



Työterveyslaitos

Työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan tehokkuus työpaikoilla (TS-teho)

LOPPURAPORTTI

Maija-Leena Merivirta
Jorma Lappalainen
Susanna Mattila
Vuokko Puro
Minna Savinainen
Pauliina Toivio
Hanna Uusitalo



Työterveyslaitos

Työsuojaelu- ja työhyvinvointitoiminnan tehokkuus työpaikoilla (TS-teho)

LOPPURAPORTTI

Maija-Leena Merivirta, Jorma Lappalainen, Susanna Mattila, Vuokko Puro, Minna Savinainen, Pauliina Toivio, Hanna Uusitalo

Työterveyslaitos

Helsinki 2013

Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 a A

00250 Helsinki

www.ttl.fi

Tietoa työstä -julkaisusarjassa julkaistaan tutkimusraportteja, koosteita ja selvityksiä Työterveyslaitoksen kaikilta tutkimusaloilta.

Kansi: Mainostoimisto Albert Hall Finland Oy Ltd

© 2013 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu sosiaali- ja terveysministeriön tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-361-5 (PDF)

ESIPUHE

Työsuojeluhallinto on kehittänyt ja kehittää jatkuvasti valvontamenetelmiä, jotta työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus olisi mahdollisimman suuri. Työsuojeluhallinnolla on käytössä eri asiantuntijalaitosten ja työpaikkojen kanssa yhteistyössä kehitettyjä menetelmiä työolosuhteiden lainmukaisuuden arvioimiseksi. Rakennusalan työpaikkojen valvontaan on kehitetty TR-mittari yhdessä työpaikkojen kanssa. Viime vuosien aikana on kehitetty hallinnon käyttöön työolojen arviointimenetelmiä esimerkiksi Valmeri ja Halmeri-menetelmät. Työolosuhdemittareiden ja muiden valvonnan itsearviointimenetelmien käyttöä työpaikoilla pyritään lisäämään.

Työolosuhteiden tasoa mittaavien menetelmien käytöstä ja toimivuudesta on ollut melko vähän tietoa, lukuun ottamatta laajemmin levinnyttä TR-mittaria. Yhtenä hallinnon tavoitteena on valvonnan vaikuttavuuden tutkimus, jota on tähän mennessä tehty melko vähän. Valvonnan vaikuttavuuden arvioinnilla olisi mahdollista ohjata viranomaistyötä entistä tehokkaampien valvonnan keinojen ja toimenpiteiden valintaan.

Tässä tutkimuksessa on pyritty ensimmäistä kertaa selvittämään Halmeri-menetelmän käyttöä ja soveltuvuutta työolojen arvioinnin välineenä. Tavoitteena on ollut muun muassa selvittää, kuinka hyvin Halmeri-menetelmä kuvaa työpaikan todellista työolojen tasoa. Tutkimus on toteutettu yhteistyössä Työterveyslaitoksen, sosiaali- ja terveysministeriön ja Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen kanssa.

Kiitän koko tutkijaryhmää sekä tutkimukseen osallistuneita työsuojelutarkastajia sekä hankkeen ohjausryhmää hyvästä yhteistyöstä ja merkittävästä panoksesta tutkimuksessa. Erytiskiitokset apulaistutkija Vuokko Purolle, jonka työpanos hankkeen käytännön toteutuksessa oli merkittävä. Kiitokset myös hankkeessa mukana olleille työpaikoille, jotka ovat mahdollistaneet tutkimuksen käytännön toteutuksen.

Tampereella 31.10.2013

Arto Teronen
johtaja

Länsi- ja Sisä-Suomen Aluehallintovirasto, työsuojelun vastualue

TIIVISTELMÄ

Työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan tehokkuus työpaikoilla (TS-teho) -hankkeessa on selvitetty työsuojeluviranomaisen käyttämän Halmeri-menetelmän käyttöä ja tarkasteltu työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan tilannetta teollisuuden pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla. Hankkeen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää sekä työsuojelutarkastustoimintaa että työpaikkojen työsuojelutoimintaa. Hanke on toteutettu Länsi- ja Sisä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen, sosiaali- ja terveysministerion sekä Työterveyslaitoksen yhteistyönä.

Hankkeen tuloksia hyödynnetään Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueiden toiminnan kehittämisessä. Työpaikoille hanke on tuottanut tietoa heidän omasta tilanteestaan ja siitä, mitkä voisivat olla seuraavat mahdolliset askeleet työturvallisuuden kehittämisessä sekä vertailutietoa, jonka avulla asemoida omaa tilannettaan suhteessa muihin. Työsuojelun tutkijoille ja kehittäjille hankkeen tulokset antavat perustietoa siitä, missä työpaikkojen työsuojelutoiminnassa mennään tällä hetkellä ja miten sitä voitaisiin kehittää.

Hankkeen aineisto kerättiin 26 teollisuuden alan työpaikalta, jossa työsuojeluviranomainen teki Halmeri-tarkastuksen. Näiden työpaikkojen henkilöstölle toteutettiin kysely, jolla kartoitettiin henkilöstön ja yritysjohton näkemyksiä työpaikan työturvallisuuden tilasta. Halmeri-tarkastuksen ja kyselyn tulokset yhdistettiin ja niitä käytiin läpi yhdessä työpaikan edustajien kanssa tutkijoiden työpaikkakäynnillä. Työpaikkakäynnillä pohdittiin yhteisesti myös jotakin esiin nousutta työsuojelun kehittämiskohdetta kehittämistyökalun avulla.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet työpaikat tunsivat lakisääteiset työsuojeluvollisuutensa ainakin jollakin tasolla, mutta työsuojelusta saadut hyödyt ja suhde yrityksen muuhun toimintaan eivät aina olleet selvillä. Työsuojeluasioiden hoitamisen tavat vaihtelivat yrityksittäin laajalti, esimerkiksi yrityksen koon tai omistuspohjan perusteella.

Voidaan sanoa, että niillä työpaikoilla, joiden työturvallisuustoimintaa henkilöstö arvioi keskimääräistä paremmaksi, arviot olivat kaikilla kyselyn osa-alueilla parempia suhteessa muihin. Yhteistä kaikille tutkimuksessa mukana olleille työpaikoille on työsuojelutoimien painottuminen työvälineisiin (koneet, laitteet) sekä fyysiseen työympäristöön ja sen olosuhteisiin. Työhyvinvointi ei juuri noussut esiin tässä aineistossa. Samoin henkisen hyvinvoinnin kysymykset jäivät monilla työpaikoilla vähäiselle huomiolle. Työpaikoilta oli löydetävissä lukuisia hyviä käytäntöjä työsuojelun edistämiseen. Hyvät käytännöt on koottu yhteen raportin liitteeksi.

Työsuojelutarkastuksia pidettiin hankkeeseen osallistuneilla työpaikoilla hyvänä asiana. Työpaikoilla koettiin, että on hyvä kun joku ulkopuolinen henkilö tulee arvioimaan, miten hyvin turvallisuusasiat on hoidettu. Halmeri-tarkastuksessa ja -menetelmässä koettiin

positiiviseksi menetelmän systemaattisuus. Työpaikat kokivat, että se toi esiin monia asioita, joita he eivät itse olleet välttämättä osanneet ajatella ja myös sellaisia asioita, joita ei olisi tullut muunlaisessa tarkastuksessa esiin.

Halmeri-tulkintojen vastaavuus tutkimuskyselyn tuloksiin vaihteli sekä työpaikkojen että Halmerin eri arviointikohtien välillä. Halmeri-tulkinnat vastasivat paremmin työnjohtajien ja johtajien kuin työntekijöiden näkemyksiä asioista.

Halmeri-menetelmän todettiin kuvaavan työturvallisuuden hallintajärjestelmien olemassaoloa, mutta ei välttämättä niiden laatua tai sitä, miten hallintamenettelyt toteutuvat työpaikan arjessa. Työsuojeluviranomaisten on hyvä pohtia yhteisesti sitä, mitä on hyvä ottaa huomioon hallintajärjestelmien valvontaa ja Halmeri-tarkastuksia kehitettäessä niin, että tarkastuksista saadaan paras mahdollinen vaikuttavuus ja hyöty työpaikkojen työsuojelutoiminnan kehittämiseksi.

ABSTRACT

The Työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan tehokkuus työpaikoilla ('efficiency of occupational safety and health and well-being at work operations at workplaces', or TS-teho) project has investigated the use of the Halmeri method by an occupational safety and health authority and evaluated the situation of operations related to occupational safety and health and well-being in work at small and medium-sized industrial workplaces. The goal of the project is to produce information that can be used to develop occupational safety and health enforcement as well as occupational safety and health procedures at workplaces. The project has been implemented as a joint project of the Regional State Administrative Agency of Western and Inland Finland, Ministry of Social Affairs and Health and the Finnish Institute of Occupational Health.

The results of the project will be used to develop the operations of the areas of responsibility of the Regional State Administrative Agency related to occupational safety and health. For workplaces, the project has produced information about their own situation and what the next possible steps could be for developing occupational safety, as well as comparative data that can be used to position their own situation relative to others. For researchers and developers of occupational safety and health, the results of the project provide basic information on the current state of occupational safety and health operations at workplaces and how they could be developed.

Data for the project was collected from 26 industrial workplaces in which the occupational safety and health authority conducted a Halmeri inspection. A survey was conducted among the employees, aiming to map out the views of employees and company management regarding the state of occupational safety at the workplace. The results of the Halmeri inspection and the survey were combined and discussed together with representatives from the workplace during the researchers' visits to the workplace. During the visits to workplaces, the researchers together with the workplace representatives considered an area for development related to occupational safety and health that had come up in the study using a development tool.

All of the workplaces that participated in the study were familiar with their legal occupational safety and health obligations at least at some level, but the benefits of occupational safety and health and its relationship to the company's other operations was not always clear. The ways of handling occupational safety and health matters varied greatly from one company to the next, based on factors such as the size of the company and its ownership structure.

One can say that at those workplaces where occupational safety measures received a score that was better than average, the scores for all sub-areas of the survey were also better compared to the others. A common trend among all workplaces involved in the

study was that occupational safety and health measures were mainly focused on tools (machines, hardware) as well as the physical work environment and its conditions. Well-being at work did not strongly feature in this material. Likewise, questions about mental well-being received relatively little attention at many workplaces. Numerous good practices were found at workplaces for the promotion of occupational safety and health. Good practices have been gathered in an appendix to the report.

Occupational safety and health inspections were considered a good thing by employees at the participating workplaces. At workplaces, employees felt that it was good for an outside person to come and evaluate how well safety measures are being handled. The Halmeri assessment and method were felt to be positive due to the method's systematic nature. The employees at the workplaces felt that it raised many points that they had not been able to think of themselves, and others that would not have come up in other kinds of labour inspections.

The correspondence between the Halmeri interpretations and the results of the research survey varied, both from workplace to workplace and based on the item being evaluated in the Halmeri assessment. The Halmeri interpretations corresponded better to the views of supervisors and managers than those of other employees. The Halmeri method was shown to describe the existence of occupational safety management systems, but not necessarily their quality or how the management procedures are implemented in everyday life at the workplace. Occupational safety and health authorities should consider, in general, what aspects should be taken into account when developing management systems and Halmeri inspections in order for the inspections to be as beneficial as possible for the development of occupational safety and health procedures.

SISÄLTÖ

1	Johdanto.....	4
2	Tutkimuskysymykset ja tutkimusasetelma.....	6
2.1	Halmeri-tarkastus	8
2.2	Kysely työpaikoille.....	8
2.3	Työpaikkakäynnit.....	9
2.4	Halmerin ja kyselyn synteesi.....	10
2.5	Tutkimuskokonaisuus ja raportin rakenne	10
3	Halmeri valvonnan välineenä	12
3.1	Työpaikkojen kokemuksia valvonnasta ja Halmeri-tarkastuksesta	12
3.2	Halmeri-tarkastusten erilaiset toteutustavat	12
3.3	Halmerin tulokset ja annetut velvoitteet.....	14
4	Kyselyn tulokset.....	19
4.1	Kyselyn rakenne ja kyselytulosten analysointi.....	19
4.2	Kyselyn tulokset.....	20
4.2.1	Henkilöstöryhmien väliset erot	21
4.2.2	Oma toiminta	22
4.2.3	Johdon ja esimiesten toiminta	23
4.2.4	Työsuojelun yhteistoiminta ja organisointi	24
4.2.5	Turvallisuuden seuranta ja turvallisuushavaintojen käsittely	25
4.2.6	Vaarojen selvitys, arviointi ja hallinta.....	26
4.2.7	Työympäristö	28
4.2.8	Työsuojelutehtävät ja -vastuut	29
4.2.9	E erityisen hyvin hoidetut asiat ja tärkeimmät kehittämiskohteet.....	29
4.2.10	Vastaaajan omat mahdollisuudet edistää työpaikkansa työturvallisuutta	30
4.2.11	Turvallisuuden seuranta ja mittaaminen.....	30
5	Työpaikkakäynnit, kehittämiskohteet ja työpaikkojen yhteinen seminaari	
	32	

5.1	Työpaikkakäyntien tulokset.....	32
5.1.1	Työsuojelun yhteistoiminta ja organisointi	33
5.1.2	Työntekijöiden opetus ja ohjaus	36
5.1.3	Esimiesten ja organisaation toiminta	37
5.1.4	Omat työsuojelutarkastukset ja työoloja koskevat aloite- ja ilmoitusmenettelyt.	39
5.1.5	Vaarojen selvitys ja arviointi	41
5.2	Työsuojelutoiminnan kehittämiskohteet ja niiden käsittely	42
5.3	Työpaikkojen seminaari.....	43
6	Halmerin ja kyselytulosten vertailu	46
6.1	Halmerin ja kyselyn synteessin muodostaminen	46
6.2	Halmeri-indeksin ja kyselyn kokonaistuloksen vastaavuus	48
6.3	Halmerin ja kyselyn vastaavuus työpaikkakohtaisesti.....	49
6.3.1	Korkeimman ja heikoimman vastaavuuden työpaikat.....	51
6.3.2	Harvinaisemman ristiriitatyyppin työpaikat.....	52
6.4	Halmerin ja kyselyn vastaavuus arviointikohdittain	52
6.4.1	Heikoimman vastaavuuden arviointikohdat.....	54
6.4.2	Harvinaisemman ristiriitatyyppin arviointikohdat	56
6.5	Halmerin ja kyselyn vastaavuus henkilöstöryhmittäin.....	57
7	Tulosten yhteenveto ja pohdinta	60
7.1	Työsuojelutoiminta ja työpaikkojen hyvät käytännöt.....	60
7.2	Halmeri-tarkastus työpaikan turvallisuuden tason kuvaajana.....	61
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja vahvuudet.....	61
7.4	Pohdinta: ajatuksia työpaikkojen työsuojelutoiminnan kehittämisestä ja hallintajärjestelmien valvonnasta.....	62
8	Tulosten hyödyntäminen ja jatkotoimenpiteet.....	68
	Lähteet.....	70

1 JOHDANTO

Nykyään työ on luonteeltaan muuttuvaa ja rauhalliset vakiintuneet tilanteet ovat vähenevässä. Lisäksi työtä tehdään yhä useammin useiden eri toimijoiden yhteistyönä. Tämän vuoksi yksittäisiin työympäristössä ilmeneviin altisteisiin ja kuormitustekijöihin keskittyminen sekä yksittäisten työolosuhdepuutteiden välitön korjaaminen ei enää riitä monimuotoisten ongelmien kokonaisvaltaiseen hallintaan. Työpaikan ennakoiva turvallisuuden hallinta ja turvallisuusjohtaminen ovat keskeisiä työsuojeluongelmien ratkaisemisessa.

Vallitsevan käsityksen mukaan turvallisuuden suunnitelluilla ja harkituilla menettelytavoilla sekä hallintajärjestelmillä työpaikan on mahdollista tunnistaa ja hallita monimuotoisia työsuojeluhaasteita. Työsuojeluhallinnon tavoitteena on työolosuhdemittareiden ja muiden itsearviointimenetelmien käytön lisääntyminen työpaikoilla ja yhteisten menetelmien käyttö. (Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti 2009.) Tämä edellyttää, että käytettävät mittarit ja menetelmät ovat luotettavia ja vastaavat työpaikan työsuojelun todellista tilaa. Työsuojeluhallinnossa on kehitetty useita mittareita, joita on tarjottu työpaikkojen aktiiviseen käyttöön, esimerkiksi TR-mittari, Elmeri, Valmeri ja Halmeri.

Työpaikoilla on käytössä erilaisia ratkaisuja ja toimintatapoja toteuttaa työsuojelu- ja työhyvinvointitoimintaa. Myös työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan roolit, resurssit ja yhteistoimintatavat vaihtelevat työpaikoilla. Tarvitaan uusia toimintatapoja ongelmien hallintaan ja voimavarojen hyödyntämiseen sekä uusia näkökulmia työpaikkatason toimijoiden rooleihin ja yhteistyöhön.

Työsuojeluvälön vaikutuksia tutkittaessa on tullut esiin, että tarkastajien mielestä välön vaikuttavuutta voidaan edistää tarkastamalla hallintajärjestelmien toimimista käytännössä (Ruotsala ym. 2010). Työpaikkojen näkökulmasta hallintajärjestelmien olemassaolo auttaa hahmottamaan työpaikan työsuojelussa huomioon otettavien asioiden moninaisuutta erityisesti isoilla työpaikoilla. Kaikenkokoisilla työpaikoilla odotetaan viranomaisen tarkastavan myös työpaikan todellisia työolosuhteita. Välön haasteena onkin ratkaista, miten tavoittaa välössä työsuojelun yhteistoimintaa, joka tekee hallintajärjestelmät näkyväksi työntekijöiden jokapäiväisessä työssä. (Uusitalo ym. 2011.)

Työsuojeluviranomaiset käyttävät Halmeri-tarkastusta selvittämään turvallisuusjohtamisen tasoa työpaikalla. Entiset työsuojelupiirit ja 3T Ratkaisut Oy kehittivät yhdessä Halmeri-tarkastusta 2000-luvun alkupuolella. Tarkastusmenetelmää on käytetty vuodesta 2006 lähtien kaikissa entisissä työsuojelupiireissä ja nykyisillä Aluehallintoviraston työsuojelun vastualueilla. Halmeri-tarkastusten käytöstä ja tarkastusten tuloksista on julkaistu tilastollinen raportti vuonna 2010. Halmeri

-tarkastusta on käytetty erityisesti tukku- ja vähittäiskaupan sekä terveys- ja sosiaalipalveluiden alalla, teollisuudessa, rakennusalalla ja majoitus- ja ravitsemustoiminnan tarkastuksissa (Laitinen & Yrjänheikki 2010). Tämän tilastollisen aineiston syventämiseksi kaivattiin tietoa hallintamenettelyjen tarkastamisella saatavan tiedon vastaavuudesta työpaikkojen kuvaukseen omasta turvallisuustasosta ja työsuojelun tilasta, jota selvitettiin tässä hankkeessa työpaikkakäynneillä sekä henkilöstökyselyillä.

Tämän hankkeen taustalla on tarve suunnata työsuojeluhallinnon resursseja vaikuttavaan valvontaan sekä lisätä tietoa hallintamenetelmien tarkastamisen yhteydestä työpaikan työsuojelun toteutumiseen. Halmeri-tarkastuksella saadaan tietoa yrityksen hallintajärjestelmien olemassa olostä (dokumentit). Tässä hankkeessa toteutettujen kyselyiden sekä työpaikoille tehtävien työpaikkakäyntien tarkoituksena oli kuvata sitä, miten nämä hallintajärjestelmät näkyvät käytännössä ja miten ne koetaan.

Hankkeen toteuttivat Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston (LSSAVI) työsuojelun vastuualue ja Työterveyslaitos (TTL). Työterveyslaitokselta hankkeessa mukana olivat asiantuntija Maija-Leena Merivirta, tutkija Hanna Uusitalo, erikoistutkija Minna Savinainen, tutkimusinsinööri Susanna Mattila, apulaistutkija Vuokko Puro¹, erityisasiantuntija Pauliina Toivio ja vanhempi asiantuntija Jorma Lappalainen. Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastosta mukana olivat johtaja Arto Teronen, ylitarkastaja Piia Koskinen, ylitarkastaja Sanna Kanerva (sittemmin STM työsuojeluosasto) sekä hankkeeseen liittyviä Halmeri-tarkastuksia tehneet tarkastajat.

Hankkeen toteutusta valvoi ja seurasi ohjausryhmä, johon kuuluivat Arto Teronen (johtaja, LSSAVI, ohjausryhmän puheenjohtaja), Helena Kalliolinna (ylitarkastaja, STM), (alus- sa, sijaisenaan Niina Kiviaho/Mikko Juvonen STM), Rauno Pääkkönen (teemajohtaja, TTL), Mika Liuhamo (kehittämispäällikkö, TTL), Kaija Leena Saarela (professori, TTY) ja Maija-Leena Merivirta (asiantuntija, hankkeen vastuuhenkilö, TTL).

¹ Vuokko Puro teki hankkeen aineistosta diplomityön ”Yrityksen turvallisuuden hallintamenettelyt työturvallisuustason mittarina”.

2 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUSASETELMA

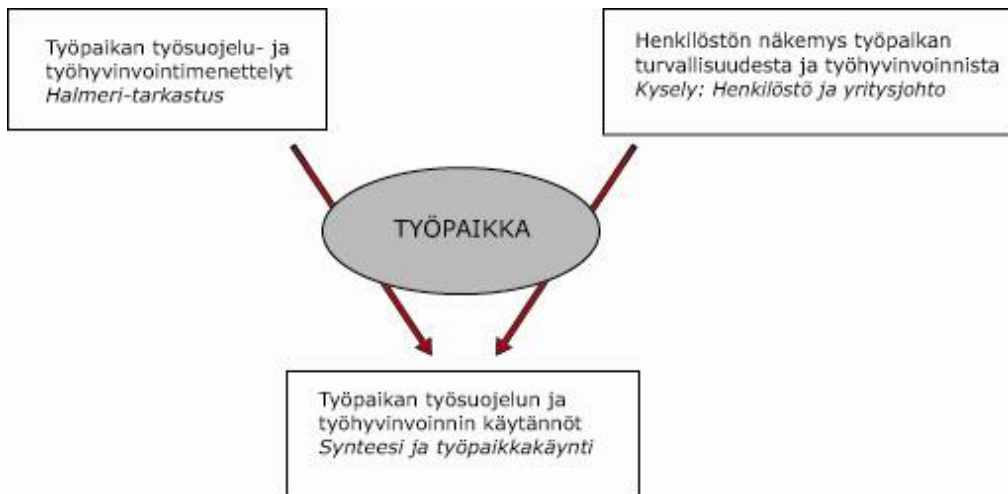
Työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan tehokkuus työpaikoilla -hankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa teollisuuden alan työpaikkojen työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan tilasta ja sen arvioimisesta sekä löytää esimerkkejä hyvistä käytännöistä tarkastelemalla työsuojelukäytäntöjä yhdessä työpaikkojen ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään Halmeri-menetelmän käyttöä ja soveltuvuutta työolojen arvioinnin välineenä. Tavoitteena oli selvittää, miten Halmeri-tarkastus tavoittaa työpaikan todellisia työoloja. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää työsuojelutarkastustoimintaa ja työpaikkojen työsuojelutoimintaa.

Hankkeen tutkimuskysymykset ovat

1. Miten työsuojelua voidaan edistää teollisuuden alan työpaikoilla?
 - 1.1 Miten tämän päivän työpaikat hoitavat työsuojelua ja työhyvinvointia?
 - 1.2 Millaisia hyviä käytäntöjä työpaikoilla on työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistämiseen?

2. Miten Halmeri-tarkastus kuvaa työpaikan turvallisuuden tasoa?
 - 2.1 Kuvaako Halmeri organisaation kykyä tuottaa turvallisuutta muuttuvissa olosuhteissa?
 - 2.2 Kuinka hyvin Halmeri vastaa henkilöstön näkemystä yrityksen turvallisuuden tilasta?
 - 2.3 Mitkä Halmerin osa-alueet korreloivat henkilöstön hyvän, turvallisen työpaikan kokemuksen kanssa?

Hanke koostui kolmesta osasta (Kuva 1).



Kuva 1 Hankkeen osat

Halmeri-tarkastukset tehtiin Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston alueella vuoden 2012 elokuun ja joulukuun välisenä aikana. Yhdeksän eri tarkastajaa kävi 40 teollisuuden alan työpaikalla. Tarkastajat kertoivat työpaikan edustajille mahdollisuudesta osallistua hankkeeseen ja jättivät hankkeesta laaditun informaatiokirjeen työpaikoille tutustuttavaksi. Tarkastuksen jälkeen Työterveyslaitoksen tutkija Vuokko Puro soitti työpaikan nimetylle yhteyshenkilölle, yleensä työsuojelupäällikölle, ja kertoi tarkemmin hankkeen toteutuksesta ja osallistumisesta. Hankkeeseen lähti mukaan 26 työpaikkaa.

Toisessa vaiheessa hankkeeseen osallistuvien työpaikkojen henkilöstölle toteutettiin kysely, jolla kartoitettiin henkilöstön ja yritysjohton näkemyksiä työpaikan työturvallisuuden tilasta. Kysely lähetettiin työpaikalle noin 1–2 kuukauden kuluessa Halmeri-tarkastuksesta, jotta työpaikkojen tilanne olisi vertailukelpoinen eri arviointimenetelmien suhteen. Halmeri-tarkastuksen ja kyselyn tuloksia tarkasteltiin yhdessä ennen työpaikkakäyntiä. Tämän jälkeen tutkijat tutustuivat työpaikkakäynnillä työpaikan toimintaan ja kävivät kyselyn tuloksia ja työpaikan tämänhetkistä työsuojelutilannetta ja mahdollisia kehittämiskohteita yhdessä läpi työpaikan edustajien kanssa keskustellen. Toukokuussa 2013 hankkeeseen osallistuneille työpaikoille järjestettiin yhteinen puolen päivän seminaari, jossa esiteltiin kyselyn tulosten yhteenvedoa ja työpaikkojen hyviä työsuojelukäytäntöjä. Hankkeen tulosten kokonaisanalysoinnissa käytettiin hyväksi Halmeri-

tarkastusten tarkastuskertomuksia ja täytettyjä Halmeri-lomakkeita, työpaikkakyselyjen tuloksia sekä työpaikkakäynneistä tehtyjä päiväkirjoja.

2.1 Halmeri-tarkastus

LSSAVI:n tarkastaja teki työpaikalle Halmeri-tarkastuksen, jossa tarkastetaan työpaikan turvallisuusjohtamista ja siihen liittyviä hallintajärjestelmiä. Halmeri-tarkastukseen kuuluu Halmeri-lomakkeen sisältämien asioiden käsittely ja työpaikkakerros. Halmeri-lomake (saatavilla Työsuojeluhallinnon verkkosivustolta) on tarkastuksen ja työpaikan itsearviointiin apuväline, jonka avulla arvioidaan, miten työpaikalla on järjestetty työsuojelun yhteistoiminta; työntekijöiden opetus ja ohjaus; esimiesten ja organisaation toiminta; omat työsuojelutarkastukset ja työoloja koskevat aloite- ja ilmoitusmenettelyt sekä vaarojen selvitys ja arviointi. Lomaketta täytettäessä arvioidaan, onko kyseinen asia työpaikalla kunnossa vai onko siinä korjattavaa. Tulosten perusteella syntyy indeksiluku, joka on sitä suurempi mitä useampi kohta on arvioitu kunnossa olevaksi. Alle 50 henkilön työpaikoille on laadittu edellä kuvattua laajaa Halmeri-lomaketta suppeampi Pienhalmeri. Hankkeessa sovittiin, että tarkastus pyritään tekemään normaalin tarkastuskäytännön mukaisesti ja kaikilla työpaikoilla käytetään laajaa Halmeria. Kaikki hankkeeseen osallistuneet tarkastajat olivat tehneet Halmeri-tarkastuksia aiemmin.

Halmeri-lomake lähetettiin työpaikalle etukäteen itsearviointia varten ja työpaikkakäynnillä tarkastaja ja työpaikan edustajat käsittelivät lomakkeen asiat yhdessä. Tarkastukseen osallistui yleensä sekä työnantajan että työntekijöiden edustaja. Kolmella työpaikalla työntekijöiden edustaja ei osallistunut lainkaan tarkastukseen. Tarkastusten kesto vaihteli tarkastuskertomusten mukaan 2 tunnista 6,5 tuntiin. Tarkastuksen jälkeen tarkastuskertomus Halmeri-indekseineen lähetettiin työpaikalle. Tarkastuksen sisältöä on kuvattu tarkemmin luvussa 3. Tarkastuksen jälkeen tutkijoille toimitettiin työpaikan tarkastuskertomus, Halmeri-lomake ja työsuojelun toimintaohjelma.

2.2 Kysely työpaikoille

Yritysjohdon ja koko henkilöstön käsityksiä oman työpaikan työturvallisuustilanteesta ja työsuojelutoiminnasta kartoitettiin tarkoitusta varten laaditulla kyselyllä. Kyselylomake (liite 1) laadittiin pohjautuen Halmerin arviointikohtiin ja kirjallisuuskatsaukseen. Kyselyssä oli kysymys/kysymyksiä kaikkiin Halmeri-lomakkeen arviointikohtiin liittyen lukuun ottamatta arviointikohtaa 6 (työaikakirjanpito ja ylityöt) sekä arviointikohtia 19 (muut

selvitykset) ja 20 (vaarojen selvitys kattaa eri tehtävät). Kyselyssä tarkastelun painopistettä siirrettiin hallintajärjestelmien olemassaolosta niiden toteutumiseen käytännössä, sillä toimivien turvallisuuden hallintajärjestelmien pitäisi näkyä työpaikan arkipäiväisessä toiminnassa turvallisena työympäristönä ja turvallisina työ- ja menettelytapoina. Liitteesä 2 olevassa taulukossa on kuvattu, mitä kyselylomakkeen väitteitä vertailtiin mihinkin Halmerin arviointikohtaan. Synteesin muodostamisesta ja sen tuloksista kerrotaan tarkemmin luvussa 6.

Kysely toteutettiin työpaikkakohtaisesti joko paperisena kyselynä tai sähköisenä Digium-kyselynä. Vastuu kyselyn käytännön toteutuksesta oli työpaikan yhteyshenkilöllä. Kyselyyn oli mahdollista vastata anonyymisti, jotta pelko tunnistamisesta ei estäisi vastaamista.

Kyselyn kohderyhmänä oli työpaikkojen yritysjohto ja koko henkilöstö. Kohderyhmään kuului 1 814 henkilöä (osasta työpaikoista saatiin henkilömäärä muutaman työntekijän tarkkuudella), joista kyselyyn vastasi 1 115 henkilöä. Kyselyn vastausprosentiksi tuli siten 61,5 %. Vastausprosentit vaihtelivat työpaikkakohtaisesti 17,5–100 % välillä. Työpaikka-kohtaisten vastausprosenttien keskiarvo oli 66 %. Noin 79 % kyselyn vastaajista oli työntekijöitä, reilu 9 % työnjohtajia ja vajaa 9 % johtajia. Yhteensä 34 vastaajaa (3 %) oli jättänyt henkilöstöryhmänsä kokonaan ilmoittamatta.

Kyselyn analysoinnista ja tuloksista kerrotaan luvussa 4.

2.3 Työpaikkakäynnit

Työsuojelutarkastuksen ja kyselyn vastaamisen jälkeen kaksi tutkijaa tutustui näihin 26 työpaikkaan ja toteutti työpaikkakäynnin suunnitellun asialistan mukaan (liite 3). Tilaisuudessa olivat useimmiten läsnä työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö ja tehtaanjohtaja. Joillakin työpaikoilla omistaja toimi työsuojelupäällikkönä. Työntekijöiden edustajina paikalla olivat työntekijöiden ja/tai toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut. Osalla työpaikoista oli paikalla koko työsuojelutoimikunta. Yhdellä työpaikalla tilaisuudessa olivat paikalla ainoastaan työntekijöiden edustajat. Lisäksi joillakin työpaikkakäynneillä oli läsnä työpaikan työterveyshuollon yhteyshenkilö, turvallisuusasiantuntija, esimies tai henkilöstöosaston edustaja. Työpaikkakäynnillä tutkijoille esiteltiin työpaikkakerroksella työpaikan toimintaa ja toimitiloja. Tutkijat saivat yleissilmäyksen tuotantotiloista sekä työturvallisuuden ja -terveyteen liittyvistä vaaroista ja työpaikalla toteutetuista turvallisuutta edistävis-

tä ratkaisusta. Työpaikkakäynneillä kerättiin myös työpaikkojen hyviä käytäntöjä turvallisuuden edistämiseksi.

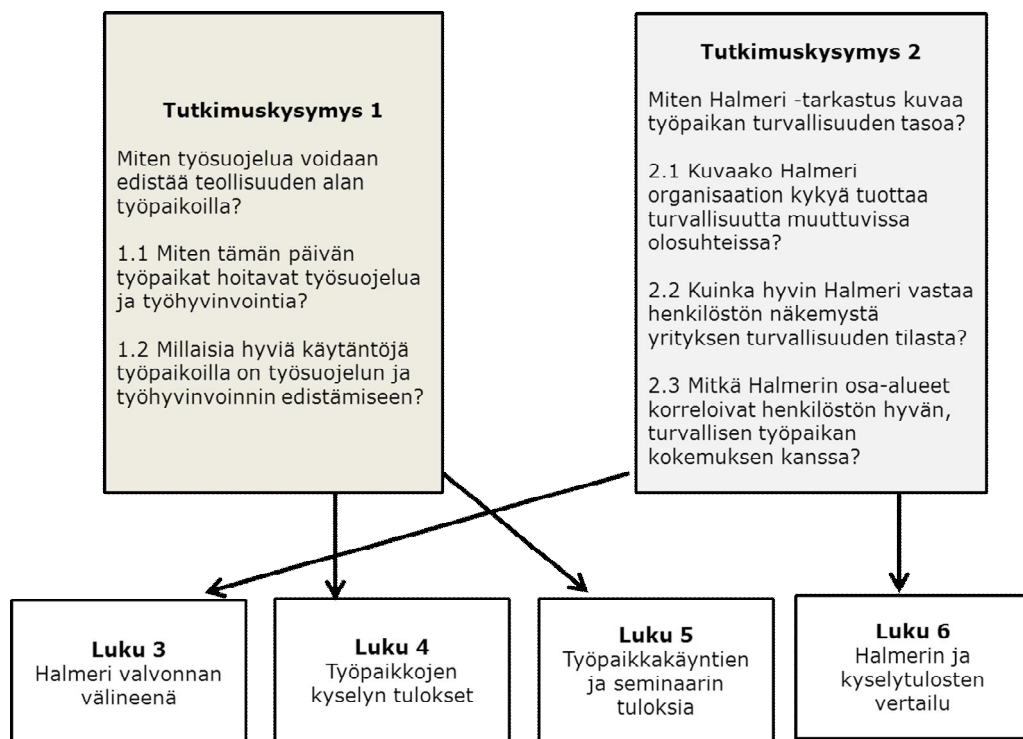
Työpaikkakerroksen jälkeen ryhmä istuutui pöydän ääreen keskustelemaan. Aiheina olivat tehdyt työsuojelutarkastukset, työpaikan työturvallisuuden tila ja työsuojelukäytännöt sekä kyselyn tulokset omalla työpaikalla. Osalla työpaikkakäynneistä työstettiin tilaisuuden lopuksi osallistujien valitseman työpaikan kehittämiskohteen seuraavia askeleita ja huomioon otettavia asioita tutkijoiden tarjoaman kehittämistyökalun avulla. Väline ja esimerkki sen käytöstä on kuvattu tarkemmin luvussa 5.2.

2.4 Halmerin ja kyselyn synteesi

Ennen työpaikkakäyntiä määritettiin, miten Halmeri-tulkinnat ja kyselyn tulos vastaavat toisiaan Halmerin eri arviointikohtissa. Työpaikkakohtaisten Halmerin ja kyselyn synteesitarkastelujen lisäksi koko tutkimusaineistosta tehtiin Halmeri-tulkintojen ja kyselyn vastaavuustarkastelu Halmerin arviointikohtain. Halmeri-tulkintoja verrattiin myös eri henkilöstöryhmien kyselyvastauksiin tavoitteena selvittää, onko Halmeri-tulkintojen ja kyselytulosten vastaavuudessa eroja eri henkilöstöryhmien välillä.

2.5 Tutkimuskokonaisuus ja raportin rakenne

Tutkimuskokonaisuuteen sisältyy eri vaiheita ja eri aineistoja. Tutkimuksen tulokset raportoidaan tutkimusvaiheittain, jotka näkyvät kuvan 1 tutkimusasetelmassa. Tulosten analysointi kuvataan lukukohtaisesti. Raportin lukemisen helpottamiseksi kuvassa 2 näkyy, mihin tutkimuskysymyksiin vastataan raportin tuloslukuissa.



Kuva 2. Tutkimuskysymysten vastaukset raportin tulosluvuissa.

3 HALMERI VALVONNAN VÄLINEENÄ

3.1 Työpaikkojen kokemuksia valvonnasta ja Halmeri-tarkastuksesta

Työpaikkakäynneillä työpaikkojen edustajilta kysyttiin kokemuksia tehdystä Halmeri-tarkastuksesta ja valvonnasta yleensä. Useimmille työpaikoille Halmeri-tarkastus tehtiin ensimmäistä kertaa. Työpaikoilla oltiin sitä mieltä, että on hyvä, kun joku ulkopuolinen tulee katsomaan työpaikan työolosuhteita ja työsuojelun tilaa. Tarkastus ei välttämättä tuonut esiin mitään uutta työpaikan puutteista ja keskeneräisistä asioista, mutta tarkastus koettiin hyväksi tilanteeksi päivittää oman työpaikan työsuojelun tila ja keskeiset lainsäädännölliset asiat. Halmeri-tarkastukseen liittyvä itsearviointi etukäteen koettiin hyväksi kahdestakin syystä. Työpaikoilla koettiin, että lomakkeen avulla pysähdyttiin aidosti miettimään, miten työpaikalla lomakkeessa mainitut asiat hoidetaan ja miten ne toteutuvat. Lisäksi työpaikoilla arvostettiin sitä, että lomakkeen palauttamisen jälkeen tarkastaja tutustuu työpaikan tilanteeseen jo ennen käyntiä ja itse käynnillä päästään keskusteluissa pureutumaan työpaikan tilanteeseen juohevasti. Halmeri-tarkastuksen systemaattisuutta pidettiin myös hyvänä. Joillakin työpaikoilla aiemmat tarkastukset oli koettu pirstaleisiksi ja sattumanvaraisia sisältöalueita käsitteleviksi, mutta Halmeri-lomake loi tarkastukselle johdonmukaisen rungon. Lomake johdatteli myös keskustelemaan asioista, joista ei muunlaisessa tarkastuksessa – tai työpaikan omissa palavereissa – oltu aiemmin keskusteltu.

Halmeri-tarkastuksen luotettavuuteen vaikuttaa arvio, jonka mukaan työsuojelutarkastukseen osallistuvat pystyvät vaikuttamaan Halmeri-indeksiin huomattavasti. Työpaikkojen edustajat voivat olla liian positiivisia tai liian negatiivisia kertoessaan oman työpaikkansa työsuojelun tilasta. Joillakin työpaikoilla keskusteltiin siitä, miten aidosti työntekijöiden ääni saadaan kuuluviin, jos tarkastuksella on koko ajan läsnä sekä työnantajan että työntekijöiden edustaja samanaikaisesti. Työpaikoilla oltiin kuitenkin yksimielisiä siitä, että työpaikkakerros työolosuhdetarkastuksineen on aina tarpeen.

3.2 Halmeri-tarkastusten erilaiset toteutustavat

Työpaikkakäynnit ja tutkijoille lähetetyt dokumentit paljastivat, että Halmeri-tarkastuksia toteutettiin eri tavoin. Myös Halmeri-lomaketta käytettiin usealla eri tavalla. Tutkimus-

hankkeessa sovittiin tarkastajien kanssa ennen tarkastusten aloittamista, että Halmeri-lomake lähetetään työpaikoille tutustuttavaksi ennen tarkastusta. Kaikki työpaikat eivät kuitenkaan täyttäneet Halmeri-lomaketta itsearviointina etukäteen. Lomakkeen etukäteen täyttäneistä ainoastaan osa lähetti täytetyn lomakkeen takaisin tarkastajalle ennen tarkastuskäyntiä. Itsearviointi oli usein ylikriittistä tai realistista verrattuna yhdessä tarkastajan kanssa tehtyyn arvioon.

Halmeri-lomakkeen kussakin arvioitavassa kohdassa on useampia arviointikriteerejä. Lomakkeiden täytössä esiintyi kirjavuutta siinä, milloin asia oli arvioitu korjattavaksi, jos kriteerit olivat täyttyneet vain osittain. Toisaalta, arvioitava kohta oli usein arvioitu kunnossa olevaksi, vaikka asia oli työpaikalla suunnitteilla tai keskeneräisenä. Lomakkeen lisätietoa-kohdassa oli harvoin mainintaa mistä syystä korjattavaa-merkintä oli laitettu, mikä vaikeutti lomakkeen merkintöjen tulkintaa. Joskus lisätietoa-kohdassa oli maininta siitä, miksi asia oli laitettu kunnossa olevaksi.

Tarkastajien käyttämät Halmeri-lomakkeet erosivat joiltain osin toisistaan. Osa tarkastajista käytti tarkastuksella Halmerin itsearviointiversiota, joka eroaa Halmeri-tarkastuslomakkeesta joidenkin arviointikohtien tulkintakriteerien osalta (esimerkiksi vai kuttaako työsuojeluhenkilöiden työsuojeluhenkilörekisterimerkintä ensimmäisen vai toisen arviointikohdan tulkintaan). Lisäksi itsearviointi-Halmerissa arvioidaan myös kohdissa 24–26 kirjatut vaara- ja kuormitustekijät Kunnossa/Korjattavaa -asteikolla toisin kuin Halmeri-tarkastuslomakkeessa.

Tarkastuskertomuksissa oli aina maininta Halmeri-indeksistä toimialan vertailutietoineen, mutta työpaikoilla ei aina ollut käytettävissä tarkastajan täyttämää Halmeri-lomaketta.

Ennen tarkastuksia sovittiin myös, että kolme vaara- tai kuormitustekijää kirjataan, mikäli ne muutoinkin tulisi tarkastuksella kirjattua. Sillä haluttiin selvittää, millaisia vaara- ja kuormitustekijöitä lomakkeeseen kirjataan ja minkälainen yhteys kirjaamisilla on tarkastuksiin kokonaisuutena. Vaara- ja kuormitustekijöitä oli kirjattu 16 lomakkeeseen vähintään yksi. Kirjatut vaara- ja kuormitustekijät liittyivät kappaleiden nostoihin ja/tai siirtoihin (11 mainintaa), ergonomiaan (7 mainintaa), meluun (4 mainintaa), kemiallisiin altisteisiin (4 mainintaa), trukki liikenteeseen (4 mainintaa), viiltovammoihin (3 mainintaa), silmävammoihin (2 mainintaa), pölyyn (2 mainintaa), korkealla työskentelyyn (2 mainintaa) ja lisäksi vaara- ja kuormitustekijöiksi oli tunnistettu työpaikkakohtaisesti esimerkiksi yksittäisiä työvaiheita, väärät työtavat tai ilmanvaihto. Lomakkeisiin oli kirjattu vaihtelevasti

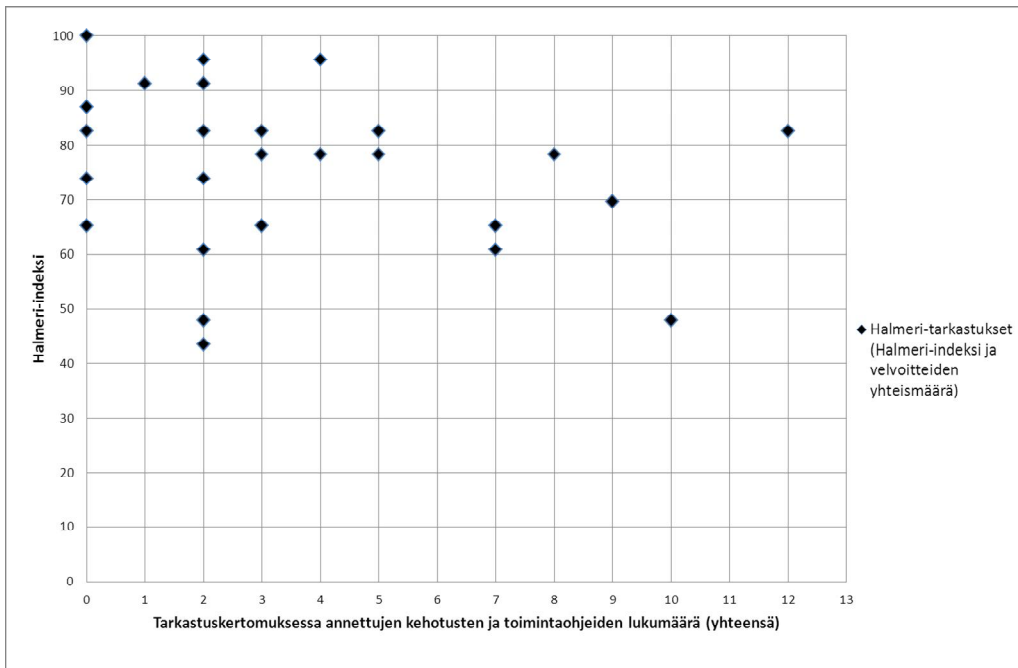
tunnistettujen vaara- ja kuormistustekijöiden hallitsemiseksi tehtyjä ja suunniteltuja toimenpiteitä. Kaikissa Halmeri-lomakkeissa tunnistettujen vaara- ja kuormistustekijöiden hallinnan kunnossa oloa tai korjaamistarvetta ei arvioitu ollenkaan, mutta niissä, joissa asiaan otettiin kantaa, asia tulkittiin huomattavasti useammin kunnossa olevaksi kuin korjattavaksi. Kuormistustekijöiden laskeminen mukaan Halmeri-indeksiin vaihteli tarkastajakohtaisesti ja käytetyn Halmeri-version mukaan.

Työpaikkakerros sovittiin toteutettavaksi, mikäli se muutoinkin tarkastuksen yhteydessä tehtäisiin. Työpaikkakerroksen toteutuminen ei aina ollut yksiselitteisesti arvioitavissa työpaikkakäynteihin osallistuvien muistikuvien ja tarkastuskertomuksen perusteella. Työpaikkakerros ei kuitenkaan säännönmukaisesti sisällynyt kaikkiin tutkimuksessa tehtyihin Halmeri-tarkastuksiin. Mikäli työpaikalla oli käyty lähiaikoina, niin ei katsottu tarpeelliseksi tehdä kierrosta uudestaan. Joissakin tarkastuskertomuksissa oli maininta, että työpaikkakerros tullaan tekemään uudella tarkastuksella lähiaikoina. Työpaikkakerroksen tekemisen epäselvyyttä ja vaihtelevuutta saattaa selittää se, että Halmeri-tarkastukselle ei ole vakiintunutta muotoa ja osa tarkastuksista tehtiin hankkeen innoittamana. Kyseiset työpaikat ja laaja Halmeri-tarkastus valvonnan välineenä eivät välttämättä olisi valikoituneet tarkastajien työlialle ilman hanketta. Merkille pantavaa Halmeri-tarkastusten työpaikkakerroksiin liittyen on se, että työpaikkakerroksen vaikutuksista Halmeri-lomakkeen arviointiin ei ollut näyttöä. Työpaikat eivät esimerkiksi maininneet, että lomakkeen arvioita olisi muutettu tehdyn kierroksen jälkeen.

3.3 Halmerin tulokset ja annetut velvoitteet

Halmeri-tarkastuksella valvotaan työpaikan turvallisuuden hallintaa. Halmeri-indeksi antaa yleiskuvan työpaikan turvallisuuden hallinnan tasosta, mutta Halmeri-tarkastuksen korjattavaa-kohtat eivät sinällään vielä velvoita työpaikkoja saattamaan korjattavia asioita kuntoon. Turvallisuuden hallinta ei myöskään välttämättä takaa konkreettisten työolojen ja työympäristön turvallisuutta. Siksi tutkimuksessa tarkasteltiin Halmeri-tarkastuksen vaikuttavuutta vertaamalla Halmeri-lomakkeen tuloksia annettuihin velvoitteisiin. Kyseisellä tarkastelulla haluttiin selvittää, mitkä Halmerin arvioitavista kohdista johtavat työpaikkoja velvoittavan toimintaohjeen tai kehotuksen antamiseen. Toisaalta tarkastelulla tavoitetaan myös ne velvoitteet, joita työpaikoille on annettu, mutta joilla ei ole yhteyttä Halmerissa arvioitaviin kohtiin.

Halmeri-tarkastuksen indeksi työpaikoilla vaihteli 43:sta sataan. Annettujen velvoitteiden määrä vaihteli nollasta kahteentoista. Tutkimusjoukkoon kuului työpaikka, jonka Halmeri-indeksi oli sata, eikä työpaikalle oltu annettu yhtään velvoitetta. Samoin tutkimusjoukkoon kuului työpaikka, jonka Halmeri-indeksi oli 47 ja työpaikalle oli annettu 10 velvoitetta. Mutta tutkimusjoukkoon kuului myös työpaikka, jonka Halmeri-indeksi oli yli 80 ja työpaikalle oli annettu 12 velvoitetta ja työpaikka, jonka Halmeri-indeksi oli 65, eikä työpaikalle oltu annettu yhtään velvoitetta. Kuvassa 3 on nähtävillä työpaikkakohtaisesti Halmeri-indeksin ja velvoitteiden määrän yhteys.

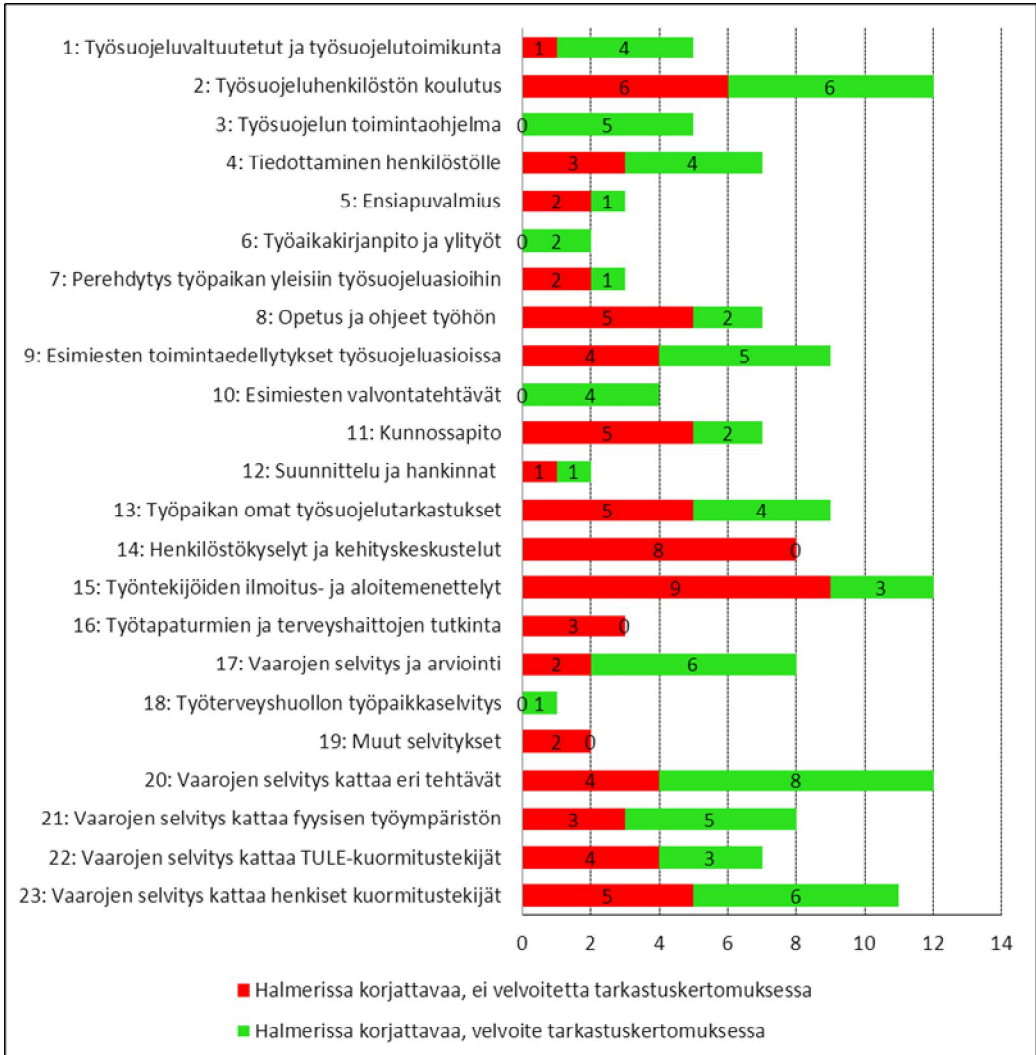


Kuva 3. Halmeri-indeksin ja annettujen velvoitteiden määrän yhteys.

Halmeri-indeksin ja velvoitteiden määrällä ei siis näyttänyt olevan yksiselitteistä yhteyttä, minkä vuoksi päädyttiin tarkastelemaan tarkemmin Halmeri-lomakkeen ja velvoitteiden laatua.

Kaikki tarkastuskertomuksessa olevat veloitteet kirjattiin ensin työpaikkakohtaisesti, jonka jälkeen Halmerin korjattavaa-kohtien maininnat yhdistettiin annettuihin veloitteisiin. Osa korjattavaa-kohdista oli helposti yhdistettävissä veloitteisiin, kuten työsuojeluhenkilöstön koulutus, työsuojelun toimintaohjelman laatiminen tai työpaikkaselvityksen nähtävillä olo. Osa Halmerin korjattavaa merkinnöistä olisi tarvinnut lisätietoja, jotta Halmeri-lomakkeen ja tarkastuskertomuksen yhteyttä olisi pystytty varmuudella tulkitsemaan. Erityisesti korjattavaa merkinnöistä kohdissa "Vaarojen selvitys ja arviointi" ei voitu yksiselitteisesti päätellä, miten kyseisen Halmeri-kohdan alakohdat näkyvät tarkastuskertomuksessa. Eniten korjattavaa-merkintöjä tuli kohtiin Työsuojeluhenkilöstön koulutus, Työntekijöiden ilmoitus- ja aloitemenettelyt ja Vaarojen selvitys kattaa eri tehtävät (12 työpaikalla korjattavaa) sekä Vaarojen selvitys kattaa henkiset kuormitustekijät (11 työpaikalla korjattavaa).

Suurimmat poikkeamat Halmeri-merkintöjen ja veloitteiden välillä löytyivät seuraavista kohdista: Henkilöstökyselyt ja kehityskeskustelut -kohdassa oli korjattavaa Halmerissa 8 työpaikalla, mutta tarkastuskertomuksissa ei annettu veloitteita arviointikohtaan liittyen. Ainoastaan yhdellä työpaikalla asiasta oli maininta tarkastuskertomuksessa. Työntekijöiden ilmoitus- ja aloitemenettelyt -kohdassa oli korjattavaa 12 työpaikalla, joista kolmella se oli johtanut veloitteeseen. Työpaikan omat työsuojelutarkastukset -kohdassa oli korjattavaa 9 työpaikalla, joista neljällä se johti veloitteeseen. Opetus ja ohjeet työhön sekä Kunnossapito-kohdissa oli korjattavaa 7 työpaikalla, joissa kummankin osalta kahdessa tapauksessa se johti veloitteeseen. Välitön yhteys Halmerin ja veloitteiden välillä on Työsuojelun toimintaohjelma -kohdassa, jossa oli korjattavaa 5 työpaikalla, joista jokaiselle oli myös annettu veloite asiaan liittyen. Samoin oli toimittu Esimiesten valvontatehtävät -kohdassa, jossa 4 työpaikalla oli korjattavaa ja kaikille oli annettu veloite. Kuvassa 4 on nähtävillä Halmerin eri kohtien korjattavaa-maininnat. Vihreällä näkyvät ne työpaikat, joilla korjattavaa-maininta on johtanut myös veloitteen antamiseen tarkastuskertomuksessa ja punaisella ne työpaikat, joilla korjattavaa-maininta ei ollut johtanut veloitteeseen tarkastuskertomuksessa.



Kuva 4. Halmerin korjattavaa-merkintöjen yhteys tarkastuskertomuksessa annettuihin velvoitteisiin.

Työpaikoille annettiin myös velvoitteita, joiden yhteyttä Halmeri-lomakkeeseen ei havaittu. Useimmat näistä koskivat koneturvallisuutta, esimerkiksi puutteellisia koneiden suoja- uksia ja vaara-alueelle pääsyä. Lisäksi velvoitteita oli annettu työympäristöön liittyvistä asioista, kuten melusta, lämpöolosuhteista ja kohdepoistoista. Näiden lisäksi oli annettu

yksittäisiä veloitteita häirinnän käsittelymallin puuttumisesta, tiedottamisesta ja vaara- ja läheltä piti -tilanteiden tutkinnasta ilman, että Halmerissa oli niistä korjattavaa-mainintaa. Kaikkiin näihin veloitteisiin ei löydy suoraan puutetta vastaavaa kohtaa Halmeri-lomakkeesta. Veloitteita annettiin myös puutteista, joilla on suora yhteys lomakkeeseen. Esimerkkinä voidaan mainita kahden työpaikan veloitteet koskien työaikakirjanpitoa, vaikka Halmeri-lomakkeessa oli arvioitu kyseinen kohta kunnossa olevaksi.

4 KYSELYN TULOKSET

4.1 Kyselyn rakenne ja kyselytulosten analysointi

Kyselyssä vastaajien taustatietoina kysyttiin ainostaan, mihin henkilöstöryhmään (työntekijä, työnjohto tai johto) vastaaja kuuluu. Lisäksi tiedusteltiin työsuojelutoimikunnan olemassa oloa ja vastaajan tietoisuutta siitä. Kyselylomakkeen rungon muodosti 42 (johdon kyselyssä 46) työturvallisuuden kannalta suotuisaa väittämää, joita vastaajaa pyydettiin arvioimaan neliportaisella Likertin asteikolla vastausvaihtoehdoin: *Eri mieltä (1)*, *Jokseenkin eri mieltä (2)*, *Jokseenkin samaa mieltä (3)* ja *Samaa mieltä (4)*. Lisäksi vastaajalle tarjottiin mahdollisuus olla ottamatta kantaa väitteeseen erillisillä vastausvaihtoehdoilla *En tiedä (5)* ja *Ei koske minua (6)*.

Saman aihealueen väitteet ryhmiteltiin Halmeri-lomakkeen rakennetta mukaellen seitsemään osioon. Osioon liittyvien väitteiden numerot on esitetty suluissa osion nimen jälkeen. Osiot ovat: 1) Oma toiminta (3–11), 2) Johdon ja esimiesten toiminta (12–18), 3) Työsuojelun yhteistoiminta ja organisointi (19–26), 4) Turvallisuuden seuranta ja turvallisuushavaintojen käsittely (27–32), 5) Vaarojen selvitys, arviointi ja hallinta (33–40), 6) Työympäristö (41–44), 7) Työsuojelutehtävät ja -vastuut (50–53). Kyselyn viimeinen osio liittyen työsuojelutehtäviin ja -vastuisiin suunnattiin ainoastaan työnjohtajille ja johtajille. Summamuuttujien reliabiliteettia testattiin Cronbachin alfalla ja ne todettiin riittäväksi ($0,77 \leq \alpha$ - arvo $\leq 0,91$). Lisäksi kyselyssä oli neljä avointa kysymystä.

Kyselyn laatimisprosessi, rakenne ja sisältö sekä kyselyn toteutus on kerrottu tarkemmin hankkeeseen liittyvässä diplomityössä ”Turvallisuuden hallintamenettelyt työturvallisuustason mittarina” (Puro 2013).

Kyselylomake ja sen väitekohtaisten vastausten jakaumat on esitetty koko aineiston osalta liitteessä 1.

Kyselyn jokaisen osion väitteistä muodostettiin omat keskiarvosummamuuttujat (vastausvaihtoehtojen 1–4 perusteella), jotka nimettiin vastaavan kyselyn osion mukaan. *En tiedä* ja *ei koske minua* -vastaukset jätettiin kokonaan huomioimatta ja käsiteltiin puuttuvana tietona. Tilanteen katsottiin olevan hyvällä tasolla, jos summamuuttujan arvoksi tuli kolme tai enemmän.

Kyselyn vastauksia tarkasteltiin avointen kysymysten osalta koko aineistossa ja kyselyn summamuuttujia yrityskoon mukaan, henkilöstöryhmittäin ja summamuuttujien kokonaiskeskiarvon perusteella. Työpaikat jaettiin kahteen kokoluokkaan työntekijöiden lukumäärän perusteella: 1) 50 tai alle 50 työntekijää ja 2) yli 50 työntekijää. Henkilöstöryhminä olivat 1) työntekijät ja 2) työnjohtajat ja johtajat. Vastajaat jaettiin työpaikkansa kyselyn summamuuttujien kokonaiskeskiarvon perusteella kahteen ryhmään: 1) yritykset (30 %), joilla oli korkeimmat kyselyn keskiarvot, summamuuttujien keskiarvo $\geq 3,2$ ja 2) muut yritykset (70 %), summamuuttujien keskiarvo $< 3,2$. Näiden vastaajaryhmien kyselyvastausten eroavaisuuksia tarkasteltiin sekä summamuuttujakohtaisesti että yksittäisten väittämien tasolla. Kyselyyn osallistuneet työpaikat edustivat teollisuuden toimialaa ja suurin osa oli metalliteollisuutta, joten tuloksissa ei tehdä vertailuja toimialojen kesken. Aineiston analysoinnissa on käytetty SPSS 20 -tilasto-ohjelmaversiota. Ryhmien välinen ero on tilastollisesti merkitsevä, kun p-arvo on $\leq 0,05$.

4.2 Kyselyn tulokset

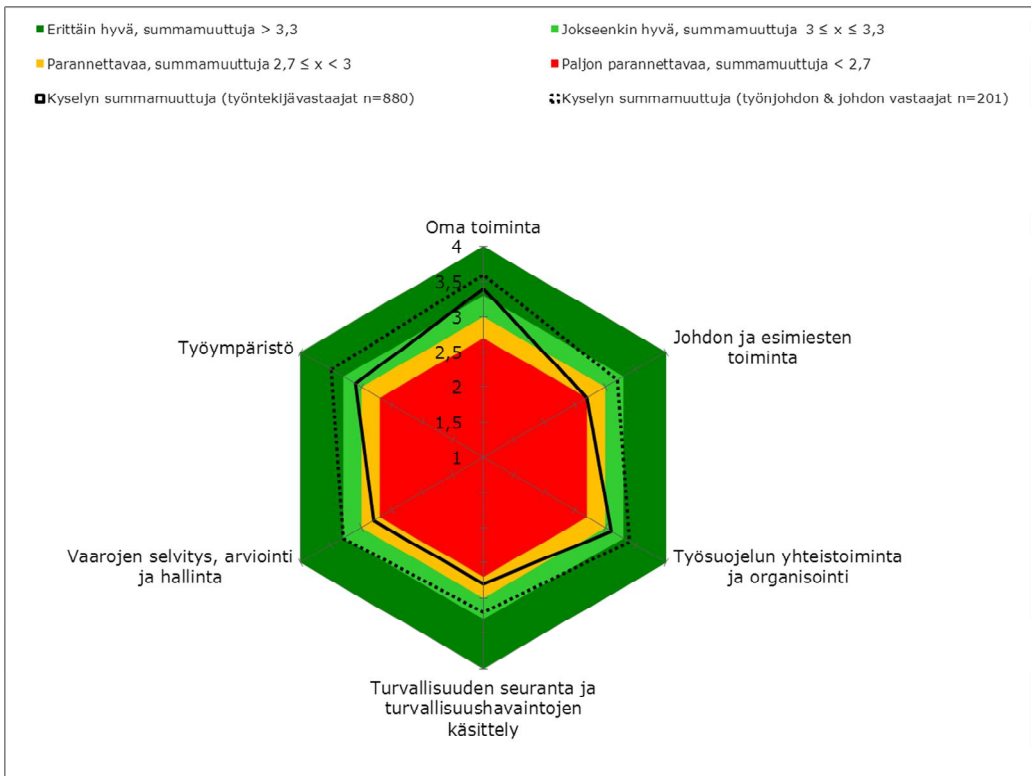
Kyselyn vastausprosentit vaihtelivat suuresti yritysten välillä. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että turvallisuustasoltaan hyvät yritykset saivat paremmat tulokset kaikissa kyselyn osioissa verrattuna heikomman turvallisuustason yrityksiin (Kuva 5). Eniten eroja ns. hyvien ja huonojen yritysten välillä esiintyi suunnitelmallisuudessa, järjestelmällisessä seurannassa sekä henkilöstön mukaanotossa työn kuormitus- ja vaaratekijöiden selvittämiseen. Erikokoisten yritysten välillä ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja millään työturvallisuusosion alueella, joten tuloksia ei raportoida erikseen yrityskoon mukaan.



Kuva 5. Kyselyn summamuuttujien keskiarvot kyselyssä korkeampia keskiarvoja saaneet vs. muut yritykset.

4.2.1 Henkilöstöryhmien väliset erot

Johto ja työnjohto arvioi yrityksen työturvallisuuden tason kaikkien osatekijöiden osalta paremmaksi kuin työntekijät (Kuva 6). Henkilöstöryhmien väliset erot olivat kaikki tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$). Molemmat henkilöstöryhmät pitivät omaa toimintaa kaikkein parhaimpana työsuojelun osa-alueena. Johto ja työnjohto arvioi kaikki osa-alueet hyvälle tasolle (keskiarvo yli 3,0). Kun taas työntekijät arvioivat heikoimmaksi osa-alueeksi johdon ja esimiesten toiminnan (keskiarvo 2,7). Työsuojelutehtäviä ja -vastuita käsittelevän osa-alueen väitteisiin vastasivat vain työnjohtajat ja johtajat, jotka arvioivat osa-alueen olevan hyvällä tasolla (keskiarvo 3,2)



Kuva 6. Summamuuttujien keskiarvot henkilöstöryhmittäin.

4.2.2 Oma toiminta

Oman toiminnan osalta erot yritysten välillä eivät olleet suuret eli yleensä vastaajat arvioivat oman toimintansa hyväksi kaikissa yrityksissä (vastaajien keskiarvo 3,5, asteikolla 1–4). Vastaajat arvioivat parhaiten väitteitä ”Tunnen työni keskeiset vaara- ja haittatekijät” sekä ”Otan toiminnassani huomioon myös työkaverieni turvallisuuden”. Heikoimmaksi arvioitiin ”Puutun asiaan aina, kun näen muiden työskentelevän vaarallisesti, laiminlyövä turvallisuuohjeita tai ottavan riskejä”.

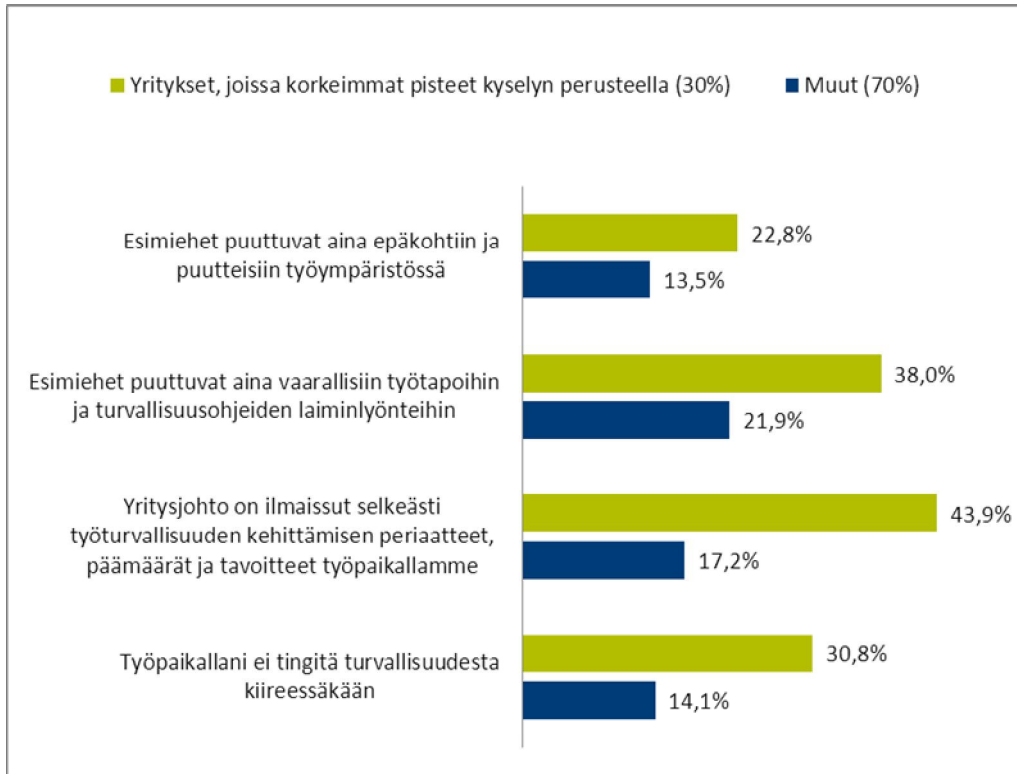
Tilastollisesti merkitseviä eroja korkeamman keskiarvon saaneiden yritysten ja muiden välillä esiintyi väitteissä: ”Ilmoitan havaitsemistani vioista, puutteista tai vaaratilanteista työympäristössä tai työmenetelmissä” (keskiarvo 3,7 vs. 3,6, $p=0,040$, vastaavasti), ”Olen saanut riittävästi perehdytystä ja koulutusta selviytyäkseni minulle kuuluvista töistä, myös mahdollisista häiriö- ja vaaratilanteista” (3,4 vs. 3,1, $p=0,006$, vastaavasti), ”Käy-

tän aina asiaankuuluvia työvälineitä, turvalaitteita ja henkilönsuojaimia” (3,4 vs. 3,3, $p=0,035$, vastaavasti) sekä ”Vähennän työni ruumiillista raskuudesta kiinnittämällä huomiota oikeisiin työasentoihin ja työliikkeisiin sekä hyödyntämällä käytettävissä olevia apuvälineitä” (3,3 vs. 3,2, $p=0,015$, vastaavasti).

4.2.3 Johdon ja esimiesten toiminta

Työturvallisuuteen liittyvä johdon esimiesten toiminta olivat kaikkien väittämien suhteen paremmalla tasolla korkeamman keskiarvon yrityksissä kuin muissa. Korkeamman keskiarvon yrityksissä väitteiden keskiarvot vaihtelivat 3,0–3,3 välillä, kun muissa yrityksissä vaihteluväli oli 2,5–2,7. Vastaajat arvioivat parhaiten väitettä ”Yritysjohto on ilmaissut selkeästi työturvallisuuden kehittämisen periaatteet, päämäärät ja tavoitteet työpaikallamme” ja heikoimmaksi ”Työpaikallani ei tingitä turvallisuudesta kiireessäkään”.

Tilastollisesti merkitsevät erot eri väitteiden osalta korkeamman keskiarvon ja muiden yritysten välillä vaihtelivat p -arvojen ollessa $< 0,001$ ja $0,014$ välillä. Kuvassa 7 on esitetty niiden väittämien samaa mieltä olevien prosenttikaumat, joissa erot korkeamman keskiarvon ja muiden yritysten välillä olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$). Eniten eroa esiintyi siinä, kuinka selkeästi yritysjohto ilmaisee työturvallisuuden kehittämisen periaatteet, päämäärät ja tavoitteet. Korkeamman keskiarvon yrityksissä yritysjohtoon selkeyden kanssa samaa mieltä olevien osuus oli reilu 40 % (44 %), kun se muissa yrityksissä oli noin joka kuudes (17 %).

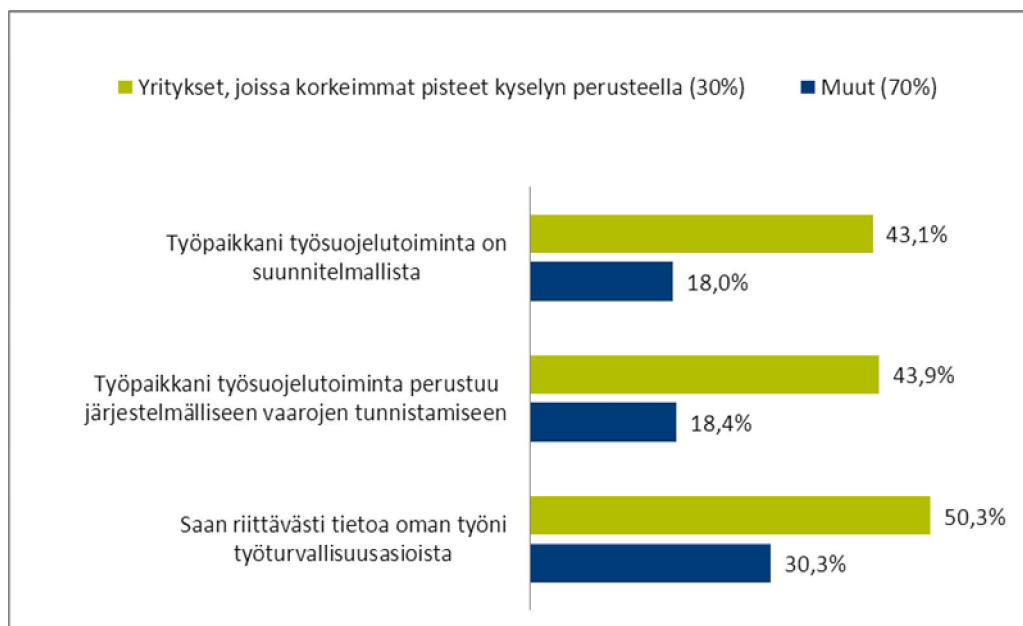


Kuva 7 Johdon ja esimiesten toimintaan liittyvän summamuuttujan tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) eroja sisältävien väitteiden "Samaa mieltä" olevien prosentiosuudet

4.2.4 Työsuojelun yhteistoiminta ja organisointi

Työsuojelun yhteistoimintaan ja organisointiin liittyvän osion suhteen korkeamman keskiarvon yrityksissä tilanne oli parempi kuin muissa yrityksissä kaikkien väittämien suhteen. Korkeamman keskiarvon yrityksissä väitteiden keskiarvot vaihtelivat 3,3–3,6 välillä, kun muissa yrityksissä vaihteluväli oli 2,8–3,0. Vastaajat arvioivat parhaiten väitettä "Työturvallisuus kuuluu kaikkeen päivittäiseen työntekoon" ja heikoimmaksi "Työpaikkani työsuojelutoiminta on suunnitelmallista" sekä "Työpaikkani työsuojelutoiminta perustuu järjestelmälliseen vaarojen tunnistamiseen".

Tilastollisesti merkitsevät erot eri väitteiden osalta korkeamman keskiarvon ja muiden yritysten välillä vaihtelivat p-arvojen ollessa $< 0,001$ ja $0,026$ välillä. Kuvassa 8 on esitetty niiden väittämien samaa mieltä olevien prosenttija-kaumat, joissa erot korkeamman keskiarvon ja muiden yritysten välillä olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$). Yritysten väliset erot tulevat esille työsuojelutoiminnan suunnitelmallisuudessa ja järjestelmällisyydessä.



Kuva 8 Työsuojelun yhteistoimintaan ja organisointiin liittyvän summamuuttujan tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) eroja sisältävien väitteiden "Samaa mieltä" olevien prosenttiosuudet korkeamman keskiarvon vs. muissa yrityksissä.

4.2.5 Turvallisuuden seuranta ja turvallisuushavaintojen käsittely

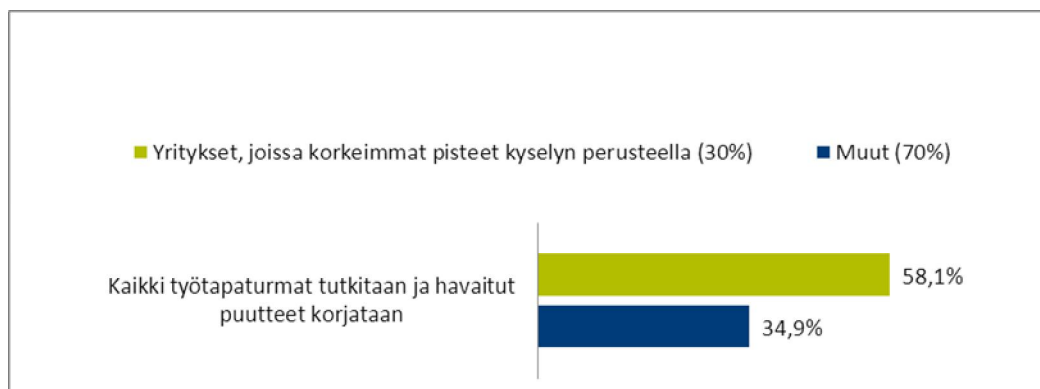
Turvallisuuden seurantaan ja työturvallisuushavaintojen käsittelyyn liittyvän osion suhteen korkeamman keskiarvon yrityksissä tilanne oli paremmin kuin muissa yrityksissä kaikkien väittämien suhteen. Korkeamman keskiarvon yri-

tyksissä väitteiden keskiarvot vaihtelivat 2,8–3,5 välillä, kun muissa yrityksissä vaihteluväli oli 2,4–3,0. Vastaajat arvioivat parhaiten väitettä ”Kaikki työtaturmat tutkitaan ja havaitut puutteet korjataan” ja heikoimmaksi ”Työyhteisömme työilmapiiriä seurataan säännöllisesti”.

Tilastollisesti merkitsevät erot eri väitteiden osalta korkeamman keskiarvon ja muiden yritysten välillä vaihtelivat p-arvojen ollessa < 0,001 ja 0,002 välillä.

Kuvassa 9 on esitetty väittämän

”Kaikki työtaturmat tutkitaan ja havaitut puutteet korjataan ” samaa mieltä olevien prosenttijakaumat, joissa ero korkeamman keskiarvon ja muiden yritysten välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Erottelevana tekijänä oli se, että työtaturmat tutkitaan ja puutteet korjataan. korkeamman keskiarvon yrityksissä suurempi osa vastaajista on sitä mieltä, että tapaturmat tutkitaan ja puutteet korjataan (58 % vs. 35 %, vastaavasti).



Kuva 9 Turvallisuuden seuranta ja turvallisuushavaintojen käsittely -summamuuttujan tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) eroja sisältävän väitteen ”Samaa mieltä” olevien vastaajien prosenttiosuudet korkeamman keskiarvon vs. muissa yrityksissä.

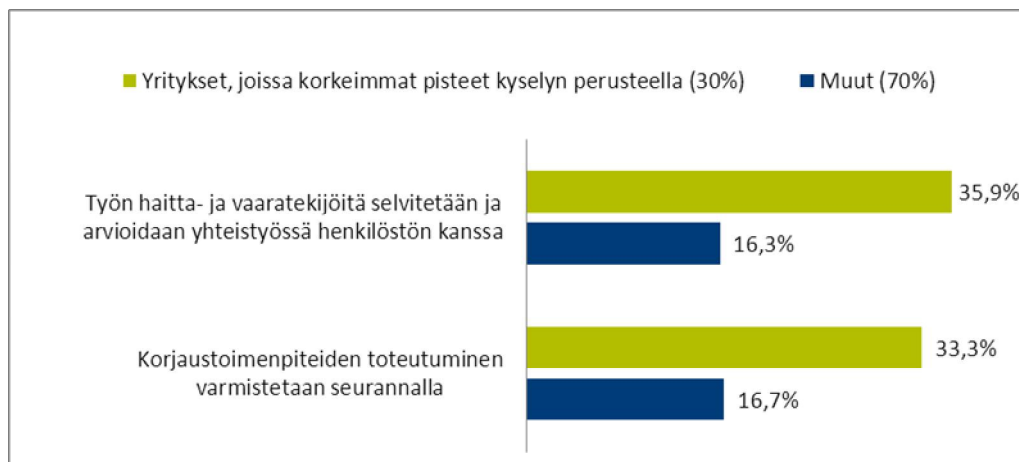
4.2.6 Vaarojen selvitys, arviointi ja hallinta

Vaarojen selvitykseen, arviointiin ja hallintaan liittyvän osion suhteen korkeamman keskiarvon yrityksissä tilanne oli paremmin kuin muissa yrityksissä

kaikkien väittämien suhteen. Korkeamman keskiarvon yrityksissä väitteiden keskiarvot vaihtelivat 2,9–3,3 välillä, kun muissa yrityksissä vaihteluväli oli 2,5–3,1. Vastaajat arvioivat parhaiten väitettä ”Työni fyysinen kuormitus on sopiva” ja heikoimmiksi ”Kaikki havaitut turvallisuuspuutteet/ongelmat korjataan välittömästi” sekä ”Kemialliset ja biologiset työympäristötekijät eivät vaaranna turvallisuuttani ja terveyttäni”.

Eri väitteiden väliset erot korkeamman keskiarvon ja muiden yritysten välillä vaihtelivat tilastollisesti $0,201 < p < 0,001$. Yritysten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työterveyshuollon osallistumisessa työn vaara- ja kuormitustekijöiden selvittämiseen eikä työn fyysisen tai henkisen kuormituksen sopivuudessa.

Kuvassa 10 on esitetty väittämien ”Työn haitta- ja vaaratekijöitä selvitetään ja arvioidaan yhteistyössä henkilöstön kanssa” sekä ”Korjaustoimenpiteiden toteutuminen varmistetaan seurannalla” samaa mieltä” olevien prosenttikaumat, joissa erot korkeamman keskiarvon ja muiden yritysten välillä olivat tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Erottelevana tekijänä yritysten välillä näyttää olevan henkilöstön osallistaminen sekä korjaustoimenpiteiden toteuttamisen seuranta. Korkeamman keskiarvon yrityksissä reilu kolmannes (36 %) on sitä mieltä, että henkilöstö otetaan mukaan työn haitta- ja vaaratekijöiden selvittämiseen ja arviointiin, kun vastaava osuus muissa yrityksissä on noin joka kuudes (16 %). Samoin kolmannes korkeamman keskiarvon yritysten vastaajista on sitä mieltä, että korjaustoimenpiteiden toteutuminen varmistetaan seurannalla vs muiden yritysten joka kuudenteen vastaajaan (33 % vs. 17 %, vastaavasti).



Kuva 10 Vaarojen selvitys, arviointi ja hallinta -summamuuttujan tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) eroja sisältävien väitteiden "Samaa mieltä" olevien prosenttiosuudet korkeamman keskiarvon vs. muissa yrityksissä.

4.2.7 Työympäristö

Työympäristöosio arvioitiin yleisesti ottaen melko hyväksi molemmissa yritysyryhmissä. Tosin korkeamman keskiarvon yrityksissä tilanne oli tämänkin osion suhteen paremmin kuin muissa yrityksissä. Erot yritysten välillä vaihtelivat tilastollisesti $0,026 \leq p \leq 0,002$ välillä. Korkeamman keskiarvon yrityksissä väittämien keskiarvot vaihtelivat 3,3–3,6 välillä, kun muissa yrityksissä vaihteluväli oli 3,0–3,3. Vastaajien mukaan parhaimmat arvot sai väite "Asianmukaisia henkilönsuojaimia on riittävästi saatavilla" ja alhaisimmat arvosanat tulivat väitteistä

"Käytössä olevat koneet, laitteet ja työkalut ovat tarkoituksenmukaiset, turvalliset ja ne pidetään kunnossa", Työympäristö (työskentelytilat, käytävä- ja varastotilat, piha-alueet) on turvallinen" sekä "Terveys- ja turvallisuusnäkökohdat otetaan huomioon työtilojen, työn ja työvälineiden suunnittelussa ja hankinnoissa".

4.2.8 Työsuojelutehtävät ja -vastuut

Työsuojelutehtävät ja vastuu-osioon vastasivat vain johdon ja työjohdon edustajat. Heidän arvionsa mukaan tämä osa-alue oli hyvällä tasolla (keskiarvo yli 3,0). Tässäkin osiossa korkeamman keskiarvon yritykset olivat eri väittämien suhteen paremmalla tasolla kuin muut yritykset. Korkeamman keskiarvon yritysten väittämien keskiarvot vaihtelivat 3,4–3,6 välillä, kun se muissa yrityksissä oli 3,0–3,4 välillä. Parhaimmaksi arvioitiin väite ”Tunnen omat työsuojeluvastuuni ja -tehtäväni” ja alhaisimmat arviot sai väitteet ”Työsuojelutehtävät ja -vastuut on määritetty selkeästi ja kirjattu esimiesten tehtäväkuviin” sekä ”Minulla on riittävästi työaika työturvallisuusasioiden hoitamiseen”. Yritysten välillä oli tilastollisesti merkitsevät erot kolmessa väittämässä neljästä ($0,048 < p < 0,007$). ”Työsuojeluvastuut ja tosiasialliset toimivaltuudet ovat tasapainossa” -väittämän suhteen ei esiintynyt tilastollisesti merkitsevää eroa yritysten välillä ($p=0.133$).

4.2.9 Erityisen hyvin hoidetut asiat ja tärkeimmät kehittämiskohteet

Avoimissa kysymyksissä vastaajaa pyydettiin nimeämään omalta työpaikaltaan sekä erityisen hyvin hoidettuja asioita koskien työturvallisuutta, työterveyttä tai työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä että tärkeimpiä kehittämiskohteita niihin liittyen. Lukumääräisesti eniten mainintoja saivat seuraavat asiat:

ERITYISEN HYVIN HOIDETUT ASIAT:	TÄRKEIMMÄT KEHITTÄMISKOHTEET:
- työterveyshuollon järjestäminen	- ilmastoinnin ja ilmanlaadun parantaminen
- henkilösuojaimet ja muut työvarusteet	- työergonomian kehittäminen
- työkykyä ylläpitävä toiminta	- työpaikan yleinen järjestys ja siisteys
- työolosuhteet ja erityisesti niiden kehittämistyö	- työolosuhteet (lämpötila, vetoisuus, melu, valaistus)
- työsuojelutoiminnan organisointi	- koneiden ja välineiden kunnossapito ja turvallistaminen (sekä yleisenä mainintana, että yksittäisten koneiden tasolla)

Kehittämiskohteissa korostui työhön ja työympäristöön liittyvät kehittämiskohteet, mutta kehittämiskohteita tunnistettiin myös liittyen työsuojelutoiminnan organisoimiseen.

4.2.10 Vastaajan omat mahdollisuudet edistää työpaikkansa työturvallisuutta

Vastaajia pyydettiin kertomaan omista mahdollisuuksistaan edistää työpaikkansa työturvallisuutta. Vastaajat tunnistivat muun muassa seuraavia keinoja:

- oma aktiivisuus (kehitysehdotusten ja vaaratilanneilmoitusten tekeminen, puutteista ilmoittaminen ja/tai niiden korjaaminen itse),
- järjestyksen ja siisteyden ylläpito,
- huolellisuus ja harkitsevaisuus,
- ohjeiden noudattaminen,
- turvalaitteiden ja henkilönsuojainten käyttäminen,
- esimerkin näyttäminen.

Työnjohtajien ja johtajien vastauksissa mainittiin turvavälineiden/henkilönsuojainten hankkiminen sekä turvallisuusasioiden huomioiminen työn ja työympäristön suunnittelussa ja hankinnoissa. Johtajavastaajat olivat lisäksi tunnistaneet omaksi mahdollisuudekseen toimintatapojen luomisen ja resurssien varmistamisen.

4.2.11 Turvallisuuden seuranta ja mittaaminen

Turvallisuuden seuranta ja mittaamista kartoitettiin avoimella kysymyksellä, jossa vastaajaa pyydettiin kertomaan työpaikallaan käytössä olevista menetelmistä, mittareista ja tunnusluvuista. Mittaaminen perustui suurimmalla osalla kohdetyöpaikoista perinteisiin reagoiviin mittareihin ja yleisimmin mainittuja mittareita ja menetelmiä olivat

- työtapatuemat (lukumäärä, tapatumattomat päivät, vakavuus)
- sairauspoissaolot
- läheltä piti -tilanteet ja muut turvallisuuspoikkeamat
- turvallisuuskierrokset (toistotaajuus vaihteli viikosta vuoteen)
- jatkuva, päivittäinen seuraaminen työnjohdon ja/tai työsuojeluhenkilöstön toimesta,
- riskikartoitukset, työhygieeniset mittaukset,
- työterveyshuollon tekemät työpaikkakäynnit ja terveystarkastukset.

Joidenkin työpaikkojen kohdalla johdon edustajien mainitsemat mittarit ja menetelmät tunnettiin huonosti työntekijöiden keskuudessa.

5 TYÖPAIKKAKÄYNNIT, KEHITTÄMISKOHTEET JA TYÖPAIKKOJEN YHTEINEN SEMINAARI

Seuraavassa kerrotaan työpaikkakäyntien tulokset, jotka on raportoitu Halmerin otsikoiden mukaisessa järjestyksessä. Hankkeen työpaikkakäynnit nauhoitettiin tutkijoiden muistin tueksi. Käynnin ja nauhoituksen perusteella työpaikkakäynneistä tehtiin päiväkirjat, joihin koottiin työpaikkakäynnin sisältö tiivistetyssä muodossa. Raportointivaiheessa työpaikkakäynnit palautettiin mieleen lukemalla päiväkirjat. Päiväkirjojen sisältö käytiin läpi laadullista sisällönanalyysiä hyväksi käyttäen. Sisällönanalyysissa päiväkirjoista haettiin keskeisiä, toistuvia teemoja. Päiväkirjoihin koottiin myös tutkijoiden työpaikkakäynneillä havaitsevia työpaikkojen hyviä työsuojelukäytäntöjä. Analyysivaiheessa käytännöt koottiin yhteen ja raportoitiin teemoittain. Hyvät käytännöt on esitetty kootusti raportin liitteessä 4.

5.1 Työpaikkakäyntien tulokset

Työpaikkakäynnillä keskusteltiin siitä, millaisen kuvan kyselytulokset työpaikan edustajien mielestä antoivat; kokivatko he, että tulokset kuvasivat heidän työpaikkaansa todenmukaisesti. Lisäksi työpaikkojen edustajat pohtivat mahdollisia syitä siihen, miksi tulokset ovat sellaiset kuin ovat.

Yleisesti heikkoja kyselytuloksia selitettiin heikolla taloustilanteella tai -näkömällä, joka heijastuu henkilöstön työskentelyilmapiiriin. Jossain tunnistettiin, että tehtaan johto oli vaihtunut ja johtamistapa muuttunut neuvottelevasta sanelupolitiikaksi. Suhtautuminen kyselyn vastauksiin vaihteli. Osalla työpaikoista odotuksia negatiivisemmat kyselyn tulokset herättivät aidosti pohtimaan oman työpaikan turvallisuuden tilaa työn tekemisen tasolla. Työpaikkakäynnillä pohdittiin asialähtöisesti, mistä negatiiviset vastaukset johtuvat. Joillakin työpaikoilla johto otti palautteen henkilökohtaisesti ja koki, että vaikka johto on omasta mielestä tehnyt paljon ja panostanut työturvallisuuteen, henkilöstö ei ole mihinkään tyytyväinen ja kritisoi, kun saa tilaisuuden anonyymisti kritisoida esimiehiä ja johtoa.

Työelämän yhä nopeammin tapahtuvat muutokset, esimerkiksi yt-neuvottelut, yrityksen nopea kasvu ja henkilö- tai omistajavaihdokset, vaikuttavat merkittävästi myös työsuoje-

luun. Muutokset voivat näkyä ilmapiiriongelmina työpaikoilla ja lisäävät tarvetta henkisen hyvinvoinnin huomioimiselle. Tämän lisäksi koettiin, että työsuojelu saattaa jäädä jalkoihin muutoksen keskellä. Henkilövaihdokset aiheuttavat muutoksia ja työturvallisuusasioiden hoitaminen saattaa unohtua muiden paineiden takia.

5.1.1 Työsuojelun yhteistoiminta ja organisointi

Työpaikoilla oltiin hyvin tietoisia työturvallisuuden ja työsuojelun lakisääteisydestä. Sen sijaan aina ei oltu mielletty työsuojelun hyödyllisyyttä ja perimmäistä tarkoitusta. Työpaikat hoitivat asiat lain edellyttämien minimivaatimusten mukaisiksi, mutta kaikilla työpaikoilla ei välttämättä oltu mietitty työsuojelua työpaikan henkilöstön hyvinvoinnin tai tulokellisuuden näkökulmasta. Työsuojelusta puhuttiin usein koneturvallisuutena tai työympäristöön liittyvänä turvallisuutena. Myös työn fyysisestä kuormituksesta sekä kemiallisista ja fysikaalisista altisteista puhuttiin jonkin verran. Henkinen hyvinvointi tai työhyvinvointi ei juurikaan tullut esiin keskusteluissa. Työturvallisuus-toiminnan laajentamisen työhyvinvointitoiminnaksi arveltiin yhdessä työpaikassa olevan resurssikysymys. Nykyisillä resursseilla kyseinen työpaikka pystyy vastaamaan lähinnä työympäristö- ja tapaturmakysymyksiin.

Työpaikkojen tietoisuus työsuojelutoiminnasta vaihteli. Edustuksellisen työsuojelun² toimijat olivat joillakin työpaikoilla yllättyneitä henkilöstön negatiivisista vastauksista, koska työsuojelutoimijoiden mielestä työpaikalla oli tehty hyvinkin paljon turvallisuuden takamiseksi. Työpaikkojen edustajat pohtivat, voivatko negatiiviset käsitykset johtua siitä, että henkilöstö mieltää ainoastaan reagoivat toimet, kuten tapaturmien tutkinnan, työsuojelutoiminnaksi. Ennakoivat toimet, esimerkiksi jatkuva tarkkailu, eivät välttämättä ole niin näkyvää ja tiedostettua työsuojelutoimintaa.

Työsuojelun yhteistoiminta miellettiin joko edustukselliseksi työsuojelutoiminnaksi tai välittömäksi työsuojelutoiminnaksi³. Työpaikat olivat pääsääntöisesti organisoineet edustuksellisen työsuojelun lainmukaisesti. Pienissä työpaikoissa välittömän työsuojelun merkitys korostui. Työturvallisuuteen liittyvät asiat hoidettiin esimiehen ja alaisen välisessä päivittäisessä kanssakäymisessä tai työpaikan säännöllisissä viikko- tai osastopalaveris-

² Edustuksellisella työsuojelulla tarkoitetaan nimettyä työsuojelupäällikköä ja valittuja työsuojeluvaltuutettua, -varavaltuutettuja ja työsuojelutoimikuntaa.

³ Välittömällä työsuojelutoiminnalla tarkoitetaan linjaorganisaatiossa tapahtuvaa tehtävänkuvien mukaista työsuojelutoimintaa.

sa. Isoilla valistuneilla työpaikoilla turvallisuusasiat tulivat esiin tuotannosta käsin TTT-, laatu- tai vastaavassa järjestelmässä. Edustuksellinen työsuojelu ei välttämättä osallistunut laatu järjestelmän laatimiseen tai auditointiin.

Yhdellä työpaikalla läsnä oli konsernin henkilöstöhallinnon edustaja, jolla oli vahva luottamus hallintajärjestelmiin. Hänen mukaansa järjestelmien olemassaolo ja kertaluontoinen tiedotus tai kirjallinen materiaali sisäisessä sähköisessä järjestelmässä saa aikaan tavoiteltua toimintaa. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu paikallisesti kuitenkin tunnisti, että työpaikalla on puutteita mahdollisuudessa toimia turvallisesti ja edistää turvallisuutta aktiivisesti.

Johdon kiinnostus työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kohtaan kuuluu myös välittömään työsuojeluun. Johdon sitoutuminen työturvallisuuteen näkyi työsuojelun toteutuksessa, resursoinnissa ja työturvallisuuden arvostuksessa työpaikalla. Vastaavasti toiminnassa oli nähtävissä myös hyvin, jos yrityksen johto ei ollut tiedostanut työturvallisuuden merkitystä tai ei ollut sitoutunut sen parantamiseen. Johdon kiinnostusta koskevan kysymyksen negatiivisten vastausten syitä pohdittaessa esitettiin kysymys siitä, missä tilanteissa henkilöstö vastaa kysymykseen myönteisesti. Keskusteluissa tuli esiin, että johdon kiinnostus koetaan positiiviseksi, kun johto vierailee tuotantotiloissa säännöllisesti ja johto mielletään henkilöksi, jota tavataan kasvokkain. Keskusteluissa kuvattiin tilanteita, joissa työpaikalla oli investoitu ennakoivaan työturvallisuuteen huomattavia määriä (esimerkiksi kone- ja laitehankinnat, tyky-toiminta) ja lisätty henkilöresursseja edustukselliseen työsuojeluun, mutta siitä huolimatta henkilöstö koki, että johto ei ollut kiinnostunut henkilöstön terveydestä. Tämä ilmeni erityisesti työpaikoilla, jotka toimivat osana suurempaa konsernia, jossa yrityksen johto voi olla työntekijöille hyvin kaukaista. Johdon sitoutumisen ja työsuojeluun annettujen resurssien puute näkyi jollakin työpaikalla myös edustuksellisen työsuojelun toimijoiden turhautumisena.

Osalla työpaikoista niin työsuojelu- kuin muukin yhteistoiminta oli hyvin kehittynyttä. Niillä tehtiin työn ja työympäristön kehittämistä yhdessä työntekijöiden kanssa. Toisilla työpaikoista yhteistoiminta oli taas selvästi hyvin alkeellisella tasolla, yrityksen toimintakulttuuriin ei kuulunut asioiden yhteinen käsittely johdon ja työntekijöiden kesken tai työntekijöiden mukaan ottaminen suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Työsuojeluvaltuutetun rooli oli monella työpaikalla riippuvainen tehtävää hoitavan henkilön kokemuksesta, saadusta koulutuksesta ja omasta mielenkiinnosta työsuojelutehtäviä kohtaan. Joidenkin työpaikkojen edustajat esimerkiksi mainitsivat, että valtuutetun rooli on tullut näkyvämmäksi, kun tehtävää hoitanut henkilö oli vaihtunut. Työsuojeluvaltuutettujen koulutuksessa oli puutteita monella työpaikalla. Valtuutetut eivät olleet saaneet tehtäviinsä ollenkaan koulutusta tai käydystä koulutuksesta oli ehtinyt vierähtää pitkä aika. Työsuojelutyöhön käytettävissä oleva aika vaihteli. Yhdellä työpaikalla valtuutettu koki ongelmalliseksi esimerkiksi sen, että normaalien työtehtävien ohessa on miltei mahdotonta pysyä perillä muun muassa työtä koskevan lainsäädännön muutoksista.

Työsuojelupäälliköiden toimintaedellytykset vaihtelivat laajasti riippuen henkilön omasta tietopohjasta, työsuojeluosaamisesta ja päällikön tehtäviin käytettävissä olevista resursseista. Suurimmalla osalla hankkeeseen osallistuneista työpaikoista työsuojelupäällikkö hoiti päällikön tehtäviä oman toimensa (esim. tuotantopäällikkö, toimitusjohtaja) ohella. Näiden roolien yhdistämisessä koettiin jonkin verran ristiriitaa. Myös päällikön ajankäyttö eri tehtäviin asetti haasteita tehtävän hoitamiseksi. Päällikkyyttä oli usein henkilöllä, jolla on muutoinkin paljon työtä ja kiireitä. Joillakin työpaikoista pohdittiin, onko nykyinen työsuojelupäällikkö oikea henkilö tehtävään, jos ei muilta kiireiltään ehdi keskittymään työsuojeluasioihin.

Työntekijöiden parempaa vastuunottoa omasta ja työtovereiden turvallisuudesta huolehtimisessa peräänkuulutettiin myös joillakin työpaikoilla. Työnantajan edustajat kokivat, että sekä työnantajan lisäksi myös työntekijöiden on hoidettava oma osansa työpaikan turvallisuuden edistämiseksi. Työssä tarvittavien suojainten käyttämistä, sovittujen turvallisuusohjeiden ja sääntöjen noudattamista ja muita työntekijän oman toiminnan piirissä olevia asioita pidettiin osoituksena vastuunotosta.

Työsuojelun toimintaohjelmien laatu vaihteli suuresti eri työpaikkojen välillä. Osana suurempaa konsernia toimivilla työpaikoilla saattoi olla käytössä konsernitason ohjelma. Työsuojelun toimintaohjelman ei voitu sanoa aina kertovan työpaikan todellisesta toiminnasta. Toimintaohjelma saattoi olla vaatimatonta, vaikka työpaikalla oli paljon työsuojelutoimintaa. Toisaalta toimintaohjelma voi olla mittava, mutta kaikkea ohjelmassa olevaa ei oltu toteutettu tai käytetty käytännössä. Työpaikoilla oli lisäksi olemassa erilaisia toimintajärjestelmiä, sertifikaatteja ja kirjattuja toimintamalleja työsuojeluasioissa, mutta monella

työpaikalla olisi pohdittava tarkemmin, mikä on niiden yhteys työsuojelun toimintaohjelmaan, arjen työhön ja miten ne välittyvät henkilöstön tietoon.

Työpaikkojen työsuojelutiedon kulussa ja levittämisessä oli havaittavissa jonkin verran ongelmia. Tiedonkulun puutteiden takia työsuojelutoiminta ei välttämättä näkynyt henkilöstölle ja siksi myös koettiin, että siihen ei työpaikalla panosteta riittävästi. Tiedonsaannin puutteet näkyivät usein myös ilmapiirikyselyjen tuloksissa. Tiedottaminen henkilöstölle tapahtui sähköpostitse, työpaikkojen sisäisissä verkkoympäristöissä, ilmoitustauluilla ja erilaisissa palavereissa, työsuojeluvaltuutettu mainittiin monella työpaikalla työsuojelutiedon lähteeksi ja eteenpäin viejäksi. Viikkopalaverit koettiin hyväksi käytännöksi. Palavereissa asioista myös keskustellaan ja turvallisuusasiat ovat luontevasti esillä. Jos asioista tiedotetaan pelkästään kirjallisesti työpaikkojen sisäisissä verkkoympäristöissä tai ilmoitustauluilla, piilee vaara, että asiat hukkuvat järjestelmän syövereihin tai ilmoitustaulun paperimassaan. Paikallaan oleva tiedotus koettiin hankalaksi erityisesti työpaikoilla, jossa työntekijällä ei ole kiinteää työpistettä. Toisaalta työntekijöiltä odotetaan myös aktiivisuutta. Jos asiat ovat epäselviä, niistä pitää kysyä. Palavereissa on palaverien koollekutsujien mukaan aina mahdollisuus kysyä.

5.1.2 Työntekijöiden opetus ja ohjaus

Työpaikoilla oli pääsääntöisesti hyvät perehdytyskäytännöt. Näin ollen perehdytykseen liittyvät positiiviset vastaukset eivät yllättäneet, koska perehdytyksen toteuttamiseen on olemassa vakiintuneet toimintatavat.

Muutamilla työpaikoilla ilmeni puutteita työturvallisuusasioiden perehdytyksessä: niitä ei kuulu perehdytykseen, vaikka itse työhön perehdytys muutoin oli kunnossa. Jollain työpaikalla epäiltiin myös perehdytyksen yhteneväisyyttä. Kukaan esimies perehdyttää alaisensa, mutta ei ollut varmaa tietoa, saavatko kaikki samanlaisen perehdytyksen. Kyseisellä työpaikalla tunnistettiin tarve perehdytyskansion päivittämiseen ja perehdytyksen kertaamiseen esimiesten kanssa. Yhdellä työpaikalla perehdytykselle oli asetettu viikkokohtaiset oppimistavoitteet ja perehdytyksestä vastaava henkilö sai työstä myös erillisen korvauksen, silti epäiltiin toteutuuko perehdytys kaikilta osin suunnitellun mukaisesti vai kuitataanko vain lomakkeet.

Perehdyttäjälle oli pääosalla työpaikoista olemassa kansio tai tarkistuslista, jonka mukaan perehdytys käydään läpi. Usealta työpaikalta puuttui kuitenkin työntekijälle annettava

”kättä pidempi”, jonkinlainen muistilista tai vihkonen, josta perehdytyksessä käytyjä asioita olisi mahdollista myöhemmin tarkistaa.

Työkohtaisissa tai konekohtaisissa kirjallisena tai kuvien avulla toteutetuissa ohjeissa huomattiin puutteita joillakin työpaikoilla. Samoin ergonomia-asioiden opastuksessa koettiin olevan puutteita, vaikka työsuoritukseen oli muilta osin olemassa ohjeet ja se oli työntekijälle opastettu. Jollakin työpaikalla kirjalliset työohjeet puuttuivat ja työn opastus oli vain suullisen tiedon varassa.

Yhdellä työpaikalla ulkomaalaisille työntekijöille oli sattunut useita samantyyppisiä tapaturmia. Turvallisuusohjeiden käännettäminen työntekijöiden omalle kielelle ja tiiviimpi valvonta olivat auttaneet poistamaan nämä tapaturmat.

Yhteisen työpaikan kysymykset nousivat esiin osalla työpaikoista. Turvallisuustoiminta oli rajallista, kun samalla työskentelypaikalla oli useita toimijoita, eikä turvallisuustietoa ja -käytäntöjä oltu välttämättä yhteisesti jaettu. Jollakin työpaikalla oli olemassa urakoitsijoille opas, mutta sitä ei oltu välttämättä käytetty, jonka vuoksi perehdytyksessä oli puutteita. Joillakin työpaikoilla taas oli olemassa hyvä perehdytysmateriaali, mutta sitä ei oltu annettu urakoitsijoille. Yhdellä työpaikalla tätä käytäntöä oli muutettu työsuojelutarkastuksen jälkeen.

5.1.3 Esimiesten ja organisaation toiminta

Esimiesten valvontavastuu toteutui vaihtelevasti työpaikoilla. Muutamilla työpaikoilla kerrottiin esimerkkejä kirjallisista huomautuksista ja sanktiosta. Esimiesten riittävästä ja ajanmukaisesta turvallisuustietoisuudesta ei kaikilla työpaikoilla oltu varmoja tai epäiltiin turvallisuustietoisuuden riittävyttä, vaikka esimiehiä oli pyritty kouluttamaan tehtäviinsä. Laajat esimiesalueet ja työnjohdon suuri työtehtävien määrä olivat tekijöitä, jotka vaikuttivat esimiesten valvontatehtävien onnistumiseen. Keskusteluissa heräsi epäily, että vaikka esimiehet oli ohjeistettu valvontatehtäviin, valvontaa ei käytännössä toteutettu. Jos esimiehet eivät olleet saaneet riittävästä koulutusta työturvallisuusasioihin, eikä heillä näin ollen ollut niistä tietoa, he eivät välttämättä ymmärtäneet omaa vastuutaan työntekijöistä ja heidän työturvallisuudestaan. Tämä voi vaikuttaa siihen, että työsuojelunäkökulmaa ei aina huomioitu, turvattomaan toimintaan ei puututtu tai työntekoa ei valvottu. Työnteon valvontaa vaikeutti myös se, että usealla työpaikalla työntekijät tekivät esimerkiksi kahta vuoroa, mutta esimiehet olivat paikalla vain päiväsaikaan tai työntekijät tekivät työtä asiakkaan tiloissa.

Joillakin työpaikoilla kerrottiin, että esimiesten tehtäväkuviin oli kirjattuna esimiesvastuut. Yhdessä työpaikassa esimiesvastuut oli mainittu työsuojelun toimintaohjelmassa, esimiehiä oli koulutettu ja asioita käsitelty esimiespalaverissa, mutta jostain syystä henkilöstö oli kuitenkin kokenut, että esimiesten toimivaltuuksissa oli puutteita. Työpaikakäynnillä keskusteltiin siitä, että työnjohdon työsuojeluvastuut ja toimivaltuudet on saatava tasapainoon, johon liittyy myös työajan käyttö. Esimiesten vastuun hämärtymistä tunnistettiin enemmän niiden esimiesten kohdalla, jotka olivat edenneet esimiestehtäviin työntekijöiden keskuudesta. Hyvä esimerkki esimiesten yhtenäisestä toimintavasta oli se, että esimiespalaverissa sovittiin, miten puututaan suojalasiensa käyttämättömyyteen. Esimiehet sopivat keskenään, montako kertaa voi huomauttaa, ennen kuin annetaan varoitus.

Joillakin työpaikoilla ajateltiin, että työturvallisuusasiat kuuluvat pelkästään edustuksellisen työsuojelun toimijoille ja tästä johtuen esimiehet siirsivät turvattomaan toimintaan puuttumista työsuojeluvastuutetuille tai -päälliköille. Vastuuta työturvallisuudesta pyrittiin ulkoistamaan myös työsuojelutarkastajalle. Kun hän on käynyt tarkastamassa työpaikan ja todennut olosuhteiden olevan lainmukaiset, työsuojelutoiminnan koettiin olevan kunnossa.

Kiire ja tuotannossa olevat paineet näkyivät joillakin työpaikoilla myös koettuna ristiriitana turvallisuuden ja tuottavuuden välillä. Se saattoi vaikuttaa siihen, huomautettiin turvallisuuksipuutteista työntekijöille, jos katsottiin niiden korjaamisen hidastavan työntekoa merkittävästi. Yhdellä työpaikalla kerrottiin, että esimiehet eivät painosta työntekijöitä työskentelemään nopeammin, vaan työntekijät itse luovat paineen kiirehtiä ja samalla ehkä luistavat apuvälineiden käytöstä.

Halmeri-lomakkeessa tämän otsikon alle kuuluvat myös kunnossapito sekä suunnittelu ja hankinnat. Työturvallisuuden huomioonotto suunnittelussa ja hankinnoissa koettiin vähäiseksi, vaikka työpaikoilla oltiin tietoisia, että suunnittelun aikainen asioihin vaikuttaminen on yleensä taloudellisempaa kuin jälkikäteen korjaaminen. Joillain työpaikoilla todettiin, että jälkikäteen korjataan asioita, jotka olisi voinut huomioida jo suunnitteluvaiheessa. Asioiden korjaaminen jälkikäteen hankaloittaa työn tekemistä ja tuotantoa. Työntekijöiden mukana olo esimerkiksi toimitilojen tai layoutin suunnittelussa vaihteli. Koneiden hankinnoista todettiin esimerkiksi, että ei pyritä ostamaan halvinta konetta, jos tiedetään että se

ei täytä turvallisuusvaatimuksia. Koneiden ja laitteiden turvallisuuden tarkistaminen hankintavaiheessa saattaa kuitenkin olla hankalaa ja tämä tuottaa myöhemmin yllätyksiä.

Kunnossapidon toteutus vaihteli työpaikoittain omien työntekijöiden ja ulkopuolelta ostettujen palvelujen välillä. Työpaikoilla oli pääosin ymmärretty hyvin se, että toimivat koneet ja työkalut ovat edellytys myös tehokkaalle ja turvalliselle työskentelylle, jolloin kunnossapidosta pyrittiin huolehtimaan mahdollisimman hyvin.

5.1.4 Omat työsuojelutarkastukset ja työoloja koskevat aloite- ja ilmoitusmenettelyt

Halmeri-lomakkeessa tarkennetaan omien työsuojelutarkastusten tarkoittavan työympäristön ja työtapojen jatkuvaa seurantaa esimerkiksi havainnointikierroksilla. Työpaikoilla seurantaa tapahtuu sekä jatkuvana päivittäisenä työtilanteiden valvontana ja tarkkailuna että systemaattisina seurantatapahtumina, esimerkiksi turvallisuuskierroksina, joista tehdään myös kirjallinen dokumentaatio. Omina työsuojelutarkastuksina mainittiin 5S-kierrokset ja vastaavat erilaiset turvallisuuskierrokset. Turvallisuuskierrosten osallistujien kokoonpano vaihteli, mutta yleensä niissä oli läsnä sekä työnantajan että työntekijöiden edustaja, joka oli tavallisimmin työsuojeluvaltuutettu. Esimiesten osallistumista oman alueensa kierrokseen pidettiin tärkeänä, koska siten työturvallisuus integroituu linjaorganisaation toimintaan. Turvallisuuskierroksia toteutettiin erilaisin väliajoin vaihdellen parista viikosta kuukausiin.

Joillakin työpaikoilla kerrottiin, että omia kierroksia oli tehty aiemmin, mutta ne olivat pikku hiljaa jääneet pois. Syyksi tähän mainittiin esimerkiksi se, että joka kierroksella havaittiin samat virheet ja ongelmat, joita ei kuitenkaan koskaan saatu korjattua. Tämä aiheutti turhautumista. Samaa ongelmaa oli havaittu myös turvallisuushavaintojen, aloitteiden tai läheltä piti -ilmoitusten kohdalla.

Työpaikan työturvallisuuden mittareina mainittiin tapaturmattomat päivät, tapaturmien määrä ja niistä aiheutuneet poissaolot. Myös tapaturmapaikat ja -tyypit olivat melko hyvin tiedossa. Sairauspoissaolot olivat myös tyypillistä seurattavaa tilastotietoa. Määrien lisäksi useilla työpaikoilla seurattiin myös sairauspoissaolojen syitä. Pienimmillä työpaikoilla (n. 20 työntekijää) sairauspoissaoloprosentista oli harvoin tietoa. Pitkät poissaolot olivat muistissa ja toistuvia lyhyitä poissaoloja ei ollut tai ne eivät olleet herättäneet huomiota. Yhdellä työpaikalla sairauspoissaolot oli liitetty tulospalkkioon.

Henkilöstökyselyt liitettiin tavallisesti työilmapiirikyselyihin. Tutkimuskyselyn heikkoihin tuloksiin arveltiin syyksi työpaikan ilmapiirikyselyjen puutteelliset palautekäytännöt. Työpaikoilla toteutettiin kyselyjä, mutta niiden jatkotoimenpiteet olivat jääneet vaillinaisiksi. Kyselytiedon hyödyntäminen ei välttämättä näkynyt työntekijätasolle. Toisena heikkojen tulosten selittäväenä tekijänä työpaikoilla pidettiin aloitettua ilmapiirikyselykäytäntöä, jossa kyselyt toteutetaan muutaman vuoden välein, jolloin henkilöstö ei välttämättä pidä sitä vielä säännöllisenä. Joillakin työpaikoilla todettiin, että työsuojelutoiminnan kohdentamiseen myös henkisen puolen asioihin olisi tarvetta. Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista oli ilmennyt ja niihin ei puututtu riittävästi.

Turvallisuushavainto-, aloite- tai läheltä piti -ilmoituskäytäntöjä oli useilla työpaikoilla. Niihin liittyi yleensä myös tavoite ilmoitusmääristä, joita ei läheskään jokaisella työpaikalla oltu saavutettu. Ilmoitusmenettelyyn liittyi erilaisia palkitsemismenettelyjä lahjakorttiarvonnoista lounaslippuihin. Jollain työpaikalla oli tehty päätös ilmoitusten keräämisestä, mutta asian saattaminen toiminnaksi oli jäänyt tekemättä. Jollakin työpaikalla läheltä piti -ilmoituksissa kiinnitettiin huomiota myös laatuun. Keskeistä oli, että tarpeellisista havainnoista tehtiin ilmoitus, ei niinkään niiden suuri määrä. Ilmoitusten tekeminen tapahtui joko sähköisesti tai erilaisten ilmoituslappujen avulla joko suoraan esimiehelle tai ilmoituksille varattuun laatikkoon. Useissa paikoissa ilmoitukset voitiin tehdä nimettömästi. Työpaikoilla käsiteltiin ilmoituksia eri tavoin. Joillakin työpaikoilla ilmoitukset käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa, joissain työpaikoissa ne käsiteltiin ainoastaan osasto- tai työpistekohteisesti. Jollakin työpaikalla havahduttiin työpaikkakäynnillä siihen, että läheltä piti -ilmoituksista ei mennyt palautetta takaisin henkilöstölle. Työn ohessa suullisesti esimerkiksi esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle tehdystä ilmoituksien ongelmaksi taas havaittiin se, että niistä ei aina jää merkintää minnekään ja tieto ei välttämättä leviä laajemmin eteenpäin työpaikalla. Esimiehet saattoivat myös kokea henkilöstön ilmoitusten kirjaamisen byrokrationa ja ylimääräisenä työllistävänä asiana.

Sattuneet tapaturmat tutkittiin, mutta monella työpaikalla oli epäselvää meneekö tieto niistä eteenpäin eli vaikuttaako sattunut tapaturma työpaikan toimintatapoihin, käytäntöihin tai työympäristöön. Tieto sattuneesta tapaturmasta ei ollut välttämättä levinnyt esimerkiksi työsuojelutoimikunnan ulkopuolisille henkilöille ollenkaan.

5.1.5 Vaarojen selvitys ja arviointi

Riskinarviointiin liittyen kyselyn melko negatiiviset tulokset yllättivät, koska paikalla olleiden edustuksellisen työsuojelutoimijoiden mielestä juuri siihen oli panostettu. Käytäntö siitä, ovatko työntekijät mukana riskinarvioinnissa oman työnsä tai työpisteensä osalta vaihteli työpaikkojen välillä, mikä voi myös vaikuttaa työntekijöiden käsityksiin riskinarvioinnista.

Vaarojen selvitystä ja arviointia määritti hyvin pitkälle työpaikkojen ajatus siitä, että työturvallisuus on yhtä kuin koneturvallisuus. Siksi työpaikoilla keskityttiin paljon työympäristön koneisiin ja laitteisiin. Koneturvallisuuden lisäksi kemialliset ja biologiset tekijät sekä melu tuntuivat huolettavan monella työpaikalla. Työn henkiset kuormitustekijät, fyysinen kuormittavuus ja työympäristön muut asiat (esim. liukkaat pihat) jäivät vähemmälle huomiolle ja niiden aiheuttamia vaaroja ei välttämättä oltu tunnistettu ennen kuin ongelmia ilmeni. Esimerkiksi työn kuormittavuuteen ja ergonomiakysymyksiin oli havahduttu monella työpaikalla vasta sitten, kun joku työntekijöistä oli jäänyt pitkälle sairauslomalle. Työpaikat eivät aina olleet tietoisia olemassa olevista työkaluista vaarojen selvitykseen ja arviointiin, joten tekijöitä saatettiin jättää huomiotta myös tietämättömyydestä tai toimivan riskinarviointityökalun puutteesta johtuen.

Joillain työpaikoilla vaarojen selvityksessä oli käytetty apuna asiantuntijoita. Myös työsuojelutarkastajaa oli käytetty ikään kuin koneturvallisuuskonsulttina, jolloin häntä oli pyydetty tarkistamaan uuden koneen turvallisuus hankinnan jälkeen.

Riskinarvioinnin ja jatkuvan seurannan raja oli osittain hämärtynyt. Riskinarviointina pidettiin esimerkiksi säännöllisesti toistuvia turvallisuuskiertoja. Riskinarviointi sekoittui myös jollakin työpaikalla työterveyshuollon tekemään työpaikkaselvitykseen. Työpaikalta puuttui oma vaarojen selvitys ja riskinarviointi kokonaan, koska ajateltiin työpaikkaselvityksen ja työterveyshuollon tekemien ergonomiaselvitysten ajavan saman asian. Työpaikkaselvitys oli myös monelle vieras asia. Edellisestä selvityksestä saattoi olla kulunut jo aikaa tai henkilöstö ei tunnistanut käsitettä. Toisaalta joillakin työpaikoilla työpaikkaselvitys ja riskinarviointi oli toteutettu tai suunniteltiin toteutettavaksi yhtä aikaa.

Joidenkin vaarojen kohdalla koettiin, että ”tieto lisää tuskaa” työntekijöiden osalta silloin, kun esimerkiksi tehdään työtä, jossa käytetään kemikaaleja tai jos vaarallisten aineiden käyttöä työpaikalla seurataan. Ajateltiin, että nämä työntekijät kokivat ylimääräistä huolta

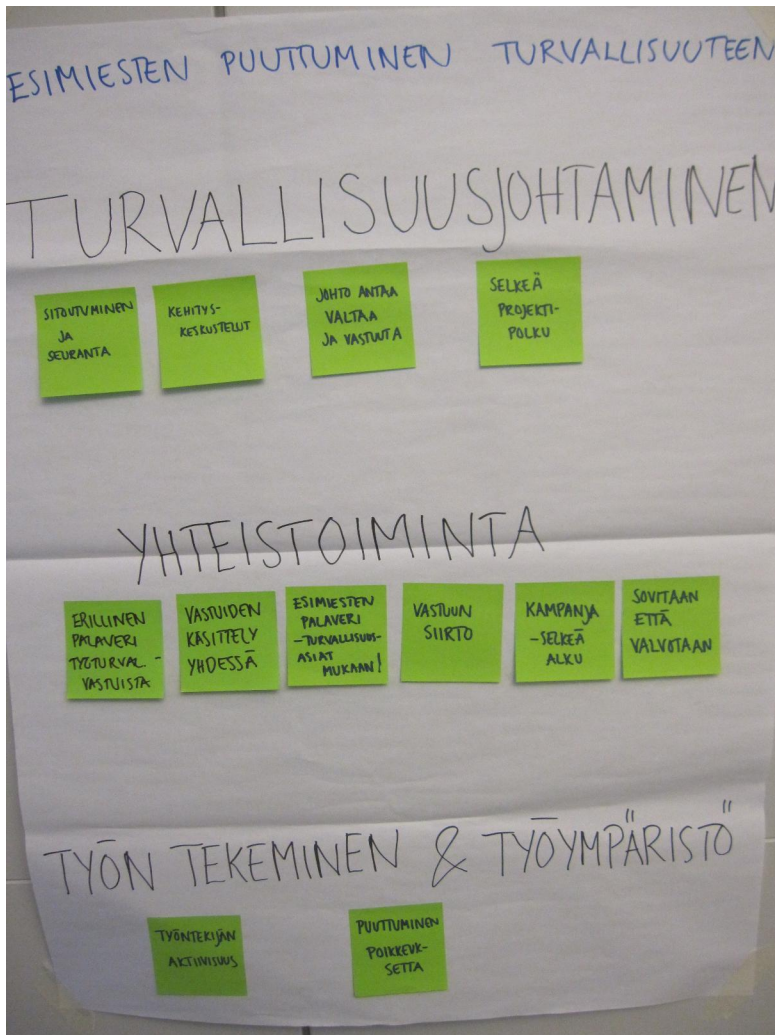
omasta terveydestään, vaikka työn riskit on arvioitu ja todettu, että työstä ei aiheudu erityistä vaaraa.

5.2 Työsuojelutoiminnan kehittämiskohteet ja niiden käsittely

Hankkeen tavoitteena oli tuottaa siihen osallistuville työpaikoille konkreettista hyötyä työsuojelutoiminnan kehittämisenä, joten osalla työpaikoista käsiteltiin työpaikkakäynnin yhteydessä tarkemmin myös jotakin työpaikan työsuojelutoiminnan kehittämiskohdetta. Kohdetta käytiin läpi tutkijaryhmän tätä tarkoitusta varten kehittämän kehittämistyökalun avulla. Työkalun tarkoituksena oli auttaa työpaikan edustajia purkamaan ja jäsentämään käsiteltävää kehittämiskohdetta pienempiin kokonaisuuksiin toimijatasoajattelun avulla. Työkalu kehitettiin, koska työpaikoille haluttiin jättää väline, jonka avulla kehittämiskohteiden käsittelyä olisi mahdollista helposti jatkaa myös käynnin jälkeen esimerkiksi työsuojelutoimikunnassa.

Työkalussa käytetyt tasot ovat turvallisuusjohtamisen, yhteistoiminnan ja työn tekemisen taso. Eri tasojen alle koottiin yhteisesti kehittämiskohteeseen liittyviä asioita ja tehtäviä sen mukaan, mille toimijatasolle kyseisestä asiasta huolehtiminen työpaikalla kuuluu. Eri tasoilla liikkuminen mahdollisti asioiden miettimisen hyvin konkreettisella tavalla ja sen avulla huomattiin, että eri tasojen toiminnalla on seuraksia myös muille tasoille. Kuvassa 11 on esitetty yhden työpaikkakäynnin kehittämiskohteen käsittelyn tulos.

Työpaikoilla käsiteltyjä kehittämiskohteita olivat esimerkiksi henkilöstön työsuojelutiedon ja osallistumisen lisääminen, tiedotus, järjestys ja siisteys, esimiesten puuttuminen ongelmiin ja puutteisiin, työturvallisuuskierrokset, läheltä piti -ilmoitukset ja turvallisuushavainnot, riskien arviointi, perehdyttäminen sekä johdon sitoutuminen turvallisuuteen.



Kuva 11. Kehittämistyökalu.

5.3 Työpaikkojen seminaari

Kaikille tutkimushankkeeseen osallistuneille työpaikoille järjestettiin yhteinen, puolen päivän seminaari Työterveyslaitoksen Tampereen aluetoimipisteen tiloissa 7.5.2013.

Seminaariin osallistui yhteensä 21 työpaikan edustajaa 13 eri työpaikalta. Osallistujista oli työsuojelupäälliköitä 10, työsuojeluvaltuutettuja 8, henkilöstöpäälliköitä 2 sekä yksi muu työntekijäedustaja. Lisäksi seminaariin osallistui tutkijaryhmä (6 tutkijaa) ja Länsi- ja

Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen edustaja. Seminaarissa kerrottiin hankkeen tuloksista ja kuultiin kahden hankkeeseen osallistuneen työpaikan esimerkkejä heillä toteutetuista työturvallisuuteen vaikuttavista käytännöistä. Lisäksi pienryhmissä pohdittiin työsuojelukäytäntöjä.

Seminaarin osallistujat jaettiin neljään pienryhmään siten, että samassa ryhmässä oli edustettuina eri yrityksiä sekä eri työsuojelurooleissa toimivia henkilöitä. Pienryhmätyöskentelyn teemoiksi valittiin työpaikkakäynneillä esiin tulleiden työn turvallisuuden ja terveyden edistämisen kannalta keskeisiä aiheita.

Teemoina olivat

- I: Turvallisten työtapojen edistäminen
- II: Esimiesten työsuojeluvastuu
- III: Läheltä piti -tilanteet/Turvallisuushavainnot
- IV: Turvallisuuden seuranta

Työskentelyn johdannoksi annettiin kehystarina, joka johdatteli työskenneltävän asian ympärille. Kehystarina on luettavissa luvussa 8. Pienryhmätyöskentelyn tukena hyödynnettiin hankkeen työpaikkakäynneillä käytettyä työsuojelutoiminnan kehittämistyökalua. Pienryhmätyöskentelyn tuloksista koottiin yhteen turvallisuutta edistävät toimenpiteet työpaikoilla.

Turvallisuusjohtamisessa oleellista on, että toimintatavoista on kirjalliset ohjeet ja vastuista on sovittu selkeästi eri tahojen kesken. Esimiesten työturvallisuusvastuut tulee olla selkeästi määritelty heidän tehtäväkuvissaan ja työntekijöiden tulee myös olla niistä tietoisia. Johdon aito sitoutuminen ja avoimen ilmapiirin luominen turvallisuusasioissa on ensiarvoisen tärkeää, koska ko. taho päättää työturvallisuuteen käytettävistä resursseista. Johdon tulee kannustaa kaikkia työpaikalla toimivia läheltä piti -ilmoitusten tekemiseen. Tehdyt ilmoitukset tulee käsitellä mahdollisimman nopeasti ilmoituksen tekemisestä. Jokaiselle ilmoituksen tekijälle tulee myös antaa vastaus, miten tilanne aiotaan korjata. Jotta turvallisuutta saadaan edistettyä työpaikoilla, tulee koko henkilöstön tietää, millaisia tilanteita on esiintynyt, miten vastaavat tilanteet vältetään ja miten asiaa seurataan. Tämä edesauttaa yhteistä oppimista.

Yhteistoiminnan kannalta turvallisuuden ylläpitämisessä ja edistämässä on tärkeää, että turvallisuusasioita pidetään esillä ja niistä muistutetaan säännöllisesti, esimerkiksi turvallisuusasiat ovat aina kokousten asialistalla. Kaiken turvallisuustyön tulee perustua riskinarviointiin ja sen tekemisessä on hyvä olla mukana työsuojeluväen lisäksi edustaja työn parhaimmista asiantuntijoista eli itse työn tekijöistä. Työpaikalla tulee motivoida kaikkia toimimaan turvallisesti ajatuksena se, että kaikki lähtevät töistä terveenä kotiin. Turvallisuudesta tulee olla myös tarjolla koulutusta, jotta työpaikalla tiedetään, miten toimitaan turvallisesti. Mikäli työpaikalla vallitsee avoin, turvallisuutta korostava ilmapiiri, jokainen puuttuu näkemäänsä turvattomaan työtapaan syyllistämättä tai moittimatta toisia. Työstä olisi hyvä olla kirjalliset työohjeet, joissa opastetaan, miten työ tehdään turvallisesti vaihe vaiheelta (helpottaa myös uuden henkilön perehdyttämistä). Työturvallisuustoiminnan tulee olla työpaikoilla läpinäkyvää, jotta kaikki näkevät, miten asiat menevät parhaiten eteenpäin. Työpaikan turvallisuutta tulee myös seurata, jotta nähdään turvallisuustyön aikaansaamat tulokset. Ei riitä, että asioita seurataan esimerkiksi tapaturmia tai sairauspoissaoloja, vaan niistä tulee myös keskustella, mitä asioille voidaan tehdä yhdessä. Olisi hyvä, jos työpaikoilla olisi turvallisuusasioihin liittyen perustettu toimintaelin, esimerkiksi työsuojelutoimikunta, joka veisi turvallisuusasioita eteenpäin ja toisi uusia asioita koko työpaikan tietoon systemaattisesti.

Työn tekemisen ja työympäristön tasolla keskijohdon tulee kannustaa työntekijöitä ja näyttää hyvää esimerkkiä turvallisuusasioissa esimerkiksi käyttämällä suojaimia ja puutumalla turvattomiin työtapoihin. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun ja turvallisuustyöhön, mikä lisää työntekijöiden omaa sitoutumista turvalliseen työskentelyyn. Turvallisuushavaintoihin kannustaminen aktivoi työntekijöitä tarkkailemaan omaa työympäristöään ja työtapojaan turvallisuuden näkökulmasta. Vaaratilanteiden esiinnyttyä työpisteessä ja niiden ratkettua voidaan työpisteeseen tuoda esimerkiksi kuva, miten tilanne on ratkaistu, jolloin se muistuttaa asiasta ja turvallisesta työskentelystä sekä osoittaa myös sen, että asioille voidaan tehdä jotain. Läheltä piti -tilanteiden kirjaamisessa tai ilmoittamisessa kynnyksen tulee olla matala, jotta siitä tulee tapa, eikä ilmoittajia syyllistetä, vaan ilmoittamisen tavoitteena on toimia varoittavana esimerkkinä ilman syyttelyä. Aina ennen uutta tai ongelmallista työtilannetta tulisi olla aikaa ajatella, miten työn voisi tehdä mahdollisimman turvallisesti (tuumaustauko).

6 HALMERIN JA KYSELYTULOSTEN VERTAILU

6.1 Halmerin ja kyselyn synteessin muodostaminen

Työpaikkakohtaisia kyselytuloksia verrattiin ensin hyvin karkealla tasolla (kyselyn kokonaissummamuuttujan tasolla) työpaikan Halmeri-tarkastuksen kokonaisindeksiin.

Halmeri-tulosta ja kyselytulosta haluttiin vertailla myös yksittäisten arviointikohtien tasolla toisiinsa. Halmeri-lomakkeen arviointikohdan tulkinnan ja siihen liittyvien kyselylomakkeen väitteiden vertaileminen toteutettiin käyttämällä keskiarvoja. *En tiedä* ja *ei koske minua* -vastaukset jätettiin kokonaan huomioimatta laskettaessa väitekohtaisesti vastausten keskiarvot (asteikolla 1–4). Jos Halmerin arviointikohtaan liittyi useampi kyselylomakkeen väite, väitekohtaisista keskiarvoista laskettiin vielä keskiarvo, jolloin pystyttiin vertailemaan Halmerin arviointikohdan tulkintaa *Kunnossa/Korjattavaa* kyselyssä samaa asiaa selvittävien väitteiden vastausten keskiarvoon asteikolla 1–4. Vertailua varten muodostetut summamuuttujat määräytyivät suoraan Halmerin arviointikohtien sisältöjen perusteella ja niistä lasketut Cronbachin alfat vaihtelivat välillä 0,550–0,859.





Koska Halmeri-lomakkeen arviointiasteikko on kaksiportainen, myös kyselyn keskiarvosummamuuttujille asetettiin raja-arvo, jonka perusteella voitiin määrittää, onko arviointikohdan esittämä asia kyselytuloksen mukaan kunnossa vai ei. Kyselyn keskiarvosummamuuttujien raja-arvoksi asetettiin kolme. (Ks. Puro 2013.) Tarkastelu rajattiin Halmeri-lomakkeeseen eikä huomioitu, onko tarkastuskertomuksessa annettu velvoitteita arviointikohtaan liittyen. Halmerissa olevan "*Lisätietoja*" -kentän merkinnät jätettiin kokonaan huomioimatta tarkasteltaessa Halmeri-tulosten ja kyselytulosten keskinäistä vastaavuutta.

Jotta kyselytulosta ja Halmeri-tulosta voitiin vertailla yksittäisten arviointikohtien tasolla toisiinsa, Halmerin ja kyselyn vertailu tehtiin ensin työpaikkakohtaisesti ja määritettiin vastaavatko Halmeri-lomakkeen tulos ja kyselylomakkeen tulos toisiaan eri arviointikohdissa. Kuten alla olevasta taulukosta 1 voidaan nähdä, Halmeri- ja kyselytulokset voivat vastata toisiaan kahdessa eri tapauksessa (joko molempien mukaan kunnossa tai vaatii molempien mukaan korjausta) ja samoin olla ristiriidassa keskenään kahdella eri tavalla

- ristiriitatyypissä I asia on tulkittu Halmerissa kunnossa olevaksi, mutta vaatii kyselytuloksen mukaan korjaamista

- ristiriitatyyppissä II asia on tulkittu Halmerissa korjausta vaativaksi, mutta on kyselyn mukaan kunnossa.

Taulukko 1. Halmeri-tulkintojen ja kyselytulosten vastaavuus- ja ristiriitatapaukset.

		KYSELYN MUKAAN	
		Kunnossa (summa- muuttuja ≥ 3)	Korjattavaa (summa- muuttuja < 3)
HALMERIN MUKAAN	Kunnossa	Halmeri & kysely vastaavat toisiaan (vastaavuus 	Halmeri & kysely eroavat toisistaan (ristiriita I) 
	Korjattavaa	Halmeri & kysely eroavat toisistaan (ristiriita II) 	Halmeri & kysely vastaavat toisiaan (vastaavuus 

On tärkeää huomata, että tässä yhteydessä punaisella värillä ei tarkoiteta korjaamistarvetta eikä vihreällä kunnossa oloa, vaan värikoodit kertovat, vastaavatko Halmeri-tulos ja kyselytulos toisiaan (vihreät palkit) vai eroavatko ne toisistaan (punaiset palkit).

Edellä kuvatulla tavalla tarkasteltiin Halmerin ne 19 arviointikohtaa, joita vastasi kyselylomakkeessa yksi tai useampi väite (ks. liite 2). Halmerin arviointikohdat 6, 19, 20, ja 24–26 on jätetty kokonaan käsittelemättä. Ensimmäisen, työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojelutoimikuntaa koskevan, arviointikohdan Halmeri-tulkintojen vastaavuutta kyselytuloksiin on tarkasteltu hankkeeseen liittyvässä diplomityössä (Puro 2013) eikä sitä käsitellä tässä raportissa.

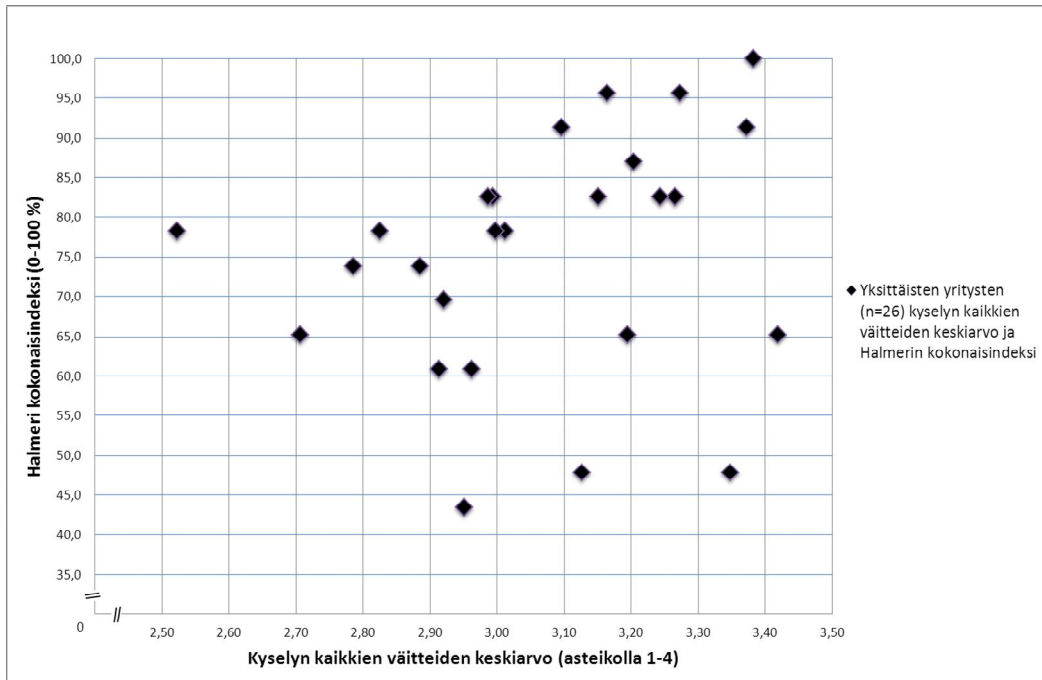
Työpaikkakohtaisesti tarkasteltiin, kuinka moni analysoitavista 19 arviointikohdasta vastaa työpaikan kyselytulosta ja kumpaa tyyppiä vastaavuus- ja ristiriitatapaukset ovat. Sen jälkeen tarkasteltiin Halmerin arviointikohdittain, miten kyseisen arviointikohdan Halmeri-

tulkinnat vastaavat työpaikkojen kyselytuloksia ja kumpaa tyyppiä vastaavuus- ja ristiriitatapaukset ovat. Toisin sanoen selvitetään, kuinka monella työpaikalla (% työpaikkojen kokonaismäärästä) arviointikohdan tulkinta vastaa kyselytulosta (vastaavuus I tai II) ja kuinka monessa arviointikohdan tulkinta on ristiriidassa kyselytuloksen kanssa (ristiriita I tai II). Lisäksi tarkasteltiin Halmeri-tuloksen vastaavuutta eri henkilöstöryhmien kyselytuloksiin.

6.2 Halmeri-indeksin ja kyselyn kokonaistuloksen vastaavuus

Halmeri-indeksin tavoitteena on antaa kokonaiskuva työpaikan turvallisuuden hallinnan tilasta. Kyselyllä kartoitettiin henkilöstön käsityksiä työpaikan työturvallisuustilanteesta. Kuvassa 12 työpaikat ($n=26$) on sijoitettu koordinaatistoon Halmeri-indeksin (y-akselilla, asteikko 0-100 %) ja tutkimuksessa käytetyn kyselyn kaikkien väitteiden vastausten keskiarvon (x-akselilla, asteikko

1-4) perusteella. Koska aineiston Halmeri-indeksit vaihtelivat välillä 43,5–100 ja kyselytulosten kokonaiskeskiarvosummamuuttujat välillä 2,52–3,43, molemmat akselit on katkaistu kuvaajan selkeyttämiseksi. Näin saadaan muodostettua karkea yleiskuva Halmeri-indeksien ja kyselytulosten keskinäisestä vastaavuudesta. Kuvasta 12 havaitaan, että korrelaatio Halmeri-indeksin ja kyselyn kokonaistuloksen välillä on hyvin pieni. Korrelaatiokertoimen arvoksi saadaan vain 0,392 (Spearmanin korrelaatio, p -arvo 0,048).

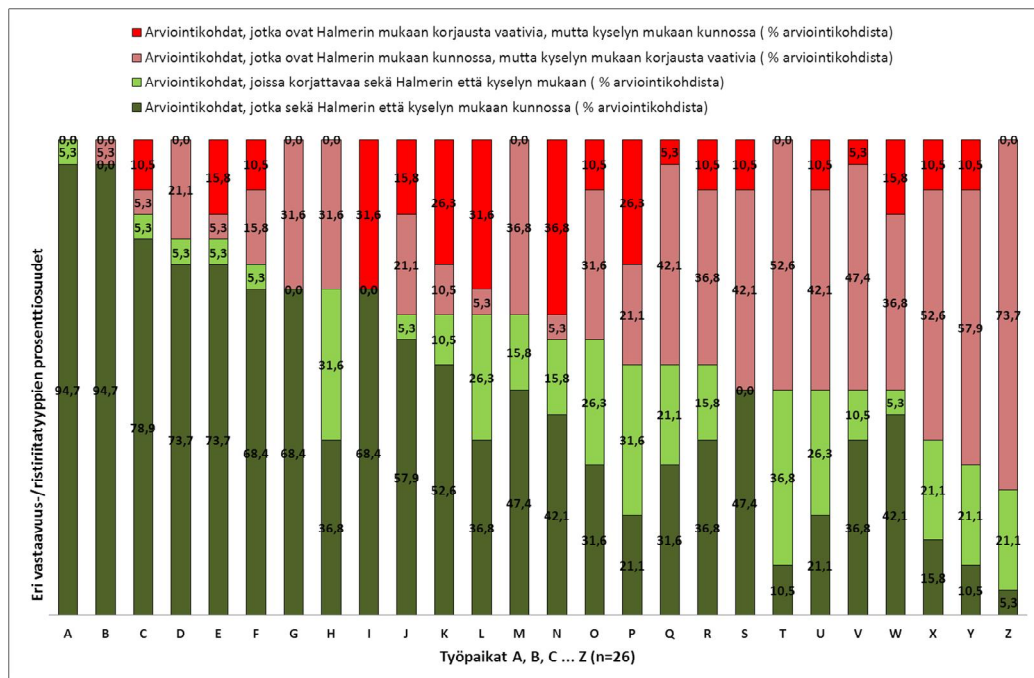


Kuva 12. Halmeri-indeksin ja kyselyn kokonaissummamuuttujan (kaikkien väitteiden keskiarvon) vastaavuus työpaikkakohtaisesti.

Kuvaajasta voidaan nähdä, että esimerkiksi kolmen työpaikan, joilla on täsmälleen sama Halmeri-indeksi (65 %), kyselytulokset poikkeavat toisistaan huomattavasti (alhaisin kyselyn kokonaissummamuuttuja on 2,71 ja korkein 3,42). Toisaalta työpaikka, jonka työturvallisuustilanne kyselytulosten mukaan on selvästi heikoin (kuvaajassa vasemmalla ylhäällä), on saanut tarkastuksessa Halmeri-indeksiksi lähes 80 %, joka on hieman indeksien keskiarvon yläpuolella.

6.3 Halmerin ja kyselyn vastaavuus työpaikkakohtaisesti

Alla olevassa kuvassa 13 työpaikat on asetettu järjestykseen sen perusteella, kuinka hyvin Halmeri-tulkinnat vastaavat kyselytulosta.



Kuva 13. Halmerin ja kyselyn vastaavuus työpaikkakohtaisesti prosentteina.

Kuvasta 13 voidaan havaita, että Halmeri-tulkintojen vastaavuus työpaikan henkilöstön näkemyksiin vaihtelee huomattavasti työpaikkojen välillä. Parhaan vastaavuuden työpaikassa (A) kaikki tarkastellut Halmeri-tulkinnat vastaavat kyselytuloksia, kun taas heikoimman vastaavuuden työpaikalla (Z) vain joka neljäs Halmeri-tulkinta vastaa henkilöstön näkemyksiä.

Melkein kolmasosassa työpaikoista yli puolet Halmeri-tulkinnoina on kyselytuloksen kanssa ristiriidassa. Kuvasta 13 voidaan myös havaita, että vastaavuus- ja ristiriitakohtien tyypit ja niiden keskinäinen suhde vaihtelevat työpaikkakohtaisesti. Aineistoissa on työpaikkoja, joissa kaikki Halmerin ja kyselyn vastaavuuskohdat ovat tyyppiä I (kunnossa sekä Halmerin että kyselyn mukaan), mutta ei työpaikkoja, joissa kaikki vastaavuuskohdat olisivat tyyppiä II (korjattavaa sekä Halmerin että kyselyn mukaan). Ristiriitatapauksissa on huomattavasti yleisempää, että asia on tulkittu Halmerissa kunnossa olevaksi, mutta siinä on kyselyn mukaan korjattavaa. Seitsemässä työpaikassa kaikki ristiriidat ovat tällaisia. Vain yhdessä työpaikassa tilanne on päinvastainen, eli arviointi-

kohdat on tulkittu Halmerin mukaan korjausta vaativiksi, mutta ne ovat kyselyn mukaan kunnossa.

6.3.1 Korkeimman ja heikoimman vastaavuuden työpaikat
Viiden korkeimman vastaavuusprosentin työpaikkaa (kuvassa 13 työpaikat A-E) tarkasteltaessa havaitaan, että niissä vastaavuustyyppin I osuus tarkastelluista arviointikohdista on yli 70 %, eli työpaikan työsuojeluasiat on hoidettu hyvin sekä Halmerin että kyselyn mukaan.

Kolmessa alhaisimman vastaavuusprosentin (alle 40 % tarkasteltujen Halmerin arviointikohtien tulkinnoista vastasi kyselytulosta) työpaikassa useat Halmerin arviointikohdista oli tulkittu kunnossa oleviksi, vaikka kyselytuloksen mukaan niissä oli korjattavaa.

Vastaavuudeltaan heikoimman työpaikan Halmeri-tulkinnoista vain reilu neljännes vastasi kyselytulosta. Tämän työpaikan Halmeri-tarkastuksessa useat kohdat oli tulkittu kunnossa oleviksi pelkkien suunnitelmien perusteella, mikä selittää Halmerin ja kyselytulosten välistä ristiriitua. Kyselyn vastaajat eivät ehkä ole arvioineet vasta suunnitelmien ja päätösten tasolla olevia turvallisuuden hallintajärjestelmiä toimiviksi, jos ovat olleet niistä edes tietoisia. Lisäksi ko. työpaikan edustajat kokivat, että kyselytulokset antavat työpaikan työturvallisuustilanteesta todellisuutta huomion kuvan työntekijöiden yleisen pahoinvoinnin ja jatkuvien muutosten vuoksi.

Myös toisessa heikon vastaavuuden työpaikassa oli taloudellisesti tiukkojen aikojen aiheuttamia ilmapiiriongelmiä. Taloudellisen epävarmuuden ja ilmapiiriongelmiä uskottiin vaikuttaneen kyselytuloksiin, vaikka niiden arvioitiinkin vastaavan hyvin työpaikalla vallitsevaa yleistä henkeä ja käsitystä. Työpaikan työsuojelutoiminta oli ollut aiemmin aktiivisempaa ja toimiviakin turvallisuuden hallintamenettelyjä oli hiipunut henkilövaihdosten myötä.

Kolmannessa Halmerin ja kyselyn heikon vastaavuuden työpaikassa oltiin hämmästyneitä kriittisistä kyselytuloksista ja koettiin, etteivät ne vastaa todellisuutta. Kuitenkin toisaalta tunnistettiin, että toimihenkilöiden lukumäärä on riittämätön eikä heidän työaikansa riitä mitenkään työsuojeluasioiden hoitamiseen ja kehittämiseen.

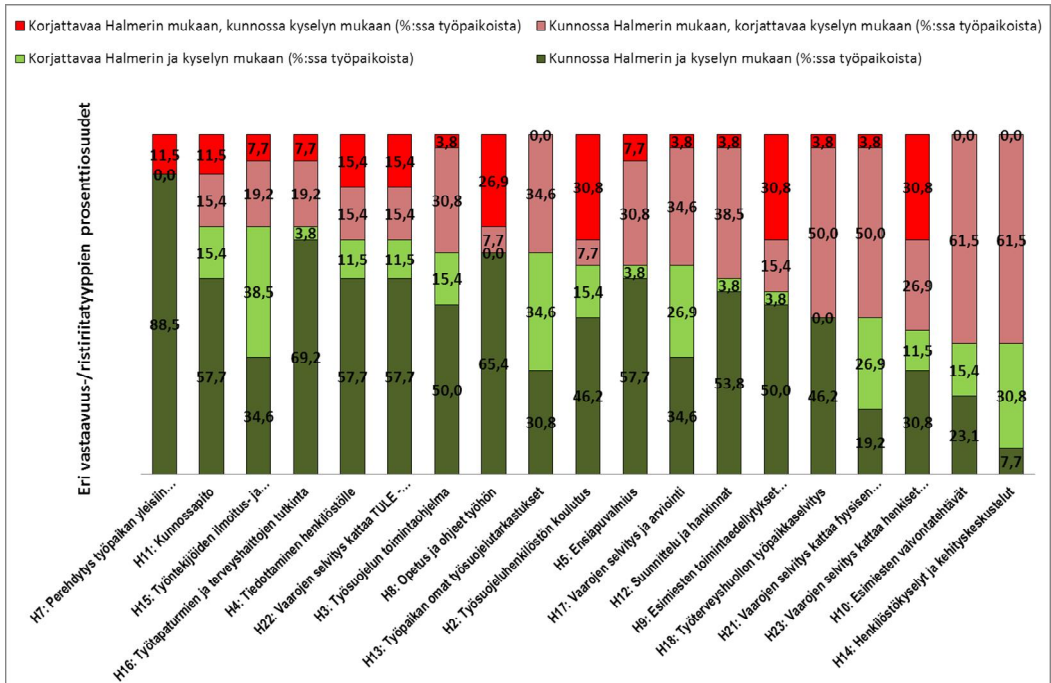
6.3.2 Harvinaisemman ristiriitatyyppin työpaikat

Ristiriitatyyppien keskinäinen suhde vaihteli työpaikkojen välillä huomattavasti. Seitsemän työpaikan kohdalla yleisempi ristiriitatyyppi oli se, että Halmeri-tulkinnan mukaan asia vaatii korjausta, vaikka kyselytuloksen mukaan asia olisi kunnossa. Tämän ristiriitatyyppin II osuus kaikista ristiriitatapauksista oli erityisen suuri (yli 85 %) kolmessa työpaikassa (ks. kuva 13, työpaikat I, L, N). Nämä kaikki kolme työpaikkaa olivat pieniä, alle 30 työntekijän yrityksiä. Näistä kahden työpaikan edustajat kokivat, että Halmeri-tarkastus oli antanut työpaikan työsuojelutoiminnasta todellisuutta huonomman kuvan ja toisella näistä työpaikoista oltiin jopa hyvin yllättyneitä luultua huonommasta tarkastustuloksesta. Työpaikan edustajat arvioivat kyselytulosten vastaavan työpaikan todellista työturvallisuustilannetta Halmeri-tulosta ja tarkastuskertomusta paremmin.

Kolmannen työpaikan edustajat taas olivat täyttäneet tarkastusta edeltäneen itsearviointi-Halmerin hyvin itsekriittisesti ja tulkinneet korjausta vaativiksi kaikki hiemankin epäselvät arviointikohdat ja arviointikohdat, joiden kriteerien täyttymistä eivät pystyneet dokumenttien avulla todistamaan. Itsekriittisesti työsuojelutoimintaansa suhtautunut työsuojeluhenkilöstö yllättyi ainakin osittain työpaikkansa hyvin positiivisista kyselyn tuloksista, mutta hankkeen tutkijoille jäi hyvin positiivinen kuva työpaikan työsuojelutoiminnasta.

6.4 Halmerin ja kyselyn vastaavuus arviointikohdittain

Alla olevassa kuvassa 14 on tarkasteltu Halmerin arviointikohdittain, kuinka monessa prosentissa työpaikoista Halmeri-tulkinta ja kyselytulos vastaavat toisiaan. Tarkastellut 19 arviointikohtaa on asetettu järjestykseen sen perusteella, kuinka hyvin niiden tulkinnat vastaavat kyselytuloksia.



Kuva 14. Halmerin ja kyselyn vastaavuus arviointikohdittain (19 tarkasteltua) prosentteina.

Kuva havainnollistaa, kuinka paljon Halmeri-tulkintojen ja kyselytulosten vastaavuus vaihtelee Halmerin arviointikohdittain. Kaikista arviointikohdista parhaiten kyselytulosta vastaa arviointikohta 7 koskien perehdytystä työpaikan yleisiin työsuojeluasioihin ja huonoiten arviointikohdat 10 (esimiesten valvontatehtävät) ja 14 (henkilöstökyselyt ja kehityskeskustelut).

Vastaavuus- ja ristiriitapausten tyyppien (vihreiden ja punaisten palkkien eri sävyjen) tarkastelu osoittaa, että joidenkin arviointikohdienten (numerot 10, 14, 13) kaikki ristiriitapaumat ovat sellaisia, että Halmerissa kunnossa olevaksi tulkitussa asiassa on henkilöstön näkemyksen (kyselyn) mukaan korjattavaa. Vain yhdessä arviointikohdassa (7 Perehdytys työpaikan yleisiin työsuojeluasioihin) kaikki ristiriitapaumat ovat sellaisia, että asia on kyselyn mukaan kunnossa, mutta Halmerin mukaan siinä on korjattavaa.

6.4.1 Heikoimman vastaavuuden arviointikohdat

Henkilöstökyselyt ja kehityskeskustelut

Halmerin henkilöstökysely- ja kehityskeskustelukäytäntöjä selvittävän arviointikohdan (14) tulkinnoista yli 61 prosenttia oli ristiriidassa henkilöstön näkemyksen kanssa ja kaikissa näissä ristiriitatapauksissa asia oli Halmerin mukaan kunnossa, vaikka henkilöstö oli sitä mieltä, että työyhteisön ilmapiiriä ei seurata säännöllisesti. Työpaikkakäynneillä selvisi, että tarkastaja oli saattanut tulkita Halmerissa työyhteisön vuorovaikutuksen seuraamisen kunnossaolevaksi, vaikka henkilöstökysely- tai kehityskeskustelukäytäntöjä ei ole olemassa. Sen sijaan ilmapiiriä voidaan seurata päivittäin työn ohessa tai järjestelmälliset menettelyt ovat vasta suunnitteluasteella, kehityskeskustelut ja/tai henkilöstökyselyt eivät ole toteutuneet täysin suunnitelmien mukaan, ne ovat jääneet viime vuosina väliin tai eivät ole koskeneet kaikkia osastoja/työntekijöitä. Halmerin ohjeen mukaan työyhteisön vuorovaikutusta tulee seurata esimerkiksi henkilöstökyselyjen avulla tai esimiesalaiseskusteluissa (kehityskeskusteluissa). Nämä eivät siis ole välttämättömiä keinoja, vaan muitakin tapoja voidaan käyttää. Ohjeen mukaan arvioon vaikuttaa myös se, puututaanko ilmi tulleisiin ongelmiin ja seurataanko toimenpiteiden vaikutusta. Erot Halmerin ja kyselytulosten välillä ovat saattaneet johtua siitä, että kyselyssä väite oli yksinkertaisempi: ”Työyhteisömme ilmapiiriä seurataan säännöllisesti”.

Jollakin työpaikalla koettiin, että vaikka henkilöstökyselyitä toteutetaan säännöllisesti, niiden vastausaktiivisuudessa ja tulosten läpikäynnissä on puutteita, minkä takia kyselyyn vastanneet ovat sitä mieltä, että työyhteisön työilmapiiriä ei seurata säännöllisesti. Joidenkin työpaikkojen edustajat kokivat, että työpaikan tilanteeseen liittyvät muut tekijät, kuten käynnissä olevat yhteistoimintaneuvottelut tai johdon ja työntekijöiden väliset ilmapii-iongelmat, näkyvät tämän väitteen kriittisissä arvioissa, vaikka toimivat ilmapiirinseuraamisen menettelyt ovat olemassa. Muutamalla työpaikkakäynnillä ihmeteltiin kyselyn kriittisiä arvioita, sillä työpaikkakäynnin perusteella työpaikalla vaikutti olevan toimivat käytännöt, mutta henkilöstö oli kuitenkin kyselyssä eri mieltä.

Esimiesten valvontatehtävät

Esimiesten valvontatehtäviä koskevan Halmerin arviointikohdan (10) tulkinnoista yli 61 prosenttia antoi henkilöstön näkemyksiä positiivisemmän kuvan, eli asia oli tulkittu Halmerissa kunnossa olevaksi, vaikka siinä oli kyselyn tuloksen mukaan parannettavaa.

Useilla työpaikoilla, joissa Halmerin mukaan esimiesten valvontatehtäviä koskeva arviointikohta oli kunnossa, kerrottiin, että esimiehet eivät puutu aina epäkohtiin esimerkiksi kiireen vuoksi tai siksi, että esimiehet eivät ole läsnä kaikissa työvuoroissa. Osalla tutkimukseen osallistuneista työpaikoista on useita esimiehiä, jotka toimivat keskenään eri tavalla, eli osa esimiehistä hoitaa valvontatehtävät mallikkaasti, mutta samassa yrityksessä kaikki esimiehet eivät sitä tee. Yhdessä työpaikassa kävi ilmi, että tarkastajalle oli kerrottu asian olevan kunnossa, vaikka valvontatehtävien toteutumisen puutteet oli tiedostettu. Toisessa työpaikassa taas arvioitiin, että kyselyn antama päinvastainen kuva, eli että esimiehet eivät hoitaisi valvontatehtäviään, johtuu siitä, että vastaajat halusivat kyselyn kautta antaa kritiikkiä esimiehelleen.

Vaarojen selvitys kattaa henkiset kuormitustekijät

Halmerin väitettä "Vaarojen selvitys kattaa henkiset kuormitustekijät" vastasi kyselyssä väite "Työni henkinen kuormitus on sopiva". Väitteiden ero johtuu siitä, että kyselyssä haluttiin päästä vaarojen selvityksen tavoitteeseen eli siihen, onko vaarojen selvityksessä mahdollisesti esille tullut henkinen kuormitus saatu sopivalle tasolle (arvioi eri asioita). Melkein kolmanneksessa työpaikoista henkinen kuormitus ei ole Halmerin mukaan mukana vaarojen selvityksessä, mutta kyselyn mukaan henkinen kuormitus on kuitenkin sopivaa. Liiallista tai liian vähäistä henkistä kuormitusta on kyselyn mukaan 27 prosentissa työpaikoista, vaikka Halmeri-arvioinnin mukaan henkinen kuormitus on huomioitu vaarojen selvityksessä.

Kahdessa työpaikassa, jossa henkinen kuormitus oli kyselyn mukaan on arvioitu sopivaksi, ei ole tehty järjestelmällistä henkisen kuormituksen arviointia vaarojen selvityksessä. Tämän takia Halmeri-arvioksi oli tullut "korjattavaa". Ainakin yhdessä työpaikassa, jossa henkinen kuormitus ei ollut kyselyn mukaan sopivalla tasolla, perusteltiin sitä sillä, että projektimaisessa ja matkustamista sisältävässä työssä henkistä kuormitusta ei pystytä saamaan riittävän alhaiseksi ja että tietyille avainhenkilöille ja moniosajille vain kertyy paljon ylityötä. Henkisen kuormituksen huomioiminen vaarojen selvityksessä oli silti kunnossa.

Vaarojen selvitys kattaa fyysisen työympäristön

Myös tätä vaarojen selvitystä käsittelevää Halmerin kohtaa vastasivat kyselyssä väitteet, jotka kartoittivat sitä tilannetta, johon mahdollisella vaarojen selvityksellä on päästy. Kyselyn väitteet olivat ”Fysikaaliset työympäristötekijät (melu, lämpöolosuhteet, valaistus, värinä ja säteily) eivät vaaranna turvallisuuttani ja terveyttäni” ja ”Kemialliset ja biologiset työympäristötekijät (ilman epäpuhtaudet, pölyt, homeet, kaasut, haurut, kemikaalit) eivät vaaranna turvallisuuttani ja terveyttäni”.

Puolessa työpaikoista vaarojen selvitys kattoi fyysisen työympäristön Halmeri-arvioiden mukaan, vaikka niissä kyselyn mukaan oli fysikaalisia, kemiallisia tai biologisia työympäristötekijöitä, jotka vaarantavat vastaajien turvallisuuden tai terveyden. Vaaranarviointi ei siis kuitenkaan ollut johtanut turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön. Monessa työpaikassa kerrottiin, että vaarojen poistamisessa ja hallinnassa ei ole onnistuttu. Kahdessa työpaikassa tulosta ihmeteltiin, sillä niissä korjaustoimenpiteiden toteutuksesta huolehditaan. Kahdessa muussa työpaikassa arveltiin tuloksen johtuvan siitä, että työhygieenisten (esimerkiksi ilman epäpuhtaudet, melu) mittausten tuloksista tiedottaminen oli jäänyt tekemättä, eli työntekijät oli huolissaan, koska eivät tienneet mittaustulosten olevan sallituissa rajoissa.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitys

Puolessa työpaikoista on Halmeri-arvioiden mukaan tehty työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja se oli ajan tasalla, vaikka kyselyn mukaan työterveyshuolto ei ollut osallistunut työn vaara- ja kuormitustekijöiden selvittämiseen. Osassa työpaikoista ristiriita johtui siitä, että työntekijät eivät tiedä työterveyshuollon tehneen työpaikkaselvitystä. Monessa työpaikassa tarkastaja oli tulkinnut arviointikohdan kunnossa olevaksi, vaikka työpaikkaselvityksen tekemisestä oli reilusti aikaa. Yhdessä työpaikoista työpaikkaselvitys oli tehty vain osaan työpisteistä. Työn ollessa projektiluonteista muuttuvissa työpisteissä, työpaikkaselvityksen tekeminen kaikkiin työpisteisiin koettiin mahdottomaksi.

6.4.2 Harvinaisemman ristiriitatyyppin arviointikohdat

Oli hyvin yleistä, että kysely- ja Halmeri-tulosten ristiriitatapauksissa Halmerin antama tulos oli henkilöstön näkemystä positiivisempi. Harvinaisempi ristiriitatyyppi (Halmerin

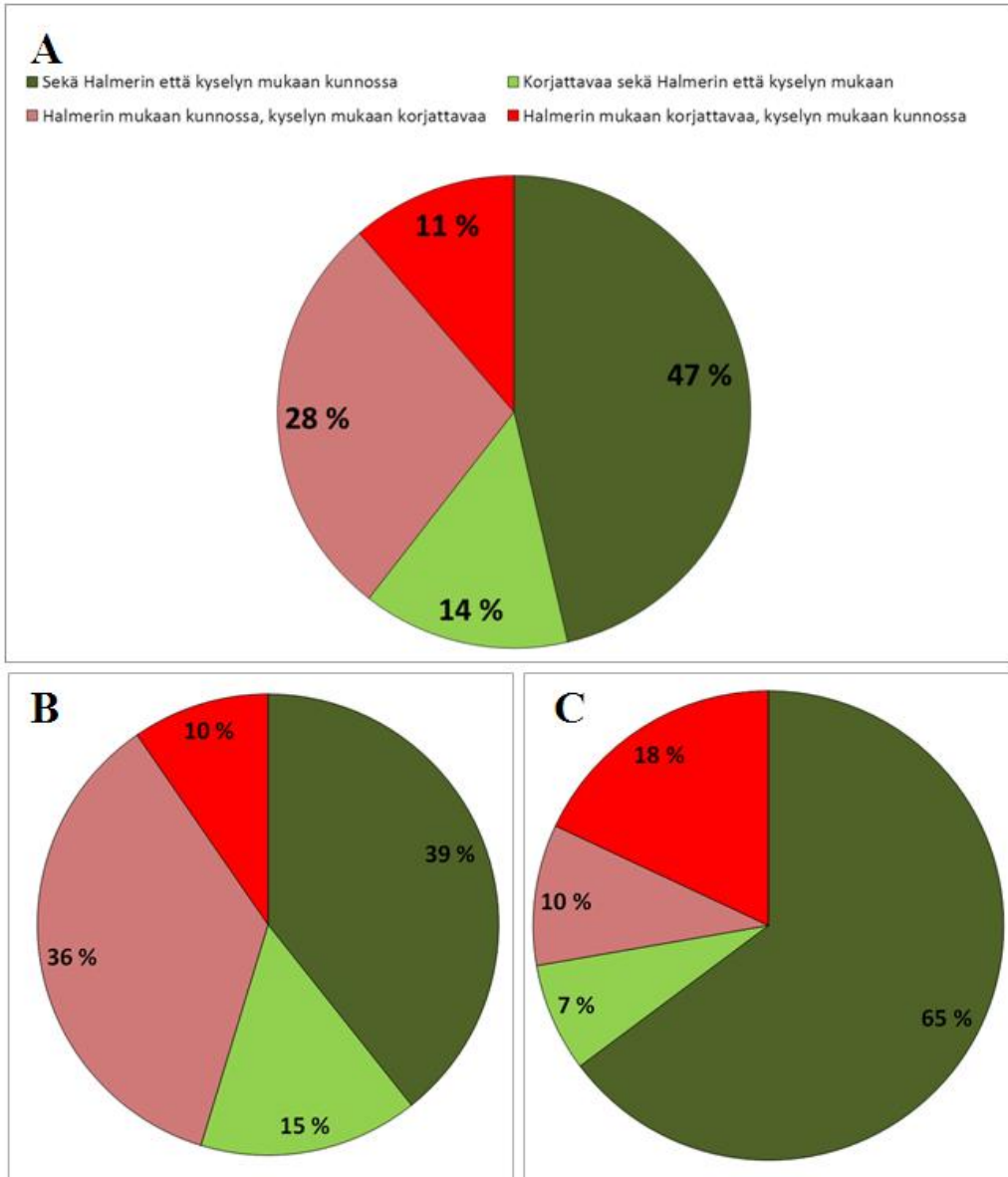
mukaan korjattavaa, kyselyn mukaan kunnossa) oli vallitseva vain neljässä arviointikohdassa.

Molemmissa työntekijöiden opetusta ja ohjausta koskevissa Halmerin arviointikohdissa 7 (Perehdytys työpaikan yleisiin työsuojeluasioihin) ja 8 (Opetus ja ohjeet työhön) oli huomattavasti yleisempää, että kyselytulos antoi Halmeri-tulkintaa positiivisemmän kuvan asiasta. Tätä selittää osaltaan se, että näitä arviointikohtia vastaavissa kyselyn osioissa vastaajat arvioivat omaa toimintaansa. Väitteet eivät erotelleet vastaajia toisistaan, vaan kaikki arvioivat omaa toimintaansa suhteellisen positiivisesti. Lisäksi osa ristiriitatapauksista selittyy sillä, että nämä Halmerin arviointikohdat oli tulkittu korjausta vaativaksi vuokratyöntekijöiden ja ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytyksessä ilmenneiden puutteiden takia, mutta vuokratyöntekijöiden lukumäärä suhteutettuna työpaikan koko henkilöstömäärään oli vähäinen, eivätkä he olleet välttämättä vastanneet kyselyyn.

Esimiesten toimintaedellytyksiä työsuojeluasioissa koskevan arviointikohdan 9 Halmeri-tulkinnat poikkesivat kyselytuloksesta useammin siten, että asiassa oli Halmerin mukaan korjattavaa, vaikka se oli kyselyn mukaan kunnossa. Harvinaisemman ristiriitatyyppin yleisyyttä tässä arviointikohdassa selittää se, että arviointikohtaa vastaaviin kyselyn väitteisiin vastasivat vain työnjohtajat ja johtajat, jotka arvioivat lähes poikkeuksetta kaikkia kyselyn osa-alueita työntekijävastaajia positiivisemmin. Myös työsuojeluhenkilöstön koulutusta koskevassa arviointikohdassa 2 suurin osa ristiriitatapauksista (80 %) oli harvinaisempaa ristiriitatyyppiä.

6.5 Halmerin ja kyselyn vastaavuus henkilöstöryhmittäin

Halmerin 19 arviointikohtaa verrattiin 26 tarkastuskohteessa työpaikan kyselytulokseen, joten vertailuja tehtiin yhteensä 494 kappaletta. Seuraavissa kuvissa 16 A-C on esitetty eri vastaavuus- ja ristiriitatyyppien osuudet kaikista tarkastelluista Halmeri-tulkinnosta. Ylimmässä kuvassa Halmeri-tulkintoja on verrattu kyseisen työpaikan kaikkien vastaajien näkemyksiin ja alemmissa erikseen työntekijöiden sekä työnjohdon ja johdon kyselytuloksiin. Koska esimiesten toimintaedellytyksiä koskevan arviointikohdan tulkintoja verrattiin ainoastaan työnjohtajille ja johtajille suunnattuihin kyselyn väitteisiin, Halmeri-tulkintojen ja työntekijäkyselyn vastaavuustarkastelussa on mukana vain 468 Halmeri-tulkintaa.



Kuva 15. Halmerin vastaavuus kyselytuloksiin vastaajaryhmittäin prosentteina. A) koko vastaajajoukko, B) työntekijät, C) työnjohto ja johto.

Edellä esitetyistä kuvista voidaan nähdä, että Halmeri-tulkinnat vastaavat paremmin työnjohton ja johdon kuin työntekijöiden näkemyksiä asioista. Verrattaessa Halmeri-tulkintoja

koko henkilöstön kyselyvastauksiin, 61 % tulkinnoista vastaa kyselytulosta. Jos Halmeri-tulkintoja verrataan ainoastaan työntekijöiden näkemyksiin, lähes puolet (46 %) tulkinnoista on ristiriidassa kyselytulosten kanssa. Työnjohdon ja johdon näkemykset taas ovat ristiriidassa Halmeri-tulkintojen kanssa vain reilussa neljänneksessä tarkastelluista tulkinnoista.

7 TULOSTEN YHTEENVETO JA POHDINTA

7.1 Työsuojelutoiminta ja työpaikkojen hyvät käytännöt

Kaikki tutkimukseen osallistuneet työpaikat tunsivat lakisääteiset työsuojeluvelvollisuuksensa ainakin jollakin tasolla, mutta työsuojelusta saadut hyödyt ja suhde yrityksen muuhun toimintaan eivät aina olleet selvillä. Työpaikoilla koettiin esimerkiksi ristiriitaa sovitettaessa yhteen tuottavuutta ja turvallisuutta tai ei aina havaittu esimerkiksi järjestyksen ja siisteyden yhteyttä turvallisuuteen ja tuottavuuteen. Työpaikat tunnistivat oman tilanteensa melko hyvin ja olivat yleisesti ottaen avoimia kehittämään ja parantamaan toimintaansa. Työpaikoilta oli löydettävissä lukuisia hyviä käytäntöjä työsuojelun edistämiseen. Hyvät käytännöt on koottu yhteen ja esitetty teemoittain liitteessä 4.

Työsuojeluasioiden hoitamisen tavat vaihtelivat yrityksittäin laajalti. Esimerkiksi yrityksen koko vaikutti työpaikkojen tarpeisiin ja määrittää myös tapoja toimia, resursoida ja organisoida työsuojelutoimintaa. Pienillä työpaikoilla ei välttämättä koettu tarvetta työsuojelun hallintajärjestelmille, koska asioita pystytään helposti hoitamaan osana arjen työtä ja muuta kanssakäymistä johdon ja työntekijöiden välillä.

Yleisesti voidaan sanoa, että niillä työpaikoilla, joiden työturvallisuustoimintaa henkilöstö arvioi keskimääräistä paremmaksi, arviot olivat kaikilla kyselyn osa-alueilla parempia suhteessa muihin. Eroja kyselyssä hyviä ja huonompia tuloksia saaneiden välillä havaittiin esimerkiksi johdon sitoutumisessa työturvallisuuteen, työsuojelutoiminnan järjestäytyneisyydessä, tapaturmien tutkinnassa ja puutteiden korjaamisessa, henkilöstön osallistumisessa työn haitta- ja vaaratekijöiden selvittämiseen ja arvioimiseen sekä korjauksista huolehtimisessa.

Johdon ja esimiesten toimintaa työsuojeluasioissa arvioitiin usein kaikkein kriittisimmin. Esimiehet itse kokivat, että turvallisuusasioiden hoitamiseen ei aina ole riittävästi työaikaa. Myös esimiesten työturvallisuusvastuiden ja -valtuuksien määrittelyssä ja heidän tietoisuudessaan turvallisuusasioista koettiin puutteita.

Yhteistä kaikille tutkimuksessa mukana olleille työpaikoille oli työsuojelutoimien painottuminen työväliseisiin (koneet, laitteet) sekä fyysiseen työympäristöön ja sen olosuhteisiin. Toisaalta monella työpaikalla henkilöstö myös koki näissä asioissa olevan vielä paljon

kehitettävää. Työhyvinvointi ei juuri noussut esiin tässä aineistossa. Samoin henkisen hyvinvoinnin kysymykset jäivät monilla työpaikoilla vähäiselle huomiolle.

7.2 Halmeri-tarkastus työpaikan turvallisuuden tason kuvaajana

Yleisesti työpaikat pitivät työsuojelutarkastuksia hyvänä asiana. He kokivat, että on hyvä kun joku ulkopuolinen henkilö tulee arvioimaan, miten hyvin turvallisuusasiat on hoidettu. Halmerissa koettiin positiiviseksi se, että siinä käydään asiat systemaattisesti läpi ja se toi esiin monia asioita, joita työpaikat eivät itse olleet välttämättä osanneet ajatella.

Halmeri kuvaa työturvallisuuden hallintajärjestelmien olemassaoloa, mutta ei välttämättä niiden laatua tai sitä, miten hallintamenettelyt näkyvät työpaikan arjessa. Halmeri antaa kuvan yrityksen hallintajärjestelmien senhetkisestä tilanteesta ja tulokset riippuvat paljolti esimerkiksi yrityksen koosta, tilanteesta tarkasteluhetkellä ja työsuojelutoiminnan organisoinnista. Lisäksi työpaikan vastausten rehellisyys ja tarkastajan tekemät tulkinnot vaikuttavat Halmeri-arvioon. Voidaan myös todeta, että Halmerin tulos vastaa paremmin työpaikan johdon ja esimiesten kuin työntekijöiden näkemyksiä.

Halmerin osa-alueista työpaikan kyselyvastauksien kanssa parhaiten vastaava osa-alue on perehdytys. Heikointen vastaavat osa-alueet ovat puolestaan esimiesten valvontatehtävät sekä henkilöstökyselyt ja kehityskeskustelut.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja vahvuudet

Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on huomioitava seuraavat tutkimuksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen vaikuttavat tekijät. Tutkimusotanta muodostui työpaikoista, joille Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen yhdeksän tutkimushankkeeseen osallistunutta tarkastajaa teki Halmeri-tarkastuksia syksyllä 2012. Näistä neljästäkymmenestä tarkastuskohteesta 26 lähti mukaan tutkimushankkeeseen. Hankkeesta kieltäytyneiden työpaikkojen Halmeri-indeksit olivat keskimäärin korkeampia kuin hankkeeseen mukaan lähteneiden (hankkeeseen mukaan lähteneiden työpaikkojen indeksien keskiarvo 75 ja hankkeesta kieltäytyneiden 84). Hankkeesta kieltäytyneiden työpaikkojen tarkastuksissa oli kuitenkin annettu keskimäärin hieman enemmän velvoitteita kuin hankkeeseen mukaan lähteneillä työpaikoilla. Hankkeeseen mukaan lähteneiden työpaikkojen Halmeri-indeksit vaihtelevat kuitenkin välillä 43,5–100 % ja tarkastuksessa annet-

tujen velvoitteiden lukumäärä välillä 0–12, joten erilaisten työpaikkojen voidaan katsoa olevan hyvin edustettuina.

Kyselyn vastausprosentit vaihtelivat työpaikkakohtaisesti välillä 17,5–100 %. Kokonaiskyselyn vastausprosentti ja työpaikkakohtaiset vastausprosentit ovat vähintään tyydyttäviä lukuun ottamatta yhtä työpaikkaa, jossa kadon osuus oli merkittävä. Tämä työpaikka varauduttiin jättämään kokonaan tilastollisen tarkastelun ulkopuolelle poikkeuksellisen alhaisen vastausprosenttinsa vuoksi, mutta koska sen kyselytulokset eivät työpaikkakohtaiset Halmerin ja kyselyn synteessin tulokset poikkea merkittävästi muista työpaikoista, se päädyttiin jättämään mukaan aineistoon. Työnjohtajien ja johtajien edustajat olivat joidenkin työpaikkojen vastaajissa yliedustettuina ja heidän arvionsa ovat tyypillisesti työntekijävastaajia positiivisempia. Yliedustuksen aiheuttama harha tunnistettiin ja poistettiin tarkastelemalla työpaikkakohtaisia kyselytuloksia myös henkilöstöryhmittäin.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää hyvin monipuolista aineistoa, joka antaa laajan kuvan tarkasteltavasta aiheesta. Hankkeeseen mukaan lähteneet työpaikat olivat erikoisia ja hyvin erilaisia teollisuuden työpaikkoja, pääosin metallialalta. Lisäksi työpaikat olivat aktiivisesti mukana työpaikkakäynneillä ja ne jakoivat yhteisessä seminaarissa hyvin avoimesti kokemuksiaan turvallisuuden edistämisen hyvistä käytännöistä.

Tarkastajien kanssa pidetyssä tapaamisessa saimme lisäselvyyttä mieltä askarruttaviin asioihin ja siten saimme paremman käsityksen, miten tarkastukset käytännössä toteutetaan ja miten eri asioita tulkitaan viranomaisen näkökulmasta.

Työpaikkakäynnillä käytetty kehittämiskohteiden kehittämistyökalu oli yksinkertainen ja sen avulla työpaikat pystyivät suhteellisen helposti miettimään kehittämiskohteitaan: millaisia toimenpiteitä tarvitaan ja edellytetään kullakin tasolla.

7.4 Pohdinta: ajatuksia työpaikkojen työsuojelutoiminnan kehittämisestä ja hallintajärjestelmien valvonnasta

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa teollisuuden alan työpaikkojen työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnasta sekä hallintajärjestelmien valvonnasta. Saadun tiedon avulla voidaan kehittää työsuojelutarkastustoimintaa ja työpaikkojen työsuojelutoimintaa. Tämänhetkistä työelämää ja työpaikkojen tilannetta leimaa jatkuva muutos. Kokosimme

hankkeessa mukana olleiden työpaikkojen tilanteiden perusteella esimerkkikuvauksen. Sitä käytettiin työpaikoille järjestetyssä hankeseminaarissa ryhmätöiden kehystarinana.

"Ts-teho Oy" on noin 50 hengen metalliteollisuuden perheyrittys. Yritys on kasvanut viime vuosina sekä yrityskaupan että uusien rekrytointien kautta, koska valmistettavilla tuotteilla on ollut lisääntyneitä kysyntää. Tuotteiden valmistustapaja kehitellään jatkuvasti tilattavien tuotteiden mukaisesti.

Henkilöstössä on kokeneita työntekijöitä kahdesta eri yrityskulttuurista ja tuoreita työntekijöitä suoraan koulun penkiltä. Työ on luonteeltaan kiireistä, koska tuotteiden toimitusajat ovat lyhentyneet ja tilaukset ovat tiedossa lyhyemmäksi aikaa eteenpäin kuin aikaisemmin.

Omistajat ovat olleet aiemmin tietoisia henkilöstön kuulumisista, koska ehtivät kierrellä tuotannossa ja kysellä kuulumisia. Nyt tuotteiden markkinointi ja tuotteiden kehittäminen yhdessä tilaajien kanssa vie entistä enemmän aikaa. Omistajat ovat tietoisia työturvallisuuden tärkeydestä, mutta tuntuu, että asioiden systemaattiseen tarkasteluun ei ole aikaa.

Työpaikalla on tapahtunut muutamia lyhyen sairauspoissaolon vaatineita tapaturmia.

Ts-teho Oy:ssä työsuojelupäällikkönä toimii yksi omistajista, henkilöstö on valinnut keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun. Työsuojelutoimikunta kokoontuu satunnaisesti.

Seminaarin osallistujista useat tunnistivat itsensä ja oman työpaikkansa tilanteen esimerkiksi kaltaiseksi. Pohdimme tässä raportin lopuksi, miten hallintajärjestelmien olemassaolo ja niiden tarkastaminen edistää työpaikkojen työsuojelutoimintaa työpaikoilla, jotka elävät esimerkin kaltaisessa tilanteessa.

Työpaikoilla tapahtuvat muutokset ovat usein vähittäisiä ja harvoin työpaikoilla pysähdytään tarkastelemaan, missä tilanteessa työpaikka juuri tällä hetkellä on, mistä tähän on tultu ja mitkä ovat seuraavat askeleet toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. Työpaikan kuvatessa omaa työsuojelutoimintaansa syntyi ajoittain vaikutelma, että hallintajärjestelmiä – ja työsuojelua ylipäätään – tehdään lainsäädännön vaatimusten noudattamiseksi tai muilta työpaikoilta hyväksi havaittujen käytäntöjen matkimiseksi, eikä niinkään pohdittu työsuojelutoiminnan tarkoituksenmukaisuutta ja hyötyä oman työpaikan näkökulmasta.

Työsuojelu oli irrallisia toimenpiteitä, joiden yhteyttä työpaikan työn sujuvuuteen, laadukuuteen, mielekkyyteen ja suunnitelmalliseen toimintaan ei oltu pohdittu syvällisemmin.

Hallintajärjestelmät voivat olla papereilla ja suunnitelmissa kunnossa, mutta ne eivät näy käytännössä, koska työ, työtilanteet ja vastuuhenkilöt muuttuvat jatkuvasti. Törmäsimme hankkeessa esimerkkeihin, joissa toimintaohjelma oli päivätty vajaa kymmenen vuotta sitten tai toimintaohjelmassa oli mainittu säännölliset Elmeri-kierrokset, mutta niitä ei oltu tehty enää pariin vuoteen. Toisaalta jatkuvasti muuttuva työ voi johtaa siihen, että koskaan ei ole ”sopivaa” hetkeä suunnitella ja järjestää turvallisuuden hallintaa muuttuviin työtilanteisiin ja työoloihin. Tästä syystä hallintajärjestelmien olemassaolo ei sinällään takaa turvallisia ja terveellisiä työoloja työpaikalla. Valvonnan näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että hallintajärjestelmiä tarkastettaessa tavoitetaan hallintajärjestelmien olemassaolo, mutta tarkastuksella ei tavoiteta työpaikan tilanteen vaatimuksia ja tarpeita työn turvallisuuden ja terveellisyden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Halmeri-tarkastuksiin sisältyy tavallisesti työpaikkakierros, jossa tarkastajalle paljastuu työpaikan todellinen tila. Ideaalitulanteessa työpaikan itsearviointi ja yhteinen keskustelu tarkastustilanteessa Halmeri-lomaketta apuna käyttäen sekä työpaikkakierros yhdessä luovat tarkastuskäynnin tuloksen ja antavat kuvan työpaikan työsuojelun hallintajärjestelmistä ja niiden toteutumisesta käytännössä. Tällä hetkellä työpaikkakierros ja Halmeri-lomakkeen täyttö ovat irrallaan toisistaan, mutta näiden tapahtumien yhdistäminen luo mahdollisuuksia työpaikalle nähdä myös hallintajärjestelmien toteutuminen käytännössä. Esimerkiksi koneturvallisuuden puutteet avaavat keskustelut siitä, onko riskinarviointi ja siitä seuranneet toimenpiteet jääneet kesken vai onko työpaikan tilan jatkuvassa seurannassa tai ilmoitusmenettelyissä kehittämistä. Tarkastuksen lopulla työpaikan edustajat ja tarkastaja yhdessä voivat kirjata vaara- ja kuormitustekijöiden sijasta työpaikan lähitulevaisuuden kehittämisen kohteet. Nämä kehittämisen kohteet voivat liittyä joko suoraan työolosuhteisiin (esimerkiksi meluntorjunta), mutta ne voivat liittyä myös työsuojelutoiminnan kehittämiseen, esimerkiksi läheltä piti -tilanteiden ilmoittamiseen ja käsittelemiseen, jolla on suora yhteys Halmerin kohtaan ”Työntekijöiden ilmoitus- ja aloitemenettelyt”.

Työpaikkojen työsuojelun tilaa arvioitaessa vahvistui käsitys siitä, että työsuojelu näyttää erillaisena päätöksentekijöille, työsuojeluaktiiveille ja työntekijöille. Osa erilaisuudesta selittyy kunkin toimenkuvan erilaisuudesta ja vastuusta. Tässä hankkeessa pysähdyim-

mekin miettimään, miten voimme määrittää työpaikan työsuojelun todellisen tilan. Tämä on olennainen kysymys, kun tutkimusasetelmassa haimme hallintajärjestelmien vastavuutta konkreettisiin, todellisiin työnteon tilanteisiin. Luotamme siihen, että henkilöstön vastaukset kuvaavat työpaikan tilannetta heidän kokemastaan todellisuuden näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa olimme kiinnostuneita sekä päätöksentekotason että henkilöstön näkemyksistä työpaikan työsuojelun tilasta. Hankkeessa haluttiin tuoda esiin, miten hallintajärjestelmät näyttäytyvät niille, joiden tehtävä on työpaikoilla vastata turvallisuuden hallinnasta ja johtamisesta. Henkilöstön äänellä eli kyselytulosten vastauksilla taas saatiin esille, miten työsuojelu näkyy työntekijöiden keskuudessa, heidän työssään. Kiinnostava seikka tässä pohdinnassa onkin se, miten johto ja edustuksellinen työsuojelu ovat tietoisia henkilöstön käsityksistä työsuojelun tilasta. Tästä seuraa jatkokysymys siitä, miten valvonnalla herätetään johto ja työsuojeluaktiivit ottamaan selvää ja olemaan selvillä työntekijöiden käsityksestä työsuojelun tilasta.

Hankkeen työpaikoilla näkyi myös työpaikkojen erilainen tietoisuuden taso lainsäädännön vaatimuksista ja niiden noudattamisesta. Työpaikoilla oli myös erilaisia odotuksia ja näkemyksiä hyvästä ja hyväksyttävästä turvallisuuden tasosta. Tämä selittää osittain Halmerin ja kyselyn tulosten poikkeavuuksia. Se, että työpaikan Halmeri-indeksi on hyvä, mutta kyselylomakkeen tulokset heikkoja, ei tarkoita työpaikan työsuojelun tilan absoluuttista heikkoutta, vaan sitä on arvioitava suhteessa työpaikan käsitykseen siitä, mikä on hyväksyttävä taso. Toisaalta heikko Halmeri-indeksi, mutta hyvät kyselytuloksen arviot, voi tarkoittaa sitä, että työpaikalla ei olla tietoisia siitä, miten työsuojeluasioita hoidetaan asianmukaisesti. Tästä seuraa Halmeri-tarkastuksen kehittämisen kannalta merkittävä kysymys siitä, miten tarkastuksella tavoitetaan työpaikan tietoisuus lainsäädännön vaatimuksista ja miten siihen voidaan vaikuttaa.

Työturvallisuuslain noudattaminen on tulkinnanvaraista, ja tutkimuksessa paljastui erilaisia tulkintoja siitä, mistä Halmerin kohdasta voidaan antaa velvoite. Hankkeen aikana ei saatu yksiselitteistä vastausta siihen, mitkä Halmerin kohdista nähdään suoraan ylittävän lain minimitaso vaatimukset, jolloin niistä ei voida antaa velvoitetta. Annettu velvoite on todettu vaikuttavaksi tavaksi puuttua työpaikan työturvallisuuden puutteisiin (Ruotsala ym. 2010, Uusitalo ym. 2011). Halmeri-tarkastusten kehittämiseksi onkin tärkeä käydä keskustelu siitä, mihin lainsäädännön kohtaan voi tukeutua, kun työpaikalle annetaan velvoite Halmeri-tarkastuslomakkeen korjattavaa-valinnan perusteella.

Tutkimus paljasti Halmeri-tarkastusten erilaisia toteuttamistapoja. Halmeri-tarkastuksen kehittämisen yhtenä kohteena onkin lomakkeen käytön yhteneväisyyden lisääminen. Tarkastuksissa ilmeni erilaisia käyttötapoja esimerkiksi itsearviointilomakkeen käytöstä, kunnossa/korjattavaa-valinnan periaatteista sekä vaara- ja kuormitustekijöiden hallinta - osion käytöstä. Tarkastajat käyttivät lomaketta tarkastuksen apuvälineenä. Näin ollen tarkastajille on kertynyt arvokasta tietoa ja käytännön kokemusta Halmeri-lomakkeiden tarkoituksenmukaisesta käytöstä. Siksi Halmeri-tarkastuksia tekevien tarkastajien on hyvä miettiä yhdessä Halmeri-tarkastuksen kehittämistä.

Tarkastajien kouluttaminen yhteneväisiin lomakkeen täyttöperiaatteisiin ja tarkastuksen toteuttamiseen ei yksin ratkaise Halmeri-tarkastuksiin liittyviä erilaisuuksia. Halmeri-tarkastusten kehittäminen kaipaa tarkastajien keskinäistä keskustelua siitä, miten Halmerilla saadaan esiin erilaisten työpaikkojen työsuojelun hallintajärjestelmän tila ja yhteys käytäntöön, esimerkiksi minkälaisille työpaikoille Halmeri on käypä valvonnan väline ja miksi. Tarkastajien mukaan laaja Halmeri soveltuu paremmin keskisuuriin ja suuriin kuin pieniin alle 20 työntekijän yrityksiin. Keskustelua kaipaa myös kysymys siitä, miksi Halmeria ei pidetä joillekin työpaikoille sopivana tarkastusvälineenä. Näillä kysymyksillä päästään Halmerin sisällön kehittämiseen. Keskeistä on selvittää mikä osa Halmerista tarttuu olennaisiin lainsäädännön vaatimuksiin koskien työpaikkojen työturvallisuutta.

Lopuksi voimme todeta, että Halmeri-tarkastus auttaa työpaikkoja hahmottamaan, mitä kaikkea työturvallisuuden hallintaan sisältyy. Isoilla ja pitkän työturvallisuushistorian omaavilla työpaikoilla työpaikan oma laatu-, työturvallisuus- tai muu vastaava järjestelmä kattaa Halmeri-menetelmän osa-alueet. Pienillä ja työturvallisuuteen heräävillä työpaikoilla taas Halmerin osa-alueet auttavat työpaikkaa hahmottamaan työpaikan kehitysvaihetta. Työpaikat arvostivat menetelmän systemaattisuutta ja lomakkeen kattavuutta.

Kyselyn mukaan turvallisuustasoltaan hyvät yritykset saivat paremmat tulokset kaikissa Halmerin mukaisissa oisoissa verrattuna heikomman turvallisuustason yrityksiin. Eniten eroja ns. turvallisuustasoltaan hyvien ja huonojen yritysten välillä esiintyi turvallisuustoiminnan suunnitelmallisuudessa, järjestelmällisessä seurannassa sekä henkilöstön mukaanotossa työn kuormitus- ja vaaratekijöiden selvittämiseen. Olennaista on, että johto on ilmaissut työturvallisuuden kehittämisen periaatteet, päämäärät ja tavoitteet, jonka lisäksi työturvallisuus on integroitunut kaikkeen päivittäiseen toimintaan niin, ettei se ole irrallinen osa työtä. Tärkeää on myös se, että kaikki tapaturmat tutkitaan ja mahdolliset

puutteet korjataan sekä kaikki ilmoittavat havaitsemistaan puutteista tai vaaratilanteista, ei vain työsuojeluhenkilöstö tai esimiehet. Kaikki siis ottavat vastuuta omasta ja toisten turvallisuudesta. Perehdytys kuuluu jokaiseen työpaikkaan ja siihen tulisi panostaa riittävästi, jotta jokainen työntekijä tietää omat työtehtävänsä, millaisia työvälineitä ja turvalaitteita on käytettävä ja miten työtehtävissä tulee suojautua. Työpaikalla tulee myös huolehtia siitä, että tarvittavia välineitä ja suojaimia on riittävästi saatavilla. Työsuojelu-tehtävissä toimivien tulee tuntee vastuunsa ja tehtävänsä, mutta heille on myös annettava riittävästi työaika turvallisuusasioiden hoitamiseen ja nämä tulee kirjata selkeästi tehtäväkuviin.

Kyselyn perusteella ei esiintynyt pienten ja suurten yritysten välillä merkitseviä eroja turvallisuusasioissa. Osittain syynä saattoi olla yritysten valikoituminen hankkeeseen eli mukaan lähti yrityksiä, jotka ovat aidosti kiinnostuneita työturvallisuudesta ja haluavat kehittää sitä. Toisena syynä saattoi olla se, ettei hankkeessa ollut lainkaan mukana ns. mikroyrityksiä eli alle 10 työntekijän työpaikkoja. Vain joka viidennessä mikroyrityksessä on tehty riskinarviointi, kun taas suuremmissa, yli 50 työntekijän yrityksissä, se on tehty noin kahdessa kolmasosassa (Savinainen ym., 2010).

8 TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN JA JATKOTOIMENPITEET

Valvonnan näkökulma

Hankkeen avulla saatiin selville, miten Halmeri-tarkastuksen tulokset vastasivat kyselyn ja työpaikkakäyntien tuloksia työpaikan työturvallisuuden tilanteesta. Tulokset antavat suuntaviivoja siihen, mitä tekijöitä on hyvä ottaa huomioon hallintajärjestelmien valvontaa ja Halmeri-tarkastuksia kehitettäessä.

Halmeri-tarkastuksen ja lomakkeen käyttötapojen kehittäminen yhdessä tarkastusmenetelmää käyttävien tarkastajien kanssa on perusta vaikuttavalle tarkastukselle. Keskustelemalla yhdessä tarkastuksen tavoitteesta ja hallintajärjestelmien merkityksestä työpaikan turvallisuudelle syntyy yhteistä ymmärrystä siitä, miten Halmeri-tarkastus on tarkotuksenmukaista toteuttaa ja miksi. Tarkastajien kokemusten perusteella tarkastuksen tarkoitusta kirkastamalla on mahdollista sopia tarkastuksen teknisestä toteutuksesta kuten lomakkeiden käyttö- ja täyttötavoista.

Tarkastusten toteutuksen yhtenäisyyden parantamiseksi on hyvä esimerkiksi selkeyttää ja täsmentää arviointikohtien tulkintaohjeita edelleen, varmistaa, että tarkastajien käyttämät Halmeri-lomakkeet vastaavat kaikilta osin toisiaan sekä järjestää tarvittaessa menetelmän käyttökoulutusta ja kalibroitiharjoituksia.

Halmeri-lomake on suunniteltu myös työpaikan välineeksi. Jotta Halmeri-tarkastus voisi vaikuttaa työpaikan turvallisuuden hallintamenettelyihin, työpaikalle tulisi välittää tieto tarkastuksella havaituista puutteista myös niiltä osin, joista ei anneta tarkastuskertomuksessa velvoitetta. Halmeri-lomake ei nykyisellään kerro lain minimitason noudattamisen edellytyksistä. Valvonnan yhtenäisyyden kehittämiseksi ja tarkastusten selkeyttämiseksi Halmeri-lomakkeen sisältöä on hyvä pohtia lain minimitason noudattamisen näkökulmasta: milloin korjattavaa-kohta edellyttää myös velvoitetta ja miten työpaikkakierroksella havaitut puutteet ovat yhteydessä lomakkeen merkintöihin.

Tarkastelun painopistettä tulee siirtää hallintamenettelyjen olemassa olon tarkastamisesta niiden toimimiseen käytännössä. Työpaikkakierros on yksi keino tarkastella hallintamenettelyjen toimimista käytännössä, joten sen kuuluminen Halmeri-tarkastukseen on tärkeää. Tietolähteiden monipuolisuus ja työntekijöiden osallistuminen tulisi varmistaa nykyistä

paremmin. Tarkastuksilla on edelleen tärkeä mieltä, miten henkilöstön ääni saadaan kuuluviin.

Työpaikkojen näkökulma

Työpaikoille hanke tuotti tietoa työpaikan omasta tilanteesta ja siitä, mitkä voisivat olla seuraavat mahdolliset askeleet työturvallisuuden kehittämisessä. Työpaikoilla keskeistä on yhteistoiminnan kehittäminen. Työsuojelutoiminnan kehittäminen oli monilla työpaikoilla vaiheessa, jossa työsuojelu on tärkeä yhdistää osaksi työpaikan arkea siten, että työsuojelua pidetään esillä jokapäiväisissä tilanteissa ja on esimerkiksi palaverien asialistalla. Työsuojeluun otetaan mukaan kaikki työntekijät ja sitä kehitetään yhdessä eteenpäin. Kehittämisen lisäksi asioiden säännöllinen seuraaminen on tärkeää, jotta nähdään, mitä on tehty ja minne suuntaan ollaan menossa. Hankkeessa käytettyä yksinkertaista kehittämistyökalua voitaisiin hyödyntää työpaikkojen työsuojelun kehittämisessä.

Lisäksi hanke tuotti työpaikkojen käyttöön vertailutietoa, jonka avulla ne voivat asemoida omaa tilannettaan suhteessa muihin hankkeeseen osallistuneisiin yrityksiin. Hanke tuotti työpaikkojen käyttöön myös tietoa hyvistä työsuojelukäytännöistä. Työpaikat voivat pohdita, mitkä niistä voisivat olla hyödyksi heidän omassa työsuojelutyössään.

Työsuojelun kehittäjät ja tutkijat

Työsuojelun tutkijoille ja kehittäjille hankkeen tulokset antavat perustietoa siitä, missä työpaikkojen työsuojelutoiminnassa mennään tällä hetkellä, millainen käsitys teollisuuden alan työpaikoilla on työhyvinvoinnista ja miten työsuojelu- ja työhyvinvointitoimintaa voitaisiin kehittää. Hankkeen perusteella voidaan todeta, että työpaikoilla tarvitaan edelleen helposti omaksuttavaa, selkeää tietoa työsuojelutoiminnasta. Tarvetta on myös toimiville työkaluille työsuojelutoiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen. Eriyisen tarpeellisia olisivat tiedot ja työkalut, joiden avulla voidaan ottaa huomioon työpaikan oma lähtötason ja ottaa sen perusteella seuraavia askeleita työsuojelun kehittämisessä. Hankkeessa käytettyä kehittämistyökalua voisi edelleen kehittää ja käyttää pienten ja keskisuurten työpaikkojen työsuojelutoiminnan suunnittelu- ja kehittämistyökaluksi.

Hankkeessa kerättyä tietoa hyvistä käytännöistä voidaan soveltaa myös muille toimialoille.

LÄHTEET

Halmeri -tarkastuksen ohje ja tarkastuslomake. [www]. [Viitattu 24.9.2013]. Saatavilla:

<http://www.tyosuojelu.fi/upload/halmeri.pdf>

Hollnagel, E., Woods, D.D. & Levenson, N. (toim.) 2006. Resilience engineering. Concepts and Precepts. Ashgate.

Hämäläinen, P. & Lanne, M. 2001. Onnistuneen turvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Tampere: STM Työsuojelujulkaisuja 54.

Laitinen, H & Yrjänheikki, E. 2010. Työolosuhteet ja työsuojelun hallintamenettelyt toimipaikoittain eri aloilla. Työsuojeluhallinnon Valmeri-kyselyjen ja Halmeri-tarkastusten tulokset 2002–2009. Työsuojelujulkaisuja 93. Tampere: Työsuojeluhallinto.

OHSAS 18001:fi. Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät. Spesifikaatio. SFS 2001-02-14.

Puro, V. 2013. Yrityksen turvallisuuden hallintamenettelyt työturvallisuustason mittarina. Diplomityö, Tampereen teknillinen yliopisto. Saatavilla:
<http://dspace.cc.tut.fi/dpub/bitstream/handle/123456789/21492/Puro.pdf?sequence=1>

Ruotsala, R., Uusitalo, H., Niskanen, T., Lappalainen, J., Piispanen, P. & Mäkelä, T. 2010. Työsuojelun valvontalain vaikutus työsuojelun viranomaisvalvontaan. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sauni, S., Lappalainen, J. & Piispanen, P. 2005. Hyvä turvallisuusjohtaminen teollisuuden yhteisillä työpaikoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Savinainen M, Peurala M, Manninen P, Rautio M, Oksa P. 2010. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys osana yritysten hyvinvointi ja turvallisuustoimintaa. Loppuraportti 2007-2009. Työympäristötut-

kimuksen raporttisaraja 55. Työterveyslaitos Helsinki. Sastamala: Vammalan Kirjapaino.

Siiki, P. 2002. Työturvallisuuslainsäädäntö. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edita.

Simola, A., 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Oulun yliopisto.

Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti 2009. Tuottava, tuloksellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta vuonna 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:14. Helsinki.

Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmiä koskevia ohjeita. ILO-OSH 2001. Tampere 2003.

Uusitalo, H., Ruotsala, R. & Niskanen, T. 2011. Asioita saatiin kuntoon. Työsuojelun valvontalain vaikutus työpaikkojen työsuojelutoimintaan. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö

LIITE 1

TYÖTURVALLISUUDEN TILA TYÖPAIKALLANI -KYSELY

Hyvä vastaanottaja,

Työpaikkasi osallistuu Työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan tehokkuus työpaikoilla -tutkimushankkeeseen, jonka tavoitteena on kehittää sekä työpaikkojen työsuojelutoimintaa että työsuojelutarkastustoimintaa. Tämä työpaikkasi koko henkilöstölle kohdistettu kysely on keskeinen tiedonkeruutapa hankkeessa, joten **vastauksesi on erittäin tärkeä**.

Kyselyn avulla kartoitetaan **sinun käsityksiäsi työpaikkasi työturvallisuudesta ja työsuojelutoiminnasta**. Kyselylomake sisältää työpaikkasi työturvallisuustoimintaa koskevia väitteitä, joiden paikkansapitävyyttä arvioit valitsemalla kuhunkin väitteeseen mielestäsi parhaiten sopivan vastausvaihtoehdon. Väitteet koskevat omaa toimintaasi, johdon ja esimiesten toimintaa, työsuojelun yhteistoimintaa, turvallisuuden seurantaa, vaarojen hallintaa ja työympäristöä. Työnjohtajat ja johtajat vastaavat lisäksi neljään työsuojeluvastuita käsittelevään väitteeseen. Lisäksi lomakkeen lopussa on muutamia kaikille vastaajille tarkoitettuja avoimia kysymyksiä. **Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia** ja se on vapaaehtoista.

Pyydämme sinua täyttämään tämän kyselylomakkeen, sulkemaan sen kirjekuoreen ja **palauttamaan työpaikallasi sovittuun paikkaan pv.kk.vv mennessä**.

Vastaukset lähetetään sieltä edelleen Työterveyslaitoksen tutkijaryhmälle, **joka käsittelee ne ehdottoman luottamuksellisia**. Yksittäisiä vastauksia ei esitetä missään eivätkä ne tule työnantajasi tietoon. Tuloksia ei raportoida edes henkilöstöryhmittäin, jos ryhmästä on alle kymmenen vastausta. Vastauslomakkeet säilytetään huolellisesti lukituissa tiloissa.

Kyselytulokset auttavat kehittämään työpaikkasi työturvallisuustoimintaa ja niitä hyödynnetään Työterveyslaitoksen ja Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen toteuttamassa tutkimushankkeessa, jonka rahoittaa sosiaali- ja terveysministeriö. Kyselytuloksia hyödynnetään myös tekniikan kandidaatti Vuokko Puron aiheeseen liittyvässä diplomityössä.

Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Lisätietoja kyselystä ja tutkimuksesta

asiantuntija Maija-Leena Merivirta, Työterveyslaitos, 043 824 3394, maija-leena.merivirta@ttl.fi

apulaisutkija Vuokko Puro, Työterveyslaitos, 043 824 8463, vuokko.puro@ttl.fi

Työturvallisuuden tila työpaikallani -henkilöstökysely

1 Mitä henkilöstöryhmää edustat?

(79 %) työntekijä (9 %) työnjohto (9%) johto 3 % jättänyt tyhjäksi

2 Onko työpaikallasi valittu työsuojelutoimikunta?

(69%) kyllä (4 %) ei (20 %) en tiedä 7 % jättänyt tyhjäksi

Arvioi seuraavien väittämien paikkansapitävyyttä ympyröimällä työpaikkaasi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto.

OMA TOIMINTA jakaumat (%)	(Vastausten Eri mieltä (1)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Samaa mieltä (4)	En tiedä (5)	Ei koske minua (6)
3 Tunnen työni keskeiset vaara- ja haittatekijät	1	2	22	75	0	0
4 Noudatan työpaikkani ja oman työni turvallisuusohjeita	0	3	30	66	0	0
5 Osaan toimia erilaisissa hätätilanteissa	1	8	58	31	3	0
6 Otan toiminnassani huomioon myös työkaverieni turvallisuuden	0	1	17	80	0	0
7 Ilmoitan havaitsemistani vioista, puutteista tai vaaratilanteista työympäristössä tai työmenetelmissä	0	4	30	65	0	0
8 Puutun asiaan aina, kun näen muiden työskentelevän vaarallisesti, laiminlyöväen turvallisuusohjeita tai ottavan riskejä	3	15	48	32	2	1

9 Olen saanut riittävästi perehdytystä ja koulutusta selviytyäkseeni minulle kuuluvista töistä, myös mahdollisista häiriö- ja vaaratilanteista	3	15	40	41	0	0
10 Käytän aina asiaankuuluvia työvälineitä, turvalaitteita ja henkilönsuojaimia	1	8	48	41	0	1
11 Vähennän työni ruumiillista rasitusta kiinnittämällä huomiota oikeisiin työasentoihin ja työliikkeisiin sekä hyödyntämällä käytettävissä olevia apuvälineitä	2	13	44	40	0	1
JOHDON JA ESIMIESTEN TOIMINTA (Vastausten jakaumat (%))	Eri mieltä (1)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Samaa mieltä (4)	En tiedä (5)	Ei koske minua (6)
12 Esimiehet näyttävät itse hyvää esimerkkiä turvallisuusasioissa	7	22	47	19	3	1
13 Esimiehet puuttuvat aina epäkohtiin ja puutteisiin työympäristössä	9	29	44	14	3	0
14 Esimiehet puuttuvat aina vaarallisiin työtapoihin ja turvallisuusohjeiden laiminlyönteihin	7	24	39	25	4	1
15 Esimiehet puuttuvat aina epäasialliseen käytökseen, häirintään tai muihunkin ongelmaan työyhteisössä	8	23	47	17	4	1
16 Työpaikkani yritysjohto on aidosti kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista	12	24	37	23	4	0
17 Yritysjohto on ilmaissut selkeästi työturvallisuuden kehittämisen periaatteet, päämäärät ja tavoitteet työpaikallamme	9	25	39	23	4	0



18 Työpaikallani ei tingitä turvallisuudesta kiireessäkään

11 28 39 17 3 0

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA JA ORGANISOINTI (Vastausten jakaumat %)

Eri mieltä (1) Jokseenkin eri mieltä (2) Jokseenkin samaa mieltä (3) Samaa mieltä (4) En tiedä (5) Ei koske minua (6)

19 Työturvallisuus on työpaikallamme yhteinen asia, jota kehitämme yhdessä

5 17 49 26 3 0

20 Työturvallisuus kuuluu kaikkeen päivittäiseen työntekoon

2 8 33 56 1 0

21 Työpaikkani työsuojeluhenkilöillä (työsuojelupäälliköllä, -valtuutetuilla) on hyvät edellytykset parantaa työturvallisuuttamme

4 12 39 36 8 0

22 Työpaikkani työsuojelutoiminta on suunnitelmallista

6 16 41 24 13 0

23 Työpaikkani työsuojelutoiminta perustuu järjestelmälliseen vaarojen tunnistamiseen

5 16 41 24 14 0

24 Saan riittävästi tietoa oman työni työturvallisuusasioista

5 17 43 34 1 1

25 Puhumme työpaikallamme avoimesti työturvallisuudesta

6 16 38 39 1 0

26 Työpaikallamme on hyvä ensiapuvalmius (riittävästi ensiaputarvikkeita ja ensiapukoulutettuja työntekijöitä)

5 14 39 30 11 0

TURVALLISUUDEN SEURANTA JA TURVALLISUUSHAVAINTOJEN KÄSITTELY (Vastausten jakaumat %)

Eri mieltä (1) Jokseenkin eri mieltä (2) Jokseenkin samaa mieltä (3) Samaa mieltä (4) En tiedä (5) Ei koske minua (6)

27 Työympäristön ja työtapojen turvallisuutta seurataan ja mitataan säännöllisesti (esimerkiksi turvallisuuskierrokset)

9 22 34 23 11 0

28 Työyhteisömme työilmapiiriä seurataan säännöllisesti	14	28	36	13	9	0
29 Työntekijöitä kannustetaan aktiivisuuden turvallisuuksasioissa (esim. vaaratilanneilmoitusten ja parannusehdotusten tekemiseen)	8	24	38	25	5	0
30 Työpaikallani on toimivat käytännöt vaaratilanneilmoitusten käsittelemiseen (kerääminen, käsittely, korjaustoimenpiteet ja palaute ilmoituksen tekijälle)	6	21	36	25	12	0
31 Kaikki työtapaturmat tutkitaan ja havaitut puutteet korjataan	5	14	33	39	9	0
32 Kaikkia turvallisuuksasioita, myös negatiivisia, käsitellään työpaikallani reilusti ja oikeudenmukaisesti	6	17	41	24	11	0
VAAROJEN SELVITYS, ARVIOINTI JA HALLINTA (Vastausten jakaumat %)	Eri mieltä (1)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Samaa mieltä (4)	En tiedä (5)	Ei koske minua (6)
33 Työn haitta- ja vaaratekijöitä selvitetään ja arvioidaan yhteistyössä henkilöstön kanssa	8	23	43	19	7	0
34 Kaikki havaitut turvallisuuspuutteet/ongelmat korjataan välittömästi	13	29	39	13	6	0
35 Korjaustoimenpiteiden toteutuminen varmistetaan seurannalla	9	22	39	17	14	0
36 Työterveyshuolto osallistuu työn vaara- ja kuormitustekijöiden selvittämiseen	6	14	38	25	18	0
37 Työni fyysinen kuormitus on sopiva	5	14	41	37	1	1
38 Työni henkinen kuormitus on	5	18	46	31	1	0

sopiva

39 Fysikaaliset työympäristötekijät (melu, lämpöolosuhteet, valaistus, värinä ja säteily) eivät vaaranna turvallisuuttani ja terveystäni

12 28 31 26 2 1

40 Kemialliset ja biologiset työympäristötekijät (ilman epäpuhtaudet, pölyt, homeet, kaasut, huurut, kemikaalit) eivät vaaranna turvallisuuttani ja terveystäni

16 33 26 21 3 1

TYÖYMPÄRISTÖ jakaumat (%)	(Vastausten	Eri	Jokseenkin	Jokseenkin	Samaa	En	Ei
		mieltä	eri mieltä	samaa	mieltä	tiedä	koske
		(1)	(2)	mieltä (3)	(4)	(5)	minua
							(6)
41 Käytössä olevat koneet, laitteet ja työkalut ovat tarkoituksenmukaiset, turvalliset ja ne pidetään kunnossa		5	17	48	28	1	1
42 Työympäristö (työskentelytilat, käytävä- ja varastotilat, piha-alueet) on turvallinen		6	18	48	28	1	0
43 Asianmukaisia henkilönsuojaimia on riittävästi saatavilla		3	9	33	51	3	1
44 Terveys- ja turvallisuuskohdat otetaan huomioon työtilojen, työn ja työvälineiden suunnittelussa ja hankinnoissa		5	15	45	26	9	0

45. Mitkä **kolme** työturvallisuuteen, työterveyteen tai työntekijöiden työkyvyn edistämiseen liittyvää asiaa on hoidettu työpaikallasi erityisen hyvin? __

46. Mitkä ovat työpaikkasi **kolme tärkeintä kehittämiskohdetta** koskien työturvallisuutta ja työterveyttä?

47. Miten voit **itse edistää** työpaikkasi työturvallisuutta?

48. Miten työpaikallasi **seurataan ja mitataan työturvallisuuden tasoa?** (Kerro käytössä olevista menetelmistä, mittareista ja tunnusluvuista)

49. Mitä haluaisit vielä sanoa?

Loput neljä väitettä (55 - 58) on tarkoitettu vain työnjohdon ja johdon vastattaviksi.

TYÖSUOJELUTEHTÄVÄT JA VASTUUT (%)	JA Vastausten jakaumat	Eri mieltä (1)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Samaa mieltä (4)	En tiedä (5)	Ei koske minua (6)
--	-------------------------------	-----------------------	----------------------------------	------------------------------------	-------------------------	---------------------	---------------------------

50 Työsuojelutehtävät ja -vastuut on määrätty selkeästi ja kirjattu esimiesten tehtäväankuviin

4	15	37	35	9	1
---	----	----	----	---	---

51 Työsuojeluvastuut ja tosiasialliset toimivaltuudet ovat tasapainossa	1	12	43	32	11	1
52 Tunnen omat työsuojeluvastuuni ja -tehtäväni	2	9	33	53	1	3
53 Minulla on riittävästi työaikaa työturvallisuusasioiden hoitamiseen	5	18	41	31	1	5

KIITOS VASTAUKSISTASI!

LIITE 2

Halmerin arviointikohdat ja niitä vastaavat kohdat kyselyssä.

	Halmerin arviointikohta	Kyselylomakkeen väite/kysymys
MODUULI 1	H1: Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunta	K2: Onko työpaikallasi valittu työsuojelutoimikunta? (Vastausvaihtoehdot kyllä /ei / en tiedä). Halmerin ja kyselyn vertailu toteutettu eri tavalla (Puro 2013), arviointikohta ei mukana kokonaisanalyysissä.
	H2: Työsuojeluhenkilöstön koulutus	K21: Työpaikkani työsuojeluhenkilöillä (työsuojelupäälliköllä, -valtuutetuilla) on hyvät edellytykset parantaa työturvallisuuttamme
	H3: Työsuojelun toimintaohjelma	K22: Työpaikkani työsuojelutoiminta on suunnitelmallista K23: Työpaikkani työsuojelutoiminta perustuu järjestelmälliseen vaarojen tunnistamiseen
	H4: Tiedottaminen henkilöstölle	K24: Saan riittävästi tietoa oman työni työturvallisuusasioista
	H5: Ensiapuvalmius	K26: Työpaikallamme on hyvä ensiapuvalmius (riittävästi ensiaputarvikkeita ja ensiapukoulutettuja työntekijöitä)
	H6: Työaikakirjanpito ja ylityöt	Ei vastinetta kyselyssä.
MODUULI 2	H7: Pehdytys työpaikan yleisiin työsuojeluasioihin	K3: Tunnen työni keskeiset vaara- ja haittatekijät K4: Noudatan työpaikkani ja oman työni turvallisuusohjeita K5: Osaan toimia erilaisissa hätätilanteissa K6: Otan toiminnassani huomioon myös työkaverieni turvallisuuden K7: Ilmoitan havaitsemistani vioista, puutteista tai vaaratilanteista työympäristössä tai työmenetelmässä
	H8: Opetus ja ohjeet työhön	K9: Olen saanut riittävästi pehdytystä ja koulutusta selviytyäkseni minulle kuuluvista töistä, myös mahdollisista häiriö- ja vaaratilanteista K10: Käytän aina asiaankuuluvia työvälineitä, turvalaitteita ja henkilönsuojaimia K11: Vähennän työni ruumiillista rasitusta kiinnittämällä huomiota oikeisiin työasentoihin ja työliikkeisiin sekä hyödyntämällä käytettävissä olevia apuvälineitä
MODUULI 3	H9: Esimiesten toimintaedellytykset työsuojeluasioissa	K50: Työsuojelutehtävät ja -vastuut on määrätty selkeästi ja kirjattu esimiesten tehtäväkuviin K51: Työsuojeluvastuut ja tosiasialiset toimivaltuudet ovat tasapainossa K52: Tunnen omat työsuojeluvastuuni ja -tehtäväni K53: Minulla on riittävästi työaika-työturvallisuusasioiden hoitamiseen
	H10: Esimiesten valvontatehtävät	K13: Esimiehet puuttuvat aina epäkohtiin ja puutteisiin työympäristössä K14: Esimiehet puuttuvat aina vaarallisiin työtapoihin ja turvallisuusohjeiden laiminlyönteihin K15: Esimiehet puuttuvat aina epäasialliseen käytökseen, häirintään tai muuhun ongelmaan työyhteisössä
	H11: Kunnossapito	K41: Käytössä olevat koneet, laitteet ja työkalut ovat tarkoituksenmukaiset, turvalliset ja ne pidetään kunnossa K42: Työympäristö (työskentelytilat, käytävä- ja varastotilat, piha-alueet) on turvallinen
	H12: Suunnittelu ja hankinnat	K44: Terveys- ja turvallisuusnäkökohdat otetaan huomioon työtilojen, työn ja työvälineiden suunnittelussa ja hankinnoissa
MODUULI 4	H13: Työpaikan omat työsuojelutarkastukset	K27: Työympäristön ja työtapojen turvallisuutta seurataan ja mitataan säännöllisesti (esimerkiksi turvallisuuskierrokset)
	H14: Henkilöstökyselyt ja kehityskeskustelut	K28: Työyhteisömme ilmapiiriä seurataan säännöllisesti
	H15: Työntekijöiden ilmoitus- ja aloitemenettelyt	K29: Työntekijöitä kannustetaan aktiivisuuteen turvallisuusasioissa (esim. vaaratilanneilmoitusten ja parannusehdotusten tekemiseen) K30: Työpaikallani on toimivat käytännöt vaaratilanneilmoitusten käsittelemiseen (kerääminen, käsittely, korjaustoimenpiteet ja palaute ilmoituksen tekijälle)
	H16: Työtapaturmien ja terveyshaittojen tutkinta	K31: Kaikki työtapaturmat tutkitaan ja havaitut puutteet korjataan
MODUULI 5	H17: Vaarojen selvitys ja arviointi	K33: Työn haitta- ja vaaratekijöitä selvitetään ja arvioidaan yhteistyössä henkilöstön kanssa
	H18: Työterveyshuollon työpaikkaselvitys	K36: Työterveyshuolto osallistuu työn vaara- ja kuormitustekijöiden selvittämiseen
	H19: Muut selvitykset	Ei vastinetta kyselyssä.
	H20: Vaarojen selvitys kattaa eri tehtävät	Ei vastinetta kyselyssä.
	H21: Vaarojen selvitys kattaa fyysisen työympäristön	K39: Fyysiset työympäristötekijät (melu, lämpöolosuhteet, valaistus, värinä ja säteily) eivät vaaranna turvallisuuttani ja terveyttäni K40: Kemialliset ja biologiset työympäristötekijät (ilman epäpuhtaudet, pölyt, homeet, kaasut, huurut, kemikaalit) eivät vaaranna turvallisuuttani ja terveyttäni
	H22: Vaarojen selvitys kattaa TULE-kuormitustekijät	K37: Työni fyysinen kuormitus on sopiva
	H23: Vaarojen selvitys kattaa henkiset kuormitustekijät	K38: Työni henkinen kuormitus on sopiva

LIITE 3

Tutkijaryhmän työpaikkakäynnin asialista

Vetovastuu: Tutkija X

Kyselyn läpikäyminen: Tutkija Y

Kehittämistyökalu: Tutkija X/Y

Työpaikkakerros

Työpaikka

Työpaikan ominaispiirteet: ammattiryhmät, henkilöstön koko ja jakautuminen eri henkilöstöryhmiin

Työtapaturmien määrä ja laatu, sairauspoissaolojen määrä ja pääasialliset syyt

Työsuojelutarkastus

Millaisia ajatuksia työsuojelutarkastus herätti työpaikalla?

Onko työpaikalla tehty aikaisemmin työsuojelutarkastuksia?

Vastasivatko työsuojelutarkastuksen tulokset työpaikan käsitystä työsuojelun tilanteesta?

Tuliko esille jotain yllätyksiä?

Onko työsuojelutarkastuksen jälkeen tehty työsuojeluun liittyviä toimenpiteitä?

Kyselyn tulokset

Vastasivatko kyselyn tulokset käsitystänne työpaikan tilanteesta?

Millaisia hyviä käytäntöjä teillä on työturvallisuuden lisäämiseksi työpaikallanne?

Mitä ajatuksia kyselyn tuloksissa parannettavaa - kohdat herättävät?

Mistä mahdolliset erot Halmeri-tuloksissa ja kyselyssä voisivat johtua?

Työpaikan kehittämiskohteen valinta ja kehittämisvälineen kokeilu yhdessä

Yhteenveto

Mitä ajatuksia on herännyt?

Mitä työpaikka aikoo tehdä jatkossa työsuojelun edistämiseksi?

LIITE 4

Työpaikkojen hyvät käytännöt

Työsuojelun yhteistoiminta ja organisointi

- Riittävien työaikaresurssien varaaminen valtuutetulle - ehtii hoitamaan monia asioita ja olemaan monessa mukana.
- Omat epäviralliset, paikalliset työsuojelutoimikunnan kokoukset ennen konsernin laajemman työsuojelutoimikunnan kokouksia.
- Valtuutettu esittäytyy kaikille, myös ostopalveluiden työntekijöille.
- Työsuojelutoimikunnan esittely kuvien kera työntekijöiden "starttipaketissa".
- Pitkään toimineen työsuojeluvaltuutetun siirtyminen varavaltuutetuksi jo ennen eläkeikää, joka mahdollistaa hiljaisen tiedon siirtymisen seuraavalle valtuutetulle.
- Työsuojeluvaltuutetun näkyvyys käytännön toiminnassa, hän tulee heti ensimmäisinä päivinä tutuksi uudelle työntekijälle huolehtiessaan henkilönsuojainten ym. varusteiden jakamisesta.
- Työsuojeluvaltuutettu kyselee aktiivisesti työntekijöiltä työsuojelutoimikuntaan vietävistä asioista/tarpeista/puutteista ja terveisistä työsuojelupäällikölle ennen kokouksia.
- Työsuojelupäällikön ja tuotantopäällikön voimakas pyrkimys siihen, että työsuojelutoiminta ei ole irrallista puuhastelua, vaan se liitetään esimerkiksi laatujärjestelmään.
- Lainsäädännön kartoitus/päivitys/seurantapalvelu ostettu ulkopuoliselta palveluntarjoajalta, kun omat työaikaresurssit eivät riitä tiedon seulomiseen.
- Työsuojelun toimintaohjelmassa määritelty, mihin summaan asti työsuojelutoimikunta voi itsenäisesti päättää investoinneista.

Johdon ja esimiesten toiminta

- Johdon sitoutuminen: näkyy työsuojelutilanteen ja toimien toteutumisen seurauksena.
- Rehellinen suhtautuminen työsuojelutarkastuksiin – ”ei tuunata paikkoja tarkastajaa varten”.
- Vuorovastaavakäytäntö ilta- ja yövuoroissa. Esimiehet tekevät vain aamuvuoroa ja ovat vain puhelimen päässä tavoitettavissa muissa vuoroissa, joten työntekijöiden keskuudesta on nimetty ilta- ja yövuoroihin vuorovastaavat, joilla on myös valtuudet toimia.
- Haitallisen aineen huomioiminen kyseistä ainetta sisältävien tuotteiden hinnoittelussa -> tavoitteena ohjata asiakkaan ostopäätöksiä valmistusvaiheessa turvallisempiin tuotteisiin
- Työsuojelutyön näkeminen investointina, joka maksaa itsensä takaisin.

Työterveyshuolto

- Työterveyshuolto käy työpaikalla säännöllisesti.
- Tiivis työterveyshuoltoyhteistyö: Osallistuminen mm. työsuojelutoimikunnan palaveriin.
- Varhaisen tuen mallin käyttäminen, työn sovittaminen työntekijän työkyvyn mukaan.

Viestintä/tiedottaminen

- Reissutyötä tekeville työntekijöille lähetetään kuukausittain ilmestyvät tiedotuslehdet kotiin. Niissä painotetaan turvallisuusasioita, kerrotaan kampanjoista, teemoista ja niistä löytyy kooste esimerkiksi läheltä piti -ilmoituksista.
- EHS-asiantuntijat (Environment, Health and Safety) valmistelevat valmiiksi lyhyehköjä turvallisuusaiheisia palavereja, jotka työnjohto toteuttaa työmailla kuukausittain. Aiheet vaihtelevat ja palaverien toteutumista seurataan.
- Yhteistilaisuudet koko henkilöstölle säännöllisesti, riittävän usein. Tilaisuuksissa luodaan yhteishenkeä, mutta myös tiedotetaan tärkeistä, ajankohtaisista asioista.

- Avoin tiedonkulku: Esimerkiksi työsuojelutarkastuksen tuloksista tiedotetaan kaikille työntekijöille.
- Sähköinen tiedotusjärjestelmä intrassa kun vuorotyössä esimiehiä ei näe säännöllisesti joka työvuorossa.
- Sähköinen huolto/vikalista ja esimerkiksi yhteinen tiedotuskalenteri, joihin on järjestetty pääsy jokaiselle työntekijälle.
- Toimiva viikkopalaverikäytäntö, jossa on mukana työsuojeluasiat.
- Työvuorot ovat kerran viikossa limittäin ja vuoron vaihtuessa järjestetään viikkopalaveri. Palaverit ovat niin pidettyjä, että aamuvuorolaiset jäävät jopa odottamaan niiden alkua.
- Siistit, selkeät ilmoitustaulut. Asiakirjat taskuissaan.
- Siisteys- ja järjestyskierroksella on mm. yhtenä tarkistuskohtana se, onko tuorein ts-toimikunnan muistio osaston ilmoitustaululla.
- Lisätään kuukausipalaverin asioihin entistä enemmän työsuojeluasioita, että joka palaveriin otettaisiin yksi tai kaksi pientä turvallisuusasiaa, josta keskusteltaisiin.

Käytännön työ

- Asiakkaan tiloissa tehtävään työhön ei lähetetä ketään yksin turvallisuuden takia.
- Henkilönostimiin asennettu laatikot valjaiden säilytystä varten ja tietyn tyyppistä asennustyötä varten rakennettu turvallisuutta ja ergonomiaa parantava omateline ratkaisu.
- Nostosuunnitelmien tekeminen kuuluu koneistamisen ohjelmoijan tehtäviin, jolloin kappaleen nostamiseen pystytään vielä vaikuttamaan suunnitteluvaiheessa.
- Nostoapuvälineiden räätälöiminen työpaikan tarpeisiin siten, että ne ovat mahdollisimman käytettäviä eivätkä haittaa työskentelyä.
- Työparityöskentely/”ylimiehitys” tapaturmavaarallisessa työtehtävässä tai työtilassa. Työpari oli pelastanut juuri viimeisimmässä vakavassa työtapaturmassa pahemmilta vahingoilta.

- Useiden suojalasimallien koekäyttö/testaus ja valikoiminen sitä kautta. Samoin turvajalkineisiin useita malleja.

Perehdytys, opetus ja ohjaus

- Kirjalliset perehdytyksen tarkistuslistat, joihin tulevat sekä perehdyttäjän että perehdytettävän kuittaukset.
- Jokaisesta tiimissä on työnopastaja, joka saanut koulutusta.
- Selkeät, yksinkertaiset, lyhyet muistilistat perehdytykseen.
- Huolto- ja kunnossapitohenkilöstö perehdyttää koneiden ja laitteiden käyttöön ja niiden turvallisuuteen, koska tuntee koneet parhaiten.
- Perehdytettävällä on 4 viikon oppipoikajakso, jolle on määritelty selkeät oppimistavoitteet.
- Työsuojeluhenkilöstö esitellään uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä.
- Perehdytyksessä tuodaan esiin voimakkaasti se, että kaikesta saa ja pitää kysyä.
- Pätevyyskortisto esimiehille. Kortisto sisältää tiedon siitä, kuka työntekijä osaa mitä.
- Ohjeiden kääntäminen työntekijöiden äidinkielelle.
- Koulutusta työssä tarvittavista erityisosaamisesta, esim. korkealla työskentely, nostot.

Omat työsuojelutarkastukset ja aloite- ja ilmoitusmenettelyt

- Selkeä suunnitelma siitä, kenen vastuulla on toteuttaa turvallisuuskierros milläkin linjalla ja koska.
- Suhtautuminen esim. indeksitarkastuksiin siten, että tavoitteena ei ole saada hyvää indeksiä, vaan löytää kaikki epäkohdat ja puutteet.

- Läheltä piti -ilmoituksista palkitseminen: kaikki kuukauden aikana ilmoituksen tehneet osallistuvat arvontaan.
- Sähköinen järjestelmä läheltä piti -tilanteiden ja tapaturmien kirjaamiseen: sähköisen järjestelmän etuna, että työntekijät voivat seurata käsittelyn etenemistä reaaliajassa ja sähköinen järjestelmä lähettää automaattisesti hälytyksen työsuojelupäällikölle ja muille asianosaisille henkilöille uuden ilmoituksen tultua.
- Valokuvaaminen työpaikkakierroksilla. Kuvien ottaminen kehityskohteista jämköittää kierroksia ja tuonut paljon lisäarvoa verrattuna aiempaan kierrokseen, jossa valokuvaamista ei ollut mukana.
- Työpistekohtainen työn sujuvuuden kehittäminen, jossa esimerkiksi työntekijät tarkastelevat omaa työtänsä ja työympäristöään yhdessä työnjohton kanssa. Pyritään tunnistamaan siitä kehittämiskohteita ja puutteita, joihin etsitään parannuksia.

Vaarojen selvitys ja arviointi

- Työterveyshuollon osallistuminen riskinarviointiin.
- Ergonomiakartoitus videoimalla ja videon katsominen yhdessä työntekijän kanssa.
- Työmaakohtainen riskienarviointi ja tuloksista tiedottaminen koko työmaalle.

Jatkuvasti muuttuva työelämä asettaa uusia haasteita myös työpaikkojen työsuojelutoiminnalle. Siksi työympäristössä ilmeneviin altisteisiin ja kuormitustekijöihin keskittyminen ja yksittäisten ongelmien korjaaminen ei usein enää riitä. Työpaikat tarvitsevat näkyvää turvallisuusjohtamista sekä toimivia hallintajärjestelmiä nykypäivän työsuojeluhaasteiden tunnistamiseen ja hallintaan.

Työsuojeluviranomaiset käyttävät Halmeri-menetelmää selvittäessään työsuojelun hallintajärjestelmien ja turvallisuusjohtamisen tasoa työpaikoilla. Työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan taso työpaikoilla (TS-teho) -hankkeessa on ensimmäistä kertaa selvitetty tämän tarkastusmenetelmän käyttöä ja soveltuvuutta työolojen arvioinnin välineeksi. Samalla hankkeessa on tuotettu tietoa teollisuuden alan pienten ja keskusuurten työpaikkojen työsuojelun tilasta ja hyvistä työsuojelukäytännöistä.

Tämä raportti tarjoaa tietoa sekä työsuojelutarkastustoiminnan että työpaikkojen työsuojelutoiminnan kehittämisen tueksi. Julkaisu on suunnattu työsuojeluviranomaisille, työpaikkojen työsuojelutoimijoille ja työsuojelutoiminnan tutkijoille ja kehittäjille.

TYÖTERVEYSLAITOS

Työterveyslaitos,
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-361-5 (PDF)

