

Henriikka Lempinen

**LIIKETALouden OPISKELIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ TYÖTURVALLISUUDESTA**

# LIIKETALouden OPISKELIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ TYÖTURVALLISUUDESTA

Henriikka Lempinen  
Opinnäytetyö  
Syksy 2017  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Johtaminen ja organisaatiot

---

Tekijä(t): Henriikka Lempinen

Opinnäytetyön nimi: Liiketalouden opiskelijoiden näkemyksiä työturvallisuudesta

Työn ohjaaja: Eija Rajakangas

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2017

Sivumäärä: sivut 41+ 4

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää se, millaisia näkemyksiä liiketalouden opiskelijoilla on työturvallisuudesta sekä sisältykö opiskelijoiden mielestä liiketalouden opintoihin tarpeeksi tietoa työturvallisuudesta. Työn teoriaosuus pohjautuu työturvallisuutta ja työsuojelua koskevaan ammattikirjallisuuteen, josta keskeisimpiä osa-alueita olivat työturvallisuuslaki, työympäristön vaikutus, riskien tunnistaminen ja hallinta, työturvallisuuskulttuuri sekä miten työsuojelu näkyy työpaikoilla. Tietoperustassa käsiteltävät aiheet on valikoitu siten, että ne selittäisivät työturvallisuuteen liittyviä käsitteitä yleisellä tasolla.

Opinnäytetyön aihe saatiin valtakunnallisen Valmiina Työelämään- hankkeen kautta. Valmiina Työelämään-hankkeen tarkoituksena on parantaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Työelämävalmiuksien kannalta työturvallisuuden tuntemus on opiskelijoille tärkeää, jotta opiskelijat osaavat varautua työpaikoilla olevilta riski- ja vaaratekijöiltä.

Määrällinen kyselytutkimus toteutettiin Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden ensimmäisen ja toisen vuosikurssin opiskelijoille. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työturvallisuudesta huolehtiminen on tärkeää, ja työturvallisuuteen työpaikoilla vaikuttavat monet eri tekijät. Sen takia yrityksissä tulisi perehdyttää työntekijät työtehtäviin mahdollisimman hyvin sekä työntekijöillä tulisi olla työn vaatimat oikeanlaiset vaatteet ja varusteet saatavilla. Työturvallisuutta voidaan edistää työpaikoilla ohjeilla ja pelisäännöillä, joita kaikki työntekijät sitoutuvat noudattamaan. Vastuu työturvallisuudesta on kaikilla yrityksen työntekijöillä, mutta esimiesten ja työkalavereiden suhtautumisella on merkitystä siihen, miten työturvallisuus toteutuu ja, millainen työturvallisuuskulttuuri työpaikoilla on.

Liiketalouden opinnoissa olisi hyvä käsitellä työturvallisuutta, esimerkiksi ihan omana kurssina, joka olisi vapaavalintaisiin opintoihin kuuluva tai pakollinen kurssi. Työturvallisuus teemapäivän avulla voidaan saada tietoisuudella levitettyä tietoa työturvallisuuden merkityksestä sekä millaisia asioita siihen kuuluu. Tutkimuksen jatkokehitysideana voisi olla se, että suunnitellaan opintokokonaisuuksia tai teemapäiviä opiskelijoiden toiveiden mukaisesti, ja käsiteltävät aihe-alueet voisivat tulla opiskelijoilta, jolloin heillä olisi mahdollisuus osallistua opintojen toteutukseen.

---

Asiasanat: työturvallisuus, työturvallisuuslaki, työsuojelu, perehdytys, työympäristö, liiketalouden opinnot,

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree programme in Business Economics, Management and organizations

---

Author(s): Henriikka Lempinen

Title of thesis: Business students' views on occupational safety

Supervisor(s): Eija Rajakangas

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2017    Number of pages: pages 41+ 4

---

The purpose of this thesis was to find out what kind of perspectives the students of business economics have about occupational safety and whether the students feel that business studies have enough information on occupational safety. The theoretical part of this thesis is based on professional literature, on occupational safety and health, the most important areas being the occupational safety and health act, the impact of the working environment, risk identification and management, occupational safety culture and how occupational safety is visible at workplace. The topics discussed in the information bases have been selected to explain the concepts of work safety in general.

The topic of this Bachelor's thesis was obtained through a national Valmiina Työelämään- project. Valmiina työelämään- project aims to improve students' working life skills, knowledge of occupational safety is important for students to be able to prepare themselves for the risks and hazards at the workplace.

A quantified survey was conducted for the students of the first and second year of business in Oulu University of Applied Sciences. Based on results of the study, it is important to take care of occupational safety and occupational safety at work is influenced by many factors. Therefore, companies should familiarize employees with jobs as well as they should have right clothing and equipment required by the work. Safety at work can be promoted at workplaces instructions and rule that all employees are committed to. Responsibility for occupational safety is responsibility of all employees at the company, but attitudes of supervisors and colleagues are important to how work safety works and what kind of workplace safety culture is.

In business studies, it would be good to treat occupational safety, for example course which could be optional or compulsory course. Workplace safety through the theme day can provide information on the importance of occupational safety and the types of the issues that it has. The further development of the research could be to design study modules or theme days accordance with wishes of the students and the subject areas to be studied could come from the students so that they can participate in the implementation of the studies.

---

Keywords: occupational safety and health, safety at work act, orientation, working environment, business studies

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TRADENOMIT TYÖELÄMÄSSÄ .....	8
3	TYÖTURVALLISUUS TYÖPAIKOILLA.....	9
3.1	Työturvallisuuslaki ja EU:n säännökset .....	9
3.2	Työturvallisuuden vaikuttavat tekijät.....	11
3.3	Työympäristön suunnittelu.....	13
3.4	Riskit ja niiden tunnistaminen .....	15
4	TYÖSUOJELUN MERKITYS .....	18
4.1	Työsuojelun toteutuminen työpaikoilla.....	19
4.2	Perehdyttäminen osana työsuojelua .....	20
4.3	Työsuojelun toimintaohjelma .....	21
4.4	Työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta.....	22
5	ASENTEIDEN JA TYÖTURVALLISUUSKULTTUURIN VAIKUTUS .....	23
5.1	Työntekijöiden asenteiden vaikutus.....	23
5.2	Työturvallisuuskulttuurin vaikutus.....	24
5.3	Turvallisesti töissä, esimerkkinä Rudus Oy .....	25
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	27
6.1	Tutkimusmenetelmät .....	27
6.2	Toteutus .....	28
6.3	Tulokset.....	29
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	35
8	POHDINTA .....	38
	LÄHTEET .....	40
	LIITTEET .....	42

# 1 JOHDANTO

Työturvallisuuden avulla mahdollistetaan työn tekeminen turvallisesti, riippumatta siitä, millaista työtä tehdään ja millainen työympäristö on. Työturvallisuudesta on tärkeää puhua ja sen tärkeys nousee esiin yrityksissä viimeistään silloin, kun keskustellaan työssä syntyvistä tapaturmista. Olisiko tapaturmia voinut ehkäistä turvallisimmilla tavoilla tehdä töitä tai käyttämällä työn tarkoitukseen sopivia suojavälineitä. Turvallisuuteen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten työympäristö, yrityksen koko ja toimiala, sekä työntekijöiden omat asenteet. Työturvallisuus näkyy erilaisissa työolosuhteissa eri tavoin, esimerkiksi rakennustyömaalla tai tehtaassa työskennellessä täytyy ottaa sen ympäristön vaatimat työturvallisuustekijät huomioon, kun taas toimistoissa tehtävään asiantuntijatyöhön kohdistuu erilaiset vaaratekijät.

Työturvallisuusasioiden perustuntemus auttaa esimerkiksi uuteen työpaikkaan sopeutumisessa, kun työntekijöillä on tieto siitä, että turvallisuudesta huolehditaan ja havaittuihin ongelmakohtiin puututaan. Työturvallisuuteen liittyy olennaisena osana työsuojelu, joka konkretisoi työturvallisuuslaissa määritellyt asiat työpaikoilla toteutettavaksi. Työsuojelun kautta työntekijät pääsevät vaikuttamaan turvallisuusasioihin työpaikoillaan, kun laissa määritellään muun muassa työntekijöiden perehdyttämisvelvollisuus sekä työntekijöiden keskuudesta on valittava työsuojeluvaltuutettu edustamaan työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutetun tulisi olla paikalla, kun työturvallisuusasioista keskustellaan ja tehdään toimenpiteitä työturvallisuuden parantamiseksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää se, millaisia näkemyksiä liiketalouden opiskelijoilla on työturvallisuudesta. Tämän opinnäytetyön aihe tuli valtakunnallisen Valmiina työelämään -hankkeen kautta, jonka tarkoituksena on parantaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Oulun ammattikorkeakoulun näkökulmana tässä hankkeessa on tarkastella työelämävalmiuksia hyvinvoinnin, tuloksellisuutta edistävän työkäyttäytymisen sekä itsereflektiivisten taitojen kehittämisen kautta. Työelämävalmiuksien tarkastelulla voidaan auttaa opiskelijoita ymmärtämään työelämässä esiintyviä vaatimuksia sekä työelämän moninaisuutta, jotka voivat vaatia opiskelijoilta muutoskykyä sekä taitoa sopeutumaan muuttuvaan työelämään nopeastikin. Työturvallisuus vaikuttaa työntekijöiden tekemiseen työpaikalla, joten sen takia työturvallisuus aiheena on hyvin ajankohtainen sekä tärkeä. (Oulun ammattikorkeakoulu 2017, viitattu 14.11.2017.)

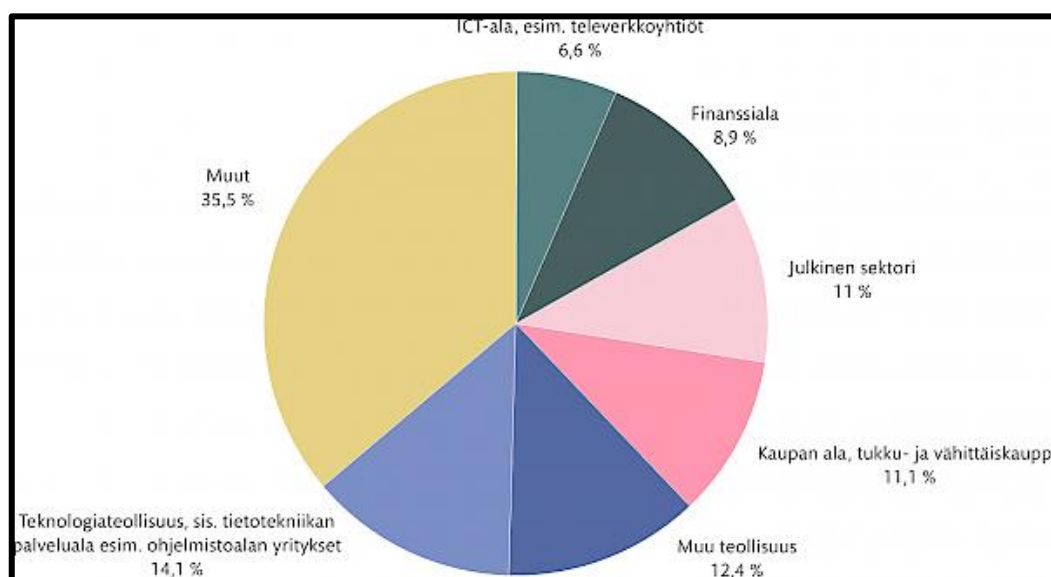
Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu työturvallisuutta ja työsuojelua koskevaan ammattikirjallisuuteen, josta keskeisimpiä osa-alueita oli työturvallisuuslaki, työympäristön vaikutus, riskien tunnistaminen ja hallinta, työturvallisuuskulttuuri sekä miten työsuojelu näkyy työpaikoilla. Tietoperustassa käsiteltävät aiheet on valikoitu siten, että ne tukisivat tutkimusosiossa tehtävää kyselyä sekä auttaisivat selittämään työturvallisuuteen liittyviä käsitteitä yleisellä tasolla. Tietoperustan tarkoituksena on auttaa ymmärtämään työturvallisuuden merkitystä työelämän kannalta.

Toteutettu empiirinen osio keskittyy liiketalouden opiskelijoille tehtyyn kyselytutkimukseen, jonka tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden näkemyksiä työturvallisuudesta, kenen vastuulle työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu ja millaiset asiat opiskelijoiden mielestä voivat vaikuttaa työturvallisuuden toteutumiseen työpaikoilla. Näiden asioiden lisäksi haluttiin selvittää se, käsitelläänkö opiskelijoiden mielestä työturvallisuutta liiketalouden opinnoissa tarpeeksi ja millaisilla keinoilla tietoa olisi hyvä lisätä liiketalouden opintoihin. Tästä kyselystä saadut vastaukset on analysoitu opinnäytetyön tuloksissa ja niiden perusteella on tehty johtopäätökset, joissa käydään läpi kyselystä saatuja tuloksia, ja millaisia asioita vastauksista nousi esille. Viimeisenä opinnäytetyössä on pohdinta, jossa on pohdittu työn onnistumista sekä annetaan mahdollisia kehittämissideita tulevaisuutta varten.

## 2 TRADENOMIT TYÖELÄMÄSSÄ

Tradenomin tutkinto on kaupallisen alan ammattikorkeakoulututkinto, joka antaa sen opiskelijoille laaja-alaiset tiedot toimia työelämässä ja kehittää omaa ammattitaitoa jatkuvasti uusiutuvassa työelämässä. Tradenomin tutkinnosta saa myös valmiudet tarvittaviin viestintä- ja kieliosaamisiin. Tradenomin tutkinto kestää 3,5 vuotta ja sisältää 210 opintopistettä. Uusia tradenomiopiskelijoita aloittaa tällä hetkellä vuosittain noin 8000. (Tradenomiliiton jäsentutkimus 2016, viitattu 25.9.2017.)

Tradenomit työllistyvät sekä julkiselle että yksityiselle sektorille. Tradenomien työtehtävät ovat monipuolisia asiantuntijatehtäviä, jotka riippuvat siitä millä alalla työskennellään ja millaisia ominaisuuksia ala vaatii tradenomilta. Tradenomien työtehtävät liittyvät useimmiten viestintään, kansainväliseen kauppaan, tietojenkäsittelyyn, markkinointiin sekä talous- ja henkilöstöhallintoon (Tradenomiliiton jäsentutkimus 2016, viitattu 25.9.2017.)



KUVIO 1. Tradenomien työllistyminen eri toimialoille (Tradenomiliiton jäsentutkimus 2016, viitattu 25.9.2017)

Kuviosta 1 selviää tradenomien työllistymisasteet eri toimialoilla. Suurin työllistyminen tapahtuu kohdassa muut 35,5% osuudella, toiseksi eniten tradenomeja työllistyy muuhun teollisuuteen 12,4 % ja kolmanneksi eniten Kaupan alalle 11,1%. Kuvion perusteella voidaan, että tradenomit työllistyvät monipuolisesti eri aloille.



### 3 TYÖTURVALLISUUS TYÖPAIKOILLA

Työnantajan tulee huolehtia työolojen sekä työympäristön turvallisuudesta. Samalla huolehditaan siitä, että työympäristössä on otettu huomioon myös työntekijöiden edellytykset ja ominaisuudet, jotka vaikuttavat työn tekemiseen. Turvallinen työympäristö vaatii yritykseltä jatkuvaa seurantaa, mutta myös työntekijöiden aloitteellisuutta. Työn tekemiseen liittyvissä ratkaisuisa työntekijöitä tulee ohjeistaa oikein, koska oikeanlainen työn tekeminen ei rasita liikaa henkisesti eikä fyysisesti. (Kanerva 2008, 6.) Työterveyslaitoksen (2009, 11) mukaan työturvallisuus on työsuojelun keinon ja toimenpitein toteutettu työympäristön tavoitetilä, jolloin töissä ja työympäristössä ei ole työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta uhkaavia haitta- ja vaaratekijöitä.

#### 3.1 Työturvallisuuslaki ja EU:n säännökset

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa ja kehittää työntekijöiden työympäristöä sekä työskentelyolosuhteita, jotta voidaan ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Työturvallisuuslain tarkoituksena on myös työtaturmien torjunta sekä niiden ennalta ehkäiseminen. Työturvallisuuslaki määrittelee työntekijöiden ja työnantajien velvollisuudet, jotta työskentely olisi turvallista. Lain avulla pyritään siihen, että työpaikoilla kehitettäisiin oma-aloitteisesti toimia, joilla voitaisiin työturvallisuusasioita edistää. (Harjanne 2010, 4.) Työturvallisuuslain avulla pyritään ohjaamaan työpaikkoja luomaan myönteinen työturvallisuuskulttuuri ja kehittämään siten työpaikalle tarkoitukseen sopiva työturvallisuusjärjestelmä (Siiki 2010, 32).

Aikaisempi työturvallisuuslaki on asetettu voimaan 1958, ja työturvallisuuslakia uudistettiin syksyllä 2002, ja se astui voimaan vuoden 2003 alussa. Vuonna 2003 voimaan tulleessa työturvallisuuslaissa määritellään työturvallisuuteen liittyvät perussäännökset sekä yleiset tavoitteet. Näiden perusteella työn turvallisuutta, työntekijöiden työkykyä sekä terveyttä pyritään ylläpitämään ja parantamaan. Laissa on määritelty työntekijän ja työnantajan vastuut ja velvollisuudet, sekä ohjeistettu yhteistoiminnasta. Nykyinen työturvallisuuslaki pyrkii työsuojelun kautta ennaltaehkäisemään työssä tapahtuvia vahinkoja ja vaaroja. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen töiden suunnittelussa on otettava turvallisuusasiat huomioon. (Mertanen 2015, 140-141.)

Työturvallisuuslakia pidetään yhtenä työelämän keskeisimmistä laeista, koska se kattaa lähes kaikki työnteon muodot. Työturvallisuuslakia tulee soveltaa sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, kaiken kokoisissa yrityksissä. Laissa olevat säännökset ovat yleisluontoisia, mutta niitä voidaan soveltaa kaikkiin tilanteisiin, milloin töitä tehdään. Lain keskeisimmät sisällöt löytyvät luvuista 2, 3 ja 4. Luvussa 2 säädetään työnantajan velvollisuuksista, luku 3 käsittelee työntekijöiden ja työnantajan välistä yhteistoimintaa sekä luvusta 4 löytyy työntekijän velvollisuudet. (Työterveyslaitos 2007, 8.)

Siikin (2010, 32) mukaan työturvallisuuslaki säätelee yrityksen järjestelmällistä hallintaa yleisellä, mutta periaatteessa kaikille työnantajina toimiville yrityksille ja laitoksille soveltuvalla tavalla. Tämän takia laissa olevat vaatimukset eivät ole kovin yksityiskohtaisia. Työnantajan oma-aloitteisuutta korostetaan työturvallisuusasioiden huolehtimisessa. Työturvallisuuslain tarkoituksena onkin ohjata yrityksiä luomaan myönteinen työturvallisuuskulttuuri yrityksen sisällä, jotta voidaan kehittää yrityksen tarpeisiin sopivat turvallisuusjärjestelmät.

Työntekijän tulee lain mukaan noudattaa annettuja ohjeita, sekä huolehtia työpaikan järjestyksestä ja siisteydestä omalta osaltaan. Työntekijän tulee olla myös huolellinen työtehtävissään ja hänen tulee myös noudattaa varovaisuutta. Tätä kautta työntekijä huolehtii työturvallisuudesta omalta osaltaan ja sitä kautta myös muiden työyhteisön jäsenten turvallinen työskentelymahdollisuus paranee. (Mertanen 2015, 141.)

Työturvallisuuslain perusteella työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työtapojen turvallisuutta sekä työyhteisön tilaa. Näiden asioiden lisäksi on huomioitava työympäristön parantamiseksi tehtyjen toimenpiteiden vaikutus työntekijöiden turvallisuuteen, koska niiden kautta voidaan nähdä vaikutukset työntekijöiden terveyteen. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuutta parantavat toimet otetaan huomioon yrityksen kokonaistoiminnassa. (Työturvallisuuskeskus 2004, 9.)

Työturvallisuuslaissa määritellään työnantajan olevan velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta. Työnantajan tulee huomioida työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen. Työnantaja kuuluu siis yleisen huolehtimisvelvollisuuden piiriin. Kuitenkin työnantajan huolehtimisvelvollisuutta rajaavina tekijöinä huomioidaan ennalta arvaamattomat ja epätavalliset työskentelyolosuhteet, joihin ei ole voitu vahingon tapahtuessa vaikuttaa. Myös poikkeukselliset

tapaturmat, joiden seurauksia ei ole voinut välttää kaikista turvallisuustoimenpiteistä huolimatta, ovat tämän työnantajan huolehtimisvelvollisuuden rajaavia tekijöitä. (Työturvallisuuslaki 2002/738 - Finlex 2017, viitattu 22.9.2017.) Siikin (2010, 35) mukaan työnantajan huolehtimisvelvollisuuden ulottuvuus on monipuolinen asia, eikä sitä ole mahdollista määritellä yleisellä säännöllä. Keskeistä on se, että työpaikoilla vaara- ja haittatekijät on selvitetty sekä arvioitu riittävän tarkasti.

Kansallisen työturvallisuuslain lisäksi Euroopan yhteisö on antanut direktiivejä, jotka koskevat työturvallisuutta sekä terveellisyyttä. Nämä direktiivit eivät ole jäsenmaissa sitovia säädöksiä, mutta niillä saattaa olla tietynlainen tulkintavaikutus. Työturvallisuuteen ja työsuojeluun kohdistuvat direktiivit ovat työolosuhteita sääteleviä vähemmistötasodirektiivejä, direktiivit koskevat myös työssä tarvittavien tuotteiden rakenteellisia turvallisuusominaisuuksia. Keskeisin direktiivi, joka vaikuttaa meidän kansallisen tason lainsäädäntöön, on työsuojelun puitedirektiivi, joka vastaa työturvallisuuslakia työsuojelun perusoikeuslähteenä. Tämä direktiivi huomioitiin jo aikaisemmassa työturvallisuuslaissa, mutta uuden työturvallisuuslain tullessa voimaan, on tämän direktiivin vaatimukset otettu paremmin huomioon. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2015, 11-12.)

### **3.2 Työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät**

Työturvallisuusasiat täytyy huomioida kaikissa yrityksen toimissa, mutta erityinen vastuu työturvallisuusasioista kuuluu yrityksen johdolle ja esimiehille. Yrityksen johdon tulee tarkkailla työympäristöä sekä työyhteisöä. Työturvallisuusasioissa työnantajan tulee tehdä yhteistyötä työntekijöiden kanssa, jotta saadaan mahdollisimman tarkka tieto siitä, millaisia asioita tulee ottaa huomioon työturvallisuusohjeita laatiessa. Yrityksen johdon ja esimiesten tulee puuttua mahdollisiin vaaratekijöihin ripeästi, jotta yrityksessä tiedostetaan sen toimintaan vaikuttavat tekijät. Työturvallisuuteen vaikuttavia riskitekijöitä voidaan ehkäistä työntekijöiden perehdytyksellä, ohjauksella sekä opastamalla työntekijöitä tekemään työt mahdollisimman turvallisesti. (Mertanen 2015, 38-39.)

Yrityksen toiminnassa kaikki jäsenet, työntekijät ja esimiehet voivat edistää turvallisuutta. Turvallisuuden edistämiseen ei tarvita aina suuria tekoja, vaan pienillä päivittäin tapahtuvilla oikeilla valinnoilla on merkitys yrityksen turvallisuuden kannalta. Työturvallisuuden kehittäminen edistää työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. (Tampereen teknillinen yliopisto 2008, viitattu 3.10.2017.)

Työntekijöiden turvallisuudesta on vastuussa työnantaja. Töiden, vaaratilanteiden ja työolojen tunnistaminen on tärkeää, ja työnantajan tulee varmistaa sellainen yrityskulttuuri, jossa turvallisia työolosuhteita arvostetaan. Työturvallisuuden hallinta onnistuu, kun jokainen työntekijä osallistuu työturvallisuuden yhteistyössä työnantajan kanssa. Kun yrityksessä panostetaan turvalliseen työskentelyyn, mahdollistaa se myös kannattavan liiketoiminnan. Työn ja työympäristön kehittämisessä voidaan ajatella työturvallisuusasioiden olevan luonnollinen osa yrityksen toimintoja ja johtamistapoja. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2017, viitattu 25.9.2017.)

Yksi tärkeä piirre työturvallisuusasioita ajatellen on se, miten yrityksessä ymmärretään turvallisuusasiat. Kuinka yrityksessä suhtaudutaan työssä ilmeneviin vaaroihin, ja miten niitä vaaroja voidaan jatkossa ehkäistä, jotta voidaan luoda turvallisempi työympäristö yrityksen jokaiselle työntekijälle. Työturvallisuutta tarkasteltaessa on otettava huomioon muutkin tekijät, työntekijöiden asenteiden lisäksi. Työssä tapahtuvien asioiden ymmärtäminen on yhtä suuressa osassa, jotta yrityksessä voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, mistä vaaratilanteet ovat saattaneet syntyä ja kuinka niitä voidaan hallita turvallisilla keinoilla. (Tolvanen 2016, viitattu 29.9.2017.)

Hyvä työturvallisuus voidaan saavuttaa periaatteessa kolmella yksinkertaisella keinolla. Yrityksessä olisi tärkeää pitää huolta sen henkilöstön ammattitaidoista, jotta voidaan saavuttaa turvalliset työskentelytavat. Turvallisiin työskentelytapoihin liittyvät myös välineet joilla työtä tehdään, joten on tärkeää ylläpitää teknisesti turvallisia välineitä ja työympäristöä. Riittävä perehdytys ja ohjeistus auttavat työntekijöitä turvallisen työskentelytavan omaksumisessa. Kolmas tärkeä periaate on se, että koko yritys on vastuullinen työturvallisuusasioissa. Sen takia pyritään mahdollisimman turvalliseen työskentelyyn, minimoimalla riskejä. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 187.)

Työturvallisuuden toteuttamisen avuksi on laadittu erilaisia standardeja sekä suosituksia. Nämä erilaiset standardit on suunnattu yrityksen johtohenkilöstön käytettäväksi. BS OHSAS 18001 Työturvallisuus- ja työterveysstandardin avulla yrityksessä voidaan hallita siihen kohdistuvia riskejä sekä pyrkiä parantamaan toimintaa työturvallisuusasioiden käsittelyssä. Tämän standardin avulla yrityksissä voidaan saavuttaa työturvallisuusasioiden hoidossa tavoitteellinen tila, jossa työturvallisuudesta ja -suojelusta huolehtiminen on osa arkipäiväisiä työtoimintoja. Nämä järjestelmät luovat työyhteisöihin pohjan, jossa kaikki työntekijät osallistuvat eikä työturvallisuusasioista huolehtiminen jää yhden henkilön varaan. Tämä OHSAS 18001 standardi sopii kaiken kokoisille yrityksille toimialasta riippumatta, koska siinä ei ole pakollisia vaatimuksia

y yrityksille. Standardi noudattaa voimassa olevaa työturvallisuuslakia, mutta sen noudattaminen vaatii yrityksen johtohenkilökunnalta seuranta, jotta yrityksessä voidaan toteuttaa systemaattista turvallisuusasioiden johtamista. (Mertanen 2015, 47-48.)

Myös kansainvälinen työturvallisuusjärjestö ILO on julkaissut oman ohjeen työterveys- ja turvallisuusasioiden hallintajärjestelmäksi. ILO:n ohjeen tarkoitus on suojella työntekijöitä työssä tapahtuvilta tapaturmilta ja vaaroilta. Tämä ILO-OSH 2001 ei ole turvallisuusstandardi, vaan siinä ohjeistetaan yrityksiä toimimaan sen laatiman mallin mukaisesti. Tämän laaditun mallin mukaisesti yrityksessä voidaan rakentaa työturvallisuusjärjestelmä, joka voidaan liittää yrityksen muuhun toimintaan, esimerkiksi se voi olla osana johtamistapoja. (Mertanen 2015, 49.)

### **3.3 Työympäristön suunnittelu**

Työturvallisuuslain 12§:n mukaan työympäristöä suunniteltaessa on otettava huomioon asioita, jotka vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Asioita, joita työnantajan tulee tarkkailla: työympäristön rakenteet, työssä käytettävät koneet ja työvälineet, vaaralliset aineet sekä työ- ja tuotantomenetelmät. Suunniteltaessa työskentelyä, on varmistettava, että työntekoon vaikuttavat tekijät vastaavat laissa asetettuja vaatimuksia. (Työturvallisuuslaki 2002/738 - Finlex 2017, viitattu 22.9.2017.)

Työturvallisuuslaissa painotetaan työolosuhteisiin vaikuttamista. Ennakoimalla ja lisäämällä suunnitelmallisuutta yrityksen toiminnassa voidaan mahdollisiin epäkohtiin puuttua helpommin ja ajoissa, ennen vahingon sattumista. Hyvien työolosuhteiden toteuttaminen lähtee työympäristön suunnitteluvaiheesta. Oikeanlaisella suunnittelulla voidaan saada aikaan turvallinen, viihtyisä sekä terveellinen työympäristö. Kun työympäristö on suunniteltu hyvin, parantaa se työntekijöiden turvallisuuden lisäksi myös työn tuottavuutta, ja sillä on todettu olevan yhteys yrityksen tuloksen parantumiseen. (Siiki 2010, 47.)

Työnantajan tulee suunnitella ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi vaadittavat toimenpiteet, joilla voidaan estää vaara- ja haittatekijöitä (Työturvallisuuslaki 2002/738 - Finlex 2017, viitattu 22.9.2017.) Työympäristön ollessa turvallinen, työntekijä voi keskittyä kokonaan työntekoon ja työympäristössä asiat sujuvat. Käytännössä se näkyy siten, että työt tehdään turvallisesti sekä töiden organisoimisessa on onnistuttu. Työympäristö voidaan jakaa kolmeen eri ympäristöön:

- **Fyysisessä työympäristössä** huomioidaan työntekoon liittyvät aineelliset seikat, kuten työtilat ja välineet. Tässä työympäristössä huomioidaan työntekijän fyysinen kuormittavuus. Se tarkoittaa sitä, miten työntekijät jaksavat tehdä töitä fyysisesti ja millaisia työturvallisuusriskejä saattaa ilmetä työympäristöstä.
- **Sosiaalisella työympäristöllä** tarkoitetaan työnorganisoimista, työilmapiiriä, toimintakulttuuria, esimiesten ja alaisten välistä suhdetta, yrityksen johtamistapaa ja työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia. Käytännössä se on työntekijän sosiaaliset tekijät, kuinka hän kokee olevansa osa yrityksen toimintoja, ja miten hän pääsee vaikuttamaan sekä osallistumaan yrityksen päätösten tekoon ja muihin toimintoihin.
- **Psyykinen työympäristö** koostuu työn henkisestä kuormittavuudesta, sekä työn sisällöstä ja työn sisältämistä vaatimuksista. Näiden kautta työntekijä kokee työnsä henkilökohtaisesti, ja sen kautta voi muodostaa käsityksen tehdystä työstä ja sen kokonaiskuormittavuudesta. (Mertanen 2015, 12-13.)

Fyysisen työympäristön tulee olla turvallinen, ja työntekijöillä tulee olla terveelliset mallit työn tekemiseen. Se tarkoittaa sitä, että työympäristö on suunniteltu ja toteutettu työn tarkoituksen mukaisesti. Työskentelytiloja tulee huoltaa riittävän usein ja tarkistettava, että käytössä olevat laitteet ovat kunnossa. Havaitut viat täytyy huolehtia kuntoon mahdollisimman nopeasti, jotta niistä ei muodostu vaaraa työntekijöille. Työntekijöitä on opastettava ja perehdytettävä oikeanlaisiin työskentelytapoihin, esimerkiksi työssä tapahtuvat painavien tavaroiden nostot tulee tehdä turvallisesti, jotta työntekijät säästyvät loukkaantumiselta. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2017, viitattu 27.9.2017.)

Työtiloissa tulisi olla tehtävään sopiva valaistus ja työskentely lämpötilan tulee olla sopiva, varsinkin toimistoissa työskennellessä. Ulkona olevaan työympäristöön on vaikea vaikuttaa, mutta työntekijöiden turvallisuudesta huolehditaan muilla keinoin, kuten esimerkiksi riittävällä tauotuksella. Työpaikoilla olisi huolehdittava siitä, että sisäilma on puhdasta ja ilmanvaihto

tarpeeksi tehokasta. Työskentelytasojen ja muiden tarvittavien välineiden tulee soveltua tehtävään työhön, niiden käyttö tulisi olla työntekijöille turvallista. Työpaikan siisteys on tärkeä osa työturvallisuutta, ja sen takia on huolehdittava, että työympäristössä on hyvä järjestys. Yksi työturvallisuutta parantava keino on se, että yrityksessä järjestettäisiin työtilojen säännöllinen siivous. Työpaikkojen tulee olla varautunut mahdollisiin hätätilanteisiin, työntekijöillä tulisi olla suojele- ja pelastautumishjeet mahdollisen vaaratilanteen sattuessa. Työnantajan tulee olla huolehtinut työpaikoille ensiapu, sekä olla varautunut mahdollisen vaaratilanteen sattuessa työntekijöiden evakointiin (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2017, viitattu 27.9.2017.)

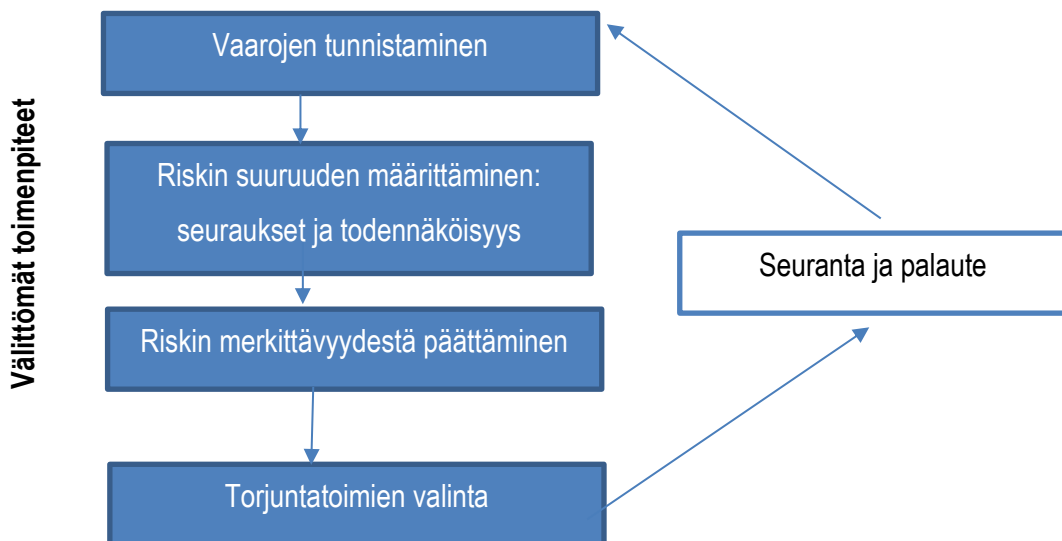
Työturvallisuudesta puhuttaessa on otettava huomioon myös fyysisen ympäristön lisäksi työn henkisen puolen rasittavuus, eli työnantajan tulee tiedostaa psyykinen työympäristö. Mistä asioista se muodostuu. Työntekijöiden henkistä kuormittavuutta voivat olla esimerkiksi työtehtävien vaativuus ja sitä kautta muodostuvat paineet työn suorittamiseen. Kuormittavuutta voidaan seurata esimerkiksi erilaisin työajan seurantajärjestelmin. Asiantuntijatyössä, johon tradenomit monesti työllistyvät, ovat työturvallisuuteen liittyvät tekijät ovat enemmän henkiseen kuormitukseen vaikuttavat tekijöitä, kuten epätyypilliset työajat, liiallinen työmäärä ja mahdollinen matkustelu. (Knape 2016, viitattu 2.10.2017.)

### **3.4 Riskit ja niiden tunnistaminen**

Työturvallisuudesta puhuttaessa tärkeintä on osata ennakoida työssä eteen tulevia tilanteita. Vaaroilla tarkoitetaan työympäristössä sellaisia tekijöitä tai olosuhteita, jotka voivat saada aikaan tilanteen, josta on haittaa yrityksen työntekijöille tai sen toiminnalle. Näiden asioiden takia yrityksessä on tärkeää tiedostaa työn tekemiseen kohdistuvat vaarat, jotta niitä osataan muuttaa turvallisemmiksi tai niiden vaikutukset työn tekemiseen olisivat mahdollisimman pienet. Työympäristöön vaikuttavat riskit ovat työpaikalla tapahtuvien vahingollisten tilanteiden ja niiden vakavuuden yhdistelmä. Riskit työturvallisuudessa kuvaavat sitä, kuinka usein mahdollinen vaaratilanne työpaikoilla on todennäköinen, ja millaisia seurauksia siitä koituu työyhteisölle. Yleensä ne kohdistuvat yrityksen toiminnan eri osa-alueille, kuten työympäristöön tai henkilökuntaan, ja näihin kohdistuvat riskit ovat erilaisia, joihin yrityksen kannattaa kiinnittää huomiota. (Tampereen teknillinen yliopisto 2008, viitattu 27.9.2017.)

Työpaikoilla tehtävä riskien arviointi on yksi apuväline turvallisemman ja terveellisemmän työympäristön saavuttamiseksi. Riskikartoituksen menettelytavat ovat riippuvaisia siitä, millä toimialalla yritys on, millaista toimintaa se harjoittaa sekä minkä kokoisesta yrityksestä on kyse. Myös muut yritykseen liittyvät erityispiirteet vaikuttavat riskien arviointiin. Työturvallisuuslaissa ei ole määritelty oikeanlaista tapaa toimia riskien kartoittamiseksi, vaan yritykset voivat itse parhaaksi katsomallaan tavalla poistaa yrityksen toimintaan vaikuttavia riskejä. (Siiki 2010, 41.)

Yritys voi harjoittaa riskienhallintaa osana sen työturvallisuuteen liittyviä tekoja. Riskienhallinta on järjestelmällistä toimintaa, jolla pyritään tunnistamaan, arvioimaan sekä torjumaan työssä tapahtuvia vaaroja. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että tehdään toimenpiteitä, joilla poistetaan vaaratilanteita. Esimerkiksi ohjeistetaan turvallisimpiin työskentelytapoihin ja ennakoidaan mahdollisesti työympäristössä tapahtuvia vaaroja. Riskienhallinta on riippuvainen siitä, millä alalla yritys on ja millaisia työtehtäviä työntekijät tekevät. Riskienhallinnan avulla voidaan vaikuttaa työpaikalla tapahtuviin tilanteisiin ennen kuin niistä koituu vahinkoja yritykselle. Vaaroihin varautuminen ja riskienhallinta ovat helpoimmillaan sitä, että työntekijät ovat varustautuneet työpaikalle oikeanlaisin suojaruustein, jotka sopivat työn tekemiseen. (Tampereen teknillinen yliopisto 2008, viitattu 27.9.2017.)



KUVIO 2. Riskienhallinnan osa-alueet (Työturvallisuuslaitos 2009,27)



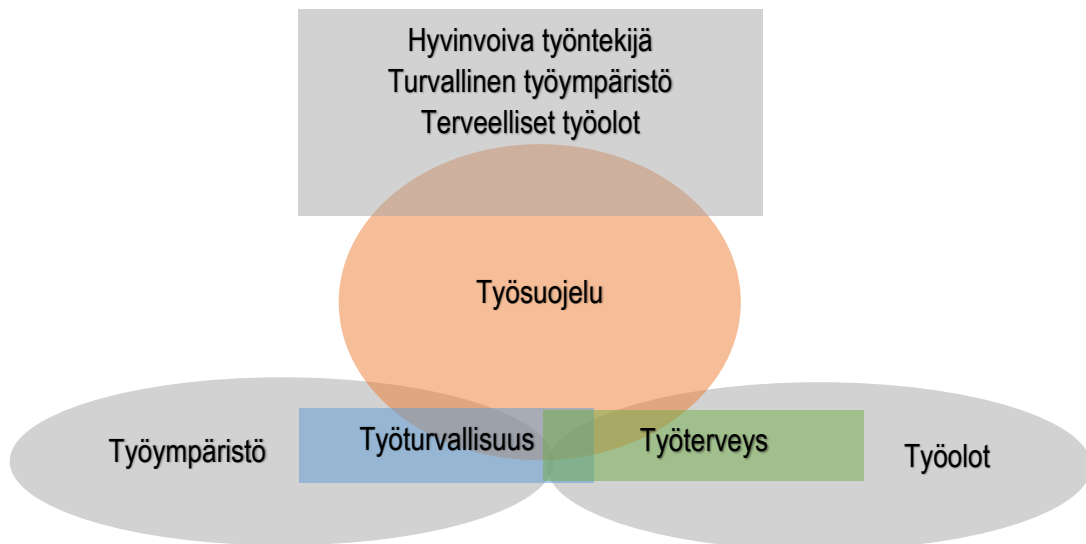
Kuviossa 2 on kuvattu sitä, millaisista osa-alueista riskienhallinta muodostuu. Kuvan avulla voidaan hahmotella, miten riskienhallintaa tulisi toteuttaa yrityksessä kuinka riskien suuruus sekä todennäköisyys vaikuttavat siihen, miten yritys päättää näitä mahdollisia riskejä minimoida ja poistaa. Riskienhallinta näkyy yritysten toiminnassa järjestelmällisenä toimintana. Riskienhallintaa toteutetaan yhteistyössä yrityksen johtohenkilöiden ja työntekijöiden kanssa.

## 4 TYÖSUOJELUN MERKITYS

Työsuojelu on yritysten toiminnassa sellaista toimintaa, jonka tarkoituksena on pitää työntekijöiden terveys kunnossa ja opastaa tekemään työt turvallisesti. Nämä kaksi asiaa ovat työsuojelun tärkeimpiä tehtäviä. Työsuojelun avulla voidaan myös tunnistaa, arvioida sekä ehkäistä sellaisia riskejä, jotka liittyvät työn tekemiseen. Työsuojelun keinoin voidaan pyrkiä poistamaan työn tekemiseen liittyviä ongelmia, jotka ovat jo ilmentyneet työtä tehdessä. Työsuojelu on osana yrityksen päivittäistä työntekoa, ja sen voidaan ajatella olevan osa työntekijöiden ammattitaitoa. (Mertanen 2015, 8-9.)

Työsuojelussa on otettava huomioon monia eri asioita, esimerkiksi sen on oltava sellaista, että huomioidaan työntekijöiden henkinen, sosiaalinen ja fyysinen terveys sekä katetaan työntekijöiden turvallisuus. Lisäksi työsuojelun työpaikoilla tulisi olla jatkuvaa yhteistoimintaa, joilla voidaan ennaltaehkäistä työn tekemiseen liittyviä riskejä ja vaaroja. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että esimiesten ja työntekijöiden välillä käydään keskustelua työskentelyolosuhteista sekä havaittuihin ongelmiin puututaan heti. Lisäksi ne pyritään ratkaisemaan, jotta työn tekeminen olisi mahdollisimman turvallista. (Mertanen 2015, 9.)

Mertanen (2015, 13) mukaan työsuojelu perustuu kysymyksiin, voiko työn tekemiseen liittyvän vaaran poistaa kokonaan tai voidaanko se korvata vähemmän vaarallisella vaihtoehdolla. Näistä kahdesta vaihtoehdosta valitaan se, joka vaikuttaa yrityksen toimintaan laajimmin, tehden työympäristöstä turvallisemman. Työsuojelun viitekehys (kuviot 3) muodostaa mallin siitä mitä työsuojelu on teoriassa, ja kuinka työpaikoilla olevat tekijät vaikuttavat toinen toiseensa. Työsuojelun kautta saadaan aikaiseksi hyvinvoiva työntekijä, jolla on turvallista tehdä töitä ja työskentelyolosuhteet eivät altista turhiin vaaroihin tai riskeihin. Työsuojelu kuvaa vuorovaikutusta työntekijöiden ja työskentelyolosuhteiden välillä, ja työsuojelun avulla voidaan kiinnittää huomiota ilmeneviin ongelmiin. Työsuojelun tarkoituksena on herättää keskustelua työntekijöiden ja yritysten johdon välillä, jotta osataan kiinnittää huomiota työturvallisuusasioihin.



KUVIO 3. Työsuojelun viitekehys (Työturvallisuuskeskus 2011, 3)

#### 4.1 Työsuojelun toteutuminen työpaikoilla

Työsuojelutoiminta työpaikoilla on säädetty laissa, ja sen tarkoituksena on järjestää työntekijöille työympäristö, joka on mahdollisimman turvallinen. Työsuojeluun liittyvistä velvoitteista suurin osa kuuluu työnantajan huolehdittavaksi. Työsuojeluun liittyvät vaatimukset vaihtelevat työpaikoittain, esimerkiksi terveyttä uhkaavat työssä ilmenevät vaarat tulisi poistaa tai saada hallintaan, jotta työtä olisi mahdollisimman turvallista tehdä. (Työturvallisuuslaitos 2015, 9-10.)

Työsuojelu on työelämässä jokapäiväistä toimintaa, joka on osana työtehtäviä. Työsuojelu on aloitettava, vaikka yrityksessä olisi vain yksi työntekijä. Työsuojelu itsessään on yhteistyötä työntekijöiden välillä ja siihen täytyy yrityksessä luoda käytännöt, jotka toimivat. Työsuojelu riippuu työntekijöiden oma-aloitteisuudesta, ja siihen osallistuminen kuuluu kaikille yrityksen jäsenille. (Mertanen 2015, 15.)

Työsuojelun kautta pyritään vuorovaikuttamaan työympäristöön ja siten myös työntekijän turvallisuuden parantamiseen käytettäviin keinoihin. Yrityksen toiminnassa voidaan painottaa jompaakumpaa näkökulmaa: jossain asioissa voidaan korostaa työympäristön vaikutusta ja joissain yritys voi korostaa turvallisen käyttäytymisen merkitystä. Kuitenkin paras vaikutus työsuojelun näkökulmasta on se, että yrityksessä on otettu molemmat vaikuttavat osa-alueet huomioon työsuojelutoimenpiteitä suunniteltaessa. Työpaikoilla työympäristössä on ideaalitalanteessa ylläpidetty toimivia käytäntöjä sekä työturvallisiin toimintatapoihin kannustavaa

ilmapiiriä, koska työntekijät kokevat niiden motivoivan työsuojelutoiminnan näkökulmasta toimimaan oikein. (Työterveyslaitos 2009, 26.)

## **4.2 Perehdyttäminen osana työsuojelua**

Työntekijöiden perehdyttäminen työtehtäviin edistää heidän työturvallisuutta, koska ennalta tuntemattomiin työskentely-ympäristöihin saattaa liittyä työturvallisuusriskejä. Perehdyttäminen on käytännön opastusta työtehtäviin; kuinka niitä tulisi tehdä ja millaisia asioita on otettava huomioon töitä tehdessä. Varsinkin ensimmäisissä työpaikoissa työntekijöiden kokemattomuus ja heikko perehdytys saattavat olla työturvallisuusriski, kun ei tiedetä miten työtä pitäisi tehdä. Perehdyttämisestä on monissa yrityksissä tullut osa normaalia toimintaa, sillä työntekijöillä voivat työtehtävät muuttua ja työntekijöiden tietoa tehdystä työstä täytyy päivittää, jotta työskentelytavat olisivat entistä työturvallisemmat ja tehokkaammat. (Mertanen 2015, 63.)

Työhönopastusvelvollisuus yrityksissä edellyttää muitakin asioita kuin vain yleisen ammattitaitovaatimuksen varmistamista. Työntekijälle tulee opastaa erilaiset menettelytavat eteen tulevissa työskentelytilanteissa. Tämän seurauksena voidaan ajatella, että työskentelemisen turvallisuutta ei voida olettaa olevan työntekijän perusammattitaidoissa. Työntekijän ohjaamisella ja opastuksella on välitön yhteys työpaikan ja työn väliseen luonteeseen, mutta myös työssä ilmeneviin vaaroihin ja haittoihin. (Työterveyslaitos 2007, 36.)

Työhön perehdyttäminen on tärkeää silloin, kun yritykseen on palkattu uusi työntekijä. Opastuksen ja ohjaamisen tarve riippuvat työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten työkokemuksesta ja koulutuksesta. Enemmän työkokemusta omaava työntekijä osaa tunnistaa paremmin työn tekemiseen liittyvät vaaratilanteet ja osaa käyttää oikeanlaisia työskentelytapoja. Perehdytystä ei saa tässäkään tilanteessa unohtaa, sillä se muokkautuu työntekijän työkokemusta vastaavaksi. Työnantajan tulee voida luottaa työntekijöihinsä, että he osaavat työskennellä oman kokemuksen ja ammattitaidon edellyttämällä tavalla, jottei vaaratilanteita pääse syntymään. (Kuikko 2006, 59.)

### 4.3 Työsuojelun toimintaohjelma

Työturvallisuuslaissa määritellään, että jokaisessa yrityksessä on oltava olemassa työsuojelun toimintaohjelma. Tässä toimintaohjelmassa on tärkeää huomioida kaikki yrityksessä tapahtuva työ. Toimintaohjelma voi olla osana yrityksen laatu- ja turvallisuusjärjestelmää, ja se tulee laatia, kun yrityksen toiminnassa on vähintään 30 työntekijää. Työsuojelutoiminnalle voidaan esittää kehittämistarpeita, jotka tulee huomioida yrityksen toiminnassa. Nämä kehittämistavoitteet voivat olla joko lyhyen tai pitkän aikavälin tavoitteita. Yrityksen henkilökunnan sitouttaminen tähän laadittuun ohjelmaan on tärkeää, jotta yrityksessä voidaan saavuttaa asetetut työsuojeluun liittyvät tavoitteet. (Työsuojelu.fi 2016, viitattu 21.9.2017.)

Toimintaohjelman tulee sisältää seuraavat asiat:

- kuvaus työympäristöstä ja siihen liittyvistä kehittämistarpeista; esimerkiksi fyysisen työympäristön parantaminen
- tiedot työsuojelutehtävistä yrityksen sisällä, ja siitä miten yrityksessä on jaettu työsuojeluvastuuta sekä työsuojeluorganisaation esittely
- kuvaus työsuojeluasioiden järjestämisestä yrityksessä
- tiedot turvallisuusohjelmasta, jonka työnantaja on laatinut
- työkykyä ylläpitävän toiminnan kuvaus
- toimintaohjelman seuraamiseen ja päivittämiseen liittyvät asiat

Yrityksen johdon tulee seurata tämän toimintaohjelman toteutumista. Se on pidettävä ajan tasalla, esimerkiksi tarkastelemalla sen sisältöä ja tavoitteita säännöllisin väliajoin. Esimiesten tehtävänä on myös tiedottaa olemassa olevasta työsuojelun toimintaohjelmasta ja sen on oltava koko yrityksen henkilökunnalle saatavissa. Useimmiten työsuojelukäytännöt kerrotaan esimerkiksi uudelle työntekijälle perehdytyksen yhteydessä. (Työsuojelu.fi 2016, viitattu 21.9.2017.)

#### 4.4 Työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta

Työpaikoilla on huolehdittava työsuojeluvaltuutetun valinnasta, mikäli yrityksen palveluksessa työskentelee yli kymmenen henkilöä. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu työntekijöiden edustaminen työsuojeluasioissa, ja työsuojeluvaltuutetun tulee perehtyä yrityksen työturvallisuuskäytäntöihin. Työsuojeluvaltuutettu valitaan työntekijöiden keskuudesta hoitamaan hänelle kuuluvia tehtäviä. Työnantajan puolesta täytyy olla työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikkö edustaa sitten työnantajaa työsuojeluun liittyvissä asioissa ja tekee yhteistyötä työsuojeluviranomaisten ja työntekijöiden kanssa. Työsuojelupäälliköllä täytyy olla tietämystä työturvallisuusasioista, mutta mikäli työnantaja itse haluaa toimia työsuojelupäällikkönä, on sekin mahdollista. (Knape 2016, viitattu 2.10.2017.)

Työsuojelutoimikunta on perustettava yrityksiin, jossa työskentelee vähintään 20 työntekijää. Tähän työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työntekijöiden, toimihenkilöiden sekä työnantajan edustajat. Työsuojelupäällikön tulee osallistua työsuojelutoimikunnan kokouksiin, vaikka ei olekaan sen jäsen. Työsuojelutoimikunta käsittelee yhteistoimintaan liittyviä asioita ja antaa ehdotuksia työnantajalle, koska toimikunnalla ei ole päätösvaltaa asioihin. Työsuojelutoimikunnan toimiin kuuluu työolojen seuranta, jonka kautta se tekee ehdotuksia, joilla yrityksen toimintaa voidaan kehittää turvallisempaan suuntaan. Toimikunta käsittelee toiminnan parantamisehdotusten lisäksi muun muassa työsuojelun toimintaohjelmaa sekä työntekijöiden perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä. (Mertanen 2015, 24-25.)

## 5 ASETEIDEN JA TYÖTURVALLISUUSKULTTUURIN VAIKUTUS

Työntekijän yksi poissaolopäivä töistä maksaa yritykselle keskimäärin 300-350 euroa. Poissaolon kustannus on pysynyt samana vuodesta toiseen. Poissaolojen vähentäminen on tärkeää ja se pyritään tekemään työntekijöiden työkykyä edistämällä. Työpaikoilla tapahtuvalla työtehtävien suunnittelulla voidaan vaikuttaa siihen, kuinka paljon työntekijät ovat poissa töistä. (Kokko 2010, viitattu 6.11.2017.) Työturvallisuuden keinoin pyritään vähentämään työntekijöiden poissaoloja työpaikoilta, mutta siihen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työntekijöiden asenteet työturvallisuutta kohtaan sekä työpaikoilla vallitseva työturvallisuuskulttuuri. Nämä kaksi tekijää vaikuttavat siihen, miten työturvallisuusasioiden koetaan edistävän työntekijöiden työkykyä ja sitä kautta niillä on vaikutusta poissaoloista johtuviin kustannuksiin.

### 5.1 Työntekijöiden asenteiden vaikutus

Työntekijöiden asenne on tärkeä osa työturvallisuutta. Työpaikoille laaditut ohjeistukset eivät riitä pitämään työntekijöitä turvassa, mikäli työntekijät eivät ole valmiita noudattamaan niitä. Useimmiten työntekijöiden välipitämätön asenne turvallisuuteen saattaa muodostaa vaaratilanteita työpaikoilla. Niskasen (2017, viitattu 27.9.2017) artikkelissa mainitaan työntekijöiden asenneongelmat, jotka saattavat aiheuttaa vaarallisia tilanteita esimerkiksi tapaturma-alttiilla aloilla kuten rakennusalalla tai teollisuudessa. Työntekijöiden asenteet heijastelevat siitä, millainen työturvallisuuskulttuuri työpaikoilla on. Koetaan, että esimies toimii esimerkkinä muille työntekijöille.

Työntekijöiden asenteet sekä toimintatavat ovat yleensä työturvallisuuden heikompia lenkkejä. Työturvallisuutta vaarantaviin tapoihin ei puututa ajoissa ja riittävästi. Useimmiten syynä tähän puuttumattomuuteen on haluttomuus ottaa kantaa tai asiasta ei osata antaa oikeanlaista palautetta. Työntekijöiden oma-aloitteisuus työturvallisuusasioiden huolehtimisessa kärsii, kun ei uskalleta antaa palautetta toiselle kollegalle, vaan odotetaan esimiehen puuttuvan tilanteeseen. Turvallista toimintakulttuuria yrityksissä ei rakenneta pelkillä turvallisuusohjeilla, vaan se vaatii myös työntekijöiden sitoutuneisuuden sekä oikeanlaisen asenteen, jotta työpaikoista voitaisiin tehdä turvallisempia paikkoja. (Innotiimi 2017, viitattu 5.10.2017.)

Työturvallisuuteen ja sitä kautta työsuojeluun liittyy monenlaisia asenteita, joilla koetaan olevan merkitystä yrityksen toimintaan. Työturvallisuuden tason arvostuksella on yhteys siihen, miten tärkeäksi asiaksi se koetaan työpaikoilla. Työturvallisuuden ja työsuojelun kautta saatujen tulosten kautta voidaan pyrkiä luomaan myönteisiä asenteita näitä asioita kohtaan. Työsuojelun ja työturvallisuuden tärkeydestä keskusteltaessa esiin nousee monesti vastustavia tai vähätteleviä asenteita, ja työturvallisuuteen liittyvät säännökset voidaan nähdä kielteisenä asiana, kun ei ymmärretä niiden yhteyttä työn tekemiseen. (Työterveyslaitos 2009, 14.)

## 5.2 Työturvallisuuskulttuurin vaikutus

Kulttuuri-käsite tarkoittaa eri ihmisryhmien tapoja toimia ja ajatella. Se koostuu ihmisten uskomuksista ja käyttäytymistavoista, joita ilmenee ihmisten jokapäiväisessä toiminnassa. Kulttuuri näkyy ihmisten tavoissa tehdä töitä esimerkiksi yrityksen tarjoamissa palveluissa, kokouksissa ja kohtaamisissa. Kulttuuri vaikuttaa myös siihen, millaiset työskentelytavat koetaan olevan turvallisia. Ihmiset oppivat elämään kulttuurin vaativin tavoin seuraamalla muiden ihmisten tapoja toimia ja suhtautumista asioihin. (Tolvanen 2016, viitattu 29.9.2017.)

Työturvallisuuskulttuurin tarkoituksena on edistää työturvallisuuden ja -terveyden ylläpitämiseen liittyvää toimintaa, jonka perustana ovat oikeanlainen asenne, työturvallisuutta edistävät toimet sekä työntekijöiden motivaatio tehdä töitä työturvallisuusnäkökulmasta oikein. Työturvallisuuskulttuuri näkyy yrityksen toiminnassa siten, että työntekijät noudattavat työpaikoilla ohjeita sekä kantavat vastuun siitä, että havaitut viat tullaan korjaamaan ja työolosuhteiden puutteista keskustellaan. Työturvallisuuskulttuuri syntyy siitä, miten yrityksen johto ja työntekijät suhtautuvat työturvallisuusasioihin. Esimies vaikuttaa esimerkillään siihen, miten yrityksessä suhtaudutaan turvallisuusasioihin. Työturvallisuutta edistävä kulttuuri voidaan oppia työpaikoilla, kun työturvallisuusasioista keskustellaan ja työturvallisuutta edistävät toimet otetaan yhteisiksi toimiksi työntekijöiden ja esimiesten välillä. (Mertanen 2015, 43-44.)

Tolvasen (2016, viitattu 29.9.2017) mukaan yksi tärkeä piirre työturvallisuuskulttuurille on yrityksen kyky ja tahto ymmärtää, millaista turvallinen toiminta on, millaisia vaaroja yrityksen toimintaan liittyy ja miten niitä voidaan ehkäistä. Työturvallisuuskulttuuri mielletään myös työntekijöiden kyvyksi ja tahdoksi toimia turvallisesti sekä sen avulla pyritään ehkäisemään vaarojen toteutumista ja edistämään turvallisuutta. Kun työturvallisuuteen suhtaudutaan positiivisesti, näkyy se yrityksen



toiminnassa, esimerkiksi vaaraa aiheuttavia työtilanteita seurataan tarkasti. Seurannasta saatuja tuloksia hyödynnetään, kun kehitetään yrityksen toimintoja työturvallisemmiksi.

Hyvä työturvallisuuskulttuuri työpaikoilla vaikuttaa työntekijöiden osaamiseen, käyttäytymiseen työsuojeluasioissa sekä asenteeseen. Hyvän työturvallisuuskulttuurin pohjana voidaan pitää yhteistä arvoa, jonka tavoittelu voi motivoida työntekijöitä tekemään työnsä turvallisemmin, ilman turhia riskejä. Työturvallisuusasioilla on oltava sellainen arvo yrityksessä, jonka tavoittelu motivoi henkilöstön toimintaa ja ohjaa sitä kautta yrityksen toimintaa sen eri osastoilla. (Tolvanen 2016, viitattu 29.9.2017.) Yrityksissä myönteistä työturvallisuuskulttuuria voidaan edistää koulutuksen, työturvallisuusjohtamisen, asennekasvatuksen ja tiedonvälityksen keinoin. Työntekijöiden omaehtoinen oman terveyden edistäminen työturvallisuudesta saatujen keinojen kautta on työturvallisuuskulttuurin kehittämistä. (Työterveyslaitos 2009,15.)

Työturvallisuuskulttuurin luomiseen työpaikoilla voivat osallistua kaikki, mutta sen onnistuminen vaatii töitä. Työturvallisuuskulttuuri kehittyy työpaikoilla vaiheittain ja vanhoista työtavoista poisoppiminen ei onnistu hetkessä. Työpaikoilla olisi hyvä arvioida, mitkä asiat vaikuttavat työturvallisuuteen: esimerkiksi miten työntekijöiden työskentelytavat voisivat olla paremmat. Tämä näkyy työpaikoilla siten, että työskentelytapoja olisi hyvä tarkastella ja havainnoida sekä niistä olisi tärkeää saada palautetta, jotta työntekoa voidaan kehittää. Työturvallisuuskulttuurin kehittyminen vie aikaa. Tämän takia on tärkeää yrityksissä asettaa tavoitteita liittyen työturvallisuusasioihin ja sitä kautta kehittää työskentelytapoja paremmiksi. (Mertanen 2015, 44.)

### **5.3 Turvallisesti töissä, esimerkkinä Rudus Oy**

Rudus Oy on panostanut työturvallisuuteen ja se näkyy myös yrityksen toiminnassa. Ruduksen turvallisen toiminnan periaatteena on se, että jokainen heidän työntekijä voi työpäivän jälkeen lähteä terveenä kotiin ja palata töihin turvallisin mielin. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden on huolehdittava, että työympäristö on siisti ja turvallinen. Jokainen Ruduksen työntekijä tietää, miten työt tehdään turvallisesti, sillä koko henkilökunta saa 12 tuntia turvallisuuskoulutusta vuosittain. Osa tästä turvallisuuskoulutuksesta toteutetaan Ruduksen omassa turvapuistossa. Turvallisuuskoulutuksen avulla halutaan viestiä työntekijöille työturvallisuuden tärkeydestä. Koulutuksen lisäksi työntekijöillä on työturvallisuuskortti. Turvallisuuteen panostaminen näkyy

myös kaikissa palkkiojärjestelmissä ja se on olennainen osa niitä. (Rudus Oy 2017, viitattu 31.10.2017.)

Työturvallisuuden edistämiseksi tehty työ näkyy toiminnassa. Yrityksessä on onnistuttu vähentämään tapaturmista johtuvia poissaoloja, ja yrityksen tapaturmataajuus on pudonnut 2-3 tapaturmaa/ miljoona työtuntia (Rudus Oy 2017, viitattu 31.10.2017). Tapaturmataajuus tarkoittaa sattuneiden tapaturmien ja tehtyjen työntuntien suhdetta. Tätä tapaturmataajuutta käytetään yleensä eri toimialojen välisessä vertailussa. (Tilastokeskus 2017, viitattu 13.12.2017.)

Jokaisella työntekijöillä sekä työkohteiden urakoitsijoilla on mahdollisuus vaikuttaa työturvallisuusasioihin. Työturvallisuuteen liittyvät parannustoimenpide-ehdotukset käsitellään yhdessä toimitusjohtajan kanssa puhelinkokouksessa. Työturvallisuus näkyy Ruduksen toiminnassa myös siten, että jokaisesta toimipisteestä löytyy työterveys- ja turvallisuusohjelma, johon on merkitty vastuhenkilö, joka huolehtii näistä asioista. Jokaisesta yrityksen toimipisteestä löytyy turvallisuustaulu, jonne kirjataan toimenpiteet, jotka tulee toteuttaa seuraavan kuukauden aikana työturvallisuuden parantamiseksi. Näitä toimenpiteitä on esimerkiksi hätäpysäytysveijareiden kuukausittaiset tarkastukset. (Rudus Oy 2017, viitattu 31.10.2017.)

Ruduksen periaatteena on se, että työturvallisuus kehittyy ennakoimalla, harjoittelemalla sekä oikeanlaisella asenteella. Sen takia yrityksessä harjoitetaan riskien arviointia säännöllisesti jokaisessa toimipisteessä. Yrityksessä ei saa aloittaa mitään töitä ilman riskien arviointia ja sen tulee sisältää korjaavat toimenpiteet työturvallisuuden parantamiseksi. Jos näitä on riskien arvioinnin yhteydessä huomattu, ja tulee työntekijöitä motivoida tekemään vaaratilanne-ilmoituksia havaituista työturvallisuuspuutteista. (Rudus Oy 2017, viitattu 2.11.2017.)

Rudus on esimerkkitapaus siitä, miten työturvallisuuskulttuuri on muodostunut yrityksen sisällä vahvaksi. Työntekijöitä pyritään kannustamaan sekä motivoimaan siten, että työturvalliset työskentelytavat ovat osana yrityksen päivittäisiä toimintoja. Vahvan työturvallisuuskulttuurin avulla saadaan tuloksia aikaan, kuten Ruduksen tapauksessa, työtapaturmien määrä vähenevät ja yrityksen tehokkuus sekä tulos voivat lähteä paranemaan.

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tähän opinnäytetyöhön laaditun tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää liiketalouden opiskelijoiden näkemyksiä työturvallisuudesta. Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena, ja kyselyyn tulleiden vastausten perusteella pystyttiin kartoittamaan se, mitä mieltä kyselyyn osallistuvat opiskelijat ovat työturvallisuudesta sekä millaista tietoa heillä on. Lisäksi haluttiin selvittää, onko liiketalouden opinnoissa tarpeeksi käsitelty työturvallisuutta ja millaisilla keinoilla työturvallisuuden opetusta voitaisiin toteuttaa opinnoissa tulevaisuudessa.

### 6.1 Tutkimusmenetelmät

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Määrällinen tutkimus edellyttää riittävän suuren ja edustavan otoksen. Tutkimuksen aineiston keräämisessä käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vaihtoehdot vastaamiselle. Tuloksia voidaan kuvata numeeristen suureiden avulla, sekä tuloksia voidaan havainnollistaa erilaisin taulukoin tai kuviin. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä selvittämään tarkasti asioiden syitä. (Heikkilä 2014,15.) Kvantitatiivisen tutkimuksen kautta tehtävät päätelmät perustuvat havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin, ja tuloksia voidaan kuvata esimerkiksi prosenttitaulukoiden ja -kuvien avulla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytetään usein survey-tutkimusta. Survey-tutkimuksessa tietoa kerätään yleensä kyselylomaketta hyödyntäen. Tiedon kerääminen tapahtuu standardoidussa muodossa kyselyyn osallistuvilta henkilöiltä. Standardoitu muoto tarkoittaa sitä, että kaikkiin kyselyyn osallistujilta on asiat kysytyt täysin samalla tavalla. Tällä tavoin kerätyn aineiston avulla pyritään kuvailemaan, selittämään sekä vertailemaan kyseessä ollutta ilmiötä tai asiaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134.)

Kyselytutkimuksen etuina voidaan pitää sitä, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, tutkimukseen voidaan saada paljon vastauksia sekä voidaan kysyä monia eri asioita samalla kyselylomakkeella. Kun kyselylomake suunnitellaan huolellisesti, mahdollistaa se aineiston

käsittämisen helposti sekä saatuja vastauksia voidaan analysoida eri tilasto-ohjelmia hyödyntäen. Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia, ja esimerkiksi ei voida olla varmoja siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tehtyyn kyselyyn, onko vastaukset oikeita mielipiteitä asioista. Toinen heikkous kyselytutkimukselle voi olla vastausten vähyys, jolloin ei välttämättä saada niin kattavaa kuvaa asioista, kun oli tarkoitus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.)

## 6.2 Toteutus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus toteutettiin Oulun Ammattikorkeakoulun liiketalouden ensimmäisen ja toisen vuosikurssin opiskelijoille. Tähän vastaajaryhmän rajaukseen päädyttiin sen takia, että haluttiin saada vastauksia liiketalouden vasta aloittaneilta opiskelijoilta, mutta haluttiin myös saada selville jo vuoden opiskelleiden opiskelijoiden näkemyksiä. Vastaajamäärää rajattiin myös sen takia, koska oletettiin, että kaikille liiketalouden opiskelijoille toteutettu kysely olisi ollut liian suuri otokseltaan. Kyselyn toteuttamiseksi haettiin tutkimuslupa Oulun ammattikorkeakoululta, jotta kysely saatiin toteutettua.

Kysely toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena, koska se on nopea tapa toteuttaa kysely suuremmallekin vastaajajoukolla. Kyselyn toteuttamisessa hyödynnettiin Webropol-ohjelmaa. Sen avulla kyselyn laatiminen oli helppoa, koska sen käytöstä oli kokemusta jo aikaisemmin. Kysely toteutettiin syksyllä 2017, tarkempi toteuttamisajankohta oli 30.10-6.11.2017. Kyselyn linkki oli auki viikon verran. Sähköposti, missä kerrottiin aluksi, mitä varten kysely toteutetaan ja siinä viestissä oli myös kyselyyn linkki, lähetettiin yhteensä 415 opiskelijan sähköpostiin. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Vastauksia saatiin 31 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi saatiin 7,5%. Tehdystä kyselystä ei lähetetty vastaamiseen muistuttavaa viestiä, koska vastauksia tuli tasaisesti koko vastausajan ja opiskelijana sähköpostiin tulee kyselyihin vastaamispyyntöjä usein. Kuitenkin valittu kyselyn toteuttamistapa vaikutti suoraan siihen, paljonko vastauksia kyselyyn saatiin. Yleensä internetissä toteutetut kyselyt saavat alhaisen vastausprosentin.

Kyselylomakkeessa (liite 1) oli yhteensä 12 kysymystä, joista kolme kysymystä oli avoimia kysymyksiä ja loput yhdeksän kysymystä oli suljettuja monivalintakysymyksiä. Kysymykset käsittelivät työturvallisuutta, työsuojelua sekä sitä, käsitelläänkö liiketalouden opinnoissa tarpeeksi työturvallisuutta. Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä monivalintakysymysten lisäksi, jotta saatiin kattavampi kuva siitä, millaiset asiat edistävät työturvallisuutta opiskelijoiden mielestä. Kysymyksiä

laatiessa pyrittiin selkeyteen sekä siihen, ettei vastaajilla kestäisi liian kauan aikaa kysymyksiin vastaamiseen sekä niihin vastaaminen olisi mahdollisimman vaivatonta ja helppoa. Kyselystä saatuja tuloksia on kuvailtu sanallisesti sekä erilaisten kuvioiden avulla.

### 6.3 Tulokset

Kysely lähetettiin 415 opiskelijan sähköpostiin ja tutkimukseen saatiin 31 vastausta, joten vastausprosentiksi muodostui 7,5%. Kaikkiin kysymyksiin oli pakollista vastata. Kaikissa kysymyksissä vastaajamäärä on 31. Eli siis otoskoko  $n = 31$ . Paitsi viimeisessä kysymyksessä, jossa vastaajilla oli mahdollisuus valita monta eri vaihtoehtoa, jolloin sen kysymyksen vaihtoehtojen vastausmääräksi muodostui 38 (liite 1), eli  $n = 38$ . Tutkimuksen tuloksia voidaan tulkita suuntaa antavasti, koska kyselyn vastausprosentti jäi pieneksi ja näin ollen, se ei edusta suurimman osan kohdejoukkona olleiden mielipiteitä. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa valittu tutkimustapa. Sen takia ei voida esimerkiksi olla varmoja siitä, kuinka vakavasti kyselyyn osallistuneet opiskelijat ovat suhtautuneet tähän tutkimukseen. Kuitenkin saadut vastaukset tukevat esitettyjä teorioita työturvallisuuden tärkeydestä. Vastauksista nousee esiin asioita, joihin tulisi kiinnittää huomiota käytännön työelämässä.

Ensimmäisenä kysymyksenä kyselylomakkeessa (liite 1) kysyttiin sitä, että kenelle opiskelijoiden mielestä työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu. Tämä kysymys oli avoin kysymys, johon vastaajat vastasivat omin sanoin. Vastauksista kävi ilmi (liite 2), että työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu usean mielestä kaikille yrityksissä työskenteleville, mutta monesti esimies toimii esimerkkinä muille työntekijöille. Vastausten perusteella voidaan todeta, että vastuu työturvallisuudesta jakautuu opiskelijoiden mielestä, ja vastuut työturvallisuudesta voivat olla erilaiset riippuen siitä, missä asemassa työntekijä on.

Toisena kysymyksenä kysyttiin sitä, että onko työturvallisuudesta huolehtiminen tärkeää. 100% vastaajista oli sitä mieltä, että työturvallisuudesta huolehtiminen on tärkeää. Tämä kysymys oli kyselyssä siksi, että asiaa pidetään itsestään selvyytenä, ja haluttiin saada perusteluja siihen, mikäli jonkun vastaajan mielestä työturvallisuudesta huolehtiminen ei olekaan tärkeää. Näiden perusteluiden kautta saataisiin näkökulma työturvallisuuden vastaiseen ajatteluun.

Kolmas kysymys oli jälleen avoin kysymys, ja sen kautta haluttiin saada selville se, millaiset asiat vaikuttavat työturvallisuuteen. Vastauksista (liite 2) kävi ilmi, että monet eri tekijät vaikuttavat siihen. Koettiin, että työntekijöiden asenteilla, työympäristöllä, ergonomialla ja työilmapiirillä on vaikutusta siihen, kuinka hyvin työturvallisuus toteutuu. Myös vastauksista kävi ilmi, että oikeanlaisilla ohjeilla, perehdytyksellä, omalla ammattitaidolla sekä henkisellä hyvinvoinnilla on vaikutusta siihen, miten työturvallisuus koetaan työpaikoilla.

Seuraavan kysymyksen kautta haluttiin saada selville, ovatko kyselyyn vastaajat saaneet riittävän opastuksen työpaikan työturvallisuuskäytäntöihin töissä ollessaan. Vastaajista 45% oli saanut riittävän opastuksen, 35% oli opastettu osittain työpaikalla työturvallisuus käytäntöihin ja 19% ei ollut saanut riittävästi opastusta työturvallisuuskäytäntöihin. Kuviossa 4 näkyy prosentiosuuksien jakautuminen tämän kysymyksen osalta.

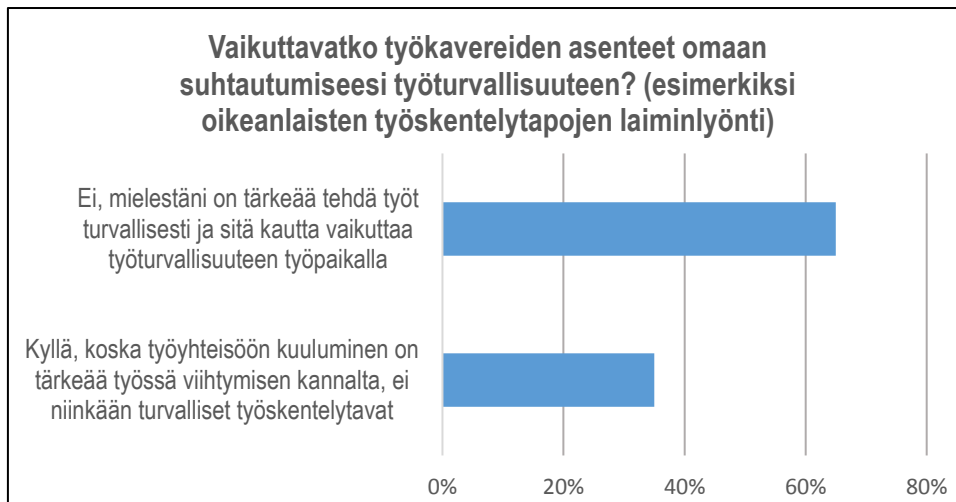


KUVIO 4. Työhön opastamiseen liittyvän kysymyksen vastausjakauma. (n=31)

Tämän kysymyksen jälkeen haluttiin tietää vastaajilta, onko työhön perehdyttäminen tärkeä osa, kun aloitetaan uutta työtä. 100% vastaajista oli sitä mieltä, että työhön perehdytys on tärkeässä osassa silloin, kun aloitetaan työnteko uudessa työpaikassa. Tämä kysymys laadittiin sen takia, että nähdään, kokevatko opiskelijat työhön perehdyttäminen tärkeäksi asiaksi työelämässä.

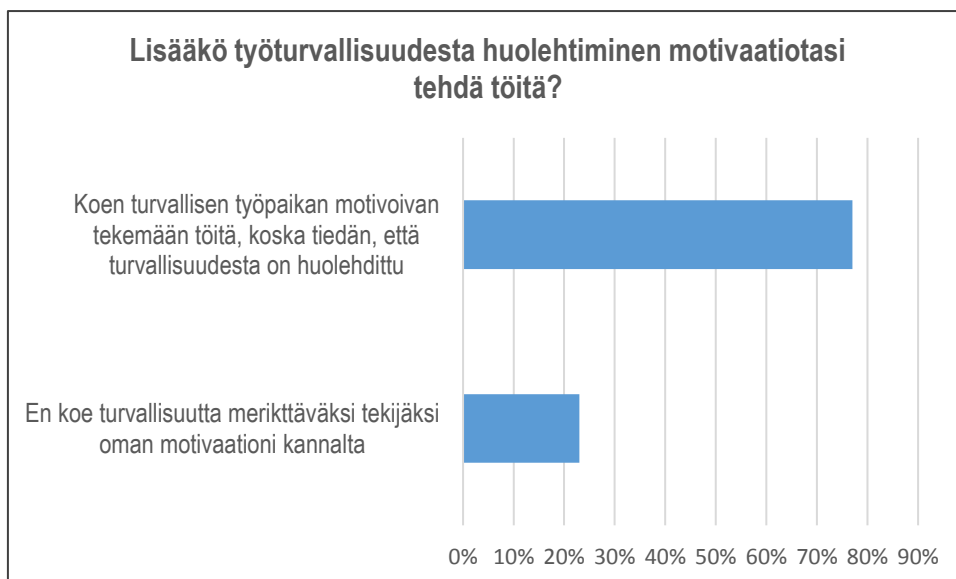
Viidentenä kysymyksenä oli se, että kokevatko vastaajat työkaverin asenteen vaikuttavan omaan suhtautumiseen työturvallisuusasioissa, esimerkiksi oikeanlaisten työtapojen laiminlyönti. Vastaajista 35 % vastasivat, että kyllä työkavereiden asenteilla on merkitystä omaan

suhtautumiseen. 65% vastaajista oli sitä mieltä, ettei työkavereiden asenteilla ole vaikutusta omaan asenteeseen. Tähän kysymykseen tarkempi vastausjakauma on kuvattu kuviossa 5.



KUVIO 5. Asenteisiin liittyvän kysymyksen vastausjakauma. (n= 31)

Kuudentena kysymyksenä kyselyssä oli kysymys: ”Lisääkö työturvallisuudesta huolehtiminen motivaatiasi tehdä töitä? Vastaajista 23% oli sitä mieltä, että työturvallisuus ei ole merkittävä tekijä työntekijän oman motivaation kannalta. Vastaajista 77% koki turvallisen työympäristön motivoivan tekemään töitä, koska tiedetään, että työntekijöiden turvallisuudesta on huolehdittu. Kysymykseen liittyvä vastausjakauma on kuvattu kuviossa 6.



KUVIO 6. Työmotivaatioon liittyvän kysymyksen vastausjakauma. (n=31)

Kyselylomakkeessa (liite 1) ollut seuraava kysymys oli avoin kysymys, jossa tiedusteltiin vastaajilta sitä, millaisilla asioilla voidaan edistää työturvallisuutta. Kysymyksen vastauksista (liite 2) kävi ilmi, että työturvallisuutta voidaan edistää samoilla asioilla, jotka myös vaikuttavat sen toteutumiseen. Kuitenkin tähän kysymykseen tulleista vastauksista kävi ilmi, että moni vastaaja lisäisi työhön perehdyttämistä työtehtäviin sekä työntekijöiden kouluttaminen on tärkeässä asemassa. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että työturvallisuusohjeiden noudattamatta jättämisestä olisi hyvä saada jonkinlaisia sanktioita. Työturvallisuutta voidaan edistää vastaajien mielestä myös oikeanlaisilla varusteilla, jotta ne olisivat työn tarkoitusta vastaavat, ja näin lisäisivät työntekijöiden turvallisuutta.

Kahdeksantena kysymyksenä haluttiin tietää se, voidaanko työsuojelun avulla lisätä työntekijöiden turvallisuutta sekä työhyvinvointia. Vastaajista 19% ei tiennyt mitä työsuojelu tarkoittaa, 74% koki työsuojelun olevan tärkeässä osassa työntekijöistä huolehdittaessa ja 6% vastaajista koki, ettei työsuojelulla ole merkitystä työnteon kannalta. Kuviossa 7 on kuvattu vastausjakauma tämän kysymyksen osalta.



KUVIO 7. Työsuojeluun liittyvän kysymyksen vastausjakauma. (n= 31)

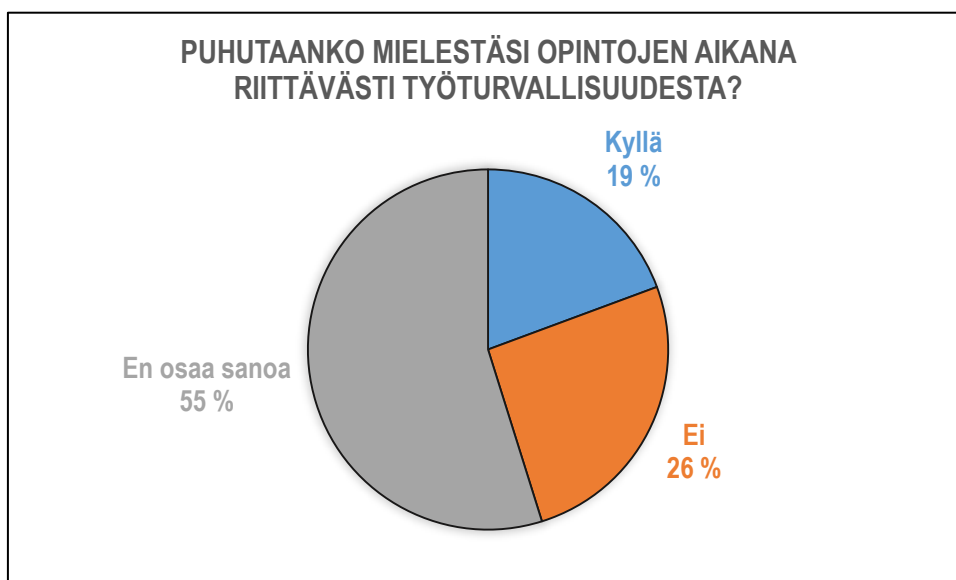
Seuraavana tiedusteltiin opiskelijoilta sitä, tiesivätkö he, kuka on ollut yrityksessä työsuojeluvaltuutettu. Vastaajista 39% tiesi, kuka on ollut työpaikalla työsuojeluvaltuutettu, 42% ei ollut tiennyt ja 19% vastaajista ei olleet ihan varmoja siitä, kuka toimii työpaikan työsuojeluvaltuutettuna. Kuviossa 8 näkyy vastausjakauma tämän kysymyksen osalta.





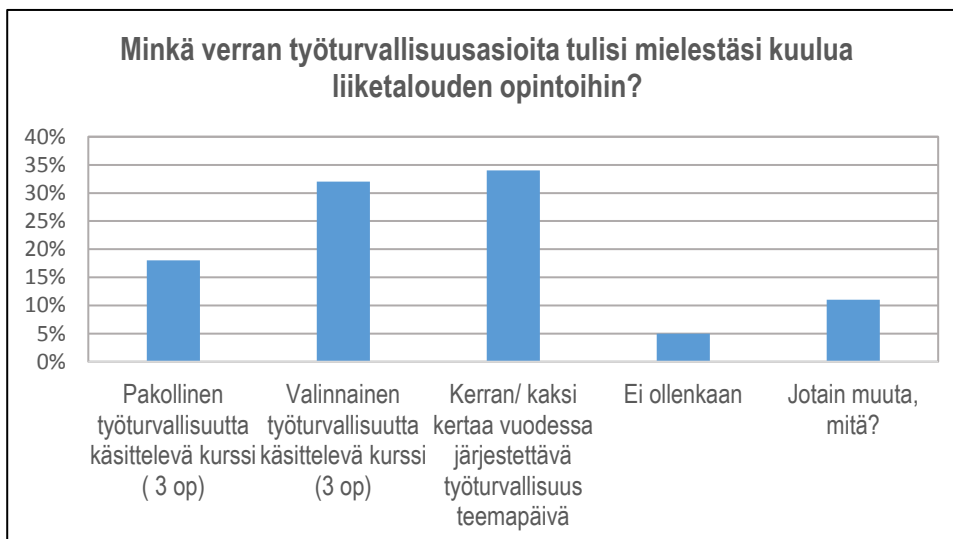
KUVIO 8. Työsuojeluvaltuutettuun liittyvän kysymyksen vastausjakauma. (n=31)

Toiseksi viimeinen kysymys liittyi siihen, että puhutaanko opiskelijoiden mielestä tarpeeksi liiketalouden opintojen aikana työturvallisuudesta. Vastaajista 19% vastasi vaihtoehdon kyllä, eli heidän mielestä liiketalouden opinnoissa puhutaan tarpeeksi työturvallisuudesta. Vaihtoehdon ei, oli valinnut 26% vastaajista. Kolmannen vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” oli valinnut 55% vastaajista. Vastausjakauma on kuvattu piirakkadiagrammin muodossa kuviossa 9.



KUVIO 9. Toiseksi viimeisen kysymyksen vastausjakauma. (n= 31)

Viimeisenä kysymyksenä opiskelijoilta tiedusteltiin, että minkä verran heidän mielestä tulisi kuulua työturvallisuusasioita liiketalouden opintoihin. Tämän kysymyksen yhteydessä vastaajilla oli mahdollisuus valita monta eri vaihtoehtoa, jotka olisivat heidän mielestään parhaimmat. Valittuja vastausvaihtoehtoja tähän kysymykseen liittyen oli 38. Ensimmäisen vastausvaihtoehdon ”pakollinen työturvallisuutta käsittelevä kurssi (3 op)” oli valinnut 18% vastaajista. Toisen vastausvaihtoehdon ”Valinnainen työturvallisuutta käsittelevä kurssi (3 op)” oli valinnut 32% vastaajista. Kolmannen vaihtoehdon ”Kerran/kaksi kertaa vuodessa järjestettävä teemapäivä” oli saanut 34% vastauksista. Vaihtoehdon ” ei ollenkaan” oli valinnut 5% vastaajista. Viimeisen vaihtoehdon ”jotain muuta, mitä?” oli valinnut 10% vastaajista. Tässä kysymysvaihtoehdossa (liite 2) oli avoin kohta, mihin vastaajat saivat kertoa omia ajatuksia ja ideoita. Kuviossa 10 on kuvattu vastausjakauma tämän viimeisen kysymyksen kohdalta.



KUVIO 10. Viimeisen kysymyksen vastausjakauma. (n= 38)

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työturvallisuusasioista keskusteleminen on tärkeää, ja työturvallisuuden merkitys työelämässä on kasvanut. Työntekijöiden työskentelyolosuhteet ovat parantuneet ja työn tekemisessä voidaan hyödyntää nykyteknologian kehittymistä monin eri tavoin. Toisaalta työympäristön kehittyminen on luonut uudenlaisia riskejä, joihin ei olla välttämättä aikaisemmin osattu reagoida tai ei tunneta niiden vaikuttavuutta yrityksen toiminnassa. Työntekijöistä on tullut entistä turvallisuustietoisempia ja yrityksissä pyritään siihen, että työntekijät pääsevät lähtemään työpäivän jälkeen turvallisesti kotiin ilman sattuneita tapaturmia. Tästä kertoo aikaisemmin tässä opinnäytetyössä esitelty esimerkki yrityksestä, jossa työturvallisuusasioista pyritään huolehtimaan.

Tutkimuksen tulokset tukevat ajattelumallia siitä, että työturvallisuudesta huolehtiminen on tärkeää, mutta se ei välttämättä ole itsestäänselvyys työpaikoilla. Monesti ajatellaan, että työturvallisuudesta huolehtiminen on yksi työpaikan tärkeimmistä tehtävistä, mutta siihen ei kuitenkaan pystytä kiinnittämään niin paljon huomiota, kuin se vaatisi. Monesti tämä johtuu osaamattomuuden ja resurssien puutteesta. Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että opiskelijoiden mielestä vastuu työturvallisuudesta kuuluu yrityksen sisällä niin esimiesasemassa työskenteleville henkilöille sekä muillekin työntekijöille.

Vastuu työturvallisuudesta jakautuu eikä sen toteutumisen koeta olevan yhden henkilön vastuulla, vaan yrityksen kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuinka hyvin työturvallisuus toteutuu. Saatua tutkimustulosta tukevat työturvallisuuslain määritelmät työnantajan ja työntekijän vastuusta, siinä määritellään kummankin osapuolen vastuut. Niiden tarkoituksena on auttaa yritystä määrittelemään toimenpiteet, joilla työturvallisuutta toteutetaan ja niitä voidaan soveltaa työskentelyolosuhteiden vaatimusten mukaisesti, koska laissa säädellään asiaa yleisellä tasolla. (Siiki 2010,32.)

Työturvallisuuteen vaikuttavat monet eri tekijät. Kyselyn vastauksista nousi esiin muutamia selkeitä vaikuttavia tekijöitä, joita ovat: omien asenteiden vaikutus, työpaikalla vallitseva työilmapiiri, työympäristön ja oikeanlaisten työvarusteiden merkitys, perehdytys työhön sekä ohjeistukset työn tekemiseen. Työturvallisuuden toteutuminen vaatii työpaikoilla monenlaisten asioiden huomioon ottamista, sekä työntekijöiden sitoutuneisuutta noudattamaan laadittuja ohjeita. Toisaalta työnantajan tulisi olla tietoinen siitä, millaisiin asioihin tulisi puuttua ja mitä huomioida, jotta

työntekijöillä olisi mahdollisimman turvallista tehdä töitä. Tarkoittaa se oikeanlaisten työvälineiden hankintaa tai lisäkoulutusta. Pidempiaikaisten työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen erilaisten koulutusten avulla auttaa työntekijöitä ymmärtämään miksi turvalliset työskentelytavat ovat tärkeitä.

Työhön perehdyttäminen on tärkeässä roolissa silloin, kun aloitetaan uusi työ tai työpaikan sisällä vaihdetaan tehtävää. Perehdyttämisen ja työhönopastuksen voidaan ajatella olevan ennakoivaa työsuojelua työpaikoilla. Puutteet perehdytyksessä sekä työhönopastuksessa ovat yleisimpiä syitä siihen miksi työpaikoilla tapahtuu tapaturmia, epäjärjestyksen lisäksi. Perehdytyksen tarkoituksena on perehdyttää työntekijät työtehtävää varten ja työntekijöiltä on hyvä varmistaa, että annettu tieto sekä työpaikan työturvallisuusohjeistukset ovat ymmärretty. (Työterveyslaitos 2011, 8-9.)

Tehdyn kyselystä kävi ilmi, että perehdytykseen tulisi työpaikoilla kiinnittää enemmän huomiota ja aikaa, koska vastaajista suurin osa oli saanut heikon perehdytyksen työtehtäviin tai heitä ei ollut perehdytetty ollenkaan. Huonosti toteutettu perehdytys työtehtäviin voi aiheuttaa ongelmia mahdolliselle uudelle työntekijälle, koska uudet työntekijät eivät osaa ennakoida tai huomioida työstä aiheutuvia riskejä. Perehdytyksen puute kertoo työntekijöiden asenteista työturvallisuutta kohtaan sekä työpaikalla olevasta työturvallisuuskulttuurista.

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että opiskelijat kokevat turvallisen työpaikan motivoivan tekemään töitä. Turvallisen työpaikan kautta voidaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja sitä kautta lisätä yrityksen tehokkuutta. Lisäksi voidaan vähentää työpoissaolojen määrää sekä lisätä työpaikan viihtyvyyttä. Työpaikan turvallisuutta voidaan edistää selkeimmillä linjauksilla sekä ohjeistuksilla. Työturvallisuutta voidaan edistää sillä, että kaikki työntekijät sitoutuvat noudattamaan laadittuja käytänteitä ja ovat valmiita raportoimaan, mikäli työskentelyolosuhteet muuttuvat tai on tapahtunut jokin tapaturma, jotta voidaan ennakoida ja tehdä tarvittavat toimenpiteet uusien vaaratilanteiden ehkäisemiseksi. Yhtenäinen työturvallisuuskulttuuri sekä esimiesten esimerkillinen suhtautuminen voivat olla työturvallisuutta myönteisesti edistäviä tekijöitä.

Työturvallisuutta voidaan edistää työpaikoilla tapahtuvan työsuojelun keinoin. Työsuojelun merkitys korostuu työturvallisuuteen liittyvissä teorioissa, kun työturvallisuuslaissa määritellyt asiat sovelletaan työpaikoilla työsuojelun keinoin. Työsuojelun avulla yrityksen johto käy vuoropuhelua työntekijöiden kanssa työturvallisuusasioista, työsuojelu on siis yrityksissä yhteistoimintaa. Kuitenkin työntekijöiden tietämys saattaa olla työsuojelun keinoista puutteellista. Sen tärkeydestä

tulisi työpaikoilla muistaa keskustella enemmän, koska esimerkiksi kyselystä saatujen tulosten perusteella vastaajista suurin osa ei ollut varma tai ei tiennyt kuka on työpaikan työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelun keinoin voidaan huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista, ja kun yrityksessä ollaan tietoisia siitä, se voi olla osana yrityksen vastuullista liiketoimintaa, koska yritys ei voi menestyä ilman hyvinvoivia työntekijöitä. Työsuojelun avulla voidaan kehittää työolosuhteita paremmiksi sekä kasvattaa yrityksen tuottavuutta. (Mertanen 2015, 9.)

Työturvallisuusasioista puhuminen on nykypäivänä ajankohtaista, ja työturvallisuuden perusasiat olisikin hyvä tuntea. Liiketalouden opinnoissa puhutaan laajasti liiketalouteen liittyvien ilmiöiden ja asioiden merkityksestä, ja opiskelijat voivat opiskella esimerkiksi markkinoinnin, taloushallinnon ja esimiestyön perusteita. Kaikille opiskelijoille yhteisiä opintoja käydään ensimmäisen vuosikurssin aikana. Opinnoissa ei välttämättä kiinnitetä huomiota työturvallisuuteen yksittäisenä aihe-alueena, vaan aihetta saatetaan käsitellä jonkin kurssin yhteydessä lyhyesti. Vastanneet opiskelijat eivät olleet varmoja siitä, käsitelläänkö työturvallisuusasioita tarpeeksi. Vastausten epävarmuus saattaa johtua siitä, että osa kyselyyn vastanneista on ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoita, jolloin ei vielä toisen opintojakson alkaessa ole vielä kokemusta siitä millaisia asioita opinnoissa käydään läpi.

Opiskelijat toivoisivat, että työturvallisuusasioita käytäisiin opinnoissa jonkin verran läpi, esimerkiksi pakollisten tai vapaavalintaisten kurssien muodossa tai koulussa järjestettävän teemapäivän kautta. Tradenomien työllistyessä monille eri aloille, olisi työturvallisuuden perusasioiden tuntemuksesta hyötyä, kun opiskelijat tulevaisuudessa sopeutuvat jatkuvasti kehittyvään työelämään. Monilla aloilla on vielä perusasioiden lisäksi sellaisia asioita, joita ottaa huomioon, jotta työn tekeminen olisi turvallista. Ehdotuksissa olleen työturvallisuusteemapäivän voisi toteuttaa esimerkiksi samoihin aikoihin, kun valtakunnallinen tapaturmapäivä järjestetään, koska silloin ihmisiä muistutellaan turvallisista tavoista tehdä töitä ja oikeanlaista työvälineistä.

## 8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön aihe oli mielenkiintoinen sekä ajankohtainen. Työturvallisuudella on mielestäni iso merkitys työelämään, koska ilman työturvallisia työskentelytapoja ei työntekijöillä olisi motivaatiota tehdä töitä eikä yrityksissä olisi työturvallisuuskulttuuria. Kuitenkin työelämä muuttuu jatkuvan kehityksen takia, ja sen takia yrityksissä olisi hyvä päivittää omia ohjeistuksiaan liittyen turvallisiin toimintatapoihin sekä työturvallisuuskulttuurin ylläpitämiseksi. Positiivisella työturvallisuuskulttuurilla on vaikutusta myös työntekijöiden omiin asenteisiin sekä suhtautumiseen. Kun työpaikoilla huolehditaan turvallisista työtavoista ja oikeanlaisista välineistä, voidaan niillä keinoilla vaikuttaa työntekijöiden asenteen lisäksi motivaatioon ja kiinnostukseen.

Työturvallisuutta pyritään ohjaamaan työturvallisuuslailla sekä työsuojelulla, mutta ne käsittelevät asiaa yleisesti. Näin ollen lopullinen soveltaminen sekä siitä huolehtiminen jää yrityksen omalle vastuulle, ja jotkin työturvallisuutta koskevat asiat saattavat jäädä heikommalle huomiolle. Mielestäni yksi kyselyyn vastaajista oli osannut koota ajatuksen siitä, millaisia ongelmia työturvallisuuteen liittyy esimerkiksi, kun perustetaan uutta yritystä:

Aivan liian monet aloittelevat yritykset ja pienet yritykset eivät toimi työturvallisuuslain puitteissa ja eivät esimerkiksi hanki työntekijöilleen asianmukaisia välineitä tai tee työkohteisiin asianmukaisia turvajärjestelyitä, koska ne maksavat ja ovat aikaa vieviä. Olisi todella tärkeää lisätä valvontaa, ja jos mahdollista myös sanktioita koskien nimenomaa tämänkaltaista toimintaa, jossa yritys pyrkii tarjoamaan halpoja tai kilpailukykyisiä hintoja työturvallisuuden kustannuksella.

Työturvallisuutta käsitteleviä lähteitä löytyi mukavasti, ja työssä on pyritty käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä. Monet käytetyistä lähteistä käsitelivät aihetta työturvallisuuslaissa määriteltyjen asioiden mukaan, mutta työn teoriapohja olisi kaivannut muutamaa sellaista lähdettä, jossa olisi annettu käytännöllisiä esimerkkejä siitä, miten työturvallisuuslaki toteutuu työpaikoilla käytännössä. Kuitenkin käytettyjen lähteiden kautta pystyy muodostamaan sellaisen kokonaisuuden, missä työturvallisuutta käsitellään yleisestä näkökulmasta, jotta voidaan pohtia, siitä onko työturvallisuus tärkeässä osassa yrityksen toimintoja.

Työn tekeminen sujui mukavasti, kun aihe oli sen verran mielenkiintoinen ja kiinnostava. Työn tekemiseen kului enemmän aikaa, kun alkuperäisesti oli suunniteltu. Kuitenkin ajankäyttö oli

tehokasta. Opinnäytetyöhön tehtyyn kyselyyn ei saatu moniakaan vastauksia, joten sen tuloksia voidaan tulkita enemmän suuntaa antavina. Vastausten vähyys tiedostettiin, kun valittiin tutkimustapaa ja rajattiin vastaajajoukkoa. Oletettiin ennen tutkimusta, että vastauksia olisi saatu enemmän. Tämän oletuksen takia vastaajajoukkoa rajattiin ohjausseminaarissa yhteisellä päätöksellä ohjaavan opettajan, opinnäytetyön tekijän ja vertaisarvioijan kanssa. Vastauksia kyselyyn tuli sen verran, että niistä pystyi muodostamaan havainnollistavia kuvioita tulosten kirjallisen analysoinnin tueksi. Ne auttavat saamaan jonkinlaisen käsityksen siitä, mitä opiskelijat ajattelevat työturvallisuusasioista. Vastausten kautta on hyvä pohtia sitä, miksi jotain asioita pidetään itsestään selvinä, mutta niiden toteutus oikeassa työelämässä saattaa olla puutteellista.

Työturvallisuudesta ja työsuojelusta puhuminen osana liiketalouden opintoja edistäisi opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Työturvallisuusasioista puhuminen auttaisi opiskelijoita ymmärtämään, että eri aloilla voi olla erilaisia turvallisuusriskejä. Työturvallisuusasioista puhumisella voidaan vaikuttaa muodostuneisiin asenteisiin, koska asioiden tekeminen läpinäkyväksi edistää niiden ymmärtämistä. Kuitenkin työturvallisuudesta puhumisen, toteutetaan se sitten kurssimuotoisesti tai teemapäivän avulla, tulisi olla sellaista opiskelijoita motivoivaa ja asian kertomista käytännössä. Lisäksi olisi hyvä kuulla opiskelijoiden mielipiteitä siitä, millaisia asioita olisi hyvä käsitellä, jolloin opintokokonaisuuden suunnittelussa voisi ottaa huomioon opiskelijoiden toiveita ja ajatuksia.

## LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto.2017. Työhyvinvointi, työterveys ja työturvallisuus. Viitattu 25.9.2017, <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyohyvinvointi/>.

Harjanne, K. 2011. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. Helsinki: TTK.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2015. Työsuojeluvastuuopas. Liettua: BALTO print.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Innotiimi. 2017.Työturvallisuus. Viitattu 5.10.2017, <http://www.innotiimiicg.fi/palvelut/tyoturvallisuus>.

Kanerva, R. 2008. Työ turvalliseksi: Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.

Knape, R.2016.Työsuojelu lisää hyvinvointia ja tuottavuutta. Viitattu 2.10.2017, <https://lehti.tek.fi/lakitieto/tyosuojelu-lisaa-hyvinvointia-ja-tuottavuutta>.

Kokko, O. 2010. Näin paljon maksaa poissaolosi töistä. Viitattu 6.11.2017, <https://www.is.fi/taloussanomat/oma-raha/art-2000001661945.html>.

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja –terveyden johtaminen. 2., uudistettu painos. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Tampere: Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print.



Niskanen, M. 2017. Lepsu asenne työturvallisuuteen voi viedä hengen – "Se on vääränlaista ammattiyhpeyttä". Viitattu 27.9.2017, <http://yle.fi/uutiset/3-9408725>.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2017. Valmiina Työelämään. Viitattu 14.11.2017, [http://www.oamk.fi/hankkeet/kotimaiset\\_kaynnissa/?hanke\\_id=1579](http://www.oamk.fi/hankkeet/kotimaiset_kaynnissa/?hanke_id=1579).

Rudus Oy. 2017. Ruduksen vastuullisuus ja ihmiset. Viitattu 31.10.2017, <http://www.rudus.fi/vastuullisuus/ihmiset>.

Siiki, P. 2010. Työturvallisuuslaki. 2010. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tampereen teknillinen yliopisto. 2008. Pk-yrityksen työturvallisuus - mistä aloittaisin?. Viitattu 27.9.2017, <http://webhotel2.tut.fi/pit/info#ch01>.

Tilastokeskus. 2017. Käsitteet – tapaturmataajuus. Viitattu 13.12.2017, <http://www.stat.fi/meta/kas/tapaturmataajuu.html>.

Tolvanen, M. 2016. Työturvallisuuskulttuuri tuloksen tekijänä. Viitattu 29.9.2017, <https://mdufaktori.wordpress.com/2016/03/03/tyoturvaluusukulttuuri-tuloksen-tekijana/>.

Tradenomiliitto, TRAL. 2016. Tradenomiliiton jäsentutkimus 2016. Viitattu 25.9.2017, [https://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tral-jasentutkimus2016\\_webversio.pdf](https://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tral-jasentutkimus2016_webversio.pdf).

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työsuojelu työpaikalla. Viitattu 21.9.2017, <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla>.

Työterveyslaitos. 2009. Työsuojelun perusteet. 5., korjattu painos. Sastamala: Vammalan kirjapaino.

Työturvallisuuskeskus TTK. 2011. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla.5, tarkistettu painos. Kerava: Painojussit Oy

Työturvallisuuslaki 2002/738 – Finlex 2017. Viitattu 22.9.2017.

## Kysely työturvallisuudesta

\*kaikkiin kysymyksiin on pakko vastata

1. Kenelle mielestäsi työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu? \*

2. Onko mielestäsi työturvallisuudesta huolehtiminen tärkeää? \*

a) Kyllä

b) Ei, miksi?

3. Millaiset asiat vaikuttavat mielestäsi työturvallisuuteen? \*

4. Oletko töissä ollessasi ( esimerkiksi kesätyöt) saanut mielestäsi riittävän opastuksen yrityksen työturvallisuus käytäntöihin? \*

a) Kyllä

b) Osittain kyllä, osittain en

c) En

5. Koetko perehdyttämisen olevan tärkeä osa uuden työn aloittamista? \*

a) Kyllä, koska sen avulla saan kuvan yrityksen toiminnoista ja oikeanlaisista työskentelytavoista

b) En koe perehdytyksen olevan tärkeää

6. Vaikuttavatko työkavereiden asenteet omaan suhtautumiseesi työturvallisuuteen? (esimerkiksi oikeanlaisten työskentelytapojen laiminlyönti) \*

a) Kyllä, koska työyhteisöön kuuluminen on tärkeää työssä viihtymisen kannalta, ei niinkään turvalliset työskentelytavat

- b) Ei, mielestäni on tärkeä tehdä työt turvallisesti ja sitä kautta vaikuttaa työturvallisuuteen työpaikalla

**7. Lisääkö työturvallisuudesta huolehtiminen motivaatiotasi tehdä töitä? \***

- a) En koe turvallisuutta merkittäväksi tekijäksi oman motivaationi kannalta  
 b) Koen turvallisen työpaikan motivoivan tekemään töitä, koska tiedän, että turvallisuudesta on huolehdittu

**8. Kerro lyhyesti eri keinoja, millä voidaan mielestäsi edistää työturvallisuutta \***

**9. Voidaanko työsuojelun avulla lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuutta? \***

- a) En tiedä mitä työsuojelu tarkoittaa  
 b) Mielestäni työsuojelu on tärkeässä osassa työntekijöistä huolehdittaessa  
 c) Työsuojelulla ei ole merkitystä työn teon kannalta

**10. Tiesitkö töissä ollessasi kuka oli yrityksen työsuojeluvaltuutettu? \***

- a) Kyllä  
 b) En  
 c) En ole ihan varma

**11. Puhutaanko mielestäsi opintojen aikana riittävästi työturvallisuudesta? \***

- a) Kyllä  
 b) Ei  
 c) En osaa sanoa

**12. Minkä verran työturvallisuusasioita tulisi mielestäsi kuulua liiketalouden opintoihin? (voit valita useita vaihtoehtoja) \***

- a) Pakollinen työturvallisuutta käsittelevä kurssi ( 3 op)  
 b) Valinnainen työturvallisuutta käsittelevä kurssi ( 3 op)  
 c) Kerran/kaksi kertaa vuodessa järjestettävä työturvallisuus teemapäivä  
 d) Ei ollenkaan  
 e) Jotain muuta, mitä?

**1. Kenelle mielestäsi työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu?**

”Työturvallisuusmääräysten noudattamisesta huolehtiminen kuuluu, sille joka johtaa ja valvoo työtä, ja jolla on toimintavaltuudet puuttua työtapoihin.”

”Jokainen työntekijä huolehtii omalta osaltaan työturvallisuudesta ja on velvollinen ilmoittamaan eteenpäin havaitsemistaan ongelmista. Päävastuu on kuitenkin työnantajalla, joka huolehtii varusteista yms.”

”Vastuu on aina esimiehellä, mutta työntekijä on tärkeässä roolissa sen toteutumisen kannalta.”

”Esimiehet ja työntekijät yhdessä. Esimiehet huolehtivat sekä järjestelevät asiat täytäntöön, työntekijät noudattavat ohjeita ja sääntöjä.”

”Kaikille työntekijöille, mutta yhden henkilön vastuulla on sen noudattamisesta huolehtiminen.”

”Kaikille yrityksessä työskenteleville. Esimiehen/johdon on tehtävä varmistaa, että työntekemiseen on käytettävissä turvalliset työ- ja apuvälineet. Työntekijä huolehtii omasta ergonomiastaan, ja muistaa toimia annettujen ohjeiden mukaisesti.”

”Kaikille, työturvallisuus lähtee henkilöstä itsestään, henkilö pitää huolen, että noudattaa työturvallisuusmääräyksiä, ja sitten esimiehet tarkkailevat, että niitä noudatetaan.”

**3. Millaiset asiat vaikuttavat työturvallisuuteen?**

”Kiire, yleinen asenne, työtilanteeseen ja –kohteeseen perehtyminen, työturvallisuusvälineiden saatavuus ja kunto.”

”Kiire, stressi, univaje, puutteelliset varusteet/välineet, riittämätön perehdytys, lisäkoulutuksen puute.”

”Työpaikan tilojen siisteys, vaadittavat luvat työvälineisiin, esim. kulkuneuvot ja työkalut, yhteishenki, turvallisuusjärjestelmät.”

”Työssä käytettävät työkalut ja niiden kunto. Suojakäsineiden käyttö. Jakkarat ja tikkaat ovat jämeriä ja niille on turvallista nousta. Kassalippaan suojaus ja yritystä koskevien papereiden oikeanmukainen säilytys.”

”Eniten asenne työtä kohtaan.”

”Riippuu alasta, mutta esim. paloturvallisuus, ergonomia ja ensiaputaidot lisäävät turvallisuutta.”

## **8. Kerro lyhyesti eri keinoja, joilla voidaan edistää työturvallisuutta**

”Perehdytys, asiaan kuuluvat vaatteet, erilaiset työturvallisuuden koulutukset.”

”Koulutus, tilanteiden ennakointi, ”ajattele ennen kuin teet”.”

”Selkeät linjaukset. Turvallisuusuhat käyty perusteellisesti läpi ja niihin on kehitetty toimintamalli. Painotetaan turvallista työympäristöä. Rangaistaan laiminlyönneistä.”

”Työturvakoulutus työpaikan sisäisesti eli ei välttämättä tarvetta viralliselle kurssille. Yhteisesti sovitut tavat kuinka toimitaan ja jokainen työntekijä veloitetaan noudattamaan niitä. Työvälineiden säännöllinen kunnossapito.”

”Vanhojen työntekijöiden kouluttaminen ja heidän asenteeseensa vaikuttaminen. Liian usein vanhat työntekijät puhuvat ettei ”ennenkään ole käynyt mitään”.”

## **12. Minkä verran työturvallisuusasioita tulisi mielestäsi kuulua liiketalouden opintoihin? (voit valita useita vaihtoehtoja)**

### **Viimeiseen avoimeen vastausvaihtoehtoon tulleita vastauksia:**

”Pakollisen ja valinnaisen kurssin välimuoto. Eri yrityksillä on omat säädäntönsä ja sen takia jonkunlainen pohja olisi hyvä. Perusteellisemmän tarkastelun voisi jättää myöhemmälle.”

”Mielestäni työturvallisuudesta tulisi puhua jonkin verran peruskoulussa, jolloin opiskelija tietäisi asiaan kuuluvat oikeutensa mennessään esim. ensimmäisiin kesätöihinsä.”

”Nettisivut, julisteet, flyerit.”

”Sivuava aihe muulla kurssilla, niin kuin tähänkin mennessä.”