



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Toimistoympäristön palo- ja työturvallisuuden kehittämisprojekti

Matikainen, Mira

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Toimistoympäristön palo- ja työturvallisuuden
kehittämisprojekti

Mira Matikainen
Turvallisuusalan ko.
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2013

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara
Turvallisuusalan ko.

Tiivistelmä

Mira Matikainen

Toimistoympäristön palo- ja työturvallisuuden kehittämisprojekti

Vuosi	2013	Sivumäärä	31
-------	------	-----------	----

Tässä opinnäytetyössä kerron projektista, jonka tähtäimenä oli kehittää toimistoympäristön palo- ja työturvallisuutta nimettömänä pysyttelevän yrityksen toiveet huomioiden. Opinnäytetyössä kerron yrityksen turvallisuuden kannalta oleellisia tietoja, paljastamatta itse yrityksen toimialaa, nimeä, tarkempaa sijaintia tai siellä työskentelevien henkilöiden nimiä. Projekti oli kestoltaan noin vuoden mittainen ja sen aikana saadut tulokset vaikuttavat vähäisiltä, mutta olosuhteet huomioon ottaen, palo- ja työturvallisuudessa tehtiin kuitenkin isoja askelia eteenpäin.

Projekti alkoi riskien ja vaarojen tunnistamisella ja kartoittamisella sekä työntekijöille lähetetyn kyselyn vastausten, heistä kootun ryhmän sekä johtoryhmän palaverin avulla. Riskienhallinnasta tehtiin dokumentaatio, jota seurataan ja ylläpidetään neljännesvuosittain ja sen pohjalta kehiteltiin toimenpiteitä riskien minimoimiseksi tai poistamiseksi. Yksi havaituista suurista riskeistä oli paloturvallisuuden puute, jonka vähentämistoimenpiteiksi päätettiin hankkia palovaroitinjärjestelmä, josta kerrotaan myös tässä opinnäytetyössä.

Myös yksi turvallisuutta parantava tehtävä oli toimivan työsuojelutoiminnan järjestäminen työpaikalla, missä työsuojeluvaltuutettu oli valittu edellisen kerran useita vuosia taaksepäin. Projektin aikana järjestettiin työsuojeluvaltuutetun vaalit, perustettiin työsuojelutoimikunta ja tehtiin työpaikalle vuodeksi 2013-2014 oma työsuojelun toimintaohjelma. Yrityksen työturvallisuuden parantamiseksi koottiin vapaaehtoisista sekä turva-ryhmä pohtimaan käytännönläheisiä turvallisuuskoulutuksia, että työkykyä ja -hyvinvointia ylläpitävä ryhmä miettimään työssä jaksamiseen liittyviä tehtäviä.

Prosessin varrella ja sen päätteeksi tehdyistä kyselyistä kävi ilmi, että moni työntekijä ja johtaja koki palo- ja työturvallisuuden parantuneen vuoden aikana. Alkuun saatettu prosessi ei kuitenkaan pääty tähän opinnäytetyöhön, vaan sitä jatketaan aktiivisesti kohdeyrityksen sisällä.

Asiasanat: paloturvallisuus, työturvallisuus, riskienhallinta, työsuojelu.

Mira Matikainen

Developing fire and work safety in an office environment project

Year	2013	Pages	31
------	------	-------	----

This report will present a process of developing fire and work safety in an office environment. The thesis was commissioned by a company, that wishes to remain unknown as from the security reasons and therefore the name, area of the business, specific location or the names of the employees are not revealed. The project lasted for a year and the accomplishments do not seem significant, but the company has taken some considerable steps towards safer office environment.

The project started with risk analysis, where the hazards were analyzed by employee survey, meeting with a group of different level employees and supervisors and with a management group. All the risks and hazards were listed as a document, where they are easy to follow quarterly, and some actions to minimize or avoid the risks found were developed. One major risk was the lack of fire safety, so procurement of a fire alarm system was considered necessary.

In terms of work safety, occupational health and safety at work must be taken into consideration and a health and safety representative election must be organized at a workplace of more than 20 employees. The previous election had taken place there years ago although it must be taken place every second year according to health and safety regulations, so improving occupational health and safety was part of the project.

During the project, there were a few surveys concerning the improvements of safety in the office during the year, the conclusions of which were positive. The development process will continue in the company after this project, but from now on with the employees, management and occupational health and safety committee working together towards a safe workplace.

Key words: fire safety, occupational safety, risk management, occupational health and safety

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Työn lähtökohta	6
1.1.1	Paloturvallisuus lakiperusteet	7
1.1.2	Työturvallisuus lakiperusteet	8
1.1.3	Yhteistoiminta lakiperusteet	8
1.2	Kohde	8
1.3	Kiinteistö	9
2	Prosessi	10
2.1	Menetelmät	13
2.2	Riskienhallintaprosessi	14
2.3	Työsuojelu	18
3	Tulokset	19
4	Johtopäätökset	22
4.1	Yrityksen toiminnan kehittäminen	23
4.2	Oman toiminnan kehittäminen	24
	Lähteet	26
	Kuvat	28
	Liitteet	29

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheena on paloturvallisuus pk-yrityksessä ja tarkemmin toimintaympäristönä toimisto, jossa työskennellään 24 tuntia vuorokaudessa vuoden ympäri. Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä kuvaan tarkemmin sitä, mitä asioita olen vuoden aikana yrityksessä tehnyt palo-, pelastus- ja työturvallisuuteen liittyen. Johdannossa kerron tarkemmin taustoja, laki-perusteita ja avaan keskeisiä käsitteitä.

Prosessiosuudessa kerron, mistä olen lähtenyt liikenteeseen ja mitä olen vuoden aikana yrityksessä tehnyt. Tuloksissa avaan kyselyitä ja niiden tuloksia. Lopuksi johdannossa kerron työn sujumisesta sekä siitä, miten toimintaa tullaan kehittämään tästä eteenpäin.

Tämän opinnäytetyön toiminnallinen osuus vei aikaa noin vuoden ja siihen liittyi monia haasteita, joista suurin osa koski aikataulujen yhteensovittamista sekä yritysjohton motivoimista turvallisuusasioiden huomioimiseen. Suurena apuna työssäni on ollut sekä kohdeyrityksen työsuojelu- ja riskienhallintapäällikkö, kuin myös yrityksen työntekijät, jotka ovat ottaneet turvallisuusaspektin mielenkiinnolla osaksi arkea.

Kyselyjen tuloksissa selvisi konkreettisesti työturvallisuuden asioiden hoidon paraneminen sekä työntekijöiden toive saada enemmän käytännönläheisiä harjoituksia turvallisuuteen liittyen. Toiminnan kehittäminen yrityksessä jatkuu tästä eteenpäin työsuojelutoimikunnan sekä turvallisuusaiheisia koulutuksia suunnittelemaan valitun turva-ryhmän voimin. Tarkoitus on myös ottaa turvallisuusperehdytys osaksi jokaisen taloon tulevan henkilön työhön perehdytystä.

1.1 Työn lähtökohta

Tutkimuksen kohteena oleva yhteistyöyritys on pyytänyt työturvallisuutta parantavaa toimintaa ja perehdytystä työpaikalle, joista riskienarvioinnin perusteella paloturvallisuuden puute kohosi tärkeimmäksi turvallisuuteen liittyväksi kehittämiskohteeksi. Toimiston paloturvallisuuden kehittämisessä on otettu huomioon henkilökunnan tietoisuuden lisäämisen lisäksi myös tekniset turvalaitteistot, sekä pohdittu ja kokeiltu mahdollisia uusia tapoja lisätä työntekijöiden kiinnostusta paloturvallisuuteen. Tämän projektin taustamateriaalina on käytetty pelastuslaitosten yleisiä ohjeistuksia, kiinteistön pelastussuunnitelmaa, yrityksessä tehtyjä kyselyitä ja tilastoja, pelastusopiston oppikirjaa sekä erilaisia tutkimusraportteja paloturvallisuuteen liittyen.

Yrityksen liiketoiminnallinen laajeneminen ja henkilöstön kasvaminen olivat ajaneet yritysjohton miettimään myös turvallisuuteen ja riskienhallintaan liittyviä asioita, mutta muutok-

sen keskellä kenelläkään ei ollut aikaa perehtyä syvällisemmin turvallisuuden hoitamiseen. Kohdeyrityksen ongelma oli ajan ja resurssien puute ja allekirjoittaneen ongelmana opinnäytetyön aihe sekä turvallisuusalan osaamisen vahvistaminen.

Kohdeorganisaation työturvallisuuden parannusehdotukset ja selvitystyöt on tehnyt allekirjoittanut tutkimalla työturvallisuuteen liittyviä lakeja, joista tarkemmin seuraavassa alaluvussa, sekä palo- ja työturvallisuuteen liittyviä käytänteitä ja ohjeistuksia. Organisaatio toimii vielä kasvusta riippumatta perheyriksen johtamistavalla, missä toimitusjohtaja tekee lopulliset ratkaisut asioista, vaikka konsernin johto istuu muualla, joten haasteena on ollut vakuuttaa yritysjohto hyväksymään turvallisuuteen liittyviä parannusehdotuksia. Parannusehdotukset onkin ensin pohdittu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa, joka on vienyt asian eteenpäin ylemmälle taholle.

Kohdeyritys on siis osa isoa organisaatiota, jota johdetaan ulkomailta ja niinpä monet suuret päätökset viedään konsernin hallitukselle, ennen käyttöönottoa. Turvallisuustyön ollessa kuitenkin sen verran pienempää, voi yritys päättää asioista usein paikallisestikin, vaikka konsernin turvallisuuskäytänteet ovatkin monessa asiassa huomattavasti paikallisyksikköä edellä. Toistaiseksi ainoastaan riskienhallinta ja sen dokumentaatio ovat kiinnittäneet suurta mielenkiintoa konsernin turvallisuusvastaavissa, mutta koska asiat kulkevat hyvin hitaasti eteenpäin, ei painostusta konsernin suunnalta ole vielä hirveästi tullut.

1.1.1 Paloturvallisuus lakiperusteet

Pelastuslain ensimmäisen luvun toisessa momentissa säädetään jokaisen ihmisen ja yrityksen velvollisuudesta ”ehkäistä tulipaloja ja muita onnettomuuksia” (379/2011 2§). Saman lain toisessa luvussa puhutaan huolellisuusvelvollisuudesta, jonka mukaan: ”jokaisen on mahdollisuksiensa mukaan valvottava, että hänen määräysvaltansa piirissä noudatetaan tulipalon ja muun onnettomuuden ehkäisemiseksi ja henkilöturvallisuuden varmistamiseksi annettuja säännöksiä ja määräyksiä” (379/2011 4§). Pelastuslain kolmannen luvun neljännessätoista momentissa käsitellään omatoimista varautumista, joka velvoittaa kiinteistön omistajan ja haltijan lisäksi liiketoiminnanharjoittajaa ehkäisemään ja varautumaan tulipalojen ja muiden onnettomuuksien varalle, sekä turvaamaan henkilökunnan poistumisen rakennuksesta (379/2011 14§).

Lisäksi samassa laissa veloitetaan rakennuksen omistajaa tai haltijaa laatimaan pelastussuunnitelman, joka pohjautuu riskien ja vaarojen arviointiin (379/2011 15§). Kiinteistöllä, jossa kohdeyritys sijaitsee, on olemassa pelastussuunnitelma, johon on listattu toimenpiteitä tulipalon sattuessa ja kerrottu, missä kokoontumispaikka sekä poistumistiet ovat.

1.1.2 Työturvallisuus lakiperusteet

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään työnantajan yleisistä huolehtimisvelvoitteista jonka mukaan ”työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä” (738/2002 8§). Työnantaja velvoitetaan samassa laissa myös selvitettävä työpaikan vaaratekijät sekä poistettava tai vähennettävä niiden vaikutuksia (738/2002 10§). Koko projekti oli siis luontevaa aloittaa riskien ja vaarojen kartoittamisella, josta on edetty varsinaisiin toimenpiteisiin.

1.1.3 Yhteistoiminta lakiperusteet

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) mukaan kohdeyritys on henkilöstöltään jo niin suuri, että työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen valinta on tarpeellista ja myös työsuojelutoimikunta on oltava olemassa. Kohdeyrityksen työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kahden työsuojeluvaltuutetun lisäksi kaksi varavaltuutettua, sekä työsuojelupäällikkö ja työsuojelupäällikön valitsema sihteeri hoitamaan asioiden valmistelua. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään Työntekijöiden hyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyviä asioita. (LTVTT 44/2006).

1.2 Kohde

Voidaksemme perehtyä syvemmin paloturvallisuuteen, täytyy meidän ensin tietää, mitä palaminen ja tulipalo oikein ovat. Lähteenä käytän määritelmässäni Veli Hyttisen kirjoittamaa oppikirjaa Palofysiikka (Hyttinen 1998), joka on tarkoitettu Pelastusopiston käyttöön ja tehty yhteistyössä Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön (myöhemmin SPEK) kanssa. Seuraavaksi haetaan vastausta kysymyksiin mitä palamisella tarkoitetaan, mitä tulipalo tarkoittaa, millaisilla välineillä sitä voi toimisto-olosuhteissa sammuttaa ja mikä tulipalossa lopulta on ihmiselle vaarallisinta.

Kirjassa Palofysiikka, Hyttinen määrittelee tulipalon seuraavasti: ”Tulipalo on hallinnasta riistytynyt palotapahtuma, jossa tuli aiheuttaa tai uhkaa aiheuttaa vahinkoa” (Hyttinen, 1998. S.8). Palamisella tarkoitetaan kemiallista reaktiota, missä happi ja aine yhtyvät toisiinsa niin nopeasti, että lämpötila kohoaa hetkessä hyvin korkeaksi, syntyy savua tai valoilmio tai kaikki edellä mainitut yhdessä (Hyttinen, 1998. S.8). Jotta aine syttyisi palamaan, se tarvitsee perusedellytyksenä riittävän lämpötilan, happea ja häiriintymättömän ketjureaktion. Tätä kutsutaan liekehtiväksi paloksi. Hehkupalossa aineen syttymiseen riittää lämpötilan lisäksi happi. (Hyttinen, 1998. S.9).

Toimisto-olosuhteissa yhtenä palon mahdollisuutena huonekalujen puuvillavanu- ja vaahtomuovipehmusteiden vuoksi, voi olla kytöpalo, joka yleensä havaitaan vasta kun savua jo muodostuu ja lämpötila kohoaa tilassa, koska siitä ei säteile valoa (Hyttinen 1998, s.17). Kytöpalo etenee hitaasti, eikä sen lämpötila ole aluksi korkea, mutta saadessaan happea riittävästi, se voi kehittyä nopeasti liekkipaloksi. (Hyttinen 1998, s.17).

Kohteeksi valitussa toimistossa työskentelee noin 60 henkilöä, joista noin 30 henkilöä työskentelee vuorotöissä ja 4 henkilöä työskentelee kolmessa vuorossa. Toimistossa työskennellään 24 tuntia vuorokaudessa vuoden jokaisena päivänä. Henkilökunta koostuu viidestä erilaisesta osastosta, joista jokaisella on erilaiset tehtävät ja vastualueet. Ikäjakauma on 18 - 60 vuoden välissä ja se käsittää sekä miehiä että naisia.

Päiväaikaan yrityksessä työskentelee noin 30 henkilöä erilaisissa tehtävissä ja sen lisäksi yrityksessä käy säännöllisesti vieraita. Ilta-aikaan paikalla on alle 10 henkilöä ja yöaikaan paikalla on ainoastaan yksi henkilö jatkuvasti. Yöaikaan paikalla saattaa kuitenkin käydä päivystäjiä satunnaisesti hoitamassa työtehtäviään.

Yrityksen henkilöstössä työskentelee myös yksi liikuntarajoitteinen henkilö, joka kulkee toiseen kerrokseen hissillä avulla, sillä kiinteistössä ei ole pyörätuoliramppeja ollenkaan. Tulipalotilanteessa on tärkeää ottaa huomioon tämä seikka, sillä vaikka poistumisharjoituksen havaintojen ja kokeilun perusteella, henkilö pystyisi itse poistumaan kerroksesta käyttäen kaidevauhdin hidastamiseen, on silti olemassa vaara, että ote irtoaa ja rullatuoli valuu hallitsemattomasti alas portaita. Tämän vuoksi poistumisharjoituksissa on joka kerta otettava huomioon henkilön poistuminen sekä siihen varautuminen, että häntä täytyy avustaa.

1.3 Kiinteistö

Kiinteistö, jossa toimisto sijaitsee, on nelikerroksinen kerrostalo pääjunaradan välittömässä läheisyydessä. Kiinteistössä toimii noin 14 yritystä eri toimialoilta, eikä siinä ole asuinhuoneistoja. Rakennuksen jokainen kerros on pohjaratkaisultaan samanlainen ja B-rappu on A-rapun peilikuva. Kiinteistössä on myös hissit molemmissa rapussa.

Kiinteistössä on myös kellarikerros, missä sijaitsee monta pientä varastotilaa yritysten käyttöön, kuntosali saunoinen sekä väestönsuoja. Kaikki varastotilan ovet ovat paloturvallista ja murronkestävää materiaalia. Kellarista pääsee sekä rappukäytävään, että lukitun oven kautta ulos talon päädyn kautta. Sähköpääkytkin, sekä veden- ja lämmönpääsulut löytyvät kellarikerroksesta lukitun oven takaa ja hätätilanteessa niiden sammuttamisen hoitaa kiinteistön huolto-yhtiö.

Kiinteistöhuollosta vastaa huoltoyhtiö, joka päivystää vuorokauden ympäri, ja sen lisäksi kohde on piirivartioidinnin piirissä. Kiinteistö on myös suojattu kulunvalvontalaittein, sekä valvontakameroin. Palovarointilaitteistoa kiinteistössä ei ole opinnäytetyön kohteena olevaa yritystä lukuun ottamatta. Palovarointien olemassaolo varmistettiin kiinteistöhuollosta sekä vierailulla kiinteistön yrityksissä.

Kiinteistö, jossa kohdeyritys sijaitsee, kuuluu paloturvallisuusluokkaan P1. Paloluokalla P1 tarkoitetaan tavallisesti rakennusta, jossa kerroksia on enemmän kuin kolme, eikä sen kerrosalaa, henkilömäärää tai korkeutta ole rajoitettu (Ympäristöministeriö 2009. S.48). Tässä luokassa rakennusten rakenteiden oletetaan kestävän tulipaloa, jolloin ainoastaan kiinteistössä oleva palokuorma palaa loppuun asti (Ympäristöministeriö 2009, s.48).

Työympäristönä on toimistohotellissa sijaitseva toimisto, jonka pinta-ala on noin 2400 neliötä. Tila koostuu 9 pienemmästä huoneesta, kokoustilasta, keittiöstä, ruokailutilasta sekä isosta avokonttorista. Näiden lisäksi toimistossa on neljä wc:tä, yksi serverihuone, varastotila sekä suihkusta tilapäiseksi työtilaksi muutettu huone. Toimisto sijaitsee neljäkerroksisen rakennuksen toisessa kerroksessa vallaten puolet toisen kerroksen kerrospinta-alasta.

Toimistossa on yhteensä neljä uloskäyntiä, joista kaksi pääuloskäyntiä johtaa palo-osastoituun porraskäytävään. Pääuloskäynnissä on kaksi kulunvalvonnalla ja sähköisellä lukituksella varustettua ovea vierekkäin sekä vastapäätä toisiaan. Pääuloskäynneistä pääsee toimiston kummallakin sivulle.

Kaksi muuta uloskäyntiä on suojattu luvattoman tunkeutumisen vuoksi vartioimisliikkeeseen hälyttävällä hälyttimellä ja sen lisäksi toisessa hälyttimellä varustetussa ovesa on turvalukko, jonka avain on sijoitettu oven vieressä olevaan avainkaappiin. Varauloskäynnit johtavat toisiin toimistoihin, joiden kautta pääsee b-rappukäytävään ja sitä kautta ulos.

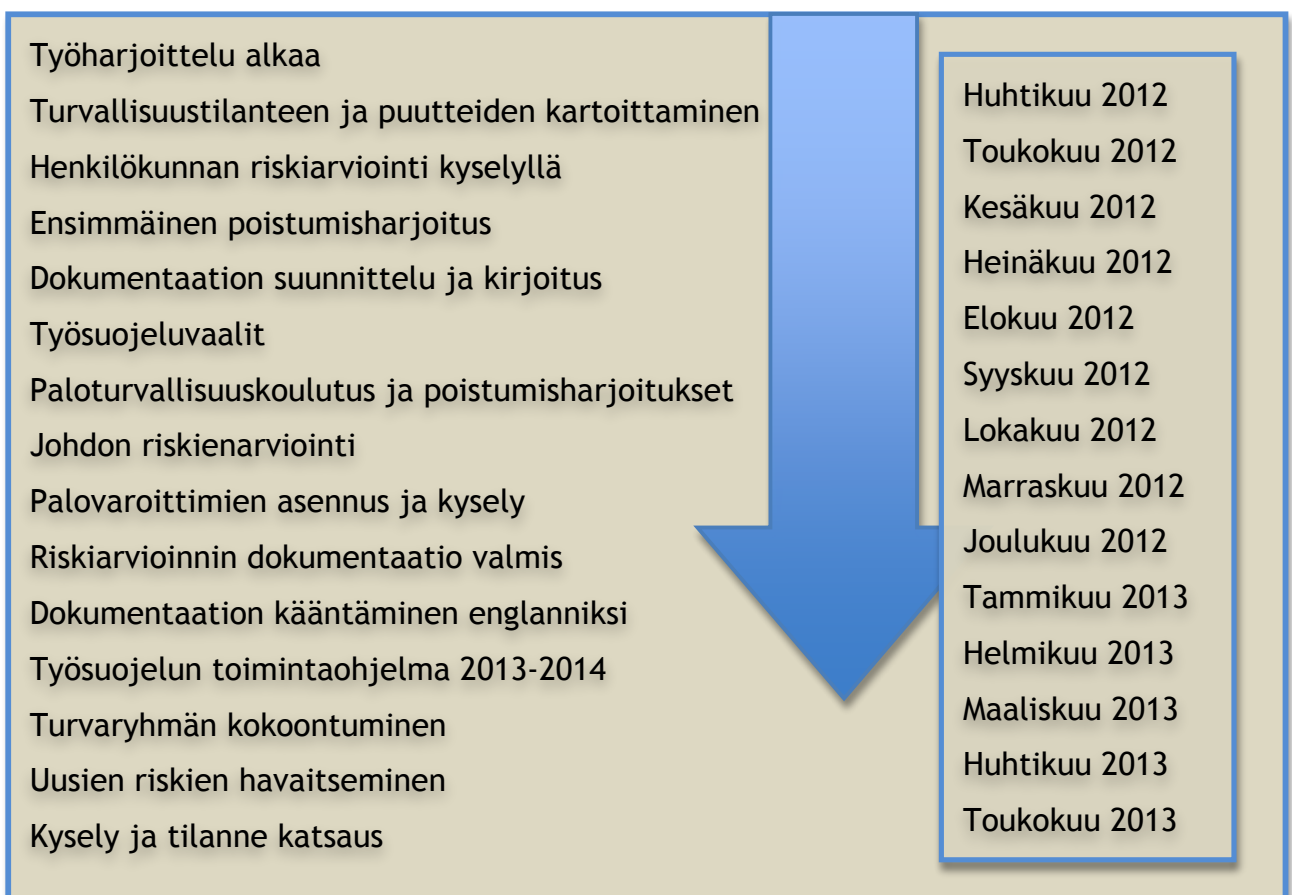
Kohteessa jokaisesta toimistosta löytyy kaksi 6kg ABC-jauhesammutinta, joita huolletaan säännöllisesti ja sen lisäksi jokaisesta kerroksesta ovien vierestä yksi 6 kg jauhesammutin. Lisäksi jokaisessa toimistotilassa pitäisi varustuksiin kuulua myös sammutuspeite ja ensiapuvälineet, mutta ainakin kohde toimistoon yrityksen on itse hankittava kyseiset varusteet.

2 Prosessi

Aloittaessani kartoittamaan yrityksen turvallisuustilannetta vuoden 2012 toukokuussa, kävi ilmi, ettei turvallisuudelle ollut annettu sen vaatimaa huomiota, eikä henkilökunnan turvallisuustietoisuudesta ollut minkäänlaista dokumentaatiota. Työsuojeluvaltuutetut oli valittu muutama vuosi takaperin, mutta työsuojelun toimintaohjelmaa oli viimeksi päivitetty vuonna

2010 löytyneen dokumentin mukaan. Johto oli tehnyt itsenäistä riskienarviointia, mutta mitään dokumenttia vaarojen arvioinnista tai työntekijöiden turvallisuuteen liittyvistä asioista ei löytynyt.

Aloittaessani työharjoittelua turvallisuustöiden parissa huhtikuussa 2012, aloitti yrityksessä uusi työsuojelu- ja riskipäällikkö, joka on toiminut ohjaajana ja esimiehenä koko prosessin ajan. Olen tutkinut ja etsinyt tietoa sekä valmistellut pohjaa riskienhallintaa, työsuojelua sekä työturvallisuutta koskevissa asioissa, jotka esimieheni on lopulta käynyt läpi, ehdottanut korjauksia sekä hyväksynyt. Suurin osa prosessista on kulunut tiedon hankkimiseen sekä yritykseen sopivien toimintatapojen miettimiseen.



Kuva 1: Aikataulu

Yritys muutti nykyisiin tiloihin syksyllä 2011, jolloin kiinteistöpäällikön mukaan on tehty viimeksi palotarkastus yrityksen toimitilaan. Kiinteistöllä itsessään on olemassa pelastussuunnitelma, joka on jaettu myös kiinteistön vuokralaisille. Pelastuslain (379/2011) mukaan kohdeyrityksen ei siis tarvitse tehdä omaa spesifiä suunnitelmaa.

Kiinteistössä ei kuitenkaan ole järjestetty yhteisiä poistumisharjoituksia, eikä yleisissä tiloissa ole palohälyttimiä tai hälytyskelloa, vaan jokaisen yrityksen on itse hankittava toimitiloihinsa

omat turvallisuuslaitteet ensisammutuskalustoa ja kulunvalvontalaitteistoa lukuun ottamatta. Ennen työsuojelu- ja riskienhallintapäällikön vaihdosta, suhtautuminen turvallisuuteen kohdeyrityksessä oli melko vähäistä, eikä suunnitelmille tai koulutuksille juuri annettu arvoa.

Prosessin alusta tehdyt haastattelut kuitenkin osoittivat, että työntekijät halusivat enemmän turvallisuuteen liittyvää koulutusta ja ohjeistusta. Suunnittelu ja ideointi mahdollisia koulutuksia varten alkoi heti, mutta ongelmaksi muodostui sekä työvuorojen aiheuttamat hankaluudet sovittaa aikatauluja sopiviksi, että varsinaiseen turvallisuustyöhön varatun rahoituksen puute. Turvallisuutta piti saada lisää, mutta ei työaikaa käyttämällä eikä se saanut mielellään maksaa mitään tai sitten kaiken piti tapahtua lähes mahdottoman nopealla aikataululla ja itse koulutukseen varattu aika olisi ollut noin tunnin verran.

Prosessin sujuvuutta vaikeutti myös se, että työsuojelupäällikön vahvin osaaminen ei suinkaan ole riskienhallinta- ja turvallisuusosalta, vaan taloushallinnon puolelta, joten kaikki asiat täytyi tarkastaa useasta lähteestä ja turhiakin työtunteja on matkan varrella kertynyt väärinymmärryksen sekä omien virheiden myötä. Suunnitelmaa ei varsinaisesti ole missään vaiheessa ollut, lukuun ottamatta pääkohtaa eli sitä, että kaiken on alettava vaarojen tunnistamisesta ja riskien arvioimisesta. Prosessin varrella oppia on kertynyt kokeilujen, erehdysten ja onnistumisien kautta.

Riskienhallinnan dokumentaatiokin oli alkuun hyvin alkeellista, joskin siinä tuotiin ilmi riskit, niihin johtavat todennäköiset syyt sekä toimenpiteet ehkäisemiseksi ja arvioinnit todennäköisyyksistä ja vaikutuksista. Vasta syksyllä konsernin päämajasta lähetettiin meille heidän juuri valmiiksi saamansa pohja riskienarvioinnille (Kuva 3), joka käännettiin myös Suomeksi dokumentoinnin helpottamista ja otettiin välittömästi käyttöön. Tämä tietenkin vei oman aikansa ja arviointia vielä hankaloitti se, että konsernin taulukossa (kuva 2) vaikutuksista merkityksetömät kustantavat noin 100 000 euroa, kun paikallisyksikön tasolla puhutaan jo kohtalaisesta riskistä tuon summan ollessa kyseessä. Euromääriä ei kuitenkaan lähdetty muuttamaan, koska riskienhallinnan raportoinnit lähetetään kuitenkin neljännesvuosittain konsernin johdolle tarkistettaviksi.

Score		Rating	Financial
			Potential financial negative impact on EBITA
5	Severe		Non-recurrent negative financial impact on EBITA by an amount above 9 EUROm or recurrent financial impact above 3 EUROm

Kuva 2: Esimerkki konsernin määrittelemän vakavan riskin vaikutuksesta. Lähde: Konsernin riskienhallinta-dokumentin teko-ohje

Riskin tunnistaminen

Viitenumero	Riskin otsikko	Riskin kuvaus		Perussyyt	Riskityyppi
Riskinumero (soveltuvin)	Lyhyt otsikko	Riskiotsikko	Riskitapahtuman kuvaus, tarpeeksi yksilöityä tietoa, jotta riski voidaan tunnistaa. Sisällytettävä syyt/niiden aiheuttajat, kun kohta sitä vaatii.	Ilmoitettava riskin syytä tai riskiin johtavia syitä.	Kerro pääriskilaji, mihin riski kuuluu. Voi olla taloudellinen, strateginen, operatiivinen tai imagoon liittyvä.

Kuva 3: Riskienhallinnan dokumentaatioon liittyvän taulukon osa. Lähde: Konsernin riskienhallinta-dokumentin teko-ohje

Prosessia ovat viivästyttäneet myös aikataulujen yhteensovittaminen, osa-aika työ, josta noin 50 prosenttia on varattu tähän aiheeseen liittyvään työskentelyyn sekä aiemman turvallisuuden ja riskienhallintaan liittyvien dokumenttien ja käytänteiden puutos. Myös asenteiden muuttaminen on ollut haasteellista ylemmän johdon ja esimiesten osalta, sillä yrityksessä on tehty asiat tietyllä tavalla vuosikautia, eikä turvallisuutta ole mietitty, koska mitään ei ole tapahtunut.

2.1 Menetelmät

Tämän projektin tekemisessä on käytetty erilaisia menetelmiä, joista osa perustuu jo olemassa olevaan tietoon ja sille on lähdetty etsimään havaintoja toimistoympäristöstä erilaisin kyselyin sekä istumalla alas yhteen huoneeseen erilaisen työtaustan omaavan joukon kanssa ja

keskustelemalla erilaisista asioista. Turvallisuuden kehittäminen on lähtenyt riskien ja vaarojen arvioinnista ja havaittujen puutteiden perusteella on tehty toimenpiteitä sekä paloturvallisuuden että työsuojelun parantamiseksi. Kehitystyö ei myöskään ole ollut suoraviivaista, vaan saadut tulokset ovat voineet muokata prosessia matkalla suuntaan tai toiseen.

Henkilökunnan riskienarvioinnissa työntekijöille lähetettiin sähköpostilla linkki, mistä löytyi muutaman avoimen kysymyksen sarja, joihin vastattiin anonyymisti. Kyselyssä selvitettiin ainoastaan pääsääntöinen työaika eli oliko kyseessä arkityö vai vuorotyö tai tekikö vastaaja myös yövuoroja. Kysymysten tulokset koottiin riskitaulukkoon vastauksien perusteella ja sen jälkeen niitä yhdisteltiin niin, että samankaltaiset riskit laitettiin yhteen taulukkoon, mutta niiden riskitapahtuma ilmoitettiin siten, että se koskee kumpaakin riskiä.

Palaverimenetelmässä henkilökunta laitettiin pareittain miettimään, millaisia riskejä he huomaavat yrityksessä ja sen jälkeen niistä keskusteltiin yhdessä. Tämän menetelmän hyvä puoli oli se, että jokaisen täytyi oikeasti miettiä riskejä ja erilaisia asioita, mitkä vaikuttavat työn sujumuuteen ja turvallisuuteen. Huonona puolena oli ainoastaan rajallinen aika eli noin kaksi tuntia.

Johtoryhmän riskienarvioinnissa mukana olivat kaikki johtoryhmään kuuluvat henkilöt, jotka arvioivat aiemmin esille tulleita riskejä ja miettivät uusia riskejä heidän näkökulmastaan. Riskeistä syntyi keskustelua ja tulokset dokumentoitiin yhdeksi isoksi dokumentiksi. Riskien löytymisen jälkeen ne laitettiin taulukkoon ja mietittiin mahdollisia toimenpiteitä riskien poistamiseksi tai minimoimiseksi.

Kun riskit oli dokumentoitu, johtoryhmän kolme edustajaa istuivat alas miettimään sekä riskien toteutumisen kustannusarvioita, että niiden mahdollisuuksia ja minimoimis-toimenpiteitä. Arvioinnissa tuli selkeästi esille se, miten eritavoin johto arvioi riskejä verrattuna työntekijöihin tai esimiehiin. Johdon riskit ovat enemmän liiketoimintaan ja tulokseen liittyviä, kun esimiestason riskit liittyvät työn operatiiviseen jatkuvuuteen liittyviä riskejä ja työntekijäpuolen riskit oman työn tekemiseen tai omaan turvallisuuteen. Yksinkertaistettuna voisi sanoa, että yritysjohto miettii yrityksen tulevaisuutta, esimiestaso työnteon sujuvuutta ja työntekijätaso omaa työtänsä.

2.2 Riskienhallintaprosessi

Vaarojen arviointi on aloitettu työntekijätasosta lähettämällä työntekijöille erityiset kyselylomakkeet, joista saatujen vastausten perusteella listattiin työntekijäpuolen huomaamat riskit ja vaarat yhteen johdolle esiteltäviksi. Ensimmäisen kartoituksen jälkeen koottiin ryhmä, johon kuului työntekijöiden lisäksi esimiehiä sekä johdon edustaja, jotka toivat omat arvionsa

mukaan riskeihin. Siinä, missä työntekijäpuolen riskit liittyivät lähinnä operatiivisiin vaaroihin ja riskeihin, esimiesarviot liittyivät enemmän itse työntekoon ja asiakassuhderiskeihin. Kolmantena riskit eriteltiin johtoryhmälle, joka toi mukanaan koko liiketoimintaan ja yrityssuhteisiin liittyviä riskejä.

Työpaikalla tehty riskienarviointi tehtiin Potentiaalisten ongelmien analyysin mukaan (Riskianalyysit 2013). Riskit on kartoitettu ensin allekirjoittaneen toimesta, jonka jälkeen varsinaisen kartoittaminen aloitettiin työntekijöiltä tehtävällä kyselyllä. Teema-kysymykset olivat avoimia ja jokainen sai vastata omin sanoin muutamaan kysymykseen. Lopuksi kysyttiin mahdollisia parannusehdotuksia, joihin vastaajat saivat vapaasti vastata.

Kyselyyn vastanneista kymmenen henkilöä teki töitä pelkästään arkena 7-17 välisenä aikana ja viisi henkilöä sekä vuoro- että yötyötä. Vastaajien sukupuoli tai ikä ei käy ilmi anonyymeistä kyselyistä. Kyselyt pidettiin anonyymeinä, jotta työntekijät saivat vapaasti ilmaista itseään ilman pelkoa jälkiseurauksista.

Riskienarviointi-palaveriin osallistuneet henkilöt saivat paria päivää ennen luettavakseen oppaan, missä kerrottiin lyhyesti riskienarvioinnista ja potentiaalisten ongelmien analyysistä (Riskianalyysit 2013). Allekirjoittanut toimi riskienarviointipalaverissa sekä tarkkailijana että ohjaajana ja kirjasi ylös saatuja johdon arvioita riskeistä. Riskit lisättiin jo aiemmin saatuihin riskeihin ja koottiin yhdeksi dokumentiksi.

Riskitaulukkoon kirjattiin tämän jälkeen jokaisen riskin mahdollinen vaikutus sekä syy riskin toteutumiselle. Ennen todennäköisyyksien ja vaikutusten arviointia, listoihin kirjattiin myös ehdotukset mahdollisista vähennysehdotuksista sekä siitä, miten ne voitaisiin käytännössä toteuttaa. Tämän jälkeen riskien vaikutukset ja todennäköisyydet arvioitiin johdon palaverissa, sekä pohdittiin toimenpiteitä niiden vähentämiseksi myös johdon näkökulmasta.

Riskienhallinnan toimivuuden vuoksi dokumentaatiota päivitetään ja riskien tilaa tarkastellaan neljännesvuosittain. Osa korjaustoimenpiteistä on käynnissä parhaillaan ja osa vähentävistä toimenpiteistä on jo saatettu päätökseen.

2.2.1 Vaarat

Suurimpina vaaroina koettiin tulipalon mahdollisuus sekä mahdollinen murtautuminen toimitilaan. Tulipalon mahdollisuutta lisää entisestään kaukana työpisteestä sijaitseva keittiö, jossa oli sattunut muutama läheltä piti tilanne jo aiemmin. Läheltä piti - tilanteissa kyse on ollut lähinnä yön ajaksi päälle jääneestä kahvinkeitimestä sekä liian pitkäksi aikaa mikroon unohduneista ruuista, jotka ovat alkaneet savuttaa.

Varsinaisen murron suurimpana uhkana kokivat yötyön tekijät, jotka työskentelevät öisin yksikseen kiinteistössä. Kiinteistössä itsessään on kulunvalvontajärjestelmä, kameravalvonta ja G4S:n piirivartiointi, joten se tuo osaltaan lisäturvaa myös öiseen aikaan työskenteleville. Kulunvalvontajärjestelmässä on kuitenkin puutteensa, esimerkiksi talvipakkasilla sähköinen lukitus ulko-ovessa, voi mennä epäkuuntoon, jolloin ovi ei mene lukkoon asti ovea kiinni vetämättä ja silloin käytävään voi päästä ulkopuolisia.

Vaaratilanteiden dokumentointi aloitettiin tammikuussa 2013 koskemaan koko henkilökuntaa, jolloin jokaisella henkilöllä on velvollisuus ilmoittaa uhkaavasta vaarasta tai jo tapahtuneesta onnettomuustilanteesta kirjallisesti eteenpäin. Ilmoitusten perusteella vaaratilanteisiin puututaan ja ne pyritään poistamaan mahdollisuuksien mukaan joko tekniikan avulla, esimerkiksi automaattinen sähkökatkaisin kahvinkeittimeen, tai lisäämällä henkilöstön tietoisuutta, esimerkiksi poistumisteiden pitäminen vapaana tavarasta.

Dokumentointi tapahtuu siten, että vaaratilanteen huomannut tai siitä tiedon saanut henkilö kirjaa ylös valmiiseen dokumenttiin tarkasti havaitun vaaratilanteen, milloin sen on huomannut, missä vaara on ollut, mihin vuorokaudenaikaan vaara on havaittu, kuka sen on havainnut sekä minä päivänä kyseinen vaara on havaittu. Tämän jälkeen dokumentti palautetaan joko sähköisesti tai käsin täytettynä työnantajan osoittamalle edustajalle, joka raportoi tapahtuneesta johdolle lisäten raporttiin korjaustoimenpide-ehdotuksen. Johto arvioi sopivan tavan ehkäistä vaara tulevaisuudessa.

Kohdeyrityksessä täytyy myös ottaa huomioon liikuntarajoitteinen henkilö ja hänen turvallinen poistuminen, sillä hissien käyttö tulipalon syttyessä on ehdottomasti kielletty, ja kohdeyritys sijaitsee rakennuksen toisessa kerroksessa. Kohdeyrityksessä henkilön poistuminen onnistuu hyvin ja hätätilanteessa henkilö pääsee yksinkin poistumaan rappukäytävän kautta rullatuolillaan, joskin harjoituksessa henkilökuntaa on ohjeistettu siten, että aina mennään yhdessä varmistamaan turvallinen alastulo. Vaarana alastulossa kuitenkin on se, että pyörätuolissa olevan henkilö menettää otteensa kaiteesta, tuoli kaatuu tai paiskautuu seinään, ja henkilö pahimmassa tapauksessa saa pahoja vammoja.

Työntekijät olivat huolissaan myös mahdollisista sairauskohtauksista ja ensiapuvalmiudesta, minkä jälkeen työntekijöiden taidot kartoitettiin ja kävi ilmi, ettei työpaikalla ollut yhtään henkilöä, jolla olisi voimassa oleva Suomen Punaisen Ristin hyväksymän ensiapukurssin kortti. Toimenpiteinä riskille sovittiin, että jokainen kokoaikainen työntekijä, joka haluaa suorittaa EA1-kurssin (Punainen Risti 2012-13), saa suorittaa sen vapaa-ajallaan ja kurssitodistusta vastaan hän saa korvauksen työnantajalta kurssista, kortista ja lounaasta. Tähän ratkaisuun päädyttiin siksi, että suurin tarve ensiaputaitoisille on vuorotyöntekijöiden keskuudessa ja jo

muutenkin alimiehitettyjen vuorojen takia työpäivän käyttäminen kurssiin olisi ollut erittäin hankalaa, sillä tilanpuutteen vuoksi kurseille olisi täytynyt matkustaa kauemmaksi ja tiettyinä aikana.

2.2.2 Paloturvallisuus

Palovaroittimien puute koko kiinteistössä oli sen verran suuri riski, että vaarojen tunnistamisen perusteella yritykseen päätettiin hankkia palovaroitinjärjestelmä toimistoon, jonka hankinnan selvitystyö annettiin allekirjoittaneelle. Ensimmäiseksi täytyi määritellä tarve ja toiminta, eli minkälaiset hälyttimet parhaiten palvelisivat tarkoitustaan kyseisessä yrityksessä. Koska kyseessä oli 24 h toiminnassa oleva yritys, koki johto turhan suurena rahallisena riskinä asennuttaa automaattista paloilmajärjestelmää, josta signaalit lähtisivät suoraan pelastusviranomaisille. Pelastuslain (379/2011) kohdassa eräiden suoritteiden maksullisuus, mukaan ”pelastuslaitos voi periä maksun tehtävästä, jonka on aiheuttanut hätäkeskukseen liitetyn paloilmajärjestelmien toistuva erheellinen toiminta” (379/2911 96§). Johdon arvion mukaan riski erheellisille hälytyksille ja niiden aiheuttamille kuluille toimistossa, missä ihmiset lämmittävät itse ruokansa lähes jokaisessa työvuoressa, on hyötyyn sekä varsinaiseen tulipalon todennäköisyyteen nähden huomattavan suuri.

Johdon arvion perusteella päädyttiin palovaroitinjärjestelmään, joka hälyttää toimistolla ja jonka varoittimet on kytketty toisiinsa, koska paikalla on kuitenkin aina ainakin yksi henkilö, joka pystyy havaitsemaan hälyttimestä lähtevän äänen ja toimimaan ohjeistuksen mukaan. Lisäksi tarpeellisenä pidettiin serveritilaan asennettavaa lämpötilavaroitinta, joka ilmoittaa liian korkeasta lämpötilasta hälytysäänellä.

Tarpeen kartoituksen jälkeen allekirjoittanut alkoi valitsemaan asennusliikkeitä, joille lähetettiin tarjouspyynnöt toimiston palovaroitinjärjestelmästä sekä lyhyt selostus tarpeesta. Asennusliikkeiden valinnassa sain käyttää itse valitsemiani kriteereitä, joten etsin neljä asennusliikettä pääkaupunkiseudulta, joiden oli löydettävä Turvallisuus- ja kemikaaliviraston (myöhemmin TUKES) hyväksytyjen liikkeiden listalta ja joilta löytyisi standardin ISO 9001 - 2008 - mukainen laatujärjestelmä (Suomen Standardoimisliitto SFS Ry 2013)). Tarjousten perusteella ehdokkaista karsittiin selkeästi joukon arvokkainta järjestelmää tarjoava yritys, jonka jälkeen kahden asennusliikkeen välisen kilpailun ratkaisi asiakaspalvelulähtöisyys sekä yhteistyöhalukkuus keskihintaisen pienen asennusliikkeen hyväksi. Palovaroittimet asennettiin toimistolle marraskuussa 2012.

Palovaroitinjärjestelmän lisäksi yrityksessä alettiin harjoittaa turvallisuuskävelyjä sekä poistumisharjoituksia, tosin alkuun rauhallisesti poistuen ulos kokoontumispaikalle osissa, sillä työn luonteen vuoksi osan henkilökuntaa on oltava aina työpisteellä. Poistumisharjoituksen

yhteydessä käveltiin toimiston ympäri ja samalla kerroin, mistä pääsee ulos ja milloin kyseistä poistumistietä käytetään, sekä neuvoin pintapuolisesti, miten alkusammutuskalustoa käytetään. Poistumisharjoitusten jälkeen työntekijöille lähetettiin sähköpostilla yrityksen omaan dokumenttipohjaan tehty kysely harjoituksesta, mutta vastauksia saatiin vain seitsemän.

1. Oliko harjoitus mielestäsi onnistunut?	Kyllä 7 / 7
2. Oletko osallistunut aiemmin poistumisharjoitukseen? **	Kyllä 7 / 7
3. Oletko työskennellyt/opiskellut paikassa, missä on tapahtunut palohälytys?	Kyllä 6 / 7
4. Oletko käyttänyt alkusammutuskalustoa?	Kyllä 6 / 7
5. Tuotiinko harjoituksessa mielestäsi esiin tarpeelliset asiat?	Kyllä 7 / 7
6. Onko turvallisuuden tunteesi kasvanut harjoituksen myötä?	Kyllä 4 / 7
7. Onko turvallisuuden tunteesi heikentynyt harjoituksen myötä?	Kyllä 0 / 7
8. Tarvitsetko mielestäsi lisää harjoitusta poistumiseen turvallisesti?	Kyllä 1 / 7
9. Jäikö sinulle kysymyksiä, joihin et saanut vastausta?	Kyllä 0 / 7

Kuva 4: Poistumisharjoituskysely

2.3 Työsuojelu

Työsuojelu perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) ja sen tarkoituksena on taata työpaikan henkilökunnalle mahdollisimman turvallinen työpaikka sekä mahdollisimman tasapuolinen kohtelu. Kohdeyrityksessä työskentelee yli 20 henkilö, jolloin lain mukaan työntekijöiden on valittava keskuudestaan äänestyksellä työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua. Valtuutettu valitaan kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan, eli toisin ole sovittu.

Työpaikalla työnantaja valitsee työsuojelupäällikön, joka yhdessä työntekijöiden edustajan kanssa keskustelelee ja toimii työ hyvinvointia edistävällä tavalla. Myös toimihenkilöillä on mahdollisuus valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Kohdeyrityksessä toimihenkilöt eivät ole valinneet itselleen työsuojeluvaltuutettua, vaan työsuojeluasioissa käännetään työsuojelupäällikön puoleen.

Kohdeyrityksessä järjestettiin työsuojeluvaalit ja valittiin uusi työsuojeluvaltuutettu sekä tälle varavaltuutettu syyskuussa 2012 työsuojelutoimikunnan kokouksen päätöksen perusteella. Työsuojeluvaltuutettu toimi myös luottamusvaltuutetun tehtävissä väliaikaisesti uutta työehtosopimusta kirjoitettaessa, joka astui yrityksessä voimaan vuoden 2013 tammikuusta lähtien. Sitä ennen yrityksessä on noudatettu yleistä työehtosopimusta.

Työsuojeluvaltuutetun valinnan myötä luotiin työsuojeluorganisaatio, jonka sihteerinä toimii allekirjoittanut koulutustaustansa myötä. Työsuojelutoimikunta hyväksyi viimeisessä kokouk-

sessaan toimintaohjeet tilanteisiin, joissa työntekijöiden tai työntekijöiden ja esimiehen välille on syntynyt konflikti, joka vaatii selvittämistä. Ristiriitatilanteiden selvittämiseen on haettu mallia Työsuojeluhallinnon Työsuojelu oppaasta Epäasiallinen kohtelu (Työsuojeluhallinto 2013).

Toimintaohjeilla pyritään tulevaisuudessa takaamaan tasa-arvoinen kohtelu yrityksen henkilökunnalle ristiriitatilanteiden yllättäessä, jotta esimerkiksi työvuodet tai ihmissuhteet eivät vaikuttaisi tilanteiden ratkaisuun. Yrityksessä on vuosia sitten ratkottu kahden työntekijän välinen erimielisyys jättämällä työsuojeluvaltuutetut kokonaan tilanteen ulkopuolelle, jonka vuoksi asiaan haluttiin työsuojelupäällikön taholta selkeä ohjeistus vastaisuuden varalle. Tulevaisuudessa erimielisyyksien ilmaantuessa, työsuojelutoimikunta on tilanteen ratkaisemisessa keskeisessä osassa mahdollisimman objektiivisen lopputuloksen aikaansaamiseksi.

Kohdeyrityksessä on otettu osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa vuodelle 2013 henkilökunnan osallistuminen turvallisuussuunnitteluun, joka käytännössä tarkoittaa sitä, että työturvallisuuteen liittyviä asioita ja mahdollisiin hätätilanteisiin varautumista henkilökunnalle, opastaa tehtävään vuodeksi kerrallaan valittu turvallisuusryhmä. Turvallisuusryhmä työstää saamastaan materiaalista noin kaksi tuntia kestävästä perehdytyksen henkilökunnalle, johon kuuluu teorian lisäksi käytännön harjoittelua aihealueen ja johdon antamissa puitteissa.

Henkilökunnan perehdyttämisen seuranta tapahtuu excel taulukon avulla, johon on listattu koko henkilökunta sekä eroteltu vielä henkilöt osastoittain ja työnkuvan perusteella. Nimen perään on laitettu perehdyttämiskoulutuksen aihe sekä päiväys ja osallistujan nimen perään rasti jokaisen perehdytyksen kohdalle. Taulukko on tallennettu paikkaan, mistä jokainen esimies löytää sen helposti ja pystyy seuraamaan tilannetta.

Turvaryhmän lisäksi työsuojelun toimintaohjelman puitteissa koottiin halukkaista henkilöistä työ- ja hyvinvointia ylläpitävää toimintaa suunnitteleva ryhmä, jonka tehtävänä on suunnitella henkilökunnalle virkistysiltojen lisäksi esimerkiksi liikuntaa lisäävää toimintaa työssä jakamista tukemaan. Hyvinvointiryhmään valitaan vuodeksi kerrallaan yksi johtoryhmän jäsen mukaan, jolloin ryhmän ideoiden käytännön toteuttamiseen sekä kuluihin saadaan näkemys ylemmältä johdolta mahdollisimman helposti.

3 Tulokset

Tulokset kerättiin lähettämällä sähköpostitse toimiston henkilökunnalle kysely, joka pyydettiin täyttämään ja palauttamaan allekirjoittaneelle. Suurin osa kysymyksistä oli strukturoituja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 199), joissa vastausvaihtoehtoina olivat vaihtoehdot kyl-

lä, ei ja en osaa sanoa. Lisäksi mukana oli yksi avoin kysymys (Hlrsjärvi 2009, 198), missä kysyttiin henkilöiden mielipidettä turvallisuuden kehittämiseen.

1. Onko työturvallisuus mielestänne parantunut vuoden 2012 aikana ja sen jälkeen?
2. Onko paloturvallisuus parantunut?
3. Onko turvallisuudentunteenne parantunut?
4. Tiedättekö, miten toimia tulipalotilanteessa?
5. Onko turvallisuuteen liittyvistä koulutuksista ollut hyötyä?
6. Uskotteko työturvallisuuden kehittyvän seuraavan vuoden aikana?
7. Onko työsuojelu- ja luottamusvaltuutettujen valinta parantanut työhyvinvointianne?
8. Onko työturvallisuus yrityksessä mielestänne otettu tarpeeksi hyvin huomioon?

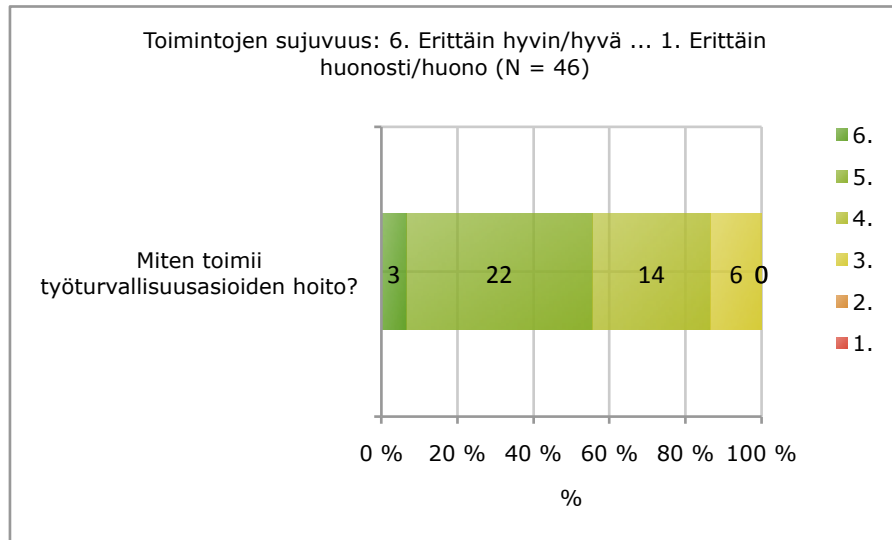
Kuva 5: Projektin päätökseen liittyvät kysymykset

Kysely lähetettiin myös sellaisille henkilöille, jotka eivät olleet töissä yrityksessä vuonna 2012, mutta sitä ei lähetetty henkilöille, jotka ovat olleet yrityksessä alle 2 viikkoa kyselyn valmistumishetkellä. Kysymyksiin vastanneista yksi toimii yrityksessä työsuojeluvaltuutettuna ja yksi työsuojelupäällikkönä sekä yksi vastanneista on mukana turvallisuusryhmässä, jolloin kolmella henkilöllä on ollut enemmän konkreettista tietoa olevista ja tulevista muutoksista.

Kyselyn vastauksien kato (Hlrsjärvi 2009, 195) nousi suureksi lyhyen vastausajan vuoksi. Avoimissa vastauksissa kuitenkin kävi selkeästi ilmi, että turvallisuutta yrityksessä tulisi edelleen kehittää ja kahdeksasta vastaajasta viisi toivoi lisää käytännön harjoituksia ja koulutusta turvallisuuteen liittyen.

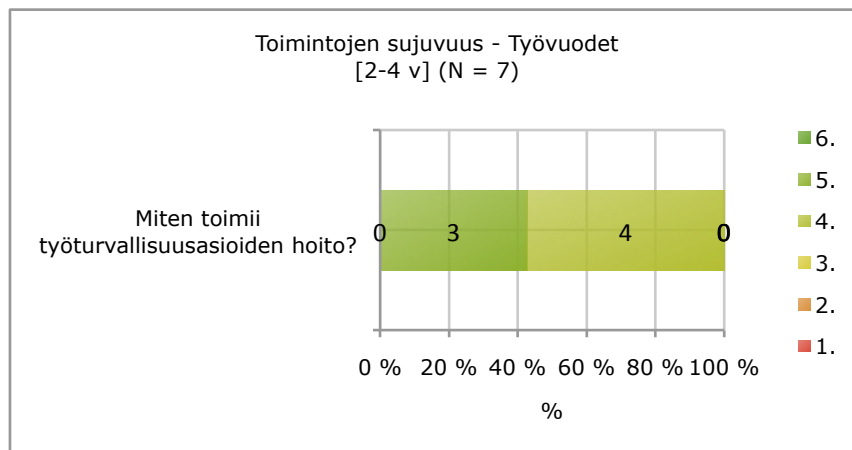
Yrityksessä tehtiin myös yleinen yrityksen toimintaan liittyvä asteikkokysely (Hlrsjärvi 2009, 200) vuoden 2012 joulukuussa, jossa vastaajia oli 46 henkilöä 68:sta eli 67,6% koko henkilöstöstä. Kyselyssä käytettiin Likertin 6-portaista asteikkoa (Hlrsjärvi 2009, 200) ja se toteutettiin yrityksen taloushallinnon toimesta. Vastaajista 80 prosenttia oli työntekijöitä, 11 prosenttia esimies- ja päällikkötasoisia ja 9 prosenttia johtoryhmään kuuluvia henkilöitä.

Vastanneista 30 prosenttia oli ollut yrityksessä alle 2 vuotta, 15 prosenttia kahdesta neljään vuotta ja 54 prosenttia yli neljä vuotta. Asteikkokyselyssä kysyttiin, miten yrityksessä toimii työturvallisuusasioiden hoito ja vastaajista 22 henkilöä koki, että työturvallisuusasioita hoidetaan hyvin. Kolmen henkilön mielestä työturvallisuusasioita hoidetaan erittäin hyvin, 6 henkilön mielestä kohtalaisen huonosti ja 14 henkilöä arvioi toiminnan olevan kohtalaisen hyvää.



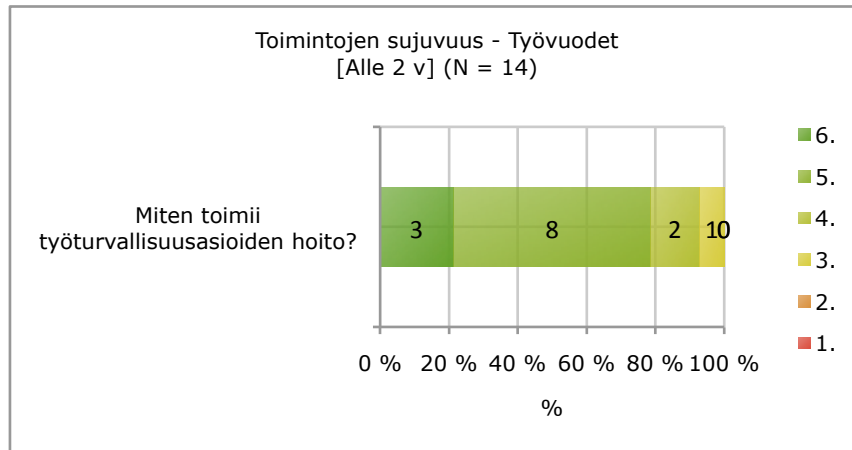
Kuva 6: Turvallisuusasioiden hoito. Lähde: Yrityksen työilmapiirikysely

Työvuosien osalta kyselyn vastaukset jakaantuivat jokseenkin tasaisesti, joskin talossa 2-4 vuotta olleet henkilöt pitivät työturvallisuusasioiden hoitoa joko hyvänä tai erittäin hyvänä.

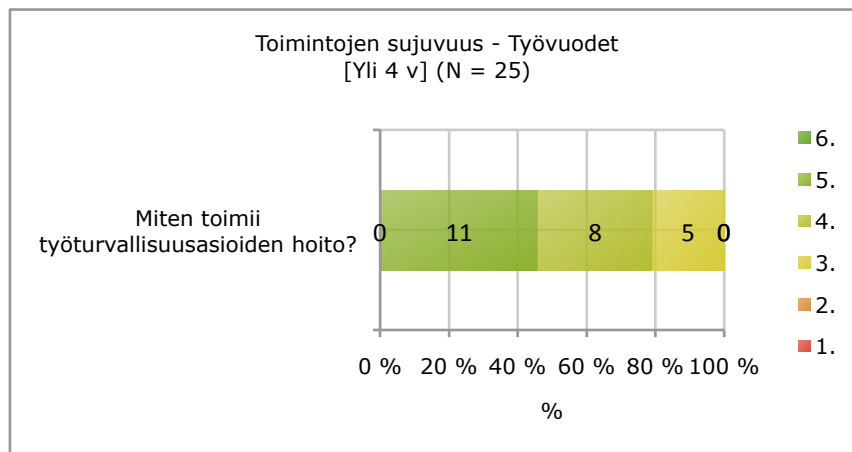


Kuva 7: Turvallisuusasioiden hoito, Työvuodet 2-4. Lähde: Yrityksen työilmapiirikysely

Sen sijaan alle 2 vuotta taloissa olleista 10 henkilöä piti työturvallisuusasioiden hoitoa kohtalaisen huonona ja yli 4 vuotta talossa olleista 5 henkilöä. Vastaajista pienin joukko oli 2-4 vuotta talossa olleita henkilöitä, joilla myös oli kaikista positiivisimmat tulokset. Kauimmin talossa olleiden vastaajien joukko oli suurin ja tästä joukosta vain 5 henkilöä piti työturvallisuusasioiden hoitoa kohtalaisen huonona. Vastausten hajaantuneisuutta ei taulukoiden perusteella kuitenkaan näe, eikä kyselyn muita osia saanut käyttää tässä opinnäytetyössä. Taulukon asteikossa luku 6. Tarkoittaa erittäin hyvin, luku 1. Erittäin huonosti ja loput ovat siltä väliltä.



Kuva 8: Työturvallisuuden hoito, työvuodet alle 2. Lähde: Yrityksen työilmapiiri kysely



Kuva 9: Työturvallisuusasioiden hoito, työvuodet yli 4. Lähde: Yrityksen työilmapiirikysely

4 Johtopäätökset

Tähän opinnäytetyöhön liittyvään kehitystyöhön on käytetty yhden hengen työtunteja kuu-
kaudessa noin 60, pois lukien lomakuukausi sekä ruuhka-ajat, jolloin tuntimäärä on saattanut
jäädä vähäisemmäksi. Suuri osa työtä on ollut perehtymistä lakeihin, materiaaleihin sekä eri-
laisiin toimintatapoihin dokumentaation luomisen ohella. Kehitysideoiden vieminen käytän-
töön ei myöskään ole tapahtunut välittömästi idean tultua ilmi, vaan turvallisuutta parantavi-
en asioiden käytäntöön tuominen on vienyt oman aikansa toimenpiteestä riippuen.

Kuten kyselyistä on tullut ilmi, moni työntekijä haluaa käytännönläheistä toimintaa turvalli-
suuteen liittyen ja moni työntekijä on valmis osallistumaan toimintaan, mikäli siihen ane-
taan mahdollisuus. Työntekijöiden mukanaolo turvallisuussuunnittelussa myös vähentää yri-
tysjohdon kuormitusta, sillä esimerkiksi kohdeyrityksessä oli huomattavasti yksinkertaisempaa
sopia tapaaminen työntekijöistä kootun ryhmän kanssa, kuin yritysjohdon kanssa. Työnteki-
jöiden mukaan ottaminen turvallisuussuunnitteluun ja -toimintaan on myös lisännyt työnteki-

jöiden tietoisuutta turvallisuuteen liittyvissä asioissa kohdeyrityksessä ja vertaishenkilön pitämä koulutus antaa ihmisille enemmän rohkeutta kysellä asioista.

Työntekijöiden mukanaolo myös voisi alentaa kynnystä pk-yritysten työturvallisuuteen liittyvien asioiden kuntoon laittamiseen, kun johdon ei tarvitsisi itsenäisesti opiskella ja tehdä kaikkea sitä työtä, minkä aiheesta riittävästi kiinnostunut työntekijä voi tehdä. Yhteistoiminnan ylläpitäminen myös lisää keskustelua yrityksen sisällä, mikä tunnutaan usein näkevän enemmän huonona, kuin hyvänä asiana, vaikka monet työntekijät motivoituisivat enemmän, kun heille annettaisiin mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Kuten kohdeyrityksessä kartoitetuissa riskeissä huomattiin, ylin johto ei välttämättä enää näe ruohonjuuritason ongelmia, joten siihen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Työnantajalle yhden puhelinnumeron puuttuminen voi olla mitätön pikkuseikka, mutta työntekijän työn tekeminen voi estyä sen yksittäisen puhelinnumeron puutteesta.

4.1 Yrityksen toiminnan kehittäminen

Turvallisuuden kehittäminen aloittamalla lähes tyhjältä pöydältä, on pitkäkestoinen prosessi, jonka aikana haasteena on vakuuttaa sekä yrityksen johto, esimiehet kuin työntekijätkin työn tarpeellisuudesta. Myös taustatiedon hankkiminen sekä yritykseen sopivien toimintatapojen valitseminen kuluttaa lukuisia työtunteja kehitystyössä. Kolmantena haasteena on tuoda valmis paketti käytäntöön ja tehdä siitä pysyvä toimintamalli, joka otetaan huomioon jokapäiväisessä toiminnassa.

Turvallisuuden kehittäminen kohdeyrityksessä on kuitenkin kyselyjen (kuva 1 ja 2) perusteella lähtenyt oikeaan suuntaan, vaikka vastaajia oli suppeat 8 henkilöä, joista 1 ei osannut sanoa, onko työturvallisuus kehittynyt viimeisen vuoden aikana. Avointen vastausten perusteella kättiin lisää toiminnantäyteistä harjoittelua turvallisuuteen liittyen, jonka toteuttamiseksi koottiin turvaryhmä työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti. Turvaryhmä on ensimmäisen kokoontumisena jälkeen esittänyt ja hyväksyttänyt yrityksen johdolla turvapäivät ensi syksylle, joihin saapuu ulkopuolinen ammattilainen ohjamaan toiminnantäyteistä turvallisuuskoulusta koko henkilökunnalle.

Yrityksen turvallisuuden parantamiseksi tekeillä on myös jatkuvuussuunnitelma, tietoturvallisuuden liittyviä parannuksia sekä yritykseen räätälöity pelastussuunnitelma. Varsinaista koikaista turvallisuuden- ja riskienhallinnan asiantuntijaa yrityksellä ei vielä ole mahdollisuutta listoilleen palkata, joten työ jatkuu sillä miehityksellä, mitä yrityksellä nyt on. Yritysjohdon herääminen turvallisuusajatteluun on ollut hidasta, mutta ainakin vielä suunnalta on tullut enemmän kiitosta turvallisuustyön tekemisestä, kuin valitusta liian aikaa vievistä muutoksista.

4.2 Oman toiminnan kehittäminen

Omassa toiminnassa suurimpia haasteita ovat olleet kahden työnkuvan, kahden työroolin, opiskelun sekä oman elämän yhteensovittaminen, yhdessä ammatillisen kasvun sekä prosessiin liittyvien aikataulujen kanssa. Työskentelyn suurimpia kompastuskiviä oli aikataulujen puute sekä tieto siitä, kuinka paljon aikaa prosessin eri osiin kuluu. Suunnittelemalla tarkasti aikataulu prosessille jo etukäteen, työ olisi sujunut nopeammin ja monia asioita olisi voinut olla jo valmiina.

Prosessin eri vaiheissa on selvitystöiden lisäksi täytynyt miettiä tarkasti, mikä toimintatapa tai vaihtoehto yritykselle sopii parhaiten, sillä vuorokauden ympäri toimiva yritys tarkoittaa sitä, että työntekijät eivät ole paikalla yhtä aikaa, vaan kaikki harjoitukset ja koulutukset on aikataulutettava jopa muutamaa kuukautta ennen, jotta niihin pääsevät osallistumaan kaikki työntekijät. Toimivien käytänteiden lisäksi dokumenttien laatiminen, on ollut haastavaa, kun on lähdetty pisteestä nolla, vaikka onneksi prosessin puolesta välissä konsernin pääpaikasta saatiin dokumentaatiomalli käyttöön. Mielenkiintoisen lisän työhön toki tuo se, että dokumentaatio täytyy tehdä myös englanniksi konsernin johtoa varten.

Prosessissa on täytynyt myös käyttää myyntitaitoja, joiden puutteen vuoksi apua on tarjonnut työsuojelupäällikkö, jonka kautta kaikki työt kiersivät hyväksynnän saamiseksi. Johtoryhmälle kaikki kehitysideoita on kuitenkin esitetty yhdessä työsuojelupäällikön kanssa, koska itse pystyin kertomaan kehitysideoista ja niiden taustoista ja työsuojelupäällikön ollessa päätoiminen talousjohtaja, pystyi hän kertomaan kehitysideaan liittyvistä rahallisista sekä resursseja vaativista puolista paremmin. Ilman työsuojelupäällikön kannustavaa ja rohkaisevaa ohjausta ja kokemusta, tulokset olisivat varmasti jääneet paljon vähäisemmiksi, johtuen johtoportaan hieman vastahakoisesta suhtautumisesta vanhojen työtapojen muuttamiseen.

Lähdin opiskelemaan turvallisuusalaa, koska halusin vaikuttaa ja päästä parantamaan työturvallisuutta pk-yrityksissä, joista harmillisen monessa työturvallisuutta pidetään ainoastaan työn tekoa hankaloittavana asiana, joka vie lisäksi liikaa aikaa, jotta siihen olisi aikaa kenelläkään keskittyä, sekä liikaa rahaa, jotta sitä haluttaisiin kehittää. Omasta mielestäni olen onnistunut tavoitteessani saada työntekijöiden sekä työnantajapuolen lähemmäksi toisiaan ja tuomaan turvallisuusaspektin osaksi yhden pk-yrityksen jokapäiväistä toimintaa. Yhteistoiminta on vuodessa kehittynyt huomasti ja työntekijöitä otetaan yhä useammin mukaan päätöksentekoon sekä erilaisiin projekteihin, kun aiemmin työntekijöitä eristettiin kaikesta päätöksenteosta.

Ansio ei ole yksin minun, vaan siihen ovat osallisia niin työsuojelupäällikkö, kuin aktiiviset työntekijät, jotka ovat mielellään lähteneet kehittämään omaa työympäristöään viihtyisämmäksi. Muiden työntekijöiden sekä työsuojelupäällikön tuki on kuitenkin helpottanut turvallisuuden parantamista ja innostanut ihmisiä osallistumaan mukaan kehitystyöhön. Toiminnan kehittäminen jatkuu edelleen, mutta ei enää vain kahden ihmisen voimin, vaan yhdessä koko henkilökunnan kanssa.

Lähteet

Heikkilä-Kauppinen, M. 2009. Rakennusten paloturvallisuus ja paloturvallisuus korjausrakentamisessa. Helsinki: Ympäristöministeriö asunto- ja rakennusosasto.

Helsingin kaupungin pelastuslaitos. Viitattu 02.02.2013.
<http://www.hel.fi/hki/Pela/fi/Etusivu>

Henkilötietolaki 523/1999.

Hirsjärvi, S, Remes, P, & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita.13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hyttinen, V. 1998. Palofysiikka. Helsinki: Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö.

Keski-Uudenmaan pelastuslaitos. Pelastussuunnitelma. Viitattu 20.02.2013.
http://www.kupelastus.fi/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=69&Itemid=78

Laurea Live. Opinnäytetyö. Viitattu 05.05.2013.
https://live.laurea.fi/fi/opiskelijalle/opintojen_toteutus/opinnaytetyo/Sivut/default.aspx

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.

Pelastuslaki 379/2011.

Perustuslaki 731/1999.

Punainen Risti. Ensiapukurssi EA1. Viitattu 27.05.2013.
<http://www.punainenristi.fi/opi-ensiapua/kurssisisallot/ensiapukurssi-ea-1r-16-t>

Rikoslaki 39/1889.

Riskianalyysit. Menetelmät. Potentiaalisten ongelmien analyysi. Viitattu 15.05.2013.
<http://virtual.vtt.fi/virtual/riskianalyysit/indexef2c.html>

Sisäasiainministeriö. Viitattu 20.02.2013.
<http://www.intermin.fi/>

SPEK. Suomen pelastusalan keskusjärjestö. Viitattu 02.02.2013.
<http://www.pk-rh.com/riskilajit/paloriskit/laadi-pelastussuunnitelma.html>

Suomen pelastusalan keskusjärjestö, Viitattu 02.02.2013. <http://www.spek.fi/Suomeksi.iw3>

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö, Pelastussuunnitelma. Viitattu 02.02.2013.
<http://www.spek.fi/Suomeksi/Paloturvallisuus/Pelastussuunnitelma.iw3>

Suomen Standardisoimisliitto SFS Ry. Tuotteet valokeilassa. ISO 9000 Laadunhallinta. Viitattu 15.05.2013.
<http://www.sfs.fi/iso9000>

Suomen sähköopas. Sähköjärjestelmät. Suojautumisjärjestelmät. Palovaroitimet. Viitattu 16.05.2013.
<http://www.sahkoopas.com/sahkotietoa/sahkojarjestelmat/suojautuminen/palovaroitimet/>

TTK. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.02.2013.

http://www.ttk.fi/tyosuojelu_tyopaikalla

Turvallisuus- ja kemikaalivirasto TUKES. Rekisterit. Hyväksytyt liikkeet. Viitattu 15.5.2013.
<http://www.tukes.fi/>

Työsopimuslaki 55/2001.

Työsuojeluhallinto. Työsuojelu oppaita ja ohjeita 42. 2010. Epäasiallinen kohtelu. Viitattu 15.05.2013.

http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/fi/362/t_180

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Kuvat

Kuva 1: Aikataulu	11
Kuva 2: Esimerkki konsernin määrittelemän vakavan riskin vaikutuksesta. Lähde: Konsernin riskienhallinta-dokumentin teko-ohje	13
Kuva 3: Riskienhallinnan dokumentaatioon liittyvän taulukon osa. Lähde: Konsernin riskienhallinta-dokumentin teko-ohje	13
Kuva 4: Poistumisharjoituskysely	18
Kuva 5: Projektin päätökseen liittyvät kysymykset	20
Kuva 6: Turvallisuusasioiden hoito. Lähde: Yrityksen työilmapiirikysely	21
Kuva 7: Turvallisuusasioiden hoito, Työvuodet 2-4. Lähde: Yrityksen työilmapiirikysely	21
Kuva 8: Työturvallisuuden hoito, työvuodet alle 2. Lähde: Yrityksen työilmapiirikysely	22
Kuva 9: Työturvallisuusasioiden hoito, työvuodet yli 4. Lähde: Yrityksen työilmapiirikysely	22

Liitteet

Liite 1. Toimistotyöntekijät - Riskienarviointi	30
---	----

Liite 1. Toimistotyöntekijät - Riskienarviointi

Tämän kyselyn tarkoitus on saada työntekijöiltä tietoa heidän havaitsemistaan riskeistä ja uhista, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti työn tekemiseen, sekä fyysiseen tai psyykkiseen turvallisuuteen. Vastaustenne perusteella kasaamme yhteen henkilökunnan riskiarviot ja teemme niistä koosteen. Koosteet lisätään riskienarviointiin, jonka jälkeen arvioidaan riskin vakavuus ja todennäköisyys ja sen jälkeen määritellään toimenpiteet kyseisen riskin minimoimiseksi. Vastauksenne ovat anonyymejä, joten kenenkään ei tarvitse pelätä henkilöllisyytensä paljastumista. Myös vuokratyöntekijät vastaavat kyselyyn sen mukaan, tekevätkö he pääasiassa vuorotyötä vai arkityötä. Satunnaisesti puhelinvuoroja tekevät henkilöt vastaavat myös vuorotyö-kysymyksiin ja satunnaisesti yövuoroja tekevät / tehneet henkilöt vastaavat myös yövuoro-kysymyksiin. Näin olisi tarkoitus saada mahdollisimman kattava katselmus erilaisten taustojen omaavien henkilöiden riskikäsitteistä ja turvallisuuden tunteista.

Työaika eli milloin olet pääsääntöisesti töissä? Arkityöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä pääsääntöisesti arkisin klo 7.00-16.00 välisenä aikana työskentelevää henkilöä. Vuorotyöllä ja yötyöllä pääsääntöisesti myös iltaisin, viikonloppuisin ja öisin työtä tekeviä henkilöitä. () Arkityö () Vuorotyö ja yötyö

Oletko joskus joutunut tilanteeseen, missä turvallisuutesi on ollut uhattuna (esim. tulipalo, ryöstö, tietomurto, fyysinen- tai psyykinen väkivalta tai silminnäkijänä onnettomuustilanteessa)
?

Millaisia uhkia / riskejä huomaat työskentelyssä, liittyen fyysiseen turvallisuuteesi? _____

Mitä riskejä huomaat työskentelyssä, liittyen oman työsi suorittamiseen (esim. järjestelmien toimivuus, ohjeistus, tietojen saatavuus)
?

Millaisia psyykkisiä riskejä koette työssänne olevan? _____

Parannusehdotuksia liittyen edellisiin kysymyksiin. _____

Teetkö myös puhelinvuoroja iltaisin tai viikonloppuisin ? () Kyllä () En

Millaisia uhkia / riskejä huomaat työskentelyssä, liittyen fyysiseen turvallisuuteesi? _____

Mitä riskejä huomaat työskentelyssä, liittyen oman työsi suorittamiseen (esim. järjestelmien toimivuus, ohjeistus, tietojen saatavuus) ? _____

Millaisia psyykkisiä riskejä koette työssänne olevan? _____

Parannusehdotuksia liittyen edellisiin kysymyksiin. _____

Teetkö myös yövuoroja? () Kyllä () Joskus () En

Millaisia uhkia / riskejä huomaat yötyöskentelyssä, liittyen fyysiseen turvallisuuteesi? _____

Millaisia uhkia / riskejä huomaat yötyöskentelyssä liittyen oman työsi suorittamiseen? _____

Millaisia psyykkisiä riskejä koette työssänne öisin olevan? _____

Parannusehdotuksia liittyen edellä kysytyihin asioihin. _____