

TYÖTURVALLISUUDEN JOHTAMINEN YRITYKSESSÄ

Kuukasjärvi Elisa

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

2021

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Elisa Kuukasjärvi	Vuosi	2021
Ohjaaja	Tia Lämsä		
Toimeksiantaja	-		
Työn nimi	Työturvallisuuden johtaminen yrityksessä		
Sivu- ja liitesivumäärä	46		

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä, sekä miten työturvallisuusjohtaminen näkyy yrityksen toiminnassa. Tutkimuksessa käytettiin teoriapohjana ajankohtaista työturvallisuuden lainsäädäntöä sekä työturvallisuuteen painottuvia lakeja kuten painelaitelaki. Työturvallisuuteen ja sen johtamiseen liittyvää kirjallisuutta ja teoksia käytettiin opinnäytetyön tiedon rakentamisessa.

Opinnäytetyö toteutettiin systemaattisella kirjallisuuskatsauksella, jonka avulla saatiin tiivistettyä tutkittavan aiheen tärkeimmät asiat. Tutkimus saatiin kokoon käyttämällä Finkin mallia, joka auttoi rakentamaan systemaattisesti ja johdonmukaisesti opinnäytetyön kokonaisuuden. Johdonmukaisuus auttoi vastaamaan tutkimusongelmaan.

Johtopäätöksistä saatiin selville, että työturvallisuutta johdetaan lainsäädäntöä noudattaen, mutta kehittyvä ja menestyvä yritys tekee työturvallisuuden eteen enemmän kuin työturvallisuuslain antamat säännökset. Lisäksi ilmeni, että yritykset, jotka olivat panostaneet työturvallisuuteen, säästyivät sairaspotilaalouluilta. Työturvallisuusjohtamiseen sisältyy monenlaisia asioita, joita johtajan tulee huomioida ja hallita. Suurin vaikuttava asia työturvallisuusjohtamiseen on riskienhallinta, joka määrittää, miten yrityksessä toimitaan työturvallisuuden kannalta.

Avainsanat

Työturvallisuus, johtaminen, työsuojelu, työsuojelupäällikkö, työterveys

Business Management
Bachelor of Business Administration

Author	Elisa Kuukasjärvi	Year	2021
Supervisor	Tia Lämsä		
Commissioned by			
Subject of thesis	Management of industrial safety in company		
Number of pages	46		

The aim of this thesis was to clarify how industrial safety is controlled in business and how safety leadership is seen in the operation of the company. The legislation and the literature on industrial safety are used as reference material in this study.

This study is a systematic literature review. The information was collected, and important matters were written in a concise form. The Fink model was used in the study because it helped to make decisions and write the information systematically. The systematic operation helped to answer the research problem.

The legislation determines leadership of the industrial safety. If the company wants to succeed, be responsible and have a safe working environment, the company develops the operation to be safe and has a healthy working environment. The companies which invested in industrial safety, reduced absency due to illness and minimized costs caused by it. Many matters are included in industrial safety management work and must be taken into consideration and controlled by mangers. Risk control is a big part of industrial safety in leadership.

Key words Industrial safety, leadership, labour protection, labour protection officer, occupational health

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS.....	8
2.1 Tutkimusmenetelmät.....	8
2.2 Toteutustapa.....	9
3 YLEISTÄ TYÖTURVALLISUUDESTA	11
3.1 Työturvallisuuden kuvaus	11
3.2 Työnantajan velvollisuudet.....	13
3.2.1 Työympäristö ja toimintatavat.....	13
3.2.2 Nuoret ja vuokratyöntekijät.....	16
3.2.3 Työergonomia ja -kuormitustekijät.....	17
3.3 Työntekijän velvollisuudet.....	21
4 TYÖTURVALLISUUSJOHTAMINEN	22
4.1 Johtaminen työturvallisesti.....	22
4.2 Työturvallisuusasioiden johtaminen	25
4.2.1 Riskienhallinta	26
4.2.2 Työsuojeluorganisaatio ja -turvallisuuskulttuuri	29
4.3 Ihmisten johtaminen työturvallisuuden näkökulmasta	30
4.4 Johdon toiminta työturvallisuuteen, menestykseen ja vastuullisuuteen.....	32
4.5 Työturvallisuusjohtamisen haasteet.....	32
4.6 Perehdytys ja työnopastus työturvallisuuden näkökulmasta	35
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	37
6 POHDINTA	42
LÄHTEET	44

1 JOHDANTO

Työturvallisuus on lain määritelmän mukaan sitä, että työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveydestä pidetään huolta, jottei heidän työkykynsä heikenny sekä altistu tapaturmille tai ammattitaudeille. Työturvallisuuden tarkoituksena on parantaa työntekijän työkykyä, terveyttä ja työympäristöä. (Työturvallisuuslaki 738/2002 1:1§.) Työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin (Työturvallisuuslaki 738/2002 2:8§). Turvallisuusjohtaminen perustuu työturvallisuuslakiin, jonka avulla työnantajat ja esimiehet suunnittelevat työympäristön sekä toimintatavat niin, että siellä on työntekijällä turvallista työskennellä. Työturvallisuus on yksi tärkeistä tekijöistä, joka vaikuttaa tuottavuuteen ja liiketoiminnan jatkuvuuteen. Työturvallisuusjohtamisen tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta sekä yrityksen tuottavuutta. (Työsuojelu 2021b.)

Työturvallisuusjohtamista lähdin tutkimaan, koska työturvallisuutta tulee hoitaa jokaisen yrityksen, joka palkkaa työntekijän. Herää kysymys siitä, miten työturvallisuutta johdetaan. Yrityksen toimitusjohtajan pitää taipua myös työpaikan työsuojelupäälliköksi, joka on vastuussa työntekijöiden työturvallisuudesta ja -terveydestä. Kun yrityksessä on yli kymmenen työntekijää, laki edellyttää työpaikalle työsuojeluorganisaatiota, joka suunnittelee työtä turvallisesti toiminnaksi. Työorganisaatioon valitaan työntekijöistä edustajat, jotka tuovat työntekijöiden näkemysten työstä, mitkä asiat kuormittavat eniten. Lisäksi työsuojeluorganisaatiossa työterveyshuollonasiantuntija on mukana toiminnassa ja tekemässä työpaikkaselvityksen. (Mertanen 2015, 15–16.)

Työnantaja katsoo työturvallisuutta kolmesta eri näkökulmasta, jotka ovat asioiden johtaminen, ihmisten johtaminen ja johdon oma toiminta. Näitä käsitellään lisää opinnäytetyön myöhemmässä vaiheessa. Johtamista tarkastellaan useammasta näkökulmasta, koska työturvallisuutta johdetaan asioiden, ihmisten ja oman asenteen kautta. Työturvallisuuden asioiden johtamiseen kuuluu muun muassa suunnittelu, riskien hallinta, tiedon kulku ja toimintojen ohjaus. Ihmisten johtamista työturvallisuuden kannalta on työntekijöiden motivointi ja osallistuminen sekä työntekijän ammattitaidon kehittämistä ja vastuun ottamista. Työnjohdon

oma asenne työturvallisuuteen pitää olla korkealla, jotta työntekijätkin osallistuvat. Johdon oma tahtotila ja periaatteet tulevat näkymään työntekijöille. Jos tahtotila ja periaatteet ovat matalalla, silloin ei olla selvitetty tarpeeksi paljon mahdollisia tapaturmia tai työtä kuormittavia tekijöitä, jolloin työntekijät altistuvat helpommin näihin tekijöihin. Johdolla on oltava päämäärä ja resurssi selvillä, jotta työturvallisuus on hyvällä mallilla yrityksessä. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työturvallisuusjohtaminen on oltava yhtä tärkeässä päivittäisessä toiminnassa kuin henkilöstöjohtaminen. Työntekijöiden työkykyä ylläpidetään työturvallisuusjohtamisella, esimerkiksi miten tiettyä konetta käytetään niin, ettei työntekijä loukaannu. Työn suunnittelussakin mietitään sitä, miten työ tehtäisiin välttääkseen työtapaturmat. Työntekijän työkykyyn vaikuttavat myös muut tekijät kuin työn sisäiset asiat, esimerkiksi perhe- ja vapaa-aika. Jos työ on liian kuormittavaa, silloin ei jää aikaa vapaa-ajan tehtäviin ja työntekijä voi väsyä ja sairastua helpommin. Tällöin työnsuunnittelussa otetaan huomioon työn kuormitus. (Mertanen 2015, 8–10.)

Näiden ajatusten perusteella syntyy kysymys siitä, miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä, jotta työntekijällä on turvallista ja terveellistä työskennellä. Minäkölaista työturvallisuuden johtamisen pitää olla, jottei synny tapaturmia tai muita työkykyä vähentäviä tekijöitä? Miten työturvallisuusasiat näkyvät työpaikalla? Olen havainnut, ettei työpaikoilla tunnisteta omaa työturvallisuusjohtamista. Miksi työturvallisuusjohtamista ei nähdä yrityksen toiminnassa? Tarkoituksena on selvittää, mitä on työturvallisuusjohtaminen sekä miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä. Työturvallisuusjohtaminen on tärkeä asia työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden kannalta. Yritykset, jotka ovat onnistuneet hyvin hoitamaan työturvallisuusasiansa, ovat menestyneiden yritysten piirissä. (Mertanen 2015, 8–9.)

Opinnäytetyön tietoperustana on työturvallisuuslaki ja työturvallisuuteen liittyvä kirjallisuus. Työnantajille ja esimiehille on tehty erilaisia oppaita, joissa ohjeistetaan, miten työpaikan turvallisuusasioita hoidetaan. Viranomaisien tutkimukset ja ohjeet työnantajille ovat yksi tietoperusta tässä tutkimuksessa, joka on tehty systemaattisella kirjallisuuskatsauksella, joka on teoreettinen tutkimus. Kirjallisuuskatsauksen avulla saadaan selville, mitä työturvallisuusjohtamiseen kuuluu sekä

mahdollisia ristiriitoja, joista voi syntyä uutta tutkittavaa tietoa. Systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta kerron luvussa kaksi.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

2.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä ja mistä työturvallisuusjohtajuus koostuu. Tutkin työturvallisuusjohtamista kirjallisuuskatsauksen avulla, joka on muodoltaan teoreettinen. Kirjallisuuskatsaukset on jaettu kolmeen päätyyppiin, joista valitsin tähän tutkimukseen systemaattisen kirjallisuuskatsauksen. Tämän kirjallisuuskatsauksen avulla sain kootua hyvän teoreettisen osuuden työturvallisuusjohtamisesta, jossa käytin apuna aikaisempia tutkimuksia ja kirjallisuuksia. Kirjallisuuskatsaus valikoitui tutkimusmenetelmäksi, koska se mahdollistaa uuden oppimisen sekä suodattaa tärkeimmät kohdat tutkittavasta aiheesta ja tuomaan oman sanoman tutkimuksen tuloksista, mitkä perustuvat aikaisempiin tutkimuksiin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 259).

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa käydään läpi paljon aineistoja, joiden tarkoituksena on saada tiivistettyä aineisto yhtenäiseksi tuotokseksi. Laaja-alainen tutkimus ei välttämättä tuo arvoa, koska hankittava tieto voi jäädä yksipuoliseksi. Katsauksen tärkein tarkoitus oli vastata tutkimuskysymykseen sekä vähentää tutkimuksen valintaa ja välttää tutkimuksen sisältymisen liittyvää harhaa. Tämän jälkeen arvioin tutkittavan tuloksen laatua ja referoin objektiivisesti. (Salminen 2011, 9.)

Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys saatiin aikaiseksi siten, että tutkimuksessa käytettiin erilaisia lähdeaineistoja ja näkökulmia. Tutkimuksesta saadaan luotettava siten, etteivät johtopäätökset synny sattumanvaraisesti, vaan että tulokset perustuvat erilaisiin näkökulmiin ja lähteisiin. Tämä opinnäytetyö toteutuu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella, koska laadullisen tutkimuksen luotettavuus saadaan selville siten, että onko näkökulma yleistettävissä, eli onko tutkimuksen tulokset yleistettävissä muihin tilanteisiin. (Jyväskylän Yliopisto 2010.) Laadullinen tutkimus tässä opinnäytetyössä oli hyvä vaihtoehto, koska näkökulmat ja teoriat perustuu kuvailevaan ja kirjallisiin ilmaisuihin. Kun taas määrällinen tutkimus on numeraalista ja tilastoihin perustuvaa tulkintaa. Kummatkin tutkimus-

menetelmät olivat yhdistävissä, mutta laadullinen tutkimus sopi mielestäni parhaaksi tavaksi toteuttaa tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsaus. (Jyväskylän Yliopisto 2015.)

2.2 Toteutustapa

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus toteutettiin Finkin mallin mukaan, joka on systemaattisen kirjallisuuskatsauksen seitsemänvaiheinen tekoprosessi. Ensimmäinen vaihe oli asettaa tutkimuskysymys. (Fink 2010, 5.) Tässä tapauksessa kysytään, mitä työturvallisuusjohtaminen on ja miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä. Kun tutkimuskysymys oli asetettu, alkoi toinen vaihe, joka oli kirjallisuuden ja tietokantojen valinta. Kolmannessa vaiheessa tehtiin hakutermit tai fraasit. Hakutermit valittiin siten, että jäljellä olevat materiaalit tulivat vastaamaan tutkimuskysymykseen. (Salminen 2011, 10.)

Loput vaiheet koskevat seulomista, jonka tarkoituksena oli karsia pois aineistoja tietyillä standardeilla, kuten kielen tai vuosiluvun avulla (Salminen 2011, 10). Tutkimukseni kannalta tiedon tuli olla mahdollisimman uutta, mutta tarkastelussa oli huomioitava, miten työturvallisuusjohtaminen on muuttunut vuosien aikana. Opinnäytetyössä huomioitiin lakisäännökset, minkä seurauksena tuli seuloa myös se, mikä lainsäädäntö opinnäytetyössäni oli asiaan kuluva, sekä mitkä lait koskivat nimenomaan työturvallisuutta ja sen johtamista. Kun olin karsinut vuosilukujen ja kielen perusteella aineiston, aloin katsomaan materiaalia laadullisen tutkimuksen kannalta. Valitsin aineistooni ne tiedot, jotka tekivät tutkimuksesta laadullisen ja luotettavan.

Viimeisissä vaiheissa tein itse katsauksen ja tulosten syntetisoinnin. Luotettavan ja pätevän katsauksen sain aikaan sillä, että johtopäätökset olivat viitattavissa viitekehukseen ja lähteet olivat päteviä. (Salminen 2011, 10.) Tulosten syntetisoinnin avulla oli tarkoitus saada ymmärrystä, mitä työturvallisuusjohtaminen on ja miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 224).

Käytin tutkimusta tehdessäni syvää lukemista, mistä tein muistiinpanot, joiden avulla kirjallisuuskatsauksen kirjoittaminen onnistui sujuvammin. Muistiinpanojen kirjoittaminen ja niiden pohjalta katsauksen tekeminen kartuttaa teorian tietoa ja

asiasisällön erittelytaitoa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 121). Muistiinpanojen avulla systemaattisen kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen onnistui asianmukaisesti, koska systemaattinen katsaus on järjestelmällistä tekemistä, minkä takia muistiinpanot helpottivat järjestyksessä pysymistä ja tekemistä.

3 YLEISTÄ TYÖTURVALLISUUDESTA

3.1 Työturvallisuuden kuvaus

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on turvata työntekijän työympäristö ja -oltavat, työkyvyn ylläpitäminen ja turvaaminen sekä ennalta ehkäistä tapaturmilta ja ammattitaudeilta. Tätä lakia sovelletaan useissa työpaikoissa, joilla on voimassaoleva työsopimus. Lakia sovelletaan muun muassa harjoittelijoiden, asevelvollisuutta ja rangaistusta suorittavien tekijöiden kohdalla. Tämä laki ei koske harrastustoimintaa tai ammattiuurheilijaa. (Työturvallisuuslaki 1:1§–4§.)

Työturvallisuus kuuluu työsuojeluun, johon kuuluu lisäksi terveys ja työkyky. Työsuojelun tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuuden tunnetta ja työkyvyn ylläpitämistä. Työntekijöiden työkykyä ja terveyttä ylläpidetään työturvallisuusasioilla niin, että ensin edistetään työntekijöiden työkykyä (promootio), jonka jälkeen arvioidaan ja kehitetään toimintaa turvallisemmaksi (preventio) ja viimeisenä poistaa jo syntyneitä ongelmia (protektio). Työsuojelussa on kysymys siitä, että työntekijät ovat hyvinvoivia, jotta he jaksavat, pystyvät sekä haluaavat tehdä työtä. (Mertanen 2015, 8–9.) Näitä asioita johdetaan työturvallisuusjohtamisella.

Tukea yritykselle työturvallisuusasioissa tuo työsuojeluhallinto, joka toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa (Mannermaa 2018, 21). Tämä tarkoittaa sitä, että työsuojelu valvoo työpaikan toiminnan olevan terveellistä, turvallista ja reilua. Tarkastuksia tehdään suurimmaksi osaksi niihin työpaikkoihin, missä on suurimmat riskit tapaturmille tai ammattitaudeille. Työsuojeluhallinto tekee tarkistuksia siten, että he lähettävät etukäteen ilmoituksen tarkastuksesta yritykselle, jotka sopivat tarkistuspäivän. Vain vakavimmissa tilanteissa työsuojeluhallinto tekee tarkistuksen ilman ennakkoilmoitusta. Tämä vaatii sen, että työpaikasta on suuret epäilyt siihen, ettei työpaikan toiminta ole työntekijöiden kannalta terveellistä tai turvallista. Yritys voi tilata työsuojeluhallinnolta tarkistuksen, josta ilmenee tämän toiminta-alueen tarkastaja tekemään tarkistuksen ja samalla hän antaa ohjeen lainsäädäntöä soveltaen ja antamalla kehittämisen kohteen käytännön tavalla. (Työsuojelu 2021c.)

Työsuojeluhallinto tutkii vakavimmat työtapaturmat ja ammattitaudin aiheuttajat sekä kehittää menetelmiä, miten vakavammilta vaaroilta vältytään. Työsuojeluhallinto on mukana tekemässä lainsäädäntöä turvallisempaan ja terveyttä edistävään suuntaan. (Mannermaa 2018, 21.) Työsuojeluhallinto tunnetaan nykyisemmin paremmin nimellä aluehallintovirasto, joilla on omat vastualueet työsuojelutoiminnassa. Aluehallintovirasto on tehnyt sopimuksia työmarkkinajärjestöjen kanssa, joiden tarkoituksena on tehdä järjestöjen kesken työsuojeluyhteistyötä (Salo 2020, 225). Työmarkkinajärjestöjen ja aluehallintovirastojen tekemät sopimukset liittyvät esimerkiksi työehtosopimuksiin, joissa sovitaan palkoista, lomista ja muista ehdoista (Ammattiliitto Pro 2016).

Suomessa työturvallisuutta on säännelty laissa pitkään. Suomen liittyessä Euroopan Unioniin toi se mukanaan säännöksiä työturvallisuuslakiin. EU:n tavoitteena on kehittää työoloja Euroopassa parempiin oltaviin. (Mannermaa 2018, 21.) Työturvallisuuden ja terveyden puitteiden avulla EU pitää huolen, että jokainen jäsenmaa toteuttaisi säädökset vähimmäismääräisenä. Jos jäsenmaalla on omat säädökset sillä tasolla, että työntekijällä on paremmat oltavat turvallisuuden ja terveyden kannalta, tällöin EU ei estä kyseisen maan säädäntöä. (Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 89/391/ETY.)

EU on antanut suosituksen selvittää yrityksissä vallitsevat haasteet, jotka ovat seuraavanlaiset: yritykset ottaisivat suuria riskejä siinä, että ennaltaehkäistäisiin tapaturmariskejä, työperäisten sairauksien ehkäisyyn ja riskien puuttumiseen sekä väestörakenteen muutoksen. Näihin haasteisiin toivotaan EU:ssa jokaisen maan osallistuvan. (Mannermaa 2018, 21.) Väestönmuutoksen seurauksia on jo havaittu Suomessa, mikä näkyy myös megatrendeissa 2020 (Dufva 2020, 21).

Työnantajalla on suurin velvollisuus työpaikan ja työntekijöiden työturvallisuudesta. Työnantaja ei ole kumminkaan yksin velvollinen huolehtimaan työturvallisuuden edistämiseksi, vaan työntekijäkin on osallistuttava. Työnantajalla ja -tekijällä on yhteistoimintavelvoite työturvallisuuslain mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ja -tekijä tekevät yhteistyötä työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työnantajan tulee ohjeistaa ja neuvoa työturvalliseen ja terveelliseen työtoimintaan. Työntekijän vuorostaan tulee kertoa parannusehdotukset,

joihin hänen tulee saada palaute. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 3:17§.) Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007 1:1§) säätelee yhteistoimintaa yrityksessä, minkä tarkoituksena on edistää yrityksen ja henkilöstön välisiä vuorovaikutuksia yhteistoimintamenettelyssä, jossa henkilöstöllä on oikeus saada tietoa yrityksen tilasta ja tulevasta suunnittelussa. Tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa yhdessä, jolloin henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua yrityksen toimintaa.

3.2 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on huolehtimisvelvollisuus hoitaa työpaikan turvallisuudesta, terveyden edistämisestä ja työkyvyn ylläpitämisestä. Työnantaja mitoittaa työsuhteensa työympäristöön, eli tarkastelee mahdollisia vaaratekijöitä ja ennakoii muita haitallisia asioita työntekijöille. Työturvallisuuslain luvussa kaksi kerrotaan, mitä laki vaatii työnantajalta hoidettavaksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8§.) Hyvän työturvallisuusjohtamisen kannalta, johtajan tulee hoitaa muunkin kuin lain minimivaatimukset. Turvallisen työyhteisön maine on yksi kilpailutekijä siinä, että saa palkattua itselleen työntekijöitä (Mertanen 2015, 9).

Työn suunnittelussa pitää ottaa huomioon työympäristö, työolosuhteet ja työntekijän edellytykset kuten ikä, sukupuoli, ammattitaito ja terveydentila. Lisäksi työturvallisuuden kannalta pitää seurata ja puuttua niihin asioihin, jotka vaarantavat työn tekemistä ja tekijää. Parhaiten työnantajan vastuu hoidetaan suunnittelemalla työnteko työturvallisuuden näkökulmasta. Johdon oma toiminta turvallisuudessa on olennaisesti tärkeää. Kun saadaan oman toiminnan kautta rakennettua työturvallisuuskulttuuria, silloin vältetään ikäviltä kuluilta. Työturvallisuus syntyy ainoastaan tekemällä, jota hoidetaan niin, että jokaiselta tekijältä löytyy tarvittava osaamista. (Mannermaa 2018, 36.)

3.2.1 Työympäristö ja toimintatavat

Työympäristö pitää suunnitella siten, ettei se aiheuta terveydellisiä vaaroja työntekijöille. Työympäristön suunnitteluun kuuluu muun muassa työtilojen, työtapojen ja koneiden käyttö. Työntekijää tulee ohjeistaa oikein, miten kyseisessä ympäristössä työskennellään turvallisesti. On otettava huomioon ohjeistuksessa ja

suunnittelussa nuoret ja vuokratyöntekijät, joiden tekeminen voi olla erilaista terveyden ja turvallisuuden kannalta. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2:12§.) Mertanen (2015) teoksen mukaan toimiva työympäristö on sellainen, jossa voidaan keskittyä itse työntekoon (Mertanen 2015, 12). Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi tehdä turvallisesti työnsä, eikä hänen tarvitse varoa kaikkea tekemistä.

Työantajalla on velvollisuus hoitaa riskit pois, mutta on samalla tiedettävä seikkaperäisesti se, minkälainen vaara on työntekijöille. Jos työpaikalla on sisäilmaongelmia, jotka ratkaistaan ilmastoinjärjestelmäremontilla, mutta vähätellään työntekijän pelkoa, ei velvollisuus täyty kokonaisuudessaan, koska pelkotilaa ei käsitellä. Eli työntekijään kohdistuvat rasitteet tulee huomioida fyysisien ja psykologisten tekijöiden kannalta, jotta työntekijä tulee huomioiduksi kokonaisvaltaisesti. (Mertanen 2015, 13.) Tällöin johtajalla pitää ottaa johtajuus käteen ja tehdä turvallisuuskulttuurista turvallinen ympäristö työntekijöille.

Suomessa työympäristö ja -olojen kehittämisen seurauksena on huomattu, että se on parantanut yrityksen tuottavuutta, koska sairausloma- ja tapaturmakorvausmenot ovat vähentyneet huomattavasti. Työoloja voidaan parantaa niin, että analysoidaan työvaiheita, jotka kaipaavat muutoksia perustellusti. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 44–47.) Työnantajan tulee analysoida työvaiheista aiheutuvat tapahtumariskit esimerkiksi, onko työvaiheessa liukastumisen riskejä. Siivoojan työssä voi ilmetä liukastumista, kun siivoaa. Rakennusosalalla voidaan analysoida sitä, onko tippumisen vaaraa jossain työvaiheessa. Tippumisen ja liukastumisen vaaroja voi ilmetä muidenkin alojen työvaiheessa. (Työturvallisuuskeskus 2015, 51.)

On ensisijaisen tärkeää tunnistaa yrityksen työntekijöiden työvaiheet, jotta työvaiheiden analyysin tekeminen onnistuu. Työpaikkojen tulee tehdä työturvallisuuden liittyviä kehityksiä, koska niiden avulla tullaan säästämään rahaa ja tuottavuus lisääntyy (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 48). Tämä on hyvä uutinen yrittäjille, koska tuottavuuden kehittäminen on yrityksen elinehto. Jos yrityksen toiminta ei ole tuottavaa, tällöin yrityksen toiminta voi loppua pian. Alempana kerron esimerkin, miten paljon kehitys voi vaikuttaa yrityksen kannattavuuteen ja jopa pelastaa yrityksen toiminnan.

Kehittämisellä voidaan pelastaa myös lakkautuksen uhanalla oleva työpaikka. Laitinen, Simola & Vuorinen (2013) kertovat kirjassaan esimerkin VR-konepaja -yrityksestä, joka on vaarana lakkautukseen, koska sairaspöissaolot ovat niin suuret. VR-konepajan henkilöstön sairaspöissaolot aiheutuivat huonosta yhteistyöstä henkilöstön kanssa ja työympäristö oli epäsiisti, sekä työtavat olivat raskaita ja vanhanaikaiset. Yritys pelastui sillä, että he aloittivat kolmivuotisen kehityksen, johon meni 0,4 miljoonaa euroa, mutta se tuotti kehityksen aikana jo 0,8 miljoonaa euron säästöt sairaskulumenoilta. Kolmen vuoden aikana tuottavuus kehittyi jopa kaksikertaisesti aikaisemmasta ja yrityksen toimintaa pystyttiin jatkamaan. Yrityksen menestystekijä oli se, että yhteistyö henkilöstön ja johdon kanssa parantui sekä molemminpuolinen luottamus syntyi. (Laitinen, Simonen & Vuorinen 2013, 49.)

Työturvallisuuden johtamisella pystytään vaikuttamaan taloudellisiin säästöihin, kun panostetaan siihen, että yrityksen toiminta hyvää ja ilmapiirissä on positiivista energiaa. Positiivista energiaa pystytään pitämään yllä hyvällä johtajuudella ja henkilöstön osallistuttamalla. (Työturvallisuuskeskus 2021a.) Kehittämisessä tarvitaan hyvää työsuojelukäytäntöä, joka tarkoittaa puuttumista ongelmatilanteisiin sekä suunnittelua ja tavoitteellista toimintaa. Hyvä työsuojelukäytäntö muodostuu adhock-käytännöstä, koulutuksesta ja jatkuvasta seurannasta ja parantamisesta (Kuvio1.) Adhock-käytäntö tarkoittaa puuttumista ongelmakohtiin, kuten ihmisten aiheuttamiin ongelmiin sekä koneiden ja työtapojen aiheuttamiin vaaratilanteisiin. Ihmisten aiheuttamia vaikeuksia voivat olla päihde- ja käyttäytymisongelmat. Koulutuksella tarkoitetaan sitä, että ihmiselle annetaan lisäkoulutuksia, kuten työturvallisuus- ja ensiapukoulutus. Ammatillista koulutusta voi antaa myös, koska osaaminen tuo työskentelyyn turvallisempaa toimintaa. Jatkuvalla seurannalla ja parantamisella tarkoitetaan nimensä mukaan sitä, että seurataan tilanteita esimerkiksi riskienanalysoinnilla tai työterveyskyselyillä. Hyvä työturvallisuusjohtaja haluaa tehdä parannuksia, jotta yrityksen työntekijä ja itse yritys ovat vielä pitkään toimintakykyisiä. (Työturvallisuuskeskus 2021c.)

Työsuojelun hyviä käytäntöjä



Kuvio 1 Työsuojelun hyviä käytäntöjä (Työturvallisuuskeskus 2021c).

3.2.2 Nuoret ja vuokratyöntekijät

Kun työnantaja palkkaa nuoren työntekijän tai vuokraa työntekijän tulee tällöin huomioida, miten vastuu muuttuu näiden kahden muuttujan kanssa. Vuokratyöntekijöiden kohdalla heidän työturvallisuudestaan vastaa vuokranvälitysyritys sekä vuokratyön tilaaja. Vastuut jaetaan näiden kahden toimijan kesken. Vuokratyön tilaaja määrittää työn vaatimukset ja pätevyyydet sekä mahdolliset luvat. Tämän lisäksi hän hyväksyy työntekijän ja antaa tälle työvälineet ja ohjeistaa työntekoon. Samalla vuokratyön tilaaja valvoo työn toimintaa ja toimii samalla vuokratyöyrityksen esimiehenä. Vuokratyöyritys vastaa siitä, että tilaaja saa ammattitaitoisen työntekijän. Vuokratyöyrityksellä on vastuullaan se, että työntekijä on osaava tähän työhön. Yritys hankkii työntekijöille tapaturmavakuutukset sekä tekee yhteistyötä työn tilaajien kanssa työolojen kehittämiseksi. Vuokratyöyrityksen vastuulla on seurata työn sujuvuutta. (Mannermaa 2018, 32.) Vuokratyöntekijöiden kohdalla sovelletaan myös turvallisuuslakia. Vastuut on jaettu kahdelle toimijalle. Tilaajalla on vastuu siinä, että työntekijä saa hyvän perehdytyksen työhön. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1:3§.)

Nuorille työntekijöille on tehty oma lainsäädäntö, joka koskee alle 18- vuotiaita tekijöitä. Lakia sovelletaan työturvallisuuslain kanssa. Nuorten työntekijöiden kohdalla pitää huomioida se, ettei töitä voida tarjota samanlailla kuin yli 18-vuotiaalle. Tämä johtune siitä, että nuori henkilö on vielä kehitysvaiheessa eikä kehittyminen saisi häiriintyä töiden takia. (Björn, Hämäläinen & Raudas2011, 7–8.) Jos nuoren kehittyminen häiriintyy, siitä voi koitua ongelmia, kuten häiriökäyttäytymistä tai nuori henkilö väsyä, jolloin toimintakyky heikkenee (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2020). Oppivelvollisuuden suorittanut 15- vuotias työntekijä voidaan ottaa töihin. Tämän lisäksi 14-vuotias työntekijä voidaan ottaa töihin, mutta henkilö voi tehdä töitä puolet loma-ajastaan ja työn kuuluu olla kevyttä eikä saa olla haittaa terveydelle, kehitymiselle tai koulunkäynnille. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 1:1–7§.)

3.2.3 Työergonomia ja -kuormitustekijät

Työturvallisuuslain kohdassa 5:24§ (738/2002) käsitellään työtä ja työolosuhteisiin tarkempia säännöksiä esimerkiksi työergonomiaan, sekä sosiaaliin ja muihin työtä vaarantaviin tekijöihin. Työnantajan tulee antaa työntekijälle tarpeeksi paljon työskentelytilaa ja mahdollisuus vaihtaa työasentoa päivän aikana. Tämän lisäksi pitää antaa työkaluja ja varusteita, joilla kevennetään työn tekemistä esimerkiksi raskaiden tavaroiden nostaminen. Jos ei ole työhön mahdollista antaa auttavaa välinettä, silloin työ on suunniteltava siten, että se on turvallista suorittaa tai on vältettävä turvallisuuteen uhkaavat tilanteet. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5:24§.)

Työpisteen rakenteet, työvälineet, työmenetelmät sekä kalusteet voivat lisätä työntekijän toimintakykyä työn tekemisessä. Kun mitoitus onnistuu, silloin työntekijä ei kuormitu liikaa työstä. (Mannermaa 2018, 162.) Kuormitustekijöitä voi olla fyysinen rasitus, fyysikaaliset tekijät (Mannermaa 2018, 162–183) ja psykososiaaliset tekijät (Laitinen, Simonen & Vuorinen 2013, 126). Nämä on avattu tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Fyysinen rasitus syntyy työn aikana tapahtuvista liikkeistä, toistettavista töistä ja työasennoista. Kuormitukseen vaikuttaa työntekijän oma toimintakyky, fyysinen

rakenne, lihaskunto, terveydentila ja ammattitaito. Työntekijän vireydellä ja sairauksilla on vaikutusta fyysiseen kuormitukseen. Työnantajan vastuulla on poistaa tai vähentää työtä kuormittavia tekijöitä. Ylikuormittavat tekijät nähdään kaikista helpoiten. Kun nähdään ylikuormitusta, silloin työnjohdon tulee välittömästi tehdä selvitys tilanteesta. Jos selvitykseen ei löydy itse ratkaisua, työterveydenhuollon asiantuntijat ovat auttamassa työnantajia tilanteessa. Selvitystä ennen käydään keskustelu läpi työntekijän kanssa. Suurimmista kuormitustekijöistä on kumarassa työskentely, lihastyöstä tai muuten huono asento yläraajojen kannattelussa. (Mannermaa 2018, 162–164.)

Fysikaalisia kuormitustekijöitä ovat melu, värinä, lämpöolosuhteet, paine, valaistus ja säteily. Melu on näistä tekijöistä merkittävin, mikä aiheuttaa ammattitautiin altistumisen. Melurajan ylittyessä työnantajan tulee hankkia kuulosuojaimet tai vähentää melun äänitasoa. Toimistotyössä melu saa olla 45 dB(A) ja valvomoissa 65 dB(A). Kuulo alkaa ihmisellä vaurioitumaan matalimmillaan 80 dB(A) ja korkeimmillaan 85 dB(A). Kuulosuojaimien kanssa päivittäinen melutaso ei saa olla yli 87 dB(A). Työnantajan tulee ottaa huomioon se, että joillakin kuulo saattaa alkaa vaurioitumaan muita aikaisemmin. Ihmisen ikääntymisellä on vaikutuksia siihen, miten kuulo alkaa vaurioitumaan. Työntekijä itse voi myös seurata oman kuulon toimivuutta esimerkiksi, jos töiden jälkeen korvissa humisee tai töissä pitää huutaa toiselle metrin päässä olevalle henkilölle. Vaikka työnantaja antaisi kuulosuojaimet, se ei poista sitä, ettei työnantaja ole enää vastuussa melutason pienentämisellä. Melutasoa voidaan poistaa löytäen, mikä sitä melua synnyttää sekä miten melua vaimennetaan. (Mannermaa 2018, 183–187.)

Riskienhallinnan kannalta pitää ajatella se, millaisia tapaturmia tai haittoja on melun, värinän ja kemikaalisien aineiden kanssa päivittäisellä tasolla työntekijälle. On muistettava ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet. Jos päivittäinen melutaso on vaihteleva, silloin mitataan melutasoa viikoittaisella arvolla. (Laitinen, Simonen & Vuorinen 2013, 140.)

Värinää aiheuttavat kuormitustekijät kohdistuvat käsiin ja koko kehoon. Käsiin kohdistunut värinä voi aiheuttaa valkosormisuusoireyhtymän eli sormien verenkierto ja tunto heikentyvät. Kylmä ilma pahentaa asiaa. Kehoon kohdistunut värinä aiheuttaa alaselän sairautta tai selkärangan vammoja. Työnantaja voi välttää tai

pienentää tärinää siten, että valitsee koneet ja välineet, joista tärinän aiheuttamat tekijät ovat mahdollisemman pienet. Koneiden ja välineiden säännöllinen huolto ja oikein käyttäminen edesauttaa sitä, että koneet ei aiheuta tärinää. Autonomisointi koneille edistää sen, ettei työntekijöiden tarvitse käyttää konetta, joka aiheuttaa tärinää. (Mannermaa 2018, 188–198.)

Työnantajan tulee ottaa huomioon lämpöolosuhteet, kun suunnittelee työtä. Lämmöllä on vaikutuksia siihen, miten työtä voidaan tehdä. Liian kuumissa työoloissa pitää muistaa säännöllinen tauottaminen ja nesteytys. Lämpöolosuhteisiin voidaan vaikuttaa erilaisilla työvaatetuksilla ja ilmastoineilla. (Mannermaa 2018, 191–193.) Terveydellistä raja-arvoa ei olla säännöksissä rajattu, mutta epäedulliset lämpöolot ovat kuumuus, kylmyys, kosteus ja vetoisuus, mitkä vaikuttavat työntekoon ja -viihtyvyyteen. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 141–142.)

Kun työpaikalla on painelaite, silloin laitteelle pitää suunnitella turvallisuusjärjestelmä sekä asettaa turvalliseen paikkaan, ettei siitä aiheudu kenellekään vaaraa (Painelaitelaki 1144/2016, 2: 6§–7§). Suomessa painelaitteita valvoo Tukes, johon pitää rekisteröidä painelaite, jos sellaisen omistaa. Ilmoitus pitää tehdä silloin, kun omistaja/haltija muuttuu tai laitteen sijaintia siirretään. Painelaitteista tulee huolehtia ja huoltaa oikean mukaisesti, jottei synny vaaraa. (Mannermaa 2018, 193–196.)

Työnantajan tulee huolehtia hyvästä valaistuksesta, koska hyvä valaistus edistää työturvallisuutta ja työmotivaatiota. Huonon valaistuksen takia se voi rasittaa silmiä ja aiheuttaa virheitä, jotka voivat aiheuttaa tapaturmia. Suositus olisi se, että työntekijä työskentelee luonnonvalossa. Jos ei ole mahdollista tarjota luonnonvaloa, silloin pitää tuoda keinotekoisista valoa. Valon tulee valaista tasaisesti. Kun työntekijällä ei tarvitse pinnistellä nähdäkseen, silloin valo on hyvä. On huomioitava se, että iän myötä valon tarve kasvaa. Lisäksi työntekijän näkemiseen vaikuttaa iän myötä näkökyky, silmälasit ja vireystila. (Mannermaa 2018, 196–197.)

Säädöksissä ei olla laitettu terveydellistä raja-arvoa työtilojen valaistukselle, mutta epä mukava valo ei edistä työntekoa (Laitinen, Simola & Vuorinen, 2013, 143). Säädettävä valaistus oman vireystilan ja näkökyvyn mukaan, on mielestäni

paras vaihtoehto. Liian kirkas ja himmeä valo voivat aiheuttaa väsymystä silmissä, millä on vaikutusta työn tehokkuuteen sekä mahdollisuus aiheuttaa virheitä, minkä takia tapaturmia voi syntyä.

Säteily on jaettu kahteen osioon, jotka ovat ionisoivat ja ionisoimattomat säteilyt. Ionisoiva säteily voi aiheuttaa vakavammillaan syöpää ja ionisoimaton silmien vaurioittamisen. Työnantajan tulee suunnitella työt siten, että työntekijä ei altistuisi näille vaaroille. Kun työntekijä kertoo huolensa siitä, että terveydentilassa on tapahtunut muutosta, tulee työnantajan välittömästi lähettää työntekijä terveydenhuoltoon tutkittavaksi sekä antaa mahdollisuus tehdä vähemmän vaaralle altistavia tehtäviä. Säteilyyn altistaviin ammatteihin vaaditaan suurta ammattitaitoa. Näin vaaralliseen työhön ei pääse ilman kunnollista koulusta ja kokemusta. (Mannermaa 2018, 198–205.)

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä on stressi ja työuupumus. Stressiä voi olla myönteistä tai kielteistä. Stressi on myönteistä siinä vaiheessa, kun työntekijän ja esimiehen välinen yhteys toimii. Stressi aiheuttaa hormonituotantoa ja vireyttä elimistöön, joka parantaa suoriutumiskykyä. Jos työntekijä ei pääse palautumaan työstään, silloin stressitila saattaa jäädä päälle pitkäksi aikaa, jolloin siitä ei seuraa hyvää. Tällöin syntyy kielteistä stressiä, jota voi syntyä myös liian suuren tai liian vähäisen työn määrästä tai työ on liian vaativaa eikä löydy osaamista. Esimieskin vaikuttaa stressiin, jos yhteys esimieheen on huono ja tuki työhön puuttuu. Tämä aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden tunnetta. Pitkään jatkunut kielteinen stressi aiheuttaa työuupumuksen. Tämä aiheuttaa vakavan stressihäiriötilan kehossa, joka vaikuttaa työn tekoon ja siihen asennoitumiseen. Työntekijä on jatkuvasti väsynyt ja oma ammattimaisuuden tunne katoaa totaalisesti. Työuupumus näkyy vapaa-ajalla ja kodin perhe-elämässä sekä toisinpäin. Jos vapaa-ajalla on tapahtunut jotain, joka vaikuttaa työntekijän olotilaan, silloin se heijastuu työntekoon. Tällöin työnantajan ja esimiehen tulee tunnistaa nämä merkit. Työ-aikojen joustamisella voidaan saada työntekijän henkistä oloa kohotettua. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 126–130.)

3.3 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijälläkin on velvollisuutensa työturvallisuuden ylläpitämisellä. Työturvallisuuslaissa (738/2002 4:18§–19§) kerrotaan, millä tavalla työntekijä on velvollinen huolehtimaan työturvallisuudesta. Työturvallisuuslaki sanoo, että työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita huolellisesti ja varovaisesti. Tämän lisäksi työntekijällä on velvollisuus kertoa mahdollisimman pian havaitsemistaan ongelmakohdista työturvallisuuden ja terveyden kannalta. Jos työntekijälle on opastettu, miten ongelmatilanteet poistetaan, silloin työntekijä voi itse poistaa ongelman.

Työntekijän on noudatettava sääntöjä ja ohjeita sen takia, ettei aiheuta itselleen tai työkavereilleen terveydellistä vahinkoa. Työntekijä ei saa kohdella ketään asiattomasti. Kaikki häirintä ja kiusaaminen on kiellettyä. (Työturvallisuuslaki 738/2002 5:28§). Jos työntekijä rikkoo ohjeita tai käyttäytyy häiritsevästi, silloin tämän henkilön kanssa käydään keskustelu asiasta ja ohjeistetaan toimimaan toisella tavalla. Miten vakavasti työntekijä on rikkonut sääntöjä, sen mukaan toimitaan. Vakavimmissa tapauksissa työntekijä voi saada potkut töistä (Työsuojelu 2021a).

Työstä pidättäytyminen on mahdollista silloin, kun työntekijälle, -kaverille tai muulle henkilölle aiheutuu vakavaa vaaraa hengelle. Vaaratilanteesta pidättäytymisestä pitää kertoa mahdollisimman pian työnantajalle. Työstä pidättäytyminen jatkuu niin pitkään kuin vaaratekijä on poistettu tai muuten tilanne on tehty turvallisiksi toiminnaksi. Työstä ei saa pidättäytyä muilla perusteilla kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätön toiminta. Tästä pitää huolehtia, ettei aiheuta vaaraa muille. Jos työntekijä on pidättäytynyt työstä työturvallisuudenlain antaman pykälän mukaan, silloin hänen ei tarvitse korvata työnantajalle pidättäytymisestä aiheutuneet kuluista. (Työturvallisuuslaki 738/2002 4:23§.)

4 TYÖTURVALLISUUSJOHTAMINEN

4.1 Johtaminen työturvallisesti

Työturvallisuutta johdetaan lainsäädäntöä noudattaen, mutta pelkkien normien tunteminen ei riitä. Turvallisuutta tulee johtaa konkreettisesti, kuten pelisääntöjen laatimisella, käytännön toteuttamisella ja yhteisellä toiminnalla. Samaan aikaan, kun yrityksen johto haluaa parantaa työntekijöiden terveyttä ja työoloja. Työntekijät haluavat tukea työnantajalta terveyden ylläpitämiseen, mutta samalla työntekijät haluavat salata terveystietojaan työnantajalta. Työnantajalla on oikeus saada tietoon työntekijän terveystiedot siltä osin, mitkä vaikuttavat työn tekemiseen tai työoloihin, jotta hän osaa suunnitella työn terveyden ja työturvallisuuden kannalta. (Alahautala & Huhta 2018, 11–13.)

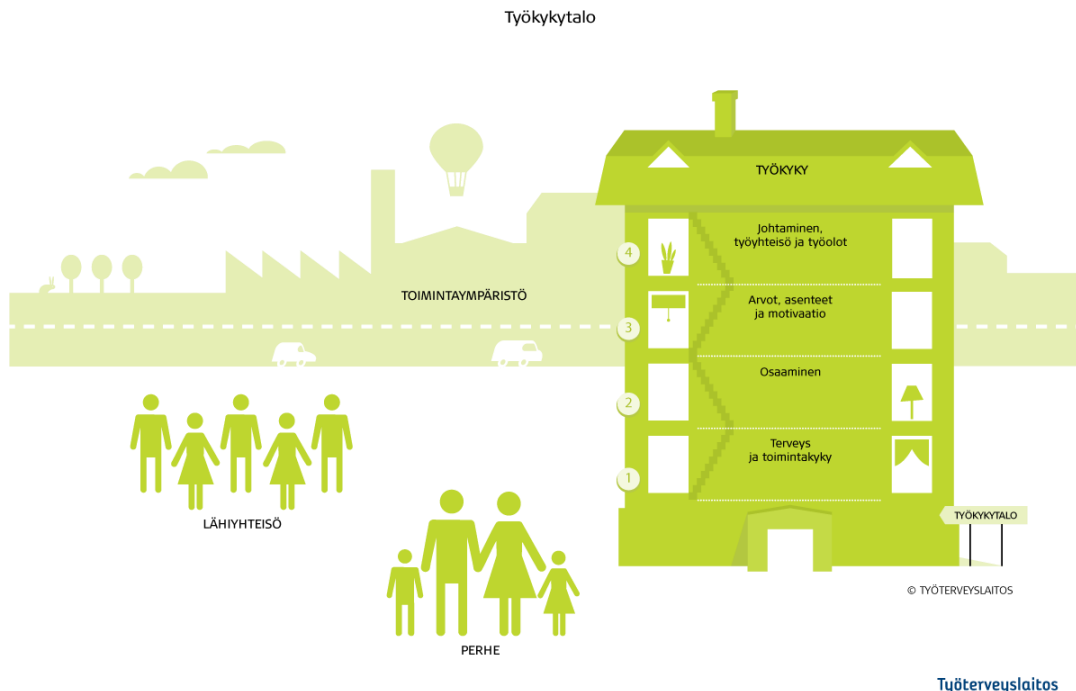
Terveystieteellisen tutkimuksen mukaan on tultu siihen tulokseen, että työssä käyvien terveys on parempi kuin työttömien (Heponiemi ym. 2008). Terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen on tärkeää sen takia, ettei työntekijä sairastu ja jää sen takia työttömäksi. Pitkittynyt ja toistuva työttömyys aiheuttaa työkyvyn alentu-
vuutta ja kuolleisuutta. (Alahautala & Huhta 2018, 11.) Tämän takia on tärkeää se, että työntekijän terveydestä huolehditaan lainsäädännön ja johdon oman toiminnan pohjalta.

Työpaikan työturvallisuuden edustajat ja yrityksen johto yhdessä kehittävät työturvallisuutta. Toimitusjohtaja on yleensä työsuojelupäällikkö, mutta hän pystyy antamaan tämän aseman toiselle henkilölle, joka tuntee työsuojelulakisäädännökset ja on riittävän pätevä toimintaan. Työntekijät valitsevat joukostaan henkilöt, jotka toimivat työsuojeluvaltuutettuna. Kun valitaan työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut, valitaan samalla työterveyshuoltopalvelun tuottaja. Yhdessä henkilöt kehittävät työpaikan työturvallisuutta ja -terveyttä. (Mertanen 2015, 15.) Tätä toimintaan kutsutaan työsuojelutoiminnaksi (Salo 2020, 224).

Työturvallisuuden ja -terveyden kehittäminen ja edistäminen alkaa siitä, että tehdään työpaikkaselvitys tai riskienarviointi. Monet yritykset tekevät nämä yhdessä. Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen, kun taas työsuojelupäällikkö riskienarvioinnin. Prosessia tehdään yhdessä henkilöstön kanssa, jossa selvitetään työtä vaarantavat ja kuormittavat tekijät. Tämä prosessi ei pääty koskaan, vaan

sitä kehitetään koko ajan. Tilanteet muuttuvat, jolloin pitää arvioida uudestaan riskit tai kehittää toimintaa. Riskienarviointia tulee päivittää säännöllisesti, jotta saadaan selville, onko aikaisemmat arvioinnit paikkaansa pitäviä. Kun organisaatiossa tapahtuu suuria muutoksia, tällöin tulee varmasti tehdä uusi riskienarviointi. (Mertanen 2015, 16.) Muutokset organisaatiossa voivat vaikuttaa kokonaan organisaationkulttuuriin, jolloin työtehtävät ja -olot muuttuvat. Tällöin vanhat turvallisuustoimet eivät voi olla päteviä.

Työntekijän työkykyä voidaan arvioida ja havainnoida työkykytalolla (Kuvio2.). Tätä havainnointiesimerkkiä on käyttänyt useampi tutkija teoksissaan kuten Mertanen (2015, 8), Alahautala & Huhta (2018, 19) ja Mannermaa (2018, 308). Jari Ilmarinen on suunnitellut tämän työkyvyntalon Työterveyslaitokselle. Talon tarkoituksena on auttaa työnantajia havainnoimaan työntekijän työkykyyn vaikuttavat tekijät (Alahautala & Huhta 2018, 19). Kolme alinta kerrosta kertoo työntekijän henkilökohtaiset voimavarat ja ylin kerros on työoloista, työstä ja johtamisesta vaikuttavia tekijöitä työntekijän työkykyyn.



Kuvio 2 Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021b).

Ensimmäinen kerros koostuu työntekijän terveydestä ja toimintakyvystä, eli kuvaa sitä millainen ihminen on lähtötasoltaan. Toinen kerros kuvaa työntekijän osaamista, joka tarkoittaa sitä, että työntekijän terveydentila vaikuttaa osaamiseen. Heikentynyt terveydentila voi pahimmillaan heikentää työntekijän osaamista. Osaamisenvajaus vaikuttaa siihen, että työ tuntuu liian paineelliselta ja aiheuttaa jopa stressiä, joka aiheuttaa työntekijälle fyysistä ja psyykkistä oiretta. Kolmas kerros taas kertoo työntekijän arvoista, asenteista ja motivaatiosta työhön. Ylin taso on johtamista, yhteisöä ja työoloja. Kuva antaa vaikutelman siitä, että työntekijä on itse omista voimavaroista vastuusta ja työnantaja huolehtii työoloista ja -oltavista. (Alahautala & Huhta 2018, 19–20.)

Työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijän voimavarat, vaikka työntekijä on niistä itse vastuussa. Jos työntekijän arvot eivät kohtaa työn kuvaan, silloin työn tekeminen ei luonnistu tältä henkilöltä. Lisäksi työntekijän työkykyyn vaikuttavat ympäristössä olevat seikat, kuten perhe, lähiyhteisö ja yrityksen toimintaympäristö. (Mertanen 2015, 9.) Alahautalan ja Huhtan (2018) mukaan työkykytalo on esimiehelle ja johdolle hyvä pohja työkyvyn ylläpitämisen elementtejä. Jos näistä elementeistä jokin osa ei ole halussa, silloin työntekijä ei pysty parhaaseen työsuorituskykyyn. Panostamalla työkyvyn osa-alueisiin oikein, työturvallisuuden johtaminen onnistuu luontevammin. (Alahautala ja Huhta 2018, 21.)

Työsuojelun toiminnan tarkoituksena on välttää tapaturmilta ja ammattitaudeilta. Tähän on laadittu laki, jonka tarkoituksena on velvoittaa työnantaja vakuuttamaan työntekijä (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 1:3§). Kun työnantaja on vakuuttanut työntekijän, silloin tämä tarkoittaa sitä, että työntekijälle maksetaan korvaus tapaturman tai ammattitaudin tapahtuessa. Vaikka työnantaja ei olisi vakuuttanut työntekijää, tällöinkin työntekijällä on oikeus korvaukseen. Yritykset voivat hankkia vakuutuksensa vakuutusyhtiöltä, joiden on noudatettava tapaturma ja ammattitauti lainsäädäntöä. (Salo 2020, 15–16.)

Vakuutusyhtiöt ilmoittavat tilastonsa tapaturmista ja ammattitaudeista tapaturma-vakuutuskeskukseen, joka ilmoittaa tiedot tilastokeskukselle, eurostatille ja ILOlle (International labour organization). Vakuutusyhtiöt kertovat tiedoissaan seikkaperäisesti tapaturmien ja ammattitautien aiheuttamat syyt, seuraukset ja korvausten suuruuden, jotta näiden perusteella osataan tehdä oikeanlaisia toimintoja

työturvallisuuden edistämiseksi. On huomattu, että tällaisella toimintatavalla on ollut hyötyä tapaturma- ja ammattitautitilastoissa. (Salo 2020, 227.)

Työturvallisuusjohtaminen voidaan jakaa kolmeen osaan, jotka ovat asioiden johtaminen, ihmisten johtaminen sekä johdon oma toiminta (Työterveyslaitos 2021a). Johtamisen tarkoituksena on tuoda edellytykset työpaikan toiminnalle. Johtaminen myös ohjaa menettelyitä ja tarvittaessa reagoi muutoksiin. Työturvallisuusjohtamisella ylläpidetään turvallista ja terveellistä työntekoa työpaikoilla. (Mannermaa 2018, 70.) Seuraavissa osioissa käydään läpi, mistä asioista asioiden johtaminen, ihmisten johtaminen ja johdon toiminta koostuu sekä miten nämä näkyvät konkreettisesti organisaation työturvallisuus toiminnassa. Työturvallisuusjohtamisessa on omat haasteensa, joten ne on myös hyvä käydä läpi, jotta voidaan ottaa huomioon omassa työturvallisuudessa.

4.2 Työturvallisuusasioiden johtaminen

Työturvallisuusjohtaminen asioiden näkökulmasta tarkoittaa sitä, että johto suunnittelee, arvioi ja kehittää työoloja työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden edistämiseksi. Työnantajan tulee noudattaa työturvallisuuslainsäädännön minimivaatimukset, jos halutaan olla hyviä työturvallisuusjohtajia, silloin toiminta täyttää lainminivaatimukset. Tutkitusti on huomattu, että työoloihin panostamalla vältetään työtapaturmilta ja ammattitaudeilta, mitkä on vaikuttanut siihen, että työt ovat tuottaneet enemmän tuottavuutta yritykselle (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 44–48).

Työnantajat ja esimiehet tarkastelee asioiden johtamista riskienhallintojen kautta ja toimintojen suunnittelussa ja kehittämisessä (Työterveyslaitos 2021a). Riskienhallinnan sanotaan olevan suuressa roolissa työturvallisuusjohtamisesta, koska analyysien pohjalta tehdään muutoksia yrityksen toimintoihin. Ei riitä, että osaa arvioida riskit, vaan täytyy osata suunnitella työt arvioitujen riskien pohjalta. Hyvin suunnitellut työolot ja -tehtävät edesauttavat sitä, että tapaturmilta vältetään ja henkilöstö on hyvinvoiva ja työkykyinen. (Mannermaa 2018, 75–76.) Tekeville sattuu, jolloin tulee korvata tästä työsuhteessa olevalla työntekijälle korvaus (Salo

2020,12) sekä selvittää miten vältetään uudestaan kyseinen vahinko. Aina ei onnistu poistaa kokonaan vaaratilannetta, jolloin täytyy vähentää vahinkoa aiheuttavat tekijät (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5:27§).

4.2.1 Riskienhallinta

Riski muodostuu vaarasta ja turvallisuudesta. Vaaralla tarkoitetaan sitä, että yksittäisistä tekijöistä tai olosuhteista voi aiheutua seurauksia ei-toivotulla tavalla. Turvallisuudella tarkoitetaan sitä, että toimitaan tietoisesti turvallisesti välttämällä vaaraa. Jos riski on olemassa, toimintaa muutetaan niin, ettei riskistä synny haittaa. Riskejä on useita, jotka tulee jaotella niiden piirteiden mukaan, jotta arviointi sujuu helposti. Aikaisemmin on mainittu se, että on tärkeää tunnistaa riskit, jonka jälkeen tulee arvioida riskien suuruus. Yrityksen johto arvioi riskin suuruutta taloudellisen merkityksen mukaan ja millä tasolla tämä riski poistetaan. Riskin voi arvioida siten, ettei riskistä aiheudu liikaa kuormitusta työntekijälle tai riski tulee joko poistaa tai vähentää. Kun tehdään päätöksiä, miten riskejä lähdetään estämään, tulee huomioida työturvallisuuslaki niin, että lain vähittäinen vaatimus toteutuu. Lisäksi tulee seurata toimintaa, jossa poistetaan ja vähennetään riskejä. (Mannermaa 2018, 116.)

Riskienhallinta on yksi osa työturvallisuuden johtamista, joka on olennaisessa roolissa. Riskienhallinnan avulla määritellään se, miten yrityksessä toimitaan. Lähtötavoitteena on turvallinen ja terveellinen työpaikka. (Hakkola ym. 2009, 21.) Työantajan tulee pyytää avukseen työterveydenhuollon asiantuntijaa mukaan riskienarviointiin, koska työnantaja ei ole tietoinen kaikista tekijöistä, mitkä vaikuttavat työturvallisuuteen ja työntekijän terveyteen. Arvioinnissa voidaan käyttää apuna lomaketta, mihin työntekijät täyttävät oman kokemuksensa siitä, mikä aiheuttaa vaaraa tai onko piileviä vaaroja työpaikalla. Monesti kokemansa vaarat saattavat olla pienempiä, mitä luullaan sen olevan. Tämän takia tulee ottaa huomioon viimeisimmät tiedot ylös tapaturmista ja lähellä piti tilanteista, jotta arvioinnista saadaan todellisuuden mukainen. Arvioinnissa on neljä päävaihetta, jotka ovat; vaaratekijöiden tunnistaminen, riskien suuruuden määrä, riskien torjunta sekä seuranta ja vahingosta oppiminen. On selvää, ettei riskien arviointi riitä vaan pitää osata arvioida toimintojen onnistumista ja tehdä työskentelystä turvallisempaa. (Mannermaa 2018, 76–78.)

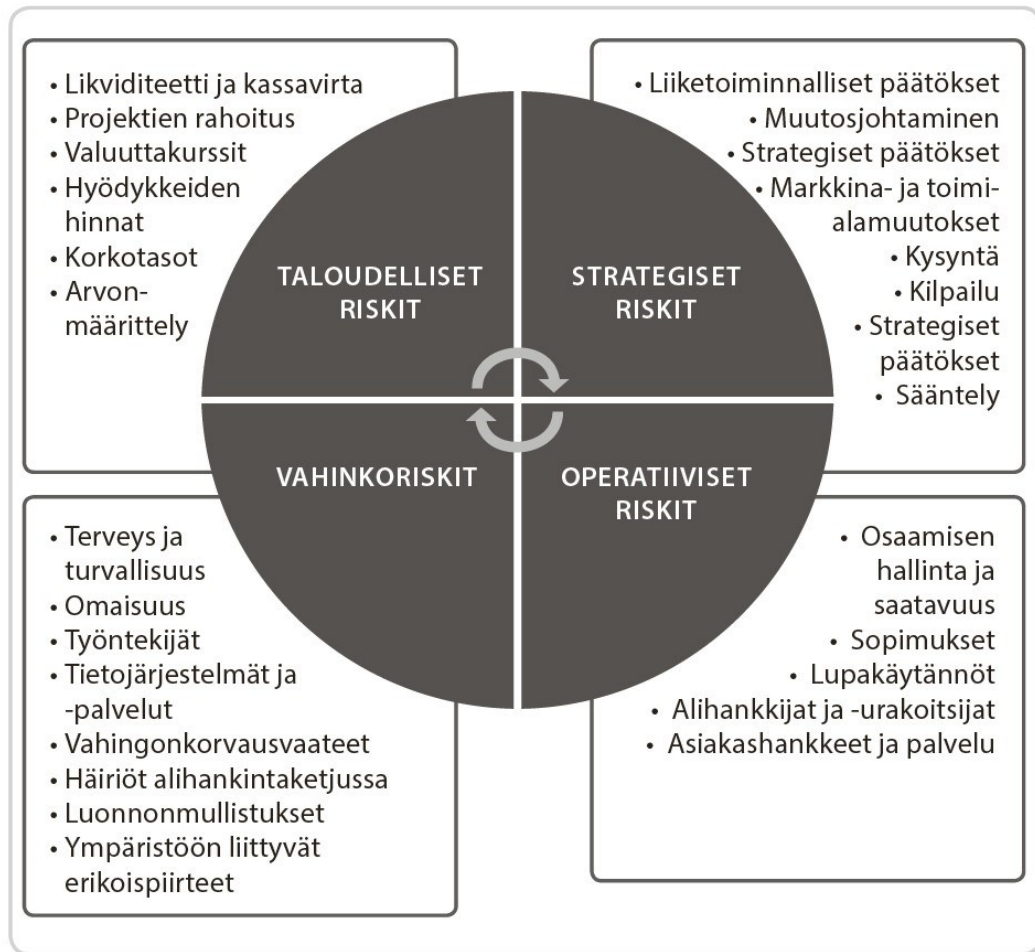
Riskejä voidaan arvioida turvallisuusanalyysi menetelmillä, jotka ovat; Potentiaalinen ongelma analyysi (POA), poikkeamatarkastelu (HAZOP), vika- ja vaikutus-analyysi (VVA), työn turvallisuusanalyysi (TTA) ja toimintovirheanalyysi (TVA). Seuraavassa kappaleessa analyysimenetelmät on avattu tarkemmin, mitä nämä tarkoittavat. Olemassa on muitakin työn vaarojen selvityksien menetelmiä, mutta nämä ovat tunnetuimmat tavat. Tarkoituksena on selvittää näiden analyysien avulla työn vaarat. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 296–297.) Vaaratekijöiden ehkäisemiseksi on kahdenlaista toimenpidetyyppejä, jotka ovat tekniset- ja organisatoriset toimenpiteet. Näistä tekninen on asioiden aiheuttamat vaarat ja organisatoriset toimenpiteet ovat ihmisten käyttäytymisen ja asenteiden aiheuttamat vaarat. Ihmisten käyttäytymistä ja asenteita voidaan tukea turvallisempaan työkulttuuritoimintaan. (Mannermaa 2018, 85.)

POA soveltuu siihen tarpeeseen, kun halutaan yleisellä tasolla tietää vaaratekijät. Tässä ideoidaan ja luokitellaan vaaroja, mistä ideointia voidaan käyttää tapaturmavaaroissa. Tätä tapaa voidaan käyttää teknisten järjestelmien ja ihmisten työtoimintojen arvioinnissa. Ihmisten työtoimintojen arvioinnissa yksityiskohtaisemmin voidaan käyttää TVA:ta tai TTA:ta. Nämä eroavat toisistaan siten, että TVA selvittää työntekijän toimintavirheestä aiheutuvat vaarat, jossa tutkitaan toimintoihin liittyvät virhemahdollisuudet ja näistä aiheutuvat vaarat. Kun taas TTA selvittää työtehtävistä aiheutuvat vaarat, joita tutkitaan siten, että työ jaetaan osatehtäviin ja tunnistetaan kyseiset vaarat. Teknisen järjestelmän yksityiskohtainen analyysi tapahtuu joko HAZOPin tai VVA:n mukaan. HAZOP soveltuu hyvin analyysimenetelmäksi, kun kyseessä on kemikaaliset prosessit ja materiaalivirtojen tarkastelu. Tällöin tunnistetaan prosessihäiriöistä aiheutuvat onnettomuudet, jotka tulee oletettujen prosessimuutoksien johdosta. VVA:ta käytetään silloin, kun selvitetään laitteista tulevat vaarat, jossa arvioidaan mahdolliset viat ja niistä tulevat vaaratekijät. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 297.)

Aikaisemmin käsitelimme työtä kuormittavia tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän työntekoon. Haittatekijät tulee poistaa tai vähentää siten, ettei vaara ole liian suuri työntekijöille. Lisäksi henkilöstölle tulee opastaa, miten itse voi vaaratilanteen poistaa, jos se on turvallista ja sen pystyy tekemään niin, ettei vahingoita itseä tai muita. Jos työntekijä huomaa, että kone on rikki, tulee hänen ottaa se

pois käytöstä ja ilmoitettava esimiehelle tai työnantajalle viipymättä. Vaikka riskienarvioinnissa vähennetään haittoja ja vaaroja, se ei tarkoita, että vaara on kokonaan poistettu. Asiakkaat saattavat olla epäasiallisia ja tätä ei pystytä kokonaan poistamaan. Uhkaavien asiakkaiden kohtaamiseksi on tehty erilaisia hälytysnappuloita, jolloin osaava henkilö tulee poistamaan epäasiallisen asiakkaan. Näitä sattuu välillä, eikä niitä voida sataprosenttisesti poistaa, koska ei voida tietää ketkä asiakkaista on niitä haitallisia asiakkaita. Työntäjä pystyy toiminnoiltaan sisäisen väkivallan ja epäasiallisen käytöksen poistamaan työyhteisöstä. (Mannermaa 2018, 79.)

Riskienhallinta on laajempaa toimintaa työpaikalla kuin pelkästään työturvallisuuden arvioinnin näkökulmasta. Riskienhallintaan kuuluu työturvallisuudentoiminnan lisäksi johtamisstrategisointi, menettely- ja toimintatavat. Tärkeitä näissä on se, että riski tunnistetaan ja osataan arvioida näiden merkittävyyttä sekä hallita niitä. Kun riskienhallinta on kattavassa toiminnassa, tällöin ennakointi on luontevaa puuhaa. Riskienhallinta on laadukasta ja turvallista, kun toiminta on tietoista ja järjestelmällistä. (Mannermaa 2018, 114–115.) Riskienhallinnan osa-alueet voidaan kokonaisuudessaan havainnoida alhaalla olevasta kuvasta (Kuvio 3.)



Kuvio 3 Riskienhallinnan osa-alueet (Mannermaa 2018, 115).

4.2.2 Työsuojeluorganisaatio ja -turvallisuuskulttuuri

Yrityksen toimitusjohtaja on ensisijaisesti vastuussa työntekijän työturvallisuudesta. Kun yrityksessä on yli kymmenen työntekijää, laki velvoittaa perustamaan työsuojeluorganisaation, jonka tarkoituksena on kehittää työyhteisön työturvallisuusasioita. Aikaisemmin tässä opinnäytetyössä kerrottiin, että työsuojeluorganisaatioon kuuluu työsuojelupäällikkö, joka on yleensä toimitusjohtaja. Lisäksi työsuojeluorganisaatioon kuuluu kaksi työpaikan työntekijää ja työterveydenhuollon asiantuntija. Yrityksen henkilöstön koko määrää sen, kuinka paljon työntekijöistä on edustamassa työsuojelussa. (Mertanen 2015, 15.)

Työpaikan edustajat tekevät yhdessä riskienarviointia. Tämä helpottaa työantajan arviointia ja hallintaa, kun työntekijät ja esimiehet ovat kertomassa oman näkemyksen vaaroista ja riskeistä (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 299). Parhai-

ten työturvallisuuden kehittämiseen tarvitaan työturvallisuuskulttuurin muodostaminen työyhteisöön. Työturvallisuuskulttuurin tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää työterveyttä ja -turvallisuutta, minkä myötä tulee oikea asenne, tahto ja turvallisuutta edistävä teot. Työntekijöiden kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että he pitävät huolta siisteydestä, ohjeiden noudattamisesta ja vastuun kantamisesta. Tämän avulla havainnot puutteista tuodaan esille, jonka seurauksena on helpompi korjata viat viipymättä. (Mertanen 2015, 43.)

Työturvallisuuskulttuurin muodostaminen vie aikaa, koska vanhasta pois oppiminen on hankalaa. Tämä vaatii työnjohdolta ja esimiehiltä pitkäjänteistä asennetta sekä esimerkin näyttämistä työntekijöille. (Mertanen 2015, 43.) Työturvallisuus on johdon ja esimiesten vastuulla. Esimies nähdään lain mukaan työntäjän sijaisena, jolloin tämä tarkoittaa sitä, että esimies tulee ohjeistaa työturvallisuustehtäviin ja varmistaa esimiehen pätevyys tehtävään. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 178.)

Esimiehen tulee toimia antamien ohjeiden mukaisesti myös itse, koska tämä antaa vaikutelman työntekijöille siitä, että työnjohtokin on mukana toiminnassa. Samalla tulee esimiehen ja johdon kuunnella, mitä työntekijöillä on mielessä ja ottaa vastaan kehitysideoita. Hyvien kehitysideoiden tullessa esille, tulee ne ottaa heti käyttöön. Työntekijöiden kehuminen ja kiittäminen edistää sitä, että henkilöstö on mukana työturvallisuuden ylläpitämisessä. Henkilöstön tulee nähdä, mitä vikaa aikaisemmassa toiminnassa on ollut. Nähdessään uuden toimintatavan seuraukset ovat henkilöstön helpompi osallistua työturvallisuuden kehittämiseen. (Mertanen 2015, 43–45.)

4.3 Ihmisten johtaminen työturvallisuuden näkökulmasta

Työpaikan johdon ja esimiehen tulee huolehtia siitä, että työntekijät osallistuvat työturvallisuuden ja -terveyden edistämiseen. Työturvallisuusasiat tuodaan esille hyvällä viestinnällä. Jos viestintä ei onnistu kasvokkain, tulee se tehdä niin, että viestinviejä esittää sen oikeanlailla, sekä asiat tulee kaikille ymmärretysti. Turvallisuusasiat tulee olla selkeitä ja innostavia, jotta niitä toteutetaan työssä. Työntekijä voi käyttää apunaan työntekijää, jolla on suuri vaikutus muihin työntekijöihin.

Vaikutusvaltaisesta henkilöstä otetaan yleensä mallia, jolloin tämä henkilö on otettava turvallisuusasioiden viestinviejäksi. (Mertanen 2015, 42.)

Mainitsin aikaisemmin opinnäytetyössäni, että kehuminen ja kiittäminen edesauttaa henkilöstöä osallistumaan työturvallisuuden ylläpitämiseen. Tämä pätee myös siihen, että viestinnässä pitää muistaa kehuminen ja kiittäminen, kun se on tarpeellista. Hyvän viestinnän lisäksi tulee olla hyvää vuorovaikutustakin, jotta työntekijät saavat ilmaista omat asiansa, minkä seurauksena he tulevat kuunnelluiksi ja hyödyksi työyhteisölleen. (Mertanen 2015, 43.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden perehdyttäminen työpaikan toimintatapoihin siten, ettei vaaroja synny. Työntekijälle vaaroista ja haitoista tiedottaminen edesauttaa sitä, että henkilöstö tietää, mitä tulee varoa. Seuraamalla työntekijän toimintaa voidaan huomata se, onko työntekijä omaksunut ohjeet. Tällöin voidaan puuttua asiaan, sekä antaa lisäohjeistusta ja opetusta. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 180.)

Työntekijän henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen on tärkeää, koska tällöin työntekijä tuo uudella hankitulla osaamisella lisäarvoa yrityksen toimintaan. Lisäksi osaaminen lisää työturvallisuutta, kun työntekijä tietää, miten toimitaan työssä. Henkilöstön tulee olla ammattitaitoista, jottei synny vaaratilanteita. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 189.) Esimerkkinä ammattitaidoton kokki voi aiheuttaa erilaisia vaaratilanteita, kuten tulipalon. Ammattitaitoinen kokki taas tietää, miten välttää tulipalo ja osaa myös pienen palon sammuttaa ilman, että vahingoittaa itseään tai muita työntekijöitä. Ammattilaisuus on tärkeä osa työyhteisötaitoja, koska ammattilainen osaa perustehtävien toiminnat ja toimia vastuullisesti. Ammattilainen ottaa epäkohdat ja kehittämisideat esille rohkeasti. Tällainen työntekijä osaa välttää tunnevaltaista toimintaa, jolloin hän osaa noudattaa yhteisiä sääntöjä sekä omistaa hyvät käytöstavat. Tällaiselle henkilölle on helppoa antaa asiallista palautetta, koska hän osaa sopeutua kritiikkiin, joista hän ottaa kopin omaan toimintaan. (Mannermaa 2018, 318.)

4.4 Johdon toiminta työturvallisuuteen, menestykseen ja vastuullisuuteen

Menestyneitä yrityksiä on sellaiset, joiden työturvallisuudentietämys parempi verrattuna yrityksiin, joilla ei löydy tietämystä. Menestyneet yritykset käyttävät enemmän aikaa työturvallisuusasioihin, sekä puuttuvat vankemmin työympäristön ja työtapojen puutteisiin. Työntehokkuudessa on nähty, kun panostetaan työturvallisuuteen ja -terveyteen. Johdon oma visio työympäristössä tulee siis olla työturvallisuuden kannalta korkealla tasolla, jos halutaan työntekijöiden työkyvyn pysyvän pitkään. On tärkeää, että yrityksen johto sitoutuu näkyvästi työturvallisuustoimintaan. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 185.)

Kun yrityksen johto panostaa työturvallisuusasioihin, tällöin parannetaan omaa imagoa ja yhteisöllisyyttä yrityksessä. Osaava johtaja osaa yhdistää työturvallisuuden ja tuottavuuden niin, että henkilöstö ei menetä työkykyä sekä tekee työnteosta mielekästä hommaa. On johdon tehtävä strategisoida toimintatavat työpaikalla turvallisiksi ja katsoa, että kaikki noudattavat työturvallisuuslakia. Työturvallisuuspolitiikka on johdon käsissä ja se tulee näkyä työntekijöille, jotta työntekijät osaavat toimia yrityksen työturvallisuuspolitiikan mukaisesti. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 191–194.)

Vastuullisuus on osa yrityksen liiketoimintaa. Yrityksen vastuullisuudesta voi olla kilpailuetua työntekijän palkkaamisessa. Vastuullista toimintaa voidaan katsoa sosiaalisen seikan kautta, koska sosiaalinen vastuullisuus kattaa henkilöstön työturvallisuuden ja -terveyden. Johdon huolehtiessa työturvallisuudesta tällöin on mahdollista yhdistää yrityksen toiminta vastuulliseksi sosiaalisten seikkojen kannalta. Kokonaan vastuullinen yritys vaatii sosiaalisten seikkojen lisäksi taloudelliset ja ympäristölliset seikat. Johto pyrkii omalla toiminnalla siihen, että yrityksen toiminta on työturvallista toimintaa ja työolot ovat kaikin puolin moitteettomat. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 29.)

4.5 Työturvallisuusjohtamisen haasteet

Työturvallisuusjohtamisessa on samankaltaisia haasteita kuin henkilöstöjohtamisen haasteissa. Työpaikoilla voi tulla ristiriitoja ja erimielisyyksiä, jotka tulee selvittää. Ristiriidat voivat johtua siitä, että työntekijä voi nähdä toisen toimintatavan

olevan vääränlaista tai tilanne on ymmärretty väärin. Esimiehen ja johdon tulee näissä tilanteissa muistaa, että työntekijän tunnetila voi olla loukkaantunut, vihainen tai kokee syyllisyyttä. Samaan aikaan ihminen voi olla vaativampi toisen ihmisen tekemisestä. Työntekijän tulisi kuunnella toista osapuolta, vaikka olisi tämän jälkeen erimieltä, tulee hänen silti ammattilaisena toimia asiallisesti työpaikalla. On tärkeää, että työntekijä ottaa vastuun teoistaan sekä kunnioittaa muita töissä ja yhteisön sääntöjä. Ensisijaisesti tulee sopia ristiriidat kunnolla läpi, jotta voidaan jatkaa työn tekemistä. Työturvallisuuden kannalta henkilöstön keskeiset riidat tulee sopia, koska sillä on vaikutusta työntekijän työkykyyn ja jaksamiseen. Jos henkilöstön välillä on kitkaa, silloin porukkaa jää helpommin sairauslomalle. (Mannermaa 2018, 319.)

Joskus työpaikalla ristiriidat voivat johtua kateudesta toisen asemasta tai osaamisesta johtuen. Henkilö vertaa itseään muihin. Jos tilanne paisuu kriisitilanteeseen, tulee johdon ottaa ulkopuolinen henkilö ratkaisemaan asiaa. Tilanne tulee selvittää kunnolla läpi, ettei tilanne toistu. Joskus henkilö saattaa vaihtaa työpaikkaa, mutta sama tilanne tulee toistumaan sielläkin, jos asiaa ei käsitellä loppuun. Esimiehen ja johdon tulee punnita sitä, pystyykö asian itse ratkaisemaan. Asian ollessa sellainen, ettei siihen voi itse esimies tai johto vaikuttaa, tulee kääntyä ammattilaisen apuun. Ratkaisua tehdessä tulee huomioida se, että tulos miellyttää jokaista osapuolta. (Mannermaa 2018, 320–321.)

Henkilöstön ikääntyminen ja ammattitaidon puutteet vaikeuttavat työturvallisuuden ylläpitämistä. Henkilöstön jäädessä eläkkeelle tulee löytää uutta työvoimaa, jolloin kokeneiden hiljainen tieto häviää työyhteisöstä. Lisäksi työuupumus vaikuttaa siihen, kuinka nopeasti henkilöstöä jää eläkkeelle. On hyvä, että työntekijä osaa perinteisen ammattitaidon, mutta nykyään vaaditaan enemmän työntekijöiltä, esimerkiksi ongelmanratkaisutaitoa, vuorovaikutustaitoa, innovatiivisuutta ja työturvallisuuden perustaidon hallintaa. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 34–36.)

Työpaikalla voi ilmetä häirintää ja vastuutonta työkäyttäytymistä, joka on turvallisuuslain kohdan 5:28§ vastaista toimintaa. Tämän pykälän mukaan työntekijän tulee käyttäytyä asiallisesti sekä tulee välttää epäasiallista käytöstä muita koh-

taan. (Työturvallisuuslaki 738/2002 5:28§.) Häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä käytetään sanaa kiusaaminen. Kun kiusaaminen kohdistuu tiettyyn työntekijään, silloin henkilö alkaa oleman pois töistä ja työkyky vähentyy. Kiusaaminen työpaikalla voi olla jatkuvaa työn arvostelua tai sen vaikeuttamista, yhteistyöstä jättäminen, sanatonta viestintää, aseman kyseenalaistamista tai henkilökohtaisen koskettomuuden loukkaamista. Näihin esimiehen ja johdon tulee puuttua heti. (Mannermaa 2018, 322–324.)

Kiusaamisesta tulee tehdä loppu työpaikalla. Joskus esimiehen päätökset saattavat tuntua jonkun mielestä kiusaamiselta. Tällöin esimiehen tulee perustella, miksi kyseinen päätös on tehty ja millä perusteilla. Kun esimies on asiallisesti ja perustelluin jakanut tehtävät, silloin hän ei syyllisty työntekijän kiusaamiseen. Kurinpalautusmenetelmät saattavat myös tuntua kiusaamiselta, mutta on huomiotava se, että esimiehen velvollisuus on puuttua asioihin, jos joku laiminlyö tai rikoo velvollisuuksiaan. (Mannermaa 2018, 324–325.)

Vastuuton käytös eroaa kiusaamisesta siten, että huono käytös kohdistuu useampaan henkilöön kuin pelkästään yhteen. Vastuuton käytös vaikeuttaa työpaikan yhteistä toimintaa ja tuottaa mielipahaa työilmapiiriin. Vastuuttomasti käyttäytyvällä henkilöllä oman aseman kuva lipsuu ja hän ylittää omia valtuuksiaan. Tällainen henkilö ei noudata sääntöjä, jos niistä huomauttaa tällöin henkilön käytös muuttuu marttyyriksi ja lapselliseksi. Heti ensimmäisestä ilmoituksesta ei tarvitse alkaa toimiin. Sitten vasta, kun esimies huomaa, että vastuuton käytös jatkuu, silloin henkilön kanssa tulee keskustella asiasta. Keskusteluun kutsuessa olisi hyvä käyttää sanaa työkäyttäytymisestä kuin vastuuttomasta käyttäytymisestä, koska henkilö saattaa asettaa asenteensa jo valmiiksi negatiiviseksi, jolloin hän ei tule kuuntelemaan koko keskustelua. Esimiehen tulee kuvailla henkilön käytöstä ja perustella miksei tämänkaltainen käytös voi jatkua. Kirjallisesti tulee laittaa ylös ne asiat, mitä henkilön tulee konkreettisesti muuttaa tekemisissään ja sopia siitä, että uudella tavalla tulee toimia jatkossa. (Mannermaa 2018, 326–327.)

Isoin haaste työturvallisuusjohtamisessa on se, että saadaan työntekijät tekemään muutos terveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi. Vanhasta tavasta

pois oppiminen on kaikista haastavampaa. Työntekijä ei lähde tekemään muutosta toiminnassaan, jos näkee vanhan tavan olevan toimiva. (Mannermaa 2018, 315–318.) Tässä tilanteessa esimiehen ja johdon tulee näyttää ja perustella, miksi muutoksen tekeminen on kannattavaa. Henkilöstöä voi innoittaa mukaan muuttamaan työturvallisuusasioita kuvailemalla tarinankertomuksen avulla. Tarinankerronnan avulla henkilöstöllä on helpompi lähteä mukaan, kun näkevät muutoksen tuomat hyvät asiat. (Bergman & Korhonen 2019, 51–52.)

Teknologia tuo omat haasteet työturvallisuusjohtamiseen. Jos yrityksellä ei ole varaa hankkia uusia laitteita tällöin tapaturmia voi sattua helpommin. Kehittyneen teknologian avulla on välttytty tapaturmilta. Johdon tulee miettiä laitehankintojen kohdalla, onko pitkällä tähtäimellä isompi säästö kuin maksaa tapaturmista aiheutuneet kulut. Teknologian kehitys näkee kaikista parhaiten teollisuuden ja rakentamisen alalla. Koneet ja laitteet ovat enemmän turvallisia kuin ennen. Koneet ovat enemmän automaattisia, jotka vievät ihmiset kauemmaksi, jolloin vaaratilanteilta vältytään. Vaaratilanteita vielä aiheuttaa se, ettei henkilöstö osaa käyttää konetta tai käyttää sitä väärin. Kunnollinen perehdyttäminen edesauttaa sitä, että koneita ja laitteita käytettäisiin oikein. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 33.)

4.6 Perehdytys ja työnopastus työturvallisuuden näkökulmasta

Työntekijän perehdyttäminen ja työnopastaminen on ennakoitava toimintaa työturvallisuuden kannalta, koska työntekijä on tietoinen työpaikan säännöistä ja toimintatavoista. Tärkeää on perehdyttää ja opastaa työntekijä, jolle työtehtävä ja -paikka on uusi. Kun työtehtävät muuttuvat, silloin tulee tehdä uusi perehdytys ja työopastus. (Työturvallisuuskeskus 2021b.) Perehdytyksessä käydään läpi työntekijän työtehtävät, työsuhdeaisat, työskentelypaikka ja opastus laitteiden käyttöön työturvallisuuden kannalta. Työntekijälle voidaan antaa suullisenopastuksen ja perehdytyksen lisäksi kirjallinen versio, jotta työntekijä voi palata myöhemmin opastukseen. (Pam 2020.)

Perehdyttäjän ja opastajan tulee kannustaa työntekijän aloitteellisuuteen ja oma-toimisuuteen. Opastuksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijä hallitsee työtehtävät ja koneet työturvallisesti. Kun työntekijä hallitsee työtehtävät ja on si-

toutunut työhön, silloin työntekijä haluaa kantaa vastuun osaamisestaan kertamalla, kysymällä tai ottamalla selvää, jos ei ole varma tekemisestään. Perehdyttäminen ja opastus on tärkeää, koska puutteellinen perehdytys ja opastus ovat yleisiä työtapaturmien syitä. (Työturvallisuuskeskus 2021b.)

Perehdytyksessä ja opastuksessa voivat työpaikat tehdä työopastussuunnitelman, joka auttaa seuraamaan opastuksen etenemistä. Työopastussuunnitelma perustuu työpaikan vaaratilanteisiin, ja miten vaaratilanteita vältetään. Perehdytyksessä ja opastuksessa käydään läpi erilaisia häiriötilanteita sekä puhdistus- ja huoltotyöt, mihin on hyvä antaa kirjalliset ohjeet sekä käyttää kuvia, jotka antavat havainnollisemman kuvan siitä, miten tulee toimia. Opastuksessa käydään työpaikan pelisäännöt, jossa kerrotaan, miten häirintään puututaan sekä liika työkuormituksesta tulee toimia. (Työturvallisuuskeskus 2021b.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää, miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä, jotta työntekijällä on turvallista ja terveellistä työskennellä. Mitä on työturvallisuusjohtaminen? Lisäksi mielteenä oli, minkälaista työturvallisuuden johtamisen pitää olla, ettei synny tapaturmia tai muita työkykyä vähentäviä teki-
jöitä. Miksi työturvallisuusjohtamista ei nähdä yrityksessä toiminnassa ja miten työturvallisuusasiat näkyvät työpaikalla. Tässä opinnäytetyössä aikaisemmin ker-
rotuissa teoretietojen pohjalta kerron johtopäätökset vastaten tutkimuskysymyk-
siin, jotka ovat tulleet tässä opinnäytetyössä ilmi.

Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijän työturvallisuudesta ja tervey-
destä niin, ettei työntekijä menetä työkykyä tai altistuisi tapaturmille tai ammatti-
taudeille. Työturvallisuuslakia tulee noudattaa työnantajan ja hänen tuuraajansa
eli esimiehet. Työntekijöilläkin on velvollisuus työturvallisuuslaissa, mikä tarkoit-
taa sitä, että työntekijän tulee toimia ohjeiden mukaisesti ja ilmoittaa puutteista
viipymättä. (Työturvallisuuslaki 738/2002 1–4.) Mertasen (2015, 9) mukaan hyvä
työturvallisuusjohtaja toteuttaa muutakin kuin lain minimivaatimukset. Työturval-
lisuudesta ja työntekijöiden terveydestä huolehtiminen on yksi kilpailutekijä sille,
saako työnantaja palkattua ja pidettyä henkilön työpaikalla ja töissä (Mertanen
2015, 9). Työturvallisuusjohtaminen on sitä, että noudattaa ja toteuttaa velvolli-
suutena työturvallisuuslain antamia säännöksiä. Lisäksi työturvallisuusjohtaja ha-
luaa kehittää työturvallisuutta, jotta työntekijät ovat hyvinvoivia, jolloin säästytään
poissaolomenoilta. Yrityksille sairaspöissaolomenot voivat aiheuttaa yrityksen
loppumisen (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 49).

Hyvin hoidetut työturvallisuusasiat näkyvät työpaikalla ja henkilöstössä siten, että
he pystyvät ja haluavat tehdä töitä. Lisäksi turhalta sairaspöissaololta välttään
sekä työilmapiiri on hyvällä tasolla. (Mertanen 2015, 8–9.) Yrityksen työturvalli-
suusasiat näkyvät työpaikalla siten, että työntekijät ovat hyvinvoivia ja työkykyi-
siä. Työhön perehdyttämisellä ja ohjauksella on suuri merkitys siihen, sattuuko
tapaturmia työpaikoilla. Jos perehdytys jää vajaaksi, silloin tapaturmia tapahtuu
helpommin. (Työturvallisuuskeskus 2021b.) Kun perehdytetään työntekijä työ-
hön, silloin yleensä tulee sanottua, miten tiettyä konetta käytetään oikein ja mitä
asioita tulee varoa (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 180). Samalla kerrotaan

siitä, ettei kiusaamista tai toisten haukkumista hyväksytä, mistä tulee heti sanoa, jos minkäänlaista kiusaamista ilmenee (Mannermaa 2018, 322). Tämän lisäksi kerrotaan, jos asiakas käyttäytyy asiattomasti, miten tulee toimia (Mannermaa 2018, 79). Voidaan tehdä johtopäätös siitä, että työturvallisuusjohtaminen on jokapäiväistä johtamista kuten henkilöstöjohtaminen, koska kummakin johtamistapa tulee esille jokapäiväisissä tekemisissä, kuten miten henkilöstö suoriutuu töistä, milloin seurannassa nähdään, onko työturvallisuudessa puutteita (Mertanen 2015, 8–10). Perehdyttäminen ja opastaminen on yhdistettävissä molempiin johtamisen tyyppeihin.

Työturvallisuudesta on vastuussa yrityksen toimitusjohtaja, mutta työturvallisuutta tulee johtaa esimiehetkin. Toimitusjohtaja voi määrätä itselleen sijaisen, joka hoitaa henkilöstön ja työturvallisuuteen liittyvät asiat. Tärkeää on, että esimies on tietoinen työturvallisuudesta ja miten sitä johdetaan. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 173.) Toimitusjohtaja ja esimies voivat yhdessä käydä läpi työturvallisuustoiminnot yhdessä työterveydenhuollon asiantuntijan kanssa (Mertanen 2015, 18). Kun toimitusjohtaja ja esimies on perillä siitä, mitä haitallisia tekijöitä on työympäristössä, jolloin on helpompi tehdä päätöksiä vaarojen välttämiseksi. Työturvallisuusjohtamista johdetaan tiedolla, jota hyödynnetään päätöksissä, miten työtä tehdään työturvallisuuden näkökulmasta. Yhteistyö asiantuntijoiden kanssa on tärkeää, milloin työturvallisuuden kehittäminen on helpompaa.

Työturvallisuusjohtaminen lähtee siitä, kun aletaan tekemään riskienhallintaa. (Työsuojelu 2021b). Arvioidaan työpaikan kannalta, mitkä tilanteet aiheuttavat vaaratilanteita. Tarkoituksena on kehittää työympäristöä ja -oloja paremmiksi, jotta työntekijöiden työkyky pysyisi yllä. Haasteena on johdolla arvioida, mikä vaara on sellainen, jonka poistaminen ei ole välttämätön tai mahdollinen, kuten asiakkaat. (Mannermaa 2018, 79.) Suomessa on yrityksissä huomattu, että panostamalla työturvallisuuteen välttyään sairauspoissaoloilta, jolloin ei tarvitse maksaa poissaolomaksuja ja sijaisen palkkaa. Panostaminen työturvallisuuteen on parantanut työntehokkuutta ja työntekijän työssä jaksamista. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 44–48.)

Työturvallisuusjohtajan tulee olla tietoinen, mitkä henkilökohtaiset tekijät kuormittavat työntekijöitä, sekä työstä tulevista kuormitustekijöistä. Altistuuko työntekijä

päivän aikana esimerkiksi melulle ja onko melu kuinka haitallista. (Mannermaa 2018, 162.) Johdon ja esimiehen tulee ottaa huomioon työntekijän kuuloon vaikuttavat tekijät, kun kyseessä on melulle altistuva työtoiminto tai -olot. Esimerkkinä työntekijän ikä sekä yksittäisellä henkilöllä voi olla herkempi kuulo, vaikka olisi muiden kanssa saman ikäisiä. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 140.) Työturvallisuuslaissa (738/2002 5:24§) on säännöstelty eri kuormitustekijöiden rajat, kuten melulle, paineelle ja monelle muulle. Jos työpaikalla on painetta tuotettava laite, silloin työturvallisuuden kannalta tulee soveltaa painelaitelakia, jonka tarkoituksena on estää tapaturmien syntymistä työpaikoilla (Painelaitelaki 1144/2016 2:6–7§). Johdon tulee olla tietoinen näistä asioista. Apuna he voivat käyttää työterveydenhuollon asiantuntijaa, joka on tietoinen työntekijän terveydestä ja miten kuormitustekijät vaikuttavat kyseiseen henkilöön. (Mannermaa 2018, 162.)

Työturvallisuusjohtajan tulee tietää muutkin kuin töistä aiheutuvat kuormitustekijät, kuten henkilökohtaisesta vapaa-ajasta. Työntekijöiden vapaa-aikana tapahtuvat tekijät vaikuttavat työntekijän työkykyyn ja jaksamiseen. Jos ilmenee, että henkilökohtaisessa elämässä tapahtuu jotain työhön vaikuttavaa, voidaan sopia työntekijän tekevän vähemmän töitä, jotta hän saa kerättyä voimia jatkoa ajatellen. Jos tähän ei puuttuisi, silloin työntekijä voi työuupua ja joutua kokonaan pois töistä. (Mertanen 2015, 8–10.)

Kuormitustekijöiden huomioimatta jättäminen aiheuttaa työntekijöille työuupumusta, mikä heijastuu vapaa-aikaan. Työuupumus aiheuttaa työntekijän ammatillisuuden vajautta ja osaamattomuuden tunnetta. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 126–130.) Yrityksen toimivuuden kannalta on erittäin tärkeää, että työturvallisuusjohtaminen on hyvällä tasolla, jossa tunnetaan kuormitus- (Mannermaa 2018, 162) ja riskitekijät sekä osaa hallita riskejä (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 140). Työntekijän työssä jaksamiseen vaikuttaa se, kuinka työpaikalla muut työntekijät kohtelevat häntä. Jos työntekijää kiusataan tai häiritään, tällöin hän jää pois töistä, kun ei tunne oloaan mukavaksi työpaikalla. (Mannermaa 2018, 332–324.) Työnantajan ja esimiehen tulee puuttua tilanteeseen heti ja poistaa kiusaaminen ja epäasiallinen käytös. Työntekijöiden tulee toimia asianmukaisesti töissä, eikä heidän tule kiusata muita. Kiusaamisesta ja häirinnästä on asetus

työturvallisuuslaissa (738/2002 5:28§), jossa kehoitetaan työnantajaa puuttumaan sekä työntekijää käyttäytymään kunnolla ilman kiusaamista tai häirintää (738/2002 4:18§).

Vaaroja ja riskejä pystytään analysoimaan joko tekniikan tai ihmisten aiheuttamina tapaturmavaaroina tai ne voivat olla myös molempia tyyppejä (Mannermaa 2018, 85). Riskejä voidaan analysoida monella tavalla ja niille jokaisella on omat nimet ja selitykset, millä tasolla haluaa tietää riskit ja vaaratekijät. Johdon tulisi löytää omiin työntehtäviin ja -oloihin sopivat tavat analysoida riskejä. Isoimmat organisaatiot voisivat käyttää joitain riskienanalyysimenetelmiä, koska se helpottaisi riskienarvioimista sekä päätöksen tekemistä, koska henkilöstömäärä on suuri. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 296.) Kasvavat pienet yritykset voisivat ottaa haltuun edellä kuvatun analyysimenetelmän, koska se helpottaisi tulevaisuudessa riskienarvioinnissa.

Yhteistoiminnalla saadaan aikaan muutoksia ja kehityksiä työpaikan oloihin ja toimintoihin, jotka ovat työturvallisempia. Johdon tulee varmistaa työntekijöiden ammattimainen osaaminen työhön. Ammattimainen työntekijä osaa toimia työturvallisesti ja -terveellisesti sekä haluaa tehdä yhteistyötä työnjohdon kanssa kehittääkseen yhteisen työpaikan oloja ja toimintoja työturvalliseksi. (Mannermaa 2018, 318.) Yhteistoimintaan veloitetaan työturvallisuuslaissa (738/2002 3:17§) työntekijät ja työnantaja. Työpaikan työturvallisuutta voidaan kehittää luomalla työpaikalle työturvallisuuskulttuuri, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää työturvallisuutta ja -terveyttä. Onnistunut työturvallisuuskulttuurin rakentaminen näkee siitä, että henkilöstöllä on oikealainen asenne työhön ja halu toimia ohjeiden mukaan ja kehittää työpaikan oltavia. (Mertanen 2015, 43.)

Työturvallisuutta johdetaan arvioimalla riskit ja hallitsemalla riskejä. Riskienhallinnassa ja -arvioinnissa tulee huomioida työntekijään kohdistuvat kuormitustekijät. (Työsuojelu 2021b.) Hyvä työturvallisuusjohtaja ottaa yksilön vaikutukset työturvallisuuteen ja -terveyteen, koska kaikki reagoi erillä tavalla asioihin ja jokainen elää erilaista elämänvaihetta, jotka voivat vaikuttaa työkykyyn ja -jaksamiseen (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 140). Näin työturvallisuutta johdetaan yrityksessä. Se miksei työturvallisuusjohtamista nähdä työpaikoilla, voi johtua siitä,

että kyseiset työpaikan on henkilöstö kooltaan alle kymmenen henkilön työpaikkoja, jolloin työturvallisuusorganisaatiota ei ole näissä paikoissa perustettu (Mertanen 2015, 15–16). Perehdyttäminen ja työohjaus on tehty jokaisessa paikassa, mutta sitä en ole ajatellut, että kyseinen toiminta kuuluu työturvallisuusjohtamiseen.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä on työturvallisuusjohtaminen, sekä miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä. Työturvallisuus ei ole mikään uusi aihe, koska sitä on ollut jo pitkään yritysten toiminnassa, mikä on kehittynyt vuosien aikana. Lisäksi työturvallisuus säädetään laissa, joka velvoittaa työantajat toimimaan työturvallisuuslain antamien sääntöjen mukaan. Kiinnostukseni johtajuuteen oli suuri ja halusin tutkia asiaa erilaisesta näkökulmasta kuin yleensä eli henkilöstöjohtamisesta. Oman kouluni julkisista opinnäytetöistä en löytänyt vastaavaa aihetta, joten ajattelin tämän olevan hyvä aihe kirjoittaa opinnäytetyö.

Asetin työlleni tutkimuskysymykset, joiden perusteella lähdin etsimään vastauksia. Tutkimuskysymykset olivat helppo asettaa ja onnistuin mielestäni tuomaan ne suhteellisen hyvin esille tässä opinnäytetyössä. Sisällysluettelo antaa hyvän kuvan siitä, mitä asioita tässä opinnäytetyössä käydään läpi. Pyrin opinnäytetyössäni siihen, että teksti on johdonmukaista lukea, mikä auttaa lukijaa näkemään ja ymmärtämään, mitä työturvallisuusjohtaminen on.

Tutkimuskysymyksiä tehdessä huomioin, ettei työturvallisuusasiat tule esille havaintojen perusteellani. Tämän takia asetin kysymykseksi, mitä on työturvallisuusjohtajuus ja miten työturvallisuutta johdetaan yrityksessä. Havaintoni siitä, ettei työturvallisuusjohtamista tunnisteta työpaikalla voi johtua siitä, että työturvallisuusjohtaminen on osana muuta jokapäiväistä johtamista, kuten perehdyttämisen vaiheessa. Toinen syy voi olla se, miksei tunnisteta työturvallisuusjohtamista voi olla yrityksen toiminnan pieniriskisyys, eli tapaturmia ei tapahdu kyseisessä yrityksessä merkittävästi. Jos kyse on teollisuusalasta, jossa altistumisia voi olla useanlaisia, kuten kemikaaleille ja muille kuormitustekijöille, milloin työturvallisuusasiat ja -johtajuus ovat todennäköisesti suuremmassa roolissa. Opinnäytetyössäni tuli ilmi, että ammattitaitoinen työntekijä osaa varoa vaaratilanteita sekä kertoo puutteet työnantajalle, minkä seurauksena voi johtua, ettei tapaturmia synny ja tiedottaminen työturvallisuudesta ei tarvitse olla kokoaikaista, kun tietotaitoa on työntekijällä työturvallisista työskentelytavoista.

Opinnäytetyön menetelmätavaksi valikoitu systemaattinen kirjallisuuskatsaus, joka mahdollisti sen, että sain rajattua tutkittavan aiheen tiiviiseen muotoon käymällä tärkeimmät asiat aiheesta. Lisäksi pääsin syvälle tutkittavasta aiheesta, josta on hyötyä tulevaisuudessa. Opinnäytetyön toteutustavassa käytin Finkin mallia, joka helpotti työn tekemistä huomattavasti. Pystyin rajamaan hakemani materiaalit, joiden pohjalta tein muistiinpanot, jotka auttoivat kasamaan opinnäytetyön kokonaisuuden.

Päädyin tekemään kirjallisuuskatseuksen, koska ajattelin, että oppisin kirjallisuuskatseuksen avulla aiheesta, mitä myös tein. Kokemuksena opinnäytetyön tekeminen oli suhteellisen haastava ja opettavainen. Opin kaikista eniten opinnäytetyöni aiheesta ja tutkimusmenetelmistä. Haasteena minulle oli opinnäytetyöprosessissa asioiden julki tuominen omin sanoin. Hyvä perehtyminen aiheeseen ja pohtiminen auttoi hahmottamaan tekstin sisällön, minkä avulla kirjoittaminen omin sanoin onnistui.

Opinnäytetyöstä tuli teoreettinen teos kirjallisuuskatseuksen muodossa. Opinnäytetyössä käytettiin lähteenä Suomen lainsäädäntöä, EU:n antamaa direktiiviä ja tutkittavan aiheen kirjallisuutta sekä muita teoksia, kuten asiantuntijoiden sivustoja. Tutkimus on luotettava, koska suurimmaksi osaksi tutkimus pohjautuu työturvallisuuslakiin sekä kaikissa kirjallisuuksissa viitattiin jollain tasolla työturvallisuuslakiin. Käytin ajankohtaista lainsäädäntöä ja uusimpia tutkimuksia ja kirjallisuuksia opinnäytetyössäni, mitkä tuovat luotettavuutta tähän opinnäytetyöhön. Eettisyys on otettu huomioon opinnäytetyössäni siten, että lähdeviitteet ovat merkitty huolellisesti ja eritelty ne, mitkä ovat minun omia ajatuksiani.

Jatkotutkimuksia varten tätä opinnäytetyötä voitaisiin hyödyntää yrityksen työturvallisuusasioiden tai -johtajuuden kehittämisessä. Lisäksi voitaisiin tehdä tutkimus pohjautuen oikeustapauksiin, jotka käsittelevät työturvallisuus tapauksia. Tästä opinnäytetyöstä voitaisiin tehdä myös rajatumpia, esimerkkinä verrataan eri toimialojen eroavaisuuksia työturvallisuusjohtajuudessa tai tekemällä kysely työntäjille, missä selvitetään heidän näkemyksensä työturvallisuusjohtamisesta. Opinnäytetyössä onnistuin kasamaan hyvän teoreettisen pohjan työturvallisuusjohtamisesta ja olen tyytyväinen lopputulokseen.

LÄHTEET

Alahautala, T. & Huhta, H.-R. 2018. Johda terveyttä. Työntajan opas. Helsinki. Alma-Talent. E-Kirja. Viitattu 19.3.2021. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ez.lapinamk.fi/teos/BAEBBXDTEB#piste:b0/kohta:JOHDA\(\(20\)TER-VEYTT\(\(c4\)\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ez.lapinamk.fi/teos/BAEBBXDTEB#piste:b0/kohta:JOHDA((20)TER-VEYTT((c4)((20)

Ammattiliitto Pro 2016. Mitä hyödyllistä työmarkkinajärjestöt tekevät? Viitattu 6.5.2021. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/mita-hyodyllista-tyomarkkinajarjestot-tekevat>

Bergman, T., Korhonen, H. 2019. Johtaja muutoksen ytimessä. Helsinki. Alma Talent. E-Kirja. Viitattu 10.4.2021. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ez.lapinamk.fi/teos/FADBHXDTEB#kohta:\(\(20\)Johtaja\(\(20\)muutoksen\(\(20\)ytimess\(\(e4\)/piste:t3](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ez.lapinamk.fi/teos/FADBHXDTEB#kohta:((20)Johtaja((20)muutoksen((20)ytimess((e4)/piste:t3)

Björn, M., Hämäläinen, J. & Raudas, A. 2011. Hotellin ja ravintolan työturvallisuus. Työturvallisuuskeskus. 2.uudistettu painos. Viitattu 22.4.2021. https://ttk.fi/files/5618/Hotellin_ja_ravintola_tyoturvallisuus.pdf

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Vantaa. Sitra. Viitattu 5.3.2021. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>

Fink, A. 2010. Conducting research literature reviews. From the internet to the paper. Sage. 3. painos.

Hakola, M., Kallio, H., Lappalainen, J., Lehtelä, J., Liuhamo, M., Naumanen, P., Niskanen, T., Nykyri, E., Sillanpää, J. & Zitting, A. 2009. Riskinarviointi koskevien työturvallisuus- ja työterveyssäännösten vaikuttavuus. Helsinki. Sosiaali-terveysministeriön selvityksiä 2009:22.

Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A-M. & Keskinen, I. 2008. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15–16., painos. Jyväskylä. Tammi.

Jyväskylän Yliopisto 2010. Tutkimuksen toteuttaminen. Viitattu 6.5.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>

Jyväskylän Yliopisto 2015. Laadullinen tutkimus. Viitattu 6.5.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

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

Laki yhteistoiminnassa yrityksissä 30.3.2007/334.

Mannerheimin lastensuojeluliitto 2020. Nuoren aivojen kehitys. Viitattu 22.4.2021. <https://www.mll.fi/vanhemmille/lapsen-kasvu-ja-kehitys/12-15-v/nuoren-aivojen-kehitys/>

Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja. Helsinki. Alma Talent.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki. Työterveyslaitos.

Painelaitelaki 16.12.2016/1144.

Pam 2020. Perehdytys. Palvelualojen ammattiliitto. Viitattu 23.4.2021. <https://www.pam.fi/wiki/perehdytys>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus. Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan Yliopisto.

Salo, K. 2020. Työtapaturma ja ammattitauti. 2., uudistettu painos. FINVA Finanssikoulutus.

Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä EU Direktiivi. 89/391/ETY.

Työsuojelu 2021a. Työsuhde. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 6.3.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Työsuojelu 2021b. Työsuojelu työpaikalla. Työturvallisuusjohtaminen. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 25.2.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

Työsuojelu 2021c. Työsuojeluviranomaisten toiminta. Neuvonta, ohjausta ja valvonta. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Viitattu 12.4.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/neuvonta-ohjaus-ja-valvonta>

Työterveyslaitos 2021a. Turvallinen työympäristö. Työturvallisuusjohtaminen. Viitattu 25.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/tyoturvallisuusjohtaminen/>

Työterveyslaitos 2021b. Työkykytalo. Työterveyslaitoksen kuvapankki. Kuvio 2. Viitattu 19.3.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työturvallisuuskeskus 2021a. Työsuojelun kustannussäästöt ja työelämän laatu. Viitattu 22.4.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoturvallisuuden_johtaminen/tyosuojelun_taloudelliset_vaikutukset#1069b541

Työturvallisuuskeskus 2021b. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 23.4.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vas-tuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus#1069b541

Työturvallisuuskeskus 2021c. Työturvallisuuden johtaminen. Viitattu 22.4.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoturvallisuuden_johtaminen#1069b541

Työturvallisuuskeskus 2015. Riskien arviointi työpaikalla-kirja. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Viitattu 21.4.2021. http://www.tyoturva.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf

Työturvallisuuslaki 28.3.2002/738.