



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO

Automaatiotekniikan koulutusohjelma

RIIKKA LAURILA

TYÖSUOJELUN VAHVISTAMINEN UUDELLA

TOIMINTAMALLILLA

Diplomityö

Tarkastaja: professori Jouni Kivistö-
Rahnasto

Tarkastaja ja aihe hyväksytty
Automaatio-, kone- ja materiaalitek-
niikan tiedekuntaneuvoston
kokouksessa 8. lokakuuta 2008

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO

Automaatiotekniikan koulutusohjelma

LAURILA, RIIKKA: Työsuojelun vahvistaminen uudella toimintamallilla

Diplomityö, 54 sivua, 8 liitesivua

Joulukuu 2008

Pääaine: Turvallisuustekniikka

Tarkastaja: professori Jouni Kivistö-Rahnasto

Avainsanat: työsuojelu, riskienhallinta, riskin arviointi

Tämän työn tavoitteena on kuvata Itella-konsernissa toteutettu Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke ja arvioida sen onnistumista. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke käynnistettiin konsernin ylimmän johdon toimeksiannosta, ja sen tavoitteena oli työsuojelutyön vahvistaminen ja riskinarvioinnin organisointi -mallin luominen. Hanke kesti vuoden, ja se oli osa kolmevuotista VAUTSI-hanketta. Hankkeen toivottiin vaikuttavan positiivisesti sairauspoissaoloprosenttiin, tapaturmataajuuteen ja ennenaikaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Työsuojelutyön vahvistamisessa pidettiin tärkeinä kahta asiaa: riskinarviointiprosessin eteenpäin viemistä ja selkeyttämistä sekä työsuojelukulttuurin ja tietämyksen vahvistamista. Riskinarviointiprosessin eteenpäin viemisessä auttoivat ennen hanketta tehdyt uudet riskinarviointilomakkeet sekä hankkeessa luotu riskinarvioinnin organisointi -malli. Työsuojelukulttuurin ja tietämyksen vahvistamisessa menetelminä käytettiin muun muassa turvallisuuskoulutuksia, tiedottamista sekä työturvallisuuskilpailuja.

Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke ja sen kuvaus onnistuivat. Hanke on kuvattu yksityiskohtaisesti, ja kuvauksen avulla hanke voidaan toteuttaa muuallakin. Riskinarviointiprosessin eteenpäin vieminen onnistui hyvin hankkeessa luodun uuden riskinarvioinnin organisoinnin -mallin avulla. Konsernissa tehdään vuoden loppuun mennessä riskinarvioinnit yhtenäisillä lomakkeilla ja samalla mallilla jokaisessa työyksikössä. Riskinarvioinnit tallennetaan yhteisesti sovitulle levyasemalle, ja niiden tekemistä ja toimenpiteiden toteutumista seurataan aktiivisesti. Työsuojelukulttuurin ja -tietämyksen vahvistaminen koulutusten, tiedotuksen ja kilpailujen avulla oli onnistunut; tietoisuus työturvallisuudesta lisääntyi ja työtapaturmia seurattiin aktiivisesti lähes 400 työyksikössä. Sairauspoissaoloprosentin, tapaturmataajuuden ja ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden kehitys on myös ollut positiivista.

Hankkeen myötä riskinarviointeja tehdään aktiivisesti, mutta niiden seurantaan pitää panostaa myös jatkossa. Tehtyjen riskinarviointien laadullinen tarkasteleminen on tärkeää, jotta tiedetään kohdistaa lisäkoulutusta ja -toimenpiteitä oikealle taholle. Kertauskoulutusten suunnitteleminen ja toteuttaminen ennen joka toinen vuosi tehtäviä riskinarviointeja on tärkeää. Työsuojelutyötä helpottaisi myös työsuojeluorganisaation rakenteen tarkentaminen, läheltä piti -tilanteiden selvittäminen ja seuraaminen sekä tietokonepohjaisen raportointijärjestelmän kehittäminen. Sairauspoissaoloprosentin lisääminen esimiesten tuloskortteihin jokaisessa liiketoimintaryhmässä on tärkeää seurannan kannalta, samoin tapaturmataajuuden lisääminen tuloskortteihin niissä liiketoimintaryhmissä, joissa tapaturmia sattuu paljon. Ennen kaikkea jatkuva seuranta sekä työturvallisuusasioista tiedottaminen ja niiden esillä pitäminen jatkossakin pitää muistaa.

ABSTRACT

TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Master's Degree Programme in Automation

LAURILA, RIIKKA: Backing up occupational safety with new method

Master of Science Thesis, 54 pages, 8 Appendix pages

December 2008

Major: Occupational Safety Engineering

Examiner: Professor Jouni Kivistö-Rahnasto

Keywords: occupational safety, risk management, risk assessment

The goal of this thesis is to delineate “Today is Accident-Free” -project, that was carried out in the company, and assess its success. “Today is Accident-Free” -project was set in motion by the company's management board and its goal was to back up occupational safety work and to create a model for risk assessment. The project lasted a year and it was a part of triennial VAUTSI-project. It was hoped that “Today is Accident-free” -project would have had positive impact on sick leave percentage, accident frequency and premature retirement due to disability.

There were two important matters when considering backing up occupational safety work: to carry on and clarify risk assessment process and to upgrade occupational safety work and people's knowledge of it. New risk assessment tables were created before the project and “organisation of risk assessment” -method, which was created during the project, helped to carry on the risk assessment process. Safety training, publication and safety competitions were used as methods to upgrade occupational safety work and people's knowledge of it.

“Today is Accident-Free” -project and its delineation succeeded. The project is fully delineated in this thesis and with the help of this delineation it's easy to carry out the project elsewhere. To carry on risk assessment process succeeded with the help of the “organisation of risk assessment” -method. Risk assessments are done at all the company's work places with the same method and forms by the end of year. Risk assessments are stored to the disk drive, which is agreed in the company. Management also follows actively that the risk assessments are done and their further measures are completed. Upgrading occupational safety work and people's knowledge with the help of safety training, publication and safety competitions succeeded. The knowledge of safety was improved and accidents had been actively followed almost in 400 work places. The improvement in sick leave percentage, accident frequency and premature retirement due to disability has also been positive.

Because of this project, risk assessments are now done actively but it's important to follow up them in future. It's also important to follow the quality of the risk assessments that are done, so that future training and measures are aimed correctly. It's also consequential to plan and carry on these trainings before the risk assessments that are repeated in the company every two years. Clarifying the occupational safety organisation, chasing up and following the near-miss situations and developing IT-based reporting system would also help occupational safety work. It is important to add sick leave percentage, and also the accident frequency in business groups in which happens a lot of accidents, to the supervisors' result cards. Above all, it's good to remember continual follow-up and safety information in future.

ALKUSANAT

Tämän diplomityön toteuttamisen aloitin työskennellessäni projektipäällikkönä Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeessa Itella Oyj:n palveluksessa 14.1.–13.7.2008. Varsinaisen diplomityön kirjoitin Itella-konsernin työhyvinvointisäätiön tuella 1.8.–31.10.2008. Haluan esittää kiitokseni Itellalle ja Itella-konsernin työhyvinvointisäätiölle tästä mahdollisuudesta.

Kiitos diplomityön tarkastajalleni professori Jouni Kivistö-Rahnastolle sekä riskipäällikkö Kirsi Leskelä-Kelkalle työtapaturmavakuutusyhtiö Tapiolasta. Kirsin ammattitaito ja tuki pitämässämme koulutuksissa oli korvaamatonta ja opettivat minulle paljon.

Erittäin merkittävää oli Itella-konsernin työhyvinvointiyksikön antama tuki. Haluan kiittää kaikkia työtovereitani ja muita yhteistyökumppaneita avusta, tuesta ja nauruista. Erityisen lämpimät kiitokset lähetän Pirjo Talvela-Blomqvistille ja Lisbeth Forsman-Grönholmille, jotka kärsivällisesti jaksoivat neuvoa ja opastaa minua työn kaikissa vaiheissa.

Ystäväni Anna Huhtamäki ansaitsee kiitokset työn kieliopillisesta tarkastuksesta. Iso kiitos kuuluu luonnollisesti myös vanhemmilleni, sisaruksilleni ja muille rakkaille ystäville. Ilman teidän apuanne tämä työ ei olisi ikinä valmistunut.

Tampereella 10.11.2008

Riikka Laurila

SISÄLLYS

1.	Johdanto	1
2.	Lähtökohdat	3
2.1.	Itella Oyj	3
2.2.	Itella-konsernin työhyvinvointisäätiö ja VAUTSI®	5
3.	Teoria	6
3.1.	Turvallisuusjohtaminen.....	6
3.2.	Turvallisuus ja yhteiset työpaikat	7
3.3.	Riskien arviointi ja lainsäädäntö	9
3.4.	Riskienhallinta ja riskien arviointi	10
3.4.1.	Riskien arvioinnin suunnittelu	11
3.4.2.	Vaarojen tunnistaminen	11
3.4.3.	Riskin suuruuden määrittäminen ja sen merkittävyydestä päättäminen	12
3.4.4.	Riskin kokeminen ja hyväksyttävyyys.....	14
3.4.5.	Toimenpiteiden valinta ja toteuttaminen.....	15
3.4.6.	Seuranta ja palaute	15
4.	Kehittämishankkeen menetelmät ja aineisto.....	17
4.1.	Riskinarviointilomakkeiden kehittäminen	17
4.2.	Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke.....	18
4.2.1.	Palautekyselyt	19
4.2.2.	Johdon turvallisuuskoulutus.....	20
4.2.3.	Sairauspoissaoloprosentti ja tapaturmataajuus tuloskortteihin	20
4.2.4.	Työsuojelun, linjaorganisaation ja työhyvinvoinnista vastaavien yhteiset neuvottelupäivät.....	21
4.2.5.	Operatiivisten esimiesten ja työsuojelun koulutukset alueilla	21
4.2.6.	Riskien arviointi työpaikoilla.....	22
4.2.7.	Seuranta ja jatkotoimenpiteet.....	22
4.3.	Johdon ja henkilöstön aktivointi työturvallisuuteen	23
4.3.1.	Johdon auditointikortti	23
4.3.2.	Kampanjakalenteri	24
4.4.	Riskinarvioinnin organisointi yrityksessä.....	25
5.	Tulokset.....	27
5.1.	Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke.....	27
5.1.1.	Johdon turvallisuuskoulutus.....	27
5.1.2.	Sairauspoissaoloprosentti ja tapaturmataajuus tuloskortteihin	28
5.1.3.	Työsuojelun, linjaorganisaation ja työhyvinvoinnista vastaavien yhteiset neuvottelupäivät.....	29
5.1.4.	Operatiivisten esimiesten ja työsuojelun koulutukset alueilla	30
5.1.5.	Riskien arviointi työpaikoilla.....	33
5.1.6.	Seuranta ja jatkotoimenpiteet.....	34
5.2.	Johdon ja henkilöstön aktivointi työturvallisuuteen	36

5.3. Riskinarvioinnin organisointi yrityksessä.....	37
5.3.1. Työryhmän perustaminen.....	38
5.3.2. Riskinarvioinnin aikatauluttaminen	39
5.3.3. Ennakkovalmistautuminen	39
5.3.4. Arviointitilaisuus.....	39
5.3.5. Arviointitilaisuuden jälkeen	40
5.3.6. Seuranta.....	40
5.3.7. Seurantalomake	40
6. Tulosten tarkastelu	42
6.1. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke	44
6.1.1. Johdon turvallisuuskoulutus.....	45
6.1.2. Sairauspoissaoloprosentti ja tapaturmataajuus tuloskortteihin	45
6.1.3. Työsuojelun, linjaorganisaation ja työhyvinvoinnista vastaavien yhteiset neuvottelupäivät.....	46
6.1.4. Operatiivisten esimiesten ja työsuojelun koulutukset alueilla	46
6.1.5. Riskien arviointi työpaikoilla.....	47
6.1.6. Seuranta ja jatkotoimenpiteet.....	47
6.2. Johdon ja henkilöstön aktivointi työturvallisuuteen	48
6.3. Riskinarvioinnin organisoiminen yrityksessä	49
7. Johtopäätökset.....	50
Lähteet.....	52
Liite 1: Palautekysely	55
Liite 2: Johdon palautekysely.....	56
Liite 3: Neuvottelupäivien ohjelma.....	57
Liite 4: Alueellisen koulutuksen ohjelma	58
Liite 5: Palautekysely Tampere.....	59
Liite 6: Kampanjakalenteri.....	60
Liite 7: Suunnittelulomake	61
Liite 8: Apulomake reiteille	62

TERMIT JA NIIDEN MÄÄRITELMÄT

HR	engl. Human Resources, henkilöstö
ICT	Information and Communications Technology
PAU	Posti- ja logistiikka-alan unioni
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
Tapaturmataajuus	Työtapaturmien lukumäärä miljoonaa tehtyä työtuntia kohti. Tapaturmataajuus (LTA3): Vähintään kolmen päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden
TTL	Työterveyslaitos
VAUTSI®	Itella-konsernin työhyvinvointisäätiön kolmivuotinen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, jonka nimi tulee lauseesta: Vaihtelevan Ansiotyön ja Uran jälkeen Terveenä Siviiliin Ihastelemaan Elämää!
VTT	Valtion teknillinen tutkimuskeskus
Yhteiset palvelut	Konsernin yhteiset palvelut käsittävät seuraavat osa-alueet: myynti ja markkinointi, ICT-palvelut, konsernistrategia, konsernihallinto, viestintä, HR- toiminnot ja lakiasiat

1. JOHDANTO

Tämä työ on tehty viestinvälityksen, informaatiologiikan ja logistiikan aloilla toimivassa palvelukonsernissa. Konsernin haasteena on ollut työsuojelutyö, jota ovat hankaloittaneet konsernin maanlaajisuus, toimipaikkojen suuret kokoerot ja liiketoimintaryhmien erilaiset toimialat. Työtaturmia on sattunut paljon ja niiden määrää halutaan vähentää. Tätä varten konserni halusi vahvistaa työsuojelutyötä ja kehittää erityisesti riskinarviointia, jotta työtaturmia voitaisiin ennaltaehkäistä. Konsernissa on aiemmin tehty riskinarviointeja vaihtelevasti. Arviointien tekemisessä on käytetty erilaisia lomakkeita ja osa arvioinneista on tehty työpaikkaselvitysten yhteydessä. Tehtyjä riskinarviointeja on ollut vaikeaa vertailla, koska yhtenäistä toimintatapaa ei ole ollut ja arvioijien osaamistasot ovat olleet erilaisia. Myös työsuojeluvastuut ja -roolit ovat olleet epäselviä, eikä tehtyjä arviointeja ole kunnolla tallennettu tai seurattu. Tämä on vaikeuttanut työsuojelutyötä, koska ajantasaista ja oikeaa tietoa ei ole ollut.

Työsuojelutyön vahvistaminen ja siihen liittyvän riskinarvioinnin organisointi -mallin luominen on tärkeää, koska konsernin toiminta on laajentunut kymmeneen Pohjois-Euroopan maahan. Konsernin kansainvälinen laajentuminen lisää erilaisten toimintatapojen ja kulttuurien määrää. Tämän vuoksi tarvitaan yhteinen malli, jonka avulla konserni voi seurata ja kehittää työturvallisuutta sen kaikissa yksiköissä. Mikäli malli on toimiva, voidaan se ottaa käyttöön myös näissä ulkomaisissa työyksiköissä.

Työhyvinvointityötä on konsernissa tehty pitkäjänteisesti. Konserni haluaa olla työnantaja, jonka työntekijät toimivat turvallisessa työympäristössä ja viihtyvät työssään. Konsernissa rakennetaan myös toimintamalleja, joiden avulla henkilöstöä pystytään palkitsemaan hyvästä työstä. Työhyvinvointiprosessi on yksi osa konsernin HR-toimintaa. Konsernissa määritellään prosessin tavoitteet ja ne toteutetaan liiketoimintaryhmissä. Erilaisia työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä on konsernissa tehty jo useamman vuoden ajan. Esimiesten ja työsuojelun yhteistyötä on kehitetty ja näin on voitu paremmin viedä työsuojelutyötä eteenpäin. Esimiesten roolia työhyvinvoinnin johtajana on korostettu ja tämän tukemiseksi esimiehiä on koulutettu laajasti. Lisäksi työhyvinvoinnin toimintatavoista on viestitetty laajasti sekä sisäisessä että ulkoisessa mediassa.

Työsuojelutyön vahvistamiseksi käynnistettiin Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke. Hanke käynnistyi konsernin ylimmän johdon toimeksiannosta ja sen osana toteutetaan riskinarviointit konsernin jokaisessa työpaikassa vuoden 2008 aikana. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke kestää vuoden ja sen päätavoitteena on työsuojelutyön vahvistaminen yrityksessä ja riskinarvioinnin organisointi -mallin luominen. Hankkeen avulla pyritään vähentämään sairauspoissaoloja, työtaturmia ja ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä sekä parantamaan henkilöstön hyvinvointia. Konsernissa seurataan hen-

kilöstitön työhvintvointiä sairautspoiissaoloprosentti, tapaturmataajuuden ja ennenaikais-ten työkvyttömyyseläkkeiden avulla. Lisäksi henkilöstökyselyn avulla voidaan saada enemmän kuvaavaa tietoa henkilöstön hvintvoinnista. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke on osa Itella-konsernin työhvintvointisäätiön kolmevuotista VAUTSI-hanketta, jonka tavoitteena on työntekijöiden kokonaisvaltain hvintvointi työssä sekä menes-tyvä yritys. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke toteutettiin kuudessa eri vaiheessa, jotka kuvataan tarkemmin tässä työssä. Ennen hanketta luotiin konsernille omat, toimiala-kohtaiset riskinarviointilomakkeet riskinarvioinnin helpottamiseksi.

Työsuojelutyön vahvistamisessa oli Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeessa kaksi tärkeää menetelmää; riskinarviointiprosessin eteenpäin vieminen ja selkeyttäminen sekä työsuojelukulttuurin ja tietämyksen vahvistaminen. Riskinarviointiprosessin eteenpäin vieminen ja selkeyttäminen tapahtuivat muun muassa yhteisten työkalujen avulla. Kon-ternissa oli ennen hankkeen alkua tehty uudet, toimialaan räätälöidyt riskinarviointilo-makkeet. Hankkeessa kehitetyn menetelmän myötä riskinarviointit tehdään koko kon-ternissa sovitulla tavalla ja samoilla lomakkeilla. Myös arviointien seurantaan ja toi-menpiteiden toteutumiseen kiinnitetään huomiota.

Työsuojelukulttuurin ja tietämyksen vahvistaminen koettiin tärkeäksi, ja niitä pyrit-tiin vahvistamaan aktiivimalla henkilöstöä ja motivoimalla sitä työturvallisuuteen. Apuna käytettiin hankkeeseen liittyvää kampanjakalenteria ja työtaturmakilpailuja, jotka innostivat työntekijöitä seuraamaan työyksikössään sattuneita tapaturmia ja ideoi-maan turvallisuutta parantavia ratkaisuja. Myös johdon avuksi kehitetty työkalu, johdon auditointikortti, muistutti hankkeesta ja pitää sitä yllä. Hankkeen koulutustilaisuudet sekä työsuojeluasioiden esillä pitäminen esimerkiksi yrityksen sisäisessä mediassa vah-vistavat osaltaan työsuojelutietämystä ja edesauttavat siten työsuojelukulttuurin vah-vistumista.

Tämän työn tavoitteena on kuvata Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke ja arvioida sen onnistumista. Hankkeen onnistumista arvioidaan osakokonaisuuksittain ja kokonai-suutena palautekyselyjen, koulutusten osallistujamäärien ja riskinarviointien perusteella.

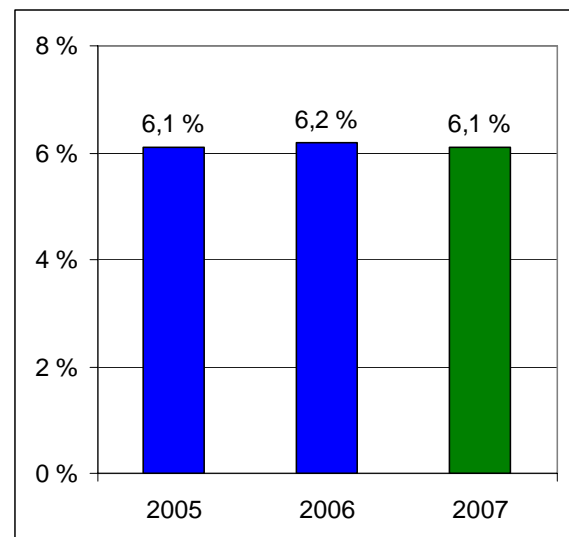
2. LÄHTÖKOHDAT

2.1. Itella Oyj

Itella Oyj on viestinvälityksen, informaatiologiikan ja logistiikan aloilla toimiva palveluyritys, joka on perustettu vuonna 1638. Tällä hetkellä konserni toimii kymmenessä eri Pohjois-Euroopan maassa. Ennen vuoden 2006 nimenmuutosta konserni tunnettiin *Posti*-nimellä ja tällä nimellä se palvelee edelleen suomalaisia kuluttajia. Yrityksiä ja ulkomaisia asiakkaita taas palvellaan *Itella*-nimellä. Konserni on maamme toiseksi suurin työnantaja; Itella tarjoaa työpaikkoja Suomen jokaisessa kunnassa, ja sen palveluksessa on ihmisiä yli 40 kansallisuudesta. Vuoden 2007 lopussa työntekijöitä oli 25 211, joista yli 23 300 Suomessa (taulukko 2.1.). [1, 2]

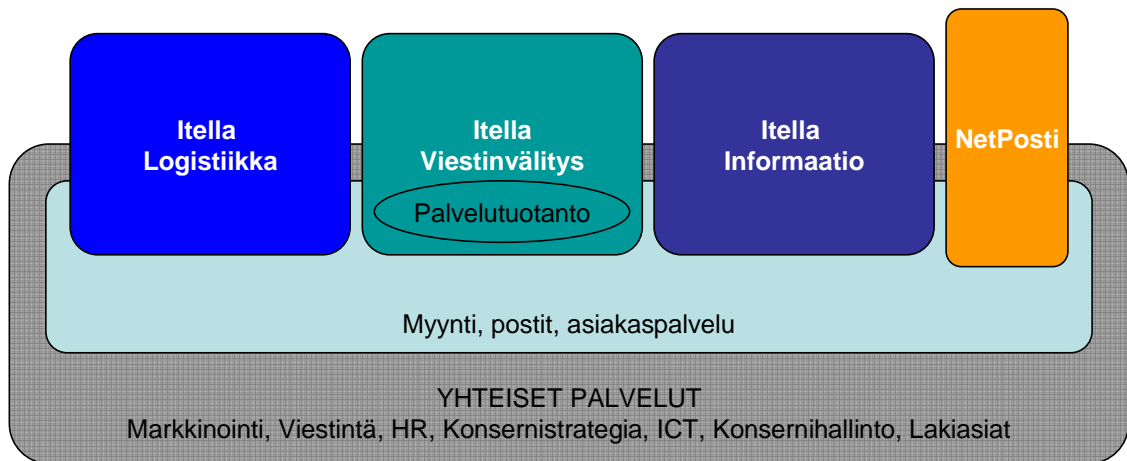
Taulukko 2.1. Itella-konsernin henkilöstö Suomessa vuoden 2007 lopussa [2]

Henkilömäärä	23 293
- naisia	43 %
- miehiä	57 %
Keski-ikä	41,3
- naiset	41,8
- miehet	40,9
Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan	96 %



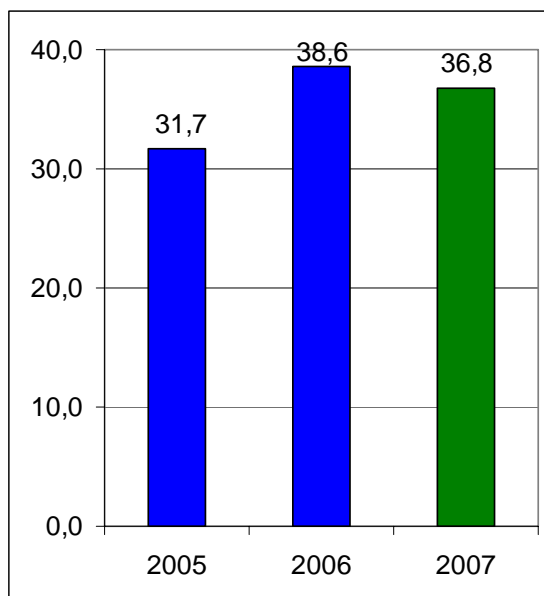
Kuva 2.1. Sairauspoissaolojen osuus säännöllisestä vuosityöajasta [2]

Itellan toiminnot on jaettu kolmeen eri liiketoimintaryhmään. Viestinvälitys on ryhmistä suurin ja käsittää perinteisen paperipohjaisen viestintä- ja jakelupalvelun: kirjeet, lehdet ja suoramarkkinointiviestit. Logistiikan liiketoimintaryhmä vastaa tavara-
virtojen hallinnasta ja tarjoaa asiakkailleen rahtiin ja huolintaan, kuljetuksiin ja jakeluihin sekä varastointiin ja sopimuslogistiikkaan liittyviä ratkaisuja. Tietovirtojen käsittely-, hallinta- ja jakeluratkaisuja yrityksille ja organisaatioille tarjoaa Itella Informaatio. Kolmen liiketoimintaryhmän lisäksi konsernissa toimii yhteiset palvelut, joihin kuuluvat muun muassa myynti ja markkinointi sekä asiakaspalvelu. (kuva 2.2.) [1, 2]

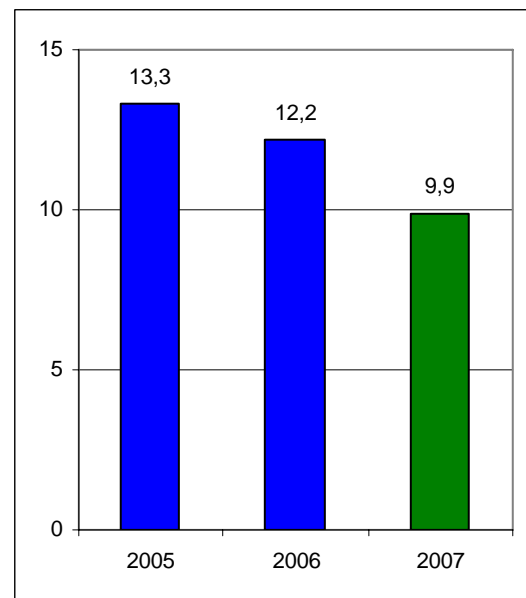


Kuva 2.2. Itella Oyj:n organisaatiokaavio [1]

Itella on viime vuosina kehittänyt systemaattisesti työhyvinvointia ja tämä kehitystyö painottuu etenkin ennalta ehkäisevään toimintaan. Perusoletuksena on, että esimies toimii työhyvinvoinnin johtajana. Tämä on alkanut ensin vajaakuntoisten kanssa toimittaessa, nyt esimies johtaa työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti esimerkiksi työtapa-
turmien kohdalla. Aiemmin työsuojeluvälitteiset ovat toimineet enemmän tässä roolissa. Työhyvinvoinnin mittareina käytetään sairauspoissaoloja, työtapa-
turmia ja ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä, joiden toivotaan vähenevän. Sairauspoissaolojen ja työtapa-
turmien kasvu on saatu pysähtymään ja paikoittain myös laskemaan; sairaus-
poissaoloprosentti vuonna 2007 oli 6,1 % ja tapaturmataajuus 36,8 (kuvat 2.1. ja 2.3.). Työtapa-
turmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden keskimääräinen pituus vuonna 2007 oli 9,9 vuorokautta. (kuva 2.4.) [2]



Kuva 2.3. Tapaturmataajuus [2]



Kuva 2.4. Työtapa-
turmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden keskimääräinen pituus vuorokausina [2]

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yhteydessä konsernin korkeaan sairauspoissaolo-prosenttiin. Suurin osa työtaturmista sattuu työssä ja työmatkalla; työliikenteessä taturmia sattuu vähemmän. Työtaturmat johtuvat usein fyysisestä kuormittumisesta sekä esimerkiksi tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuneista iskuista. [3]

2.2. Itella-konsernin työhyvinvointisäätiö ja VAUTSI®

Itella-konsernin työhyvinvointisäätiö on alansa ensimmäinen Suomessa ja perustettu vuonna 2006. Sen tarkoituksena on edistää viestinvälitys- ja logistiikka-alan työhyvinvointia edistävää tutkimus- ja kehitystyötä. Säätiö edesauttaa henkilökuntaa pysymään töissä pidempään, parantaa sen työhyvinvointia sekä antaa tukea eläkkeelle siirtyville ja jo eläkkeellä oleville Itellan työntekijöille. [4, 2]

VAUTSI on Itella-konsernin työhyvinvointisäätiön kolmevuotinen hanke, joka on yksi merkittävimmistä työhyvinvointihankkeista Pohjoismaissa. Hanke käynnistyi vuoden 2008 alussa, ja sen tavoitteena on työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi työssä ja työn jälkeen sekä menestyvä yritys hyvinvoivan henkilöstön avulla. Hankkeen tarkoituksena on tukea työntekijöiden hyvinvointia heti työuran alusta lähtien sen päätymiseen asti. Hankkeen alla toimii useampia pienempiä hankkeita, joita ovat Etua ergonomiasta, Tänään Tapaturmaton Päivä, Etua iästä, Ehjänä eläkkeelle ja Hyvinvoinnin uudet työkalut. Vuonna 2008 painopiste on Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeessa, jonka tavoitteena on vahvistaa työsuojelutyötä ja kehittää yhtenäinen riskinarviointimenetelmä yritykseen. [4]

VAUTSI-hankkeessa hyödynnetään myös kolmeatoista kummiyksikköä. Kummiyksiköt ovat yrityksen eri liiketoimintaryhmistä valittuja työpaikkoja, joissa testataan käytössä olevia hyvinvoinnin työkaluja ja pilotoidaan uusia. VAUTSI-hanke toteutetaan yhteistyössä muun muassa PAU:n, työtaturmavakuutusyhtiö Tapiolan, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen, Työterveyslaitoksen, Suomen Terveystalon sekä ToimintaKonseptin kanssa. [4]

3. TEORIA

3.1. Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa ja se on yksi osa-alue työpaikan turvallisuuden kehittamisestä. Turvallisuusjohtaminen käsittää turvallisuuden ennakoimista ja korjaavaa toimintaa ja siinä yhdistyvät sekä menetelmien ja toimintatapojen että ihmisten johtaminen. Yksi turvallisuusjohtamisen pääperiaatteista on työpaikan turvallisuuden jatkuva parantaminen. Työterveyshuolto tukee osaltaan turvallisuusjohtamista jakamalla yritykselle tärkeää informaatiota ja myös tuottamalla sitä. [5, 6]

Työturvallisuuslaki sisältää useita turvallisuusjohtamiseen kuuluvia osa-alueita. Vaikka turvallisuusjohtamisjärjestelmää ei vaadita työturvallisuuslaissa, on järjestelmä tärkeä osa yrityksen turvallisuustoimintaa. Turvallisuusjohtaminen on olennainen osa yrityksen toimintaa myös, koska työnantajan täytyy olla tietoinen työpaikan turvallisuudesta ja sen kehittamisestä. Turvallisuuden hallintaan ei ole olemassa kattavaa standardia, mutta yritys voi turvallisuusjohtamismenettelyjä laatiessaan käyttää apuna valmiita malleja. Tällaisia malleja ovat esimerkiksi OHSAS 18001:fi ja OHSAS 18002:fi, BS 8800. [5, 6]

Turvallisuusjohtaminen voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen: turvallisuuspolitiikkaan, turvallisuusjohtamisen organisointiin ja menetelmiin. Turvallisuuspolitiikka määrittelee yrityksen turvallisuuden yleiset päämäärät ja henkilöstön yhteistyön toimintaperiaatteet ja -tavat. Merkittävä osa turvallisuuden parantamisessa on johdon sitoutuminen, mikä myös on osa turvallisuuspolitiikkaa. Jos ylin johto ei pidä turvallisuutta tärkeänä, on sitä vaikea parantaa yrityksessä. Ylin johto on siis vastuussa turvallisuusjohtamisesta ja sen toteuttamisesta yrityksessä. [5, 6]

Organisointi on turvallisuusjohtamisen tärkeä osa-alue. Organisointiin kuuluu muun muassa toimintajärjestelmien ja toimintavastuiden määrittäminen. Yrityksessä on tärkeää luoda järjestelmällisiä toimintatapoja, joiden mukaan turvallisuutta on helpompi kehittää ja valvoa. Ylimmän johdon vastuulla on organisoinnin puolella myös riittävä resurssien varaaminen - parhainkaan turvallisuussuunnitelma ei toimi ilman käytännön toteuttamista. Siksi on tärkeää, että johto mahdollistaa tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisen riittävin resurssein, jolloin myös linjamiesten toiminta on mahdollistettu eikä turvallisuuden parantaminen jää vai paperille. [5, 6]

Menetelmiä turvallisuusjohtamisessa ovat tiedottaminen, seuranta ja dokumentointi, mittaaminen, riskien arviointi ja osaamisen varmistaminen. Tiedottaminen on tärkeää, jotta jokainen työntekijä tietää missä yrityksessä mennään. Kun työntekijä tietää, että turvallisuuden eteen tehdään töitä, myös motivaatio tehdä töitä hyvin on parempi. Tie-

dottamisen täytyisi olla mahdollisimman monipuolista – pitää ottaa huomioon muun muassa se, ettei kaikilla työntekijöillä ole käytössään tietokonetta. Tällöin esimerkiksi ilmoitustaulut ovat yksi mahdollinen tiedotusten esillepanopaikka. Turvallisuuden seurannan täytyy olla säännöllistä ja turvallisuusasiat pitää dokumentoida hyvin. Myös toimiva palautejärjestelmä on olennainen osa turvallisuusjohtamisen kokonaisuutta – näin myös johtava porras saa tietoa miten työntekijöiden mielestä turvallisuussuunnitelmat ovat toteutettu. [5, 6]

Turvallisuuden mittaaminen on olennainen asia turvallisuudessa. Mahdollisia mittareita on useita ja yritys voi niistä räätälöidä itselleen sopivan paketin. Myös mittaamisen tulee olla säännöllistä, eikä tapahtua vain silloin tällöin. Kun turvallisuutta mitataan ja seurataan jatkuvasti, tiedetään aina missä mennään ja turvallisuusriskit pienenevät. Mittaaminen voi olla ennakoivaa eikä pelkästään jo tapahtuneiden tapaturmien tilastoinnista. [5]

Turvallisuusjohtaminen aloitetaan tavallisesti nykytilanteen arvioimisella, missä yhtenä apuvälineenä voi olla riskien arviointi. Riskien arviointi on yksi keskeisimmistä turvallisuusjohtamisen työkaluista. Riskien arvioinnin avulla saadaan tietoa siitä, missä turvallisuusriskit ovat suurimpia. Kun yrityksen riskit tiedetään, ne voidaan eliminoida tai ainakin ne voidaan ottaa huomioon turvallisempaa toimintaa suunniteltaessa. [5, 6]

Turvallisuusjohtamisella on positiivinen vaikutus moneen asiaan. Suurin vaikutus sillä on onnettomuuksien ja tapaturmien ehkäisyyn, mutta myös työilmapiiri paranee. Ihmiset viihtyvät paremmin työpaikallaan, kun he huomaavat että heistä välitetään. Usein myös tuotannon laatu paranee turvallisuusjohtamisen vaikutuksesta ja henkilöstön sitoutuminen ja motivaatio työtä kohtaan kasvaa. Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista toimintaa yrityksen turvallisuuden tehostamiseksi – jatkuvalla parantamisella saadaan paljon aikaan. [5, 6]

3.2. Turvallisuus ja yhteiset työpaikat

Yhteinen työpaikka on työpaikka, jolla toimii samanaikaisesti useita eri työnantajia. Työturvallisuuden hallinta yhteisillä työpaikoilla on erityisen haastava tehtävä, ja vakavia tapaturmia tapahtuukin paljon juuri yhteisillä työpaikoilla. Yhtenä ratkaisuna tähän ongelmaan on toimijoiden yhteiset pelisäännöt ja yhteistyö - turvallisuustekijöistä tulee sopia yhdessä. Jotta riskien hallinta tällaisella työpaikalla onnistuisi, on pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla oltava vahva turvallisuuspolitiikka. Sekä pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla että ulkopuolisella työnantajalla tulee olla nimetyt vastuuhenkilöt turvallisuusasioiden hoitamiseen. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla pitää olla myös nimetty vastuuhenkilö, joka vastaa eri työnantajien turvallisuustoiminnan koordinoimisesta. [7, 8]

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44) on myös avuksi turvallisuuden hallinnassa yhteisillä työpaikoilla. Sen 26 §:ssä luetellaan työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita, jotka koskevat myös yhteistä työpaikkaa. Lain mukaan pääasiallista määräys-

valtaa käyttävän työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta kyseisessä pykälässä mainitut asiat käsitellään työnantajan ja työntekijän kesken. Pykälässä 26 mainitaan seuraavat yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat:

- työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat asiat
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestykseen ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat
- työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot

Myös edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta kuuluu yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Näihin asioihin liittyvässä yhteistoiminnassa osapuolina ovat pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän edustaja ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu. Yhteisellä työpaikalla voi olla myös yhteinen työsuojelupäällikkö. Mikäli näin ei ole, huolehtii pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja työsuojelupäällikön tehtävistä. [9]

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) pykälässä 50 veloitetaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa varmistamaan, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista haitta- ja vaaratekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Myös julkaisuissa BS8800 ja OHSAS 18001 ohjeistetaan yritystä ottamaan riskinarvioinnissa huomioon kaikki työpaikalla olevat henkilöt, mukaan lukien alihankkijat ja vierailijat. Riskinarvioinnin osalta tämä tarkoittaa sitä, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän yrityksen on tiedotettava alihankkijoita työpaikalla tapahtuvasta riskinarvioinnista. Alihankkijan tehtävänä on tiedottaa oman toimintansa kannalta tärkeät vaaranpaikat ja kehityskohteet pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle. [7, 10, 11]

Yleisesti töiden huolellinen suunnitteleminen etukäteen ja oikea aikatauluttaminen on turvallisuuden kannalta tärkeä asia. Hyvä turvallisuuskulttuuri on tavoite, johon päästään pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan ja ulkopuolisen työnantajan yhteistyöllä sekä avoimuudella ja luotettavuudella. Valvonta on myös tärkeää turvallisuuden varmistamiseksi. Kaikkien työntekijöiden tulisi myös tietää perusasiat turvalli-

suudesta sekä omat ja muiden velvollisuudet. Työturvallisuuskortti on yksi hyvä keino varmistaa, että ainakin lähtökohdat ovat kaikilla samat. [7, 8]

3.3. Riskien arviointi ja lainsäädäntö

Riskien arviointi esiintyy suomalaisessa lainsäädännössä monin tavoin. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) mukaan työnantajan velvollisuus on selvittää ja tunnistaa työssä esiintyvät haitta- ja vaaratekijät, ja mikäli näitä ei voida poistaa, pitää myös arvioida niiden merkitys työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Tällöin tulee ottaa huomioon muun muassa ikä, sukupuoli, ammattitaito, tapaturmat, ammattitaudit, työperäiset sairaudet, läheltä piti -tilanteet, henkilökohtaiset edellytykset, työn kuormitustekijät ja lisääntymisterveys. Riskien arviointi on hyvä liittää osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa. [7, 12]

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 12§:ssä määritellään työterveyshuollon sisältö. Työterveyshuoltoon sisältyy lain mukaan esimerkiksi työolosuhteiden ja työn terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi. Työterveyshuollolla on tärkeä asema, kun selvitetään erityistä vaaraa aiheuttavia tai laajavaikutteisia terveydellisiä tekijöitä. Näin ollen työterveyshuolto osallistuu yhtenä asiantuntijana riskien arviointiin ja ottaa kantaa arvioinnissa havaittujen vaarojen terveydellisiin merkityksiin. [12, 13]

Valtioneuvoston päätös työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (25.11.1998/856) mukaan työnantajan on huolehdittava, että työväline täyttää sitä koskevat vaatimukset. Työnantajan tulee myös huolehtia, että työväline on työhön sopiva ja että työntekijä on selvillä häntä koskevista vaaroista ja haitoista. Samoin työvälineitä valittaessa tulee ottaa huomioon muun muassa ergonomia. [14]

Valtioneuvoston asetus (715/2001) kemiallisista tekijöistä työssä suojelee työntekijöitä työssä esiintyvien kemiallisten tekijöiden aiheuttamilta vaaroilta tai haitoilta. Sen 6§ käsittelee vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia. Pykälän mukaan työnantajan on tunnistettava ja arvioitava työssä esiintyvät kemiallisista tekijöistä johtuvat vaarat. Arvioinnissa pitää ottaa huomioon kemiallisten tekijöiden vaaralliset ominaisuudet ja määrät sekä tekijöiden mahdolliset yhteisvaikutukset, kemikaalintoimittajan luovuttamat turvallisuutta ja terveyttä koskevat tiedot, altistumisen taso, tyyppi ja kesto, eri työtilanteet joissa altistumista esiintyy, ilman epäpuhtauksien raja-arvot tai biologiset raja-arvot sekä mahdollisten ennaltaehkäisevien toimenpiteiden vaikutus, työntekijöiden terveydentilan seurannan johtopäätökset. [12, 15]

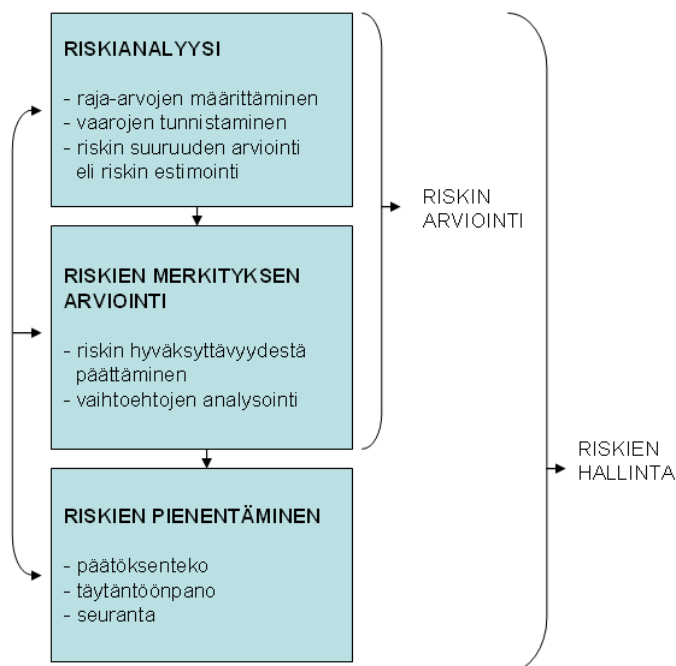
Lisäksi esimerkiksi valtioneuvoston päätöksestä henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä (1407/1993) käy ilmi, että henkilösuojainten valinnan perusteena on muun muassa vaarojen tunnistaminen ja niiden riskien arviointi. Myös muissa säädöksissä korostetaan riskien arvioinnin merkitystä. [12, 16]

Lainsäädännön lisäksi Suomen Standardoimisliitto SFS on julkaissut julkaisuja, jotka sisältävät ohjeita riskinarvioinnista. Tällaisia julkaisuja ovat esimerkiksi OHSAS 18001:fi Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät ja OHSAS 18002:fi, joka

sisältää ohjeita edellisen julkaisun lukemiseen. Lisäksi ohjeita saa julkaisusta BS8800:fi Ohje työterveys ja -turvallisuusjohtamisjärjestelmistä, joka julkaistiin vuonna 1996 ja päivitettiin vuonna 2004 (BS8800:2004). [10, 11, 17]

3.4. Riskienhallinta ja riskien arviointi

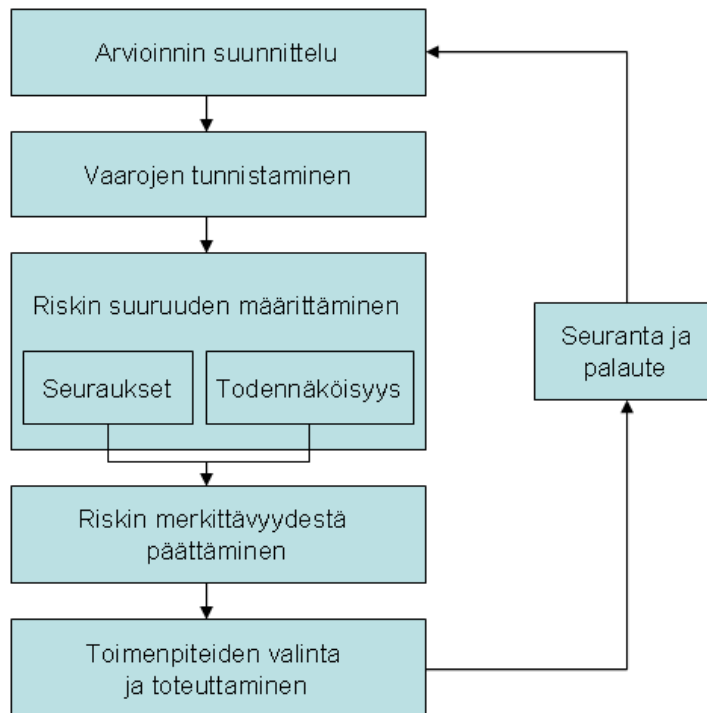
Riskienhallinta on työkalu vaarojen poistamiseksi ja minimoimiseksi yrityksessä, ja se onkin tärkeä osa yrityksen jokapäiväistä ja jatkuvaa toimintaa. Se on systemaattista toimintaa, jonka tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja pienentää yrityksen riskejä. Riskien arviointi on osa riskienhallintaa – se on prosessi, jonka tarkoituksena on tunnistaa vaaratekijät, määrittää riskin suuruus ja torjuntatoimenpiteet sekä seurata jatkuvasti tilannetta. Riskin arviointi ja riskienhallintaprosessit tulee dokumentoida ja pitää ajan tasalla. Näiden prosessien jälkeen yrityksellä pitäisi olla kokonaisvaltainen käsitys kaikista omaan toimialaansa liittyvistä merkittävistä työterveys ja -turvallisuusvaaroista. Riskienhallinnan osa-alueet näkyvät kuvassa 3.1. [7, 10, 11, 12]



Kuva 3.1. Riskienhallinnan osa-alueet. [12]

Työturvallisuuslain (738/2002) 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi mukaan kaikilla työnantajilla on velvollisuus selvittää, tunnistaa ja arvioida työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat haitat ja vaarat. Arvioinnissa on otettava huomioon yrityksen tavalliset ja epätavalliset toiminnot, kaikkien työpaikoille pääsevien henkilöiden (muun muassa alihankkijat ja vierailijat) toiminta sekä yrityksen tai jonkun muun tahon hankkimat työtilat ja työskentelyvälineet. Näin ollen riskien arviointi on olennainen osa yrityksen turvallisuustoimintaa, ja se vaatii usein paljon yhteistyötä eri toimijoiden kesken, jotta lopputulos olisi onnistunut. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi työntekijöiden haastattelemista prosessin aikana tai työterveyshuollon konsul-

toimista. Riskin arviointeja ei kannata tehdä vain byrokratian ja lainsäädännön vuoksi, koska tällaisista arvioinneista ei usein ole hyötyä. [7, 11, 12, 17]



Kuva 3.2. Riskien arvioinnin vaiheet. [12]

Riskien arviointiin kuuluvat seuraavat vaiheet: Suunnittelu, vaarojen tunnistaminen, riskin suuruuden määrittäminen, riskin merkittävyydestä päättäminen, toimenpiteiden valinta ja toteuttaminen sekä seuranta ja palaute (kuva 3.2.). [7, 12]

3.4.1. Riskien arvioinnin suunnittelu

Riskien arviointi lähtee liikkeelle suunnittelusta, johon kuuluvat muun muassa aikataulujen ja arvioinnin suorittajien päättäminen. Huolellinen prosessin suunnittelu on pohjana tulevalle toiminnalle, ja näin varmistetaan myös prosessin sujuva eteneminen. [12] Suunnitteluvaiheessa on hyvä käydä myös läpi mahdolliset ennakkotiedot ja päättää, ketkä tiedot hankkivat. Hyödyllisiä lähtötietoja ovat muun muassa poikkeamat, vaara- ja onnettomuustilanteet sekä viestit työntekijöiltä ja muilta sidosryhmiltä. [17]

Riskien arvioinnin kohteeksi voidaan ottaa koko yritys, tai se voidaan suorittaa jakamalla kohde esimerkiksi eri toimialueisiin ja arvioimalla riskit alue kerrallaan. Tämä helpottaa varsinkin isossa yrityksessä prosessin hallintaa ja toteuttamista. Riskin arviointiin osallistuvien henkilöiden tulee olla päteviä, objektiivisia ja tuntea arvioitava työtehtävä hyvin. [11, 12]

3.4.2. Vaarojen tunnistaminen

Vaarojen tunnistaminen on toinen askel riskien arvioinnissa, minkä avulla todetaan vaaran olemassaolo ja sen luonne arvioidaan. Mahdolliset vaarat pitäisi kyetä tunnistamaan

tutkittavalta osa-alueelta. Vaaralla tarkoitetaan tekijää tai olosuhdetta, joka johtaa epätoivottuun tapahtumaan. [10, 12]

Vaarojen tunnistamisessa vastataan muun muassa kysymyksiin:

- Mitä vaaroja työssä esiintyy?
- Mistä vaara johtuu, mikä sen aiheuttaa?
- Missä vaara esiintyy?
- Kuka tai ketkä ovat vaaralle alttiina?
- Millaisissa tilanteissa henkilöt joutuvat vaaraan?

Tulokset kirjataan ylös havainnointilomakkeelle. Työpaikalla esiintyvät vaarat voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Näitä osa-alueita voivat olla esimerkiksi mekaaniset ja sähköiset vaarat, säteilyvaarat sekä kemiallisesta aineesta, tulipalosta tai räjähdyksestä johtuvat vaarat. [11]

3.4.3. Riskin suuruuden määrittäminen ja sen merkittävyydestä päättäminen

Vaarojen tunnistamisen jälkeen arvioidaan niiden aiheuttamat riskit ja päätetään riskin merkittävyys. Riskillä tarkoitetaan vaarallisen tapahtuman esiintymistodennäköisyyden ja tästä tapahtumasta mahdollisesti aiheutuvan vamman tai terveydellisen heikentymisen vakavuuden yhdistelmää [10, 11].

Taulukko 3.1. Riskitaulukko [11]

Riskin todennäköisyys	Mahdollisen seurauksen potentiaalinen vakavuus		
	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski Seuraa tilannetta	2 Vähäinen riski Seuraa tilannetta, toteuta helpot toimenpiteet	3 Kohtalainen riski Suunnittele ja toteuta toimenpiteitä
Mahdollinen	2 Vähäinen riski Seuraa tilannetta, toteuta helpot toimenpiteet	3 Kohtalainen riski Suunnittele ja toteuta toimenpiteitä	4 Merkittävä riski Suunnittele ja aloita toimenpiteet nopeasti
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski Suunnittele ja toteuta toimenpiteitä	4 Merkittävä riski Suunnittele ja aloita toimenpiteet nopeasti	5 Sietämätön riski Suunnittele ja aloita toimenpiteet välittömästi

Riskin suuruuden päättäminen tapahtuu selvittämällä jokaisen vaaran haitalliset seuraukset ja todennäköisyys, jolla seuraukset toteutuvat. Haitan vakavuutta arvioitaessa huomioidaan muun muassa kehon osa, johon vaikutus todennäköisesti kohdistuu sekä haitan luonne. Riskin todennäköisyyttä selvitetessä otetaan huomioon muun muassa vaaralle altistuvan henkilökunnan määrä, altistumisen esiintymistajuus ja kesto sekä suunnittelemattomat tapahtumat. Tässä vaiheessa voidaan myös tarkastella jo olemassa olevien toimenpiteiden riittävyyttä sekä arvioida mahdollisia toimenpiteitä. Riskin merkittävyydestä päätettäessä tehdään päätös riskin siedettävyydestä ottamalla huomioon muun muassa sosio-ekonomiset ja ympäristölliset näkökohdat. Apuna riskin suuruuden ja merkittävyyden määrittämisessä voidaan käyttää esimerkiksi riskimatriisia (taulukko 3.1). [11, 12, 18]

Riski voi olla epätodennäköinen (tapahtuma esiintyy harvoin ja epäsäännöllisesti), mahdollinen (tapahtuma esiintyy toistuvasti muttei säännöllisesti) tai todennäköinen (tapahtuma esiintyy usein ja säännöllisesti). Kun riskien todennäköisyys on arvioitu, pitää myös niiden merkitys terveydelle ja työturvallisuudelle arvioida. Mahdolliset seuraukset voivat olla vähäisiä (ohimenevä sairaus tai haitta, epämukavuus ja ärsytys, ei edellytä ensiapuasemalla käyntiä), haitallisia (pitkäkestoisempi haitta, vaatii ensiapuasemalla käyntiä) tai vakavia (pysyvä tai palautumaton vahinko, edellyttää sairaalahoitoa). [11]

Taulukko 3.2. Riskin suuruus [11]

Riskin suuruus	Tarvittavat toimenpiteet riskin pienentämiseksi
Merkityksetön riski 1	Toimenpiteitä ei tarvita. Tilanteen seuraaminen on kuitenkin paikallaan.
Vähäinen riski 2	Hallintatoimenpiteitä ei tarvita lisää. Riski on vähennetty niin alas kuin se on kohtuudella toteutettavissa. Pitäisi kuitenkin harkita kustannus -/ vaikutussuhteiltaan parempia ratkaisuja, tai parannuksia, joista ei aiheudu lisäkustannuksia. Seurantaa tarvitaan riskin hallitsemiseksi.
Kohtalainen riski 3	Riskin pienentämiseksi on ryhdyttävä toimenpiteisiin, mutta torjunnan kustannukset mitoitettava ja rajattava tarkasti. Toimenpiteet tulisi toteuttaa määrääjassa. Lisäarviointi on tarpeen, jos riskiin sisältyy erittäin haitallisia seurauksia.
Merkittävä riski 4	Työtä ei pidä aloittaa ennen kuin riskiä on pienennetty. Toimenpiteisiin voidaan joutua osoittamaan huomattavia kustannuksia. Jos riski liittyy meneillään olevaan työhön, tilanne pitäisi korjata nopeasti.
Sietämätön riski 5	Työtä ei pidä aloittaa eikä jatkaa ennen riskin pienentämistä. Jos riskiä ei voida pienentää edes rajoittamattomilla resursseilla, työn täytyy olla pysyvästi kielletty.

Kun vaarat sijoitetaan edellä mainittujen kriteerien mukaan riskitaulukkoon, saadaan selville riskin taso. Riski voi olla merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä tai sietämätön. Taulukosta 3.2. käy ilmi riskin suuruus ja tarvittavat toimenpiteet riskin pienentämiseksi. Riskin kasvaessa on ryhdyttävä välittömästi toimenpiteisiin. Mikäli riski on merkityksetön tai kohtalainen, voidaan katsoa, ettei riskien pienentämisellä saavuteta enää merkittävää turvallisuustason kasvua. Riskejä kuitenkin tarkkaillaan koko ajan, ja mikäli riski kohoaa, aletaan miettiä mahdollisia toimenpiteitä. Jos riski on vähintään kohtalainen, pitää siihen puuttua ja pienentää riskiä mahdollisuuksien mukaan. Riski voi toisaalta olla niin suuri, eli sietämätön, ettei työtä saa jatkaa ennen kuin kyseinen riski on poistettu. Tällainen tilanne voi esiintyä vaikka jonkin turvalaitteen rikkoontumisesta. [11, 12]

3.4.4. Riskin kokeminen ja hyväksyttävyyys

Turvallisuus on taso, jolla riskit ovat hyväksyttäviä. Hyväksyttävät riskit ollaan usein valmiita hyväksymään sellaisenaan, eikä niiden poistamiseksi suunnitella ja toteuteta toimenpiteitä. Riskin hyväksyttävyyteen vaikuttavat riskinoton tuottama hyöty ja riskin poistamismahdollisuudet. Riskin hyväksyttävyyteen vaikuttavat osaltaan myös jokaisen ihmisen henkilökohtaiset kokemukset asiasta, mikä ei kuitenkaan tee riskistä merkityksetöntä. Muun muassa tämän vuoksi riskinarviointiryhmän pitää olla objektiivinen. [19, 20]

Monet vapaa-ajan harrastukset, kuten vuorikiipeily tai riippuliito, ovat vapaaehtoisia, mutta ihmiset hyväksyvät riskit, koska kokevat ne pienemmiksi saavutettuihin hyötyihin nähden. Myös työhön liittyvissä tilanteissa riskit saattavat olla selvästi normaalia korkeampia, mutta ne hyväksytään muiden tekijöiden kustannuksella. Joitakin riskejä taas ei voida välttää – esimerkiksi saastuneen ilman hengittämistä. Riskianalyysissä on syytä miettiä hyväksyttävyyteen vaikuttavia tekijöitä, jotka on lueteltu taulukossa 3.3. Jokaisen vaaratilanteen kohdalla voi miettiä taulukossa mainittuja tekijöitä ja niiden kautta arvioida riskin hyväksyttävyyttä. Vastakohtapareista on apua varsinkin ongelmatilanteissa. [12, 19]

Taulukko 3.3. Riskin hyväksyttävyyteen vaikuttavia tekijöitä. [19]

riski on vapaaehtoinen	riski ei ole vapaaehtoinen
riskien vaikutukset ovat välittömiä	vaikutukset viivästyvät
ei ole muita vaihtoehtoja	on monia vaihtoehtoja
riski tunnetaan riittävästi	riskiä ei tunneta
altistumista ei voi välttää	altistuminen on ylellisyyttä
riski kohdataan työssä	riski kohdataan muualla kuin työssä
tavallinen vaara	tavallista kauhistuttavampi vaara
vaikuttaa tavallisiin ihmisiin	vaikuttaa erityisesti herkkiin ihmisiin
käytetään tarkoitetulla tavalla	väärinkäyttö on todennäköistä
seuraukset ovat palautuvia	seuraukset eivät palaudu

Siedettävä riski (tolerable risk) on riski, jonka kanssa ollaan valmiita elämään joidenkin etujen vuoksi. Tämä riski ei kuitenkaan välttämättä ole hyväksytty riski. Siedettävän riskin olemassaolo on tiedostettu, mutta sen oletetaan olevan hallinnassa. Näitä riskejä voivat myös olla suuret riskit, joita ei haluta hyväksyä, mutta joille ei käytännössä voida tehdä mitään ja niitä on vain pakko sietää. [20]

3.4.5. Toimenpiteiden valinta ja toteuttaminen

Oikeiden toimenpiteiden valinta ja niiden toteuttaminen on hyvin tärkeä osa riskien arviointia. Mahdollisen toimenpiteen tarve ja valinta riippuvat tietenkin riskin suuruudesta ja sen hyväksyttävyydestä mutta myös seuraavista asioista:

- toimenpiteen kustannus/hyötysuhde
- toimenpiteen toteuttamisen helppous
- toimenpiteen aiheuttamat välittömät ja välilliset seuraukset
- toimenpiteen aikataulu

Pääperiaatteena on estää ja poistaa löydetty vaara- ja haittatekijät. Aina tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, jolloin ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla menetelmillä tai pienennetään vaaraa erilaisin suojarakentein. Näin esimerkiksi silloin, jos käytössä oleva vaarallinen kemikaali on vaihdettavissa vähemmän vaaralliseen. [10, 12, 18, 21]

Yleensä toteutetaan myös yleisesti vaikuttavat toimenpiteet ennen yksilöllisiä toimenpiteitä. Toimenpiteen tärkeyteen vaikuttavat muun muassa seuraavat tekijät:

- henkilöstön terveyden ja turvallisuuden turvaaminen
- turvallisuustason paraneminen
- lakien ja vaatimusten täyttyminen
- toimintavarmuuden paraneminen
- toiminnan sujuvuuden tai tuottavuuden parantuminen
- henkilöstön ja asiakkaiden tyytyväisyys

Mikäli vaaratekijää ei saada poistettua eikä vaihdettua vähemmän vaarattomampaan, voidaan sitä pienentää henkilökohtaisilla suojavälineillä, esimerkiksi kuulosuojaimilla tai turvakengillä. Riski on hyväksyttävä, kun se on vähennetty tasolle, jonka yritys voi sallia lakisääteisten velvoitteittensa ja oman työterveys ja työturvallisuuspolitiikkansa huomioon ottaen. [10, 12, 18, 21]

3.4.6. Seuranta ja palaute

Oleellinen osa riskien hallintaa varsinaisen arvioinnin päätyttyä on seurata prosessia, toimenpiteiden täytäntöönpanoa ja toimivuutta sekä ennaltaehkäistä mahdollisia riskejä. Jatkuva parantaminen ja seuranta ovat edellytyksenä hyvän turvallisuustason säilymi-

seen. Kaikki tehdyt toimenpidepäätökset dokumentoidaan ja kirjataan riskinarviointilomakkeisiin, joihin myös merkitään vastuuhenkilöt ja aikataulut. [10, 11]

Arvioinnin tuloksista saatava palaute tulee saattaa johdon tietoon ja käyttöön. Riskinarviointiprosessi tulee uusia ennalta sovittuina ajankohtina ja mikäli yrityksessä tapahtuu suuria muutoksia. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi laajennukset, supistukset ja uudelleenorganisointi, vastuiden uudelleenmäärittely sekä muutokset työmenetelmissä ja toimintamalleissa. [10, 11]

4. KEHITTÄMISHANKKEEN MENETELMÄT JA AINEISTO

4.1. Riskinarviointilomakkeiden kehittäminen

Tänään Tapaturmaton Päivä -hanketta edelsi noin puolen vuoden mittainen riskinarviointilomakkeiden kehitystyö yhdessä työtaturmavakuutusyhtiön kanssa. Erilaisia riskinarviointilomakkeita vertailtiin, ja niiden avulla muokattiin konsernin toimintaan sopivat lomakkeet. Näitä lomakkeita kehitettiin, koekäytettiin ja parannettiin, kunnes lopputuloksena saatiin viisi konsernille räätälöityä arviointilomaketta, jotka on suunnattu käsittely-, kuljetus-, jakelu-, toimisto- ja myymälätyöhön. Lomakkeet ovat Excel-pohjaisia ja ne on toteutettu ”safety check”-tarkastuslistoja apuna käyttäen. Jokaisessa lomakkeessa on kymmenen aihealuetta:

1. Työympäristö
2. Koneet, laitteet, apuvälineet ja kalusteet
3. Kulkutiet ja liikkumisväylät
4. Siisteys ja järjestys
5. Työhygieniä (valaistus, häikäisy, melu, lämpöolot, ilmanlaatu)
6. Perehdytys ja työnopastus
7. Fyysinen kuormitus
8. Henkinen kuormitus
9. Ensiapu, pelastusvalmius ja työterveydenhuolto
10. Muut vaara- tai haittatekijät

KYSYMYS	TARKENNUKSIA JA OHJEITA	Asia kunnossa, ei vaaraa / haittaa	Vaara, puute tai haitta esiintyy	Ei koske arvioitua toimintaa
8. Henkinen kuormitus				
8.1. Toimiiko tiedonkulku työasioista yleensä hyvin?	- Esim. säännölliset viikkopalaverit/vuoropalaverit - Myös henkilökohtaista palautetta annetaan - Tiedonkulku toimii ajoissa ja on avointa			

Kuva 4.1. Riskinarviointilomake

Nämä kymmenen aluetta sisältävät yksinkertaisia kysymyksiä, joihin vastaamista on helpotettu tarkennusten avulla (kuva 4.1.). Vastausvaihtoehdot on kolme:

1. Asia kunnossa, Ei vaaraa / haittaa
2. Vaara, puute tai haittaa esiintyy
3. Ei koske arvioitua toimintaa

Kun kaikki kysymykset on käyty läpi, voidaan keskittyä vain niihin kohtiin, joissa vaara, puute tai haitta esiintyy, ja arvioida näiden kohtien riskejä.

Lomakkeessa on erikseen yhteenvetosivu (kuva 4.2.), jolle kolme tunnuslukua kerääntyy automaattisesti taulukosta. Yhteenvetosivulta näkee helposti kaikkien vaaranpaikkojen lukumäärän sekä keskimääräisen riskiluvun, joka kuvaa toiminnan arvioitua vaarallisuutta. Tärkein tunnusluku on ”Turvallistamistoimenpiteet kesken”. Tähän lukuun lasketaan mukaan ne vaaranpaikat, joissa lomakkeelle merkittyjä ja aikataulutettuja toimenpiteitä ei ole vielä kuitattu valmiiksi. Tässä mittarissa huomioidaan vain ne vaaranpaikat, joiden riskien suuruudeksi on arvioitu 3 tai enemmän, eli joissa toimenpiteiden toteutuminen aikataulussa on erityisen tärkeää.

Riskienarvioinnin kohde:		0
Riskienarvioinnin tekijät ja päivämäärä:		0
YHTEENVETO RISKIENARVIOINNISTA		
	VAARANPAIKKOJA YHTEENSÄ:	0
	KESKIMÄÄRÄINEN RISKILUKU:	0
	TURVALLISTAMISTOIMENPITEET KESKEN:	0

Kuva 4.2. Yhteenvetosivu

Koska kysymykset ovat kaikissa lomakkeissa samankaltaiset, on arviointien vertailu helppoa eri yksiköiden ja toimipisteiden välillä. Samalla myös yhteisten kehityskohteiden havainnointi helpottuu ja voidaan suunnata enemmän resursseja oikeisiin paikkoihin. Lomakkeita voidaan lisäksi hyödyntää myös suunnittelun, kehittämisen ja perehdyttämisen apuvälineinä.

4.2. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke

Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke käynnistyi konsernin ylimmän johdon toimeksiantosta. Tavoitteena oli vahvistaa työsuojelun toimintaa sekä kehittää konkreettisia toimenpiteitä, joilla turvallisuutta ja terveyttä voidaan parantaa merkittävästi konsernin jokaisessa työpaikassa. Konsernin HR:n työhyvinvointiyksikkö käynnisti Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen, jonka osana toteutetaan riskinarviointi konsernin jokaisessa työpaikassa vuoden 2008 aikana. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke on hyväksytty konsernin johtoryhmässä. Hanke toteutettiin kuudessa eri vaiheessa, jotka on esitelty kuvassa 4.3.

"Tänään Tapaturmaton Päivä"
– Työsuojelun terävöittäminen Itellassa 2008



Kuva 4.3. Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen vaiheet

Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen päätavoitteena on työsuojelutyön vahvistaminen, jonka yhtenä osana on yhtenäisen riskinarviointimallin kehittäminen ja toisena työturvallisuustietouden lisääminen yrityksessä. Muita tavoitteita ovat henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen sekä sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja ennen aikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden vähentäminen. Hanke toimii myös osana Itella-konsernin työhyvinvointisäätiön VAUTSI-hanketta, millä halutaan varmistaa, että luodut riskinarviointityökalut ovat konsernin käytössä myös hankkeen päätyttyä. Hankkeen onnistumisen ja vaikuttavuuden arvioinnissa käytettiin apuna muun muassa palautekyselyjä sekä toteutuneita riskinarviointeja ja toimenpiteitä.

4.2.1. Palautekyselyt

Hankkeen eri osa-alueiden arvioinnissa päätettiin käyttää apuna sähköistä palautekyselyä. Sähköiseen kyselyyn päädyttiin, koska siihen on helppo ja nopea vastata. Lisäksi kyselyiden kohderyhmillä oli käytössään sähköposti ja useimmilla myös henkilökohtainen työkone, mikä mahdollisti kyselyn käyttämisen. Sähköisen kyselyn tekeminen ja vastausten analysoiminen on myös huomattavasti nopeampaa ja halvempaa kuin perinteisen lomakekyselyn läpikäyminen. Linkki palautekyselyyn lähetettiin sähköpostitse tilaisuuksiin osallistuneille henkilöille. Tilaisuudesta riippuen kysely oli täysin anonymi tai sitten kyselyyn vastaajat tunnistettiin sähköpostiosoitteesta. Liitteessä 1 on esimerkki tehdystä kyselystä.

Kysymykset kyselyihin valittiin siten, että niiden vastauksista olisi mahdollisimman paljon hyötyä tulevien tilaisuuksien järjestämisessä. Kyselyissä päädyttiin käyttämään mahdollisimman paljon arvoasteikkokysymyksiä sekä kysymyksiä, joihin vastattiin kyllä tai ei, jolloin vastaaminen ei vie paljon aikaa. Avoimia kysymyksiä pyrittiin tietoisesti välttämään, mutta jokaiseen kyselyyn lisättiin yksi vapaaehtoinen avoin kysymys. Tämä siksi, että vastaajat pystyivät kommentoimaan muitakin kuin kyselyssä kysytyjä asioita. Vastausaikaa kyselyihin annettiin noin kaksi täyttä työviikkoa.

4.2.2. Johdon turvallisuuskoulutus

Hanke aloitettiin konsernin ylimmän johdon turvallisuuskoulutuksella, josta vastasivat työhyvinvointijohtaja ja työtaturmavakuutusyhtiön edustaja. Tämän jälkeen koulutus pidettiin jokaisessa konsernin yhdeksässä johtoryhmässä pääosin syksyllä 2007. Koulutus kesti tunnin, ja sen painopisteenä olivat työturvallisuuslain määrittämät vastuut ja velvollisuudet.

Johdon turvallisuuskoulutusten onnistumista arvioitiin syksyllä 2008 sähköisen palautekyselyn avulla (liite 2). Kysely lähetettiin yhdelle satunnaisesti valitulle henkilölle jokaisesta johtoryhmästä, ja siihen vastattiin omalla nimellä. Tämä siksi, että kohde-ryhmä oli pieni - vain yhdeksän henkilöä. Näin pystyttiin valvomaan, ketkä olivat vastanneet kyselyyn ja muistuttamaan niitä, jotka eivät siihen olleet vastanneet. Samalla saatiin myös tarkempaa tietoa eri johtoryhmien koulutusten onnistumisesta sekä sen vaikutuksista eri liiketoimintaryhmissä ja alueilla. Kysymyksiä kyselyssä oli neljä, ja niihin vastattiin joko kyllä tai ei. Lisäksi kyselyssä oli yksi avoin kohta. Kyselyn kysymykset olivat seuraavat:

1. Vastasiko turvallisuuskoulutus odotuksiasi?
2. Oliko turvallisuuskoulutus hyödyllinen?
3. Onko Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke vaikuttanut liiketoimintaryhmäsi toimintaan?
4. Johtiko koulutus toimenpiteisiin alueellasi?
5. Muu palaute

4.2.3. Sairauspoissaoloprosentti ja tapaturmataajuus tulokortteihin

Toinen vaihe hankkeessa oli sairauspoissaoloprosentin ja tapaturmataajuuden lisääminen esimiesten tulokortteihin, mikä sovittiin johtoryhmissä yhteiseksi toimintatavaksi. Tämä auttoi myös johdon sitouttamisessa, koska näin tulokset näkyivät suoraan esimiesten tulokorteissa. Sairauspoissaoloprosentin ja tapaturmataajuuden lisäämistä tulokortteihin tarkasteltiin yhteisten palvelujen lisäksi liiketoimintaryhmittäin.

Vastaajan nimi:	
Liiketoimintaryhmä:	
Mahdollinen alue:	

Onko esimiesten tulokortteihin liitetty:

	kyllä	ei	Jos ei, niin miksi?
Sairauspoissaolo%			
Tapaturmataajuus			

Kuva 4.4. Kysely esimiesten tulokortista

Syksyllä 2008 tehtiin sähköpostikysely (kuva 4.4.) vaiheen toteutumisesta eri liiketoimintaryhmissä. Kysely lähetettiin liiketoimintaryhmien ja yhteisten palveluiden työhyvinvoinnista vastaaville henkilöille, ja heillä oli kaksi viikkoa vastausaikaa. Kysely oli Excel-pohjainen, ja siinä kysyttiin, onko esimiesten tulokortteihin liitetty a) sairauspoissaoloprosentti, b) tapaturmataajuus. Vastauksena oli kyllä tai ei. Jos tunnuslukuja ei ollut liitetty tulokortteihin, se piti perustella.

4.2.4. Työsuojelun, linjaorganisaation ja työhyvinvoinnista vastaavien yhteiset neuvottelupäivät

Hankkeen kolmannessa vaiheessa järjestettiin neuvottelupäivät konsernin työsuojeluvaltuutetuille, linjaorganisaation edustajille sekä liiketoimintaryhmien ja yhteisten palveluiden työhyvinvoinnista vastuussa oleville ihmisille. Kaksipäiväisen tilaisuuden tarkoituksena oli motivoida ja sitouttaa osallistujia Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeeseen sekä antaa heille tarkempaa informaatiota siitä.

Ohjelmassa käytiin läpi johdon vastuuta ja velvollisuuksia sekä riskinarviointia ja sen merkitystä yritykselle. Lisäksi esiteltiin tarkemmin Tänään Tapaturmaton Päivä -hanketta sekä sovittiin ja kirjattiin ylös linjajohdon, esimiehen ja työsuojeluvaltuutetun roolit riskinarvioinnissa. Tilaisuuden tarkempi ohjelma on liitteessä 3. Kaksipäiväisistä neuvottelupäivistä tehtiin anonymi, sähköinen palautekysely (liite 1). Palautekysely sisälsi viisi kysymystä:

1. Oliko päivistä hyötyä omassa työssäsi?
2. Selkiytyivätkö Tänään Tapaturmaton Päivä -prosessi ja siihen liittyvät vastuut?
3. Tarvitsetko lisätukea/koulutusta?
4. Saitko riittävät työkalut prosessin käynnistämiseksi?
5. Muu palaute tilaisuudesta

4.2.5. Operatiivisten esimiesten ja työsuojelun koulutukset alueilla

Neljännessä vaiheessa suunniteltiin ja toteutettiin alueelliset riskinarviointikoulutukset. Koulutukset kestivät kuusi tuntia, ja ne olivat konsernin johtoryhmän linjauksen mukaisesti pakollisia kaikille linjaorganisaation edustajille. Koulutuksia järjestettiin keväällä

ja kesällä kymmenellä paikkakunnalla eri puolilla Suomea, ja niihin osallistuivat aluepäälliköt, tuotantopäälliköt, suunnittelupäälliköt, palveluesimiehet, ryhmävastaavat, ergosuunnittelijat, alueen HR-edustajat sekä työsuojeluvaltuutetut. Myös työterveyshuolto osallistui yhteen koulutukseen. Yhteensä koulutuksia pidettiin 15. Näistä yksi tilaisuus oli suunnattu toimisto- ja asiantuntijatyötä tekeville henkilöille ja kaksi koulutusta räätälöitiin logistiikkakeskuksen tarpeiden mukaan. Koulutuspaikkakunnat valittiin konsernin tarpeet huomioon ottaen.

Koulutukseen sisältyi tietoa vastuista ja velvollisuuksista, vaaran arvioinnista ja käsitteistä. Näiden lisäksi käytiin läpi esimerkkejä ja riskinarvioinnin organisoiminen yrityksessä sekä esiteltiin uudet riskinarviointilomakkeet. Riskinarvioinnin organisoiminen sisältää konsernin menettelytavan ja ohjeet riskinarvioinnista. Koulutusohjelma ja -materiaali suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä työtaturmavakuutusyhtiön kanssa. Materiaalia suunniteltaessa otettiin huomioon muun muassa eri toimialojen erilaiset tarpeet, minkä vuoksi materiaali on osittain hyvin yksityiskohtainen. Esimerkki tarkemmasta koulutusohjelmasta on liitteessä 4.

Jokaisesta koulutuksesta kerättiin tilaisuuden jälkeen anonyymi palaute sähköisesti. Palautekysely oli kysymyksiltään ja muodoltaan samanlainen kuin kohdassa 4.2.4. ja liitteessä 1 esitelty palautekysely neuvottelupäivien osallistujille. Alueellisten koulutusten kattavuuden selvittämiseksi lähetettiin liiketoimintaryhmien ja yhteisten palveluiden työhyvinvoinnista vastaaville henkilöille sähköpostikysely. Kyselyssä kysyttiin koulutuksiin kutsuttujen henkilöiden lukumäärä ja koulutuksiin osallistuneiden lukumäärä. Näiden tietojen avulla saatiin selville koulutusprosentti liiketoimintaryhmien ja yhteisten palveluiden osalta.

4.2.6. Riskien arviointi työpaikoilla

Alueellisten koulutusten jälkeen seuraava vaihe on varsinaisten riskinarviointien toteuttaminen työpaikoilla. Konsernin jokaisessa työyksikössä tehdään riskinarvioinnit vuoden 2008 loppuun mennessä. Kustannuspaikkoja yrityksessä on 2094 kappaletta, mutta osa arvioinneista tehdään yhteisesti useammasta kustannuspaikasta.

Työsuojeluvaltuutetut aikatauluttivat alueensa riskinarvioinnit yhdessä yksiköiden esimiesten kanssa ja huolehtivat, että arvioinnit tulevat tehtyä aikataulussa. Riskinarviointi organisoidaan ja toteutetaan luvussa 5.3 esitellyn mallin mukaan. Riskinarviointien toteutumista ja onnistumista arvioidaan sekä kvalitatiivisesti että kvantitatiivisesti. Työsuojelupäällikkö selvittää hankkeen päätyttyä, kuinka monta arviointia tehtiin. Tämän lisäksi otetaan otanta arvioinneista ja arvioidaan niiden onnistuneisuutta – toisin sanoen sitä, kuinka hyvin varsinaisen riskinarviointi on osunut kohdalleen ja onko esimerkiksi samoille vaaranpaikoille eri työpaikoilla määritelty sama riskiluku.

4.2.7. Seuranta ja jatkotoimenpiteet

Riskinarviointien toteutumista seurataan aktiivisesti. Työsuojeluvaltuutetut lähettävät ylläpitämänsä seurantalomakkeet eteenpäin aluejohdolle. Aluejohto seuraa oman alu-

eensa arviointien ja toimenpiteiden toteutumista ja raportoi tiedon eteenpäin liiketointaryhmän johdolle. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu raportoi tiedot riskinarvioinneista neljännesvuosittain konsernin työsuojelupäällikölle. Työsuojelupäällikkö raportoi eteenpäin HR-johtajalle, joka vie tiedon konsernin laajennetulle johtoryhmälle.

Ensimmäinen alustava tilannekartoitus tehtiin kaksipäiväisissä työsuojeluvaltuutettujen, HR-henkilöstön ja linjaorganisaation edustajien neuvottelupäivillä elokuun alussa. Tilaisuudessa hankkeen projektipäällikkö käytti puheenvuoron Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen koulutuspalautteista. Työsuojeluvaltuutettu kävi läpi riskinarvioinnin käytännön kokemuksia alueelta, esimerkiksi uusien lomakkeiden käytöstä. Työsuojelupäällikkö esitti tilannekatsauksen neuvottelupäiviin mennessä tehtyjen arviointien määrästä. Neuvottelupäivistä kerättiin palaute sähköisellä, anonyymillä palautekyselyllä. Palautekyselyssä (liite 5) oli neljä kysymystä, joista yksi oli avoin.

Koska tilaisuudessa oli monia puheenvuoroja eri aiheista, haluttiin näistä aiheista palautetta erikseen. Toisessa palautekyselyn kysymyksessä puheenvuorot eriteltiin ja pyydettiin vastaajaa arvioimaan näiden kohdalla väittämää ”Aihe oli kiinnostava ja hyödyllinen työni kannalta”. Arviointiasteikolla oli kohta ”en osallistunut”, koska osa osallistujista oli paikalla vain toisena päivänä. Tästä kysymyksestä hankkeen kannalta kiinnostavia ovat kohdat ”Tänään Tapaturmaton Päivä -tilannekatsaus ja keskustelu” ja ”Riskin arviointi: Käytännön kokemukset, tulosten seuranta ja jatkotoimenpiteet”.

4.3. Johdon ja henkilöstön aktivointi työturvallisuuteen

Johdon ja henkilöstön aktivointi koettiin tärkeäksi osaksi työsuojelutyön vahvistamisessa. Jokainen työntekijä on omalla toiminnallaan myös vastuussa työturvallisuudesta, joten myös heidät piti saada mukaan työturvallisuustoimintaan. Työntekijöiden aktivoimiseksi julkaistiin Tänään Tapaturmaton Päivä -kampanjakalenteri ja johdon aktivoimiseksi kehitettiin johdon auditointikortti.

Näiden lisäksi työturvallisuutta pidettiin aktiivisesti esillä muun muassa yrityksen sisäisissä tiedotuskanavissa, kuten intranetissä, henkilöstölehdessä ja esimiehille tarkoitettussa newsletterissä. Työturvallisuus näkyi myös erilaisissa esimiehille järjestetyissä tilaisuuksissa ja erityisesti VAUTSI-kummityöpaikoissa.

4.3.1. Johdon auditointikortti

Johdon auditointikortti on johdon työkalu ja toimii heidän muistilistanaan työpaikoilla käydessä. Kortissa on kolme kysymystä:

1. Onko riskien arviointi tehty?
2. Montako tapaturmatonta päivää on takana?
3. Mikä on sairauspoissaoloprosentti?

Kortin takana olevat ”vastaukset” ovat seuraavat:

1. Yhteenveto pitää löytyä yksikön ilmoitustaululta.
2. ”Kampanjakalenterista” näkee ainakin kuluvan kauden.
3. Saadaan suoraan yksikön tulokortista (ilmoitustaulu).

Työpaikalla vieraileva johdon edustaja tai esimies käy kortissa kysytyt asiat läpi työpaikan esimiehen kanssa ja tarkistaa, että ne ovat kunnossa työpaikalla. (kuva 4.5) Näin pystytään seuraamaan työpaikkojen tilannetta ja muistuttamaan esimiehiä työsuojeluun liittyvistä asioista. Kortin toisella puolella on ohjeet siitä, mistä kyseisten kysymysten tietojen pitäisi työpaikalta löytyä.



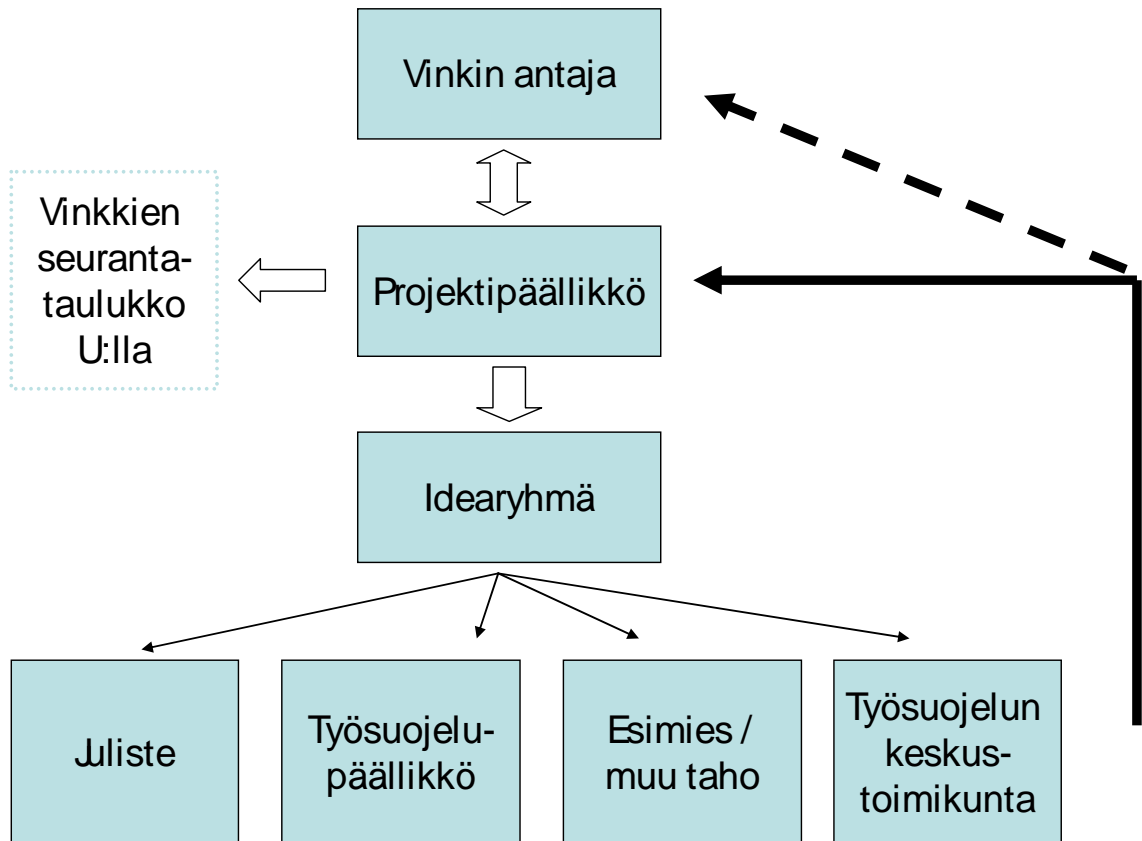
Kuva 4.5. Johdon auditointikortti

Korttia pidetään aina mukana, minkä takia se on tehty käyntikortin kokoiseksi. Tällöin se mahtuu esimerkiksi henkilökortin kanssa samaan koteloon, jolloin se on kätevästi aina saatavilla. Kortteja tilattiin yhteensä 1000 kappaletta. Auditointikortin käytämisestä kerätään ensimmäisen vuoden käytön jälkeen palaute, jonka perusteella kehitetään korttia ja sen käyttöä edelleen.

4.3.2. Kampanjakalenteri

Viestintätoimiston kanssa yhteistyössä toteutettu kampanjakalenteri (liite 6) ilmestyi kuukausittain maaliskuu-marraskuun ajan vuonna 2008. Kalenterisivu oli kokoa A4, ja se tulostetaan työyksikön ilmoitustaululle. Kalenterin tarkoituksena oli tuoda hanketta näkyväksi työntekijöille ja motivoida heitä työturvallisuuteen. Kalenteriin liittyi joka kuukausi jokin ajankohtainen teema ja teemaan liittyvä Turvavinkki-kisa sekä Nolla Tapaturmaa -kisa.

Turvavinkki-kisassa kerättiin työntekijöiltä hyviä turvallisuusvinkkejä kuukauden teemaan liittyen. Vinkit kirjattiin ylös vinkkien seurantataulukon. Parhaat ideat paljettiin, ja osa hyvistä ideoista meni jatkokehittelyyn. Vinkin antaja sai palautteen antamastaan ideasta alla olevan kaavion mukaisesti (kuva 4.6.). Kuukausittain parhaat vinkit kerättiin julisteeksi, joka julkistettiin yrityksen intranetissä ja jonka pystyi myös tulostamaan yksikön ilmoitustaululle. Näin hyvät vinkit tulivat koko konsernin henkilöstön tietoon.



Kuva 4.6. Turvavinkkien palauteprosessi

Nolla tapaturmaa -kilpailussa oli kahdeksan sarjaa eri työtehtävien vuoksi, ja siihen osallistuttiin työyksiköittäin. Kilpailun ideana oli merkitä kampanjakalenterisivulle kuukauden tapaturmattomat päivät. Tapaturmaksi tässä tapauksessa käsitettiin tapaturma, josta aiheutui sairauspoissaolo. Jokaisesta sarjasta palkittiin paras yksikkö kuukausittain, ja lisäksi kilpailun päätyttyä palkitaan kaikista osallistujista parhaiten pärjännyt yksikkö.

Kampanjakalenterin käyttöä selvitettiin turvavinkki-kisaan osallistuneiden lukumäärällä sekä Nolla Tapaturmaa -kisan osallistujamäärällä. Myös annettujen turvavinkkien määrä ja niistä johtuneet jatkotoimenpiteet otettiin huomioon. Näiden avulla pystyttiin arvioimaan, oliko kalenteri ollut käytössä ja oliko siitä ollut hyötyä työturvallisuuskulttuurin vahvistamisessa.

4.4. Riskinarvioinnin organisointi yrityksessä

Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeessa suunniteltiin riskinarvioinnin organisointi -malli yritykselle. Riskinarviointimallin suunnitteleminen oli tärkeää, jotta arvioinnit toteutetaan kaikissa työyksiköissä samalla, sovitulla tavalla. Aiemmin tällaista selkeää mallia ei ole ollut, minkä vuoksi arviointeja on tehty vaihtelevasti ja eri tavoin.

Riskinarvioinnin organisointi -malli (kuva 5.8.) on esimiehen työkalu, josta käy esille koko riskinarviointiprosessi sekä esimiehen ja työsuojeluvaltuutetun roolit tässä prosessissa. Malli tehtiin konsernin työhyvinvointiyksikössä, ja siinä otettiin huomioon

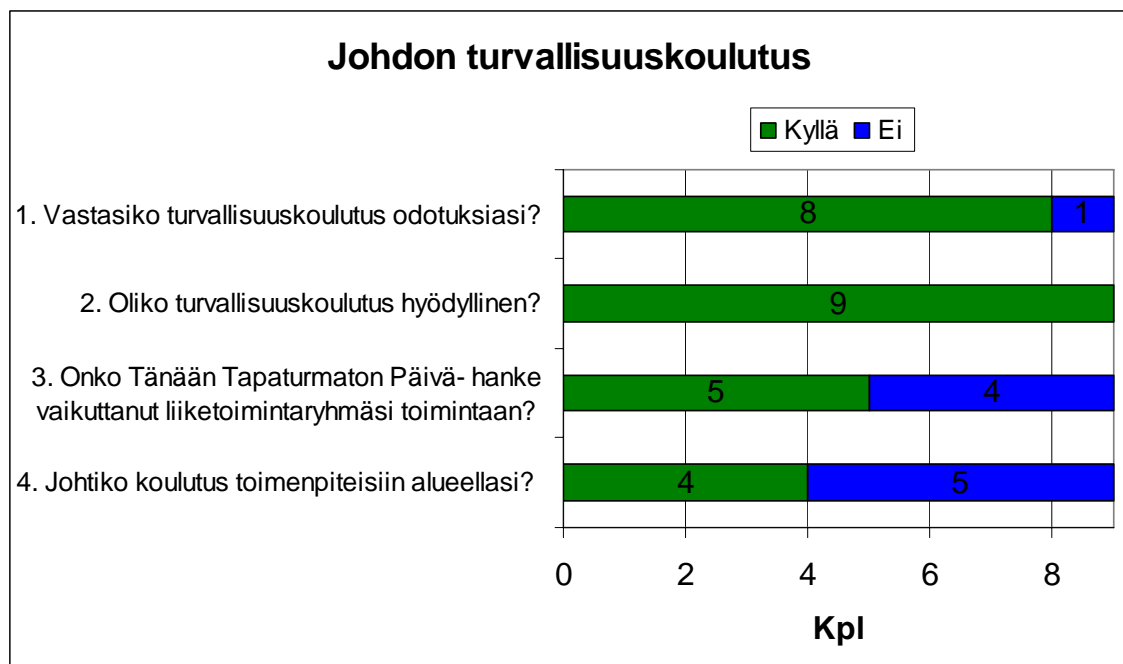
myös riskinarviointiin liittyvät eri sidosryhmät, kuten työterveyshuolto. Tämä malli oli osa koulutusmateriaalia, ja se käytiin läpi jokaisessa hankkeen yhteydessä pidetyssä koulutuksessa.

5. TULOKSET

5.1. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke

5.1.1. Johdon turvallisuuskoulutus

Johdon turvallisuuskoulutuksia pidettiin yhteensä yhdeksän. Näihin koulutuksiin osallistui 90 johdon edustajaa yhteisistä palveluista ja eri liiketoimintaryhmistä. Johdon turvallisuuskoulutusten osallistumisprosentti oli näin ollen 90 %. Kaikki palautekyselyn saaneet yhdeksän henkilöä vastasivat kyselyyn - koulutuksesta kerätyn palautteen vastausprosentti oli siis 100 %. Palautekooste on kuvassa 5.1.



Kuva 5.1. Johdon turvallisuuskoulutuksen palautekooste

Kahdeksan vastaajaa yhdeksästä oli sitä mieltä, että turvallisuuskoulutus vastasi odotuksia. Kaikki vastaajat pitivät koulutusta myös hyödyllisenä. Viidellä vastaajalla Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke on vaikuttanut liiketoimintaryhmän toimintaan, mutta vain neljällä vastaajalla turvallisuuskoulutus johti toimenpiteisiin alueella. Yleisimmin koulutus oli vaikuttanut liiketoimintaryhmän toimintaan lisäämällä keskustelua aiheesta. Turvallisuus oli ollut aiempaa enemmän esillä eri tilanteissa ja vaikuttanut työtapoihin. Myös uusia kohteita suunniteltaessa pyrittiin ottamaan huomioon työturvallisuusasiat. Samalla myös esimiesten vastuuta oli tarkennettu. Muussa palautteessa koulutusta pidettiin hyvänä ja sitä toivottiin myös lisää. Koulutuksen myötä tietoisuus

asioista oli kasvanut, vaikkei konkreettisia toimenpiteitä vastaajan alueella olisikaan tapahtunut.

5.1.2. Sairauspoissaoloprosentti ja tapaturmataajuus tulokortteihin

Sairauspoissaoloprosentin (SP %) ja tapaturmataajuuden lisäämistä kaikkien esimiesten tulokortteihin kuluvaan vuoteen aikana tarkasteltiin erikseen yhteisten palveluiden ja liiketoimintaryhmien osalta. Tulokset on kerätty taulukkoon 5.1. Tapaturmataajuutta ei ollut minkään liiketoimintaryhmän tai yhteisten palveluiden tulokorteissa. Viestinvälityksen liiketoimintaryhmässä palvelutuotannon alueella tunnusluvuista käytössä olivat sairauspoissaoloprosentit, mikä oli palvelutuotannon yleinen linjaus. Kuluttajapalveluiden, yritysjakelun, hallinnon ja asiakkuusmarkkinoinnin puolella taas kumpikaan mittari ei ollut aktiivisessa käytössä.

Logistiikan Express & Freightin tulokorteissa oli käytössä sairauspoissaoloprosentti. Sopimuslogistiikassa taas tulokortteihin pystyi lisäämään sairauspoissaoloprosentin, mikäli se sinne haluttiin. Informaatiologistiikassa tulokorteissa ei ollut kumpakaan mittaria, koska sairauspoissaoloja ja tapaturmia oli vähän.

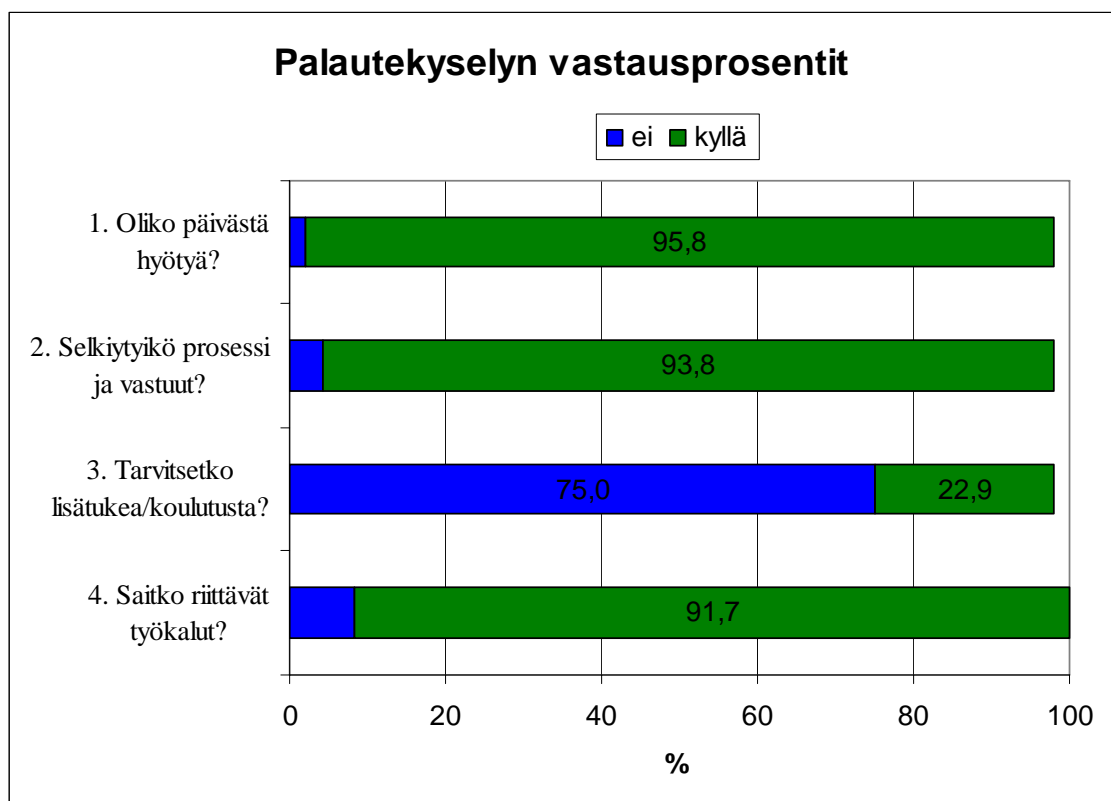
Taulukko 5.1. Esimiesten tulokortit

	SP %	Tapaturmataajuus
Viestinvälitys		
- Palvelutuotanto	Kyllä	-
- Kuluttajapalvelut, Yritysjakelut, Hallinto	-	-
- Asiakkuusmarkkinointi	-	-
Logistiikka		
- Express & Freight	Kyllä	-
- Sopimuslogistiikka	(Kyllä)	-
Informaatiologistiikka	-	-
Yhteiset palvelut		
- Myynti ja markkinointi	Kyllä	-
- Muut	-	-

Myynnissä ja markkinoinnissa, joka on osa yhteisiä palveluita, valtaosassa yksiköitä esimiesten tulokorteissa oli sairauspoissaoloprosentti. Pienissä yksiköissä (yhden – kahden henkilön myymälät) prosentti ei välttämättä ollut kirjattuna tulokorttiin. Tapaturmataajuutta ei ollut katsottu aiheelliseksi ottaa tulokortteihin mukaan, koska myymälöissä tapaturmia sattui vähän. Muissa yhteisissä palveluissa tulokorteissa ei ollut kumpakaan mittaria. Sairauspoissaoloprosenttia kuitenkin seurattiin konsernin johtoryhmässä säännöllisesti. Tapaturmia toimistotyössä sattui harvoin, joten tapaturmataajuuden lisääminen tulokortteihin ei ollut tarpeellista

5.1.3. Työsuojelun, linjaorganisaation ja työhyvinvoinnista vastaavien yhteiset neuvottelupäivät

Neuvottelupäiville osallistui 89 työsuojelun, linjaorganisaation tai työhyvinvoinnista vastaavien henkilöiden edustajaa. Näistä edustajista 83 oli paikalla ensimmäisenä päivänä ja 68 toisena. Tilaisuuteen oli kutsuttu 91 henkilöä, joten yhteensä 98 % kutsutuista henkilöistä osallistui neuvottelupäiviin ainakin toisena päivänä. Neuvottelupäivien kaksipäiväisyys vaikutti toisen päivän kohdalla negatiivisesti osallistujamäärään, koska kaikilla osallistujilla ei ollut mahdollisuutta jäädä tilaisuuteen toiseksi päiväksi. Palautekyselyyn vastasi 48 henkilöä, joten vastausprosentti oli 53 %. Vastausprosentti jäi hie- man alhaisemmaksi kuin vuosittaisen henkilöstökyselyn vastausprosentti, joka vuonna 2007 oli 56 %. Kuvassa 5.2. on palautekooste.



Kuva 5.2. Palautekyselyn vastausprosentit

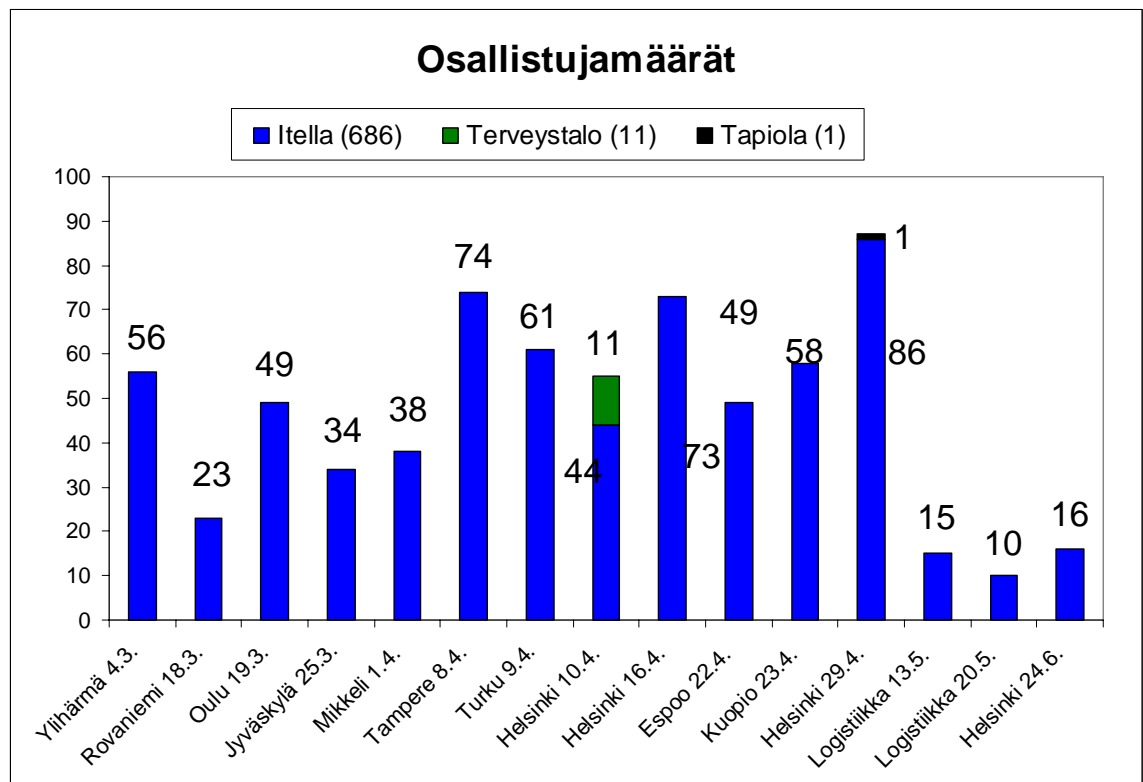
Kyselyyn vastanneista lähes 96 % piti päiviä hyödyllisinä ja tarpeellisina. Toista mieltä oli vain yksi vastaaja. Yli 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että myös prosessi ja siihen liittyvät vastuut selkiytyivät ja työkaluja sai riittävästi. Sen sijaan lisätukea ja koulutusta jäi kaipaamaan yli viidesosa vastaajista. Lisäkoulutusta kaivanneet toivoivat riskinarviointikoulutusta, lisää aikaa riskinarviointien tekemiseen ja käytännön harjoituksia riskinarvioinnista.

Kysymykseen '4. Saitko riittävät työkalut prosessin käynnistämiseksi' kielteisesti vastanneet toivoivat lisää alueellista yhteistyötä ja aikaa riskinarviointien tekemiseen.

Muu palaute neuvottelupäivistä ja sen ohjelmasta oli suurimmaksi osaksi positiivista ja noudatteli samaa linjaa edellisten kysymysten kohdalla annetun palautteen kanssa.

5.1.4. Operatiivisten esimiesten ja työsuojelun koulutukset alueilla

Alueellisiin koulutuksiin osallistui yhteensä 698 henkilöä, joista 686 oli yrityksestä, 11 työterveyshuollon edustajia ja yksi työtapaturmavakuutusyhtiöstä. Tarkat osallistujamäärät on koottu taulukkoon ja jaettu alueittain kuvassa 5.3. Pääkaupunkiseudulla järjestettiin useampi koulutus, koska siellä oli suhteessa eniten koulutettavaan kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Lisäksi sinne oli helppo matkustaa myös muualta Suomesta.



Kuva 5.3. Koulutusten osallistujamäärät alueittain

Koulutuksen kattavuutta arvioitiin osallistujaprozentilla. Osallistujaprozentit selvitettiin yhteisten palveluiden ja liiketoimintaryhmien osalta ja ovat taulukossa 5.2. Myynnistä ja markkinoinnissa osallistumisprosentti oli peräti 96 %, kun taas informaatiologiikan prosentti (10 %) jäi alhaisimmaksi. Informaatiologiikan kohdalla alhaiseen prosenttiin saattoi vaikuttaa työn luonne - työ on pitkälti toimistotyötä, joten riskinarviointia ei koeta niin tärkeäksi. Lisäksi fyysinen ympäristö on monella osastolla samanlainen, joten oli ajateltu, ettei kaikkien esimiesten tarvitse käydä koulutusta. Myös muiden yhteisten palveluiden osallistujaprosentti jäi hieman matalammaksi (40 %) osittain samoista syistä kuin edellä on mainittu. Vaikka kaikki yhteisten palveluiden esimiehet eivät osallistuneet koulutukseen, heidän kanssaan käytiin henkilökohtaisesti riskinarviointi läpi.

Taulukko 5.2. Koulutusten osallistumisprosentit

	Osallistumisprosentti
Viestinvälitys	
- Palvelutuotanto:	88
1. Etelä-Suomi	85
2. Sisä-Suomi	80
3. Länsi-Suomi	90
4. Itä-Suomi	95
5. Pohjois-Suomi	90
- Kuluttajapalvelut, Yritysjakelut, Hallinto	Oma koulutus tulossa
- Asiakkuusmarkkinointi	Oma koulutus tulossa
Logistiikka	
- Express & Freight	98
- Sopimuslogistiikka	70
Informaatiologiikka	10
Yhteiset palvelut	
- Myynti ja markkinointi	96
- Muut	40

Logistiikan liiketoimintaryhmässä osallistumisprosentit olivat hyviä; Express & Freightissa peräti 98 % ja sopimuslogistiikassakin 70 %. Viestinvälityksen palvelutuotannossa prosentit olivat myös korkeita. Sisä- ja Etelä-Suomessa osallistujaprosenteissa jäädyään alle 90 %, mutta muualla päästään sen yli. Kuluttajapalveluista, yritysjakeluista, hallinnosta ja asiakkuusmarkkinoinnista ei monikaan osallistunut alueellisiin koulutuksiin, vaan heille järjestetään oma koulutus myöhemmin.

Kaikista koulutustilaisuuksista kerätty palaute oli myös kattava. Vastausprosentti oli 66 %, joka on korkeampi kuin vuoden 2007 henkilöstökyselyn vastausprosentti. Koulutuspalautte oli erinomaista. Koulutusta pidettiin varsin tarpeellisena ja erittäin hyödyllisenä; yli 96 % vastanneista oli tätä mieltä. Lähes 99 % mielestä myös prosessi ja vastaukset selkiytyivät. Yli 93 % koki saaneensa riittävät työkalut hankkeen toteuttamiselle. Vain reilu 7 % vastanneista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta tai muuta vastaavaa. Palautekysymykset ja tarkemmat vastausprosentit ovat kuvassa 5.4.

Avoimiin kysymyksiin vastattiin kohtalaisesti. Kysymyksessä 3 lisätukea ja koulutusta tarvinneet eivät eritelleet tarkemmin, millaista tukea tai koulutusta kaipasivat. Yleisimmin vastauksissa toivottiin jotain vastaavaa koulutusta myös tulevaisuudessa; asian kertaamista pidettiin tarpeellisena. Muita toivomuksia olivat muun muassa

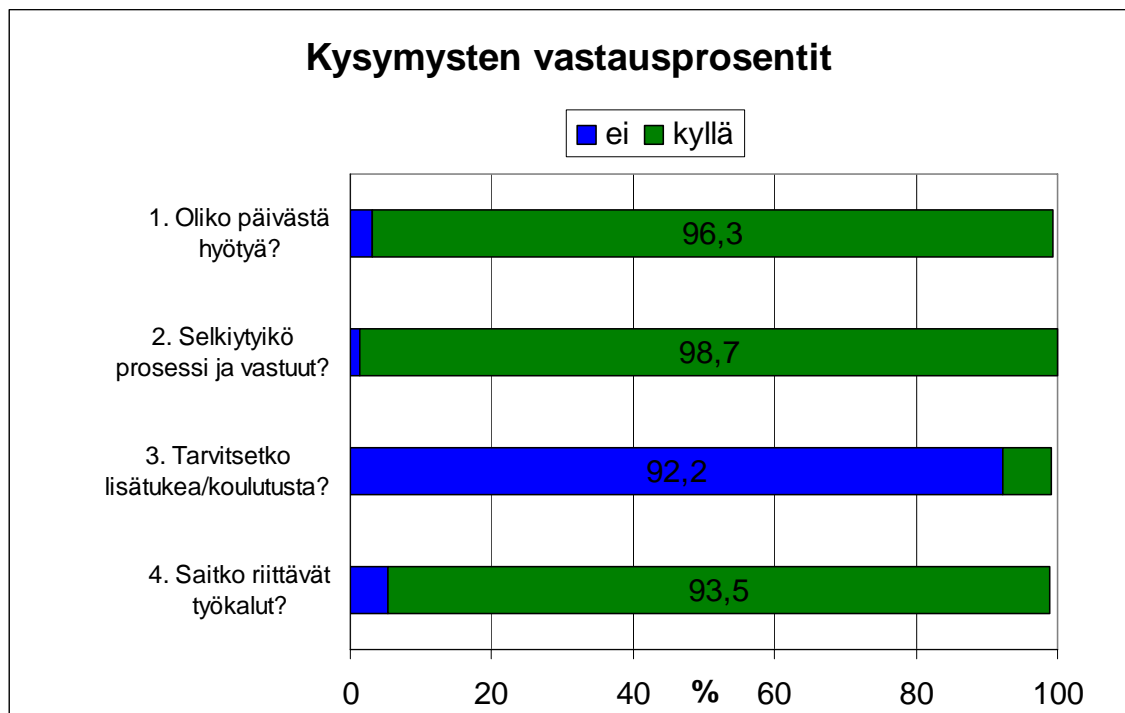
- ruotsinkielinen materiaali
- lisää vastaavia koulutuksia ja kertausta tarvittaessa
- tuki omalta palveluesimieheltä ja esimiestaitojen kehittäminen
- ennakkotietojen hakeminen
- työsuojeluasiamiehen roolin selkeyttäminen

Kysymyksessä 4 työkaluja kaipaamaan jääneet vastaajat toivoivat seuraavaa:

- aikataulun löysentämistä
- enemmän käytännön opetusta
- ruotsinkielistä materiaalia
- varastotyölle omaa riskinarviointilomaketta
- parempaa varhaisjakelua näkökulmaa

Muussa palautteessa kommentoitiin paljon koulutusten järjestelyjä ja luennoitsijoita. Koulutus sai paljon kehuja, mutta myös kritiikkiä tiukasta aikataulusta ja koko päivän kestävästä tilaisuudesta. Muita kommentteja olivat muun muassa:

- luennoitsija erinomainen
- hyvät ja selkeät ohjeet, mielenkiintoinen asia
- lomakkeen läpikäyminen hyvä
- enemmän vuorovaikutusta esimiesten taholla
- hyvä, että paikalla oli ihmisiä joka liiketoimintaryhmästä ja eri vastualueilta
- työturvallisuuskorttikurssin käyneille anti kokonaisuutena liian laiha
- hyviä esimerkkejä oikeista tapahtumista
- liian suuri osanottajamäärä
- varhaisjakelua ei otettu tarpeeksi huomioon

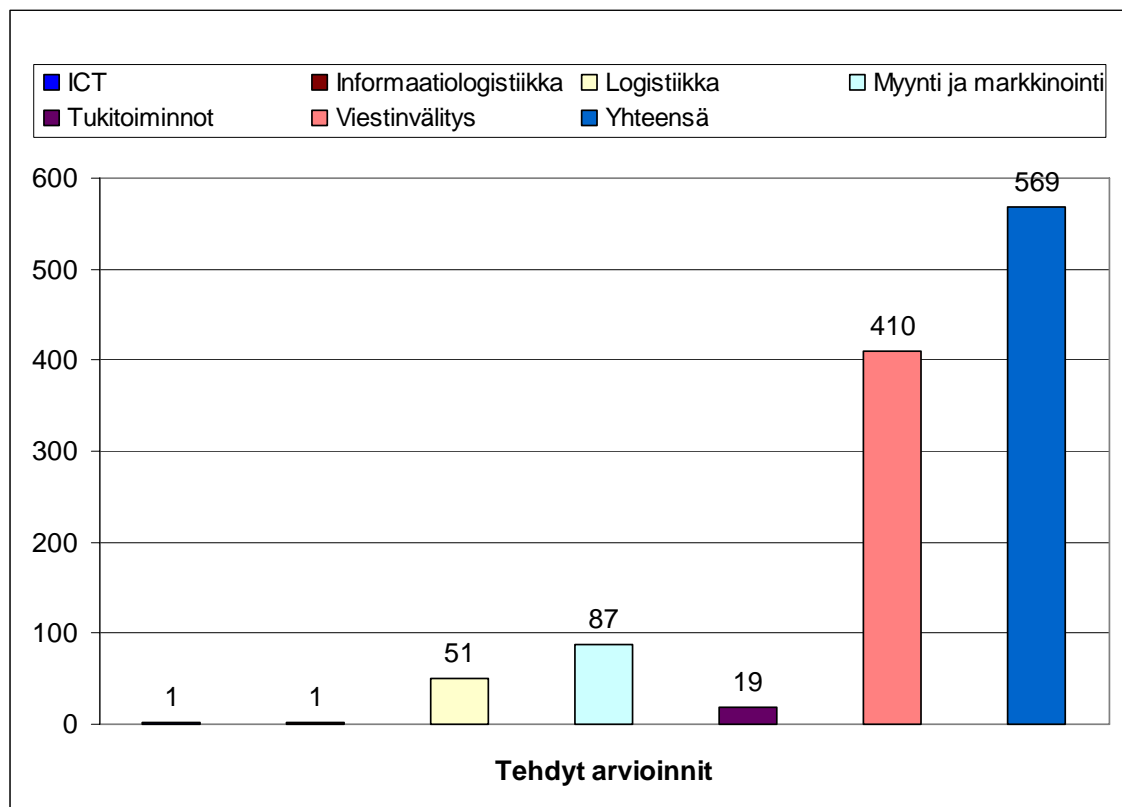


Kuva 5.4. Kysymysten vastausprosentit

Selvästi yksi merkittävä asia koulutusten järjestämisen ja onnistumisen kannalta on osallistujien lukumäärä. Yli 40 henkilön koulutukset olivat palautteiden mukaan liian suuria. Myös tilavalintoihin tulee kiinnittää huomiota – suurelle joukolle auditorio on paras paikka. Tässä tapauksessa koulutusryhmien suuret koot olivat tiedossa etukäteen, mutta resurssit eivät riittäneet pitämään enempää koulutuksia näin lyhyessä ajassa.

5.1.5. Riskien arviointi työpaikoilla

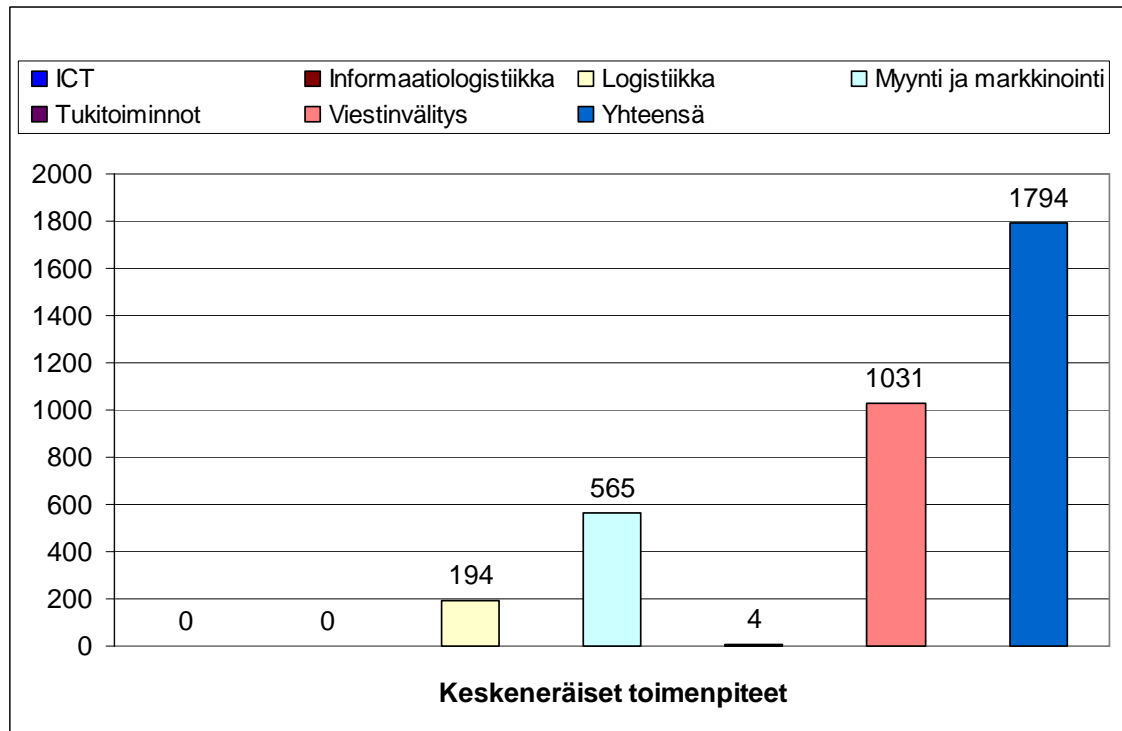
Yrityksen intranetissä on julkaistu vuonna 2006 tehtyjä työpaikkaselvityksiä ja riskinarviointeja noin 100 työpaikan kohdalta. Vuonna 2007 vastaava luku oli noin 120. Muualla työpaikkaselvityksiä ja riskinarviointeja ei ole aiemmin julkaistu, joten vain nämä ovat olleet kaikkien työntekijöiden luettavissa. Hankkeen aikana riskinarviointeja julkaistiin huomattavasti enemmän kuin aiemmin. Lokakuun lopussa yhteisellä levyasemalla arviointeja oli yhteensä 569 kappaletta. Tämä on noin viisi kertaa enemmän kuin aiempina vuosina. Heinäkuussa toteutettuun seurantaan verrattuna arviointien määrä oli yli kaksinkertaistunut. Kuvassa 5.5. arviointien määrät on eritelty liiketoimintaryhmittäin.



Kuva 5.5. Tehdyt riskinarvioinnit lokakuun lopussa

Määrällisesti eniten riskinarviointeja oli tehty viestinvälityksen liiketoimintaryhmässä, jossa arviointikohteitakin oli eniten. Koska kustannuspaikkoja on yli 2000, voitiin arvioida, että noin 30-40 % riskinarvioinneista oli tehty. Seurantalomakkeita oli täytetty ja tallennettu 36 kappaletta, mikä oli lähes kolme kertaa enemmän kuin heinä-

kuun alussa toteutetussa seurannassa. Seurantalomakkeita olisi pitänyt olla vähintään yhtä monta kuin on työsuojeluvaltuutettuja (28), mutta moni valtuutettu oli jakanut alueensa useampaan pienempään seurattavaan osaan.



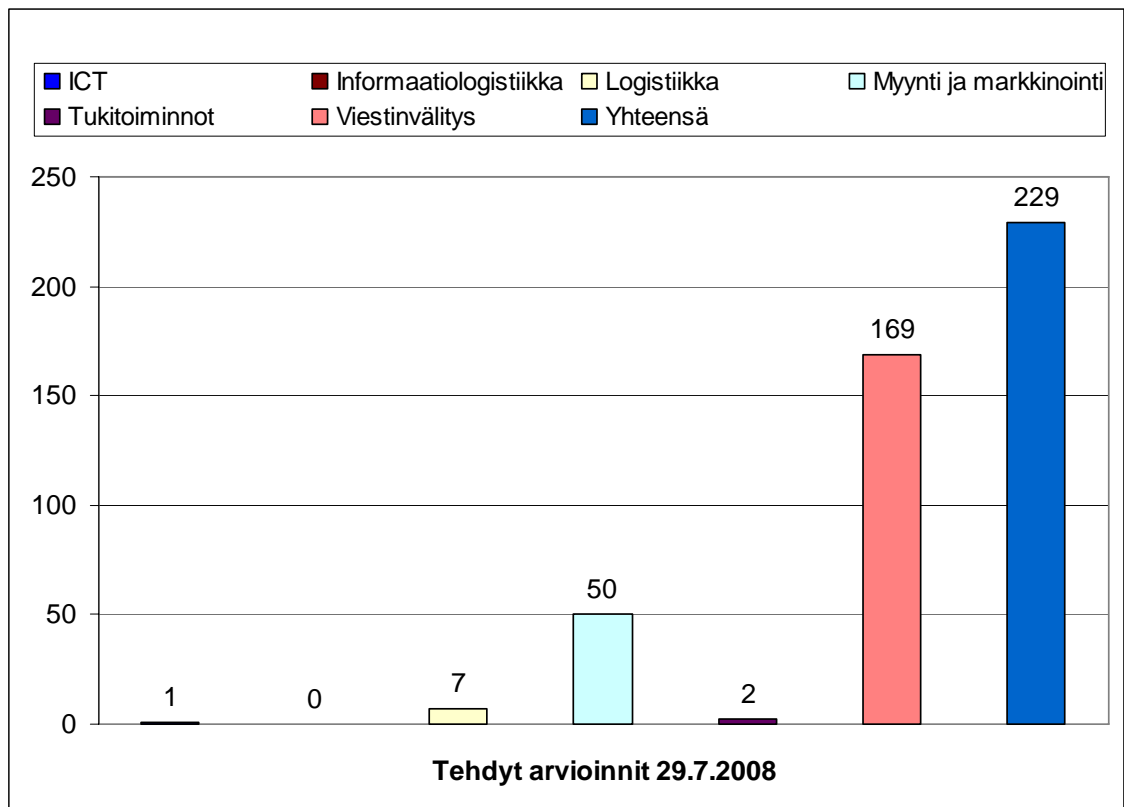
Kuva 5.6. Keskenkäynteiset toimenpiteet lokakuun lopussa

Kuvassa 5.6. on eritelty seurantalomakkeista kerättyjä keskenkäynteisiä toimenpiteitä liiketoimintaryhmittäin. Lokakuun lopussa näitä oli yhteensä 1794. Määrällisesti eniten keskenkäynteisiä toimenpiteitä oli luonnollisesti viestinvälityksessä, jossa oli myös tehty eniten riskinarviointeja. Kaikista liiketoimintaryhmistä ei kuitenkaan ollut vielä tallennettu seurantalomakkeita, joten keskenkäynteisiä toimenpiteitä on todellisuudessa enemmän.

5.1.6. Seuranta ja jatkotoimenpiteet

Kaksipäiväisiin työsuojeluvaltuutettujen, HR-henkilöstön ja linjaorganisaation edustajien neuvottelupäiviin elokuun alussa osallistui yhteensä 47 henkilöä. Ensimmäisenä päivänä, jolloin käsiteltiin Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen kannalta tärkeitä asioita, oli paikalla 45 henkilöä. Paikalla oli lisäksi työtapaturmavakuutusyhtiön edustaja. Toisena päivänä paikalla oli myös 45 osallistujaa. Tilaisuuteen kutsuttiin yhteensä 68 henkilöä, joten osallistumisprosentti oli noin 69 %. Tilaisuuden ajankohta oli kesälomien päällekkäisyyksien vuoksi huono, mikä selittää osallistumisprosentin alhaisuutta. Työsuojeluvaltuutetuista kuitenkin vain kolmen alueen edustajat eivät olleet paikalla, kun alueita on yhteensä 28.

Työsuojelupäällikkö esitti tilannekatsauksen toteutuneista riskinarvioinneista, joita ennen neuvottelupäiviä oli tehty aiempia vuosia enemmän. Riskinarviointeja oli tehty ja tallennettu yhteiselle levyasemalle yhteensä 229, joista 169 oli viestinvälityksen arviointeja. Arviointien toteutumista tarkasteltiin liiketoimintaryhmittäin, kuten kuvasta 5.7 näkyy. Koska kustannuspaikkoja on yhteensä yli 2000, tämä tarkoitti, että noin 10-15 % arvioinneista oli tehty. Myös seurantalomakkeita oli täytetty ja tallennettu 13. Koska työsuojeluvaltuutettuja on 28, oli noin puolet tallentanut tulokset yhteiselle levyasemalle. Tilaisuudessa kävi ilmi, että arviointeja ja lomakkeita oli kuitenkin tehty enemmän, mutta niitä kaikkia ei ollut vielä tallennettu oikeaan paikkaan.



Kuva 5.7. Tehdyt riskinarvioinnit 29.7.2008

Neuvottelupäivien palautekyselyyn vastasi 32 henkilöä, eli 68 % osallistujista. Vastausprosentti oli korkeampi kuin vuoden 2007 henkilöstökyselyssä. Ensimmäisessä kysymyksessä annettiin kokonaisarvio tilaisuudesta asteikolla 1-5, jossa:

- 1 = heikko
- 2 = välttävä
- 3 = tyydyttävä
- 4 = hyvä
- 5 = erittäin hyvä

Osallistajat olivat erittäin tyytyväisiä neuvottelupäivään – keskiarvoksi saatiin 4,07, eli hyvä. Keskihajonta oli vain 0,46. Toisessa kysymyksessä piti arvioida eri puheenvuo-

roja ja niiden hyödyllisyyttä ja kiinnostavuutta oman työn kannalta samalla asteikolla 1-5. Hankkeen kannalta näistä arvioinneista kiinnostavat ”Tänään Tapaturmaton Päivä -tilannekatsaus ja keskustelu” ja ”Riskin arviointi: käytännön kokemukset, tulosten seuranta ja jatkotoimenpiteet”. Ensimmäisen aiheen keskiarvoksi on arvioitu 3,44. ja toisen 3,53 – molempien keskihajonta oli myös alle 0,7. Näin ollen molemmat puheenvuorot on arvioitu varsin hyviksi ja hyödyllisiksi. Ensimmäisen ja toisen kysymyksen yhteenveto on taulukossa 5.3.

Taulukko 5.3. Kysymyksien 1 ja 2 yhteenveto

	KA	KH
1. Kokonaisarvioni tilaisuudesta	4,07	0,46
2. Arvioi seuraavaa väittämää: Aihe oli kiinnostava ja hyödyllinen työni kannalta	3,38	0,61
Tänään Tapaturmaton Päivä -tilannekatsaus ja keskustelu	3,44	0,62
Riskin arviointi: käytännön kokemukset, tulosten seuranta ja jatkotoimenpiteet	3,53	0,67
VAUTSIn tilannekatsaus	2,97	0,65
Työterveyshuollon puitesuunnitelma	3,50	0,51
iSport	2,90	0,66
Turvallisuuden hallinta Itellassa nyt ja tulevaisuudessa	3,65	0,55
Työsuojeluvaltuutettujen rooli ja alueelliset toimintasuunnitelmat	3,60	0,56
Päihde workshop	3,48	0,63

73 % vastaajista oli vastannut ”ei” kysymykseen kolme ”Tarvitsetko lisätkä/koulutusta”. Näin ollen noin 27 % koki tarvitsevansa tukea tai koulutusta neuvottelupäivillä läpikäydyistä asioista. Eniten apua kaivattiin muista kuin hankkeeseen liittyvistä asioista. Kyselyssä esitetystä ”Muussa palautteessa” ei tullut esille hanketta koskevia ajatuksia.

5.2. Johdon ja henkilöstön aktivointi työturvallisuuteen

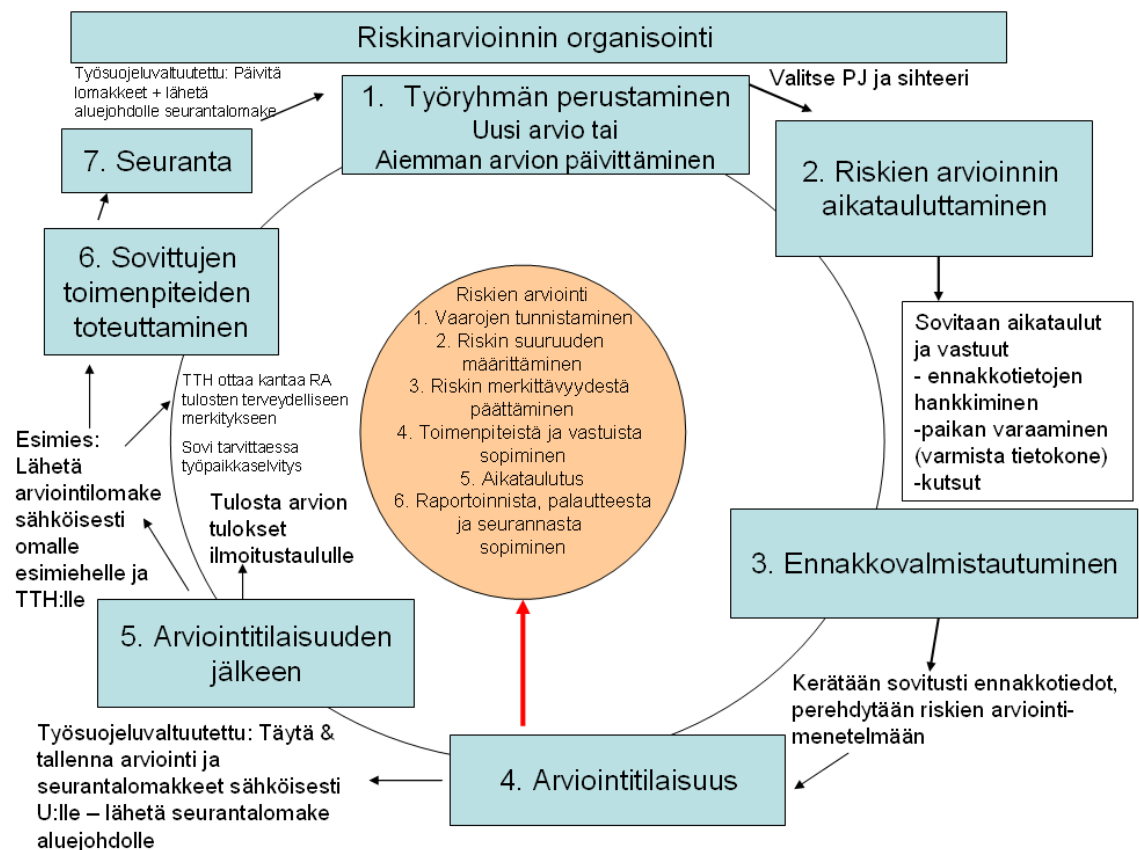
Työhyvinvoinnista vastaavat henkilöt jakoivat yhteensä noin 750 kappaletta johdon auditointikortteja kohderyhmään kuuluville henkilöille. Palautekyselyä ei ole vielä tehty, koska kortit ovat olleet käytössä vasta vähän aikaa. Tämän vuoksi ei ole tietoa niiden käyttökokemuksesta tai tarkasta käyttöasteesta.

Kun kampanjakalenteri oli ollut käytössä seitsemän kuukautta yhdeksästä, oli turvavinkkikisaan tullut joka kuukausi 7 - 19 vastausta. Muutama ihminen osallistui kilpailuun useamman kerran, mutta pääosin vinkkien antajat vaihtelivat. Yhteensä vinkkejä tänä aikana antoi 43 eri henkilöä. Vinkkejä annettiin tässä ajassa yhteensä 63 kappaletta, joista jatkotoimenpiteisiin johti noin kolmasosa. Näistä suuri osa koski samoja asioita. Vinkkejä tuli tasaisesti eri liiketoimintaryhmistä ja eri puolelta Suomea.

Nolla Tapaturmaa -kisassa tänä aikana oli mukana kaiken kaikkiaan 390 työyksikköä kahdeksassa sarjassa. Näistä yksiköistä jotkut ottivat osaa useampaan sarjaan. Eniten osallistujia oli perusjakelun sarjassa, vähiten varasto-sarjassa. Osallistujien määrä vaihteli jonkin verran kuukausittain – selvästi hiljaisin kuukausi oli heinäkuu, jolloin osallistujia oli yhteensä vain 81. Parhaimpina kuukausina osallistujia oli yli 200.

5.3. Riskinarvioinnin organisointi yrityksessä

Riskinarvioinnit tehdään konsernissa seitsenportaisen mallin mukaan (kuva 5.8.) Arvioinnit tehdään konsernin jokaisessa työyksikössä vuoden 2008 aikana, ja jatkossa ne toistetaan tai päivitetään kahden vuoden välein. Jos edellisestä arvioinnista on aikaa yli kaksi vuotta tai työyksikössä on tapahtunut suuria muutoksia, tehdään arviointi uudelleen. Mikäli riskinarviointi on tehty viimeisen kahden vuoden aikana, ei arviointia tarvitse tehdä uudelleen, vaan tulosten päivittäminen uudelle lomakkeelle riittää. Arvioinnit toteutetaan kustannuspaikkakohtaisesti tai tulosvastuullisen esimiehen mukaan.



Kuva 5.8. Riskinarvioinnin organisointi

Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeeseen liittyvä materiaali on jaossa yrityksen yhteisellä levyasemalla, jonne henkilökohtaisen työtietokoneen omaavalla yrityksen henkilöstöllä on pääsy. Jatkossa levyille tallennetaan myös kaikki tehdyt riskinarvioinnit, joita varten levyille on luotu oma kansio. Kansiorakenne suunniteltiin yhdessä liiketoimintaryhmien edustajien kanssa, jotta se olisi selkeä.

5.3.1. Työryhmän perustaminen

Riskinarviointityöryhmän perustaminen on aina arviointikohteen esimiehen vastuulla. Ryhmän kokoonpanossa on huomioitava työpaikan koko, ja ryhmä kootaan PAT-periaatteen mukaisesti. Periaatteen mukaisesti ryhmässä on edustajia päättäjistä (P), asiantuntijoista (A) sekä työntekijöistä (T). Päättäjiä ovat esimerkiksi esimiehet ja muut työnjohto, asiantuntijoita taas työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuollon edustajat. Ryhmää koottaessa tulee ottaa huomioon, että kaikki osallistujat tuntevat arvioitavan työn, työpaikan ja työolosuhteet mahdollisimman hyvin. Työterveyshuollon tehtävä on arvioida vaarojen terveydellinen merkitys. Mikäli työterveyshuollon edustaja ei ole paikalla varsinaisessa riskinarvioinnissa, ottaa hän kantaa arvioinnin tuloksiin arvioinnin valmistumisen jälkeen.

Ennen arvioinnin aloittamista ryhmälle valitaan puheenjohtaja ja sihteeri. Konsernissa on yhteisesti sovittu, että esimies toimii puheenjohtajana riskinarvioinnissa. Muita esimiehen tehtäviä ovat muun muassa:

- pohjatiedon hankkiminen
- arvioinnin käynnistäminen
- resurssien varmistaminen
- aikataulujen sovittaminen
- työyhteisön informoiminen
- yhteistyö työterveyshuoltoon
- linjajohdon ohjeiden noudattaminen
- esimerkin näyttäminen ja sitoutuminen
- korjaustoimenpiteiden käynnistäminen sekä
- tulosten läpikäyminen henkilökunnan kanssa

Sihteerinä ja esimiehen työparina arviointiryhmässä on työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun muita tehtäviä ovat esimerkiksi:

- pohjatiedon hankkiminen
- ryhmätyöskentelyyn osallistuminen
- dokumentoiminen
- tiedon välittäminen
- arkojen asioiden esiin tuominen sekä
- arvioinnin seuranta

Linjajohdolla on alueellinen kokonaisvastuu prosessin käynnistämisestä ja toteutuksesta konsernin linjauksen mukaisesti. Sen tulee myös tukea esimiestä käytännön toteutuksessa sekä varmistaa resurssit ja valvoa prosessin etenemistä. Tarvittaessa linjajohto hyödyntää yhteistyöverkostoaan (esimerkiksi toimitilapalvelua) asioiden eteenpäin viemiseksi.

5.3.2. Riskinarvioinnin aikatauluttaminen

Toinen vaihe riskinarvioinnissa on sen aikatauluttaminen. Arviointi tulee tehdä aina ennen työterveyshuollon työpaikkaselvitystä, jotta tuloksia voidaan käyttää selvityksen ennakkotietona. Työryhmä sopii aikataulut arviointitilaisuudelle, ja samalla vastuuteen myös ennakkotiedon hankinta varsinaista arviointitilaisuutta varten.

Riskinarvioinnin vetäjä valitsee arviointiin parhaiten soveltuvan lomakkeen viidestä eri vaihtoehdosta ja suunnittelee tarvittaessa arvioitavan kohteen jakamisen osakokonaisuuksiin. Arvioinnin suunnittelemisessa voidaan käyttää apuna suunnittelulomaketta (liite 7). Riskinarvioinnissa esiin nousevien toimenpiteiden aikataulut, vastuut ja seuranta sovitaan varsinaisessa arviointitilaisuudessa.

5.3.3. Ennakkovalmistautuminen

Ennen arviointia työryhmä perehtyy hyvin riskinarviointimenetelmään ja sen luokitteluperiaatteisiin. Ryhmä myös kerää aiemmin sovitun työnjaon mukaan ennakkotiedot, joihin on hyvä tutustua ennen arviointitilaisuutta. Tiedot kerätään seuraavista asioista:

- raportit sairauspoissaoloista
- raportit aikaisemmista työtapaturmista
- tiedot läheltä piti -tilanteista
- tiedot henkilöstökyselyn keskeisistä tuloksista
- raportit ylitöistä
- keskeiset tulokset aikaisemmin tehdyistä työpaikkaselvityksistä ja riskinarvioinneista
- mahdolliset muut tiedot työn kuormitustekijöistä
- tiedot työpaikan henkilöstörakenteesta ja karkeat tiedot vaihtuvuudesta
- tiedot perehdyttämisestä, opastuksen ja ohjeistuksen määrästä ja tasosta sekä
- tiedot postinjako- ja kuljetusreittien sekä asiakastilojen vaaroista ja kehittämistarpeista

Suunnittelulomakkeessa (liite 7) on ohjeita, mistä yllämainitut asiat löytyvät. Tiedot postinjako- ja kuljetusreittien ja asiakastilojen vaaroista kerätään kuljettajilta. Apuna keräämisessä voi käyttää erillistä lomaketta (liite 8). Alihankkijoita tulee tiedottaa riskinarvioinnista, mutta he keräävät vaaranpaikat ja kehityskohteet itse omilta reiteiltään ja raportoivat ne eteenpäin työyksikössä erikseen sovitulle henkilölle.

5.3.4. Arviointitilaisuus

Riskinarvioinnissa käytetään konsernin omia lomakkeita, jotka on räätälöity eri toiminoille. Lomakkeet löytyvät yhteiseltä tallennuslevyltä, josta tarvittava lomake kopioidaan omalle koneelle. Työryhmä käy huolellisesti läpi lomakkeen kaikki osiot ja havaittuja vaaroja tai puutteita verrataan kerättyyn ennakkotietoon ja osallistujien työpai-

kan tuntemukseen. Riskin suuruus ja todennäköisyys määritetään objektiivisen näemyksen mukaan ja keskustellen. Riskitason määrittämisessä käytetään apuna STM:n luokitteluperusteita ja taulukoita.

Arvioinnissa oleellisinta on saada esille keskeisimmät turvallisuus- ja terveysvaarat sekä määrittää jatkotoimenpiteet, vastuut, aikataulut ja seuranta. Kun lomake on täytetty, käydään se vielä kerran läpi ja arvioidaan tulosta kokonaisuutena. Mikäli riskin suuruus on kolme tai enemmän, pitää sille olla määriteltynä jatkotoimenpiteet, vastuuhenkilö ja aikataulu. Jos lähtötiedoista nousee esille jokin vaara, jota ei suoraan lomakkeessa kysytä, lisätään se lomakkeelle. Arvioinnissa tulee myös huomioida erityistarpeet - esimerkiksi kielikysymys maahanmuuttajataustaisten kohdalla ja esteetön liikkuminen. Lopuksi arvioinnin tulokset tallennetaan yhteisesti sovitulle levyasemalle.

5.3.5. Arviointitilaisuuden jälkeen

Arviointitilaisuuden jälkeen esimies lähettää sähköisesti täytetyn arviointilomakkeen omalle esimiehelleen ja työterveyshuollolle. Mikäli työterveyshuolto ei ollut mukana arviointitilaisuudessa, tulee sen tässä vaiheessa ottaa kantaa ja kommentoida arvion terveydellisiä vaaroja. Työsuojeluvaltuutettu täyttää ja lähettää seurantalomakkeen (kuva 5.9) aluejohdolle ja tallentaa sen yhteisesti sovitulle levyasemalle. Lomakkeelle työsuojeluvaltuutettu kerää oman alueensa tiedot riskinarvioinneista, sen tuloksista ja seurantalitilaisuuksista.

Esimiehen tulee käydä läpi arvioinnin tulokset henkilökunnan kanssa ja tulostaa ne esimerkiksi työpaikan ilmoitustaululle. Viimeistään tässä vaiheessa esimies ja työsuojeluvaltuutettu sopivat seurantamenetelmät ja aikataulut riskinarvioinnille. Arviointitilaisuuden jälkeen toteutetaan arvioinnissa sovitut toimenpiteet.

5.3.6. Seuranta

Seuranta toteutetaan noin puolen vuoden kuluttua varsinaisesta arvioinnista. Seurantalitilaisuudessa ovat läsnä vähintään työyksikön esimies ja työsuojeluvaltuutettu, jotka käyvät yhdessä läpi alkuperäisen arvion ja siinä toteutettavaksi merkityt toimenpiteet. Työsuojeluvaltuutettu kuittaa alkuperäiselle lomakkeelle tehdyt toimenpiteet valmiiksi. Alkuperäistä arviointia ei muuteta.

Tämän jälkeen työsuojeluvaltuutettu päivittää seurantalomakkeelle uudet tiedot ja lähettää lomakkeen aluejohdolle sekä raportoi kvartaaleittain riskinarviointityön etenevän työsuojelupäällikölle. Ellei toiminnassa tapahdu merkittäviä muutoksia, toistetaan riskinarvioinnit kahden vuoden välein.

5.3.7. Seurantalomake

Seurantalomake on riskinarviointien seurantaan varten suunniteltu Excel-pohjainen lomake, jota työsuojeluvaltuutettu ylläpitää omalta alueeltaan. Lomakkeeseen kerätään tiedot työsuojeluvaltuutetun alueella toteutettavista riskinarvioinneista, ja se lähetetään tiedoksi aluejohdolle, joka näin pystyy seuraamaan oman alueensa toimintaa ja kehi-

tystä. Lomake toimii myös työsuojeluvaltuutetun suunnittelu- ja seurantatyökaluna (kuva 5.9.).

Riskinarvioinnin seurantalomake



Alue ja pvm:	
Aluepäällikön nimi:	
Työsuojeluvaltuutetun nimi:	

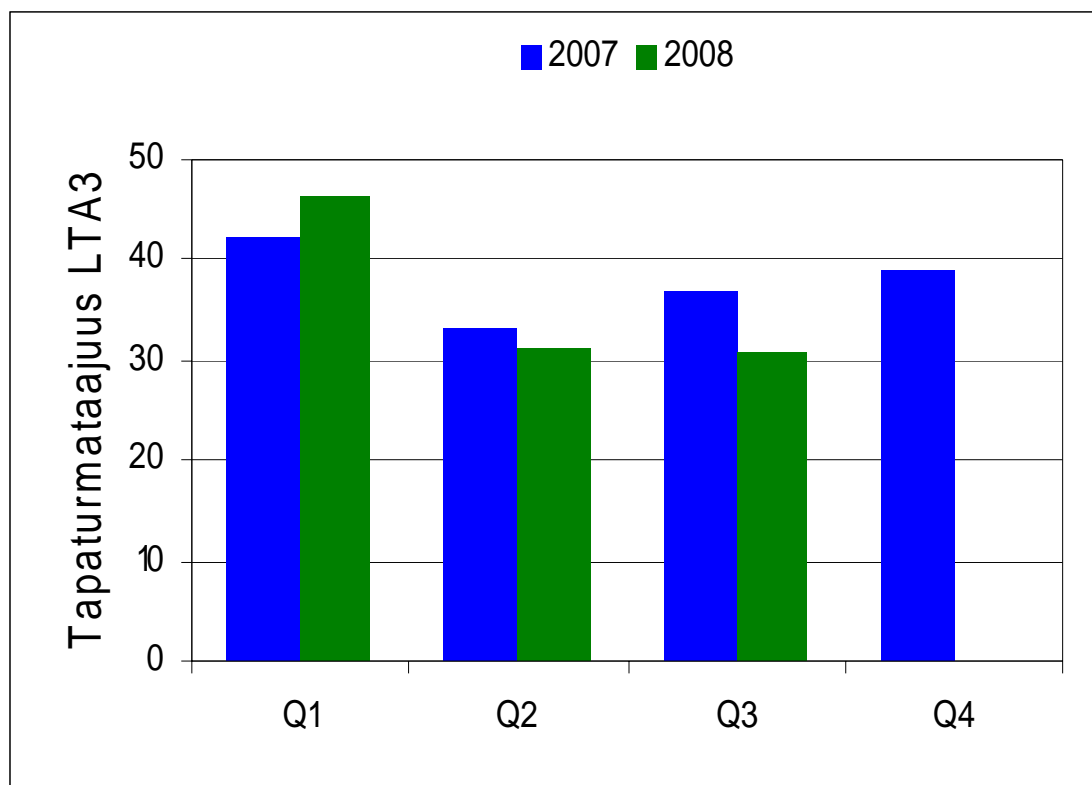
Yksikön nimi	Yksikön kustannuspaikka	Yksikön esimiehen nimi	Riskinarviointi pvm	Turvallistamistoimenpiteet kesken arvioinnin jälkeen	Seuranta pvm	Turvallistamistoimenpiteet kesken seurannan jälkeen	Muuta huomioitavaa
Yhteensä:				0		0	

Kuva 5.9. Riskinarvioinnin seurantalomake

Lomakkeeseen täytetään yksikön nimi, kustannuspaikka sekä esimiehen nimi. Lisäksi merkitään riskinarviointipäivämäärä sekä riskinarviointilomakkeen yhteenvedosivulta keskeneräisten turvallistamistoimenpiteiden lukumäärä. Seurannan jälkeen lomakkeelle päivitetään seurantapäivämäärä sekä keskeneräisten turvallistamistoimenpiteiden lukumäärä.

6. TULOSTEN TARKASTELO

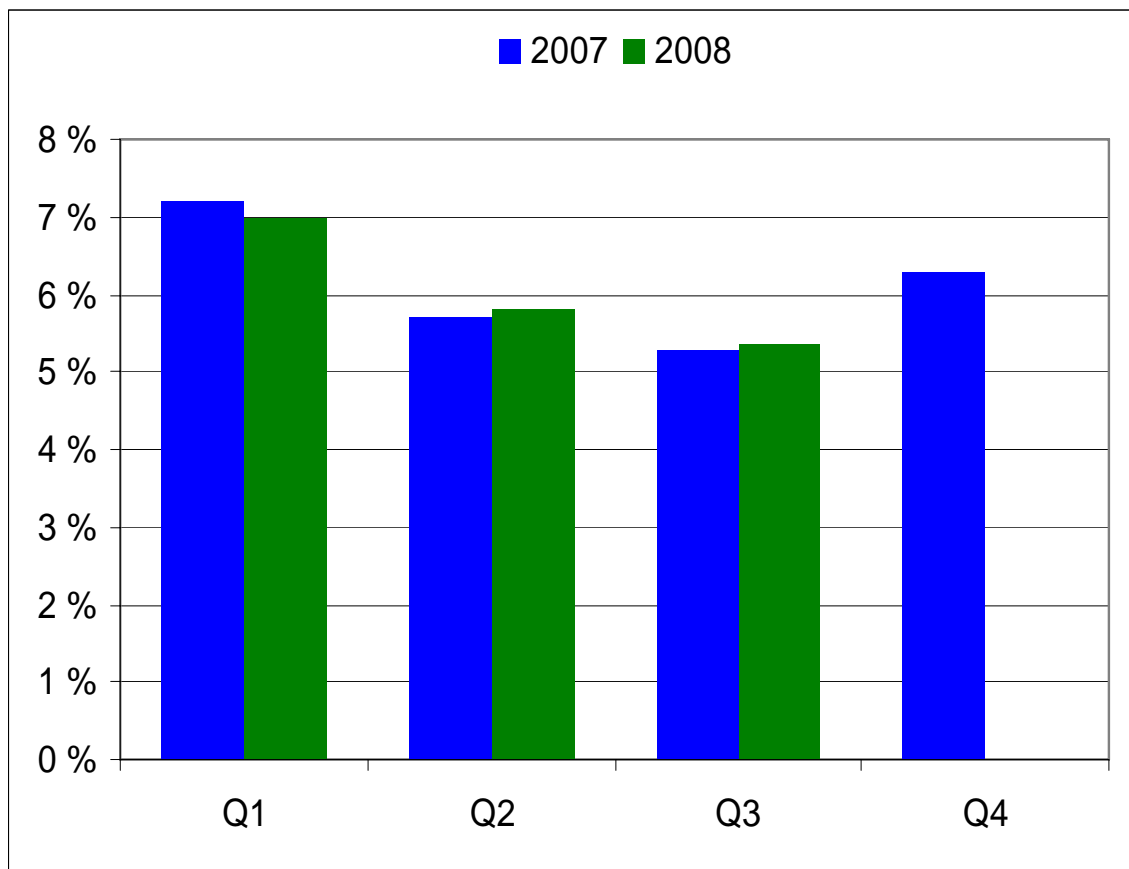
Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke on kuvattu yksityiskohtaisesti kappaleessa 4. Kuvaus on tarkka, ja sen avulla hanke pystytään toistamaan tarvittaessa konsernin ulkomailla sijaitsevilla yksiköillä tai muissa organisaatioissa. Kuvauksessa on keskitytty hankkeen olennaisimpiin asioihin, mutta myös sitä edeltävä työ on huomioitu. Uusien riskinarviointilomakkeiden luominen ennen hankkeen alkamista oli olennaista Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen onnistumiselle. Uudet, konsernin toimialaan luodut riskinarviointilomakkeet helpottivat riskinarviointiprosessia, ja uusien lomakkeiden pohjalta oli helppo luoda riskinarvioinnin organisointi -malli konsernille. Hankkeen onnistumista kuvaavat myös juuri valmistuneen henkilöstökyselyn tulokset. Tuloksissa eniten positiivista kehitystä oli saatu aikaan kohdissa ”yritys huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista” (+0,08) ja ”työtilat ja välineet” (+0,06).



Kuva 6.1. Itella Oyj:n tapaturmataajuus 2007 ja 2008 [22]

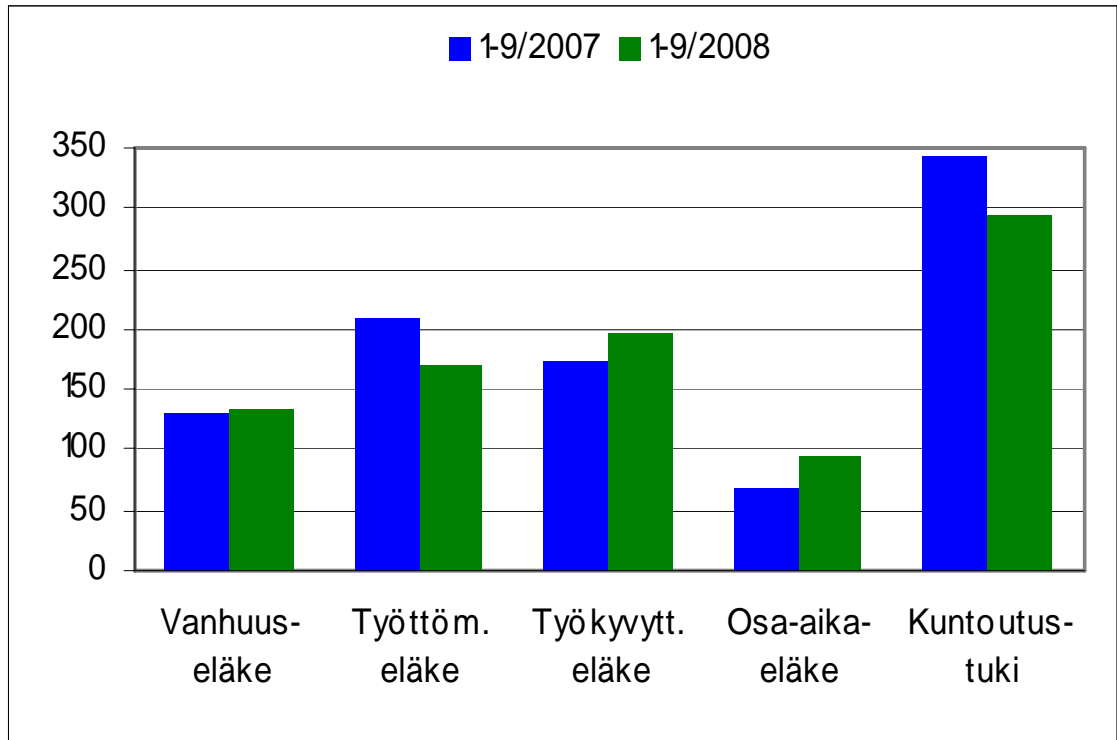
Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen vaikutukset konsernin sairauspoissaoloihin, tapaturmataajuuteen ja ennenaikaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin näyttävät positiivisilta. Verrattaessa Itella Oyj:n vuoden 2007 ja vuoden 2008 tapaturmataajuutta (LTA3)

oli konsernin tapaturmataajuus laskenut toisella ja kolmannella vuosineljänneksellä. (kuva 6.1.). Konsernin sisällä tapaturmataajuus vaihteli paljon liiketoimintaryhmittäin ja yksiköittäin sekä esimerkiksi viestinvälityksen palvelutuotannossa myös alueittain. Merkittävästi tapaturmataajuus parani logistiikan kuljetuksessa ja myös lajittelutuotanto ja viestinvälityksen palvelutuotanto alittivat viime vuoden tasonsa. Trendi koko konsernissa oli kuitenkin laskeva. Myös poissaoloon johtaneet työtapaturmat vähenivät toisella ja kolmannella vuosineljänneksellä. Erityisesti parannus näkyi viestinvälityksen palvelutuotannossa. Logistiikan lajittelutuotannossa taas oli havaittavissa pientä työtapaturmien määrän kasvua. [22]



Kuva 6.2. Itella Oyj:n sairauspoissaoloprocentit 2007 ja 2008 [22]

Itella Oyj:n sairauspoissaoloprocentti edelliseen vuoteen verrattuna oli pysynyt samalla tasolla (kuva 6.2.). Viestinvälityksen henkilöstön sairauspoissaolot olivat hieman vähentyneet. Työterveyshuollon raporttien mukaan erityisesti palvelutuotannossa tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveyssyistä johtuneet sairauspoissaolot olivat vähentyneet ja työhyvinvointia edistäneet panostukset näyttäisivät kääntäneen suunnan myönteiseksi. Myynnin ja markkinoinnin sairauspoissaoloprocentti oli kasvanut toimenpiteistä huolimatta. Tätä selittää osaksi käynnissä oleva myymäläverkoston muutos, mikä tasoittaa muuallakin saavutettuja tuloksia. [22]



Kuva 6.3. Itella Oyj eläkkeet vuosina 2007 ja 2008 [22]

Ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrä (kuva 6.3.) oli hieman kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna. Merkittävää oli kuitenkin osa-aikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrän merkittävä kasvaminen. Suuntaus on oikea, sillä osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi edelleen olla mukana työelämässä. Myös muut työhyvinvointiin panostaneet yritykset, kuten Metso, ovat nähneet panostuksen positiivisen vaikutuksen kyseisiin tunnuslukuihin. Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen taloudellisia tuloksia voidaan arvioida vasta parin vuoden päästä. [22, 23]

6.1. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke

Työsuojelutyön vahvistamisen kannalta Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke oli kokonaisuudessaan onnistunut. Kuusiportaisen hankkeen jokainen osa-alue onnistui - yksi onnistumisen tärkeä edellytys oli johdon sitoutuminen hankkeeseen ja työturvallisuustoimintaan. Konsernin johto oli sitoutunut hankkeeseen ja varannut resursseja sen läpiviemiseen. Hankkeen tuloksia myös seurattiin ja seurataan aktiivisesti.

Johdon sitoutumisen tärkeys työhyvinvointiasioissa käy esille myös muiden isojen yritysten, kuten Borealixen ja Metson kokemuksista. Esimerkiksi Metso on kehittänyt ennakoivaa työhyvinvointiohjelmaa, jonka painopisteinä on ollut tehokas työterveyshuolto, työturvallisuus ja kannustavat työolosuhteet. Ohjelman onnistumisessa ratkaisevassa osassa on ollut yhtiön johto, joka on sisäistänyt hyvän työhyvinvoinnin arvon ja antanut riittävät valtuudet toimia. Myös Borealixen työturvallisuustoiminnan lähtökohtana ovat johdon sitoutuminen ja johtamisjärjestelmä. Borealixessa yhteiset toi-

mintamallit on sovittu konsernitasolla ja päätökset on pantu täytäntöön kaikissa tuotantoyksiköissä. Tänäään Tapaturmaton Päivä -hanke on toteutettu samalla periaatteella. [23, 24, 25]

6.1.1. Johdon turvallisuuskoulutus

Johdon sitoutuminen näkyi hyvin johdon turvallisuuskoulutuspalautteista, joissa ilmoitettiin Tänäään Tapaturmaton Päivä -hankkeen aiheuttaneen toimenpiteitä liiketoimintaryhmissä. Vaikka johdon turvallisuuskoulutuksista saatiin hyvää palautetta, oli sitä vaikeaa saada. Läheskään kaikki ensimmäisenä kyselyn vastaajiksi valikoituneet eivät vastanneet kyselyyn. Kysely lähetettiin vasta syksyllä, kun koulutus oli pahimmillaan johtoryhmässä pidetty jo vuotta aiemmin. Näin ollen kaikkia vastauksia ei voida pitää ehdottoman luotettavina; olennaisia asioita ei välttämättä näin pitkän ajan jälkeen enää muisteta. Lisäksi joissakin johtoryhmissä oli epäselvyyttä, keitä kyseisessä koulutuksessa oli läsnä. Johtoryhmissä pidetyistä koulutuksista olisikin pitänyt kerätä osallistujalistat sekä haluttu palaute mahdollisimman pian tilaisuuden jälkeen.

Palautteen perusteella koulutus itsessään oli kuitenkin onnistunut ja sitä pidettiin hyödyllisenä. Tänäään Tapaturmaton Päivä -hanke ei ollut vastaajien mukaan saanut jokaisessa liiketoimintaryhmässä konkreettisia toimenpiteitä aikaan. Tämä tieto saattaa olla vääristynyt vastaajien korkeasta asemasta ja käsityksistä johtuen. Esimerkiksi riskinarvioinnit on aloitettu jokaisessa liiketoimintaryhmässä ja yhteisissä palveluissa, joiden toimenpiteitä on tehty.

6.1.2. Sairauspoissaoloprosentti ja tapaturmataajuus tulokortteihin

Sairauspoissaolojen ja työtapaturmien seurannan tehostaminen esimiesten tulokortteihin liitettävien tunnuslukujen avulla ei onnistunut odotetusti kaikissa liiketoimintaryhmissä. Sairauspoissaoloja seurattiin aktiivisesti myynnissä ja markkinoinnissa, logistiikassa ja palvelutuotannossa. Yhteisissä palveluissa ja informaatiologiikassa sairauspoissaoloprosentteja ei seurattu tulokorttitasolla. Sairauspoissaoloprosentin seuraaminen on tärkeää, koska yrityksessä pitäisi puuttua pitkiin sairauslomiin. Nyt seurannassa on suurin osa työntekijöistä, mutta sairauspoissaoloprosentti olisi syytä liittää kaikkien yksiköiden tulokorttiin, jotta niissäkin seuranta olisi aktiivista.

Tapaturmataajuuden liittäminen esimiesten tulokortteihin on keskusteluissa jatkosakin – tällä hetkellä tapaturmataajuus ei kuulunut minkään liiketoimintaryhmän tulokorttiin. Tapaturmataajuuden aktiivinen seuranta olisi tärkeää erityisesti niissä liiketoimintaryhmissä, joissa tapaturmia sattuu paljon. Esimerkiksi Metso on todennut näiden tunnuslukujen seuraamisen ja niihin puuttumisen kannattavaksi ennakoivan työhyvinvointiohjelmansa myötä. [23]

6.1.3. Työsuojelun, linjaorganisaation ja työhyvinvoinnista vastaavien yhteiset neuvottelupäivät

Työsuojelun, linjaorganisaation ja työhyvinvoinnista vastaavien yhteiset neuvottelupäivät olivat onnistuneet. Neuvottelupäivät oli suunnattu oikealle kohderyhmälle – paljon kiitosta sai se, että myös linjajohto osallistui tilaisuuteen. Hankkeen etenemiselle tärkeää oli näillä päivillä luodut suuntaviivat ja roolijaot sekä niiden hyväksyminen, mikä ei ilman linjajohtoa olisi onnistunut. Näistä päivistä saatu palaute oli positiivista ja kannusti jatkamaan tehtyä turvallisuustyötä edelleenkin.

Vaikka tiukka aikataulu riskinarviointien suhteen sai tiukkaa kritiikkiä, suhtauduttiin aiheeseen muuten suhteellisen positiivisesti. Koulutusten edetessä tämä muutosvastarinta väheni, ja esimerkiksi Tampereen neuvottelupäivillä suurin osa työsuojeluvalluutetuista kertoi riskinarviointien edenneen hyvin aikataulussa. Suurimmaksi osaksi tämä oli asennekysymys, ja kun asiasta saatiin myöhemmissä koulutuksissa lisätietoa, myös asenne muuttui. Tampereen neuvottelupäivillä oli osallistujien keskuudessa selkeästi huomattavissa muuttunut, positiivinen asenne ja tunne siitä, että turvallisuustyöhön panostetaan.

6.1.4. Operatiivisten esimiesten ja työsuojelun koulutukset alueilla

Operatiivisten esimiesten ja työsuojelun koulutukset alueilla saivat erittäin hyvää palautetta, ja päivä koettiin pääosin hyödylliseksi kaikille osallistujille. Koulutusohjelma oli onnistunut. Tutkimuksessa ”Riskianalyysien laatu: vaatimukset tilaajalle ja toimittajalle” [26] on kirjattu ehdotus riskianalyysikoulutuksen sisällöksi. Koulutuksen tulisi sisältää laajasti ja monipuolisesti riskinarvioinnin ja riskienhallinnan teoriaa ja perusteita sekä myös menetelmäosaamista. Käytännön harjoittelu riskinarvioinnista on myös erittäin tarpeellista. Tänäpäivänä Tapaturmaton Päivä -koulutuksissa käytiin läpi lähes kaikki tutkimuksessa suositellut osa-alueet. Työturvallisuuskoulutukset on todettu hyväksi myös Skanska-konsernissa. Konsernin turvallisuuspäällikkö arvioi, että usein toistuva koulutus palvelee parhaiten riskitietoisuutta ja tapaturmien torjuntaa. Turvallisuudesta kannattaa puhua jatkuvasti myös työkokouksissa ja viikkopalavereissa. [26, 27]

Koulutuksen kohderyhmä tavoitettiin melko hyvin, mutta lisäkoulutuksia tarvitaan. Suurin ongelma tavoitettavuudessa kosketti informaatiologiikkaa ja viestinvälityksen kuluttajapalveluja, yritysjakelua, hallintoa ja asiakkuusmarkkinointia. Työtapaturmat toimistoympäristössä ovat usein harvinaisia, minkä vuoksi aiheita ei ehkä koettu niin tärkeiksi. Riskinarviointit on kuitenkin suoritettava toimistoissakin, joten myös niissä työskentelevät esimiehet tarvitsevat koulutusta. Viestinvälityksessä tavoitettavuudessa oli ongelmia muun muassa organisaatiomuutoksen vuoksi; työhyvinvoinnista vastaavien henkilöiden työnkuvat eivät olleet vielä selkeitä ja oikeiden henkilöiden tavoittaminen ei ollut helppoa. Tälle ryhmälle järjestetäänkin myöhemmin oma koulutus. Osaksi lisäkoulutusta tarvitaan myös siksi, että suorittavassa työssä esimieskunta vaihtuu usein.

6.1.5. Riskien arviointi työpaikoilla

Riskinarviointeja on tehty hyvin, ja uusista riskinarviointilomakkeista saatiin pääosin hyvää palautetta – suurin ongelma oli lomakkeiden käytön hitaus alussa, koska kaikille ei Excel-ohjelma ollut kovin tuttu. Myös työterveyshuolto kehui uusia lomakkeita selkeiksi ja hyviksi. Arviointien tekeminen muun muassa näistä asioista johtuen olikin työsuojeluvaltuutettujen mukaan ollut helpompaa kuin aikaisemmin. Aikaisempi kokemus riskinarvioinneista vaikutti tähän positiivisesti. Kun yksi työsuojeluvaltuutettu toteuttaa omalla alueellaan kerralla useamman arvioinnin, riskinarviointi rutinoituu ja nopeutuu. Koulutukset olivat selvästi auttaneet riskinarvioinneissa, ja arviointien laatu vaihtelut ovat vähentyneet. Suuria ylilyöntejä tapahtui vähän – esimerkiksi sietämättömiä 5-luokan riskejä ei juuri esiintynyt. Laatu vaihtelua esiintyy vähentymisestä huolimatta vielä jonkin verran, minkä vuoksi koulutusta kannattaa jatkaa.

Riskinarviointeja oli tallennettu yhteiselle levyasemalle huomattavasti enemmän kuin aiemmin. Suurimmalla osalla arviointien tekijöistä oli pääsy yhteiselle levyasemalle. Ne, joilla ei ollut pääsyä asemalle, toimittivat arvioinnit edelleen sovittulle henkilölle, joka tallensi arvioinnit oikeaan paikkaan. Tämän vuoksi tehtyjen arviointien tarkkaa määrää on vaikea saada selville, koska ei tiedetä, ovatko kaikki siirtäneet tehdyt arviointinsa sovittuun paikkaan. Lopullista riskinarviointien tarkkaa määrää voidaan vain arvioida, koska yrityksen laajan toimialan vuoksi työpaikkoja on paljon ympäri Suomea. Tästä syystä ei joka työyksikössä välttämättä tehdä omaa arviointia, vaan arviointeja voidaan harkiten yhdistää, esimerkiksi pitkien välimatkojen takia. Näin ollen esimiesten tai kustannuspaikkojen lukumäärä kertoo vain arviointien lukumäärän suuruusluokan. Nyt voidaan arvioida, että arvioinneista on tehty noin 30-40 prosenttia. Työsuojeluvaltuutetut olivat todella aktiivisia arviointien aikatauluttamisessa ja tekemisessä, ilman heitä ei arviointeja olisi tehty näin paljon. Riskinarviointi tulee jatkossakin nähdä yhtenä tärkeänä kehittämiskohteena.

6.1.6. Seuranta ja jatkotoimenpiteet

Kaksipäiväisillä työsuojeluvaltuutettujen, HR-henkilöstön ja linjaorganisaation neuvottelupäivillä suoritettu seuranta oli hyvä. Oli hyvä selvittää, missä vaiheessa riskinarvioinneissa mennään kesken hankkeen. Tämä toimi myös muistutuksena hankkeesta, minkä huomasi esimerkiksi arviointien määrän nopeassa kasvussa päivien jälkeen.

Kaikki kohderyhmän henkilöt eivät päässeet osallistumaan neuvottelupäiville niiden huonosta ajankohdasta johtuen. Neuvottelupäivät järjestettiin elokuun alussa, jolloin moni oli vielä kesälomalla. Aikataulua ei kuitenkaan pystytty muuttamaan myöhemmäksi syksyn muiden kiireiden vuoksi. Tulevaisuudessa neuvottelupäivät pitää aikatauluttaa ajoissa, jotta kaikilla halukkailla on mahdollisuus niihin osallistua. Palautteen perusteella myös päivien tiivistämistä yksipäiväisiksi kannattaa harkita.

6.2. Johdon ja henkilöstön aktivointi työturvallisuuteen

Henkilöstön aktivointi ja motivointi työturvallisuuteen koettiin yhdeksi tärkeäksi osaksi hanketta, koska jokainen työntekijä on myös itse vastuussa omasta ja muiden työturvallisuudesta. Kirjan ”Turvallisuuskriittiset organisaatiot – onnettomuudet, kulttuuri ja johtaminen” [28] mukaan ihmiset luovatkin organisaation turvallisuuden. Hankkeessa toteutetut koulutukset vaikuttivat asenteisiin. Asennemuutos on työturvallisuuden kannalta tärkeä asia, mikä on huomioitu myös Borealiksessa, jossa on luotu uusi turvallisuuskulttuuri koko organisaatioon. Asenne vaikuttaa myös ratkaisevasti työtapaturmien määrään – työpaikan ilmapiiri ja vaaroihin suhtautuminen on usein suurena osatekijänä työtapaturmassa. Tämän vuoksi esimerkiksi turvallisuuskoulutuksiin kannattaa panostaa. Borealiksella jokainen uusi työntekijä koulutetaan työturvallisuuteen, ja edellisen kesän (2007) aikana koulutettiin peräti 3200 ihmistä. Tämä on parantanut työturvallisuutta yrityksessä, kun ihmisten asenteet ja käyttäytyminen ovat koulutuksen myötä muuttuneet. [28, 29, 30]

Henkilöstön aktivointiin kehitetty kampanjakalenteri ja siihen liittyvät kilpailut vastasivat hyvin tähän haasteeseen. Kilpailujen kautta kokonaiset yksiköt lähtivät mukaan edistämään työturvallisuutta. Osa yksiköistä jatkoi aktiivisesti työtapaturmiensa seuraamista kuukausittain, mikä osoitti, että tapaturmiin kiinnitettiin paljon huomiota. Yksittäiset työntekijät innostuivat lähettämään turvavinkkejä, joista osa päätyi toteutettavien listalle. Esimerkkinä tästä monessa vinkissä esille tullut heijastinliivi, joka parantaisi turvallisuutta työmatkoilla ja -liikenteessä. Itella-konsernin työhyvinvointisäätiö päätti kustantaa turvaliivin 1000:lle konsernin työntekijälle. Lähetettyjen vinkkien määrään verrattuna toteutuneita vinkkejä olisi voinut olla enemmän. Suuri osa ideoista on kuitenkin viety eteenpäin, ja niitä mietitään tulevaisuudessa lisää.

Kampanjakalenteri julkaistiin hyvin nopealla aikataululla, ja tiedotus oli aluksi sähköpostien ja intranetin varassa. Kalenterin kilpailujen osallistumisaktiivisuus kasvoikin alueellisten koulutusten myötä. Alueellisissa koulutuksissa kalenterista kerrottiin esimiehille. Tilaisuuksissa kerrottiin myös jo syntyneistä tuloksista ja annettiin konkreettisia esimerkkejä jatkokäsittelyyn menneistä vinkeistä, mikä innosti ihmisiä osallistumaan kilpailuihin.

Johdon auditointikorttien käyttämisestä ei ollut vielä tietoa, koska niiden käyttöä arvioidaan vasta vuoden loputtua. Korteja on kuitenkin jaettu noin 750 kappaletta, joten lähes jokaisen johdon edustajan pitäisi olla tietoinen kortista ja sen käytöstä. Myös esimiehille on kerrottu koulutuksissa auditointikortista ja sen käytöstä. Muun muassa Borealiksessa ja Skanska-konsernissa on huomattu, että turvallisuusasioita kannattaa pitää tietoisuudessa jatkuvasti; yrityksen sisäisistä tiedostuskanavista, viikkopalavereista ja työkokouksista on ollut tässä hyötyä. Intranet, henkilöstölehti ja esimiehille tarkoitettussa newsletter täydensivät tässä konsernissa toisiaan. Esimerkiksi Intranet ei tavoita kaikkia konsernin työntekijöitä, kun taas henkilöstölehti lähetetään jokaisen kotiin. Näin tieto tavoittaa jokaisen konsernin työntekijän. Turvallisuusasioiden esille nostaminen näissä medioissa pitää muistaa hankkeen päätyttyäkin. [25, 27]

6.3. Riskinarvioinnin organisoiminen yrityksessä

Riskinarviointeja tehtiin yrityksessä aiemmin satunnaisesti ja eri tavoin. Tähän ongelmaan tehtiin ratkaisuksi riskinarvioinnin organisointi -malli. Mallissa on kuvattu hyvin selkeästi kaikki riskinarviointiprosessiin kuuluvat toimenpiteet, ei pelkästään riskinarviointi. Koska mallissa on kuvattu prosessi alusta alkaen, pääsee yksittäinen esimies sen avulla hyvin alkuun prosessissa.

Malli oli onnistunut, koska se kuvaa koko arviointiprosessin ja ottaa huomioon sekä esimiehen että työsuojausvaltuutetun. Näin ollen se toimii sekä esimiehen että työsuojausvaltuutetun työkaluna. Mallissa on pyritty huomioimaan myös muut sidosryhmät, kuten työterveyshuolto. Työterveyshuollon rooli riskinarvioinneissa on yrityksessä ollut hieman epäselvä, minkä vuoksi mallissa on erikseen korostettu työterveyshuollon osaa riskinarvioinnissa.

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn tavoitteena oli kuvata Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke ja arvioida sen onnistumista. Hankkeen onnistumista arvioitiin sekä osakokonaisuuksittain että kokonaisuutena. Konsernissa toteutettu laaja Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke oli kokonaisuutena onnistunut. Hankkeella toivottiin olevan positiivisia vaikutuksia sairauspoissaoloprosenttiin, tapaturmataajuuteen ja ennenaikaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspoissaoloprosentti oli pysynyt suunnilleen samana. Konsernin tapaturmataajuus oli sen sijaan laskenut ja työtapaturmia sattui vähemmän kuin aikaisemmin. Ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrä oli hieman noussut, mutta koska nousu johtuu osa-aikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrästä, muutos on positiivinen. Muiden työhyvinvointia edistävien toimien lisäksi Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeella näyttäisi olleen positiivisia vaikutuksia tunnuslukuihin, erityisesti tapaturmataajuuteen. Hankkeen onnistumiseen viittasivat myös henkilöstökyselyn tulokset. Tuloksien mukaan erityisesti väite ”yritys pitää huolta henkilöstönsä hyvinvoinnista” korostui sen positiivisen muutoksen vuoksi. Tänään Tapaturmaton Päivä -hanke on tässä työssä kuvattu hyvin yksityiskohtaisesti, ja se voidaan sellaisenaan käännettynä ottaa käyttöön myös konsernin ulkomaisissa yksiköissä.

Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen päätavoitteena olivat työsuojelutyön vahvistaminen ja riskinarvioinnin organisointi -mallin luominen. Tavoitteiden onnistumista arvioitiin palautekyselyjen, koulutusten osallistujamäärien ja riskienarviointien perusteella. Työsuojelutyön vahvistaminen konsernissa ja mallin luominen onnistuivat. Riskinarviointiprosessi selkiytyi ja riskinarviointeja tehdään konsernissa jatkossa samalla tavalla työyksiköstä ja liiketoimintaryhmästä riippumatta. Tähän vaikutti myös uusi riskinarvioinnin organisointi -malli, jossa on kuvattu koko riskinarviointiprosessi alusta loppuun asti. Mallia noudatetaan jokaisessa liiketoimintaryhmässä ja yhteisissä palveluissa. Työsuojelukulttuuria ja -tietämystä vahvistettiin koulutuksilla ja tiedotuksella. Työturvallisuutta pidettiin jatkuvasti esillä yrityksen sisäisissä medioissa ja esimerkiksi erilaisissa esimiehille järjestetyissä tilaisuuksissa. Ihmisiä aktivoitiin työturvallisuuteen kampanjakalenterin ja siihen liittyvien kilpailujen avulla. Näihin kilpailuihin oli paljon osallistujia – niin yksittäisiä henkilöitä kuin työyksiköitäkin. Nolla Tapaturmaa -kisaan osallistui aktiivisesti lähes 400 työyksikköä ja turvavinkkilpailuun tuli yli 60 turvallisuutta parantavaa ideaa.

Työsuojeluasioita pidettiin aktiivisesti esillä Tänään Tapaturmaton Päivä -hankkeen ajan. Tätä tulee jatkaa myös hankkeen päätyttyäkin. Apuna voidaan käyttää sekä konsernin sisäisiä tiedotuskanavia että ulkoista mediaa. Konsernin työsuojelun organisatorakenteen selkiyttäminen helpottaa myös tätä työtä. Työpaikoilla pitää kiinnittää eri-

tyistä huomiota turvallisuusasioihin, muun muassa sovittujen asioiden noudattamiseen. Esimiehen pitää puuttua henkilösuojainten puuttumiseen ja riskinottoon. Myös alihankkijoiden turvallisuus tulee huomioida ja vaatia heiltä samoja asioita työturvallisuuden suhteen kuin omalta työyksiköltä.

Sairauspoissaoloprosentti pitäisi liittää kaikkien liiketoimintaryhmien tuloskortteihin. Tapaturmataajuutta tulee seurata aktiivisesti ja liittää se tuloskortteihin niissä liiketoimintaryhmissä, joissa työtapaturmia sattuu paljon. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämiseen pitää kiinnittää erityistä huomiota. Kieliongelmat ja kulttuurien erilaiset tavat vaikeuttavat turvallisuusasioiden omaksumista, mikä lisää läheltä piti -tilanteita ja työtapaturmia. Perehdyttämisen voi toteuttaa esimerkiksi kuvien ja videoiden avulla.

Konsernissa ei ole aiemmin seurattu järjestelmällisesti läheltä piti -tilanteita. Tilanteiden keräämiseen pitää laatia toimintamalli sekä seurata ja puuttua niihin aktiivisesti. Tietokonepohjainen raportointijärjestelmän kehittäminen läheltä piti -tilanteita ja riskinarviointeja ajatellen helpottaa ja nopeuttaa turvallisuusasioiden raportointia huomattavasti. Tehtyjä riskinarviointeja tulee tarkastella määrän lisäksi myös laadullisesti ja selvittää riskinarvioinnin ongelmakohdat. Tämän pohjalta jatkokoulutusta voidaan suunnata sinne, missä arvioinnit eivät vielä suju tehdyn riskinarvioinnin organisointimallin mukaisesti. Tulevaisuudessa on huolehdittava koulutustason ylläpitämisestä. Esimiehet ja työsuojeluvaltuutetut vaihtuvat ja asiat unohtuvat, joten ennen joka toinen vuosi tehtävää riskinarviointia on kertauskoulutus tarpeellinen. Ensimmäisinä konkreettisinä toimenpiteinä konsernissa kannattaa toteuttaa riskinarviointien laadun seuranta ja tulevien koulutusten kartoittaminen, työsuojeluorganisaation rakenteen selventäminen, tietokonepohjaisen raportointijärjestelmän kehittäminen sekä sairauspoissaoloprosentin ja tapaturmataajuuden lisääminen tuloskortteihin.

Turvallisuusasioiden jatkuva esillä pitäminen ja todettujen epäkohtien korjaaminen motivoi ihmisiä työturvallisuuteen. Tänäpäivän Tapaturmaton Päivä -hanke antoi tähän hyvän alun ja kehittämistyötä on jatkettava pitkäjänteisesti myös jatkossa. Onnistuneen työhyvinvointityön tuloksena luodaan mahdollisuudet menestykselliselle liiketoiminnalle ja henkilöstön hyvinvoinnille. Työhyvinvointi on työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi myös kilpailutekijä ja yrityksen imagoa parantava asia, johon kannattaa panostaa.

LÄHTEET

- [1] Itella Oyj [www]. [viitattu 19.5.2008]. Saatavissa: <http://www.itella.fi/>
- [2] Itella-konsernin henkilöstökertomus vuodelta 2007. 2008, Itella Oyj, konserni-HR. 22 s.
- [3] Työsuojelutilasto. 2008. Tapiola Oy. 13 s.
- [4] Itella-konsernin työhyvinvointisäätiö [www]. [viitattu 19.5.2008]. Saatavissa: <http://www.tyohyvinvointisaatio.fi/>
- [5] Turvallisuusjohtaminen. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 35. Tampere 2002, Sosiaali- ja terveysministeriö. 15 s.
- [6] Turvallisuusjohtaminen [www]. Työturvallisuuskeskus. [viitattu 22.10.2008]. Saatavissa: <http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/hallinta/turvallisuusjohtaminen/>
- [7] L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. [www]. [viitattu 26.5.2008]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- [8] Sauni, S., Lappalainen, J., Piispanen, P. Hyvä turvallisuusjohtaminen teollisuuden yhteisillä työpaikoilla. 2.p. Helsinki 2005, Työturvallisuuskeskus. 48 s.
- [9] L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. [www]. [viitattu 8.10.2008]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060044>
- [10] OHSAS 18001:fi.2000. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Spesifikaatio. Helsinki, Suomen Standardoimisliitto SFS ry. 24s.
- [11] BS 8800: 2004. 2004. Occupational health and safety management systems - Guide. British Standard, BSI. 69 s.

- [12] Riskien arviointi [www]. Työsuojelupiirit. [viitattu 26.5.2008]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/riskienarviointi>
- [13] L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. [www]. [viitattu 26.5.2008]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- [14] VNp 25.11.1998/856. Valtioneuvoston päätös työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta. [www]. [viitattu 26.5.2008]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980856>
- [15] VNa 715/2001. Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä. [www]. [viitattu 26.5.2008]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010715>
- [16] VNp 1407/1993. Valtioneuvoston päätös henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä. [www]. [viitattu 26.5.2008]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931407>
- [17] OHSAS 18002:fi. 2000. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Ohjeita OHSAS 18001:n soveltamiseksi. Helsinki, Suomen Standardoimisliitto SFS ry. 110 s.
- [18] Riskianalyysit [www]. VTT. [viitattu 26.5.2008]. Saatavissa: <http://www.vtt.fi/proj/riskianalyysit/index.jsp>
- [19] Lowrance, W. 1976. Of Acceptable Risk. William Kaufmann Inc. 180 s.
- [20] Ala-Risku, M., Mattila, M., Uusitalo, T., Kivistö-Rahnasto, J. Riskin arviointi työolojen parantamisessa. Työhallinnon julkaisu 121. Tampere 1996, Työministeriö. 56 s.
- [21] Pk-yrityksen riskienhallinta [www]. VTT. 2000-2008. [viitattu 26.5.2008]. Saatavissa: <http://www.pk-rh.fi/>
- [22] Itella Oyj henkilöstöraportti 2008 Q3. 2008. Itella Oyj. 5 s.
- [23] Metson työhyvinvointiohjelma on tuottava investointi [www]. Metso-konserni. 15.5.2008. [Viitattu 10.10.2008]. Saatavissa: http://www.metso.com/corporation/Home_FIN.nsf/FR?ReadForm

- [24] Kokko, O. Hyvä olo tuo miljoonien säästöt [www]. Taloussanomat. 1.6.2008. [Viitattu 10.10.2008].
Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2008/06/01/hyva-olo-tuo-miljoonien-saastot/200814628/12>
- [25] Pietilä, M. Systemaattinen työturvallisuuden vaaliminen on kaikkien etu [www]. If. 15.11.2006. [viitattu 9.10.2008].
Saatavissa: <http://ifnews.if.fi/fi/tiedote/ajankohtaista/systemaattinen-tyoturvallisuuden-vaaliminen-on-kaikkien-etu.html>
- [26] Heikkilä, A-M., Murtonen, M., Nissilä, M., Virolainen, K., Hämäläinen, P. Riskianalyysien laatu: vaatimukset tilaajalle ja toteuttajalle. Tampere 2007, VTT. VTT-R-03718-07. 36 s. + liitt. 12 s.
- [27] Kihl, M., Mononen, A. Työturvallisuusstrategia nosti Skanskan työturvallisuuden malliesimerkiksi. Turvallisuus 24(2008)4, s.24-25, 32.
- [28] Kotilainen, L. Kuusi keinoa organisaation turvallisuuden parantamiseksi. Turvallisuus 24(2008)4, s.28-30.
- [29] Kotkamaa, H. Neljä tapaturmaa kahdessa miljoonassa tunnissa. Työyhteisöviesti [verkkolehti]. Työturvallisuuskeskus. (2005)4. [viitattu 9.10.2008]. Saatavissa: www.ttk.fi
- [30] Seretin, L. Turvallisuus on korvien välissä. Telma 1(2008)3, s. 34-37.

LIITE 1: PALAUTEKYSELY

Palaute: Gustavelund 6.-7.2.2008

Sivu 1

1. Oliko päivistä hyötyä omassa työssäsi?

- Ei
 Kyllä

2. Selkiytykö Tänään Tapaturmaton Päivä - prosessi ja siihen liittyvät vastuut?

- Ei
 Kyllä

3. Tarvitsetko lisätukea/koulutusta?

- Ei
 Kyllä, mitä?

4. Saitko riittävät työkalut prosessin käynnistämiseksi?

- Kyllä
 Jos et, mitä jäit kaipaamaan?

5. Muu palaute tilaisuudesta

Lähetä

LIITE 2: JOHDON PALAUTEKYSELY

Palaute: Johdon turvallisuuskoulutus, syksy 2007 / kevät 2008

Sivu 1

1. Vastasiko turvallisuuskoulutus odotuksiasi?

- Ei
 Kyllä

2. Oliko turvallisuuskoulutus hyödyllinen?

- Ei
 Kyllä

3. Onko Tänään Tapaturmaton Päivä- hanke vaikuttanut liiketoimintaryhmäsi toimintaan?

- Ei
 Kyllä, miten?

4. Johtiko koulutus toimenpiteisiin alueellasi?

- Ei
 Kyllä, mihin?

5. Muu palaute

LIITE 3: NEUVOTTELUPÄIVIEN OHJELMA

Ensimmäinen päivä:

08.30–09.00	Aamukahvi
09.00–09.10	Päivien avaus / Työhyvinvointijohtaja
9.10 – 10.00	Hyvin johdettu työhyvinvointi liiketoiminnan menestystekijänä / Liiketoimintaryhmän johtaja
10.15–11.15	Työsuojelun vastuut eri organisaatiotasoilla / Riskipäällikkö, Vakuutusyhtiö Tapiola
11.15–12.00	Tänään Tapaturmaton Päivä-hanke / Johtaja & projektipäällikkö
12.00–13.00	LOUNAS
13.00–14.00	Työn -vaarojen ja -riskien arviointi ja sen merkitys / Riskipäällikkö, Vakuutusyhtiö Tapiola
14.00–15.00	Tarkastuslistojen käyttö ja riskien arvioinnin ohjeistus / Työhyvinvointipäällikkö
15.00–15.30	PÄIVÄKAHVI
15.30–16.15	Sopiminen käytännön toteutuksesta – ohjattu keskustelu: roolit ja vastuut, tiedonkulku, toiminnan arviointi + jatkuva parantaminen
16.15–17.00	Käytännön kokemukset riskien arvioinnista / Työsuojelun erityisvaltuutettu
17.00–17.30	Loppukeskustelu ja päätös
19.00–21.00	PÄIVÄLLINEN

Toinen päivä:

07.00–08.00	AAMIAINEN
8.00 - 9.00	VAUTSI -hanke / Hankejohtaja
9.00 – 9.30	Tunnista omat terveystieteisesi tutkimus
9.30 -10.00	Ikäjohtaminen / TTL
10.00 – 10.15	Tauko
10.15 – 11.00	”Kummitoimipaikat” / Viestintätoimisto
11.00–12.00	LOUNAS
12.00 – 13.30	Miten varmistetaan yhdessä rakennetun Työssäselviytymisen prosessin toimivuus uudessa tuottavuuteen perustuvassa palkkamallissa? Alustukset: Työsuhtejohtaja ja liittosihteeri Käytännön kokemukset uuden palkkamallin toteuttamisesta / hankepäällikkö ja pääluottamusmies
13.30 – 14.00	Kahvi
14.00 – 15.00	Paneelikeskustelu
15.00	Päätössanat / Työhyvinvointijohtaja

LIITE 4: ALUEELLISEN KOULUTUKSEN OHJELMA

9.15-9.30	AAMUKAHVI
9.30-9.45	Päivän avaus / Aluepäällikkö
9.45-10.45	Vastuut ja velvollisuudet / Riskipäällikkö, Vakuutusyhtiö
10.45-11.45	Vaaran arviointi, käsitteet, lomakkeet, esimerkkejä / Riskipäällikkö, Vakuutusyhtiö
11.45-12.30	LOUNAS
12.30-13.45	Vaaran arviointi, käsitteet, lomakkeet, esimerkkejä jatkuu / Riskipäällikkö, Vakuutusyhtiö
13.45-14.00	KAHVI
14.00-15.00	Riskinarvioinnin organisoiminen työpaikoilla, kysymykset / Projektipäällikkö, Työhyvinvointi
15.00	Päivä päättyy

LIITE 5: PALAUTEKYSELY TAMPERE

Palaute: Tampere 6.-7.8.2008

1. Kokonaisarvioni tilaisuudesta

Erittäin hyvä Hyvä Tyydyttävä Välttävä Heikko

2. Arvioi seuraavaa väittämää:

Aihe oli kiinnostava ja hyödyllinen työni kannalta

4=Täysin samaa mieltä, 3=Osittain samaa mieltä, 2=Osittain eri mieltä, 1=Täysin eri mieltä, 0=En osallistunut

	4	3	2	1	0
Tänään Tapaturmaton Päivä - tilannekatsaus ja keskustelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riskin arviointi: käytännön kokemukset, tulosten seuranta ja jatkotoimenpiteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VAUTSIn tilannekatsaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työterveyshuollon puitesuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iSport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turvallisuuden hallinta Itelassa nyt ja tulevaisuudessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työsuojeluvaltuutettujen rooli ja alueelliset toimintasuunnitelmat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Päihde workshop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Tarvitsetko lisätukea/koulutusta jossakin aiheessa?

- En
 Kyllä, missä? _____

4. Muita toivomuksia ja kommentteja tulevia tilaisuuksia varten?

Vautsi

**Kaikkea ei
tarvitse oppia
kantapään kautta!**



Nolla tapaturmaa -kisa jatkuu!

Rastilla merkittynä päivinä yksikössämme 0 tapaturmaa!
Joka kuukausi palkitaan turvallisesta toiminnasta yksi kustakin
kilpailusarjasta. Tsemppataan siis yhdessä!

Ideoi turvavinkejä perehdyttämiseen!

Toukokuun Ideoi turvavinkki -kisan
teemana on perehdyttäminen. Tiesitkö,
että perehdyttämällä voidaan vähentää
työtapausten määrää merkittävästi?

Mikä on sinun vinkki, jolla työhön oppimisesta saadaan turvallisempia?

Kerro ideasi ja voit voittaa hyvinvointiasi
edistäviä palkintoja. Kunkin kuukauden
parhaat ideat esitellään seuraavan
kuukauden alussa ja ne pyritään vlemään
käytäntöön mahdollisimman nopeasti.

**Osallistu kilpailuun täyttämällä oheinen
lomake ja palauta se 31.5. mennessä.**
Kisa jatkuu kuukausittain vaihtuvin
teemoin vuoden loppuun.

TOUKOKUU 2008

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
Tapaturmattomia päiviä yksikössämme toukokuussa 2008 yhteensä _____						

Kilpailusarjat: Varhaisjakelu, Perusjakelu, Lajittelu, Kuljetus,
Myyntiäly, Toimistotyö, Työmatkat ja Varastotyö.

Toukokuun palkitukset julkaistaan kesäkuun alussa Pointissa.
Kysy lisää esimieheltäsi.

LIITE 7: SUUNNITTELULOMAKE



TYÖN RISKIEN ARVIOINNIN SUUNNITTELU

Arvioinnin kohde: _____

Suunnitelman tekijät: _____ Päiväys: _____

Arviointiryhmä:	Puheenjohtaja, sihteeri, jäsenet	
Aikataulu:	Arvioinnin aikataulu:	
Lähtötiedot:	Toimenpide	Vastuuhenkilö
	<ol style="list-style-type: none"> 1. raportit sairauslomista (mm. SAPPO, Cognos) 2. raportit aikaisemmista työtapa- turmista (mm. esimies, Cognos, tsiv.) 3. tiedot läheltä piti – tilanteista (mm. esimies, tsiv) 4. tiedot helkyn keskeisistä tuloksista (mm. esimies) 5. raportit ylitöistä (mm. esimies, Silta) 6. raportit aikaisemmin tehdyistä työpaikka- selvityksistä ja riskinarvioinneista (mm. esimies, tsiv, TTH) 7. mahdolliset muut tiedot työn kuormitustekijöistä (mm. esimies, tsiv, TTH) 8. tiedot työnoikeuden henkilö- rakenteesta (ikäjakauma, sukupuoli, mahdolliset erityistarpeet työjärjestelyissä jne.), karkeat tiedot vaihtuvuudesta (mm. esimies) 9. tiedot perehdyttämisestä, opastuksen ja ohjeistuksen tasosta ja määrästä (mm. esimies) 10. kuljetuksessa ja jälkelussa ennakkotiedot reittien ja asiakastilojen keskeisistä vaaroista ja kehittämistarpeista 	



Tiedottaminen:	Miten tiedottaminen hoidetaan alussa, arvioinnin kuluessa ja arvioinnin valmistuttua? Kuka vastaa?
Raportointi:	Miten tulokset raportoidaan? Kuka vastaa tietojen tallentamisesta ja eteenpäinvientiä konserniohjelmien mukaisesti?
Toimenpiteiden toteutus:	Miten varmistetaan toimenpiteiden käytännön toteutus? Millä aikataululla toimenpiteet suoritetaan?
Seuranta:	Tuloksien seuranta, ylläpito ja vastuutahot
Muuta huomioitavaa:	

LIITE 8: APULOMAKE REITEILLE**Riskinarviointi: Kehittämiskohteet ja vaaran paikat reiteillä**Reitti: Itellan yhteyshenkilö:Tiedon antaja: Pvm:

Kehittämiskohde / Vaaranpaikka	Osoite