



Työsuojelun kehittäminen logistiikkayrityksessä

Herkko Honkonen

Opinnäytetyö, AMK
Syyskuu 2024
Logistiikan tutkinto-ohjelma

Honkonen Herkko

Työsuojelun kehittäminen logistiikkayrityksessä

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Syyskuu 2024, 37 sivua.

Logistiikan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Työsuojeluasioiden kehittäminen on tärkeä osa kasvavan yrityksen kokonaistoiminnassa. Etenkin yrityksen kasvaessa ja toimintaympäristön muuttuessa työsuojeluasioiden tarkastelu ja kehittäminen tulee ajankoh-
taiseksi. Eri toimialat muodostavat haasteita ja eroavaisuuksia työsuojelun toteuttamiseen. Tutkimuksen ta-
voitteena oli selvittää lain asettamat vaatimukset työsuojeluun, työsuojelun kehittämisen mahdollisuudet ja
logistiikka-alan tuomat erityispiirteet työsuojelutoimintaan. Toimeksiantajana oli jväskyläläinen kuljetus- ja
logistiikkayritys Tavaralähetit Oy.

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytettiin tapaustutkimuksen lähestymistapaa. Kyseessä on laa-
dullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jossa käytettiin laadullisen tutkimuksen menetelmistä haastatteluita.
Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina yksilöhaastatteluina ja haastateltavat henkilöt oli valikoitu yri-
tyksen työsuojeluorganisaatiosta. Haastattelujen avulla kartoitettiin nykytilaa ja etsittiin työsuojelutoimin-
taan liittyviä asioita, jotka vaativat kehittämistä.

Tuloksena syntyi suunnitelma työsuojelun parantamiseksi toimeksiantoyritykselle. Suunnitelma sisältää ke-
hityssuunnitelman tunnistetuille kehityskohteille. Suunnitelman avulla yritys pystyy lähteä selkeästi kehittä-
mään työsuojelutoimintaansa entistä paremmalle tasolle.

Tutkimuksen johtopäätöksistä voidaan todeta, että ajantasaisen työsuojelun toimintaohjelman merkitys
koko työsuojelutoiminnassa ja sen kehittämisessä on hyvin tärkeää. Työsuojelun toimintaohjelma on perus-
tana koko työsuojelutoiminnalle ja ohjelman laatiminen tulee tehdä huolellisesti yrityksen toimiala ja kehit-
tämistavoitteet huomioiden. Työsuojelukulttuurin rakentaminen vaatii jokaisen työntekijän panostusta ja
tähänkin asiaan voidaan vaikuttaa huolellisesti laaditulla toimintaohjelman sisällöllä. Kuljetusalan erityispiir-
teet tuovat haasteensa kokonaisvaltaiseen työsuojelutoimintaan ja työntekijän vastuu noudattaa annettuja
turvallisuusohjeistuksia on suuri.

Avainsanat (asiasanat)

työsuojelu, työturvallisuus, työsuojelun toimintaohjelma, työsuojeluorganisaatio

Honkonen Herkko

Development of Occupational Safety in a Logistics Company

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, September 2024, 37 pages.

Degree Programme in Logistics. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The development of occupational safety issues is an important part of the overall operations of a growing company. Especially as the company expands and its operating environment changes, the review and development of occupational safety issues become timely. Different sectors pose challenges and differences in the implementation of occupational safety measures. The aim of this study was to identify the legal requirements for occupational safety, opportunities for its development, and the specific characteristics of the logistics industry in relation to occupational safety activities. The commissioner of the study was Tavalähetit Oy, a transport and logistics company based in Jyväskylä.

This research-based development project applied a case study approach. It is a qualitative study, where interviews were used as the main method of data collection. The interviews were conducted as semi-structured individual interviews, and the interviewees were selected from the company's occupational safety organization. Through the interviews, the current situation was assessed, and aspects of occupational safety that required improvement were identified.

The result of the study was a plan for improving occupational safety for the commissioning company. The plan includes a development roadmap for the identified areas of improvement. With the help of this plan, the company will be able to clearly develop its occupational safety activities to a higher level.

The conclusions of the study highlight the significance of an up-to-date occupational safety action plan for the overall occupational safety activities and their development. The action plan forms the foundation for all occupational safety measures, and its preparation should be done carefully, taking into account the company's industry and development goals. Building an occupational safety culture requires the commitment of every employee, and this can also be influenced by a well-prepared action plan. The specific characteristics of the transport industry present challenges to comprehensive occupational safety, and employees have a significant responsibility to adhere to the given safety instructions.

Keywords/tags (subjects)

Occupational safety, Work safety, Occupational safety and health policy, Occupational safety organization

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Työn tausta.....	4
2.1	Yritysesittely	4
2.2	Tietoperustan esittely	4
2.3	Menetelmät.....	5
3	Työsuojelutoiminta	8
3.1	Työsuojelun merkitys	8
3.2	Työsuojelun lainsäädäntö	9
3.3	Työsuojelun yhteistoiminta.....	9
3.4	Työsuojeluorganisaatio	10
4	Työsuojelun kehittäminen	11
4.1	Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi	11
4.2	Työsuojelun toimintaohjelma	15
4.3	Turvallisuusjohtaminen.....	16
4.4	Mittarit	16
5	Kuljetusalan erityispiirteet työsuojelussa	17
5.1	Työympäristö.....	17
5.2	Kuormitustekijät.....	18
5.3	Yhteinen työpaikka.....	19
6	Teoriayhteenvedo	20
7	Toteutus	21
8	Nykytila	22
9	Johtopäätökset.....	23
9.1	Työsuojelun merkitys ja lainsäädännön vaatimukset	23
9.2	Työsuojeluasioiden kehittäminen	24
9.3	Logistiikka-alan erityispiirteet työsuojelutoiminnassa	25
9.4	Suunnitelma työsuojelun parantamiseksi	26
10	Pohdinta.....	28
10.1	Tulosten tarkastelu.....	28
10.2	Jatkokehitysehdotukset	30
10.3	Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu	30

Lähteet	32
Liitteet	34
Liite 1. Haastattelurunko nykytilan kartoitukseen	34

Kuviot

Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi	6
Kuvio 2. Tapaustutkimuksen vaiheet	7
Kuvio 3. Työsuojelun viitekehys	8
Kuvio 4. Riskienhallinnan prosessi kokonaisuudessaan.....	13
Kuvio 5. Riskitaulukko	14
Kuvio 6. Kehitystyön vaiheet.....	21
Kuvio 7. Työsuojelun nykytila ja kehittämistarpeet.....	27

1 Johdanto

Työsuojelu on nykypäivänä keskeinen osa työpaikan päivittäistä toimintaa, jolla on tarkoitus edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta eri keinoin. Etenkin logistiikkayritysten yhteiset työpaikat, kuten terminaalit, voivat olla työsuojelun näkökulmasta haasteellisia toimintaympäristöjä monimuotoisuuden ja kiireellisyyden takia. Kuljettajien työtehtävät tapahtuvat usein myös eri paikoissa erilaisissa työympäristöissä, joka luo toisenlaisen haasteen työsuojelutoimintaan. Näissä työympäristöissä turvallisuuden ja hyvinvoinnin varmistaminen, sekä kehittäminen vaatii jatkuvaa toimintaa työsuojeluorganisaatiolta ja työntekijältä itseltään. Työsuojelun merkitys korostuu, kun halutaan luoda mahdollisimman turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille ja estää työtapaaturmien ja ammattitautien syntyminen.

Tässä opinnäytetyössä on selvitetty mikä merkitys työsuojelulla on, mitä vaatimuksia työsuojelutoiminnalle on, miten työsuojeluasioita voidaan parantaa ja mitä erityispiirteitä logistiikka-ala tuo työsuojelutoimintaan. Tavoitteena tässä työssä oli luoda yrityksen käyttöön suunnitelma, miten työsuojeluasioita voitaisiin parantaa tulevaisuudessa. Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka on toteutettu tapaustutkimuksen muodossa. Tutkimusmenetelminä tässä opinnäytetyössä on käytetty haastatteluja, joiden avulla on kerätty tietoa yrityksen nykyisistä työsuojelukäytännöistä ja kartoitettu yrityksen työsuojelun nykytilaa. Nykytilan kartoituksen jälkeen on tehty suunnitelma, mitä parannuksia työsuojelutoimintaan voidaan tehdä ja miten ne vaikuttavat kokonaisvaltaisesti yrityksen toimintaan.

2 Työn tausta

2.1 Yritysesittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Jyväskylän Tavaralähetit Oy, joka on jyvaskyläläinen uuden aikakauden kuljetusliike ja logistiikkakumppani. Yritys työllistää lähes sata työntekijää ja on yksi suurimmista yksityisistä logistiikkayrityksistä Suomessa. Yrityksen ydinosaaminen ja missio ovat tavarankuljetus, jonka onnistumisessa tukevat oheispalvelut, kuten suunnittelu, asiakaspalvelu ja sidosryhmätoiminta. Yrityksen ajattelussa hyvinvoiva lähetti ja toimiva tiimi ovat yritystoiminnan perustana. (Yritysesittely n.d.) Yrityksen arvoin kuuluu helppous ja ratkaisukeskeisyys, edelläkävijäisyys ja rohkeus, tiimi ja välittäminen sekä luotettavuus ja rehtiys. Arvot ohjaavat yrityksen toimintaa oikeaan suuntaan ja kohti tavoitteita päivittäisessä tekemisessä. (Meidän arvot n.d.) Yrityksen tavoitteena on tehdä kuljetusalasta mielenkiintoisempi, suositumpi ja houkuttelevampi sekä olla tulevaisuudessa tunnetuin brändi toimialallaan ja toimintaympäristössään. Brändilupaus tukee strategian toteutumista, jonka lisäksi strategian toteuttamisessa yritys keskittyy luotettavaan, nopeaan ja sujuvaan kuljetuspalveluun, oheispalveluihin panostamiseen sekä huippuosaan ja monipuoliseen tiimiin. (Yritysstrategiamme n.d.)

2.2 Tietoperustan esittely

Opinnäytetyön tietoperusta on rakennettu logistiikkayrityksen työsuojeluasioiden kehittämisen ja tutkimisen näkökulmasta. Tietoperustassa tarkastellaan keskeisiä työsuojelun periaatteita ja lainsäädäntöä, joiden avulla pyritään luomaan turvallinen ja terveellinen työympäristö. Tietoperustassa on kolme teoriaosiota, joista jokainen tuo tietoa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tietoperustan aineisto on kerätty valvontahavainnoista, tutkimuksista, lainsäädännöstä sekä kirjallisuus- ja internetlähteistä. Tavoitteena oli kerätä tietoperustaan tietoa ajantasaisista ja monipuolisista lähteistä, jotta se tukee kokonaisvaltaisesti opinnäytetyön tavoitteita. Lähteiden valinnassa on haettu tietoa sekä teoreettisen pohjan, että käytännön havaintojen näkökulmasta. Tiedonkeruu on tehty tässä työssä pääosin kansallisista lähteistä, sillä aihetta ohjaa hyvin pitkälle kansallinen lainsäädäntö ja asetukset, jotka ohjaavat koko työsuojelutoimintaa. Kansainvälisten lähteiden antama lisäarvo tietoperustaan olisi ollut pieni.

Opinnäytetyön tietoperustan ensimmäisessä osiossa käsitteellään työsuojelutoimintaa yleisellä tasolla, sillä yleistä työsuojelua ohjaavat pitkälti lainsäädäntö ja asetukset alasta riippumatta. Ensimmäinen teoriaosiossa on haettu tietoa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Mikä on työsuojelun merkitys ja mitkä ovat vaatimukset työsuojelutoiminnalle?”. Ensimmäisen teoriaosion keskeisiä käsitteitä ovat työsuojelulainsäädäntö, työsuojeluorganisaatio ja työsuojelun yhteistoiminta. Nämä asiat määrittävät yrityksen työsuojelutoiminnalle vaatimukset ja perustan, josta työsuojelutoimintaa ruvetaan rakentamaan.

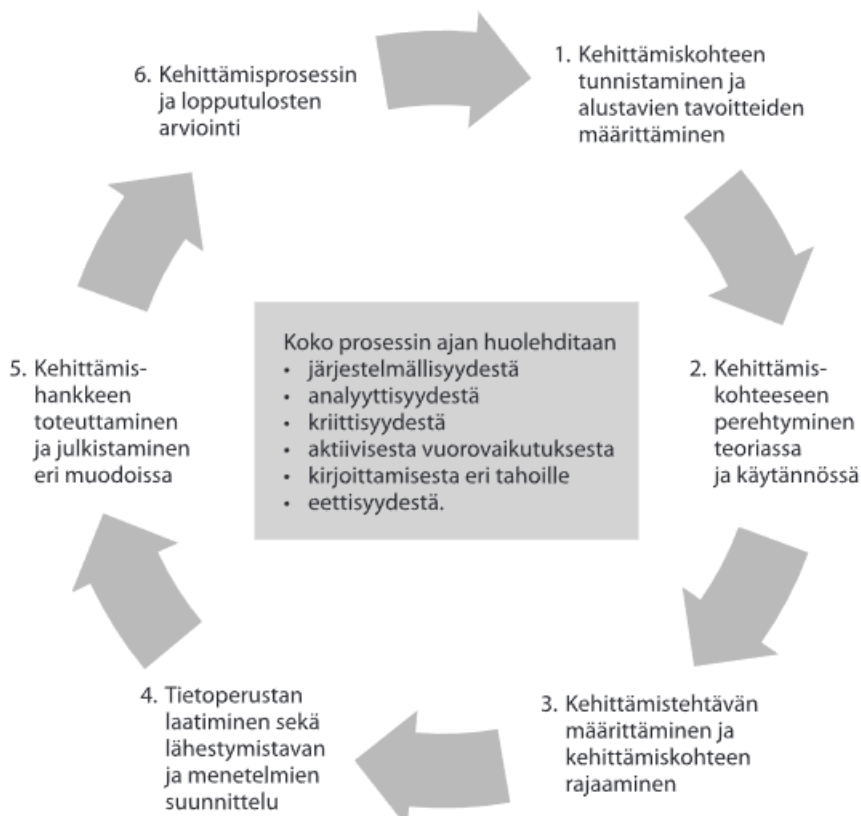
Tietoperustan toinen osio käsittelee työsuojelutoimintaa kehittämisen näkökulmasta. Teoriaosiossa on haettu tietoa toiseen tutkimuskysymykseen ”Miten yrityksen työsuojeluasioita voidaan parantaa?”. Teoriaosion keskeisimpinä käsitteitä ovat turvallisuusjohtaminen, työsuojelun toimintaohjelma, mittarit sekä vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi. Nämä käsitteet ovat tärkeitä asioita työsuojelutoiminnassa ja toimivat sen kehittämisen työkaluina.

Tietoperustan kolmannessa ja viimeisessä teoriaosiossa käsitellään työsuojelutoimintaa logistiikkayrityksen näkökulmasta ja mitä erityispiirteitä ala tuo työsuojelutoimintaan. Aikaisemmat teoriaosiot ovat käsitelleet työsuojelutoimintaa yleisellä tasolla, jotka toimivat pohjana tälle viimeiselle teoriaosiolle. Viimeisen teoriaosion keskeisimmät käsitteet ovat työympäristö, kuormitustekijät ja yhteinen työpaikka. Tässä teoriaosiossa haetaan tietoa kolmanteen tutkimuskysymykseen ”Mitä erityispiirteitä logistiikka-ala tuo työsuojeluun?”.

2.3 Menetelmät

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka lähestymistapana on tapaustutkimus. Kyseessä on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus ja tutkimusmenetelminä tässä työssä käytettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Menetelmistä valikoitui haastattelut, joiden avulla kerättiin monipuolista tietoa työsuojeluasioista ja niiden toteuttamisesta yrityksessä käytännössä. Haastatteluiden avulla kartoitettiin nykytilaa ja tunnistettiin kehittämisen kohteet haastatteleamalla eri osapuolten mielteitä työsuojelutoiminnasta. Näiden avulla tavoitteena oli luoda konkreettisia ratkaisuja ja parannusehdotuksia yrityksen työsuojeluasioihin.

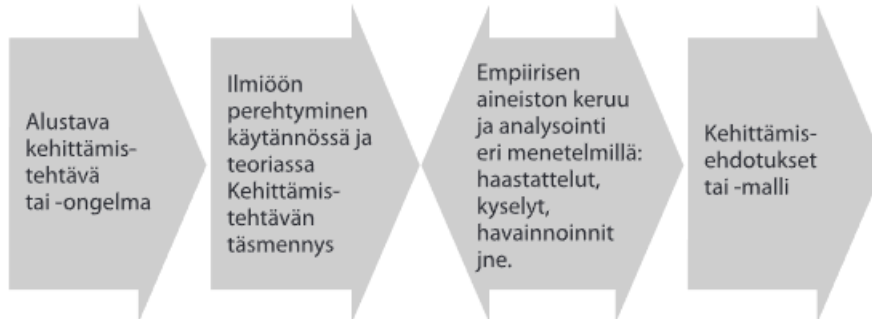
Tutkimuksellinen kehittämistyö saa usein alkunsa organisaation kehittämistarpeista tai muutoshalusta. Siihen kuuluu yleensä käytännön ongelmien ratkaisua ja uusien käytäntöjen, palvelujen, ideoiden tai tuotteiden tuottamista ja toteuttamista. Kehittämistyön tueksi pyritään etsimään tietoa käytännöstä ja teoriasta. Eri menetelmien käyttö on tyypillistä tutkimukselliselle kehittämistyölle sekä aktiivinen vuorovaikutus eri tahojen kanssa. Kehittämistyö vie aikaa ja sen vuoksi sitä kuvataan usein prosessina. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 18–19.) Kuvio 1 esittää tutkimukselliselle kehittämistyölle tyypillisen prosessin, joka koostuu kuudesta vaiheesta.



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo ym. 2015).

Tutkimuksellista kehittämistyötä voidaan lähestyä monilla eri tavoin. Lähestymistapa tulisi miettiä ennen käytettävien menetelmien valintaa ja kehittämistyön tarkempaa suunnittelua. Lähestymistavan valinta ohjaa kehittämistyön tekijää myös menetelmävalinnoissa, mutta ei kuitenkaan tarkoita konkreettisten menetelmien valintaa. Tapaustudkimus on hyvin tyypillinen lähestymistapa, joka soveltuu hyvin myös kehittämis ehdotuksia tuottavan kehittämistyön lähestymistavaksi. Tapaustudkimus pyrkii tuottamaan tutkittavasta tapauksesta syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa.

Tämä helpottaa kehittämisen kohteen kokonaisvaltaisen ymmärtämisen realistisessa toimintaympäristössä. (Ojasalo ym. 2015, 52–53.) Tapaustutkimukselle tyypillinen prosessi ja sen vaiheiden kuvaus on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 2. Tapaustutkimuksen vaiheet (Ojasalo ym. 2015).

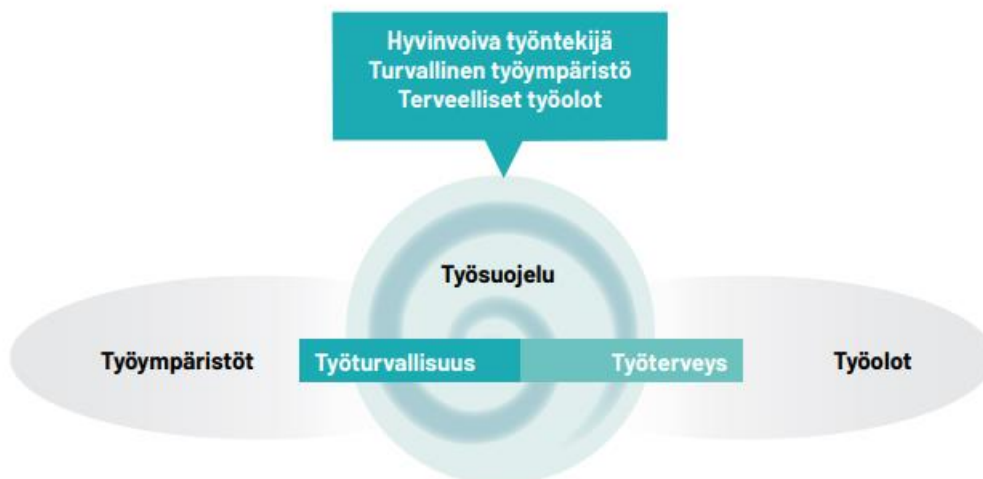
Yksi käytetyimmistä menetelmistä kehittämistyössä on haastattelu, joka sopii hyvin eri kehittämis-tehtäviin. Monet eri menetelmät tukevat toisiaan ja haastattelukin kannattaa monessa tapauksessa yhdistää myös muihin menetelmiin. Haastattelut toimivat hyvin esimerkiksi asioiden selvittämisen apuvälineenä. Havainnointi on myös hyödyllinen menetelmä tutkimukselliselle kehittämistyölle, vaikka sen käyttöä vierastetaankin välillä. Havainnoinnin avulla voidaan saada hyödyllistä tietoa esimerkiksi ihmisten käyttäytymisestä työympäristössä. Havainnointi ei menetelmänä tarkoita vain satunnaista katselemista, vaan on systemaattista tarkkailua. Havainnointia voidaan käyttää menetelmänä itsenäisesti, tai esimerkiksi haastattelun lisänä tai tukena. (Ojasalo ym. 2015, 114.)

Haastatteluiden avulla kerätty aineisto olisi hyvä analysoida mahdollisimman pian haastattelun jälkeen tiedon ollessa vielä tuoretta ja haastattelijan muistissa. Analysoinnissa haastattelusta saatu aineisto pyritään luokittelemaan ja löytämään siitä yhteyksiä tutkimuksessa käytettyyn teoriaan. Yhtenä tapana analysoinnissa on myös etsiä haastatteluista esiin tulleista ilmiöistä poikkeamia. Tätä käytetään varsinkin silloin, kun pelkästään säännönmukaisuuksien etsiminen ei riitä, tai se ei anna tarpeeksi kokonaisvaltaista kuvaa ilmiöstä ja sen esiintymisestä. Haastatteluiden riittävää määrää miettiessä tulisi tutkia saturaatiopistettä, eli missä vaiheessa uudet haastattelut eivät anna työn kannalta enää mitään uutta oleellista tietoa. (Ojasalo ym. 2015, 110.)

3 Työsuojelutoiminta

3.1 Työsuojelun merkitys

Työsuojelun tärkeimpiin tehtäviin kuuluu työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden edistäminen, sekä työkyvyn ylläpitäminen. Työsuojelu on siis toimintaa, jonka avulla työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta edistetään eri keinoin. Toinen tärkeä tehtävä on työsuojelun avulla tunnistaa, arvioida ja ennalta ehkäistä työn tekemiseen liittyviä riskejä. Työsuojelu on pitkälti jatkuvaa ja ennalta ehkäisevää toimintaa. Työsuojelun kolmantena tärkeänä tehtävänä on poistaa jo syntyneitä ongelmia. Ongelmiin tulisi tarttua välittömästi ja etsiä niihin ratkaisuja yhdessä. Työsuojelu tarkoittaa kokonaisvaltaista fyysisen ja psyykkisen terveyden, sekä sosiaalisen turvallisuuden turvaamista, joka ottaa huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet. (Mertanen 2015, 8–10.) Vaikka työnantajan vastuisiin kuuluu vastata työsuojelutoiminnasta, työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä työympäristön parantamisesta aiheutuvista kustannuksista, myös työntekijän tulee vastata omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta työpaikalla. (Työsuojelu työpaikoilla n.d.) Kuvio 3 havainnollistaa työsuojelun viitekehystä.



Kuvio 3. Työsuojelun viitekehys (Siirilä ym. 2021, 6).

Työsuojelun avulla on pystytty työpaikkatasolla lisäämään viihtyisyyttä, kehittävyttä sekä poistamaan monia terveys- ja turvallisuusongelmia. Työsuojelun näkyviin vaikutuksiin kuuluu kustannusten väheneminen, tuloksellisuus ja kannattavuus, työilmapiirin paraneminen, tuottavuuden ja kilpailukyvyn lisääntyminen, osaamisen ja työmotivaation kehittyminen sekä normaalin toiminnan

sujuminen häiriöittä ja laadun paraneminen. Työsuojelun ollessa puutteellista, sillä voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia työilmapiiriin, kannattavuuteen, tuloksellisuuteen ja tapaturmien syntymiseen. (Kämäräinen ym. 2003, 8–9.) Kustannussäästöjä työsuojelun avulla saadaan vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen vähenemisen myötä. Liiketoimintaan saadaan puolestaan positiivisia hyötyjä henkilöstön toimiessa tehokkaammin, joka mahdollistaa paremman liikevaihdon tekemisen yhtä työntekijää kohden. (Kesti 2017.)

3.2 Työsuojelun lainsäädäntö

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jolle määritetään vähimmäisvaatimukset kansallisessa laissa. Työsuojelun keskeisimpiin lakeihin kuuluu työturvallisuuslaki (738/2002), työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja työsopimuslaki (55/2001). Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkeen palkkatyöhön, oppisopimuskoulutuksiin ja esimerkiksi opiskelijoiden työelämään tutustumiseen. Työturvallisuuslaki määrittelee työolosuhteita koskevia määräyksiä ja työturvallisuuden perussäännökset. Laki määrittelee myös eri osapuolten velvollisuuksia työsuojelun yhteistoiminnassa. Nykyinen laki keskittyy pitkälti ennaltaehkäisevään työsuojeluun, jossa turvallisuusnäkökulma otetaan huomioon jo työn suunnitteluvaiheessa. Lisäksi kuljetusyrityksen kohdalla työsuojeluun vaikuttavat vahvasti myös ajo- ja lepoaika-asetus, ajopiirturiasetus ja tieliikennelaki. Työsuojelua koskevia säädöksiä valvoo työsuojeluviranomaiset. (Ajantasainen työsuojelulainsäädäntö 2024.) Lakien tarkoitus on osaltaan kehittää työoloja, työkykyä sekä auttaa ammattitautien ja työn aiheuttaman haittojen torjunnassa (Mertanen 2015, 10).

3.3 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelu on ennen kaikkea työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, jonka merkitystä lainsäädännössäkkin korostetaan. Jokaisella työntekijällä ja heidän osaamisellaan on merkittävä rooli työolojen kehittämisessä, jota nykyisessä työturvallisuuslaissakin tuodaan esille. (Hietala ym. 2023, 20–21.) Työntekijöiden ehdotukset työn turvallisuuden ja terveellisyyden parantamiseksi on työnantajan syytä ottaa huomioon, sillä työntekijällä on usein paras tuntemus omaan työhönsä. Työntekijöiden kuuntelu ja huomiointi varmistaa myös työpaikalla avoimen keskustelun työturvallisuudesta ja epäkohtien esille nostamisen. Myös työnantajalla on velvollisuus antaa tietoa toiseen suuntaan, eli työntekijöilleen työhön ja työolojen turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä asioista. (Työturvallisuus ja työsuojelu 2019.)

Työsuojelun yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja hänen palveluksessaan olevien työntekijöiden välistä yhteistyötä. Yhteistyön tarkoituksena on edistää työn terveellisuutta ja turvallisuutta. Yhteistoimintaa säätelee työmarkkinajärjestöjen sopimukset, työsuojelun valvontalaki ja työturvallisuuslaki. (Työsuojelu työpaikoilla n.d.) Työsuojelun yhteistoiminta on jatkuvaa arkista yhteistyötä ja vuorovaikutusta, jossa jokaisen osapuolen roolit ja vastuut ovat määritettynä. Yhteistoiminnan käynnistämiseksi on valittava työsuojeluorganisaatio, joka koostuu työnantajan edustajasta, työsuojeluvaltuutetusta ja vähintään 20 työntekijän yrityksissä myös työsuojelutoimikunnasta. Työnantaja edustaa työsuojelupäällikkö ja toista osapuolta eli työntekijää edustaa työsuojeluvaltuutetut. Aloite yhteistoiminnan käynnistämiseen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. (Työsuojelun yhteistoiminta 2023.) Vaikka muutkin kuin työnantaja osallistuu työsuojelun kehittämiseen, vastuu työturvallisuudesta ja päätösvalta toteutettavista toimenpiteistä pysyy työnantajalla (Työturvallisuus ja työsuojelu 2019).

3.4 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluorganisaatioon kuuluu työsuojelupäällikkö, joka on jokaisessa yrityksessä ja organisaatiossa toimiva työsuojelun yhteishenkilö. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa työsuojeluyhteistoiminnassa ja sen nimeämisestä vastaa työnantaja, ellei työnantaja toimi itse työsuojelupäällikkönä. Työsuojelupäällikön tehtävään ei vaadita erillistä tutkintoa, mutta hänen tulee olla riittävän pätevä hoitamaan tehtävää. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työsuojelupäällikölle on järjestetty tehtävien hoitamista varten riittävät toimintaedellytykset. Työsuojelupäällikön tulee olla perehtynyt työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin. Työsuojelupäällikön tärkeimpiin tehtäviin kuuluu työnantajan avustaminen työsuojeluasioiden kehittämisessä, työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan järjestäminen ja ylläpitäminen, osallistua työsuojelutoimikunnan kokouksiin sekä työsuojelutarkastuksiin. Työsuojelupäälliköllä ei ole kuitenkaan juridista vastuuta työn turvallisuudesta toimiessaan työnantajan avustajana. (Siirilä ym. 2021, 19–20.)

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työsuojeluorganisaatiossa työntekijöitä työpaikalla tapahtuvassa työsuojeluyhteistoiminnassa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua on valittava, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää. Tätä pienemmillä työpaikoilla työsuojeluvaltuutetun valinta on vapaaehtoista. (Mertanen 2015, 22.) Työsuojeluvaltuutettu, sekä varavaltuutetut valitaan työntekijöiden järjestämällä vaalilla, joihin jokaisen työntekijän on voitava osallistua. Vaalit voidaan järjestää sopuvaalina, jos valittavasta

henkilöstö sekä menettelystä ollaan yksimielisiä. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu perehtyä työsuojelusäännöksiin, työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä auttaa lisäämään työpaikalla tapahtuvaa työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistävää toimintaa. Varavaltuutettu voi hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävät, jos työsuojeluvaltuutettu on tilapäisesti estynyt hoitamaan tehtäviään, eikä niitä voida hoitaa myöhemmin. Varavaltuutettu siirtyy työsuojeluvaltuutetun tehtävään, jos tehtävässä olevan työsuojeluvaltuutetun palvelussuhde päättyy.

(Työsuojeluvaltuutettu 2020.)

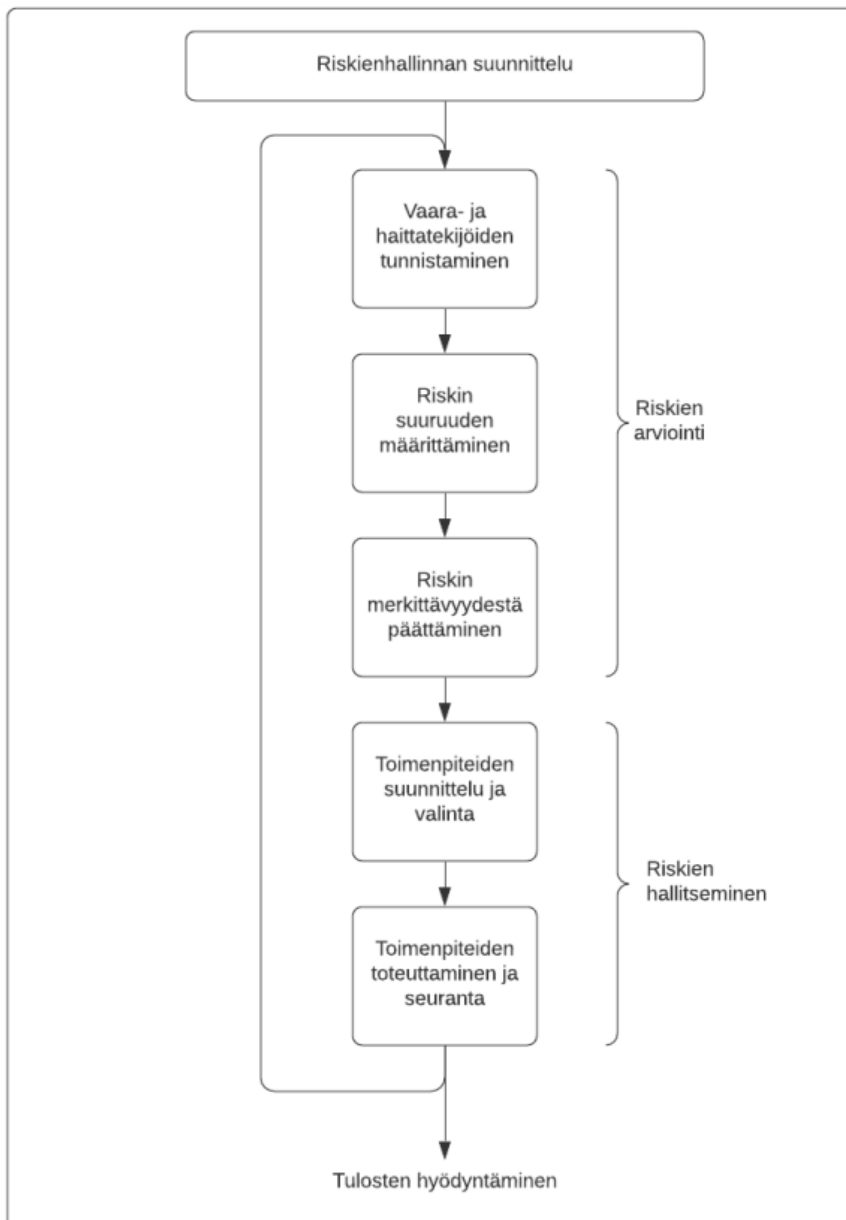
Työpaikan tiettyyn työpisteeseen tai osastolle voidaan valita myös työsuojeluasiamies. Valinnasta sovitaan paikallisesti ja valinta ei perustu lainsäädäntöön vaan työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. (Siirilä ym. 2021, 21.) Pienryhmillä tai työsuojelupareilla voidaan täydentää työsuojelutoimintaa. Pienryhmät ja työsuojeluparit toimivat osastokohtaisesti osallistuen työpaikan yhteistoimintaan. (Mertanen 2015, 25.) Työpaikoille, joissa työskentelee vähintään 20 työntekijää, täytyy perustaa työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnan rakenne koostuu työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajista. Kokoonpanossa lähtökohtaisesti puolet edustaa työntekijöitä, neljännes työnantajaa ja neljännes toimihenkilöitä. Erilainen kokoonpano voi olla mahdollinen, jos osapuolet ovat sopineet siitä keskenään. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu osallistua toimikunnan kokouksiin vaikkei hän ole toimikunnan jäsen. Työsuojeluvaltuutetut puolestaan kuuluvat työsuojelutoimikunnan jäsenistöön. Työnantajan edustajana toimikunnassa toimii hänen nimeämänsä edustaja tai hän itse. Työntekijöitä edustavat muut jäsenet valitaan samoissa vaaleissa, joissa valitaan työsuojeluvaltuutetut. (Siirilä ym. 2021, 22.) Työsuojelutoimikunnan tehtäviin kuuluu yhteistoiminta asioiden käsittely, vaikkei toimikunnalla ole päätösvaltaa. Toimikunnan tehtäviin kuuluu seurata myös perehdyttämiseen, työsuojelun toimintaohjelmaan, työterveyshuollon toimeenpanoon ja työsuojelukoulutukseen liittyvää asioita ja tekee kehittämis ehdotuksia. (Mertanen 2015, 25.)

4 Työsuojelun kehittäminen

4.1 Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi

Toimiva työsuojelu edellyttää riskienhallintaprosessia, joka koostuu riskien arvioinnista ja niiden hallitsemisesta. Nämä vaiheet luovat yhdessä riskienhallinnan kokonaisuuden, joka on tuloksellisen työsuojelun edellytyksenä. Prosessi lähtee liikkeelle huolellisesta suunnittelusta, jonka avulla

riskien arviointi on helpompi toteuttaa. Riskien arviointi on ennakoivaa toimintaa, jonka avulla voidaan havaita riskit ennen kuin ne käyvät toteen. Riskien arvioinnissa tarkoituksena on tunnistaa työssä esiintyvät vaara- ja häirtatekijät, määrittää vaarojen aiheuttamien riskien suuruusluokka ja määrittää vaarojen merkittävyys. (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023.) Työn vaaratekijät tarkoittavat sellaisia tekijöitä, joiden seurauksena voi aiheutua tapaturma, onnettomuus, ammattitauti tai fyysinen, psyykkinen tai sosiaalinen kuormittuminen. Työantajan velvollisuuksiin kuuluu työturvallisuuslain mukaisesti selvittää ja tunnistaa työstä, työtilasta, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä aiheutuvat häirta- ja vaaratekijät. (Siirilä ym. 2021, 29.) Vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamista voidaan pitää riskienhallintaprosessin yhtenä tärkeimmistä vaiheista, sillä siinä saadaan prosessin myöhempiä vaiheita varten oleellisin tieto liittyen työpaikan vaaroihin. Tavoitteena vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamisessa on tunnistaa tilanteet, joissa vaaratekijä esiintyy, kuka vaaratekijälle altistuu, mitä terveys- ja turvallisuusvaikutuksia siitä aiheutuu ja ovatko nykyiset toimintatavat riittäviä estämään vaikutusten synnyn. Tunnistetut häirta- ja vaaratekijät on työturvallisuuslain mukaan ensisijaisesti poistettava, tai jos poistaminen ei ole mahdollista, tulee havaitun vaaran merkitys terveydelle ja turvallisuudelle arvioida riittävä asiantuntijuus varmistuen. (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023.) Vaarojen tunnistamisessa voidaan käyttää apuna esimerkiksi tarkastuslistoja, havaintoja tai haastatteluja. Riskien arvioinnin toteuttamiseen vaikuttavat myös työpaikan toimiala ja toiminnan luonne. Vaaratilanteiden tunnistamisessa on vältettävä syyllisten etsimistä, sillä se voi pahimmillaan johtaa vaaratilanteiden piilotteluun. (Siirilä ym. 2021, 29.) Kuviossa 4 on havainnollistettu riskienhallinnan prosessi suunnittelusta tulosten hyödyntämiseen.



Kuvio 4. Riskienhallinnan prosessi kokonaisuudessaan (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023).

Riskien arvioinnissa vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisen jälkeen määritetään riskin suuruus. Tarkoituksena riskien suuruuden määrittämisessä on jakaa tunnistetut riskit eri luokkiin vaaran todennäköisyyden ja siitä aiheutuvien seurausten vakavuuden mukaan, sekä tunnistaa ne riskit, jotka vaativat tarkempaa arviointia. (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023.) Riskien suuruuteen vaikuttavat vaarantilanteessa vaaralle altistuvien määrä, altistuvien työtavat, vaaran havaittavuus, altistuvien tietoisuus vaarasta ja mahdolliset virheet ja poikkeamat suunnitellusta toiminnasta (Siirilä ym. 2021, 29). Riski voidaan luokitella seurattavaksi, jos seuraukset eivät ole

vakavia ja ne on arvioitu epätodennäköisiksi. Riskin seurauksien ollessa vakavat ja todennäköiset, riski luokitellaan kriittiseksi. Kriittisien riskien kohdalla tarvitaan toimenpiteitä riskin pienentämiseksi ennen työskentelyn jatkamista. Riskin suuruuden arvioinnissa voidaan käyttää myös joissakin tapauksissa riskimatriisia. Riskimatriisin avulla riskin todennäköisyyksiä ja seurauksia voidaan arvioida useamman luokan avulla. Riskimatriisi toimii etenkin niiden riskien kohdalla, joille voidaan asettaa esimerkiksi selkeät pitoisuus- tai altistusrajat. (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023.) Kuviossa 5 on esimerkki riskimatriisista, jossa on kolme eri tasoa seurausten vakavuudelle ja vahinkojen todennäköisyyksille.

Todennäköisyys	Seuraukset		
	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Kuvio 5. Riskitaulukko (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023).

Riskin suuruuden määrittämisen jälkeen prosessin seuraavassa vaiheessa tarkastellaan riskin merkittävyyttä. Tässä vaiheessa tarkastellaan sitä, kuinka laajalle ja pitkäaikaisesti seuraukset vaikuttavat organisaatioon. Mikäli riskistä aiheutuu organisaatiolle pitkäaikaisia seurauksia ja sille altistuu suuri joukko ihmisiä, riski suuruus nousee ja se määritellään huomattavaksi. Jos taas seuraukset eivät ole organisaatiolle pitkäaikaisia ja sille altistuu vain pieni joukko ihmisiä, luokitellaan riski seurattavaksi. (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023.)

Riskienhallintaprosessia siirrytään riskien arvioinnin jälkeen riskien hallitsemiseen. Riskien hallitsemisessa päätavoitteena on ennaltaehkäistä vahingot ja minimoida vahinkokustannukset. Riskien

hallitseminen koostuu toimenpiteiden suunnittelusta ja valinnasta, sekä toimenpiteiden toteuttamisesta ja seurannasta. Toimenpiteiden suunnittelussa ja valinnassa tavoitteena on löytää ne toimenpiteet, joilla pystytään parhaalla mahdollisella tavalla pienentämään riskiä. Toimenpiteiden tulisi olla konkreettisia, tilanteeseen sopivia, oikein mitoitettuja ja kohdennettu oikeisiin vaaratekijöihin. Toimenpiteiden toteuttamisessa ja seurannassa tavoitteena on toteuttaa valittu toimenpide riskin pienentämiseksi, jonka jälkeen arvioidaan toimenpiteen riittävyys ja seurataan olosuhteiden muutoksia ja toimenpiteiden toteutumista. (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023.)

4.2 Työsuojelun toimintaohjelma

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla tulee olla työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja terveellisuuden ja turvallisuuden edistämiseksi ohjelma, jota kutsutaan työsuojelun toimintaohjelmaksi. Lain mukaan ohjelman tulee kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet, työolosuhteiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen sekä tavoitteet ja keinot työkyvyn, turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi. Työsuojelun toimintaohjelman avulla voidaan toteuttaa yrityksessä hallittua ja suunnitelmallista työsuojelutoimintaa. (Hietala ym. 2023, 123.) Huolellisesti laadittu toimintaohjelma toimii perustana koko työpaikan työsuojelutoiminnalle ja sen tavoitteena on parantaa työpaikan omien edellytysten mukaisesti työoloja ja tehostaa ennakointia työsuojelua (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023). Työnantaja voi laatia työpaikalle toimintaohjelman parhaiten sopivalla tavalla sen työsuojelutarpeisiin, sillä laki on tältä osin joustava. Yrityksen toimiala, koko, tuotantotavat ja muut työsuojelutarpeet vaikuttavat ohjelman sisältöön, laajuuteen ja muotoon. Toimintaohjelma voi kattaa työnantajan toiminnan kokonaisuudessaan tai se voi olla yksikkökohtainen. Toimintaohjelman laatimiseen voi käyttää apuna esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen tai työsuojeluhallinnon mallilomakkeita ja sen laatiminen tulisi tehdä yhdessä työntekijöiden kanssa keskustelemalla. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.) Toimintaohjelmaan kirjattavien kehittämistarpeiden ja työympäristötekijöiden määrittämisessä voidaan käyttää apuna riskienhallintaprosessin riskien arviointia, joka tulee tehdä ennen toimintaohjelman laatimista. (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023).

4.3 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtamisen yksi tärkeimmistä asioista on terveellisyyden ja turvallisuuden jatkuva edistäminen työpaikalla. Turvallisuusjohtamiselle on asetettu omat vaatimukset työturvallisuuslainsäädännössä, mutta se on lakisääteisen toiminnan lisäksi myös omaehtoista turvallisuuden hallintaa. Turvallisuusjohtaminen on jatkuvaa suunnittelua, toimintaa ja seurantaa, jossa yhdistyy ihmisten johtamisen lisäksi myös eri menetelmien ja toimintatapojen johtaminen. Yhtenä tärkeänä lähtökohtana turvallisuusjohtamiselle on henkilöstön sitoutuminen, jota ilman yrityksen turvallisuuskulttuuria on mahdotonta kehittää. Turvallisuusjohtamisessa voidaan käyttää eri työkaluja, mutta yhtenä keskeisimpänä työkaluna siinä toimii riskien arviointi. Riskien arvioinnin avulla pystytään arvioimaan työympäristötekijöiden vaikutuksia ja työolojen kehittämistarpeita Turvallisuusjohtamiseen vaikuttaa yrityksen turvallisuuskulttuuri, joka tarkoittaa yrityksen tapaan toimia turvallisuuden suhteen. (Turvallisuusjohtaminen 2010.)

Toimiva turvallisuusjohtaminen vaatii selkeät lähtökohdat, joihin kuuluu riskien arviointi, mittaminen, seuranta, dokumentointi, turvallisuuspolitiikan luominen, toimintavelvoitteiden määrittäminen ja tiedon kulun varmistaminen. Jotta turvallisuusjohtamista voidaan myös kehittää, vaatii se lisäksi toimivan palautejärjestelmän ja riittävien resurssien varaamista tavoitteiden saavuttamiseksi. Turvallisuusjohtamisen kehittämisen perustana voidaan käyttää nykytilan kartoitusta, joka sisältää riskien ja toiminnan arvioinnin. Kehittämisen kannalta tärkeää on seurata tehtyjen toimenpiteiden toteutumista ja valita oikeat mittarit, joiden avulla voidaan arvioida vaikutuksia turvallisuuteen. (Turvallisuusjohtaminen 2010.)

4.4 Mittarit

Työsuojelutoiminnassa tarvitaan mittareita työturvallisuuden ja työterveyden johtamisen avuksi. Mittareiden tulisi keskittyä ennakoivaan mittaamiseen, jotka tuottavat tietoa työhön sisältyvistä riskeistä. Myös jo tapahtuneiden asioiden mittaaminen, eli reagoivat mittarit ovat tärkeitä tulevaisuuden ennakkointia varten. (Mertanen 2015, 39.) Mittarien valinnassa tulee miettiä mitä halutaan mitata ja mihin asioihin keskittyä. Kokonaisuuden mittaaminen on usein hankalaa, mutta kokonaisuuden pilkkominen pienempiin kokonaisuuksiin helpottaa mittaamista ja mittareiden kehittämistä. Tulee kuitenkin muistaa, että mittareita seurataan kokonaisuutena eikä yksittäinen mittari

ohjaa koko toimintaa. (Työturvallisuustavoitteet ja -mittarit n.d.) Mittareiden valinnassa ja kehittämisessä on tärkeä ottaa huomioon mittareiden luotettavuus, yksiselitteisyys ja helppokäyttöisyys. Myös mittareiden mittaus- ja laskentatapa, raportointi, seuranta ja tulosten käsittely tulee olla määritettynä selkeästi, jotta saadut tulokset ovat luotettavia. Ennakoivina mittareina voidaan käyttää esimerkiksi vaaratilanneilmoituksia, turvallisuushavaintoja, auditointeja, turvallisuuskierroksia ja turvallisuusaloitteita. Reagoivina mittareina voidaan puolestaan käyttää esimerkiksi tapaturmia, sairauspoissaoloja, reklamaatioita ja viranomaisten huomautuksia. (Siirilä ym. 2021, 29.) Mittareiden avulla voidaan vertailla myös yrityksiä tai toimintoja yrityksen sisällä. Tulee kuitenkin varmistaa, että mittarit ovat vertailukelpoisia, jotta vertailua voidaan tehdä. (Työturvallisuustavoitteet ja -mittarit n.d.)

5 Kuljetusalan erityispiirteet työsuojelussa

5.1 Työympäristö

Työpaikan työympäristön tulee olla kokonaisuudessaan turvallinen työskentelypaikka työntekijälle. Turvallista työympäristöä suunnittelussa tulee miettiä sen rakenteellisten ja toiminnallisten ratkaisujen toimivuutta ja turvallisuutta. Rakenteellisiin asioihin kuuluu esimerkiksi valaistus, ääniympäristö, sisäilman laatu ja kulkuteiden turvallisuus. Toiminnallisiin asioihin kuuluu esimerkiksi toimitilojen siisteys ja liikkumisen järjestelyt. Työpaikalla on otettava huomioon myös se, että sen fysikaaliset, biologiset ja kemialliset terveysvaarat ovat tunnistettu. Myös työpaikalla olevien koneiden, laitteiden ja työvälineiden tulee olla asianmukaisessa kunnossa ja niitä tulee käyttää vain sellaisiin työtehtäviin, joihin ne ovat suunniteltu. Kuljetusalalla työympäristöstä johtuvia vaaratekijöitä syntyy tyypillisimmin nostotöissä, lastaus- ja purkutapahtumissa sekä korkeissa ja ahtaissa paikoissa työskennellessä. Parhaiten työympäristön synnyttämät vaaratekijät voidaan välttää huolehtimalla työntekijöiden riittävästä opastuksesta, suunnittelemalla työtehtävät hyvin ja työskentelemällä huolellisesti. (Siirilä ym. 2021, 41.) Kuljetusala on kolmanneksi vaarallisin toimiala tapaturmataajuudeltaan mitattuna ja tapaturma-alttein toimiala kuljetusalalla on jakeluliikenne. Eniten tapaturmia tapahtuu ajoneuvon ohjaamon ulkopuolella liikuttaessa ja tavaroita siirtäessä. Tyypillisesti kyseessä on liukastumis- ja putoamistapaturmat, venähdykset tai raajojen puristuminen. (Savinainen 2022.)

5.2 Kuormitustekijät

Logistiikka- ja kuljetusalan työtehtävissä on monia erilaisia kuormitustekijöitä, jotka vaihtelevat työtehtävän ja suoritealan mukaan. Työkuormitusta syntyy työolosuhteista, työn sisällöstä, työjärjestelyistä ja työssä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta, jos ne vaikuttavat työntekijään. Työssä kuormittuminen on työn aiheuttaman fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen sekä työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutusta. Työntekijän yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat myös työkuormitukseen itse työn ja työympäristön lisäksi. Työmotivaatiolla, kokonaistyötilanteella sekä aiemmilla selviytymis- ja onnistumiskokemuksilla on todettu olevan vaikutusta yksilöiden väliseen eroon kuormituksen kokemisessa. (Savinainen 2022.) Kuormitus on välttämätöntä työskentelyssä, mutta liiallinen kuormitus voi aiheuttaa kuormittuneisuutta. Liian voimakas tai pitkäaikainen kuormitus puolestaan altistaa sairastumisille. Kuormituksen hallinnassa tulisi pitää huoli riittävästä palautumisesta kuormituksen jälkeen. (Siirilä ym. 2021, 74.)

Kuljetusalan työtehtävät kuormittavat työntekijöitä fyysisesti eri tavoin. Fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan sellaista kuormitusta, joka kohdistuu liikuntaelimistöön sekä hengitys- ja verenkiertoelimistöön. Fyysiset kuormitustekijät vaihtelevat suoritealan mukaan. Esimerkiksi jakeluauton kuljettajien tapaturmariskejä ja työn ergonomisia kuormitustekijöitä tarkastellessa tunnistettiin yli 262 kuormitustekijöitä ja riskejä aiheuttavaa työtilannetta. Istuminen, raskaat nostot, hankalat työasennot, tärinä, likaisuus ja kiire aiheuttavat yleisimmin fyysistä kuormittavuutta. Fyysisen kuormituksen hallintaan voidaan vaikuttaa eri keinoin. Esimerkiksi työn tauottaminen, työympäristön turvallisuus, ajoistuimen ergonomisesti oikeanlainen säätö sekä ergonomisten ja turvallisten työskentelytapojen perehdyttäminen ovat keinoja fyysisen kuormituksen hallintaan. (Savinainen 2022.) Ääritapauksissa fyysinen kuormitus voi ilmetä ammattitautena ja työkyvyttömyytenä. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen kuuluu työn fyysisen kuormittavuuden arviointi, mutta fyysistä kuormitusta voi arvioida myös erillisellä työpaikkaselvityksellä. (Siirilä ym. 2021, 79.)

Psykososiaalinen kuormitus tarkoittaa kokemuksia työn vaatimuksista, haasteista, yhteistyötoiminnasta, johtamisesta, arvoista ja normeista sekä voimavaroista. Haitallisen kuormituksen kokemuksia voidaan vähentää työn voimavaroilla. Sopiva psykososiaalinen kuormitus auttaa työntekijää pysymään työssä virkeänä. Kuljetusalalla psykososiaalinen kuormitus liittyy usein myös työaikoihin, väkivallan uhkaan ja muuhun liikenteeseen. Kuljettaja voi kokea myös Suomen ilmasto-olosuhteet kuormittavana tekijänä, kuten liukkaat tiet tai heikon näkyvyyden. Kuljetusalalla

epäsäännölliset työajat ovat yleisiä ja sen myötä myös epäsäännöllinen vuorokausirytm. Epäsäännöllinen vuorokausirytm ja siitä johtuva unenpuute lisää kuormittumisen kokemusta. Väsymys ja unenpuute ovatkin tyypillisimpiä ammattikuljettajien stressitekijöitä. Aikatauluista syntyvä kuormitus on myös yleistä kuljetusalalla. Ajoreitit suunnitellaan usein tiukoiksi, jonka seurauksena työntekijälle voi syntyä aikataulupaineista johtuvaa kuormitusta. (Savinainen 2022.)

5.3 Yhteinen työpaikka

Yhteinen työpaikka tarkoittaa sellaista työpaikkaa, jossa työskentelee samanaikaisesti useampi työnantaja tai itsenäinen suorittaja. Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttää kuitenkin vain yksi työnantaja. Määräysvaltaisen työnantajan velvollisuuksiin kuuluu pitää huoli siitä, että jokaisella yhteisellä työpaikalla työskentelevällä on tarvittava tieto työpaikan turvallisuusohjeista sekä tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. (Yhteinen työpaikka n.d.) Vuokratyöntekijöiden kohdalla vastuu työturvallisuudesta jakautuu henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen tulee laatia sopimus, jossa määritellään työsuojeluvastuuasiat. Työterveyshuollon ja muiden työnantajan perusvelvoitteiden järjestäminen kuuluu henkilöstöpalveluyrityksen vastuulle. Lisäksi henkilöstöpalvelun tulee varmistaa, että heidän työntekijänsä omaavat tarvittavan ammattitaidon kyseiseen tehtävään, jota käyttäjäyrityksen työnantaja on ilmoittanut teettävänsä. (Yhteinen työpaikka, yhteisten vaarojen työpaikka ja vuokratyö n.d.)

Työsuojeluviranomainen ilmoitti vuonna 2023 valvontahavaintoihin perustuen yhteisillä työpaikoilla puutteita työturvallisuudessa. Havainnot olivat kerätty logistiikkayritysten työympäristöistä, kuten terminaaleista sekä jakelu- ja logistiikkakeskuksista. Kyseiset työympäristöt toimivat usein eri toimijoiden ja yritysten työpaikkoina, joihin pätee yhteisen työturvallisuuden minimiehtoja määrittelevä lainsäädäntö. Lainsäädännön mukaan esimerkiksi terminaalin toiminnasta vastaava yrityksen velvollisuuksiin kuuluu johtaa turvallisuusyhteistyötä, valita alueella toimivat toimijat, valvoa terminaalien toimintaa, määritellä yhteisen työpaikan toimintaperiaatteet sekä hyväksyä kustannukset ja lopputulos. Valvontahavaintojen mukaan etenkin työturvallisuutta parantava tiedonkulku oli usein puutteellista. Käytännössä tämä tarkoittaa työturvallisuuteen ja työpaikan vaara- ja haittatekijöihin koskevien toimintaohjeiden välittämistä ulkopuoliselle työnantajalle ja tämän työntekijöilleen. Määräysvaltaisen, eli toiminnasta vastaavan työnantajan on vastuussa työpaikkakohtaisesta perehdytyksestä ja tiedotettava työpaikan erityisolosuhteista, vaaratekijöistä,

toimintatavoista ja yleisistä pelisäännöistä kaikille yhteisellä työpaikalle toimivalle osapuolelle. (Lainsäädäntö haltuun – terminaalien sekä jakelu- ja logistiikkakeskusten työturvallisuus kuntoon 2023.)

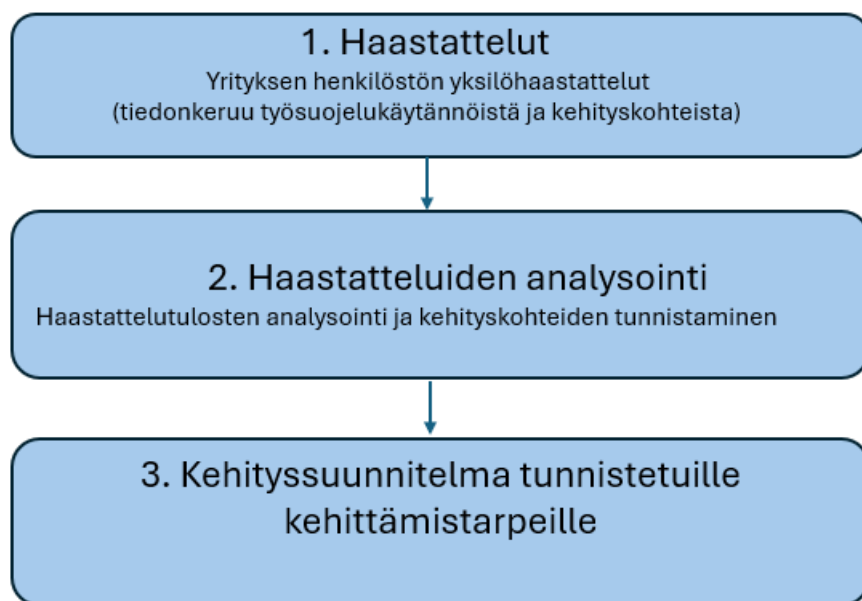
6 Teoriayhteenveto

Työsuojelu on tärkeä osa yrityksen toimintaa ja toimivan työsuojelun avulla voidaan saada merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Työsuojelutoimintaa ohjaa vahvasti lainsäädäntö ja asetukset, jotka määrittävät vastuut ja velvollisuudet. Työsuojelu ei ole vain yhden osapuolen hallinnoimaa toimintaa, vaan se on yhteistyötä eri osapuolten välillä. Paras lopputulos saadaan usein toimivan yhteistyön avulla. Työsuojelun yhteistoimintaa varten työpaikalla on oltava työsuojeluorganisaatio. Työsuojelu on pitkälti ennakoivaa toimintaa ja sen kehittämisessä korostuu riskienhallintaprosessin ja työsuojelun toimintaohjelman merkitys. Hyvin laadittu toimintaohjelma on perustana koko työpaikan työsuojelutoiminnalle ja siksi se on tärkeä osa hallitua ja suunnitelmallista työsuojelua. Työsuojelun kehittämisessä turvallisuusjohtaminen ja mittarit ovat myös isossa roolissa. Turvallisuusjohtamisen kehittämisen perustana voidaan käyttää nykytilan kartoitusta, joka sisältää riskien ja toiminnan arvioinnin. Mittareita puolestaan tarvitaan työturvallisuuden ja työterveyden johtamisen avuksi. Mittareiden valinnassa tulee miettiä mitä asioita halutaan mitata ja mitkä ovat ne asiat, joihin halutaan keskittyä.

Logistiikka-ala tuo työsuojelutoimintaan omia haasteita esimerkiksi työympäristön ja erilaisten kuormitustekijöiden vuoksi. Tyypillisimmin työympäristöstä johtuvia vaaratekijöitä syntyy nostotöissä, lastaus- ja purkutapahtumissa sekä korkeissa ja ahtaissa paikoissa työskennellessä. Yleisimpiä fyysisiä kuormitustekijöitä syntyy istumisen, raskaiden nostojen, hankalien työasentojen, tärinän, likaisuuden ja kiireen seurauksena. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä syntyy puolestaan usein epäsäännöllisten työaikojen ja siitä johtuvan unenpuutteen seurauksena. Myös aikataulupaineesta johtuva kuormitus on yleistä. Monet logistiikkayritysten työympäristöistä toimivat myös useiden eri toimijoiden ja yritysten työpaikkoina eli yhteisenä työpaikkana, jossa täytyy ottaa huomioon yhteisen työturvallisuuden minimiehtoja määrittelevä lainsäädäntö.

7 Toteutus

Nykytilaa yrityksen työsuojeluasioista lähdettiin kartoittamaan menetelmäkuvauksessa mainittujen laadullisten tutkimusmenetelmien avulla. Ensimmäisenä suoritettiin haastattelut, jotta saatiin perustiedot yrityksen nykyisistä työsuojelun käytännöistä ja valmiiksi tiedossa olevista kehityskohteista. Haastatteluiden tuloksia hyödynnettiin nykytilan kartoituksen lisäksi kehityskohteiden tunnistamisessa ja kehittämisehdotusten laatimisessa. Kuviossa 6 on havainnollistettu visuaalisesti opinnäytetyön toteutuksen eteneminen.



Kuvio 6. Kehitystyön vaiheet.

Haastattelut toteutettiin yrityksen henkilöstön kanssa teemahaastatteluina, jotka olivat puolistrukturoituja yksilöhaastatteluita. Haastatteluiden kysymykset oli laadittu haastateltavalle ennakoon, mutta myös haastattelutilanteessa esille nousseita kysymyksiä kysyttiin. Toisaalta etukäteen laadittuja kysymyksiä haastatteluista jätettiin pois, jos ne olivat siihen haastattelutilanteeseen soveltumattomia. Haastatteluista saatu aineisto kirjoitettiin auki eli litteroitiin heti haastattelutilanteen jälkeen. Litterointi tehtiin käyttäen yleiskieltä, sillä haastatteluissa kerättiin aineistoa, jossa vastausten sisällöllä oli suurin merkitys eikä käytetyillä sanoilla ollut niin suurta merkitystä tutkimuksen kannalta. (Ojasalo ym. 2015, 116.)

Haastateltavat olivat yrityksen henkilöstöä eri tehtävistä ja he valikoituivat haastateltaviksi kuulumalla yrityksen työsuojeluorganisaatioon. Tarkoituksena oli kerätä haastateltavilta henkilöiltä ajankohtaista tietoa yrityksen työsuojelun nykytilasta. Haastatteluja tähän tutkimukseen tehtiin kahden työsuojeluorganisaatioon kuuluvan henkilön kanssa, sillä tavoitteena tässä tutkimuksessa ei ollut määrällinen yleistettävyyys, vaan saada syvä ymmärrys tutkittavasta asiasta. Tutkittava aihe oli myös rajattu ja siinä keskityttiin tiettyyn ilmiöön, joten tärkeämpää oli valita asiasta tietävät haastateltavat, kuin kasvattaa haastateltavien määrää. Kahden haastateltavan vastausten analysoinnin jälkeen voitiin todeta, että kaikki oleellinen tieto tämän tutkimuksen kannalta oli saatu, eli saavutettu saturaatiopiste. Haastattelukysymykset laadittiin opinnäytetyön aiheen pohjalta kartoittamaan nykytilannetta, vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja tuomaan esille oman henkilöstön kehitysideat. haastattelukysymykset löytyvät opinnäytetyön liitteestä 1.

8 Nykytila

Haastatteluiden perusteella perusasiat yrityksen työsuojeluasioissa koetaan olevan hyvällä mallilla, mutta kehitettäviä asioita tiedetään olevan. Yrityksen kasvuvauhti on ollut viime vuosina nopeaa ja tämän takia moni työsuojeluasia vaatisi päivitystä tai uudelleen arviointia. Nimetty työsuojelutoimikunta löytyy yrityksestä ja haastateltavat kuuluivat itse työsuojelutoimikuntaan. Haastatteluiden perusteella työsuojelutoimikuntaan kuuluville henkilöille on järjestetty tehtäviinsä koulutusta ja työnantaja mahdollistaa työsuojeluhenkilöstön kouluttautumisen työsuojelutehtäviin. Haastattelun vastausten perusteella työsuojeluorganisaation toiminnassa ei koeta suurempia ongelmia, mutta eri osapuolten aktiivisuus työsuojelutoiminnassa voisi olla parempaa ja koko työsuojelukulttuuria voisi kehittää aktiivisemmaksi. Aktiivisuuden kehittämisessä nousi haastatteluissa esille työntekijöiden osallistaminen enemmän työsuojelutoimintaa. Yrityksellä on esimerkiksi käytössä työntekijöille ilmoituskanava turvallisuushavaintoihin, mutta ilmoituksia havainnoista tulee vähän.

Haastatteluiden vastausten perusteella yhdeksi suurimmaksi kehityskohteeksi nousee työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen ajan tasaiseksi ja vastaamaan yrityksen nykyistä tilannetta. Toimintaohjelman kehittämistä varten on haettu tietoa, mutta uuden toimintaohjelman laatiminen vaatii vielä työtä. Aikaisemmin toimintaohjelmaa varten on käytetty vakuutusyhtiön riskien kartoitusta apuvälineenä, mutta aikaisemmin tehty riskien kartoitus koetaan olevan riittämätön. Uutta toimintaohjelmaa varten on mietitty uutta työterveyden tekemää riskien kartoitusta, joka olisi ajan tasalla ja kartoittaisi nykyisiä riskejä kattavammin.

Haastatteluiden perusteella työnantaja valvoo ja puuttuu havaitsemiinsa epäkohtiin työsuojeluasioissa. Haasteeksi valvonnassa koetaan olevan työn luonne, sillä työ tapahtuu monessa paikassa ja työntekijät suorittavat itsenäisesti työtehtäviä. Jokaisella työntekijällä on siis suuri vastuu omasta toiminnastaan ja turvallisuusohjeistusten noudattamisesta. Haastatteluista käy ilmi, että yritys on parhaillaan kehittämässä uusien työntekijöiden perehdytystä työtehtäviin ja työsuojeluasioihin uuden perehdytysuunnitelman avulla.

Yritys pyrkii ottamaan huomioon työntekijöiden toiveet ja mahdollistamaan työntekijöiden kehitys. Kuljetusala tuo kuitenkin työaikoihin omat erityispiirteensä. Työpäivät alkavat usein keskellä yötä, eikä kaikkien toiveita esimerkiksi päivätyöstä ole mahdollista toteuttaa. Virallisia kehityskusteluja ei ole käytössä, mutta työntekijöiden kanssa keskustellaan aktiivisesti päivittäisen työskentelyn ohessa.

Haastateltavat kokevat, että kuljetusala tuo työsuojelutoimintaan erilaisia haasteita. Esimerkiksi työ tapahtuu monessa ei paikassa ja kiire on usein mukana päivittäisessä toiminnassa. Yksilön vastuu noudattaa työsuojeluohjeistuksia on siis suuri. Kuljetusalaa ohjaavat myös eri lainsäädännöt, jotka täytyy ottaa huomioon päivittäisessä työssä. Kuljetusalan työsuojelu koetaan siis haastateltavien mukaan koostuvan monesta eri osa-alueesta ja kokonaisuus on välillä vaikea pitää kasassa.

Yrityksen terminaalissa saattaa työskennellä työntekijöitä eri yrityksistä. Pääosin koetaan tiedon välittymisen toimivan ja ulkopuolisten työntekijöiden noudattavan työturvallisuuden käytänteitä. Seuranta on kuitenkin haastavaa, koska terminaalissa käy henkilöstöä niin monesta eri yrityksestä. Haastatteluiden perusteella tulevaisuuden tavoitteet yrityksen työsuojelutoiminnassa on, että sen on ajan tasalla ja täyttää lain määrittämät asiat sekä työntekijöiden pysyminen jatkossakin terveenä.

9 Johtopäätökset

9.1 Työsuojelun merkitys ja lainsäädännön vaatimukset

Tämän opinnäytetyön ensimmäinen tutkimuskysymys oli ”Mikä on työsuojelun merkitys ja mitkä ovat vaatimukset työsuojelutoiminnalle?”. Tämän tutkimuksen myötä voidaan todeta, että vähim-

mäisvaatimukset työsuojelutoiminnalle määrittää lainsäädäntö. Työsuojeluviranomaiset myös valvovat yritysten työsuojeluasioita tarkastuksien avulla ja puuttuvat mahdollisiin puutteisiin (Ajantasainen työsuojelulainsäädäntö 2024). Vaikka laki määrittää vähimmäisvaatimukset, työnantajan vastuulla on kehittää työsuojeluasioita yrityksen omaan toimintaympäristöön parhaiten soveltuviksi ja huolehdittava jatkuvasta seurannasta ja kehittämisestä.

Työsuojelun merkitystä tarkastellessa voidaan todeta, että toimivan työsuojelun merkitys yrityksen päivittäisessä toiminnassa on suuri monella eri osa-alueella. Työsuojelun avulla on pystytty työpaikkatasolla lisäämään viihtyisyyttä ja kehittävyttä, sekä poistamaan monia terveys- ja turvallisuusongelmia. Työsuojelulla on myös monia näkyviä vaikutuksia, kuten kustannusten väheneminen, tuloksellisuus ja kannattavuus, työilmapiirin paraneminen, tuottavuuden ja kilpailukyvyn lisääminen, osaamisen ja työmotivaation kehittyminen sekä laadun paraneminen. Puutteellinen työsuojelu puolestaan voi tuoda negatiivisia vaikutuksia työilmapiiriin, kannattavuuteen, tuloksellisuuteen ja tapaturmien syntymiseen. (Kämäräinen ym. 2003, 8–9.) Työsuojelun merkityksen ollessa suuri, tulisi ehdottomasti jokaisen yrityksen panostaa työsuojelutoimintaansa ja sen kehittämiseen jatkuvasti. Hyvästä työsuojelusta hyötyy sekä työntekijät että työnantaja.

9.2 Työsuojeluasioiden kehittäminen

Toisessa tutkimuskysymyksessä pohdittiin ”Miten yrityksen työsuojeluasioita voidaan parantaa?”. Tähän kysymykseen vastauksia selvitettiin tämän opinnäytetyön tietoperustan toisessa osiossa. Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi on tuloksellisen työsuojelutoiminnan edellytyksenä. Prosessiin kannattaa tehdä huolellisesti ja varata riittävät resurssit sen suorittamiseen, jotta siitä saadaan suurin hyöty irti. Riskien arviointia voidaan käyttää apuna myös työsuojelun toimintaohjelmaa laatiessa. Huolellisesti laadittu toimintaohjelma toimii perustana koko työpaikan työsuojelutoiminnalle. (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja 2023.) Hyvin tehdyn toimintaohjelman jälkeen tarvitaan hyvää turvallisuusjohtamista. Tärkeimpänä lähtökohtana turvallisuusjohtamiselle on henkilöstön sitoutuminen, jota ilman yrityksen turvallisuuskulttuuria on mahdollonta kehittää (Turvallisuusjohtaminen 2010). Lisäksi mittareita tarvitaan turvallisuusjohtamisen tueksi ja työsuojelun seurannan ja kehittämisen avuksi (Mertanen 2015, 39).

Toimeksiantajan yrityksessä työsuojeluasioiden kehittämisen kohteita etsittiin nykytilan kartoituksessa ja tunnistettuihin kehittämiskohteisiin voidaan käyttää eri kehittämisen työkaluja. Tässä tapauksessa uuden työsuojelun toimintaohjelman laatiminen toimisi merkittävänä kehittämisen työkaluna. Työsuojeluhenkilöstön osaamista voidaan kehittää myös koulutusten avulla, jota yrityksessä oli käytetty jo aikaisemminkin. Toimivien perehdytys- ja turvallisuusohjeistusten laatiminen ja niiden ajan tasalla pitäminen on myös tärkeä asia, jonka avulla tässäkin tapauksessa voidaan kehittää työsuojelutoimintaa. Työsuojelun kehittäminen vaatii myös jatkuvaa seuranta, jotta voidaan arvioida kehitettyjen asioiden toimivuutta.

9.3 Logistiikka-alan erityispiirteet työsuojelutoiminnassa

Logistiikka- ja kuljetusala tuo työsuojelutoimintaan toimialakohtaisia haasteita. Haasteiksi tunnistettiin työympäristöön liittyvät haasteet, kuten vaihtuvat työympäristöt. Kuljettajat työskentelevät pitkälti itsenäisesti, joten yksilön vastuu noudattaa turvallisuusohjeistuksia on suuri. Aikataulujen luoma kiireen tuntu saattaa myös lisätä turvallisuusriskien ottamista työssä. Turvallisuuteen liittyvä tiedonkulku tulisi olla hyvällä tasolla, jotta kaikille työntekijöille välittyä tieto vaaraa aiheuttavista paikoista. Kuljetusalalle ominaista on myös epäsäännölliset työajat, joka itsessään toimii kuormitustekijänä työntekijöille. Kuljetusalaa ohjaa myös omat lainsäädännöt, jotka täytyy ottaa huomioon työsuojelutoiminnassa. Kuljetusalalle on myös tyypillisiä työympäristöjä yhteiset työpaiikat, joiden turvallisuusohjeistukset saattavat erota toisistaan. Kaikkiaan kuljetusalan työsuojelu koostuu monista eri osa-alueista, jotka täytyy ottaa huomioon ja sovittaa toimivaksi kokonaisuudeksi.

Kuljetusala on todettu olevan kolmanneksi vaarallisin toimiala tapaturmataajuudeltaan mitattuna ja tapaturma-alttein toimiala kuljetusalalla on jakeluliikenne. Eniten tapaturmia tapahtuu ajoneuvon ulkopuolella ja tyypillisesti kyseessä on liukastumis- ja putoamistapaturmat, venähdykset tai puristuminen. (Savinainen 2022.) Tämä korostaa yksilön suurta vastuuta omasta toiminnastaan, turvallisuusohjeiden noudattamisesta, varovaisuudesta ja perehdyttämisen tärkeydestä. Painavien taakkojen siirtely, liukkaat astumapinnat ja kiire yhdistettynä huonoon perehdyttämiseen nostaa varmasti tapaturmariskien määrää. Siksi perehdyttäminen eri työtehtäviin, koneisiin ja turvallisuusohjeistuksiin on erityisen tärkeää.

9.4 Suunnitelma työsuojelun parantamiseksi

Tulosten perusteella yrityksen työsuojelun perusasiat ovat kunnossa, mutta myös kehitettäviä asioita tunnistetaan. Kehitettävät asiat ovat pääosin tunnistettu jo yrityksen työsuojeluorganisaation toimesta. Ensimmäisenä ja tärkeimpänä asiana tulosten perusteella on työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen ajan tasalle. Huolellisesti laadittu työsuojelun toimintaohjelma toimii pohjana koko työpaikan järjestelmälliselle työsuojelutoiminnalle (Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla - työkirja 2023). Toimintaohjelma on koko työsuojelun ydin ja se auttaa myös työnantajaa kehittämään ja tehostamaan yrityksen työsuojelua työpaikan tarpeiden mukaisesti. Toimintaohjelmassa tulisi miettiä laaditaanko yksi ohjelma kattamaan koko yrityksen toiminta, vai tehdäänkö se yksikkökohtaisesti (Työsuojelun toimintaohjelma 2022). Toimintaohjelman laatimisessa olisi hyvä käyttää apuna nykytilan kartoitukseen esimerkiksi työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä, jos aiempaa riskien arviointia ei koeta riittävänä. Työpaikkaselvityksen avulla työsuojelun toimintaohjelman laatiminen helpottuu ja työterveyshuollon sisältö saadaan vastaamaan paremmin työpaikan tarvetta. Lisäksi työpaikkaselvityksen avulla saadaan tieto terveysvaaroista, jota työ ja työolot voivat aiheuttaa.

Toimintaohjelmaan tulisi sisällyttää myös selkeä perehdytysuunnitelma. Uusi perehdyttämissuunnitelma uusille työntekijöille oli yrityksessä kehitteillä. Perehdytysuunnitelmaan olisi hyvä sisällyttää myös työsuojeluasioihin perehdyttämistä ja kerrata työntekijöiden vastuuta omasta ja muiden turvallisuudesta. Tähän kuuluu myös ilmoitusvelvollisuus havaituista epäkohdista ja vaaratilanteista. Päivitetyn toimintaohjelman jälkeen on tärkeää, että uudesta toimintaohjelmasta tiedotetaan koko henkilöstölle ja että kaikilla on mahdollisuus perehtyä siihen. Uusille työntekijöille toimintaohjelman perehdyttäminen sisällytettäisiin perehdytysuunnitelmaan. Uudessa toimintaohjelmassa tulisi myös olla määritetyt vastuuhenkilöt ja aikataulu kehittämistarpeiden korjaamiseen.

Päivitetyn työsuojelun toimintaohjelman valmistuttua on myös tärkeää seurata sen toteutumista ja pidettävä ohjelman sisältö ajan tasaisena. Toimintaohjelman laatimisessa yleensä keskeisintä on työpaikan järjestelmällinen työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen, joka lähtee työpaikan omista tarpeista. Toimintaohjelman tavoitteita miettiessä hyvänä apuvälineenä on työpaikka-

selvityksestä saadut työpaikan vaara- ja kuormitustekijöiden arvioinnit. Haastatteluiden perusteella yrityksen keskeisimmistä työsuojeluun liittyvistä toiminnoista ja kehitystarpeista on koottu yhteenveto seuraavassa kuviossa.

Kohde	Nykyinen tilanne	Kehitystarve
Työsuojelun toimintaohjelma	Toimintaohjelma laadittu, mutta ei ole ajan tasainen tai vastaa yrityksen nykyistä tarvetta	Uuden toimintaohjelman laatiminen yrityksen nykyiseen tilanteeseen
Työsuojelutoimikunta	On nimettyä asianmukaisesti.	
Työntekijöiden osallistuminen työsuojelutoimintaa	Työsuojeluvaltuutettu tuo työntekijöiden ehdotuksia työsuojelutoimintaan, mutta yksittäisten työntekijöiden aktiivisuudessa parannettavaa.	Työntekijöiden aktiivisuuden lisääminen työsuojelutoimintaan.
Työsuojelukoulutus	Työsuojeluhenkilöstölle on järjestetty koulutuksia ja mahdollisuus käydä niitä.	
Perehdytys ja turvallisuusohjeet	Perehdytyksessä tunnistetaan kehittämisen tarpeita. Tämän asian kehittäminen on jo työn alla.	Työn alla olevan perehdytysuunnitelman valmiiksi saaminen ja ajan tasalla pitäminen.
Työsuojeluasioiden seuranta	Osittain pystytään seuraamaan, mutta haasteita ilmenee työn luonteen vuoksi (työntekijät työskentelevät itsenäisesti eri paikoissa).	Työntekijöiden ilmoitusten lisääminen havaituista epäkohdista eri työskentelypaikoissa.
Yhteinen työpaikka	Pääosin turvallisuusyhteistyö eri toimijoiden välillä toimii. Välillä kuitenkin haastava valvoa.	Valvonnan parantaminen terminaalilla
Kehityskeskustelut	Virallisia kehityskeskusteluja ei ole, mutta keskustelut työntekijöiden kanssa käydään työn ohessa.	
Työn kuormittavuus	Kuljetusalan erityispiirteet, kuten työajat ja kiireen tuntu tuo kuormittavuutta työhön.	Mahdollisuuksien mukaan toteuttaa työntekijöiden toiveita työtehtävistä.

Kuvio 7. Työsuojelun nykytila ja kehittämistarpeet.

Uuteen työsuojelun toimintaohjelmaan on mahdollista sisällyttää kaikki tässä tutkimuksessa havaitut kehittämistarpeet. Tärkeintä on kuitenkin, että toimintaohjelma tehdään mahdollisimman toimivaksi kokonaisuudeksi ja että jokainen työntekijä sitoutuu toimintaohjelman sisältöön. Toimintaohjelman päivittäminen oli tiedossa työsuojeluorganisaatioon kuuluvilla henkilöillä entuudestaan, joten on tärkeä varmistaa, että sen laatimiseen varataan riittävät resurssit ja selkeä suunnitelma parhaan lopputuloksen saamiseksi.

10 Pohdinta

10.1 Tulosten tarkastelu

Työsuojelun merkitystä osana menestyvää yritystä ei voi liikaa korostaa. Työsuojelun ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan estää monia ei-toivottuja asioita työntekijöiden hyvinvoinnissa ja terveydessä. Sen lisäksi että työsuojelu on pitkälti ennakkoivaa toimintaa, vaatii se hyvää suunnittelua ja seurantaa. Moni asia kuten ei työsuojelutoimintakaan ole ikinä sellaisessa pisteessä, ettei sitä tarvitsisi kehittää. Monen yrityksen olisi hyvä tarkastella omaa työsuojelutoimintaansa ja sitä, onko työsuojelun toimintaohjelma varmasti ajantasainen ja tehty yrityksen tarpeisiin ja kehittämisen tavoitteisiin sopivaksi. Työntekijöiden tietoisuutta työsuojeluasioista pitäisi saada lisättyä yleisellä tasolla monessa yrityksessä.

Kuljetusala tuo omia erityispiirteitään työsuojelutoimintaan. Lähtökohtaisesti kuorma-auton kuljettajat ja yhdistelmäajoneuvon kuljettajat käyvät ammattipätevyyskoulutuksen sekä tasaisin väliajoin jatkokoulutuksia pätevyyksien voimassa pitämiseksi. Moni kuljettajan yleisiin työtehtäviin liittyvät työturvallisuus- ja hyvinvointiasiat ovat koulutettu kuljettajille jo ammattipätevyys- ja ajokorttikoulutuksissa. Kuitenkin kuljetusalallakin on toimialakohtaisia erityispiirteitä ja työturvallisuuden liittyviä asioita, joihin tulisi perehdyttää uudet kuljettajat huolellisesti. Epäsäännöllinen työ on selkeä kuormitustekijä, mutta ajoreittien ja aikataulujen muuttaminen säännölliseen päivätööhön on mahdotonta. Kuljettajilta vaaditaan siis sopeutumista moniin tilanteisiin ja selviytymistä itsenäisestä työstä. Itsenäinen työskentely tuo vapautta, mutta myös vastuuta noudattaa annettuja työturvallisuusohjeistuksia vaikkei kukaan olisi valvomassa.

Työsuojeluasioiden valvonta onkin haastavaa kuljetusalalla johtuen kuljettajien itsenäisestä työkentelystä ja siitä, että työ tapahtuu monessa eri paikassa. Lisäksi eri osapuolet valvovat eri asioita, esimerkiksi tieliikenteessä tapahtuvia rikkeitä valvoo viranomaiset.

Ajoreittien suunnittelulla voidaan ehkäistä liian tiukkoja aikatauluja, mutta sekään ei käytännössä aina ole mahdollista. Muuttuvia tekijöitä on paljon kuljettajan työpäivässä ja odottamattomia viivästyksiä voi tapahtua eri syistä. Vaihtuvat sääolosuhteetkin luovat omat kuormitustekijänsä kuljettajille. Kuljettajalla on omasta hyvinvoinnistakin iso vastuu, joka lähtee päivittäisistä elämänvalinnoista liikkeelle.

Jokaisella työntekijällä on velvollisuutensa osana työsuojelutoimintaa ja tämä asia olisi hyvä saada jokaiselle työntekijälle tietoon. Jokaisen olisi sitouduttava yrityksen työsuojelun toimintaohjelmaan ja kantaa kortensa kekoon työsuojelun kehittämisessä. Erityisesti työsuojelukulttuurin luominen työpaikalla vaatii aktiivista osallistumista ja tiedon välittämistä eri osa puolilta.

Vaikkei yrityksessä käydä virallisia kehityskeskusteluita, haastatteluiden perusteella sai kuitenkin vaikutelman, että kaikkien työntekijöiden kanssa pyritään juttelemaan niin työasioista kuin työntekijän hyvinvointiin liittyvistä asioista. Tässä piilee kuitenkin haasteena se, ettei niin aktiivisesti keskustelutilanteisiin hakeutuvia työntekijöitä kuulla. Toisaalta työntekijöillä on ilmoitusvelvollisuus työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvissä epäkohdissa, joten työntekijöiden pitäisi tuoda tietoa työnantajalle vaikkei olisi innokkain keskustelija.

Terminaaleilla käy usein eri työnantajien työntekijöitä, eikä aina pystytä valvomaan jokaisen ulkopuolisen työntekijän työturvallisuusohjeistusten noudattamista. Yrityksen oman työsuojelukulttuurin parantamiseen liittyen olisi hyvä kertoa omille kuljettajille ja terminaalityöntekijöille ilmoitusvelvollisuudesta, jos havaitsee terminaalilla ulkopuolisten työntekijöiden rikkovan annettuja ohjeita ja sääntöjä. Jos tieto ohjeistusten rikkomisesta saadaan työnantajaosapuolelle, voidaan olla yhteydessä ohjeistuksia rikkovan työntekijän työnantajaan ja tämän avulla parantaa turvallisuusyhteistyötä ja -viestintää eri työnantajien välillä. Toisaalta jos yksittäiset työntekijät eivät ilmoita havainnoistaan, ne eivät tule työnantajan tietoon eikä niihin voida puuttua.

Toimivan työsuojelun toimintaohjelman laatiminen voi olla pitkä prosessi ja vaatia paljon resursseja. Toimintaohjelma on kuitenkin koko työsuojelutoiminnan pohjana ja siksi siihen tulisi varata riittävästi aikaa ja resursseja. Kerran hyvin tehtyä toimintaohjelmaa on tulevaisuudessa helpompi päivittää, kun siihen on sisällytetty kaikki tarvittavat asiat ja se on tehty huolellisesti yrityksen tarpeisiin. Toimintaohjelman laadintaan on paljon työkaluja, joista tärkeimpänä toimii työpaikkakohtainen vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi. Esimerkiksi työterveyshuolto tarjoaa työpaikkaselvityksiä ja niitä kannattaa hyödyntää suunnitelmaa tehdessä. Tärkeintä on kuitenkin työpaikan oma halu kehittää työsuojeluasioita ja mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen työsuojelutoiminnan kehittämiseen.

Tässä työssä saatiin vastauksia määritettyihin tutkimuskysymyksiin, sekä kehitettiin suunnitelma, jonka avulla yritys voi lähteä kehittämään työsuojelutoimintaa. Tietoperusta oli tärkeä osa tätä työtä, sillä lainsäädäntö määrittää työsuojelutoimintaa hyvin pitkälle. Työlle asetettu tavoite täyttyi tässä opinnäytetyössä ja työtä pystyy hyödyntämään työsuojelutoiminnan kehittämisen apuna logistiikka- ja kuljetusalan yrityksessä.

10.2 Jatkokehitysehdotukset

Työsuojelun kehittämisen suunnitelmassa käsiteltyjen asioiden jälkeen tulisi huolehtia uuden toimintaohjelman tehokkaaseen jalkauttamiseen, seurantaan ja jatkuvaan parantamiseen. Lisäksi työntekijöiden sitouttaminen ja työsuojelukulttuuriin jatkuva kehittäminen olisi tärkeä osa työsuojelutoiminnan kehittämisen kannalta. Toimintaohjelma olisi hyvä olla helposti työntekijöiden saatavissa ja perehdytysmateriaalissa, jotta tieto tavoittaa työntekijät. Seurannan avuksi olisi hyvä luoda mittareita, joiden avulla kehityskohteiden etenemistä arvioidaan säännöllisesti. Tavoitteita ja mittareita tulisi myös kehittää toiminnan edetessä. Digitaalisia työkaluja on myös mahdollista käyttää apuna seurantajärjestelmää luodessa ja saadun datan analysoinnissa.

10.3 Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu

Tämän opinnäytetyön haastattelut suoritettiin puolistrukturoitujen yksilöhaastatteluiden muodossa, joka mahdollisti syvällisen ymmärryksen yrityksen työsuojelun käytännöistä ja kehityskoh-teista. Laadullisten menetelmien luotettavuudesta puhuttaessa oli tärkeää, että haastatteluissa

saavutettiin saturaatiopiste, eli haastatteluista saatiin kaikki oleellinen tieto, eikä lisää haastatteluita tarvittu. Vaikka tutkimuksessa oli vain kaksi haastateltavaa, tämä on perusteltua laadullisen tutkimuksen näkökulmasta, jossa pyritään ymmärtämään ilmiötä syvällisesti eikä yleistämään tuloksia laajasti.

Aineistonkeruun eettisyys varmistettiin noudattamalla tutkittavien suostumuksen periaatetta, eli haastateltavat tiesivät osallistuvansa tutkimukseen. Eettisesti on myös tärkeää, että haastateltavia ei painostettu vastaamaan ja että he saivat vapaasti kertoa näkemyksensä. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta tukee se, että haastateltavat valittiin heidän asiantuntemuksensa vuoksi, mikä varmisti relevantin tiedon saamisen. Tämä opinnäytetyö noudattaa hyvän tieteellisen käytännön mukaisia periaatteita, sillä aineiston käsittely on tehty huolellisesti ja tulokset raportoitu todenmukaisesti. Haastattelut litteroitiin välittömästi haastattelutilanteen jälkeen ja analysoitiin tarkasti, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta ja varmistaa, että johtopäätökset perustuvat todellisiin haastatteluvastauksiin.

Lähteet

Ajankohtainen työsuojelulainsäädäntö. 2024. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 7.5.2024. <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/lainsaadanto>.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2023. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Alma Talent.

Kesti, M. 2017. Työsuojelun taloudelliset vaikutukset. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Sillanpää, J., Soini, S. & Saarela, K. 2003. Työsuojelun perusteet. 5. korjattu painos. Helsinki: työterveyslaitos.

Lainsäädäntö haltuun – terminaalien sekä jakelu- ja logistiikkakeskusten työturvallisuus kuntoon. 2023. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 9.5.2024. <https://tyosuojelu.fi/-/lainsaadanto-haltuun-terminaalien-seka-jakelu-ja-logistiikkakeskusten-tyoturvallisuus-kuntoon>

Meidän arvot. N.d. Jyväskylän Tavaralähetit Oy. Viitattu 16.7.2024. <https://www.tavaralähetit.fi/meidan-arvot/>.

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

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 4. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja. 2023. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 17.6.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/10/Riskien-arviointi-ja-hallinta-tyopaikalla-ty-okirja-2023.pdf>.

Savinainen, M. 2022. Kuljetusala ja työkyky - tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan kuljetusalalle. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Viitattu 10.7.2024. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-kuljetus-ala.pdf#page=7&zoom=100,0,0>.

Siirilä, T., Moilanen, P., Harjanne, K., Kammonen, L., Pakkanen, P., Penttinen, A., Rauramo, P., Sepänen, M., Rätty, T & autoliikenteen työalatoimikunta. 2021. Työturvallisuus ja työterveys autoliikenteen työpaikoilla. Työturvallisuuskeskus, autoliikenteen työalatoimikunta. Viitattu 20.5.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyoturvallisuus-ja-tyoterveys-autoliikenteen-tyopai-koilla.pdf>.

Turvallisuusjohtaminen. 2010. Työsuojeluhallinto. Viitattu 16.6.2024. https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016298/Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0/Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf?t=1716445560228.

Turvallisuustavoitteet ja -mittarit. N.d. Työturvallisuuspakki. Viitattu 27.6. <https://xn--tyturvallisuuspakki-r6b.fi/turvallisuustavoitteet-ja-mittarit/>.

Työsuojelu työpaikoilla. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 20.4.2024. <https://stm.fi/ty-osuojelu-tyopaikoilla>.

Työsuojelun toimintaohjelma. 2022. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 26.6.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-toimintaohjelma>.

Työsuojelun yhteistoiminta. 2023. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 21.4.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>.

Työsuojeluvaltuutettu. 2020. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 27.5.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu>.

Työturvallisuus ja työsuojelu. 2019. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 9.5.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu.pdf>.

Yhteinen työpaikka, yhteisten vaarojen työpaikka ja vuokratyö. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.5.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/yhteinen-tyopaikka-yhteisten-vaarojen-tyopaikka-ja-vuokratyo/>.

Yhteinen työpaikka. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 19.5.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/luovat-tuotannot/yhteinen-tyopaikka/>.

Yritysesittely. N.d. Jyväskylän Tavaralähetit Oy. Viitattu 16.7.2024. <https://www.tavaralaheetit.fi/yritysesittely/>.

Yritysstrategiamme. Jyväskylän Tavaralähetit Oy. Viitattu 16.7.2024. <https://www.tavaralaheetit.fi/yritysstrategiamme/>.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko nykytilan kartoitukseen

1. Miten kuvailisit työsuojelun nykyistä tilannetta ja nykyisiä käytänteitä?
2. Onko työpaikalla nimettynä työsuojelutoimikunta? Keitä siihen kuuluu?
3. Onko työsuojelutoimintaan kuuluva henkilöstö tai muut työntekijät saaneet työsuojelukoulutusta? Jos on, miten se on järjestetty?
4. Onko työsuojeluorganisaation toiminnassa mielestäsi kehittämistarpeita?
5. Onko yrityksen nykyinen työsuojelun toimintaohjelma mielestäsi riittävän kattava ja ajan tasalla?
6. Onko esihenkilöillä riittävästi työaika ja resursseja hoitaa työnantajan edustajina lain vaatimia työsuojelutehtäviä? (esimerkiksi työympäristön valvontatehtävät)
7. Seurataanko ja miten, että työntekijät noudattavat annettuja ohjeistuksia ja käytäntöjä? Onko jokin epäkohta, joka nousee usein esille?
8. Koetko että työsuojeluasioiden tiedottaminen työntekijöille on riittävää?
9. Annetaanko työntekijöille mielestäsi riittävä perehdytys ja ohjeistus työtehtäviin?
10. Koetko että työntekijöiden perehdyttäminen työpaikan työsuojeluasioihin on riittävää?
11. Seurataanko työpaikalla työympäristöä ja työtapoja omilla sisäisillä tarkastuksilla, havainnointikierroksilla tai mittauksilla?
12. Suoritetaanko työpaikalla henkilöstökyselyitä ja/tai kehityskeskusteluja alaisten kanssa?
13. Ovatko työntekijät päässeet osallistumaan työsuojelun kehittämiseen? Jos on, niin miten?
14. Onko työpaikalla toimiva ilmoitus- ja aloitemenettely, jossa työntekijä voi ilmoittaa työoloihin liittyviä ongelmia ja vaaratilanteita?
15. Onko työtehtäviin tai -ympäristöön liittyen tehty vaarojen selvitystä? Onko esimerkiksi työterveyshuollon työpaikkaselvitystä käytetty tässä apuna?
16. Seurataanko työsuojeluasioita mittareiden avulla? (esim. sairauspoissaolot, tapaturmat, turvallisuushavainnot, työkyvyn ja työhyvinvoinnin seurantatiedot jne.)
17. Koetko että toimiala tuo erityisiä haasteita työsuojelutoimintaan?
18. Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jossa työskentelee samanaikaisesti useampi työnantaja tai itsenäinen suorittaja. Esimerkiksi terminaalit, joissa työskentelee eri toimijoita ja yrityksiä, pätee yhteisen työturvallisuuden minimiehtoja määrittelevä lainsäädäntö. Miten koet turvallisuusyhteistyön sujuvuuden ja tiedonkulun toteutumisen yhteisellä työpaikalla eri toimijoiden välillä?
19. Kuinka hyvin koet, että nykyiset työsuojelukäytännöt toteutuvat arjessa?
20. Mitkä ovat työnantajan tavoitteet työsuojelutoiminnalle tulevaisuudessa?