

STANDARDIN ISO 45001:2018 MUKAISEN TTT-JÄRJESTELMÄN KÄYTTÖÖNOTTO

Kaarlela Sinna-Riina

Opinnäytetyö
Konetekniikka
Insinööri (AMK)

2022

Konetekniikka
Insinööri (AMK)

Tekijä	Sinna-Riina Kaarlela	Vuosi	2022
Ohjaajat	FT Sanna Tyni DI Sirpa Kokko		
Toimeksiantaja	Meri-Lapin Keskuspesula Annaleena Laakso		
Työn nimi	Standardin ISO 45001:2018 mukaisen TTT-järjestelmän käyttöönotto		
Sivu- ja liitesivumäärä	37 + 3		

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä Meri-Lapin Keskuspesulalle selvitystyö työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmästä eli TTT-järjestelmästä ja sen sertifiointista. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimi standardi ISO 45001:2018, jonka sisältö ja vaatimukset selvitettiin yrityksen nykytilaan verraten laadullisena tutkimuksena. Lisäksi työssä selvitettiin työturvallisuuden lainsäädäntöä, päivittäisjohtamisen keinoja ja standardin sertifiointin hyötyjä kirjallisuuskatsauksella.

Opinnäytetyön teoreettisen selvityksen avulla kohdeyritykselle vahvistui tarve TTT-järjestelmän käyttöönotolle, sillä sen koettiin tuovan yritykselle riittävästi lisäarvoa. TTT-järjestelmän tarkoituksena on ennaltaehkäistä tapaturmia, vahinkoa terveydelle ja työperäisiä kuolemia, sekä edistää työhyvinvointia. Se perustuu jatkuvan parantamisen filosofiaan. Standardin mukaisen sertifiointin todettiin antavan ennen kaikkea vahvan signaalin yrityksen panoksesta turvalliseen työympäristöön ja työhyvinvointiin.

Työterveys ja työturvallisuusasiat integroitiin osaksi yrityksen laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmää, jota täydennettiin standardin ISO 45001:2018 vaatimusten mukaan. Yritykselle luotiin dokumentaatiota, joka tukee tulevaa TTT-järjestelmän auditointia. Työturvallisuuden näkökulmasta havaittuja konkreettisia puutteita korjattiin työskentely-ympäristössä. Opinnäytetyön tuloksena onnistuttiin saamaan yritykselle valmius hakea sertifiointi TTT-järjestelmälle. Sertifiointiprosessi ei sisältynyt opinnäytetyöhön.

Avainsanat

turvallisuusjohtaminen, työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä, ISO 45001:2018, sertifiointi

Mechanical Engineering
Bachelor of Engineering

Author	Sinna-Riina Kaarlela	Year	2022
Supervisor	Sanna Tyni, PhD Sirpa Kokko, M. Sc. (Tech)		
Commissioned by	Meri-Lapin Keskuspesula Annaleena Laakso		
Subject of thesis	Implementation of an OSH system in accordance with the ISO 45001:2018 standard		
Number of pages	37 + 3		

The aim of the thesis was to make a study of the occupational health and safety system, i.e. the OSH system, for Meri-Lapin Keskuspesula. The theoretical framework of the thesis was the standard ISO 45001:2018. The content and requirements of the standard were determined by reflecting the current state of the company. The work was done as a qualitative study. The literature review examined occupational safety law, the means of occupational safety management and the benefits of standard certification.

With the help of the theoretical study of the thesis, the necessity for the introduction of an OSH system was confirmed for the company. It was considered to bring sufficient added value to the company. The purpose of the OSH system is to prevent accidents, damage to health and work-related deaths, and to promote well-being at work. It is based on a philosophy of continuous improvement. Above all, certification in accordance with the standard is a strong signal that the company is working hard for a safe working environment and well-being at work.

Occupational health and safety issues were integrated into the company's quality and environmental management system, which was supplemented in consistence with the requirements of ISO 45001: 2018. Documentation was created for the company to help the future audit of the OSH system. Deficiencies in occupational safety were supplemented in the working environment. As a result of the thesis, the company was able to apply for certification for the OSH system. The certification process was not included in the thesis.

Key words safety management, occupational health and safety system, ISO 45001: 2018, certification

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
1.1	Tausta ja tavoite	7
1.2	Toimeksiantajayritys	8
2	TYÖTURVALLISUUDEN LAINSÄÄDÄNTÖ	9
3	PÄIVITTÄISJOHTAMINEN	11
3.1	Työturvallisuusjohtaminen ja turvallisuuspolitiikka	11
3.2	Johdon vastuut ja velvollisuudet työturvallisuudessa	13
3.3	Työntekijöiden osallistaminen ja vuorovaikutus	15
4	STANDARDIN ISO 45001:2018 MUKAINEN TYÖTERVEYS- JA TYÖTURVALLISUUSJÄRJESTELMÄ	17
4.1	Standardin sertifiointin hyödyt.....	18
4.2	Standardin vaatimukset yrityksen TTT-järjestelmässä.....	19
4.2.1	Organisaation toimintaympäristö	19
4.2.2	Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen.....	20
4.2.3	Suunnittelu	21
4.2.4	Tukitoiminnot.....	22
4.2.5	Toiminta	24
4.2.6	Suorituskyvyn arviointi.....	25
4.2.7	Parantaminen	26
5	TTT-JÄRJESTELMÄN RAKENTAMINEN.....	28
5.1	Perehtyminen yrityksen nykytilaan.....	28
5.2	Toimenpiteet standardin vaatimusten täyttämiseksi	29
5.3	Jatkuvan parantamisen keinot TTT-järjestelmän ylläpitoon	32
6	TULOKSET JA YHTEENVETO	34
7	POHDINTA	35
	LÄHTEET	36
	LIITTEET	38

ALKUSANAT

Tämä opinnäytetyö on tehty Meri-Lapin Keskuspesulalle keväällä 2022. Haluan kiittää toimitusjohtaja Annaleena Laaksoa luottamuksesta ja mielenkiintoisesta toimeksiannosta. Aiheen ajankohtaisuus ja käytännönläheisyys olivat juuri niitä elementtejä, joita halusin opintoni päättävään kokonaisuuteen sisällyttää. Kiitos lämpimästä ja ystävällisestä vastaanotosta työpaikkanne arkeen.

Kiitos Risto Uusitalo LC Logistics Center Oy asiantuntijatuesta ja vinkeistä.

Kiitos opinnäytetyöni ohjaajat Sanna Tyni ja Sirpa Kokko asiantuntevasta ja napakasta ohjauksesta opinnäytetyön suorittamisen aikana. Kiitos luottamuksesta ja yhteistyöstä.

Lopuksi haluan kiittää perhettäni, jotka ovat uskoneet tekemiseeni ja tukeneet minua opintojeni aikana.

Torniossa 22.04.2022

Sinna-Riina Kaarlela

KÄYTETYT MERKIT JA LYHENTEET

TTT	Työterveys ja työturvallisuus
PDCA	Plan, Do, Check, Action -sykli

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on selvitystyö standardin ISO 45001:2018 mukaisesta työterveys ja työturvallisuusjärjestelmästä eli TTT-järjestelmästä. Työssä selvitetään standardin vaatimukset ja tarkastetaan vaaditut asiat kohdeyrityksessä. Työn tavoitteena on muodostaa käytännönläheinen kuva standardiin perustuvasta johtamisjärjestelmästä ja siihen liittyvistä prosesseista.

1.1 Tausta ja tavoite

Työn toimeksiantajana on Meri-Lapin Keskuspesula, jonka tarpeesta toimeksianto muodostui. Tavoitteena on, että Meri-Lapin Keskuspesula saa opinnäytetyön mukaisen tarkastelun jälkeen valmiudet sertifioida standardin ISO 45001:2018 mukaisen TTT-järjestelmän. Ennakoivan turvallisuustyön tavoitteena on ennaltaehkäistä tapaturmia ja vahinkoa terveydelle sekä edistää työhyvinvointia. Standardissa korostuu erityisesti johtajuus, sillä työturvallisuuden pohjana on johdon sitoutuminen.

Työn perustana käytetään ISO 45001:2018 standardin teoreettista viitekehystä. Viitekehystä täydennetään yksityiskohtaisemmalla teorian tiedolla, jota sovelletaan käytäntöön. Käytännön tietoa kerätään toimeksiantajayrityksen omasta materiaalista ja nykytilasta. Työ toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Standardi selvitetään ”selkokielisesti” ja se hahmotetaan kokonaisuutena. Tutkimukseen liittyvät keskustelut käydään anonyyminä työntekijöiden parissa.

Tutkimuskysymyksinä työssä ovat:

- Millainen standardi ISO 45001:2018 on?
- Miten kohdeyritys hyötyy ISO 45001:2018 mukaisen järjestelmän käyttöönotosta?
- Mitä toimia käyttöönotto käytännössä vaatii?
- Miten järjestelmä dokumentoidaan?

1.2 Toimeksiantajayritys

Meri-Lapin Keskuspesula on Keminmaassa toimiva pesulayritys, joka tarjoaa monipuoliset pesulapalvelut yrityksille, sairaaloille, laitoksille ja kotitalouksille. Pesula kuuluu Pro-Kaks osakeyhtiöön (YTJ 2022). Yrityksen toimitusjohtajana toimii Annaleena Laakso, joka osti vuonna 2006 siskonsa Annukan kanssa silloisen Toijärven pesulan. Kemissä käynnistynyt pesulatoiminta siirtyi laajentuessaan Keminmaan pesulakiinteistöön, joka koki modernisoinnin nykyaikaisen pesulatoiminnan vaatimuksille. Pesula työllistää 14 henkilöä. Annaleenan sisko Annukka Kääriäinen luotsaa Oulussa Pro-Kaks kotityöpalveluyritystä. (Meri-Lapin Keskuspesula 2022.)

Meri-Lapin Keskuspesulalla on sertifiointialan toimijan DNV (Det Norske Veritas) (DNV 2022) auditoimat johtamisjärjestelmät. Pesulalla on sertifioituna standardit SFS 14065, hygieniastandardi pesulassa huolletuille tekstiileille ja mikrobiologiselle puhtaudelle, ISO 9001 laadunhallintajärjestelmä sekä ISO 14001 ympäristöjärjestelmä. Näin ollen Meri-Lapin Keskuspesula on talousalueensa edelläkävijä ja Suomessa laajimmin sertifioitu pesula. Yrityksen kasvutarina jatkuu edelleen ja standardin ISO 45001:2018 sertifiointi on tullut ajankohtaiseksi. Sertifiointilla Meri-Lapin Keskuspesula pystyy vastaamaan lähialueiden suurien yritysten vaatimustasoon, sen noustessa lähivuosina esimerkiksi teollisuuden työvaatteiden pesupalvelussa. (Meri-Lapin Keskuspesula 2022.)

2 TYÖTURVALLISUUDEN LAINSÄÄDÄNTÖ

Työturvallisuus kuuluu jokaisen työpaikan arkeen. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus huolehtia sekä omasta että työkaverin turvallisuudesta. Työturvallisuutta edistetään työntekijöiden ja työnantajan välisellä yhteistoiminnalla, jota kutsutaan työsuojeluksi (Työturvallisuuskeskus 2022b). Työsuojelun turvin työntekijä pysyy työkykyisenä, mutta myös yritys kykenee häiriöttömään tuotantoon.

Työsuojelua ohjaa monet lait, kuten työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738), työsuojelun valvontalaki (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44) ja työterveyshuoltolaki (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383). Lakien tavoitteena on huolehtia, että työ on turvallista sekä sen tekemisen että terveellisyyden näkökulmasta. Työsuojelun lakien velvoittamana näitä asioita on käsiteltävä työpaikan yhteistoiminnassa. Käytännössä lait velvoittavat esimerkiksi arvioimaan työn riskejä, perehdyttämään uudet työntekijät, tarjoamaan työterveyden palveluita ja ylläpitämään työkykyä. (Työturvallisuuskeskus 2022b.)

Työsopimuslaki sääntelee työsuhteita. Työsopimuslain mukaan työsopimus on sopimus, jolla työntekijä sitoutuu tekemään töitä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena tämän lukuun (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan velvollisuutena on järjestää työntekijöille lakisääteinen työterveyshuolto. Lisäksi työnantajan tulee korjata kaikki työterveyshuollossa havaitut puutteet niissä töissä, joissa sovelletaan työturvallisuuslakia. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on noudatettava määräyksiä, jotka työnantaja toimivaltansa mukaisesti on antanut. Työntekijän on lisäksi noudatettava järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta, joita työ ja työolosuhteet edellyttävät turvallisuuden ja terveyden ylläpitämiseksi. Työntekijän on oman osaamisensa ja keinojensa rajoissa huolehdittava sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Myös muita työsuhdetta koskevia lakeja, kuten työaikalakeja ja työsopimuslakia, pidetään työsuojelua koskevinä säädöksinä julkisen vallan käytännön mukaisesti

(Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2021, 22). Virallisten työsuojeluun rinnastettavien lakien lisäksi työpaikalla pätee myös esimerkiksi yhdenvertaisuuslaki (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Työnantajalla ei ole oikeutta sallia työpaikalla seksuaalista häirintää, syrjivää menettelyä tai epäasiallista kohtelua. Jos työnantaja ei puutu yhdenvertaisuuslaissa mainittuihin epäkohtiin saatuaan tapahtuneesta tiedon, syntyy syrjintäoletta. Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintäperusteisiin luetaan syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Hietala ym. 2021, 77.)

Lainsäädännön rinnalle moni yritys lisää vapaaehtoisuuteen perustuvaa standardin tuomaa ohjeistusta. Taulukossa 1 on havainnollistettu Suomen standardisointiliiton oppaan mukaisesti eroja lainsäädännön ja standardien välillä. Yleisesti voidaan määritellä, että sääntely on pääasiassa pakottavaa, kuten lait ja asetukset. Standardit taas perustuvat vapaaehtoisuuteen ja yhteiseen sopimiseen. Standardien käyttöönotolla ja noudattamisella saavutetaan kuitenkin myös etuja, kuten kilpailukykyä ja kannattavuuden lisääntymistä. (SFS-opas 2015.)

Taulukko 1. Lainsäädännön ja standardien eroavaisuuksia (SFS-opas 2015)

	Lainsäädäntö	Standardit
Vapaaehtoisuus	Pakollinen	Vapaaehtoinen
Laatija	Lainsäätävä	Sidosryhmät ja yksityiset standardoimisjärjestöt
Toiminnan tyyppi	Politiikasta riippuvaa viranomaismenettelyä	Avointa ja läpinäkyvää yhteistoimintaa
Päätöksentekijä	Lainsäätävä	Sidosryhmien konsensus
Uudistaminen	Lainsäätäjän päätöksestä	Viiden vuoden välein, harjennuksen mukaan
Sisältö	Lainsäätäjän asettamia vaatimuksia	Tekniikan tason mukaisia ratkaisuja

3 PÄIVITTÄISJOHTAMINEN

Opinnäytetyössä käsitellään standardeja ja työturvallisuutta erityisesti päivittäisjohtamisen näkökulmasta. Työssä pohditaan työturvallisuusjohtamista, johdon vastuuta ja vuorovaikutteisuutta. Nämä ovat keskeisiä teemoja myös standardin ISO 45001:2018 sisällössä (SFS-ISO 45001:2018). Tässä opinnäytetyössä termillä ”johto” tarkoitetaan yhteisesti työnantajaa, työnantajan edustajaa ja esihenkilöä, ellei toisin ilmoiteta.

3.1 Työturvallisuusjohtaminen ja turvallisuuspolitiikka

Yritysturvallisuuden käsitteen on määritellyt Elinkeinoelämän keskusliiton yhteydessä toimiva yritysturvallisuuden neuvottelukunta. Yritysturvallisuuden käsitteellä katetaan kaikki työpaikan turvallisuuden osa-alueet. Nämä osa-alueet ovat työ-, ympäristö-, henkilöstö-, tieto- ja toimitilaturvallisuus, pelastusturvallisuus sekä turvallisuus koskien tuotantoa ja toimintaa. Näiden lisäksi yritysturvallisuuden luetaan väärinkäytösten hallinta sekä varautuminen ja kriisinhallinta. Työturvallisuusjohtaminen tarkoittaa johdon toimintaa työpaikan prosessien, olosuhteiden, toimintatapojen, yhteistyön ja työilmapiirin kehittämiseksi, jotta saavutetaan turvallinen työympäristö. Turvallisuusjohtamisella pyritään myös kasvattamaan terveysturvallisuutta ja työpaikan kilpailukykyä. Turvallisuusjohtamisen keskiössä on turvallisuus- ja terveysriskien hallinta. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2021, 40–41.) Termien määrittelyn perusteella voidaan todeta, että työturvallisuusjohtaminen luo perustan työturvallisuuskulttuurille, johon vaikuttaa toimintatavat, ihmisen käyttäytyminen ja johdon sitoutuminen turvallisuustyöhön.

Työturvallisuuskulttuuri kehittyy jatkuvasti reagoivasta työstä ennakoivaan turvallisuustyöhön. Arter laatutalon podcastissa vierailut konsultti Anu Rinkinen (2020) pohti työturvallisuuskulttuurin kehittymistä. Rinkisellä on yli 15 vuoden kokemus laatu-, ympäristö- ja työturvallisuusjohtajan näkökulmasta kansainvälisissä yhtiöissä. Rinkisen mukaan esimerkiksi suojavarusteiden käyttö lisääntyy työturvallisuuskulttuurin kehittyessä, kun avoin ilmapiiri kehittyy ja keskustelu lisääntyy. Tällöin työntekijät uskaltavat rohkeammin esimerkiksi huomauttaa työkaveria suojavarusteiden puutteesta, ilman leimautumisen pelkoa. Ilmapiirin kehittyminen ja mahdollistaminen lähtee esimiestyöstä ja johtamisesta. (Rinkinen 2020.)

Rinkinen (2020) määrittelee työturvallisuusasenteen liittyvän ymmärrykseen. Kun työturvallisuuskulttuurista ja sen monimuotoisuudesta keskustellaan avoimesti ja sitä tuodaan jokaisen organisaation jäsenten tietoon ja ymmärrykseen, myös sen hyödyt nähdään selkeämpinä. Esimerkiksi työpaikan vaaroja olisi hyvä miettiä yhteistyössä työntekijöiden ja johdon kanssa. Sitä kautta saa konkreettista tietoa työpaikan rutiineista ja ymmärrys riskitekijöistä karttuu. Näin ollen myös halu panostaa turvallisuustoimiin kasvaa. Tuottavuuskin lisääntyy, kun tehdään hyvin työturvallisuustyötä ja vähennetään työtapaturmia ja vaaratilanteita työssä. Tuottavuuden lisääntyminen perustuu siihen, että ihmiset pystyvät parhaimpaansa silloin kun ne voivat hyvin ja työyhteisössä on mielekäs tehdä töitä. (Rinkinen 2020.)

Työturvallisuuskulttuurin yhteydessä puhutaan myös psykologisesta turvallisuudesta. Öllerin (2022) julkaisussaan käsittelemä määritelmä psykologiselle turvallisuudelleen perustuu Timothy R. Clarkin (2020) teokseen ”The 4 Stages of Psychological Safety”. Psykologinen turvallisuus määritellään tilaksi, jossa työntekijä tuntee yhteenkuuluvuutta sekä turvallisuutta oppia, haastaa sekä osallistua. Tämän kaiken voi kokea ilman pelkoa syrjäytymisestä, häpeän tunteesta ja rangaistuksesta. Öllerin (2022) julkaisun pohjalta voidaan nostaa esille johtamisen merkitys psykologisen turvallisuuden kehittymiseen. Avoin ja arvostava vuorovaikutus lähtee johdon esimerkistä ja ohjauksesta. Psykologisessa turvallisuudessa työyhteisössä on turvallista tehdä ja yrittää ja myös epäonnistua. (Öller 2022.)

Organisaatio peilaa johtajiensa arvomaailmaa. Johdon tärkeänä pitämät asiat näkyvät valinnoissa, päätöksissä ja viestinnässä. Jos johto linjaa tiukasti, että kaikkia kohdellaan arvostavasti, tulee sen näkyä johtajan omassa käytöksessä ja tilanteisiin puuttumisessa. Tällöin myös organisaation muut jäsenet seuraavat esimerkkiä, joka vahvistaa psykologista turvallisuutta. Vastakohtana tälle ideaalille tilanteelle on esimerkiksi johtaja, joka korostaa laajasti lukuja ja suoritteita. Sellaisen johtajan alaiset helposti kokevat, että heitä ei arvosteta. Toisin sanoen arvomaailma, josta johtajuus juontaa juurensa, vaikuttaa suoraan myös johdettaviin. (Rinne 2021, 132.) Rinteen (2021) havainnot ovat linjassa Clarkin (2020) esittämiin pohdintoihin johtamisen arvomaailmasta.

”Johtajuudessa joko avaat tietä tai olet tiellä. Et ole koskaan neutraali.”

Timothy Clark (2020)

Johtajan tekemät päätökset tai tekemättä jättämiset vaikuttavat koko organisaatioon. Organisaation rohkeutta kasvattaa dynaaminen, kuunteleva ja avoin johto. Toisaalta taas organisaation toiminta takkuu, jos johto esimerkiksi rakentaa byrokratiaa, sulkeutunutta ja hidasta päätöksentekoa tai vie toimintamahdollisuuksia työntekijöitä. Olivat sitten johdon arvot mitkä tahansa, tulisi sen elää niiden mukaisesti. Jos johto tekee päätöksiään epäloogisesti tuuliviirin tavoin, muodostuu organisaatiosta turvaton. Johdon merkitys on siis suuri rohkeassa, turvallisessa ja toimivassa työympäristössä. Johdon lisäksi myös esimerkiksi keskijohdon, tiiminvetäjien tai muiden näkyvän roolin työntekijöiden arvot ja käyttäytyminen ohjaa organisaation rohkeutta. Johdon arvojen kautta voidaan myös vahvistaa psykologista turvallisuutta poistamalla virheiden tekemiseen liittyvää asennetta ja leimaamista. (Rinne 2021, 132–133.)

3.2 Johdon vastuut ja velvollisuudet työturvallisuudessa

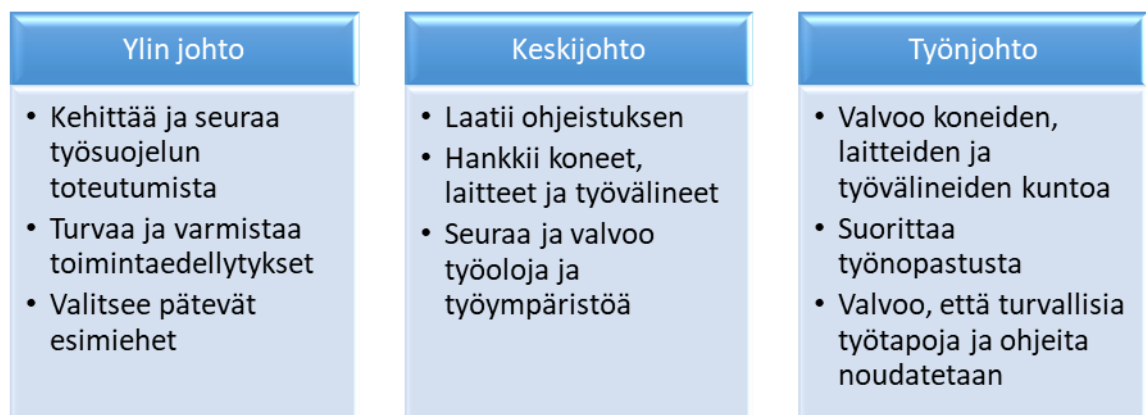
Turvallisuustoiminnassa johdon tehtävät ovat luonteeltaan strategisia. Johto on henkilökohtaisesti vastuussa siitä, että työpaikalla toteutuvat sekä lainsäädännön että hyvien hallintokäytäntöjen mukaiset menettelytavat myös turvallisuudessa. Johdon vastuulla on määrittää turvallisuuspolitiikka ja yleiset turvallisuuden päämäärät. Johdon vastuulla on myös näyttää esimerkkiä näiden toimintamallien toteutumisesta. (Laitinen ym. 2021, 214.)

Työlainsäädännössä johtajalle määritellään työnjohto- ja valvontaoikeus. Tämän oikeuden kääntöpuolena on myös vastuu päätöksistä, jotka on tehty työnjohto-oikeuden perusteella. Yrityksen johtajat vastaavat työturvallisuusvelvoitteiden täyttymisestä. Johtajan vastuulle lukeutuu myös esimerkiksi rikosoikeudellinen vastuu. (Hietala ym. 2021, 21.)

Johdolla on valvontavelvollisuus työturvallisuuden toteutumisesta. Esimerkiksi suojaruusteiden käytön toteutumisen valvonta kuuluu loppujen lopuksi johtajalle. Lain mukaan valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä ei kuitenkaan seuraa

rangaistusta, ellei laiminlyönti johda työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteen tai epäkohdan syntyyn. Esimerkiksi suojakypärän käytön valvonnan laiminlyönti luetaan epäkohdan syntymiseen ja se voi olla rangaistava teko. Valvontavelvollisuutta on jokaisella portaalla ja esimerkiksi johtajan on valvottava, että hänen alaisinaan olevat esihenkilöt tai muut johtotehtävissä olevat työntekijät täyttävät oman valvontavelvollisuutensa eli noudattavat heidän työturvallisuusvelvoitteitaan. (Hietala ym. 2021, 48.)

Kuviossa 1 on havainnollistettu työsuojeluvastuun roolien jakautumista Työturvallisuuskeskuksen (2022a) esimerkkiä mukaillen. Vastuiden jakautuminen riippuu monesta tekijästä, kuten yrityksen koosta ja toimialasta. Kuviosta kuitenkin nähdään, että jokaisella organisaation jäsenellä on oma vastuualueensa eikä työturvallisuutta voida vierittää vain esimerkiksi erilliselle turvallisuusorganisaatiolle.



Kuvio 1. Esimerkki työsuojeluvastuun roolien jakautumisesta (Mukaillen Työturvallisuuskeskus 2022a)

Johdon juridinen vastuu työturvallisuudessa peilaa siis tehtävänkuvaa ja valtuuksia. Ylin johto on vastuussa erityisesti työturvallisuuden ja -terveyden hallinnan organisoinnista ja resursoinnista. Keskijohto yleensä vastaa työpaikalla työympäristön ja työvälineiden turvallisuudesta. Keskijohdon vastuulle kuuluu myös huolehtia työnjohtoportaalte riittävät resurssit, ohjeistukset ja koulutuksen turvalliseen työskentelyyn. Työnjohdolle jää niin sanotun lattiatason töiden sujuvuuden

ja turvallisuuden vastaaminen. Ilmoitusvelvollisuus esimerkiksi turvavarusteiden puutteista koskee työnjohtoa, jonka on viipymättä ilmoitettava asiasta seuraavalle johtoportaalalle. (Laitinen ym. 2021, 221–222.)

3.3 Työntekijöiden osallistaminen ja vuorovaikutus

Lakikin velvoittaa työntekijöitä osallistumiseen ja vuorovaikutukseen. Esimerkiksi kun työntekijälle sattuu tapaturma, on siitä ilmoitettava välittömästi työnantajalle tai sen edustajalle. Vaadittaessa johtajan on annettava todistus tiedoksiannosta. (Hietala ym. 2021, 49.) Lain asettaman velvollisuuden lisäksi hyvä vuorovaikutus on myös organisaation valttikortti. Johtajan viestinnällä on merkittävä vaikutus vuorovaikutukseen. Piilotteleva ja etäinen johto luo työntekijöille turvattomuuden tunnetta, kun taas kuunteleva ja lähellä oleva johto luo turvallisen ympäristön. (Rinne 2021, 142.)

Kun puhutaan työntekijän osallistamisesta, tulkitaan usein, että osallistettava olisi lähtökohtaisesti passiivinen. Osallistamisen tarkoitus on kuitenkin vain ennestään lisätä aktiivisuutta ja innostaa työntekijöitä yhteiskehittämiseen. Negatiivisen passiivisuuden sijaan osallistamisella pyritään avoimuuteen ja rohkeampaan työympäristöön, jossa kaikki otetaan mukaan ja johon kaikki sitoutuu. Osallistamisen vastakohta on toisen ulkopuolelle jättäminen. Osallistamista voidaan määritellä myös prosessina, jonka tavoite on kaikille yhteinen. Prosessimaisessa ajattelussa osallistamiseen tarvitaan selkeät tavoitteet ja suunnitelma, sekä projektille johtaja. Lisäksi tulee tuntea osallistettavat henkilöt, sekä ylläpitää huolellista viestintää. Osallistamisen tuloksena saadaan sekä arvokasta tietoa työympäristöstä että innostunutta ja motivoitunutta yhteishenkeä organisaatioon. (Rinne 2021, 271.)

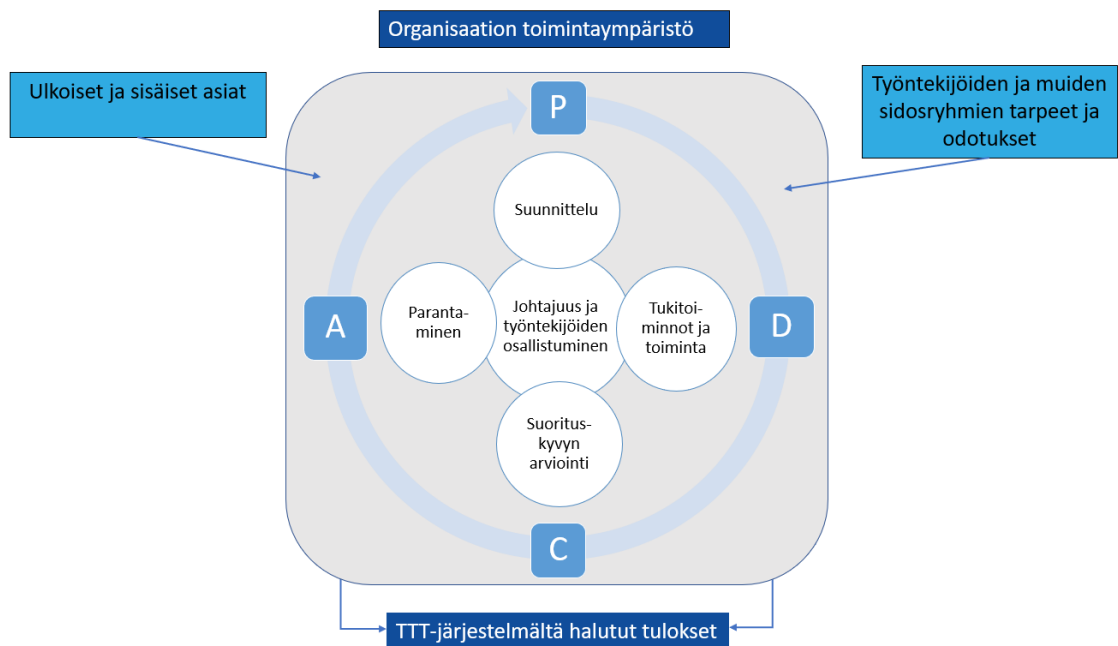
Yhtenä vuorovaikutuksen ja osallistamisen keinona käytetään palautteen antamista. Positiivisella palautteella voimme vahvistaa toisen osapuolen hyväksi todettuja ja haluttuja toimintatapoja. Kun taas halutaan ohjata palautteen saajaa havaitsemaan puutteitaan tai virheitään, sekä parantamaan toimintatapojaan, käytetään korjaavaa palautetta vuorovaikutuksen välineenä. Johtajan tulee harjoitella palautteen antamista, pyytämistä ja vastaanottamista. Se luetaan johta-

misen keskeisiin työkaluihin. Ilman vuorovaikutusta ja esimerkiksi palautekäytännöä sekä johtajan että henkilöstön on vaikea kehittyä ja parantaa työskentelyään ja toimintaansa. (Järvinen 2020, 170.)

Työyhteisön vuorovaikutustaidoissa johdon esimerkillä on väliä. Esimerkiksi muutoksia esitellessään johdon on ensin ymmärrettävä itse muutoksen tarve, jossa hän voi selkeästi perustella sen johdettavilleen. Järvinen (2020) linjaa teoksessaan, että muutosten onnistumisen ydinasia on henkilöstön tietoisuus muutoksen syihin. Ihminen haluaa ymmärtää asioiden merkityksen, jotta hän voi motivoitua esimerkiksi opettelemaan jotain uutta toimintamallia. Muutoksen saattaminen työyhteisön tietoisuuteen jää johdon viestinnän vastuulle. (Järvinen 2020, 176.)

4 STANDARDIN ISO 45001:2018 MUKAINEN TYÖTERVEYS- JA TYÖTURVALLISUUSJÄRJESTELMÄ

ISO 45001:2018 on kansainvälinen standardi työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmästä eli TTT-järjestelmästä, joka perustuu jatkuvan parantamisen filosofiaan (SFS-ISO 45001:2018, 5). Standardin mukaisen johtamisjärjestelmän tarkoituksena on ennaltaehkäistä tapaturmia, vahinkoa terveydelle ja työperäisiä kuolemia sekä edistää työhyvinvointia. Standardi ulottaa menettelyt lain edellyttämää tasoa pidemmälle. Standardin mukainen sertifiointi antaa ennen kaikkea vahvan signaalin, että yritys työskennellään tosissaan turvallisen työympäristön ja hyvinvoinnin puolesta. Ennen käytössä oli työterveys- ja työturvallisuusjulkaisuna tunnettu OHSAS 18001, jonka tämä standardi korvaa. Standardia voidaan soveltaa kaiken kokoisille yrityksille, toimialasta riippumatta. (Kiwa Inspecta Oy N.d.) ISO 45001 standardin yhteensopivuus muiden ISO-järjestelmien, kuten ISO 9001 ja ISO 14001 helpottaa johtamisjärjestelmien integrointia (SFS-ISO 45001:2018, 5).



Kuvio 2. Toimintakaavio ISO 45001:2018 standardille (Mukaillen SFS-ISO 45001:2018, 7)

ISO 45001:2018 noudattaa PDCA-sykliä (plan, do, check, act – suunnittele, toteuta, arvioi, toimi), jota havainnollistetaan kuviossa 2. PDCA-sykli on iteratiivinen

prosessi, jonka avulla tavoitellaan jatkuvaa parantamista. Siinä johtamisjärjestelmän käyttöönotto kulkee karkeasti neljässä osassa. Suunnitteluvaiheessa määritetään ja arvioidaan TTT-riskit ja mahdollisuudet sekä asetetaan tavoitteet. Toteutuksessa toimitaan suunnitelman mukaisesti ja arvioidessa seurataan ja mitataan toteutunutta prosessia. Toiminnan vaiheessa tartutaan toimenpiteisiin, joilla edistetään jatkuvaa parantamista haluttujen TTT-toiminnan tasojen saavuttamiseksi. (SFS-ISO 45001:2018, 6.)

Standardin ISO 45001:2018 vaatimukset ovat verrattavissa työturvallisuuslakiin, ja ne tukevat toinen toisiaan. Suurin ero niiden välillä koskee dokumentointia. Laki ei edellytä dokumentoitua johtamisjärjestelmää, eikä sen auditointia ja johdon katselmusta. Myös toiminnan mittaamisen vaatimukset ovat standardissa selkeämmät kuin laissa. Yksi merkittävin eroavaisuus, joka koetaan jopa puutteena työturvallisuuslaissa, on selvä vaatimus sattuneiden tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden tutkinnasta. Työtapaturma- ja ammattitautilaki velvoittaa kuitenkin ilmoittamaan työtapaturmat vakuutusyhtiölle. Joissain työturvallisuuden näkökulman kohdissa laki on kuitenkin täsmällisempi kuin standardi. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi vaarojen yksityiskohtaisempi selvitys, opetuksen ja ohjauksen sisältö sekä yhteisen työpaikan velvoitteet. (Laitinen ym. 2021, 198–200.)

4.1 Standardin sertifiointin hyödyt

Sertifiointi on arviointiin perustuvaa todistusten myöntämistä. Sertifikaatilla voidaan osoittaa, että yritys täyttää siinä mainitut standardit tai muut kriteerit. Yrityksen sertifiointi toteutetaan auditoimalla, eli paikan päällä tehtävällä arvioinnilla. (Kiwa Inspecta Oy.) TTT-järjestelmän käyttöönotossa standardi tarjoaa kansainvälisesti hyväksytyn viitekehyksen, jolla lähdetään parantamaan työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Kun käytetään valmista mallia vaatimusten tarkasteluun, on työskentely helpompaa ja kaikki hallintatoimenpiteet tulee järjestelmällisesti tehtyä. (Paasonen 2020.)

ISO 45001:2018 standardin mukaisen sertifioidun TTT-järjestelmä yritykselle tuomia etuja ovat

- tapaturmien ja ammattisairauksien väheneminen
- henkilöstön korkeampi motivaatio, tehokkuus ja hyvinvointi työpaikalla sekä näiden ohella myös tuottavuuden kasvu
- taloudellisuus, kun työntekijöiden sairaspöissaolat vähenevät ja vakuutusmaksut pienenevät
- järjestelmällinen ja kansainvälinen turvallisuusjohtamisen malli
- riskien tunnistamisen ja työskentelytapojen parantamisen työkalu
- jatkuvasti kehittyvä johtamisjärjestelmä, joka täyttää lailliset ja säädetyt velvoitteet
- positiivinen yrityskuva sekä laadun että kannattavuuden näkökulmasta asiakkaalle
- positiivinen yrityskuva työntekijälle työpaikan turvallisista toimintatavoista, johdon asiantuntevuudesta ja organisaation vastuullisuudesta. (Occupational health and safety: ISO 45001: 2018; Väisänen 2018.)

4.2 Standardin vaatimukset yrityksen TTT-järjestelmässä

Standardin ISO 45001:2018 vaatimuksissa korostuu erityisesti johdon sitoutuminen, riskien sekä mahdollisuuksien hallinta, työntekijöiden osallistuminen ja työterveys- ja työturvallisuusasioiden sisällyttäminen organisaation johtamisjärjestelmään (SFS-ISO 45001:2018, 5). Standardin vaatimukset käsitellään seuraavaksi samassa järjestyksessä, kuin ne esiintyvät standardissa.

4.2.1 Organisaation toimintaympäristö

Organisaation tulee määrittää ne organisaatiolle olennaiset ulkoiset ja sisäiset asiat, joka vaikuttavat organisaation kykyyn saavuttaa TTT-järjestelmän halutut tulokset. Näitä asioita ovat esimerkiksi toimialakuvaus, sertifikaatin laajuus, toiminta-alue maantieteellisesti, luvanvaraiset työt sekä niiden vastuuhenkilöt. Organisaation toimintaympäristöön vaikuttavia ulkoisia ja sisäisiä tekijöitä ovat myös yrityksen toimintaperiaatteet, organisaation kulttuuri ja sidosryhmät, jotka kaikki tulee määrittää standardin mukaisesti. (SFS-ISO 45001:2018, 16.)

Organisaation on linjattava TTT-järjestelmälle rajaukset ja soveltaminen, jolloin muodostuu TTT-järjestelmän soveltamisala. Täytyy määrittää, koskeeko TTT-järjestelmä koko organisaatiota vai sen tiettyä osaa. Soveltamisalan määrittäminen ei saa kuitenkaan rajata pois esimerkiksi sellaisia toimintoja tai palveluita, joilla on vaikutus TTT-toiminnan tasoon eikä sen avulla saa kiertää lakisääteisiä tai muita vaatimuksia. Soveltamisala ei saa johtaa esimerkiksi sidosryhmiä harhaan, vaan sidosryhmienkin tarpeet ja odotukset täytyy ottaa huomioon. Toimintaympäristössään organisaation tulee luoda ja ottaa käyttöön TTT-järjestelmä, joka sisältää tarpeelliset prosessit ja niiden vaikutukset koko organisaation vaatimukset huomioon ottaen, ja jota on ylläpidettävä ja parannettava standardin mukaisesti. Soveltamisalan on oltava dokumentoituna tietona. (SFS-ISO 45001:2018, 16.)

4.2.2 Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen

Organisaation ylimmän johdon on osoitettava johtajuutta ja sitoutumista TTT-järjestelmässä. Johdon on otettava kokonaisvastuulleen työstä aiheutuvien vammojen tai terveyden heikentymisen ehkäisy, sekä turvallisen ja terveellisen työpaikan toimintamallien luonti. TTT-politiikan ja tavoitteiden tulee olla yhdenmukaisia organisaation strategian kanssa. Johdon tulee varmistaa, että TTT-järjestelmän luomiselle, toteuttamiselle, ylläpitämiselle ja parantamiselle on riittävät resurssit saatavilla. (SFS-ISO 45001:2018, 17–19.)

Standardin ISO 45001:2018 mukaisen TTT-järjestelmän johtajuuteen liitetään TTT-politiikka, joka ylimmän johdon on laadittava, otettava käyttöön ja ylläpidettävä. TTT-politiikan tulee sisältää terveellisten ja turvallisten työskentelyolosuhteiden luontiin sitoutuminen, jotta voidaan ehkäistä vammoja ja terveyden heikentymistä. TTT-politiikka on sovellettava organisaation tarkoituksen, koon, toimintariskien ja TTT-riskien ja -mahdollisuuksien mukaisesti. Myös TTT-politiikan tulee olla dokumentoituna ja saatavilla sekä henkilöstölle että sidosryhmille. Sen tulee olla tarkoituksenmukainen ja koko organisaation tiedossa. (SFS-ISO 45001:2018, 17–19.)

Organisaation ylimmän johdon on varmistettava, että roolien vastuut ja valtuudet määritellään, ylläpidetään dokumentoituna tietona ja viestitään organisaation eri tasoilla. Johto määrittelee henkilöt, joilla on vastuut ja valtuudet varmistaa TTT-

järjestelmän olevan vaatimusten mukainen sekä vastuut ja valtuudet raportoida TTT-järjestelmän suorituskyvystä ylimmälle johdolle. Työntekijöiden on otettava vastuulleen oman hallinta-alueensa TTT-järjestelmän osa-alueet. On otettava huomioon, että lopullinen vastuu on kuitenkin aina ylimmällä johdolla, vaikka organisaation eri tasoillakin nimettäisiin vastuita ja valtuuksia eri henkilöille. (SFS-ISO 45001:2018, 17–19.)

Standardin ISO 45001:2018 mukaisessa TTT-järjestelmän organisaatiossa on työntekijöillä oikeus tulla kuulluksi. Organisaatioon täytyy luoda, ottaa käyttöön ja ylläpitää prosesseja, joiden avulla organisaation eri tasoilla ja toiminnoissa olevia työntekijöitä kuullaan. Työntekijöillä tai heidän edustajillaan tulee olla oikeus osallistua TTT-järjestelmän luomiseen, suunnitteluun, toteutukseen ja parantamiseen. Osallistumista varten työntekijöille on toimitettava hyvissä ajoin selkeää, ymmärrettävää ja olennaista tietoa TTT-järjestelmästä. Työntekijöiden kuulemista on painotettava esimerkiksi, kun luodaan TTT-politiikkaa, määritetään organisaation rooleja ja sidosryhmien tarpeita sekä jatkuvan parantamisen toiminnassa. Työntekijöiden osallistumista taas tulee painottaa esimerkiksi, kun tunnistetaan ja pyritään poistamaan vaaroja ja riskejä. Työntekijöiden osallistumisella on merkitystä myös, kun määritetään viestintätapoja tai toimenpiteitä vaaratilanteiden ja poikkeamisen tutkintaan. Työntekijöitä kuullaan ja osallistetaan, mutta johdon vastuulla on varmistaa, että TTT-järjestelmällä saavutetaan halutut tulokset. (SFS-ISO 45001:2018, 17–19.)

4.2.3 Suunnittelu

TTT-järjestelmän suunnittelussa täytyy tarkastella toimintaympäristön, sidosryhmien ja TTT-järjestelmän soveltamisalan vaatimuksia sekä määrittää riskit ja mahdollisuudet. Suunnittelussa on otettava huomioon vaarat, TTT-riskit ja -mahdollisuudet sekä lakisääteiset vaatimukset. Suunnittelun avulla edesautetaan haluttujen tulosten saavuttamista, vähennetään ei-toivottuja vaikutuksia ja saadaan aikaa jatkuvaa parantamista. Organisaation tulee dokumentoida riskit ja mahdollisuudet sekä prosessit ja toimenpiteet niiden saavuttamiseen. (SFS-ISO 45001:2018, 19–23.)

Organisaation tulee luoda, ottaa käyttöön ja ylläpitää prosesseja jatkuvaan ja vaaroja ennakoivaan tunnistamiseen. Prosesseissa huomioidaan työn organisointi, sosiaaliset tekijät, johtajuus ja organisaation kulttuuri. Sosiaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi työkuorma, työaika, häirintä ja kiusaaminen. Prosesseihin huomioidaan tavanomaiset ja epätavalliset toiminnot ja tilanteet työpaikalla, mukaan lukien esimerkiksi työvälineet, materiaalit, olosuhteet ja inhimilliset tekijät. Vaaroja ennakoivassa tunnistamisessa tulee käydä läpi myös mahdolliset hätätilanteet ja ennestään sattuneet läheltä piti -tilanteet. TTT-riskien arviointiin käytettävien menetelmien ja kriteerien soveltamisalan, luonteen ja ajoituksen määrittelyllä varmistetaan, että ne ovat pikemminkin ennakoivia kuin reagoivia ja että niitä käytetään järjestelmällisesti. (SFS-ISO 45001:2018, 19–23.)

Suunnitteluvaiheessa organisaation tulee suunnitella toimenpiteet, joilla käsitellään määriteltäviä riskejä ja mahdollisuuksia sekä lakisääteisiä vaatimuksia. Organisaation tulee suunnitella toimenpiteet, kuinka valmistaudutaan ja reagoidaan hätätilanteisiin. Toimenpiteitä suunnitellessaan tulee käydä läpi parhaat käytännöt, teknologiset vaihtoehdot sekä taloudelliset, liiketoiminnalliset ja toiminnalliset vaatimukset. (SFS-ISO 45001:2018, 19–23.)

Organisaation tulee asettaa TTT-tavoitteet asiaankuuluville toiminnoille ja tasoille, jotta voidaan ylläpitää ja jatkuvasti parantaa TTT-järjestelmää ja TTT-toiminnan tasoa. Tavoitteiden on oltava yhdenmukaisia TTT-politiikan kanssa sekä niiden tulee olla mitattavissa, toimialasta riippuen. Niitä on seurattava, niistä on viestittävä ja niitä on päivitettävä, silloin kun se on tarkoituksenmukaista. Suunnitteluvaiheessa tulee määrittää TTT-tavoitteiden saavuttamiseen keinot: mitä tehdään, millä resurssein, kenen vastuulla milloin toimet saadaan valmiiksi ja miten tuloksia arvioidaan. TTT-tavoitteet ja suunnitelmat tulee myös olla dokumentoituina. (SFS-ISO 45001:2018, 19–23.)

4.2.4 Tukitoiminnot

TTT-järjestelmän tekoon, käyttöönottoon, ylläpitoon ja jatkuvaan parantamiseen tulee määritellä ja varata tarvittavat resurssit organisaatiosta. Resursseja määrittäessä on rajattava pätevyysvaatimukset työntekijöille, joiden työtehtävät vaikuttavat TTT-toiminnan tasoon. Työntekijöiden pätevyys tulee varmistaa esimerkiksi

koulutuksen, harjoittelun tai kokemuksen perusteella. Tarvittaessa pätevyyttä työntekijöille hankitaan ja ylläpidetään, esimerkiksi kouluttamalla tai siirtämällä toisiin työtehtäviin. Pätevyys tulee tarvittaessa näyttää dokumentoidusta tiedosta. (SFS-ISO 45001:2018, 23–25.)

Tukitoimintoihin kuuluu tietoisuus ja viestintä. TTT-tavoitteista ja -politiikasta ja tiedotettava työntekijöille. Työntekijöille tulee tuoda ilmi, miten he voivat vaikuttaa TTT-järjestelmään ja mitä hyötyä koko järjestelmästä on. Organisaation tulee tiedottaa vaaratilanteista ja tutkinnoista niiltä osin, kun ne ovat työntekijän kannalta oleellisia. Työntekijöiden tulee tietää, että heillä on oikeus poistua vaaralliselta vaikuttavasta tilanteesta. Työntekijöille tulee myös tiedottaa seurauksista, joita TTT-järjestelmän vaatimusten noudattamatta jättämisellä voi olla. (SFS-ISO 45001:2018, 23–25.)

Organisaation on luotava, otettava käyttöön ja ylläpidettävä TTT-järjestelmän kannalta olennainen sisäisen ja ulkoisen viestinnän prosesseja. Niistä tulee käydä ilmi mistä, milloin ja keiden kanssa viestitään. Viestintäprosesseissa tulee huomioida yksilöiden väliset erot, esimerkiksi kieli, kulttuuri ja lukutaito. Sekä ulkoisen että sisäisen viestinnän on oltava lain rajoissa ja yhteensopivaa TTT-järjestelmän tietojen kanssa. (SFS-ISO 45001:2018, 23–25.)

Organisaation TTT-järjestelmän on sisällettävä dokumentoitua tietoa sekä suoraan standardin vaatimilta osilta että organisaation itse määrittelemien TTT-järjestelmän vaikuttavuudelle välttämätöntä tietoa. TTT-järjestelmän dokumentoidun tiedon laatuun vaikuttaa organisaation toimiala, sen koko sekä sen tuottamien tuotteiden ja palveluiden tyyppi. TTT-järjestelmän dokumentoidun tiedon on oltava tarvittaessa saatavilla käyttötarkoitukseen sopivassa muodossa ja se on suojattava asianmukaisesti. Dokumentoidun tiedon hallinnan osia on tiedon jakelu ja saatavuus, pääsy tietoihin, varastointi, muutostenhallinta sekä säilytysaika ja hävittäminen. (SFS-ISO 45001:2018, 23–25.)

4.2.5 Toiminta

Organisaation tulee suunnitella, ottaa käyttöön ja ylläpitää prosesseja, joilla täytetään TTT-järjestelmän vaatimukset ja suunnitteluvaiheessa määritellyt toimenpiteet toteutuvat. Esimerkiksi vaarojen poistamiseen ja TTT-riskien vähentämiseen käytetään seuraavanlaista hallintakeinojen hierarkiaa:

- vaaran poistaminen
- menetelmien, prosessien, materiaalien ja välineiden turvallisemmilla vaihtoehtoilla korvaaminen
- työn organisointi uudelleen teknisenä hallintakeinona
- koulutus hallinnollisena ohjauskeinona
- asianmukaisten henkilönsuojainten käyttö. (SFS-ISO 45001:2018, 26–28.)

Toimintaan liittyy muutosten hallinta, jossa organisaation täytyy luoda prosessit TTT-toiminnan tasoon vaikuttavien muutosten toteuttamiseen ja hallintaan. Tällaisia muutoksia voi olla esimerkiksi

- kokonaan uudet tuotteet, palvelut ja prosessit tai muutokset jo olemassa oleviin
- työpaikan sijainnin ja ympäristön, työskentelyolosuhteiden tai välineiden ja laitteiden muutokset
- lakisäätteiset ja muiden vaatimusten muutokset
- tietämyksen ja teknologian kehitys. (SFS-ISO 45001:2018, 26–28.)

Organisaation tulee arvioida tahattomasti syntyvien muutoksien seurauksia sekä pyrittävä vähentämään mahdollisia haittavaikutuksia tarpeen mukaan (SFS-ISO 45001:2018, 26–28).

Standardin mukaisessa toiminnan vaiheessa hallitaan tuotteiden ja palveluiden hankintaa prosesseilla, joilla varmistetaan, että ne ovat TTT-järjestelmän mukaisia. Urakoitsijan ja sen työntekijöiden on täytettävä organisaation TTT-järjestelmän vaatimukset, joten organisaation täytyy hankintaprosesseissa määritellä

urakoitsijoiden valintaan käytettävät työterveys- ja työturvallisuuskriteerit. Organisaation tulee varmistaa, että ulkoistettuja toimintoja ja prosesseja valvotaan. Prosesseihin ja toimintoihin sovellettavan ohjauksen tyyppi ja aste tulee määrittellä TTT-järjestelmässä. (SFS-ISO 45001:2018, 26–28.)

Organisaation tulee luoda, ottaa käyttöön ja ylläpitää prosesseja, joiden mukaisesti valmistaudutaan ja reagoidaan tunnistettuihin mahdollisiin hätätilanteisiin. Hätätilanteissa toimimiseen liittyvien prosessien kuvaukset tulee olla dokumentoituna tietona. Näitä prosesseja ovat esimerkiksi

- hätätilanteiden toimenpiteiden ja ensiavun määrittäminen
- hätätilanteissa toimimiseen liittyvän koulutuksen tarjoaminen
- koulutuksessa saadun hätätilanteiden toiminnan osaamisen säännöllinen testaaminen ja harjoittelu
- suorituskyvyn arviointi hätätilanteissa
- tiedottaminen työntekijöille heidän velvollisuuksistaan ja vastuistaan
- tiedottaminen myös urakoitsijoille ja muille sidosryhmille hätätilanteissa toimimisesta. (SFS-ISO 45001:2018, 26–28.)

4.2.6 Suorituskyvyn arviointi

Organisaation tulee luoda, käyttöönottaa ja ylläpitää prosesseja seurantaan, mittaukseen, analysointiin ja suorituskyvyn arviointiin. Organisaatio määrittelee mitä seurataan ja mitataan, jotta voidaan todentaa lakisääteisten ja muiden vaatimusten täyttymistä ja TTT-tavoitteiden saavuttamisen edistymistä. Organisaatio määrittelee, mitä menetelmiä mittauksiin käytetään kelvollisten tulosten saavuttamiseksi. Kriteerit ja seurannan aikataulutuksen saa organisaatio itse määrittää. Organisaation tulee varmistaa mittavälineistön huolto ja asianmukainen käyttö. Asianmukaisuuden varmistamiseksi esimerkiksi mittalaitteiden kalibroinnista saatavat dokumentit on säilytettävä. (SFS-ISO 45001:2018, 28–30.)

Suorituskykyä arvioidaan suunnitelluin aikavälein tehtävillä sisäisillä auditoinneilla, joista saatujen tietojen perusteella voidaan arvioida, onko TTT-järjestelmä sekä omien TTT-järjestelmää koskevien vaatimusten että ISO 45001:2018 stan-

dardin vaatimusten mukainen ja onko TTT-järjestelmää ylläpidetty asianmukaisesti. Organisaation tulee suunnitella, laatia, toteuttaa ja ylläpitää auditointiohjelmaa, joissa on määritelty esimerkiksi auditointien taajuus, menetelmät, vastuut, eri tahojen kuulemismenettelyt ja raportointi. (SFS-ISO 45001:2018, 28–30.)

Ylimmän johdon tulee katselmoida organisaation TTT-järjestelmä läpi suunniteluin väliajoin todetakseen, että se on edelleen soveltuva, tarkoituksenmukainen ja vaikuttava. Johdon katselmuksessa tarkastellaan

- aikaisemmista johdon katselmuksista käynnistyneitä toimenpiteitä ja niiden tilannetta
- TTT-järjestelmän kannalta olennaisia ulkoisten ja sisäisten asioiden muutoksia
- asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja TTT-politiikan noudattamista
- TTT-toiminnan tasoa, mukaan lukien
 - vaaratilanteet, poikkeamat, korjaavat toimenpiteet ja jatkuva parantaminen
 - seurannan ja mittauksen tulokset
 - vaatimuksenmukaisuus sekä lakisääteisesti että muiden vaatimusten osalta
 - auditointien tulokset
 - työntekijöiden kuuleminen ja osallistaminen
 - riskit ja mahdollisuudet
- TTT-järjestelmän ylläpidon vaadittujen resurssien riittävyyttä
- viestintää sidosryhmien kanssa
- jatkuvan parantamisen mahdollisuuksia. (SFS-ISO 45001:2018, 28–30.)

Johdon katselmuksen tuloksista tulee käydä ilmi päätökset, onko TTT-järjestelmä edelleen soveltuva, tarkoituksenmukainen ja onko halutut tulokset saavutettu (SFS-ISO 45001:2018, 28–30).

4.2.7 Parantaminen

Organisaation tulee raportoida, tutkia ja toimia siten, että voidaan määrittää ja hallita vaaratilanteita ja poikkeamia. Organisaation on reagoitava välittömästi

vaaratilanteeseen tai poikkeamaan, kun sellainen havaitaan. Tilanteesta riippuen organisaation tulee ryhtyä toimiin sen hallitsemiseksi ja korjaamiseksi, sekä käsiteltävä sen seurauksia. Työntekijöiden ja muiden olennaisten sidosryhmien kanssa on arvioitava korjaavien toimenpiteiden tarve. Korjaavien toimenpiteiden on oltava tarkoituksenmukaisia vaaratilanteiden tai poikkeamien jo aiheuttamiin tai mahdollisesti aiheuttamiin vaikutuksiin nähden. Korjaavat toimenpiteet ja niiden käsittely tulee dokumentoida ja tiedottaa. Tarvittaessa TTT-järjestelmään on tehtävä muutoksia. (SFS-ISO 45001:2018, 30–31.)

Jatkuvan parantamisen keinoin organisaation tulee kehittää TTT-järjestelmän soveltuvuutta, tarkoituksenmukaisuutta ja vaikuttavuutta. Kehitystä saadaan parantamalla TTT-toiminnan tasoa, edistämällä kulttuuria, joka tukee TTT-järjestelmää ja edistämällä työntekijöiden osallistumista. Jatkuvan parantamiseen kuuluu viestintä tuloksista työntekijöille ja dokumentointi jatkuvan parantamisen näytöistä. (SFS-ISO 45001:2018, 30–31.)

5 TTT-JÄRJESTELMÄN RAKENTAMINEN

Opinnäytetyön toiminnallisen vaiheen tavoitteena oli selvittää standardin vaatimuksien mukaan tehtävät muutokset ja parannukset kohdeyrityksessä. Seuraavissa luvuissa verrataan kohdeyrityksen vastausta standardin asettamiin vaatimuksiin, jotka esiteltiin kappaleessa 4.2.

5.1 Perehtyminen yrityksen nykytilaan

Työ aloitettiin perehtymällä toimeksiantoon ja kohdeyritykseen. Yrityksen historian ja nykytilan perusteella tehtiin kartoitus tarvittavista toimenpiteistä. Vaatimuksien pohjalta jäseneltiin Meri-Lapin Keskuspesulan jatkuvan kehittämisen osa-alueista kuvion 3 mukainen kaavio. Toimintaympäristöksi määriteltiin koko organisaatio. TTT-järjestelmä päätettiin integroida jo olemassa olevaan laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmään, joten soveltamisalan päätettiin olevan sama. Dokumentaation osalta päätettiin täydentää jo olemassa olevaa ympäristö- ja laatu-käsikirjaa standardin ISO 45001:2018 vaatimuksien mukaan. Perehtymisen yhteydessä tutustuttiin ympäristö- ja laatujohtamisjärjestelmien materiaaleihin ja selvitettiin, mitä lisäyksiä niihin tulee tehdä.



Kuvio 3. Meri-Lapin Keskuspesulan jatkuvan kehittämisen osa-alueet

TTT-johtamisjärjestelmän käyttöönoton kannalta oli tärkeää tutustua työskentely-ympäristöön ja päivittäisiin työtehtäviin. Toiminnallisen vaiheen alkaessa jalkautettiin kentälle seuraamaan päivittäistä työskentelyä ja havainnoimaan ympäristöä turvallisuusnäkökulmasta. Työntekijöitä osallistettiin anonyymin keskustelun ja vuorovaikutuksen keinoin. Tavoitteena oli saada muodostettua puolueeton kuva yrityksen TTT-politiikasta. Perehtyessä tarkasteltiin esimerkiksi työhöjeiden ajantasaisuus, kemikaalien asianmukainen merkintä ja pelastusohjeet. Perehtymisvaiheessa selvitettiin työturvallisuuden lakisääteiset vaatimukset ja niiden toteutuminen.

Perehtymisen yhteydessä määriteltiin TTT-järjestelmän riskit. TTT-järjestelmän käyttöönoton vaatimat resurssit selvitettiin ja niiden riittävyyden toteutumiseen sitouduttiin. TTT-järjestelmä vaatii myös työntekijöiltä sitoutumista, jonka eteen johdon on tehtävä tavoitteellisesti töitä. On olemassa riski, että työturvallisuutta ei oteta vastaan riittävällä vakavuudella. Johdon haasteena on saada TTT-politiikka ja tavoitteet osaksi jokapäiväistä työskentelyä. Järjestelmän ylläpito vaatii säännöllistä asian esille nostoa, jota tullaan tekemään viikkopalaverissa.

5.2 Toimenpiteet standardin vaatimusten täyttämiseksi

Työn toteutusvaiheessa alettiin korjaamaan perehtymisvaiheessa havaittuja puutteita. Tulevaa auditointia silmällä pitäen täydennettiin yrityksen jo olemassa olevaa dokumentaatiota esimerkiksi hätätilanneohjeiden osalta. Organisaation roolien osalta täydennettiin työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun koulutuksia, ja niistä hankittiin kirjalliset dokumentit. Muitakin tarkennuksia tehtiin, esimerkiksi koneiden vaatimuksenmukaisuusdokumenttiin ja riskihallintataulukkoon. Kaikkia muutoksia yhdisti järjestelmällisyys ja huolellisuus versiohistorian hallinnassa. Pienenkin yrityksen dokumentaatiossa on tärkeää, että kaikille tiedostoille on oma paikkansa ja ne ovat helposti löydettävissä tarvittaessa. Opinnäytetyön ohella valmistuneet uudet materiaalit luovutettiin yrityksen käyttöön. Osa dokumenteista sisältää salaista tietoa, joten niitä ei ole liitetty opinnäytetyön julkiseen versioon kokonaisuudessaan.

Standardin ISO 45001:2018 mukaan määritettiin kohdeyrityksen TTT-politiikka. Määrittämisessä huomioitiin sekä työntekijän, asiakkaan, viestinnän että toimintaympäristön näkökulmat. TTT-politiikan punaiseksi langaksi muodostui lause ”Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus turvalliseen työpäivään”. TTT-politiikka kirjattiin ylös yksityiskohtineen, minkä lisäksi siitä luotiin tiivistetty kuvaus PowerPoint-dialle. Diaa voidaan hyödyntää viestinnässä sekä kohdeyrityksen omalla ilmoitustaululla, että organisaation ulkopuolisessa viestinnässä kuvaamaan yrityksen sitoutumista työturvallisuustoimintaan. (Kuva 1)



Kuva 1. TTT-politiikka lyhyesti

TTT-tavoitteeksi yritykselle asetettiin nolla tapaturmaa ja turvallinen työpäivä kaikille. Tavoite saavutetaan tuomalla työturvallisuusajattelu kentälle jokapäiväiseen työskentelyyn ja lisäämällä ymmärrystä työturvallisuuden merkityksestä. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi yrityksessä järjestettiin turvallisuuspäivä, jonka ohjelmassa oli työturvallisuuskoulutus ja käytännön esimerkkejä työturvallisuuden merkityksestä. Työturvallisuuskoulutuksessa käsiteltiin turvallisuusjohtamista, ISO 45001:2018 standardin vaatimuksia, organisaation työterveys- ja turvallisuuspolitiikkaa, henkilöstön vastuita ja velvollisuuksia työterveys- ja työturvallisuusasioissa, sekä yhteisiä tavoitteita näille asioille. Koulutuksen materiaalin sisällysluettelo on kuvassa 2.



Kuva 2. Standardiin ISO 45001:2018 pohjautuvan työturvallisuuskoulutuksen materiaalin sisällysluettelo

Turvallisuuspäivän lisäksi työpaikan ilmoitustaululle julkaistiin työturvallisuusmateriaalia. Työntekijöiden kanssa pidettiin turvallisuuskävely, jossa jokainen sai osallistua työn riskitekijöiden havainnointiin. Havaintojen perusteella päivitettiin työohjeisiin turvallisuusohjeet. Työturvallisuusohjeet liitettiin myös uuden työntekijän perehdytysohjelmaan.

TTT-tavoitteena oli luoda ilmapiiri, jossa työturvallisuus on kaikkien yhteinen asia. Tämän tavoitteet saavuttamisessa johdon esimerkillä on suuri vaikutus ja johdon tulee näyttää esimerkkiä turvallisesta työskentelystä. Jotta työturvallisuudesta saataisiin yhteinen asia, otettiin käyttöön turvahavaintojen teko kaikille työntekijöille. Turvahavaintojen teolle asetettiin jokaiselle henkilökohtainen tavoite. Kun tavoite on täytynyt toimitusjohtajan hyväksymällä tasolla, palkitaan koko henkilökunta kulloinkin sovitulla tavalla. Turvahavaintoihin laajennettiin OP-riskihallintaohjelman digitaalista ilmoituskäytäntöä. Saavutettavuuden vuoksi työntekijöille annettiin mahdollisuus tehdä turvahavainto myös käsin kirjoittamalla lomakkeelle, joka näkyy liitteessä 1. Käsin kirjattujen havaintojen pohjana käytettiin samoja kohtia, joita digitaalisessa versiossa on.

TTT-tavoitteeksi asetettiin psykologisesti turvallinen työpaikka, jossa poikkeamiin reagoidaan ripeästi. Tavoitteena on myös osoittaa asiakkaalle työturvallisuustoiminnan taso ja täten vahvistaa asemaa talousalueen edustajana. Toiminnan tason osoittamiseksi standardin ISO 45001:2018 mukaisesta työturvallisuusjohtamisesta saatava sertifikaatti julkaistaan yrityksen kotisivuilla ja se tuodaan näkyvälle paikalle myös yrityksen toimitiloihin. Isoimmilla asiakkaille uudesta sertifikaatista tiedotetaan myös henkilökohtaisella viestinnällä. Kuvassa 3 on TTT-Tavoitteiden dokumentin dia, jossa TTT-tavoite on tiivistettynä.



Kuva 3. Meri-Lapin Keskuspesulan TTT-tavoite

5.3 Jatkuvan parantamisen keinot TTT-järjestelmän ylläpitoon

Standardin ISO 45001:2018 yhtenä vaatimuksena on, että organisaation tulee kehittää TTT-järjestelmän soveltuvuutta, tarkoituksenmukaisuutta ja vaikuttavuutta jatkuvan parantamisen keinoin. Yhtenä parantamisen kohtana on TTT-ohjelman suunnittelu ja ylläpito. Meri-Lapin Keskuspesulan TTT-ohjelmaksi asetettiin tietty prosessin vaihe, johon liittyy infektiovaara. TTT-ohjelman avulla kyseinen prosessi halutaan saada selkeämmäksi ja turvallisemmaksi. TTT-ohjelman mukaisesti prosessille määriteltiin uudet työohjeet. Ohjelmalle määriteltiin turvallisuuspäämäärä, konkreettiset tavoitteet, parantaminen ja seuranta. TTT-ohjelma

on osa jatkuvan parantamisen työkaluja, joilla TTT-toiminnan taso saadaan pidettyä yllä jatkossakin.

Jatkuvan parantamisen keinona turvallisuusorganisaation johto sitoutui käyttämään turvahavaintojen ja tapaturmien tutkintaan yhtenevää linjaa. Jokainen turvahavainto tullaan käsittelemään OP-riskihallintaohjelman digitaalisella lomakkeella. Turvahavaintojen käsittelijänä toimii yrityksen toimitusjohtaja. Turvahavaintojen käsittelyssä on toimenpiteet epäkohdan korjaamiseksi, ja ne kuitataan tehdyksi. Jotta turvahavaintokäytäntö jatkuu organisaation muuttuessakin, lisättiin siitä ohjeistus perehdytysmateriaaliin. Tapaturmien tutkinnalle laadittiin oma kaavake (Liite 2), jossa tapaturman juurisyyn selvittämiseen käytetään ”5xmiksi”-menetelmää.

Yhtenä jatkuvan parantamisen työkaluna toimii johdon katselmukset. Johdon katselmusta varten laadittiin esityslista, joka on liitteessä 3. Standardin ISO 45001:2018 mukaisesti määriteltiin mittareita, joilla voidaan todentaa vaatimusten täyttymistä ja TTT-tavoitteiden saavuttamisen edistymistä. Esimerkiksi TTT-politiikan toteutumista mitataan asiakaspalautteiden seurannalla. Sisäisillä auditoinneilla seurataan työskentelytilojen siisteyttä ja turvallisuutta. TTT-järjestelmän toimivuuden mittarina seurataan myös työntekijöiden sairaspöissaoloja. Jatkuvan parantamisen kannalta yrityksen johdon tärkeä ottaa vastaan palautetta ja reagoida siihen.

Ensimmäisenä tavoitteena standardin mukaisen johtamisjärjestelmän käyttöönotossa on kuitenkin sen sisäänajo. Jatkuvan parantamisen tavoitteeksi yritykselle asetettiin TTT-tason nostaminen määrätyn ajan päähän sertifioinnista, kun sisäänajo on saatu tehtyä. TTT-tasoa voidaan nostaa esimerkiksi lisäämällä turvahavaintojen tekemisen taajuutta tai turvakävelyjen määrää tietyllä ajanjaksolla.

6 TULOKSET JA YHTEENVETO

Opinnäytetyön tuloksena on yrityksen valmius standardin ISO 45001:2018 mukaisen johtamisjärjestelmän sertifiointille. Itse sertifiointi ei sisälly opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön loppuvaiheessa palattiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Kysymykselle ”Millainen standardi ISO 45001:2018 on?” vastaus on, että standardi ISO 45001:2018 on työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän perusta, jossa johdon sitoutumisella on suuri merkitys. Opinnäytetyön teoreettisen selvityksen avulla kohdeyritykselle vahvistui tarve TTT-järjestelmän käyttöönotolle. Työssä selvitettiin hyödyt kohdeyritykselle, ja niiden koettiin tuovan riittävästi lisäarvoa.

Käyttöönoton toimia tehtiin koko prosessin ajan. TTT-järjestelmää varten tehtiin paljon uutta dokumentaatiota, mutta myös aineettomia tuloksia saatiin. Aineettomina tuloksina voidaan pitää tietämystä TTT-järjestelmästä ja sen vaikutuksista. Opinnäytetyön avulla työyhteisö sai uuden yhteisen tavoitteen, jota kohti toimia tiiminä. Opinnäytetyön teorian avulla käyttöönottoimiin löydettiin monipuolisia näkökulmia. Esimerkiksi työntekijöiden turvallisuuskoulutuksessa korostui Järvisen (2020) linjaus muutoksen onnistumisen ydinasiasta. Kun johto oli itse vakuutunut ja perehtynyt uuden TTT-järjestelmän tuomiin muutoksiin ja mahdollisuuksiin, oli sen perusteleminen työntekijöille sujuvaa. Opinnäytetyön selvitystyön avulla johdon oli helpompi itse ymmärtää muutoksen tarve.

Yrityksen jo olemassa olevaa materiaalia läpi käydessä huomattiin, että työturvallisuusasiat olivat jo lähtökohtaisestikin melko hyvällä mallilla. Tätä vahvistaa selvitys lakisääteisistä vaatimuksista työturvallisuuden suhteen, jossa todettiin olevan paljon yhtäläisyyksiä standardin vaatimuksien kanssa. Opinnäytetyössä vahvistui Laitinen ym. (2021) teoksessa ”Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen” määrittelemät eroavaisuuden standardin ISO 45001:2018 ja työturvallisuuslain välillä. Havaintojenkin perusteella suurimmat eroavaisuudet koskivat dokumentointia, johon tässä opinnäytetyössä käytettiin paljon resursseja. Kohdeyrityksessä myös tartuttiin rohkeasti standardin vaatimaan, mutta työturvallisuuslaissa puutteena olevaan vaatimukseen sattuneiden tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden tutkinnasta.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe oli minulle mieleinen ja antoisa. Työturvallisuus on aina pinnalla, ja mielestäni siihen tulee suhtautua riittävällä vakavuudella. Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää ISO 45001:2018 standardin sisältö ”selkokielellisesti”, ja mielestäni onnistuin siinä hyvin. Opinnäytetyön avulla voin perustella osaavani tulkita ja sisäistää standardien kieltä ja ottaa sen ohjeita käytäntöön. Opinnäytetyön teoriaosuudessa onnistuin löytämään mielenkiintoisia ja monipuolisia näkökulmia työturvallisuuteen ja päivittäisjohtamiseen. Näitä oppeja voin hyödyntää jatkossa omalla työurallani.

Opinnäytetyön tekeminen oli hyvä harjoitus kokonaisuuksien hallinnasta kohti tiettyä päämäärää. Työn rajaaminen onnistui mielestäni hyvin, ja tavoite oli kaikille työhön osallistuville selkeä. Työ olisi ollut mielenkiintoista toteuttaa sertifikaatin saamiseen asti, jolloin olisin päässyt tutustumaan myös ulkopuolisen arvioijan näkemyksiin yrityksen TTT-järjestelmän tasosta. Ulkopuolisen arvioinnin perusteella olisin päässyt vielä kehittämään toimintaa standardia vastaavaksi ja miettimään vaihtoehtoisia ratkaisuja yrityksen työturvallisuustoimintaan.

Mielestäni standardin ISO 45001:2018 mukaisesti toimiminen on järkevää, vaikka lainsäädäntö asettaakin jo pääväylät työturvallisuuteen ja johtamiseen. Standardi ohjaavaa yrityksen toimintaa syvemmälle, esimerkiksi tarkentamalla vaarojen tunnistamista ja ennakoivaa turvallisuustyötä. Standardin vaatimukset ovat kuitenkin pääsääntöisesti ympäröivä, joten niihin vastaaminen tuntui alussa haastavalta. Toisaalta standardin ympäröivä antaa yritykselle mahdollisuuden vapaamuotoisempaan ja organisaatiolle parhaiten sopivan järjestelmän luomiseen. Mielestäni onnistuin luomaan juuri Meri-Lapin Keskuspesulalle oman näköisen TTT-järjestelmän, jonka pohjalle tehtiin kattava selvitystyö.

Yhteistyö toimeksiantajan sekä ohjaajien kanssa sujui vaivattomasti. Koen, että sain riittävästi tukea opinnäytetyön tekemiseen. Koin työni merkitykselliseksi toimeksiantajayritykselle ja pääsin tuomaan omaa osaamistani työyhteisön arkeen. Mielestäni on tärkeää, että yritys kokee ISO 45001:2018 standardin mukaisen TTT-järjestelmän työkaluna, eikä hidasteena. On kunnia saada olla saattamassa Meri-Lapin Keskuspesulaa Suomen laajimmin sertifioituksi pesulaksi.

LÄHTEET

Clark, T. R. 2020. The 4 stages of psychological safety: Defining the path to inclusion and innovation. First edition. Oakland, Calif.: Berrett-Koehler Publishers

DNV 2022. Our History. Viitattu 28.2.2022. https://www.dnv.com/about/in-brief/our-history.html?_ga=2.219557841.952914174.1646049119-969762598.1643276219&_gac=1.217902370.1646049119.EAlalQob-ChMlocG_5Kqi9gIVdUWRBR0rRAIkEAAAYASAAEgJzzfD_BwE

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2021. Työsuojeluvastuuopas. 13., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. E-kirja

Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä: 102 ohjetta esimiehelle. Helsinki: Alma Talent. E-Kirja

Kiwa Inspecta Oy. N.d. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän sertifiointi. Viitattu 20.2.2022 <https://www.kiwa.com/fi/fi/palvelumme/tyoterveys-ja-tyoturvallisuusjarjestelman-sertifiointi-iso-45001/>

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2021. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 3., uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44

Meri-Lapin Keskuspesula 2022. Yritystarina. Viitattu 16.2.2022 <https://www.meri-lapinkeskuspesula.fi/yritystarina/>

Occupational health and safety: ISO 45001. 2018. Geneva, Switzerland. International Organization for Standardization. Viitattu 21.2.2022 <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100427.pdf>

Paasonen, J. 2020. Iso 45001-standardi vastuuttaa johtoa. 2.11.2020 <https://www.alertum.fi/blogit/iso-45001-standardi-vastuuttaa-johtoa/>

Rinkinen, A. 2020. Toimiva työturvallisuus ja miten sitä johdetaan. Podcast 3.3.2020. Laatulöpinät Podcast. Arter.

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio: Turvallinen työyhteisö menestyy. Helsinki: Alma Talent. E-Kirja

SFS-EN 14065:2016. Tekstiilit. Pesulassa huolletut tekstiilit. Mikrobiologisen puhtauden hallinta. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto SFS. Vaatii käyttöoikeuden.

SFS-EN ISO 14001. Ympäristöjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto SFS. Vaatii käyttöoikeuden.

SFS-EN ISO 9001. Laadunhallintajärjestelmät. Vaatimukset. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto SFS. Vaatii käyttöoikeuden.

SFS-ISO 45001:2018. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto SFS. Vaatii käyttöoikeuden.

SFS-opas 14 2015. Eurooppalainen opas standardeista ja sääntelystä. Parempaa sääntelyä vapaaehtoisilla standardeilla. Opastusta julkisen sektorin päättäjille. Julkinen. https://sfs.fi/wp-content/uploads/2020/11/SFS-OPAS_14_web.pdf

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuskeskus 2022a. Työsuojaus työpaikan arjessa. Viitattu 20.2.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojaus/tyosuojaus_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet#8baf58cf

Työturvallisuuskeskus 2022b. Työturvallisuus ja työsuojaus. Viitattu 17.2.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojaus#8baf58cf

Väisänen, K. 2018. Työturvallisuuden standardi ISO 45001 vähentää päällekkäisyyttä. 11.12.2018 Viitattu 21.2.2022 <https://tttlehti.fi/tyoturvallisuuden-standardi-iso-45001-vahentaa-paallekkaisyytta/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014


YTJ (Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä) 2022. Pro-Kaks Oy. Viitattu 16.2.2022. https://tietopalvelu.ytj.fi/yritystiedot.aspx?yavain=2028569&tar_kiste=948597293EFFDEB6258E6E6939AED936668E81C9





Öller, C. 2022. Psykologinen turvallisuus on mahdotonta saavuttaa ilman tunneälyä. Adeptus 20.2.2022. Viitattu 21.2.2022. <https://www.adeptus.fi/tunnealy/psykologinen-turvallisuus-on-mahdotonta-ilman-tunne%C3%A4ly%C3%A4>

LIITTEET

- Liite 1. Turvahavaintolomake
- Liite 2. Tapaturmatutkintalomake
- Liite 3. Johdon katselmuksen esityslista

Liite 1. Turvahavaintolomake

 **Meri-Lapin Keskuspesula** **TURVAHAVAINTO**

KUINKA HAITALLINEN?    


MISSÄ? ☐ PESULAHALLI ☐ LIKAPUOLI ☐ VARASTO LISÄTIETOJA:





MIKÄ/MITÄ?

SYY / MIKSI?

KORJausehdotus

ILMOITTAJA: PÄIVÄMÄÄRÄ:

 **Meri-Lapin Keskuspesula** **TURVAHAVAINTO**

KUINKA HAITALLINEN?    

MISSÄ?

MIKÄ/MITÄ?

SYY / MIKSI?

KORJausehdotus

ILMOITTAJA: PÄIVÄMÄÄRÄ:

Liite 2. Tapaturmatutkintalomake



**Meri-Lapin
Keskuspesula**

Tapaturmatutkinta / Läheltä piti -tilanne

Osallistujat:

Päiväys:

Tapahtuman kuvaus	Tapahtumapaikka
Meneillään olleen työtilanteen kuvaus	Noudatettiinko työssä työohjeita? <input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei, miksi ei?
Tapaturman seuraukset. (vahingot mukaan lukien materiaali, ruumiinvammat, henkiset traumat jne.)	
Tapaturmaan johtaneet syyt ja juurisyyn selvitys. Käytetään 5x Miksi menetelmää	
<p>Juurisyyn selvityksessä käytetään 5xMiksi menetelmää "Esimerkkitapaus: Levy putosi jaloille ja aiheutti loukkaantumisen. Miksi levy putosi jaloille? Koska kannoin sitä käsillä. Miksi kannoin levyä käsin? Koska kärryjä ei ollut saatavilla. Miksi kärryjä ei ollut saatavilla? Koska niitä käytettiin koneen siirtämiseen. Miksi konetta siirrettiin juuri silloin?"</p>	
Jatkotoimenpiteet (miten estetään tulevaisuudessa, mitä muutoksia kohteeseen tehdään)	

Allekirjoitus ja nimenselvennys
Päiväys

Allekirjoitus ja nimenselvennys
Päiväys

Liite 3. Johdon katselmuksen esityslista

Johdon katselmus
Esityslista

1

Asia

Päivämäärä

Paikka

Läsnä

Johdon katselmuksen esityslista:

1. Kokouksen avaus ja työjärjestyksen hyväksyminen
2. Aiemmissa johdon katselmuksissa käynnistettyjen toimenpiteiden seuranta ja pöytäkirjan läpikäynti
3. Johtamisjärjestelmän kannalta olennaisten ulkoisten ja sisäisten asioiden muutokset, kuten toimintaympäristön muutokset, asiakas- ja sidosryhmämuutokset
4. Lakisääteisten ja muiden vaatimusten status ja muutokset
5. Osallistamisen ja yhteistoiminnan tulokset. (esim henkilöstökyselyt, turvahavainnot, turvakävelyt)
6. Olennainen viestintä sidosryhmien kanssa, mukaan lukien sidosryhmien yhteydenotot (esimerkiksi valitukset, palautteet)
7. Riskien ja mahdollisuuksien muutokset. Onko uusia työtehtäviä, onko riskikartoitus ajantasainen?
8. TTT-politiikan noudattamisen taso. Onko TTT-politiikka sisäistetty, tarvitaanko muutoksia tai politiikasta muistuttamista?
9. Organisaation TTT-toiminnan taso
10. TTT-poikkeamien läpikäynti. Mitä poikkeamia, mitä korjaavia toimenpiteitä ja mikä on korjaavien toimenpiteiden tilanne?
11. Seurannan ja mittausten tulokset. Onko TTT-tavoitteet saavutettu?
12. Järjestelmän ylläpitoon vaadittujen resurssien riittävyys
13. Jatkuvan parantamisen mahdollisuudet
14. Auditointien tulosten läpikäynti ja auditointisuunnitelmat jatkoon
15. Muut asiat liittyen työterveys ja -turvallisuustoimintaan
16. Kokouksen päättäminen