



# Kesätyöntekijöiden työturvallisuus tehdasym- päristössä

Kosti Piirainen

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Kesätyöntekijöiden työturvallisuus tehdasympäristössä

Kosti Piirainen  
Turvallisuus ja riskienhallinta  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2022

Kosti Piirainen

**Kesätyöntekijöiden työturvallisuus tehdasympäristössä**

Vuosi

2022

Sivumäärä

42

Tämä opinnäytetyö käsitteli kesätyöntekijöiden työturvallisuusperehdyttämistä ja sitä millä tasolla muut näkevät HKScanin Vantaan tehtaan työturvallisuuden olevan ja mitä kehitettävää siinä on. Työn lopputulos rajattiin tuotannon työntekijöihin, mutta toteutukseen hyödynnettiin työntekijöiden lisäksi laajasti erinäisten toimihenkilöiden ammatillista näkemystä. Vaikka tapaturmataajuus on laskenut merkittävästi viimeisten vuosien aikana, on tehtaat aina yksi työtapaturma alttiimmista työympäristöistä ja kehitettävää on aina. Työturvallisuus lähtee aina ihmisestä ja ihmisen asenteesta, mutta konkreettissilla teoilla ja laadukkaalla perehdyttämällä saadaan vahvistettua työntekijöiden mielikuvaa työturvallisuuden merkityksestä työnantajalle sekä yksilöille.

Opinnäytetyössä avattiin laajasti tehdasympäristössä vallitsevia työturvallisuusriskejä, välttävää työturvallisuuslakia sekä työsuojelutoimintaa ja sen tarkoitusta yrityksessä. Lisäksi opinnäytetyössä avattiin HKScanin Vantaan tehtaan toimintamallia, eri toimenkuvien vastuita sekä organisaatiollisia lukuja ja tehtävänimiä. Päätutkimusmenetelmänä hyödynnettiin työntekijöille, perehdyttäjille sekä toimihenkilöille suunnattuja anonyymejä kyselyitä, jotka on suoritettu vuoden 2021 kesän aikana. Kyselyiden lisäksi opinnäytetyössä haastateltiin muun muassa HKScanin työterveyshoitajaa sekä työsuojelupäällikköä.

Opinnäytetyön lopputuloksena koottiin toimihenkilöiden kyselyistä kehittämiskohteita, joita avattiin ja pohdittiin kuinka niitä voisi parantaa. Turvallisuuden näkyvyys ja työntekijöiden turvallisuustietous ei koskaan ole liian pientä ja niiden merkityksellisyys kasvaa vuosi vuodelta isommaksi.

Kosti Piirainen

**Occupational Safety of Summer Employees in Factory Environment**

Year

2022

Pages

42

---

This thesis studied safety orientation of summer employees and how HKScan Vantaa factory's work safety was seen by others. The results of the thesis were limited to the workers in production but during the implementation of the research white-collar workers professional view was also reviewed. The factories will always be one of the most exposed field of business although the number of accidents has decreased significantly during the last few years. Occupational safety was also affected by the human and its attitude but with actions and quality of orientation, employees image of work safety and its meaning to employer and individual were strengthened.

The thesis explained the concepts of safety risks, law of Occupational Safety and Health and company's occupational safety and health activities and their meaning. In addition HKScan Vantaa's procedure, job descriptions, employee responsibilities and company's key figures were opened up. The research method used in the thesis was survey answered by summer employees, inductees and white-collar employees. The surveys were made anonymously in summer 2021. In addition to the surveys there were also two interviews made with the Occupational Nurse and Safety Manager.

The thesis resulted in development proposals for safety. The development proposals were opened up and reflected on as how to improve the listed items. The visibility and knowledge of safety can never be emphasized enough and its meaning will only increase year by year.

Keywords: Factory environment, HKScan plc, occupational safety, summer employee

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....	8
1.2	Opinnäytetyön aiheen valitseminen ja rajaaminen .....	8
1.3	Tutkimusmenetelmät .....	8
2	Työturvallisuuden teoria .....	9
2.1	Keskeiset käsitteet.....	9
2.2	Työturvallisuuslaki .....	10
2.3	Työsuojelu, työsuojelutoimikunta ja sen vastuut .....	10
2.3.1	Työsuojelutoimikunta .....	11
2.3.2	Aluehallintavirasto työsuojelussa .....	11
2.4	Onnettomuusmittarit .....	12
2.5	Fyysinen työturvallisuus.....	12
2.5.1	Ammattitaudit .....	12
2.5.2	Fyysiset kuormitustekijät.....	13
2.6	Psykososiaalinen kuormitus ja työturvallisuus .....	14
2.7	Työturvallisuus elintarviketeollisuudessa .....	14
2.7.1	Meluturvallisuus.....	14
2.7.2	Koneturvallisuus .....	15
2.7.3	Kylmätyöskentely.....	15
3	HKScan Oy .....	15
3.1	Toimintamalli ja vastuujako HKScanilla .....	17
3.1.1	Työnjohtajana HKScan Vantaalla.....	18
3.1.2	Työnjohtajan velvollisuus ja toimiminen tapaturman sattuessa HKScanilla	18
3.1.3	Työterveyshuolto .....	19
3.1.4	Kesätyöntekijä .....	20
3.2	Työturvallisuuden näkyvyys HKScanilla .....	21
3.2.1	Työturvallisuuden vahvuudet HKScan Vantaan tehtaalla .....	24
3.2.2	Työturvallisuuden kompastuskiviä HKScan Vantaan tehtaalla .....	24
4	Tiedonkeruu ja analysointi.....	24
4.1	Kysely kesätyöntekijöille ja työhönopastajille.....	25
4.1.1	Kyselylomake kesätyöntekijöille .....	25
4.1.2	Kysely työhönopastajille.....	26
4.2	Kesätyöntekijöiden vastaukset.....	27
4.3	Perehdyttäjien vastaukset .....	32
4.4	Työnjohtajien kysely ja vastaukset.....	34
5	Kehitysehdotukset ja johtopäätökset .....	36

5.1	Osasto- ja linjakohtaiset turvallisuusohjeet.....	36
5.2	Turvallisuuden ja sen merkkihenkilöiden näkyvyys tehtaalla.....	37
5.3	MyHESQ-järjestelmän opastus työntekijöille.....	37
5.4	Automaation ja ergonomian parantaminen.....	37
5.5	Riskienkartoituskierrokset ja turvallisuuskävelyt.....	38
6	Pohdinta .....	38
	Kuviot .....	42

## 1 Johdanto

Tilastokeskus julkaisi vuonna 2022 koko Suomen laajuisen työtaturmamittarin. Vuodesta 2021 kertova tilasto mittasi Suomessa kirjattujen tapaturmien määrää, joita vakuutusyhtiöt olivat korvanneet. Vuonna 2021 Suomessa sattui yhteensä 110 000 työtaturmaa, joka oli kahdeksan prosenttia enemmän vuoteen 2020 verrattuna. Vuoteen 2019 verrattuna määrä oli kuitenkin laskevassa suunnassa -13 %. Määrän vaihtelevuutta selittävät Covid-19 viruksesta johtuvat työkuviin muutokset sekä vuosina 2020-2021 vallinneet vaihtelevat sääolosuhteet. Vuonna 2021 Suomessa sattui 12 työpaikka- tai työmatkatapaturmaa, joista seurasi kuolema. Hengen vaatineiden tapaturmien tilastossa oli selvä lasku vuoteen 2020 verrattuna, jolloin vastaava lukema oli 26. (Tapaturmavakuutuskeskus 2022.)

Työtaturmat aiheuttavat yrityksille suuria kustannuksia. Kustannukset koostuvat muun muassa aineellisista vahingoista, niiden korvaamisesta sekä ennen kaikkea ihmisille aiheutuneista vahingoista, josta yritykset joutuvat korvaamaan työntekijälle sekä palkkaamaan hänelle sijaisen poissaolon ajaksi. Pahimmassa skenaariossa työntekijä kuolee tai menettää työkyvyn.

Työterveyslaitoksen mukaan työtaturmien kustannukset olivat vuonna 2015 noin kuusi miljardia euroa, joka on noin 2,9 % Suomen bruttokansantuotteesta. Euroopan tasolla mitattuna kustannukset nousivat noin 476 miljardiin euroon. Työperäiset sairaudet ja työtaturmat vähentävät Euroopan Unionin jäsenmaiden asukkaiden työvuosia noin 3,3 prosenttiyksikköä. (Työterveyslaitos 2022.)

HKScanilla on koko organisaation laajuinen 0-tapaturmaa tavoite, joka tuli voimaan vuonna 2019. Tavoite on hyvin kunnianhimoinen suhteutettuna työnkuvaan, henkilöstön vaihtuvuuteen ja organisaation työntekijämäärään. Vantaan tehtaalla tuotannon puolella työskentelee päivittäin noin 400-450 työntekijää riippuen sesongista, jonka lisäksi tehtaalla toimii Suomen logistiikkakeskus, sekä suuri osa toimihenkilöistä. Tämän lisäksi tehtaalla on sidosryhmiä esimerkiksi L&T, joka vastaa pesuista ja siivouksesta, Johnson Control, joka vastaa kylmälaitteista, sekä vartiointiliike Suomen Turvamiehet. Suomen logistiikan johdosta tontilla on vilkas rekka-autoliikenne yötä päivää ja tontilla vieraileekin päivässä kymmeniä, jopa satoja kuorma-autoja ja henkilöautoja.

0-työtaturmaa tavoitteen myötä HKScan on saanut tiputettua tapaturmien määrää merkittävästi pitkäjänteisen turvallisuustyön seurauksena. Esimerkiksi vuonna 2017 tapaturmien määrä oli 41 kappaletta, kun taas vuonna 2020 tapaturmia sattui ainoastaan 16 kappaletta. (Helminen 2021.)

Vantaan tuotantolaitoksessa kesä on merkittävä sesonkiaika, sillä grillimakkaroiden myynti räjähtää talveen verrattuna. Tämän takia kesätöihin saapuukin vuosittain noin 150-200 kesätyöntekijää. Osa kesätyöntekijöistä on vanhoja työntekijöitä, mutta vuosittain noin 80 prosenttia on uusia. (Lindström 2021.)

### 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten kesätyöntekijöille pystyttäisiin paremmin perehdyttämään ja iskostamaan tehdasympäristön turvallisuusriskit ja näin ollen vähentämään tapaturmien määrää. Tavoitteena on löytää malli, jolla uusille työntekijöille saadaan viestittyä entistä tehokkaammin työturvallisuuden merkitys yritykselle sekä henkilöstölle. Lisäksi tavoitteena on parantaa ja yksilöllistää turvallisuusperehdytystä osastokohtaiseksi, nykyisen tehdaskohtaisen linjauksen tilalle.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on ”miten kesätyöntekijät kokevat työturvallisuuden ja miten heidän työturvallisuuttaan pystyttäisiin kohentamaan?”. Covid-19-virus on haitannut varsinaista turvallisuuskouluttamista viimeiset kaksi vuotta ja tästä johtuen täysin autenttista vastausta ei kesätyöntekijöiltä saatu koulutukseen liittyen.

### 1.2 Opinnäytetyön aiheen valitseminen ja rajaaminen

Opinnäytetyön aiheen valitseminen perustui omiin havaintoihin aiempien kesien tapaturmataajuuden selvän nousun johdosta HKScanilla. Kesätyöntekijöiden työturvallisuus tehdasympäristössä aihe oli itsessään hyvin laaja ja varmasti yrityskohtainen. Opinnäytetyö on rajoitettu konsernitason HKScan Finland Oy:n Vantaan tehtaaseen. Tehdastasolla opinnäytetyö on rajoitettu tuotannonpuolen työntekijöihin. Opinnäytetyön laatimiseen on hyödynnetty kesätyöntekijöille sekä toimihenkilöille luotuja kyselyitä.

### 1.3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä tai -ongelmana on kuinka parantaa kesätyöntekijöiden työturvallisuutta tehdasympäristössä. Pääasiallisena tutkimusmenetelmänä työssä käytettiin kesätyöntekijöille ja perehdyttäjille suunnattua anonyymia kyselyä, joka toteutettiin paperille tulostettuna. Työntekijät täyttivät kyselylomakkeet ja laittoivat ne osastokohtaiseen sisäisenpostin kuoreen ja palauttivat työnjohtajalle. Kyselylomakkeisiin oli mahdollisuus vastata joko suomeksi tai englanniksi. Toimihenkilöille suoritettiin kysely sähköpostitse. Nämä kyselyt olivat hieman laajempia kuin työntekijöille suunnatut ja toimihenkilöt antoivat kattavampia vapaasanaisia vastauksia. Lisäksi opinnäytetyöhön käytettiin runsaasti lainsäädännöllisiä sekä asiakeskeisiä lähteitä. Kyselyissä käytettiin sekä laadullisia että määrällisiä kyselyviitteitä.



Laadullisella eli kvalitatiivisella kyselyllä tarkoitetaan menetelmää, jossa pyritään selvittämään esimerkiksi, miten tietty ihminen mieltää tietyn prosessin tai tapahtuman. Laadullisia kyselyitä tehdään silloin kun kohde on epäselvä tai siitä ei pystytä luomaan määrällistä kyselyä. Laadullisessa kyselyssä vastaaja luo omat vastauksensa, eli valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole luotu etukäteen. Tutkijan tehtävä on kyselyn jälkeen koostaa vastauksista yhtenäinen. Määrällisissä, eli kvantitatiivisissa kyselyissä tutkitaan kohdetta mittaumenetelmänä, jolla pystytään tuottamaan numeraalisia tutkimustuloksia. Kysely sisältää usein miten strukturoituja kysymyksiä. Kyselyn tuotoksena saadaan lukuarvojen kautta havaintoaineisto. (Vilpas 2022.)

## 2 Työturvallisuuden teoria

Työturvallisuus on käsitteenä osa työoikeutta. Työturvallisuus oikeus on alkuperältään työoikeuden vanhin käsite. 1940-luvulta asti työturvallisuus oikeus on ollut itsenäinen oikeudenala. Alun perin se on lähtöisin 1800-luvulta palkkatyöntekijöiden fyysisen turvallisuuden turvaamisesta. Ennen 1970-lukua työsuojelu tunnettiin termillä työväensuojelu. Termimuutos kuvaa hyvin siirtymää väestösuojelusta itse toimintaan, eli työsuojeluun. (Saloheimo 2006, 13.)

Työturvallisuus tarkoittaa organisaation työntekijöiden suojaamista työtehtävien, työympäristön ja työolojen vaaroilta sekä kuormittavilta tekijöiltä. Työsuojelulla käsitteenä tarkoitetaan yrityksen tai organisaation työntekijöiden suojaamista onnettomuus ja tapaturmatilanteilta niin työpaikalla kuin työmatkalla. Työsuojelutoimintaan kuuluvat oleellisesti kone- ja laiteturvallisuuden lisäksi myös vaarallisten aineiden hallinta sekä niistä muodostuvat turvallisuusasiat. Lisäksi työturvallisuuteen liittyvät oleellisesti työhyvinvointi, joka kattaa ergonomian, ammattitautien torjunnan, työterveyshuollon sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan. (Tikkanen, Aapio, Kaarnalehto, Kammonen, Laitinen, Mikkonen & Pisto 2007, 150.)

Työsuojelu ja -turvallisuus toiminnan lähtökohtana on riskinarviointi. Hyvin hoidettu riskinarviointi näyttää yritykselle työturvallisuuden kehittämistarpeet ja -kohteet sekä niiden tärkeysjärjestyksen. Riskiarvioinnissa tulee huomioida työssä sattuneet tapaturmat, mahdolliset ammattitaudit sekä sattuneet läheltä-piti-tilanteet. Mahdolliset löydetty vaaratilanteet tulee poistaa välittömästi, sekä minimoida riskikohdat. Jokaisen yrityksen työntekijän velvollisuus on noudattaa määrättyjä turvallisuussääntöjä sekä huomioida vaaratekijät. Lisäksi jokaisella on velvollisuus ilmoittaa, mikäli havaitsee turvallisuuteen liittyviä puutteita. (Superliitto 2022.)

### 2.1 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisin käsite on työturvallisuus. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöistä. Työnantajan tehtävän on huolehtia, että työntekijät

pysyvät fyysisessä ja psyykkisessä kuormituksessa terveinä. Lisäksi työnantajan tehtävän on huolehtia, että työnteolliset ja työympäristöön liittyvät seikat ovat kunnossa. Velvollisuuksien ulkopuolelle jäävät yllättävät ja epätavalliset olosuhteet, joihin ei pystytä ennalta varautumaan. Edellä mainittujen asioiden lisäksi työnantaja on velvoitettu huolehtimaan työntekijöiden ergonomiasta, opastuksesta ja että lainsäädännölliset tauot täyttyvät. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Toinen keskeinen käsite on HKScan Oyj. Se on yli 100-vuotias pohjoiseurooppalainen ruokatalo, jonka nykyinen strategia on kasvaa monipuoliseksi ruokataloksi. HKScan toimii Suomen lisäksi Ruotsissa, Tanskassa sekä Baltiassa työllistäen noin 7000 ihmistä. HKScanin keskeiset arvot ovat johda, välitä, innosta sekä ota vastuu. (HKScan Oyj 2022.)

Muita keskeisiä käsitteitä ovat kesätyöntekijä ja tehdasympäristö. HKScanin työntekijät työskentelevät poikkeuksetta isoissa tehtaissa, joissa valmistuvat maukkaat liha- ja ruokatuotteet. Suuresta työntekijämäärästä johtuen myös kesätyöntekijöiden osuus henkilöstöstä on vuosittain suuri ja pelkästään Vantaan tehdas työllistää joka kesä noin 150-200 kausityöntekijää.

## 2.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain päällimmäinen tarkoitus on parantaa työntekijöiden työympäristöä ja -olosuhteita. Tämän lain tavoitteena on ennaltaehkäistä sekä minimoida riskit työtapaaturmille, ammattitaudeille sekä työperäisiä fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ja terveyden haittoja. Laki on sovellettu toimimaan työsopimuksen sekä virkasuhteessa tehtävään työhön. Nykyinen työturvallisuuslaki on astunut voimaan 1.1.2003. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Kaiken työturvallisuus- ja työsuojelutoiminnan perusteena toimii työturvallisuuslaki. Laki määrittelee yrityksen minimivaatteen ja velvollisuudet työnantajalle työturvallisuudesta ja sen toteuttamisesta. Lisäksi laissa on määritelty säännökset työskentely-ympäristön, työolosuhteiden sekä vaaratekijöiden hallinnalle. Työturvallisuuslain tarkoituksena ja lähtökohtana on, että työnantaja kehittää työturvallisuutta oma-aloitteisesti. (Työturvallisuuskeskus, 2019, 4.)

Lain mukaan työntekijällä on myös oikeus pidättäytyä työtehtävistä, mikäli siitä koituu vakavaa vaaraa oman tai muiden terveydelle tai hengelle. Lisäksi laki edellyttää oikeuden myös työsuojeluvaltuutetulle keskeyttää työtehtävät, mikäli kokee ne vaaralliseksi edustamillensa työntekijöille. (Kuikko 2006, 79.)

## 2.3 Työsuojelu, työsuojelutoimikunta ja sen vastuut

Työpaikalla työsuojelutoimintaa harjoittavat työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu. Työnantaja voi tarvittaessa itse toimia työsuojelupäällikkönä, mutta sen on nimettävä työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua, mikäli työpaikalla työskentelee enemmän kuin

kymmenen ihmistä. Pienemmissä yrityksissä suojeluvaltuutettuja ei ole pakko nimetä, mutta se on suotavaa. Mikäli yrityksessä työskentelee enemmän kuin 20 työntekijää, työnantajan tulee järjestää työsuojelutoimikunta. (STTK, 2022.)

Suojelupäällikön pääsääntöinen tehtävä on avustaa yritystä ja esimiehiä turvallisuuden liittyvissä tehtävissä. Työturvallisuuspäällikkö on perehtynyt erityisesti toimialan työturvallisuuden liittyvissä asioissa sekä työsuojelullisiin lainsäädäntöihin ja varmistaa, että toimipaikassa toimitaan lain puitteissa. Suojelupäällikön vastuualueelle kuuluu huolehtia, että HKScanilla on työsuojelutoimikunta, jonka kokouksiin hän osallistuu myös. Työsuojeluvaltuutetun rooli on tutustua ja perehtyä HKScanin toimenkuvaan ja ympäristön turvallisuushaasteisiin omatoimisesti. Valtuutetun tulee myös kaudellansa tutustua lainsäädäntöön ja työsuojelullisiin toimiin. Työsuojeluvaltuutetun tärkein tehtävä on olla yhteydessä työntekijätasoon ja välittää turvallisuuden ja työsuojeluun liittyviä poikkeamia työnantajalle. (Helminen 2021.)

### 2.3.1 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunnassa nimettyjä jäseniä on neljä, kahdeksan tai kaksitoista. Neljännes edustajista edustaa työnantajaa, puolet työntekijöitä tai toimihenkilöitä riippuen kumpi joukko on isompi. Jäljelle jäävä neljännes edustaa pienempää puoliskoa henkilöstöstä. Työsuojelupäälliköllä on mahdollisuus osallistua suojelukunnan palaveriin, vaikka ei itse olisikaan sen jäsen. Työsuojelutoimikunnassa oleva puheenjohtaja on aina työnantajan edustaja, toimikunnan keskenään päättämä jäsen tai viimekädessä työnantaja itse. Käsiteltyjen ja päätettyjen asioiden valmistelusta vastaa työnantajan edustaja. Työsuojelutoimikunnan jäsenet valitaan vaalimenettelyllä. Toimikunnan jäsenyydestä ei saa aiheutua ylimääräisiä kuluja jäsenille ja siihen käytetty aika tai ansiomenetykset korvataan samalla periaatteella kuin työsuojeluvaltuutetulle. Työsuojelutoimikunnan päätavoitteena on kehittää työoloja, työterveyshuoltoa ja työkykyä parantavia toimintoja sekä järjestää työsuojelukoulutuksia. (Työsuojelu.fi 2021.)

### 2.3.2 Aluehallintavirasto työsuojelussa

Aluehallintavirasto (AVI) huolehtii työsuojelullisissa asioissa kokonaisuudessaan, että Suomessa on turvallista tehdä töitä. Lisäksi he valvovat työnteon reilua ja terveellisyttä sekä sitä, että työnantaja on järjestänyt lain puitteissa olevan työympäristön ja työnkuvan. AVI seuraa jatkuvasti työelämän kehittymistä ja mahdollisia uusia trendejä sekä tarjoaa tarvittaessa konsultaatioapua ja ohjeistusta. Aluehallintavirasto kannustaa työnantajia omaehtoiseen ja ennaltaehkäisevään työsuojelutyöhön. Työsuojelussa AVI:n pääsääntöiset tehtävät ovat valvoa työpaikkoja, myöntää tarvittavia työlupia, tutkia vakavia tapaturmia ja ammattitauteja, osallistua työrikosten oikeuskäsittelyihin sekä valvoa esimerkiksi tehdasympäristössä koneiden ja laitteiden vaatimustenmukaisuutta. (Aluehallintavirasto 2022.)

## 2.4 Onnettomuusmittarit

Turvallisuuden ja turvallisuustason kokonaisvaltainen mittaaminen yrityksessä voi olla hankalaa joissain tapauksissa, mutta lohkamalla turvallisuutta pienempiin osioihin saadaan varsin tarkka näkemys yrityksen turvallisuustasosta. Turvallisuustason mittaamiseen oiva apuväline on tapaturmataajuusmittari. Yleisimmin Suomessa käytetty mittari on LTIF, joka tulee sanoista Lost Time Incident Frequency. Se kuvaa poissaoloihin johtaneiden tapaturmien määrää miljoonaa työtuntia kohden. Toinen yleinen mittari on TRIF (Total Recordable Incident Frequency), jossa lasketaan kaikki tapaturmat riippumatta johtaako tapaturma poissaoloon vai ei. Kolmas varsin käytetty mittari on SR (Severity Rate), jossa suhteutetaan tapaturmista johdettuja poissaolopäiviä miljoonaan työtuntiin. Ennakoivassa työturvallisuudessa mittareiden valossa voidaan seurata turvallisuushavaintojen lukumäärää. Tutkimuksessa on pystytty todentamaan, että varsin monessa tapauksessa tapaturmien määrä on laskenut, kun yrityksessä on tehty paljon havaintoja. Työturvallisuushavaintojen taajuutta pystytään laskemaan, kun havaintojen määrä ynnätään kymmeneen tuhanteen työtuntiin. Tapaturmataajuutta ja muita mittareita verratessa tulee huomioida, onko yrityksen mahdolliset sidosryhmät huomioitu laskuissa. Monet ulkomailla operoivat yritykset laskevat taajuudet myös suhteuttaen ne pienempiin työtuntimääriin. (Työturvallisuuspankki 2022.)

## 2.5 Fyysinen työturvallisuus

Työpaikan fyysinen työturvallisuus koostuu työympäristön ja työnkuvan turvallisuudesta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan järjestämään työympäristön riittävän ergonomiseksi tarkoittaen sitä, että työvälitteet tai rakenteet eivät aiheuta työntekijälle ylimääräistä kuormitusta. Laissa on erinäisiä säännöksiä työpaikan kulkureiteistä ja uloskäytävistä, työvälitteistä, valaistuksesta ja ilmanvaihdosta. Mahdolliset biologiset tai kemialliset haitat, kuten savu, asbesti ja pöly tulee minimoida pieneksi mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi fyysiseen turvallisuuteen liittyvät koneturvallisuus, meluturvallisuus, lämpötiloista johtuva turvallisuus sekä erilaiset fyysiset kuormitustekijät. (Saloheimo 2006, 95-96.)

### 2.5.1 Ammattitaudit

Ammattitaudit koostuvat työperäisistä sairastumisista ja vammoista, mutta kaikkia työperäisiä sairauksia ei lueta korvattaviksi ammattitaudeiksi. Työperäisellä sairaudella viitataan vammaan tai sairauteen, jonka katsotaan johtuvan työympäristö tai työnkuva. Jos sairauden alkuperä on fyysikaalinen, kemiallinen tai biologinen, luetaan se ammattitaudiksi. Psykkisiä sairauksia ei suomen laissa lasketa korvattaviksi sairauksiksi. Työtapaturma- ja ammattitautilaissa on listattuna ammattitautiluettelo, jossa merkityt sairaudet ja niille johdannaiset altisteet ovat kirjattu. Sairauden ja altisteen välillä tulee olla selvä syy-seuraussuhde sekä on pystyttävä osoittamaan, että työntekijä on altistunut riittävästi kyseiselle haittatekijälle. Ammattitaudin korvaajana toimii vakuutusyhtiö, jonka alla työntekijä on ollut

altistumisajankohtana. Tavallisimmat ammattitaudit nykypäivän työssä ovat meluvammat, hengitystiesairaudet ja -allergiat, ihosairaudet, ylävartalon rasitusvammat sekä asbestista johtuvat sairaudet. (Tapaturvavakuutuskeskus 2022.)

Työterveyshuolto kartoittaa työpaikkaselvityksessä työpaikalta mahdolliset saatavat ammattitaudit sekä altisteet. Työterveyshuollon on määrä ilmoittaa työsuojelupäällikölle ja valtuutetulle kaikki havaitsemansa altisteet ja työpaikalla saadut epäillyt ammattitaudit sekä tilastoida nämä, myöhempiä selvityksiä ja seurantoja varten. Perustelluissa ammattitautiepäilyissä työnantajan ja työterveyshuollon on syytä alkaa toimenpiteisiin välttääkseen riskiä tai eliminoidakseen kokonaan nämä. (Superliitto 2022.)

### 2.5.2 Fyysiset kuormitustekijät

Fyysiset kuormitustekijät koostuvat työasunnoista, työliikkeistä, liikkumisesta ja fyysisen voiman käytöstä. Työn liiallisella fyysisellä kuormituksella voi olla seurauksena tuki- ja liikuntaelinsairaus. Työpaikan työympäristö tulisi suunnitella siten, että ihmisen on hyvä olla. Työnantajan tulee tukea työntekijöidensä fyysistä toimintakykyä erilaisten tekniikoiden ja toimintojen sovittamisella työpaikalle. Ergonomiassa tarkastellaan fyysisen näkökulman lisäksi myös kokonaisvaltaisesti psyykkisestä, kognitiivisesta sekä sosiaalisesta näkökulmasta. Hyödyntämällä näitä näkökulmia pyritään parantamaan työntekijöiden turvallisuutta, työhyvinvointia ja terveyttä. Työterveyshuolto pystyy tarjoamaan tarvittaessa konsultaatioapua, mikä työssä ja työnkuvassa on kuormittavaa ja haitallista. Työterveyshuollolta myös kannattaa kysyä apua esimerkiksi työtilan ja -ympäristön suunnitteluun. Tämän lisäksi ergonomiset hankkeet ja kehityskohteet olisi hyvä yhdistää työsuojelutoimintaan ja -suunnitteluun. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Myös työturvallisuuslain (738/2002) viidennen luvun 24§:ssä on säädetty työntekijöiden suojaamisesta työstä aiheutuvalta turvallisuutta ja terveyttä heikentäviltä kuormitukselta. Laki koskee ergonomisten ja fyysisten kuormitusta helpottavien asioiden soveltamista työpisteisiin sekä työvälineiden käyttöön. Työympäristön rakenteet sekä työtehtävässä tarvittavien työvälineiden on oltava oikein mitoitettuja, valittuja sekä työntekijöiden ergonomiset edellytykset huomioon ottavia. Työvälineiksi lasketaan koneet, kalustot ja muut työssä käytettävät laitteet sekä tarvikkeet. Työvälineet tulisivat mahdollisuuksien puitteissa tehdä säädettäviksi, siten ettei niistä aiheudu haitallista kuormitusta työntekijälle. Kiinteät työpisteet tulee luoda siten, että ne pystytään mahdollisuuksien mukaan säätää työntekijän ergonomialle hyödylliseksi. Työtehtävät on luotava siten, että toistuvaa liikettä syntyy mahdollisimman vähän, työympäristön tilavuus mahdollistaa työasentojen vaihtelun sekä raskaita nostoliikkeitä ei synny. Mikäli työympäristöä ei pystytä järjestämään ergonomiseksi, työnantajan velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta ja terveellisyydestä muilla tavoin. (Kuikko 2006, 81-83.)

## 2.6 Psykososiaalinen kuormitus ja työturvallisuus

Psykososiaalinen kuormitus tarkoittaa työn sisällöllistä sekä organisaation sosiaalisen toimivuuden tekijöitä, jotka mahdollisesti aiheuttavat työntekijälle epäedullista kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät tulevat esiin tai aiheuttavat haitallista kuormitusta työntekijälle, mikäli niiden hallinta tai mitoittaminen on epäonnistunut tai puutteellinen. Lisäksi epäsuotuisat olosuhteet saattavat aiheuttaa kuormitusta. Epäedullista kuormitusta tulee ennaltaehkäistä oma-aloitteisesti työnantajan puolesta, eikä pelkästään reagoida mahdollisiin seurauksiin. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä pystytään torjua ja hallita samalla lailla järjestelmällisesti, kuin fyysisiä uhkia tai vaaroja. (Työsuojelu 2021.)

Jatkuvat ylityöt, liiallinen työmäärä ja liian tiukat aikataulut saattavat aiheuttaa kuormitusta. Vaikuttavia tekijöitä saattaa löytyä näiden lisäksi myös työnkuvasta tai -ympäristöstä, sillä melu tai hälinä kuten myös toistuva sama työtehtävä saattaa rasittaa ja kuormittaa työntekijän psykososiaalista vointia. Nykypäivänä työnantajien tiukentuneet aikataulut sekä työn kuormitus on aiheuttanut monelle työntekijälle haitallista ja liiallista kuormaa. Psykososiaaliin riskitekijöihin lasketaan myös vuorotyö, pitkät työmatkat sekä työ- ja vapaa-ajan häilyvä raja. (Telma-Lehti 2017.)

## 2.7 Työturvallisuus elintarviketeollisuudessa

Elintarviketyön ja -tehtaiden työturvallisuushaasteina ovat melu, kylmyys, jauhopöly, jatkuvat toistoliikkeet, erilaisten komponenttien nostot ja siirrot sekä ergonomiaa heikentävät staattiset työasennot. Elintarvikealalla tapahtuu koneiden käytöstä johtuvia vakavia työtapa-turmia. Näitä aiheuttavat esimerkiksi riittämätön perehdyttäminen, suojaamattomat liikkuvat osat ja työtapojen riittämätön valvominen. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

### 2.7.1 Meluturvallisuus

Melu ja kovat äänet ovat kuulolle haitallista ja pahimmassa tapauksessa kuuloa alentavaa ääntä. Melun haitallisuuteen vaikuttavat voimakkuus, taajuus ja melun kesto. Melusta johtuvat vammat ovat yksi yleisimmistä ammattitaudeista. Impulssimelu, joka tarkoittaa äkillisiä ja voimakkaita iskuääniä, on kuulolle erityisen haitallista ja voi lyhyelläkin aikavälillä aiheuttaa kuulovaurioita. Tavanomaisesti melua aiheutuu koneista ja muista liikkeistä, joissa käytetään suuria energiamääriä. Kuulovaurioiden lisäksi jatkuva melo voivat nostattaa sydämen lyöntiti-laa, verenpainetta sekä hengitysfrekvenssiä. Noin 80 desibelin äänenvoimakkuus voi vaurioit-taa kuuloa ja yli 85 desibelin työympäristössä työnantajan tehtävänä on laatia meluntorjunta-ohjelma. (Teollisuusliitto 2022.)

### 2.7.2 Koneturvallisuus

Erilaiset koneet aiheuttavat vakavien tapaturmien riskin tehdasympäristössä. Puutteelliset työmenetelmät ja vanhempien koneiden suojaamattomat paikat nostavat erityisesti tapaturmariskin ja näihin tuleekin kiinnittää huomiota koneturvallisudessa. Vastoin koneiden suunniteltua toimintaa, työntekijät saattavat poistaa erilaisia turvarajoja ja turvalaitteita, mikäli se hankaloittaa heidän työntekoansa. 1990-luvulla koneita on alettu kehittää Euroopan yhteisten sääntöjen ja periaatteiden mukaisiksi. Nykyään valmistajan tehtävä on kartoittaa mahdolliset vaaran paikat, noudattaa yhteisiä standardeja sekä noudattaa CE-merkinnän kattavan vaatimuksenmukaisuusvakuutuksen. CE-merkintä ei kuitenkaan takaa koneen turvallisuutta, vaan sen, että kone noudattaa kullekin konetyypille määrättyjä vaatimuksia. Työnantajan veloitteena on taata ja varmistaa koneen turvallisuus tehtaassa ja että käytettävä kone soveltuu tehtävään työnkuvaan ja työympäristöön. Lisäksi uusien koneiden käyttöönotossa työnantaja vastaa huolloista, asennuksista, käyttöopastuksista sekä asianmukaisesta käytöstä. Vanhojen koneiden kohdalla työnantajan veloitteena on huolehtia koneiden turvallistamisesta sekä vaarojen arvioinnista. Koneille ja laitteille tulee olla myös käyttöohjeet, jotka ovat Suomessa työskennellessä laadittu suomen kielellä sekä tarvittaessa ruotsin kielellä. Vanhojen koneiden kohdalla työnantajana tulee tarvittaessa päivittää käyttöohjeita, mikäli tarve sen vaatii. (Anias 2010, 31.)

### 2.7.3 Kylmätyöskentely

Kylmätyön määrittävä raja-arvo on alle +10°C. Ilman viileyden lisäksi kuormittavia tekijöitä voivat olla myös kosteus tai työtilojen vetoisuus. Liiallinen kylmyys aiheuttaa työnteossa viihtymättömyyttä, lisää työn fyysistä kuormitusta sekä laskee ihmisen suorituskykyä. Lisäksi tapaturmariski kasvaa merkittävästi. Kylmä ilma kangistaa ja alentaa raajojen liikkuvuutta, toimivuutta sekä alentaa lihasvoimaa. Pidemmän aikaa jatkunut kylmätyö näkyy ihmisillä tuki- ja liikuntaelinsairauksina sekä nivel- ja lihasvaivoina. Tehdasympäristössä työnantajan tulee huomioida erityisesti työpisteiden välillä tapahtuvat lämpötilamuutokset, mikäli työntekijä joutuu työpäivän aikana vaihdella työtehtävää. Kylmässä työskentely tulee minimoida mahdollisuuksien mukaan ja mikäli se ei ole mahdollista tulee työnantajan huolehtia erityisesti tauotuksen toimivuudesta ja oikeanlaisesta vaatetuksesta. (Kainuunmeren työterveys 2021.)

## 3 HKScan Oy

HKScan on vuonna 1913 perustettu kotimainen lihanjalostusyriety, joka on vuosien saatossa kasvanut Pohjoismaiden isoimmaksi lihanjalostus yritykseksi. HKScan toimii kotimaassa Suomessa nimellä HK, mutta tämän lisäksi yritys omistaa tuotemerkit Kariniemen, Via:n sekä merkittävän osuuden lihatalo Tammisesta ja Kivikylästä. Suomessa HK:n tehtaita löytyy

Vantaalta, Mikkelistä, Raumalta (Kariniemen), Forssasta, Outokummusta sekä Paimiosta. Tämän lisäksi yrityksen pääkonttori sijaitsee Suomen Turussa. (HKScan Oyj 2021.)

HKScan omistaa lisäksi lihateollisuutta Ruotsissa (Scan), Tanskassa (Rose) sekä Baltiassa (Rakvere & Tallegg). Kotimaisen lihan puhtaus on nostanut päätään maailmalla runsaasti ja vuonna 2011 HKScan lanseerasikin uudenlaisen Rypsiporsas tuotebrändin, joka on ollut suosittu vientituote esimerkiksi Aasiaan. Aasian lisäksi HKScan vie tuotteitaan maailman laajuisesti lähes 50 eri maahan. HKScanin toimitusjohtajana on toiminut vuodesta 2019 Tero Hemmilä. (HKScan Oy 2021.)

HKScanin liikevaihto oli vuonna 2021 noin 1,8 miljardia euroa. Liikevaihto nousi vuoteen 2020 verrattuna 1,9 prosenttia, mutta tilikauden tulos jäi pakkasen puolelle noin 4,5 miljoonaa euroa. Vuonna 2021 HKScan työllisti maailmanlaajuisesti yhteensä hieman vajaa 7000 työntekijää. Yhtiön omavaraisuusaste oli 31 prosenttia. (Taloussanomat 2022.)

HKScanilla pidetty kolmivuotinen Turnaround- ohjelma saatiin päätökseen vuoden 2021 lopulla. Ohjelman tarkoituksena oli parantaa liiketulosta ja saada yritystä kannattavammaksi. Turnaroundilla parannettiin vertailukelpoista liiketulosta kumulatiivisesti 61 miljoonalla eurolla. HKScanin toimitusjohtaja Tero Hemmilä kommentoi kolmen vuoden ohjelmaa hyväksi ja onnistuneeksi, huomioon ottaen pandemian aiheuttamat muutokset ja vaihtelut toimintaympäristössä. Kun vertaa vuosia 2021 ja 2020 liikevaihtoa yhtiön liikevaihto kasvoi neljä prosenttiyksikköä vuoden viimeisellä neljänneksellä. Myynti kasvoi merkittävästi lihavalmistetuotteissa sekä aterioissa ja ateriakomponenteissa. Vuonna 2021 sianlihan ylituotanto ja sen aiheuttama markkinahinnan heikkeneminen, ennätyskallis rehu ja energia jarruttivat talouskasvua. (HKScan Oyj 2022.)

HKScanin Suomen suurin tehdas sijaitsee Vantaan Pakkalassa kauppakeskus Jumbon vieressä. Tehtaalla sijaitsee logistiikkakeskus, varsinainen tehdas sekä lisäksi runsaasti toimistoja. Työntekijä määrä vaihtelee vuodenaikasta riippuen talvisin noin 550 henkilöä ja kesäisin noin 750 henkilöä. Lisäksi organisaatioon kuuluu niin kutsuttuja reservisopimuksen omaavia, eli 0-tunti sopimuksella olevia työntekijöitä, jotka tuuraavat mahdollisuuksiensa mukaan vakituisten työntekijöiden lomina.

Tehtaan organisaatorakenne tuotannonosuudesta rakentuu tehtaanjohtajasta, tuotantopäälliköistä, suunnittelu- ja kehityspäälliköistä, työnjohtajista sekä työntekijöistä. Ylimpään porttaaseen kuuluu Vantaan tehtaanjohtaja, joka vastaa myös logistiikan puolesta. Seuraavaan porttaaseen kuuluvat suunnittelu- ja kehityspäällikkö sekä tuotantopäällikkö. Työnjohtajia tuotannon puolella on yhteensä 11 kappaletta. Tämän lisäksi tuotannon pyörimiseen vaaditaan esimerkiksi tuotannosuunnittelijoita, jotka yhdessä myyntiosaston kanssa suunnittelevat tilaukset ja viikko-ohjelmat.



Vantaan tehtaalla sijaitsee yhteensä yhdeksän erinäistä tuotanto-osastoa, joissa jokaisella on vähintään yksi työnjohtaja. Työnjohtaja on vastuussa oman osastonsa turvallisuudesta, kehittämisestä ja tuotannollisesta onnistumisesta. Työnjohtajat seuraavat päivittäin tai viikoittain esimerkiksi toimituskykyprosenttia, palkkavarianssia sekä poissaoloprosentteja. Lisäksi työnjohto suunnittelee yhdessä tuotantopäällikön ja tuotannosuunnittelijan kanssa tulevia viikkoja ja esimerkiksi mahdollisia ylityötarpeita. Tuotannon puoli työskentelee lähes poikkeuksetta kahdessa vuorossa 06.00-23.00 välillä. Poikkeuksen tuo esimerkiksi mikroaterioiden osasto, jossa työskennellään kello 03.00 asti yöllä korkean tuotantotarpeen vuoksi. Lisäksi esimerkiksi logistiikan puoli työskentelee ympärivuorokautisesti.

Turvallisuuden osalta Vantaan tehtaalla on oma suojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu. Heidän vastuullansa on kehittää turvallisuutta ja miettiä keinoja tapaturmien välttämiseksi. HKScanin tehtailla on käytössä motivoiva turvallisuuteen kannustava järjestelmä, jossa työntekijä saa ilmaisen kahvin tai aamupuuron tekemästään turvallisuushavainnosta. Lisäksi kuukausittain arvotaan palkintoja turvallisuushavainnon tehneiden kesken. Turvallisuushavainto voi olla esimerkiksi vikatila koneessa, joka voi aiheuttaa vaaratilanteita työntekijälle, tuoteturvallisuushavainto tai esimerkiksi kiinteistön rakenteellinen vika. Työnjohtaja kirjaa järjestelmään turvallisuushavainnon ja ilmoittaa kunnossapidolle korjattavasta tarpeesta ja seuraa, että kohde tulee korjatuksi.

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan yritystä, jossa työskentelee useita työnantajia. Vastuu ja määräysvalta pysyy varsinaisella työnantajalla, tässä tapauksessa HKScanilla, sillä heidän toimitilassansa työskennellään. Työturvallisuuslaki määrittää tarkemmat ohjeistukset ja velvoitteet eri tahojen työnantajille, joiden puitteissa työskennellään. Varsinaisen määräysvallan omaavalla työnantajalla on velvollisuus kartoittaa riskikohdat sidosryhmälle ja sidosryhmän velvollisuutena on kouluttaa työntekijänsä toimimaan näiden puitteissa. palveluntarjoajan vastuulla on vastata oikeanlaisista työvälineistä, menetelmistä sekä työnvalvonnasta. Sidosryhmien ja yrityksen, jonka liiketiloissa toimitaan välillä, vaaditaan katkeamatonta yhteistyötä, sillä on molempien vastuulla ilmoittaa havaitsemistaan työtä vaarantavista tekijöistä ja niiden korjaamisesta tai menetelmistä. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

### 3.1 Toimintamalli ja vastuujako HKScanilla

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi työnjohtajan, työterveyden ja työsuojeluorganisaation vastuunjako ja toimintamallia tapaturmien sattuessa HKScan Vantaan tehtaalla. Tapaturmissa ensisijainen vastuu asettuu aina työnjohtajalle ja tuotantopäällikölle, mutta myös yritys on vastuussa työntekijöistään. Yhteistyöllä työterveyshuollon pyritään ennakoimaan ergonomisia ja työturvallisuudellisia riskejä työntekijöiden työssä. Työsuojeluorganisaatio kehittää myös päivittäin tehtaan turvallisuutta eteenpäin ja huolehtii, että se on lainsäädännöllisesti linjassa. Kausityöntekijät ovat vuosittain merkittävä osa työyhteisöä ja useissa

tapauksissa HKScan toimii työntekijöillensä ensimmäisenä työnantajana tai vähintäänkin ensimmäisenä teollisuuden alalla toimijana.

### 3.1.1 Työnjohtajana HKScan Vantaalla

Vantaan tehtaalla työnjohtajat työskentelevät pääsääntöisesti kahdessa vuorossa. Työvuorojen väliset tehtävät poikkeavat hieman toisistaan. Aamuvuoro kuuluu usein palaverissa ja juoksevien asioiden hoidossa, kun taas iltavuorossa tehdään muun muassa tuotteiden ajolistoja seuraavalle päivälle, käydään läpi työntekijöiden täyttämiä omavalvontoja (mm. raaka-aineiden lämpötiloja, seisonta-aikoja, VKP:n kuittauksia) sekä katsotaan seuraavan viikon työvuorolistoja läpi. Pääsääntöisesti aamu- ja iltavuorojen työnjohtajat ovat päällekkäin töissä noin 30 minuuttia, jolloin vaihdetaan päivän polttavat aiheet, to-do-listat ja esimerkiksi katsotaan tulevia viikkoja yhdessä.

Työnjohtajan tärkein tehtävä on toimia lähiesimiehenä oman osastonsa työntekijöille. Työnjohtajat vastaavat työntekijöiden lomien ja työvuorojen suunnittelusta, sairaspöissaolujen hoidosta sekä tietenkin ongelmakohtien ratkaisusta. Työnjohtajan muita tehtäviä on esimerkiksi vastata oman osaston työturvallisuudesta, kustannustehokkuudesta, raaka-aine varianssista sekä ohjelmien läpimenoista. Lisäksi työnjohtaja raportoi esimerkiksi konerikoista tai muista ongelmista ylemmälle portaalle sekä lisäksi suunnittelee korjaus- ja huoltoajankohtia yhdessä kunnossapidon työnjohtajien kanssa.

Jokainen työnjohtaja vastaa oman osastonsa turvallisuudesta ja sen kehittamisestä. HKScanin Vantaan tehdas on niin kutsuttu yhteinen työpaikka, jossa työskentelee useita sidosryhmiä. Sidoryhmiä on muun muassa vartiointiliike, jolla on oma toimipiste pääportin vieressä, L&T, joka vastaa pesuista ja siivouksesta, Johnsson Control, joka vastaa kylmälaitteista sekä lisäksi lukuisia pienempiä toimijoita esimerkiksi kiinteistön korjaukseen liittyvissä toimissa.

Työnjohtajien vastuulla ovat oman henkilöstön turvallisuuden lisäksi myös sidoryhmien tässä tapauksessa esimerkiksi L&T:n pesijöiden ja siivoojien turvallisuus, mikäli he työskentelevät osaston alueella. Näin ollen työnjohto on vastuussa omasta osastostaan myös esimerkiksi yöaikaan, jolloin koneiden pesut suoritetaan.

### 3.1.2 Työnjohtajan velvollisuus ja toimiminen tapaturman sattuessa HKScanilla

Tapaturman sattuessa työnjohtajan vastuulla on arvioida tilanteen vakavuus, soittaa tarvittaessa apua ja tiedottaa asiasta viipymättä eteenpäin. Työnantaja tai lähin esimies täyttää vakuutuslomakkeen sattuneesta tapaturmasta, jossa kerrotaan tarkemmin tapahtuneesta, vammalaadusta ja paikasta. Vakuutusilmoituksen lisäksi työnjohtaja kirjaa HKScanin sisäiseen järjestelmään tarkemmat kuvaukset tapahtuneesta, tapaturmapaikasta ja pohditaan yhdessä turvallisuuspäällikön kanssa, miten tapaturma voitaisiin jatkossa välttää. Työnjohtajan

vastuulla on huolehtia, että mahdolliset rakenteelliset korjaustoimenpiteet tai parannukset toteutetaan. Turvallisuuspäällikkö tekee tilanteesta koko tehtaalte tulostettavan ilmoitusmuotoisen tapaturmaraportin, jonka jokainen työnjohtaja käy oman osastonsa kanssa läpi. Alla on havainnollistettu kaksi mahdollista tapaturmatilannetta ja niiden selvittelyn kulkua. (Hokkanen 2022.)

Esimerkki 1. Työntekijä liukastuu rappusissa.

Vaihe 1. Työnjohtaja arvioi tilanteen vakavuuden, tarvitaanko esim. ambulanssia, lääkärissä käyntiä tai saattajaa työterveysasemalle.

Vaihe 2. Työnjohtaja ilmoittaa tapaturmasta.

Vaihe 3. Työnjohtaja täyttää vakuutusilmoituksen työntekijän kanssa yhdessä

Vaihe 4. Työnjohtaja täyttää tapaturmaraportin ja miettii mitä toimenpiteitä voidaan tehdä. Tässä tapauksessa esimerkiksi asennetaan karhennusteipit rappusiin.

Vaihe 5. Käydään läpi HKScanin sisäisen turvallisuustiimin kanssa

Vaihe 6. Käydään tapaturma läpi yhdessä muun osaston kanssa, kerrataan pelisääntöjä ja muistutetaan muutenkin turvallisuudesta.

Vaihe 7. Varmistetaan, että karhennusteipit ovat laitettu paikalleen.

Esimerkki 2. Työntekijä saa haavan koneen teriä purkaessa.

Vaihe 1. Työnjohtaja arvioi tilanteen. Tässä tapauksessa lähettää työterveyslääkärille taksilla, toinen työntekijä saattajaksi.

Vaihe 2. Työnantaja täyttää vahinkoilmoituksen vakuutusyhtiölle.

Vaihe 3. Työnjohtaja täyttää HKScanin sisäisen tapaturmaraportin, käy asiaa läpi turvallisuuspäällikön kanssa ja miettii yhdessä parannuksia. Tässä tapauksessa viiltosuojahanska pakolliseksi teriin koskiessa.

Vaihe 4. Asia käydään läpi HKScanin sisäisen turvallisuustiimin kanssa.

Vaihe 5. Asia käydään osaston keskuudessa läpi. Informoidaan muutoksesta, että viiltosuojahanska on tullut pakolliseksi.

Vaihe 6. Valvotaan, että viiltosuojahanskoja käytetään

### 3.1.3 Työterveyshuolto

HKScanilla on työterveyspalvelusopimus Mehiläisen kanssa. Ennen työterveyden ulkoistamista HKScanilla oli päivittäin tehtaalte lääkäri, sairaanhoitaja ja fysioterapeutti. Ulkoistamisen jälkeen vastaanottoja tehtaan terveydenhoitotiloissa on jokaisena torstaina. Muussa tapauksessa kotiasemana toimii Mehiläinen Airport, jossa työterveyteen on nimetty muutama lääkäri, sairaanhoitaja, sekä työfysioterapeutti. Sopimukseen kuuluu, että Suomen kaikkia Mehiläisen asemia saa käyttää, mutta esimerkiksi työterveystarkastukset ja työterveyslääkärin arviota vaativat käynnit tulee suorittaa nimetyillä työterveysasemilla. Työntekijällä on oikeus

hyödyntää myös kunnallisia tai muita terveysasemaketjuja, mutta pitkäaikaisissa sairauslomissa tai jos sairaspoissaoloja kertyy paljon, työnantaja pidättää oikeuden määrätä työntekijän työterveysemille saamaan Mehiläisen arvio tilanteesta. (Mehiläinen Toimintasuunnitelma 2022.)

Alle kuuden kuukauden sopimuksissa työntekijälle suoritetaan pakollisesti kuulotesti, melurasituksen ollessa yhtenä turvallisuusriskinä sekä salmonellatestin. Mikäli työntekijä tekee yli kuuden kuukauden työsopimuksen, hänelle suoritetaan laajempi työtarkastus, joka sisältää kuulo- salmonella- ja huumetestit sekä ergonomiaselvityksen. (Mehiläinen Toimintasuunnitelma 2022.)

Työterveyshuolto järjestää myös säännöllisin väliajoin ergonomiakäyntejä tehtaan tiloihin. Ergonomiakierroksia järjestetään esimerkiksi, mikäli työntekijä on saanut fyysisen rasituksen tietyltä koneelta ja kokee, ettei pysty työskentelemään sillä. Tällöin kierrokselle yleensä osallistuu työsuojeluvaltuutettu, työfysioterapeutti, tuotantopäällikkö sekä osaston työnjohtaja. Ergonomiakierroksella pyritään yhdessä tarkastelemaan linjaston ja eri työvaiheiden ergonomiaa sekä sen kehittämistä. (Mehiläinen Toimintasuunnitelma 2022.)

Työterveyshuolto ja HKScanin HR-organisaatio järjestävät palavereja kerran kuukaudessa, sekä lisäksi työsuojeluvaltuutettujen kanssa neljästi vuodessa. Suunnitteilla on myös säännölliset palaverit, joihin työnjohto ja muut organisaation esimiehet pystyisivät osallistumaan. (Levander 2021.)

HKScanilla ja Mehiläisellä on yhteinen tavoite, jossa työntekijöiden työkykyä pystytään hyödyntämään kevennetyllä työllä esimerkiksi pitkän fyysisestä vammasta johtuvan työkyvyn heikkenemisen aikana. Esimerkiksi leikkauksen tai tapaturman jälkeen työterveyslääkäri arvioi työntekijän työkyvyn. Mikäli työkyky antaa myöten, voi työntekijä tehdä kevennettyjä aputoita, esimerkiksi toimistotyötä kuten papereiden skannaamista tai muuta vastaavaa. Tällä pyritään parantamaan työntekijän työmotivaatiota sekä saamaan työntekijä tuntemaan itsensä merkitykselliseksi työnantajalle myös sairausloman aikana. (Levander 2021.)

Mikäli sairaspoissaolo ylittää 30 päivän rajan, järjestetään työntekijälle takaisin työhön keskustelu, johon osallistuu työntekijän oma esimies sekä Mehiläisen edustaja. Kun poissaolo on yhtäjaksoisesti yli 60 työpäivää, järjestetään työntekijälle työkykyneuvottelu samojen henkilöiden läsnä ollessa. Tässä terveydenhuollon ammattilaiset määrittävät työntekijän jäljellä olevaa työkykyä, jonka Kansaneläkelaitos vaatii. (Levander 2021.)

#### 3.1.4 Kesätyöntekijä

Kesä- ja kausityöntekijöillä tarkoitetaan loma- ja sesonkituuraukseen palkattua työntekijää. Kausityöntekijöitä palkataan yrityksiin, jotka vaativat tuotannon pyörimisen ympärivuotisesti.

Kausityöntekijöillä varmistetaan tuotannon katkeamattomuus tässä tapauksessa vakituisten työntekijöiden kesälomien aikana. Kesälomien lisäksi HKScanille merkittäviä sesonkiaikoja ovat jouluku, uusivuosi sekä vappu, jolloin erilaisten lihavalmisteiden kuten kinkun tai nakkien myynti kasvaa normaalista vuodenajasta merkittävästi. Pienemmät tekijät voivat olla myös esimerkiksi kauppojen kampanjat, jotka kasvattavat tuotantotarpeen hetkellisesti sesonkien ulkopuolellakin. Moni kesätyöntekijä tekee kesän jälkeen 0-tuntisopimuksen, jolloin työnantaja voi kutsua heidät töihin tarvittaessa nopeastikin sesonkien ajaksi. (Lindström 2021.)

HKScan Vantaan tehdas palkkaa vuosittain noin 150-200 kesätyöntekijää. Rekrytoinnit aloitetaan aina tammikuun tai joulukuun alussa. Kesätyöntekijöiden määrä riippuu sopimuksista esimerkiksi Keskon tai SOK:n kanssa, joka heijastuu suoraan tuotantotilauksiin. Kesätyöntekijöiden määrää on todella vaikea määrittellä optimiksi, sillä kauppojen myyntiin vaikuttavat keuhkoinen sää ja lämpötila. Kesäisin makkara ja muut grillattavat tuotteet nousevat pintaan, jolloin työtä tehdään tarvittaessa myös viikonloppuisin.

HKScanilla kesätyöntekijöiden keski-ikä on noin 24 vuotta. Kesätyöntekijän on oltava täysi-ikäinen ja näin ollen ikähaitari on ollut vuonna 2021 18-57 vuotta. Covid19-virus on aiheuttanut lomautuksien ja irtisanomisten myötä ilmiön, jossa yhä vanhempia työntekijöitä hakeutuu kausityöntekijöiksi HKScanille. Jotkut osastot, kuten ruiskutus valmistautuu kesän makkara-sesonkiin ajoissa, minkä lisäksi osasto vaatii useamman kuukauden perehdytyksen. Näin ollen aikaisemmin, kuten maaliskuussa aloittavat työntekijät ovat usein vanhempia, koulusta jo valmistuneita työntekijöitä. Nuoremmat työntekijät tulevat huhti- ja toukokuun paikkeilla, kun kouluista alkavat kesälomat. Kesätyöntekijöiden vaihtuvuus kesien välillä on aika iso ja noin 80 % kesätyöntekijöistä on vuosittain uusia kasvoja. Suurimmalla osalla kesätyöntekijöistä on aiempaa kokemusta jostain muusta kesätyöstä, mutta vuosittain taloon tulee myös muutamia työntekijöitä, joille HKScan on ensimmäinen askel urapolulla. Koulutuksella ei ole niin suurta merkitystä työnhakuvaiheessa, mutta iso osa kesätyöntekijöistä koostuu elintarvikealojen opiskelijoista esimerkiksi ammattikorkeakoulusta tai ensimmäisen ja toisen vuoden yliopisto-opiskelijoista. (Andelin 2021.)

### 3.2 Työturvallisuuden näkyvyys HKScanilla

Työturvallisuus ja sen tärkeys päivittäisessä työelämässä on nostanut päätään 0-tapaturmaa tavoitteen lanseerauksen jälkeen. Työturvallisuuden tärkeys näkyy HKScanilla heti portilla isona tauluna ”suuntana kohti 0-tapaturmaa”. Tehtaan käytävien seinille on kiinnitetty tauluja, jotka muistuttavat työturvallisuuteen liittyvissä seikoissa, kuten veitsen käsittelystä. HKScanilla on käytössä myös viikkokirje, jonka työnjohtajat tulostavat osastonsa työntekijöille luettavaksi. Viikkokirjeissä on varattu aina erillinen osuus työturvallisuus asioille sekä mahdollisille sattuneille tapaturmille. Näiden lisäksi käytävillä sekä taukokuoneissa on infotelevisioita, joissa pyörii työturvallisuuteen liittyviä havaintoja. Osastoja motivoidaan

tapaturmattomuuteen tarjoamalla ilmainen lounas joka kuukausi, mikäli osastolla ei ole sattunut poissaoloon johtaneita tapaturmia.

Työntekijöitä motivoidaan tekemään turvallisuushavaintoja, joihin pohditaan yhdessä kunnossapidon, turvallisuuspuolen, sekä työntekijöiden kanssa ratkaisuja, joilla pystyttäisiin takaamaan turvallinen työympäristö.

28.4.2021 HKScan julkaisi sisäisessä uutiskirjeessään olevansa sitoutunut jatkuvaan kehitykseen työturvallisuuden ja -terveyden osalta. (HKScan Oyj 2021.)



Kuvio 1: Sisääntuloportista löytyvä muistutus turvallisuudesta HKScanilla



Kuvio 2: Käytävältä löytyviä tauluja muistuttamassa turvallisuudesta

**TURVALLISUUSHAVAINTO** **HKSCAN**

Pvm: \_\_\_\_\_

Kelloaika: \_\_\_\_\_

Havaintopaikka: \_\_\_\_\_

Kuvaus:

Vaaratilanne

Vaarallinen olosuhde

Positiivinen turvallisuushavainto

Tuoteturvallisuushavainto

Muu: \_\_\_\_\_

Tapahtuma / havainto: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ilmoittaja: \_\_\_\_\_

Pvm ja esimiehen allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Palauta havaintoilmoitus esimiehelle

Kuvio 3: Turvallisuushavainto lomake

### 3.2.1 Työturvallisuuden vahvuudet HKScan Vantaan tehtaalla

Työturvallisuuden ehdottomia vahvuuksia on sitoutunut johto, jolla on halu tukea ja kehittää turvallisuuskulttuuria ja kokonaisturvallisuutta eteenpäin. Tästä kertovat esimerkiksi palkitsemiskulttuuri sekä turvallisuuden esiin nostaminen. Nykyisin kaikki tehtaan palaverit aloitetaan turvallisuudesta, joka kertoo johdon sitoutuneisuudesta ja tahdon tilasta. Henkilöstön sitoutuminen yhteiseen määränpäähän, eli 0-tapaturmaan edesauttaa jatkuvaa kehittymistä ja havainnointia turvallisuudesta. Työntekijät ovat alansa ammattilaisia, joka näkyy osaamisena myös työturvallisuuden mittapuulla. Se, että laitteet ja työvaiheet hallitaan hyvin ja osataan toimia oikeaoppisesti turvallistaa työn kokonaiskuvan. Lisäksi yrityksen loistava proaktiivisuus tuottaa jatkuvasti turvallistavia toimenpiteitä sekä nykyhetkeen, että tulevaisuuteen. (Pitkänen 2021.)

### 3.2.2 Työturvallisuuden kompastuskiviä HKScan Vantaan tehtaalla

HKScan Vantaan tehtaan heikkouksia työturvallisuudessa on koneet, jotka alkavat olemaan ikähaitarinsa loppupäässä. Isot ja paljon liikkuvia osia sisältävät koneet ovat aina työturvallisuusriski, sillä esimerkiksi puristuksiin joutumisen riski on aina läsnä. Uusien koneiden hintalappu on useita miljoonia, eli näitä ei pystytä kerralla uusimaan. Tämä johtaa siihen, että nykyistä konekantaan pyritään jatkuvasti ehostamaan ja kehittämään turvallisemmiksi. Jatkuva kehittämistarve on aiheuttanut korjausvelkaa koneille. (Pitkänen 2021.)

Osalle työntekijöistä ei ole iskostunut tarvittavaa asennetta työturvallisuutta kohtaa. Usein saattaa törmätä tilanteeseen, jossa kiire ajaa turvallisuuden edelle. Tämä aiheuttaa alttiuden tapaturmille ja antaa huonoa esimerkkiä muille työntekijöille. Myös sokaistuminen erilaisilta riskeiltä on merkittävä riski. Työntekijät tekevät päivittäin samanlaista työtä ja näin ollen työtavat piirtyvät työntekijöiden mieleen, eikä työturvallisuusriskejä tai vääriä työtapoja huomata enää tarvittavalla tehokkuudella. (Pitkänen 2021.)

## 4 Tiedonkeruu ja analysointi

Tiedonkeruuna opinnäytetyössä käytettiin kesätyöntekijöille ja perehdyttäjille suunnattua anonymia kyselyä, joka oli mahdollista suorittaa suomeksi sekä englanniksi. Kyselyiden lisäksi työnjohtajille järjestettiin sähköpostitse kysely.

Anonyymi kysely on kyselymuoto, jossa vastaajien ja vastausten välille ei muodostu minkäänlaista yhteyttä. Vastaukset pysyvät anonyyminä loppuun asti ja erotellaan korkeintaan vastaaja yksi ja vastaaja kaksi tyyppisesti toisistaan. (Jyväskylän yliopisto 2018.)

Kyselyillä pystytään selvittämään vastaajien näkemyksiä erilaisiin asioihin. Suunnitellessa



kyselyä asiaan tulee perehtyä tarpeeksi hyvin, että kyselystä saadaan mahdollisimman paljon irti. Kyselyiden huonona puolena on, että kerättävä tieto ja data saattaa olla hyvin pintapuolista sekä se, että rauhallista vastausympäristöä ei voi taata. (Oppariapu 2022.)

#### 4.1 Kysely kesätyöntekijöille ja työhönopastajille

Kesätyöntekijöille ja työhönopastajille suoritettiin heinäkuun 2021 alussa. Siinä kohtaa kaikki kesätyöntekijät olivat työskennelleet tehtaassa vähintään kuukauden ajan, suurin osa noin kahden kuukauden. Kysely suoritettiin toimittamalla tulostettava kysely lomake työnjohtajalle, joka sitten tulosti ne työntekijöillensä. Yksityisyyden suojaamiseksi, täytetyt lomakkeet kerättiin työntekijöiden toimesta yhteiseen sisäisen postituksen kuoreen, joka toimitettiin osaston työnjohtajalle. Kyselyt toimitettiin sekä suomeksi että englanniksi, jotta kaikki työntekijät ymmärtäisivät kysymykset oikein.

##### 4.1.1 Kyselylomake kesätyöntekijöille

Kesätyöntekijä kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin pitämään yksinkertaisina, lähinnä sellaisina, joihin pystyy vastaamaan muutamalla sanalla tai lauseella. Kyselyt olivat myös hyvin yleistäviä, joka olisi voinut olla minkä tahansa tehtaan kysely. Lisäksi kysymykset pyrittiin muodostamaan siten, ettei tarvitse olla turvallisuusammattilainen, jotta osaa vastata niihin. Vastaamisajaksi määriteltiin noin 15 minuuttia, joka oli hyvin liioitteleva.

**HKSCAN**

### Kysely kesätyöntekijöille

Tämä kysely on tehty osana opinnäytetyön tutkimusta. Opinnäytetyön aiheena on Kesätyöntekijöiden työturvallisuus tehdasympäristössä. Kyselyllä kartoitetaan perehdytyksen tärkeyttä uusien kesätyöntekijöiden kohdalla. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymeinä ja ne ovat arvokkaita opinnäytetyön tutkimusta varten. Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

1. Onko kyseessä ensimmäinen vai toinen kesäsi HKScanilla?  
\_\_\_\_\_
2. Oletko ennen ollut töissä teollisuudessa?  
\_\_\_\_\_
3. Miten mielestäsi työturvallisuuteen kiinnitettiin huomiota perehdytysvaiheessa?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Oliko ennen töiden aloittamista suoritettava turvallisuusopastus opettavainen? Mitkä olivat sen hyvät ja huonot puolet?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Miten suhtautumisesi työturvallisuuteen näkyy työssäsi?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Kumpi vaikutti suhtautumiseesi työturvallisuuteen enemmän; koulutus vai perehdyttäjän näyttämä esimerkki?  
\_\_\_\_\_
7. Tuleeko mieleesi jotakin kehitettävää työturvallisuuden osalta?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Tiedätkö kuka on osastosi työsuojeluasiamies, Vantaan tehtaan työsuojeluvaltuutettu, sekä suojelupäällikkö?  
\_\_\_\_\_

Kuvio 4: Kysely kesätyöntekijöille

#### 4.1.2 Kysely työhönopastajille

Kysely työhönopastajille pyrittiin tekemään samaa henkeä vaalien, kuin kesätyöntekijöillekin. Lyhyitä ja yksinkertaisia kysymyksiä, joihin on nopea ja helppo vastata. Työhönopastajilta odotettiin kuitenkin vähän kattavampia vastauksia verrattuna kesätyöntekijöihin. Tämä myös toteutui, sillä työhönopastajilta saatiin hyvin konkreettisiakin vastauksia ja näkemyksiä HKScanin työturvallisuudesta työntekijän silmin.

**HKSCAN**

**Kysely perehdyttäjälle**

Tämä kysely on tehty osana opinnäytetyön tutkimusta. Opinnäytetyön aiheena on Kesätyöntekijöiden työturvallisuus tehdasympäristössä. Kyselyllä kartoitetaan perehdytyksen tärkeyttä uusien kesätyöntekijöiden kohdalla. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymeinä ja ne ovat arvokkaita opinnäytetyön tutkimusta varten. Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

- Kauanko olet ollut töissä HKScanin palveluksessa?  
\_\_\_\_\_
- Miten suhtautuminen työturvallisuuteen näkyy päivittäisessä työssäsi?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Käydäänkö perehdytysvaiheessa läpi tarpeeksi työpisteen ja tehtaan työturvallisuutta (esim. vaaran paikkoja)?  
\_\_\_\_\_
- Miten kesätyöntekijöiden suhtautuminen työturvallisuuteen näkyy perehdyttäessä?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Tuoko HKScan työturvallisuuden tärkeyttä tarpeeksi esiin?  
\_\_\_\_\_
- Oletko tehnyt työturvallisuushavaintoja?  
\_\_\_\_\_
- Miten työturvallisuus näkyy sinun silmiisi töissä?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Mistä saat informaatiota Vantaan tehtaan työturvallisuusasioissa?  
\_\_\_\_\_
- Tuleeko sinulla mieleen jotakin kehitettävää työturvallisuuden osalta?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

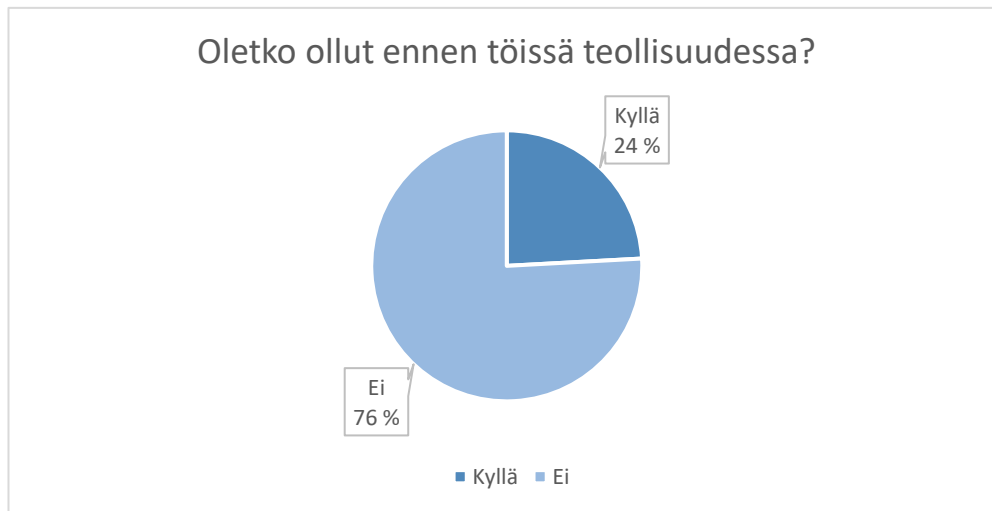
Kuvio 5: Kysely perehdyttäjälle

#### 4.2 Kesätyöntekijöiden vastaukset

Kesätyöntekijöiltä saatiin yhteensä 29 kappaletta vastauslomakkeita. Määrä yllätti hieman negatiivisesti, sillä ennakkoon asetettu tavoite oli noin 50-100 vastausta. Tavoitteeseen

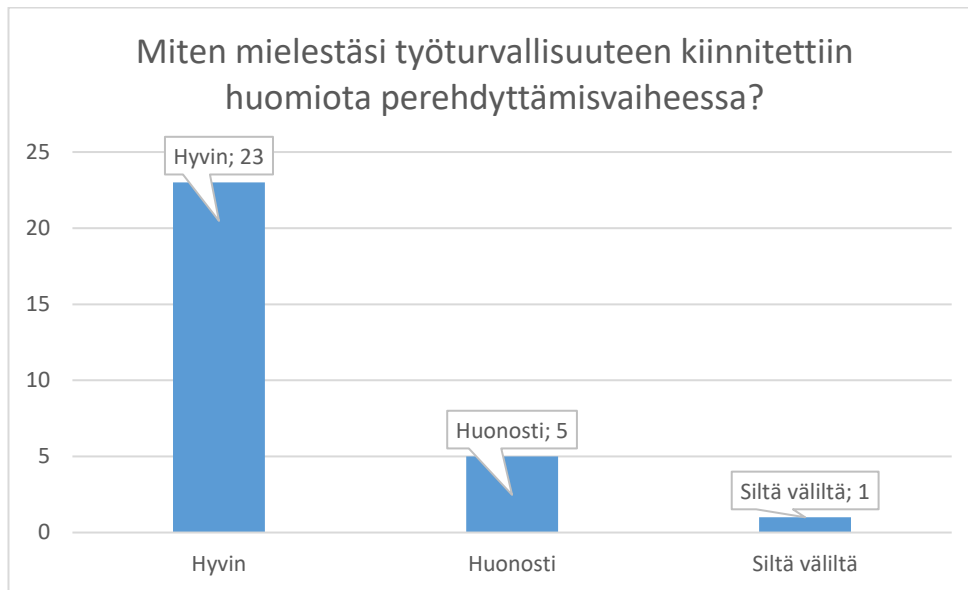
pääseminen olisi vaatinut työnjohtajilta laajempaa sitoutuneisuutta vaatia työntekijöitä vastaamaan, mutta kyselyn perustuessa täysin vapaaehtoisuuteen, näin ei voitu toimia.

Vastaajista 76 prosenttia ei ole ollut teollisuudessa töissä ennen HKScania. Tämä seikka todettiin myös erittäin merkitykselliseksi ja positiiviseksi, sillä teollisuusala on hyvin poikkeavaa ja riskialttiimpaa työtä verrattuna esimerkiksi toimistotyöhön.



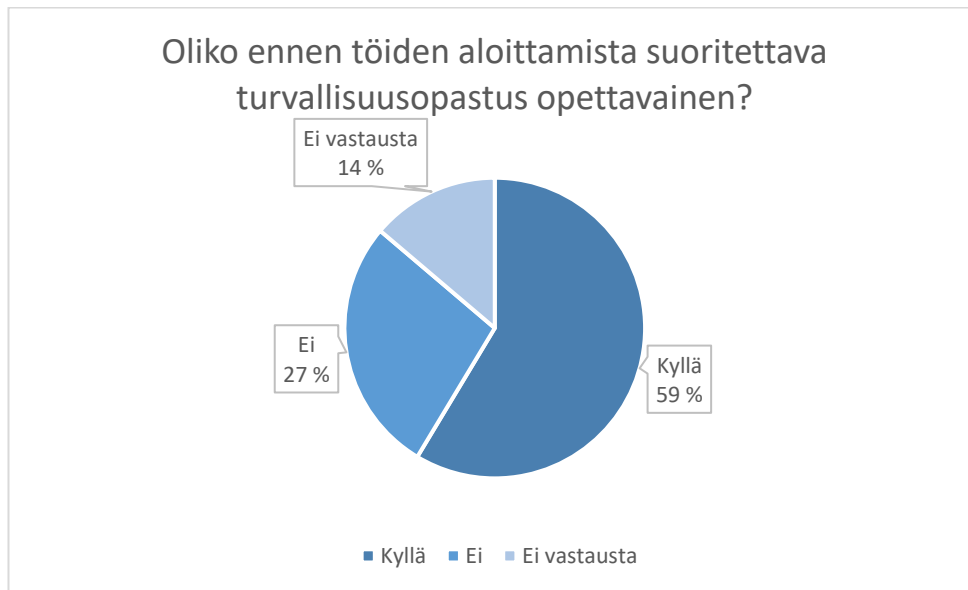
Kuvio 6: Oletko ollut ennen töissä teollisuudessa?

23 vastaajaa oli tyytyväisiä siitä, miten työturvallisuuteen kiinnitettiin huomiota perehdytysvaiheessa. Silti viisi vastaajaa koki, ettei työturvallisuusosastoa huomioitu tarpeeksi perehdytyksessä. Viisi vastaajaa on iso määrä vastaajakunnasta. Tulos hieman yllätti negatiivisella tavalla, sillä työturvallisuuteen on pyritty panostamaan uusien työntekijöiden kohdalla. Anonyymiuden vuoksi vastaajien työosastoa ei pystytä määrittämään, eikä näin pystytä kohdentamaan onko kyseessä sama osasto kaikkien viiden vastaajan kesken. Tähän seikkaan on syytä jatkossa kiinnittää entistä tarkempaa huomiota ja näin viestimään työturvallisuuden tärkeyden ja merkittävyyden työyhteisössä ja HKScanilla heti alusta alkaen.



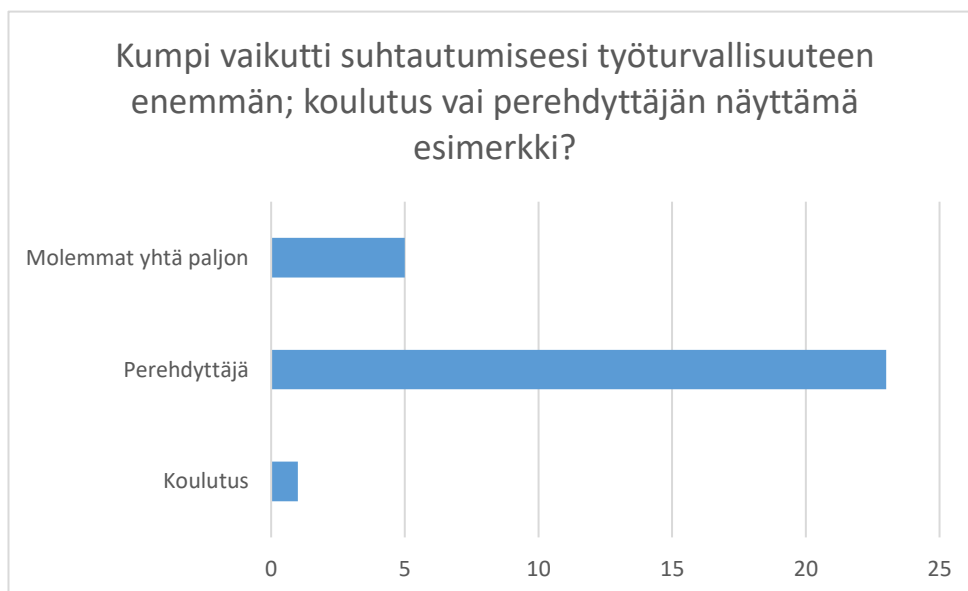
Kuvio 7: Miten mielestäsi työturvallisuuteen kiinnitettiin huomiota perehdyttämisvaiheessa?

Covid-19 pandemian takia kesätyöntekijöille toimitettiin sekä laatu- että turvallisuuspuolen perehdytysmateriaali sähköpostilla, jonka he kävivät läpi kotona omalla ajallaan, ennen töiden aloittamista. Mitään kuitausta tai testiä heille ei suoritettu, joten oli heidän omalla vastuullaan käydä nämä materiaalit läpi. Oletusarvallisesti tästä he eivät saaneet niin paljoa irti, kuin fyysisenä opetuksena tapahtuvassa tilanteessa, joten kysymyksen vastaus tulos ei yllättänyt suuresti. Alla olevasta kuvioista voidaan havainnoida vastaajien mielipiteen jakauma turvallisuusopastuksen opettavuudesta. 27 prosenttia vastaajista vastasi, ettei kokenut turvallisuusopastusta opettavaksi. Vastapainona 24 prosenttia kesätyöntekijöistä oli työskennellyt aiemmin teollisuudessa, eli työntekijä voi kokea opetuksen turhauttavana, mikäli tehdasympäristön turvallisuuskäytännöt ja toimintamallit ovat ennestään tuttuja. Valtaosa vastaajista kuitenkin piti etäkoulutusta opettavaisena.



Kuvio 8: Oliko ennen töiden aloittamista suoritettava turvallisuusopastus opettavainen?

Enemmistö vastaajista mainitsi varsinaisen perehdytysvaiheen opettavaisemmaksi kuin koulutuksen. Tämä selittyy sillä, että perehdyttämisympäristössä turvallisuusopastus menee spesifimmäksi linja- ja osastokohtaiseksi. Lisäksi moni kesätyöntekijä saattaa fyysisen tekemisen kokea opettavammaksi, kuin tietokoneelta opiskeltavan asian.

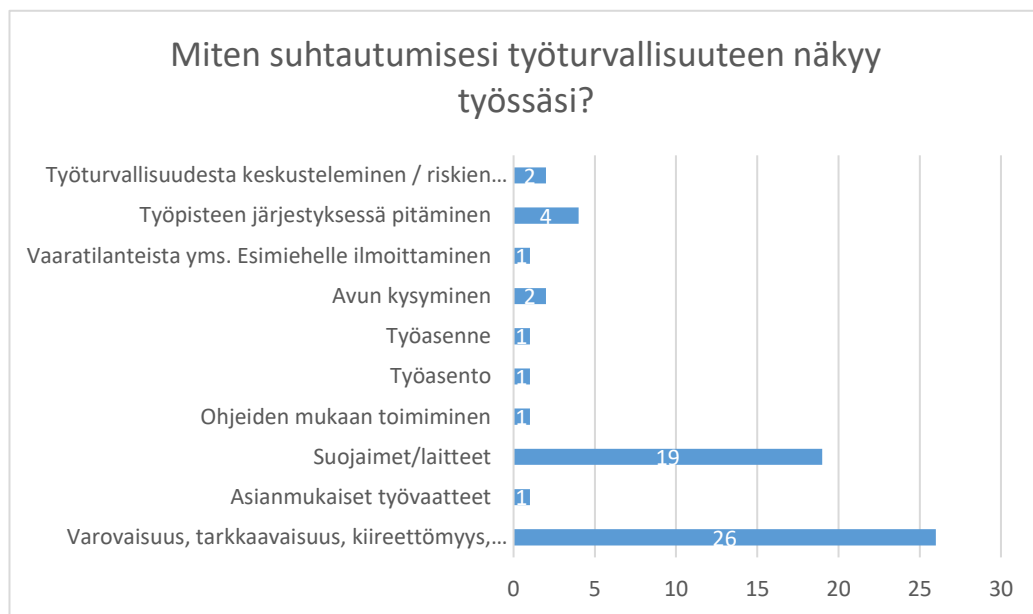


Kuvio 9: Kumpi vaikutti suhtautumiseesi työturvallisuuteen enemmän; koulutus vai perehdyttäjän näyttämä esimerkki?

Kesätyöntekijöiden suhtautuminen työturvallisuuteen näkyi kyselyssä ilahduttavan monella sektorilla. Esimerkiksi varovaisuus, tarkkaavaisuus ja suojainten, kuten kuulosuojaimien ja viiltosuojakäsineiden käyttö toistui monella vastaajalla. On tärkeää huomata, että

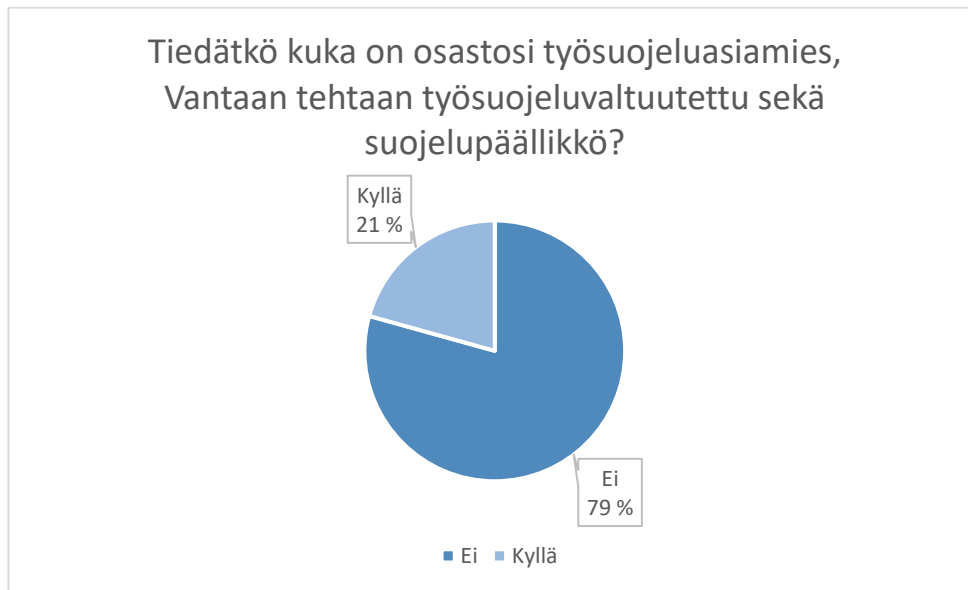
kesätyöntekijät tunnistavat erilaisia turvallisuuden tekijöitä omasta työstään ja osaavat puuttua poikkeaviin tilanteisiin.

Vastauksista huolestuttavan teki, että vain yksi työntekijä vastasi vaaratilanteista esimiehelle ilmoittamisen. Esimiehen vastuulla on kuitenkin työntekijät sekä oman osaston työturvallisuus ja yleensä esimies on se, kuka toimii välikätenä esimerkiksi kunnossapidon tai suojelupäällikön välillä. Alla olevasta kuvasta voi hahmottaa kesätyöntekijöiden vastauksia, jotka ovat kerätty aihealueittain.



Kuvio 10: Miten suhtautumisesi työturvallisuuteen näkyy työssäsi?

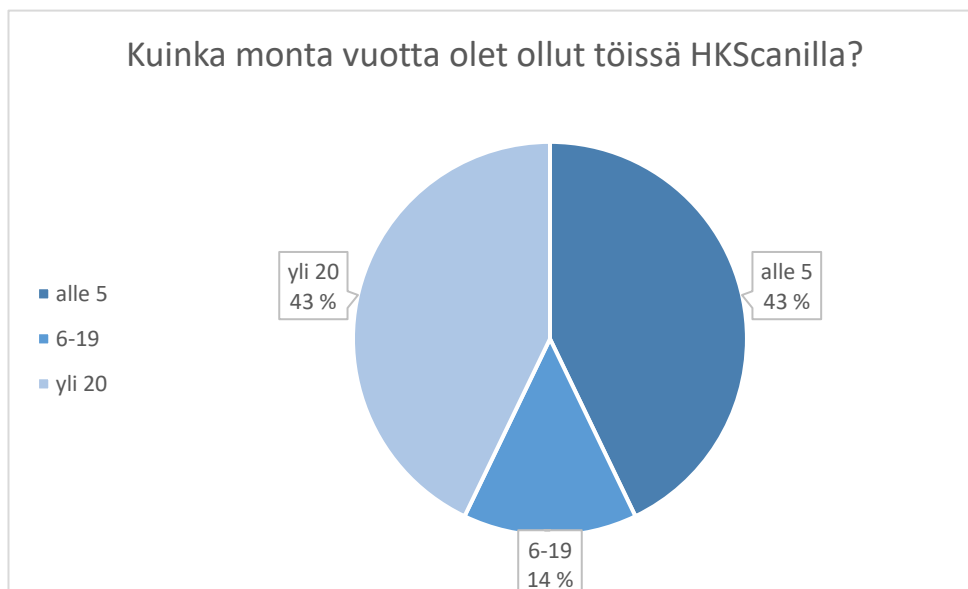
Vastaajista selvästi enemmistö ei tiennyt työturvallisuuden kannalta merkittäviä henkilöitä tehtaasta. Tähän vaikuttavat toki merkittävästi, ettei kesätyöntekijöille tarjottavaa turvallisuuksiperehdytystä tarjottu livenä Covid-19 viruksen vuoksi. Kesätyöntekijöiden tietoisuutta voisi lähteä kehittämään ainakin siten, että kunkin osaston työsuojeluasiamies esittäytyisi kesätyöntekijöille kesän alussa.



Kuvio 11: Tiedätkö kuka on osastosi työsuojeluasiamies, Vantaan tehtaan työsuojeluvaltuutettu sekä suojelupäällikkö?

#### 4.3 Perehdyttäjien vastaukset

Perehdyttäjäroolissa olevia työntekijöitä vastasi kyselyyn yhteensä seitsemän. Määrä oli toivottua alhaisempi. Alla olevasta kuvasta voidaan todeta vastaajien työvuodet HKScanilla.

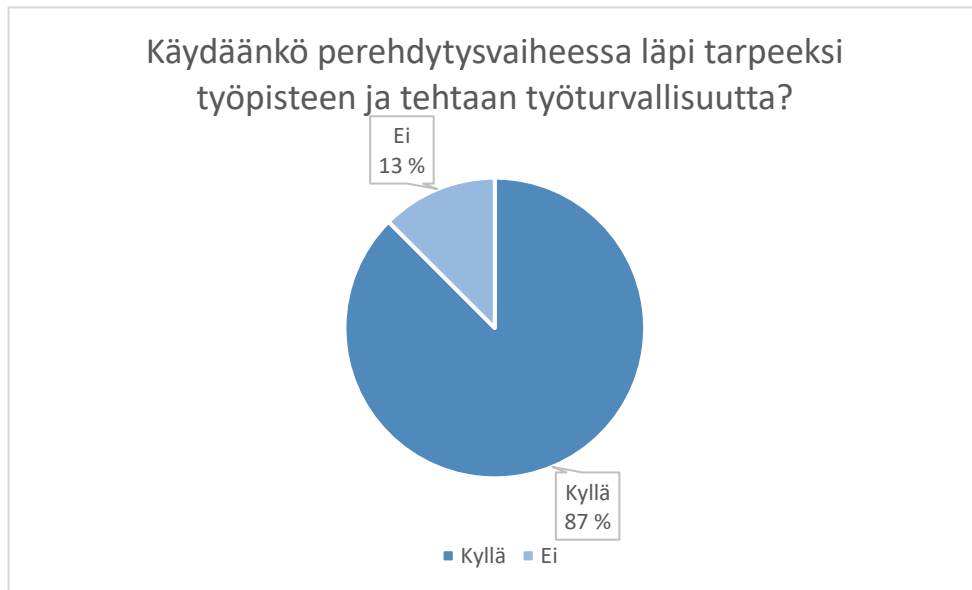


Kuvio 12: Kuinka monta vuotta olet ollut töissä HKScanilla?

Perehdyttäjistä 87 % mielestä perehdytysvaiheessa käydään riittävästi työturvallisuutta läpi. Ilmiö näkyi myös kesätyöntekijöiden vastauksissa, joista valtaosa vastasi oppineensa

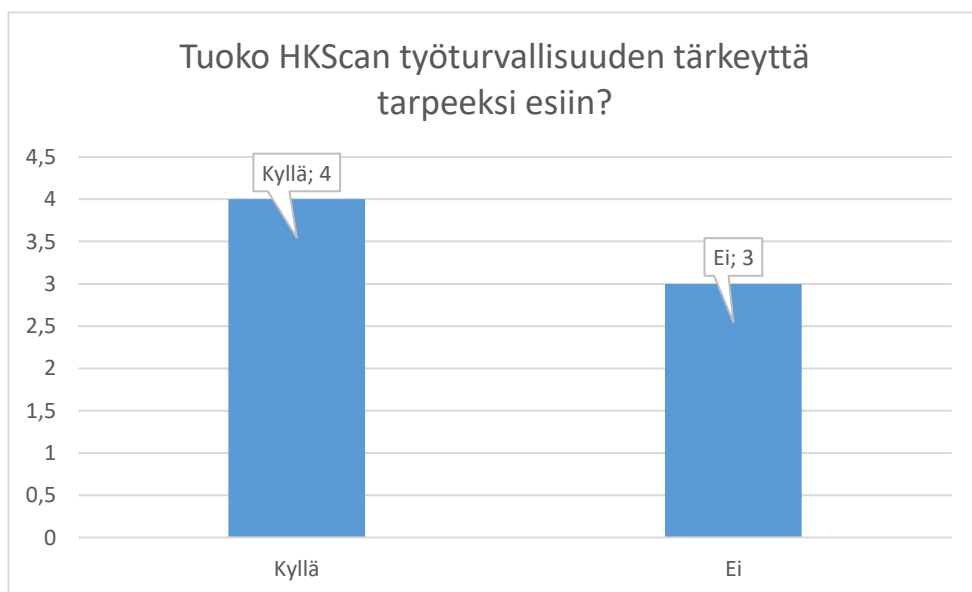


perehdytysvaiheesta enemmän. Perehdyttäjillä on myös tiedossa kunkin työpisteen turvallisuusriskit, joten heidän on helppo käydä ne kesätyöntekijöiden kanssa läpi.



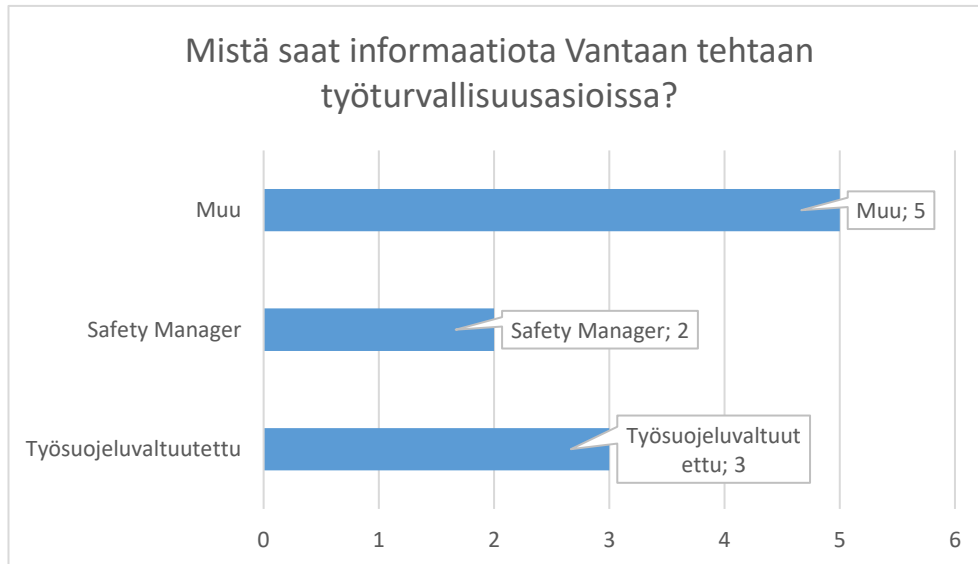
Kuvio 13: Käydäänkö perehdytysvaiheessa läpi tarpeeksi työpisteen ja tehtaan työturvallisuutta?

Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että HKScan tuo tarpeeksi työturvallisuuden merkityksellisyttä esiin. Silti melkein puolet vastaajista piti määrää riittämättömänä. Syynä voi olla esimerkiksi Covid-19-viruksesta johtuva infotilaisuuksien vähyys osastoilla, mutta myös vanhentuvat laitteet ja joidenkin ergonomiaa helpottavien laitteiden saatavuuden näkyminen työntekijöiden mielipiteissä.



Kuvio 14: Tuoko HKScan työturvallisuuden tärkeyttä tarpeeksi esiin?

Suurin osa vastaajista nimesi kanavakseen jonkun muun, kuin työsuojeluvaltuutetun tai suoje-  
lupäällikön. Muita informaatiokanavia voi olla muun muassa oma esihenkilö, info TV, työka-  
veri tai työntekijöille tulostettavat viikkokirjeet.



Kuvio 15: Mistä saat informaatiota Vantaan tehtaan työturvallisuusasioissa?

#### 4.4 Työnjohtajien kysely ja vastaukset

Kaikille tuotannon ja kunnossapidon työnjohtajille teetettiin kysely heinäkuun 2021 alussa. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää lähiesihenkilötason ihmisiltä heidän näkemyksiään Vantaan tehtaan turvallisuustasosta ja miten se on kehittynyt heidän työurallaan HKScanilla. Lisäksi kyselyllä pyrittiin selvittämään, mitä haasteita ja kehittämiskohteita työnjohto näkee työturvallisuuden osalta tehtaassa. Kyselyissä käytettiin seuraavanlaisia kysymyksiä, joihin työnjohtajat vastasivat vapaamuotoisille lauseilla;

- Kauanko olet ollut HKScanin palveluksessa?
- Millä tasolla HKScan Vantaan työturvallisuuskulttuuri mielestäsi on?
- Käydäänkö uusien työntekijöiden perehdytyksessä mielestäsi tarpeeksi työturvallisuuden asioita?
- Onko työturvallisuus mielestäsi kehittynyt työvuosiesi aikana oikeaan suuntaan? Miten?
- Mitkä ovat Vantaan tehtaan vahvuudet ja haasteet työturvallisuuden osalta?
- Miten kehittäisit tehtaan työturvallisuutta?

Vastaajien keskimääräinen työhistoria HKScanilla oli vuosissa noin 16 vuotta. Osa työnjohtajista oli työskennellyt organisaation sisällä myös muissa tehtävissä, kuten työntekijänä, tuotantopäällikkönä ja tehtaanjohtajana.

Kyselyn perusteella kaikki työnjohtajat, jotka vastasivat kyselyyn, olivat sitä mieltä, että työturvallisuuskulttuuri on hyvällä mallilla HKScan Vantaan tehtaalla. Moni vastaaja kertoi kulttuurin parantuneen huomattavasti viime vuosien aikana, mutta parannettavaa löytyy vielä. Kirjattuja ja huomattuja parannuksia olivat LEAN-kulttuurissa, joka näkyy tehtaallamme esimerkiksi jatkuvan parantamisen palaverissa, johon osallistuvat niin työntekijät, lähiesihenkilöt niin tuotannon kuin kunnossapidon osalta sekä tuotantopäällikkö ja tarvittaessa sidosryhmät. Jatkuvan parantamisen palaveriin kuka tahansa voi tuoda toiminnan kehittämiseksi ideoita, joiden toteutumista viikkotasolla seurataan. Lisäksi erityisiä huomionarvoisia parannuksia olivat muun muassa puuttuminen epäkohtiin sekä turvallisuuden korostaminen palaverissa. Viimeisen parin vuoden aikana palaveritoiminta on muuttunut siten, että ensimmäinen läpikäytävä aihe on aina työturvallisuus.

Perehdytysvaiheen työturvallisuus opastus oli vastaajien osalta hieman puutteellista. Moni kertoi perehdytyksen olevan lähinnä perehdyttäjän vastuulla ja näin ollen riippuen perehdyttäjistä hyvin paljon. Työnjohtajat, jolla oli kokemusta työntekijä tasolta, sanoivat saaneensa itse aikoinaan hieman puutteellista ja liian tuotantokeskeistä perehdytystä. Lisäksi Covid-19-pandemian aikana suoritettavasta sähköisen perehdytyksen toimivuudesta oltiin hieman kriittisiä. Parannuskeinoja kirjattiin esimerkiksi, että työnjohtajat ottaisivat aktiivisemman osan perehdyttäjän kanssa työturvallisuuden huomioimisesta perehdytysvaiheessa. Lisäksi toiveena oli myös, että perehdyttäjät perustelisivat tarkemmin tekemisiään työturvallisuuden kantilta.

Valtaosa vastaajista kertoi työturvallisuus kulttuurin parantuneen heidän työvuosiensa aikana. Erityistä kiitosta sai ennaltaehkäisevä asenne turvallisuuteen. Isoimpina parannuksina vastaajat näkivät esimerkiksi piha-alueen turvallistamisen, johon on viime vuosien aikana tullut selvät kulkureitit, suojatie, STOP-merkki sekä liikennevalot. Lisäksi tehtaalla sisätiloihin on asennettu runsaasti peilejä, jotka turvallistavat jalankulkua trukkiliikenne väylillä. Porrasaskelmiin asennetut karhennustarrat sekä 6S-toiminta, jolla pyritään huolehtimaan ympäristön siisteydestä karsimalla turhat asiat ja tavarat pois. Moni myös mainitsi tapaturmataajuuden pienentyneen viimeisinä vuosina.

Vantaan tehtaalla ehdottomiksi vahvuuksiksi vastaajat kirjasiivat sitoutuneisuuden parantamaan turvallisuutta ja vahvan halun olla turvallinen sekä osaavan henkilöstön. Muita vahvuuksia olivat esimerkiksi turvallisuushavainnot tukeva sovellus MyHESQ, turvallisuuden näkyvyys palaverissa, käytävillä, piha-alueella sekä info TV:ssä sekä epäkohdat ja ongelmat esiin nostava henkilöstö.

Suurimmiksi heikkouksiksi ja kompastuskiviksi nousivat vanhentuvat laitteet, kiinteistö ja tilanahtaus. Lisäksi haasteissa nousi esiin myös yhteiset pelisäännöt, monikulttuurisuus, korjaavien toimenpiteiden ajoittainen hitaus, ergonomia koneilla, lämpötilojen vaihtelu

osastoittain, perehdyttäjien suuret kesätyöntekijäryhmät sekä vanhojen työntekijöiden juurtuneet tavat.

Työnjohtajat toivoivat tehtaalta lisää koulutuksia työntekijöille, automaation lisäämistä sekä työtehtäviä helpottavia apulaitteita, kuten laatikkonostimia sekä säädettäviä työtasoja, joilla ergonomiaa saataisiin parannettua. Esiin nousivat myös toiveet työntekijöiden aktiivisemmasta otteesta esimerkiksi turvallisuushavaintoihin. Muita esiin nousseita parannuskeinoja olivat turvallisuuden muistuttaminen osastoilla, niin työnjohtajien kuin muistuttavien kylttien ja taulujen osalta, turvallisuusohjeistuksen päivittäminen linjakohtaiseksi, MyHESQ-sovelluksen kehittäminen sekä turvallisuuskierrosten lisääminen säännöllisemmäksi.

## 5 Kehitysehdotukset ja johtopäätökset

Kuten työnjohtajille suunnatussa kyselyssä tuli ilmi, kehitettävää on vielä paljon turvallisen työympäristön saavuttamiseksi. Tehdasympäristö, jossa on paljon suuria liikkuvia koneita, teeriä ja valtava määrä työntekijöitä aiheuttaa aina työturvallisuusriskin. Yhteisillä pelisäännöillä ja Safety first -teeman iskostamisella päästään jo pitkälle, mutta matka tähän vaatii useampia toimenpiteitä, niin työntekijöiltä, kuin toimihenkilöiltäkin. Seuraavat kehitysehdotukset ovat johdettuja työnjohtajille teetetystä kyselystä.

### 5.1 Osasto- ja linjakohtaiset turvallisuusohjeet

Koko tehtaan kattavan turvallisuuskoulutuksen lisäksi kesätyöntekijöille tulisi laatia kattavat ja spesifit turvallisuusohjeistukset kullekin osastolle ja linjalle. Tämä takaisi sen, että kesätyöntekijä hahmottaisi kokonaisturvallisuuden lisäksi myös linja- sekä osastokohtaisen turvallisuuskäyttäytymismallin.

Osastokohtaiset turvallisuusohjeet tulisi luoda suojelupäällikön ja -valtuutetun, työnjohdon sekä muutaman osaston työntekijän toimesta. Ohjeistuksessa olisi hyvä kirjata yleisimpiä vaaranpaikkoja, kuten risteävää liikennettä, lämpötilaeroja sekä esimerkiksi liukastumis- ja kompastumisvaaroja. Lisäksi osastokohtaisiin ohjeistuksiin tulisi merkitä kokoontumispaikat palohälytyksen aikana, liikkuminen osastolla sekä tarvittavat suojaimet osastolla työskentelyyn. Osastokohtaisen turvallisuusohjeistus tulisi käydä perehdytysvaiheessa olevan kausityöntekijän kanssa läpi, joka sitten kuittaisi ohjeistuksen läpikäydyksi ja ymmärretyksi.

Linjakohtaiset turvallisuusohjeistukset tulisi tehdä linjan käyttäjien, eli työntekijöiden toimesta. Lisäksi työnjohtajan tulisi osallistua ohjeistuksen laadintaan. Loppupeleissä ohjeistus tulisi hyväksyttävä suojeluvalluutetulla tai -päälliköllä. Linjakohtaiseen ohjeistukseen tulisi hyödyntää koneen manuaaleja, työohjeistusta sekä työntekijöiden kokemusta tyypillisistä vaaranpaikoista. Linjakohtaiseen turvallisuusohjeistukseen tulisi merkitä esimerkiksi hätä seis

-painikkeet, liikkuvat osat sekä mahdollisissa häiriötilanteissa toimimisen. Yhtä lailla kuin osastokohtaisessa turvallisuusohjeistuksessa, myös linjakohtaisen ohjeistuksen kesätyöntekijä kuittaisi ohjeistukset ymmärretyksi ja läpi käydyksi. Kuitatut ohjeistukset toimitettaisiin työnjohtajalle, joka arkistoisi nämä.

## 5.2 Turvallisuuden ja sen merkkihenkilöiden näkyvyys tehtaalla

Covid-19-viruksen tuomien rajoitteiden helpottuessa kesätyöntekijöille tulee alkaa järjestämään turvallisuuskoulutukset jälleen livenä. Koulutuksiin tulisi osallistua työsuojelupäällikkö sekä -valtuutettu, jotta kesätyöntekijät näkisivät keitä he ovat. Kesätyöntekijöille tulisi myös järjestää osastokohtainen infotilaisuus, joihin työnjohtajan lisäksi osallistuisi myös kunkin osaston suojeluvastaava. Lisäksi suojelupäällikön ja -valtuutetun tulisi osallistua aktiivisemmin osastokohtaisiin palavereihin, esimerkiksi jatkuvan parantamisen palaveriin, jossa he voisivat tuoda paremmin turvallisuuden ajankohtaisia asioita esiin ja työntekijät näkisivät, ketkä henkilöt tehtaalla operoivat yhteisen turvallisuuden eteen.

Työturvallisuuden yleistä näkyvyyttä tehtaalla tulisi lisätä. Tämän voisi toteuttaa aktiivisemmalla mainonnalla esimerkiksi erilaisista kampanjoista. Esimerkiksi erilliset tulostettavat ilmoitukset, jotka kiinnittävät työntekijöiden huomion, turvallisuusaiheiset taulut sekä myös turvallisuuden näkyvyyttä taukokuoneisiin. Lisäksi julki myös viikon osastokohtaiset turvallisuushavainnot sekä suunnitelmat toimimiseen asioiden korjaamisen suhteen.

## 5.3 MyHESQ-järjestelmän opastus työntekijöille

MyHESQ-järjestelmä on HK:n sisäinen kirjausjärjestelmä tapaturmille, läheltä piti tilanteille sekä turvallisuus- ja laatuhavainnoille. Kouluttamalla vakituiset työntekijät sekä kausityöntekijät käyttämään järjestelmää työnjohtajan velvollisuus ja työmäärä kirjaamisen kannalta helpottuisi huomattavasti. Lisäksi havaintojen määrä saataisiin kasvatettua, mikäli työntekijän kynnys kirjata havainto itse pienentyisi. Mobiiliapplikaatio, jonka työntekijät voisivat ladata älypuhelimiin pienentäisi myös kynnystä kirjata ja näin ollen kasvattaisi havaintojen määrää.

## 5.4 Automaation ja ergonomian parantaminen

Automaation lisääminen vähentää työntekijöiden määrää, mutta auttaa työntekijöitä suorittamaan työstään ergonomisemmin. Esimerkiksi laatikkonosturien määrää lisäämällä saataisiin huomattavasti kevennettyä työtaakkaa, mutta myös turvallistettua joitain työvaiheita. Esimerkiksi jäälihan purkutyössä työntekijä kippaa päivässä satoja kiloja jäistä lihaa Transboxista. Riski sormien jäämisessä laatikon ja työtason väliin on suuri. Lisäksi ergonomia kärsii kiireessä, mikäli nostovaiheessa ei kiinnitä tarpeeksi huomiota työ- ja nostoasentoihin. Lisäksi erilaisista annostelukoneista olisi hyötyä annostelulinjastoilla. Näissä työvaiheissa työntekijät

annostelevat esimerkiksi lihapullia valmisruoka-annoksiin. Työvaiheessa sama liikerata ja kiertoliike toistuu useita satoja kertoja työpäivän aikana. Pidemmän päälle tämä saattaa rasittaa liikuntaelimiä ja aiheuttaa ammattisairauksia.

Toinen ergonomiaa parantava seikka olisi säädettävät työtasot tai seisontatasot. Usein pakkaus koneet ovat kiinteitä ja työskentelytaso on vakiokorkuinen. Ihmisiä on kuitenkin eri pituisia, eli osalle työntekijöistä taso voi olla liian korkealla tai matalalla. Liian korkealla oleva työtaso voi kuormittaa hartian liikuntaelimiä, kun taas matalalla oleva taso kuormittaa selkää, mikäli työntekijä joutuu kumartelemaan runsaasti. Säädettävät seisontatasot, jolla työntekijät pystyisivät säätämään itsellensä oikeanlaisen työskentelyasennon ratkaisisi tämän ongelman. HK:lla on käytössä muutamia säädettäviä työtasoja, mutta näiden lisääminen parantaisi huomattavasti ergonomiaa.

### 5.5 Riskienkartoituskierrokset ja turvallisuuskävelyt

Turvallisuuskävelyitä tulisi saada vakiinnutettua ja saada työntekijöitä innostettua mukaan. Se, että työntekijät menevät turvallisuuskävelylle vieraalle osastolle tuottaa uudenlaisia näkökulmia turvallisuuden kehittämiseen, sillä vieraat työtavat ja työtehtävät eivät ole iskostuneet päähän rutiineiksi. Myös kesätyöntekijöiden hyödyntäminen näissä olisi merkittävä etu, etenkin, jos ei työntekijä ei ole ollut ennen HK:lla töissä. Turvallisuuskävelyihin tulisi ottaa muutamia eri osastoilla työskenteleviä työntekijöitä, työnjohtajia sekä suojelupäällikkö ja -valtuutettu. Rutiiniksi voisi ottaa vaikka kerran kuukaudessa järjestettävä kävely vaihtelevilla osastoilla.

Nykyisellä tahdilla riskienkartoitukset järjestetään kerran vuodessa kullakin osastolla. Kartoituskierrokseen osallistuu aina suojelupäällikkö, -valtuutettu, osaston työnjohtaja, L&T:n työnjohtaja sekä kiinteistön ja kunnossapidon työnjohtajat. Kiristämällä tahtia ja järjestämällä kartoituskierrokset puolen vuoden välein saataisiin myös turvallisempaa työskentely-ympäristöä tehokkaammin sekä myös turvallisuuden merkitystä esiin paremmin. Korjaavien toimenpiteiden toteutumista tulisi seurata aktiivisemmin ja asettaa toimenpiteille tiukemmat aikataulut.

## 6 Pohdinta

Opinnäytetyötä tehtäessä päämäärä oli selkeä, parantaa kesätyöntekijöiden työturvallisuutta HKScanilla, miettiä kuinka sitä kehitetään ja ennen kaikkea kuinka tuoda työturvallisuuden tärkeyttä ja merkitystä paremmin kesätyöntekijöiden tietoisuuteen. Tutkimusmenetelmänä käytettiin anonymiä kyselyä. Perehdyttäjille ja kesätyöntekijöille kysely suoritettiin paperisena ja toimihenkilöille sähköpostitse. Vastaaajien määrä yllätti hieman negatiivisesti, mutta laadulliselta kantilta mietittynä vastauksia tuli riittävästi tutkimustuloksen saamiseksi.

Viime vuosien kehitys työturvallisuudessa on ollut huimaa ja tapaturmataajuutta on saatu laskettua merkittävästi Vantaan tehtaalla, kuin myös koko organisaatiossa. Luotuja parannusehdotuksia ja kehityskohteita hyödyntämällä turvallisuuden merkitystä saadaan paremmin työntekijöiden tietoisuuteen ja näin ollen työntekijöitä aktiivisemmaksi turvallisuuden kehittämistä sekä luonnollisesti tapaturmataajuutta pienennettyä.

Opinnäytetyö oli erittäin mielenkiintoinen tehdä ja toivon mukaan se herätti työntekijät ja toimihenkilöt ajattelemaan turvallisuuden merkitystä yritykselle. Haasteina ehdottomasti oli aikataulutuksen sekä pääsääntöisen työn ja kirjoittamisen risteyttäminen. Opinnäytetyön aikataulu venyi noin puolella vuodella alkuperäisestä suunnitelmasta johtuen erilaisista tuotantoon liittyvistä projekteista ja työkiireistä. Tämä eväsi mahdollisuuden esimerkiksi mahdollisilta jatkokyselyiltä sekä palautteenannolta. Jos opinnäytetyö luotaisiin uudestaan, olisi luotava tiukempi aikataulutuksen valmistumisen suhteen.

## Lähteet

### Painetut

Anias, P. 2010. Työturvallisuus työpaikalla. Savion Kirjapaino Oy.

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Talentum Media Oy.

Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Talentum Media Oy.

Tikkanen, S., Aapio, L., Kaarnalehto, A., Kammonen, L., Laitinen, J., Mikkonen, J., Pisto, M. 2007. Ammattina turvallisuus. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Pekan Offset Oy.

### Sähköiset

Aluehallintavirasto 2022. Työsuojelu - tervettä työtä. Viitattu 26.4.2022. <https://avi.fi/tietoa-meista/tehtavamme/tyosuojelu>

HKScan Oyj 2022. HKScanin historia. Viitattu 22.4.2022. <https://www.hkscan.com/fi/tietoa-meista/historia/>

HKScan Oyj 2022. HKScanin vuoden 2021 tuloskehitys kaksijakoinen, Suomen ja Ruotsin tulosparannus jatkui. Viitattu 27.4.2022. <https://www.hkscan.com/fi/uutishuone/stock-releases/2022/02/hkscanin-vuoden-2021-tuloskehitys-c4181024/>

HKScan Oyj 2021. Liiketoiminta ja toimintaympäristö. Viitattu 12.8.2021. <https://www.hkscan.com/fi/tietoa-meista/liiketoiminta-ja-toimintaymparisto/>

HKScan Oyj 2022. Teemme elämästä maistuvampaa - tänään ja huomenna. Viitattu 2.5.2022. <https://www.hkscan.com/fi/tietoa-meista/>

HKScan Oyj 2021. Työsuojeluohjelma. Viitattu 12.8.2021. <https://hkscan01.sharepoint.com/sites/intra-FI/SitePages/Tyoturvallisuus.aspx>

Insinööriliitto 2022. Työturvallisuus ja -suojelu. Viitattu 2.5.2022. <https://www.ilry.fi/tyoelaman-tilanteet/tyosuhdepalvelut/tyosuhdeneuvonta/tyoturvallisuus-ja-suojelu/>

Jyväskylän yliopisto 2022. Kyselyiden tyypit. Viitattu 21.4.2022. [https://www.jyu.fi/digipalvelut/fi/ohjeet/korppi-ohjeet/kyselyt/kyselyt\\_tyypit](https://www.jyu.fi/digipalvelut/fi/ohjeet/korppi-ohjeet/kyselyt/kyselyt_tyypit)

Kainuunmeren työterveys 2021. Töissä kylmässä? Tiedosta terveystriskit ja vaikuta niihin asianmukaisella työsuunnittelulla. Viitattu 27.4.2022. <https://kmtt.fi/kylmatyo/>

Mehiläinen 2022. Toimintasuunnitelma. Viitattu 13.5.2022. <https://hkscan01.sharepoint.com/sites/intra-FI/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fintra%2DFI%2FShared%20Documents%2FTerveys%20%26%20hyvinvointi%2FTTH%20Toimintasuunnitelma%2FLiite%2015%20TTH%20Toimintasuunnitelma%20Terveystarkastussis%C3%A4ll%C3%B6t%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fintra%2DFI%2FShared%20Documents%2FTerveys%20%26%20hyvinvointi%2FTTH%20Toimintasuunnitelma>

Oppariapu 2022. Kysely. Viitattu 21.4.2022. <https://oppariapu.wordpress.com/kyselyt/>



Superliitto 2022. Ammattitauti. Viitattu 26.4.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ammattitauti/>

Superliitto 2022. Työsuojelu. Viitattu 24.4.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/>

Taloussanommat 2022. HKScan Oyj. Viitattu 27.4.2022. <https://www.is.fi/yrittys/hkscan-oyj/turku/0111425-3/>

Tapaturmavakuutuskeskus 2022. Mikä on ammattitauti? Viitattu 26.4.2022. <https://www.tvk.fi/korvaaminen/ammattitauti/>

Tapaturmavakuutuskeskus 2022. Työtapaturmien lukumäärä ja taajuus nousivat viime vuonna ennakoidusti. Viitattu 11.4.2022. <https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/uutiset/2022/tyotapaturmien-lukumaara-ja-taajuus-nousivat-viime-vuonna-ennakoidusti/>

Telma-Lehti 2017. Mitä on työn psykososiaalinen kuormitus? Viitattu 25.4.2022. <https://telma-lehti.fi/mita-tyon-psykososiaalinen-kuormitus>

Teollisuusliitto 2022. Melun vaikutukset. Viitattu 27.4.2022. <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/tyoymparisto-ja-tyosuojelu/tyoymparisto/tyohygienia/melu/>

Turvallisuuspankki 2022. Turvallisuustavoitteet ja -mittarit. Viitattu 2.5.2022. <https://xn--tyturvallisuuspankki-r6b.fi/turvallisuustavoitteet-ja-mittarit/>

STTK 2022. Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Viitattu 26.4.2022. <https://tyoelamaan.fi/blog/2020/03/04/tyosuojeluvaltuutettu-ja-tyosuojelupaallikko/>

Työsuojelu.fi 2021. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 25.4.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työsuojelu.fi 2021. Työsuojelutoimikunta. Viitattu 26.4.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojelutoimikunta>

Työterveyslaitos 2022. Työterveyden ja työturvallisuuden hinta. Viitattu 11.4.2022. <https://www.ttl.fi/tyoterveyden-ja-tyoturvallisuuden-hinta>

Työturvallisuuskeskus 2022. Elintarvikeala. Viitattu 27.4.2022. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/teollisuus/elintarvikeala#4414086e](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/teollisuus/elintarvikeala#4414086e)

Työturvallisuuskeskus 2022. Fyysiset kuormitustekijät. Viitattu 25.4.2022. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/fyysiset\\_kuormitustekijat#4414086e](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat#4414086e)

Työturvallisuuskeskus 2021. Yhteinen työpaikka. Viitattu 13.8.2021. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/yksityiset\\_palvelualat/yhteinen\\_tyopaikka\\_ja\\_yhteisten\\_vaarojen\\_tyopaikka#4414086e](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/yksityiset_palvelualat/yhteinen_tyopaikka_ja_yhteisten_vaarojen_tyopaikka#4414086e)

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 13.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vilpas, P. 2022. Moniste. 1. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 2.5.2022. <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

## Julkaisemattomat

Andelin, K. 2021 Recruit Assistant haastattelu 10.5.2021. HKScan Oy. Vantaa

Helminen, J. 2021. Safety Manager haastattelu 21.6.2021. HKScan Oy. Vantaa.

Hokkanen, A. 2022. Production Manager haastattelu 18.5.2022. HKScan Oy. Vantaa.

Levander, M. 2021. Työterveyshuolto. Sähköposti 27.4.2021. Mehiläinen Oy. Vantaa.

Lindström, K. 2021. HR Trainee haastattelu 9.6.2021. HKScan Oy. Vantaa.

Pitkänen, M. 2021. Suuntana nolla tapaturmaa 2021. HKScan Oy. Vantaa.

## Kuviot

Kuvio 1: Sisääntuloportista löytyvä muistutus turvallisuudesta HKScanilla .....	22
Kuvio 2: Käytävältä löytyviä tauluja muistuttamassa turvallisuudesta .....	23
Kuvio 3: Turvallisuushavainto lomake .....	23
Kuvio 4: Kysely kesätyöntekijöille.....	26
Kuvio 5: Kysely perehdyttäjälle .....	27
Kuvio 6: Oletko ollut ennen töissä teollisuudessa?.....	28
Kuvio 7: Miten mielestäsi työturvallisuuteen kiinnitettiin huomiota perehdyttämisyksikössä? 29	
Kuvio 8: Oliko ennen töiden aloittamista suoritettava turvallisuusopastus opettavainen?.....	30
Kuvio 9: Kumpi vaikutti suhtautumiseesi työturvallisuuteen enemmän; koulutus vai perehdyttäjän näyttämä esimerkki? .....	30
Kuvio 10: Miten suhtautumisesi työturvallisuuteen näkyy työssäsi? .....	31
Kuvio 11: Tiedätkö kuka on osastosi työsuojeluasiamies, Vantaan tehtaan työsuojeluvaltuutettu sekä suojelupäällikkö? .....	32
Kuvio 12: Kuinka monta vuotta olet ollut töissä HKScanilla? .....	32
Kuvio 13: Käydäänkö perehdytysvaiheessa läpi tarpeeksi työpisteiden ja tehtaan työturvallisuutta? .....	33
Kuvio 14: Tuoko HKScan työturvallisuuden tärkeyttä tarpeeksi esiin? .....	33
Kuvio 15: Mistä saat informaatiota Vantaan tehtaan työturvallisuusasioissa? .....	34