



Työturvallisuus-
keskus

HOTELLIN JA RAVINTOLAN TYÖTURVALLISUUS



Hotellin ja ravintolan työturvallisuus

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä

Teksti: Viestintätoimisto Paja Oy

Taitto: Mainostoimisto Paahtamo Oy

Valokuvat: Akifoto Oy

3., uudistettu painos 2022

ISBN 978-951-810-785-2 (nid.)

ISBN 978-951-810-786-9 (pdf)

Tuotenumero 202227

ttk.fi

SISÄLTÖ

Työturvallisuus rakentuu päivittäisellä yhteistyöllä	6
Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi	7
Perehdyttäminen	8
Työtilojen turvallisuus – tilasuunnittelu, vaatimukset ja ergonomia	9
Kahvilat, ravintolat ja baarit	9
Keittiöt	10
Hotellihuoneet sekä hotellien toimisto- ja vastaanottoalueet	10
Varastotilat	11
Henkilöstötilat	12
Työtapaturmien ja vahinkojen ehkäisy	13
Väkivallan uhka	14
Yksintyöskentely	15
Työtavat, opastus, ohjaus	15
Työaika	15
Nuoret työntekijät	16
Työvaatetus.	16
Työvälineet ja koneet, työtilat ja -ympäristö.	17
Lämpötilat	17
Ääniympäristö ja melu	18
Valaistus	19
Kemialliset aineet	20
Tupakansavu	20
Biologiset vaarat.	21
Työmatkaturvallisuus	22
Tapaturmavakuutus.	22

Kuormitus	23
Työnantajan velvollisuudet	23
Työntekijä ja kuormituksen vähentäminen.	23
Fyysinen kuormitus	24
Psykososiaalinen kuormitus	26
Työstä elpyminen	29
Varautuminen onnettomuuksiin	30
Pelastussuunnitelma	30
Ensiapuvalmius	30
Yhteydenpitovälineet.	31
Työterveys	33
Lakisääteinen työterveyshuolto	33
Päihdeohjelma	33
Ammattitaudit	34
Työsuojeluvastuu ja työsuojeluyhteistoiminta	35
Vuokratyö	36
Lisää tietoa oppaan aiheista	37
Työsuojelun asiantuntijayhteisöjä	37
Työsuojelun toimintaohjelman sisältö - esimerkki	37
Muistiinpanoja	38

Työturvallisuus rakentuu päivittäisellä yhteistyöllä

Tässä oppaassa käsitellään hotellien ja ravintoloiden työntekijöiden työturvallisuutta. Opas on tarkoitettu alan työpaikoille – esihenkilöille ja työntekijöille, mutta myös johdolle ja työsuojelun yhteistoimintahenkilöille. Opas soveltuu käytettäväksi työterveyshuollossa sekä alan oppilaitoksissa. Olitpa alalla pitkään työskennellyt tai ensimmäistä kertaa töissä, suosittelemme, että tutustut oppaan sisältöön.

Kokonaisvastuu ja päätösvalta työturvallisuudesta ja toteutettavista toimenpiteistä on hotellin tai ravintolan johtajalla. Arjen työturvallisuus on kuitenkin kaikkien hoteleissa ja ravintoloissa työskentelevien vastuulla. Työturvallisuuden, -suojelun ja -hyvinvoinnin edistämisen kannalta on tärkeää, että sinä ja työnantajasi teette hyvää yhteistyötä päivittäin.

Vastaanottojen ja ravintolasalien liukkaat lattiat ja eri tasoissa olevat tilat johtavat kiireessä kompastumisiin ja liukastumisiin. Keittiössä veitsien aiheuttamat viiltohaavat

sekä ruuan valmistuksessa syntyvät, kuumuuden aiheuttamat palovammat ovat yleisiä. Ravintolasalissa toistotyö voi aiheuttaa rasitusvammoja, ja varastotiloissa riskinä ovat väärien nostojen aiheuttamat selkävammat.

Työturvallisuuteen liittyvät ohjeet on luotu työtapaturmien ja vahinkojen vähentämiseksi. On tärkeää suunnitella työtehtävät hyvin, ennakoida ja minimoida riskit sekä harjoitella eri työtilanteita ohjaajan kanssa. Oikealla asenteella, työrytmillä ja työtavoilla voit välttää vahinkoja.

Hyvällä työpaikalla turvallisuusasiat ovat kunnossa, ja huolellinen perehdytys työtehtäviin luo pohjan työturvallisuudelle. Jos olet epävarma siitä, miten sinun tulee toimia, kysy neuvoa. Ja jos näet jonkun työskentelevän työturvallisuutta riskeeraten, tartu tilaisuuteen ja opasta häntä.

Työturvallisuuskeskus

Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

Hotelli- ja ravintola-alalla panostetaan vahvasti asiakkaiden ja työntekijöiden turvallisuuteen. Turvallisuus lähtee aina vaaratilanteiden tunnistamisesta ja mahdollisten riskien arvioinnista.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja selvittää ja tunnistaa työtehtävistä, -tilasta, -ajasta, -ympäristöstä ja -olosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Mikäli vaaroja ei voida kokonaan poistaa, on työnantajan arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle sekä suunniteltava, miten vahingot ovat vältettävissä. Työn riskien arviointi antaa kokonaiskuvan työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista.

Selvittämällä vaaratekijät ja arvioimalla riskit varmistetaan turvallinen työympäristö



ja terveelliset työolot, jotka ovat perustana henkilöstön hyvinvoinnille. Työn riskien arviointia on tehtävä jatkuvasti. Riskien uudestaan arviointia tarvitaan muutostilanteiden yhteydessä, kuten esimerkiksi toiminnan laajentuessa sekä organisaation uudelleenjärjestelyjen, toimitilojen remontin, uusien koneiden käyttöönoton tai henkilöstömuutosten yhteydessä.

Myös toimintaympäristön muutokset aiheuttavat tarvetta arvioida vaaratekijöitä uudelleen. Jos ennen painopiste oli fyysisissä riskeissä – esimerkiksi laitteiden käytön riskeissä tai mahdollisissa ryöstö- tai varkausrytyksissä – ovat nykyisin pinnalla psykofyysiset riskit, esimerkiksi seksuaalinen häirintä tai asiakkaiden aggressiivinen käytös.

Säännöllisen ja kokonaisvaltaisen vaarojen tunnistuksen lisäksi on tärkeää, että työpaikalla on yhteinen toimintatapa myös päivittäiseen turvallisuushavaintojen tekemiseen ja raportointiin.

Lue lisää työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/vaarojen-tunnistaminen-ja-riskien-arviointi/#adc1adb6>

Työn riskien arviointi antaa kokonaiskuvan työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista.

Perehdyttäminen

Työturvallisuuden ensimmäinen askel on hyvä perehdyttäminen. Työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, että uusi työntekijä oppii tekemään työnsä oikein ja turvallisesti niin, että ei aiheuta vaaraa omalle tai muiden terveydelle.

Jokaisella hotellilla ja ravintolalla on hyvä olla perehdyttämissuunnitelma, sillä se on myös tärkeä osa työpaikan työsuojeluohjelmaa. Perehdyttämissuunnitelma on aina yrityksen näköinen, koska siinä näkyvät yrityksen koko ja tapa toimia.

Uudelle työntekijälle on järjestettävä kattava opastus tuleviin työtehtäviin ja perehdytys työpaikkaan. Tavoitteena on, että työntekijällä on perehdytyksen päättyessä riittävä osaaminen työtehtäviensä hoitamiseen. Uutta työntekijää perehdytettäessä otetaan huomioon hänen aikaisempi osaamisensa, kulttuuritaustansa ja kielitaitonsa.

Perehdyttäminen alkaa työhönottovaiheessa, jolloin käydään läpi hotellin tai ravintolan toimintaan sekä työsuhteeseen liittyvät asiat. Lisäksi töihin perehdytetään eri työpisteissä, esim. hotellin vastaanotossa, ravintolasalissa, baarissa, keittiössä ja varastotiloissa. Osana perehdytystä käydään läpi myös, miten suojavaatetusta ja suojavaalineita käytetään oikein.

Työntekijän on oman turvallisuutensa lisäksi huolehdittava myös asiakkaiden turvallisuudesta. Työntekijöiden ja asiakkaiden hyvään yhteistyöhön ja toistensa huomioon ottamiseen kannattaa panostaa, sillä se parantaa turvallisuutta.

Lue lisää perehdyksestä:

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vas-tuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/#adc1adb6>



Työtilojen turvallisuus – tilasuunnittelu, vaatimukset ja ergonomia

Hyvä työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. Työtilat tulee suunnitella ja järjestää niin, että tarpeellisille työvälineille ja tavaroille on toimivat paikat. Hyvä järjestys työpaikalla myös ehkäisee tapaturmia ja materiaalivahinkoja, parantaa tavarankulun sujuvuutta, antaa hyvän kuvan yrityksen toiminnasta ja parantaa asiakastytyväisyyttä.

Tilojen turvallisuutta suunniteltaessa on mietittävä erityistilanteita. Asiakkaiden aggressiivisuus ja huono käytös ovat lisänneet uhkaavien asiakastilanteiden määrää. Siksi esimerkiksi palvelutiskien ja hotellien vastaanottotilojen yhteyteen suunniteltava kaksi poistumisreittiä, jotta asiakas ei voi estää työntekijän pääsyä pois tilanteesta.

Kahvilat, ravintolat ja baarit

Kahviloiden, ravintoloiden ja baarien työntekijöiden työtehtävät vaihtelevat paljon paikkoon ja työtapojen mukaan.

Kahvila-, ravintola- ja baaritiloissa on kiinnitettävä erityisesti huomiota lattioiden puhtauteen, jotta vältetään liukastumiset. Myös hyvin suunnitellut kulkureitit sujuvoittavat työntekoa ja minimoivat kalusteisiin ja ihmisiin törmäämistä sekä kompastumisia.

Valitut lattiamateriaalit eivät myöskään saisi olla liukkaita. Mahdollista liukkautta voidaan poistaa lattiaa karhentamalla tai käyttämällä liukastumista estäviä mattoja. Työntekijöillä tulisi myös olla työjalkineet, joissa on liukastumista estävät pohjat.



Tarjoilutyön kuormitusta voidaan keventää työskentelytavalla, jossa ranteet ovat keskiasennossa, selkä suorana ja käsivarret lähellä vartaloa. Erilaisten apuvälineiden, kuten esimerkiksi apupöytien sekä kuljetus- ja tarjoiluvaunujen käyttö vähentävät fyysistä rasitusta.

Työn ergonomian – erityisesti oikeiden nostotapojen – hallitseminen on tärkeää työntekijöille, sillä kahviloissa, ravintoloissa ja baareissa siirretään raskaita taakkoja, kuten hanaoluiden säiliöitä.

Keittiöt

Ravintoloiden keittiöissä työskennellään paineen alla, kovassa kuumuudessa ja kosteudessa. Tilat ovat usein varsin tiiviisti suunniteltuja, ja siellä työskentelee useita ihmisiä samanaikaisesti.

Työntekoa helpottavat työpisteen suunnittelu, järjestys ja siisteys. Työn ergonomiaa parannetaan esimerkiksi huolehtimalla siitä, että erikokoisilla työntekijöillä on mahdollisuus työskennellä oikealla korkeudella olevilla työtasoilla.

Tavallisimmat keittiötehtävissä saatavat vammat ovat palo- ja sormivammat. Keittiössä työskentelevät on perehdytettävä hyvin erilaisten koneiden ja laitteiden, kuten rasvakeittimien, liedien, lämpökaappien ja erilaisten leikkureiden turvalliseen käyttöön. Lisäksi keittiötyöntekijöille on painotettava viiltohanskojen käytön tärkeyttä viiltohaavojen välttämiseksi.

Myös henkilöstön hyvällä yhteistyöllä ja viestinnällä voidaan välttää vahinkoja. Jos työntekijä esimerkiksi kuljettaa kuumia



ruoka-astioita keittiön halki, on tärkeää, että hän varoittaa ohitettavaa työkaveria siitä, että liikkuu hänen takanaan.

Hotellihuoneet sekä hotellien toimisto- ja vastaanottoalueet

Hotellihuoneissa työskenteleville työn puitteet luovat niiden tilaratkaisut sekä kalusteet ja näiden mitoitus ja sijoittelu. Työskentelyn turvallisuus ja terveellisyys tulisi huomioida huoneiden suunnittelussa. Mahdolliset vaaratilanteet on kartoitettava ennakkoon, ja niitä varten on oltava valmiit toimintatapaohjeet.

Alan toimisto- ja vastaanottotyöpisteiden ergonomiassa tärkeitä asioita ovat muun muassa:

- hyvä ja helposti säädettävä työtuoli
- työtasosta saatava tuki käsille ja ranteille näytöllä työskenneltäessä
- näytön yläreunan sijoittuminen silmien tason alapuolella
- hyvät katseluolosuhteet
- hyvät työasennot ja -liikkeet

Lue lisää kerroshoitotyön ergonomiasta:
<https://ttk.fi/julkaisu/hotellien-kerroshoitotyö-ergonomiseksi/#adcladb6>

Varastotilat

Varastotiloissa säilytetään esimerkiksi elintarvikkeita ja juomia sekä työvälineitä ja -koneita. Tilojen on oltava riittävän kokoiset, ja niiden käyttö on suunniteltava huolella.

Tilojen käytön ja täytön suunnittelua ohjaa varastoitavien tuotteiden koko ja paino. Tavarat tulisi latoa hyllyihin siten, että painavat tuotteet ovat aina keskihyllyillä ja kevyet ylhäällä. Tällöin painavat tuotteet voidaan nos-

taa oikein, ja kaikki pystyvät käsittelemään turvallisesti ylähyllyjen tuotteita.

Vanhenevia tuotteita käsiteltäessä tuotteet laitetaan hyllyihin siten, että aikaisemmin vanhenevat tuotteet ovat edessä, myöhemmin vanhenevat takana. Koska kiireessä ei välttämättä ehdi järjestellä hyllyjä uudelleen, on toimiva tapa merkitä tuotteiden viimeinen käyttöpäivä nähtäville tuotteen tai laatikon päälle.

Tavaroita kuljetetaan usein rullakoilla, ja niiden kanssa on noudatettava varovaisuutta. Erityistä huomiota on kiinnitettävä niiden täyttämiseen. Sekä oman henkilöstön että alihankkijoiden olisi täytettävä rullakko samalla periaatteella: raskaat tuotteet alle, kevyet päälle.

Väärin tai liian täyteen kuormattu rullakko voi myös olla vaikea ohjattava, ja vaikeutta lisää rullakoiden kuljettaminen eri suuntiin kulkevia liuskoja pitkin tai hisseillä eri kerroksiin. Riskinä ovat käsien ja jalkojen vammat, joita tulee niiden jäädessä rullakon alle tai rullakon ja seinän/lattian väliin.

Tapaturmat	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hotellien ja ravintoloiden tapaturmat lukuina	2 251	2 509	2 428	2 612	1 592	1 855

Henkilöstötilat

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on oltava henkilöstötilat, jotka ovat tarkoituksenmukaiset työn luonteeseen ja kestoon sekä työntekijöiden lukumäärään nähden.

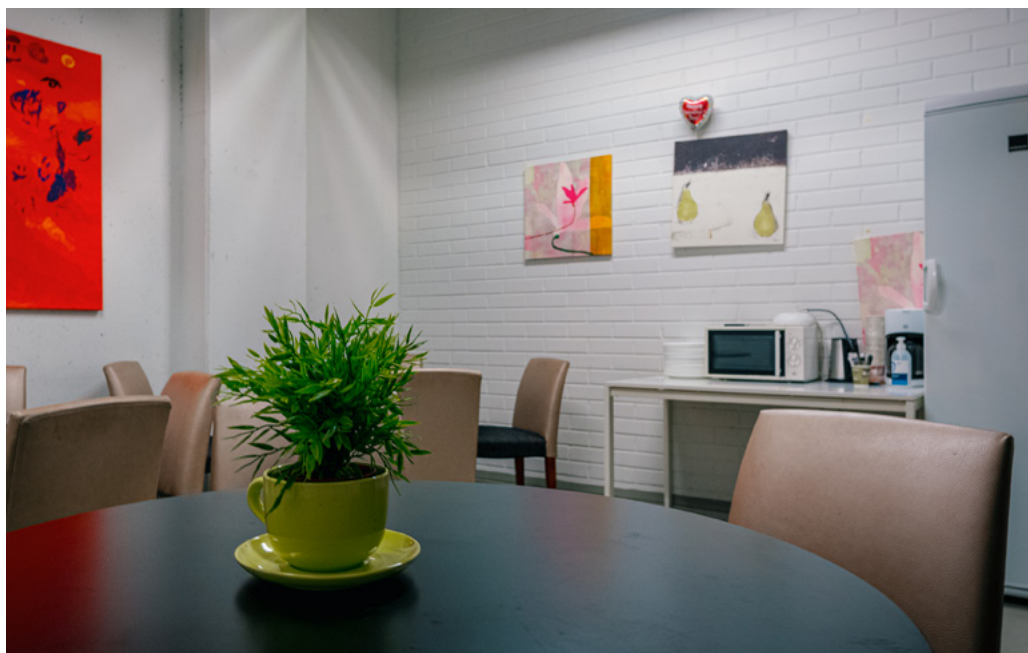
Tilojen suunnitteluun vaikuttaa työn luonne, työntekijöiden siirtyminen työkohteesta toiseen ja työntekijöiden määrä. Henkilöstötiloissa tulee kiinnittää huomiota poistumis- ja kulkuteiden järjestelyyn, pintamateriaalien ja kalusteiden kulutuskestävyyteen sekä helppoon siivottavuuteen.

Työntekijöille tulee tarjota asianmukaisesti varustetut pukeutumis- ja vaatesäilytystilat. Niiden tulee olla riittävän tilavia ja helposti käytettävissä. Henkilökohtaisille tavaroille tulee olla lukittava säilytystila.

Pukeutumistilojen välittömässä yhteydessä on oltava työntekijöille myös peseytymistilat. Jos peseytymistilaa ei saada samaan yhteyteen, tilojen välillä on oltava helppo kulkuyhteys.

Henkilöstön käytössä pitää olla asianmukaisesti varustetut wc-tilat. On huomioitava, että yleisölle tarkoitettuja wc-tiloja ei yleensä pidetä riittävinä työntekijöiden käyttöön. Jos työntekijä työskentelee syrjäisillä työpaikoilla, joissa ei ole sopivaa vesijohtojärjestelmää, järjestetään sinne niissä olosuhteissa toimiva wc.

Lisää tietoa henkilöstötiloille asetetuista sääöksistä löydät täältä: <https://ttk.fi/julkaisu/henkilostotilat-opas-henkilostotilasaadosten-soveltamisesta-tyopaikoilla/#adc1adb6>



Työtaturmien ja vahinkojen ehkäisy



Hotelli- ja ravintola-alalla tapahtuu keskimääräistä enemmän työtaturmia, joista suurin osa on lieviä.

Työtehtävissä voi olla sellaisia piirteitä, jotka lisäävät yleensä työtaturman mahdollisuuksia:

- Tehdään työtä liikkuen ja käsin, käytetään koneita ja työvälineitä sekä käsitellään taakkoja.
- Käytetään teräviä, leikkaavia, sekoittavia ja murskaavia työvälineitä ja koneita.
- Työvälineiden, ruuan ja höyryn kuumuus lisäävät palovammojen riskiä.
- Lattialla oleva rasva, neste ja epäpuhtaus lisäävät liukastumis- ja kaatumistapaturmia.
- Lasit sekä terävät ja kuumat esineet voivat lisätä tapaturman vakavuutta esimerkiksi kaatumisessa ja liukastumisessa.
- Työtilojen meluisuus voi lisätä tapaturmariskiä

- Asiakkaan päihtymys tai aggressiivisuus lisää väkivaltariskin ohella siisteyden ja järjestyksen ongelmia.
- Työn aikapaine voi myös lisätä tapaturman mahdollisuutta.

Työtaturmia voidaan poistaa tai vähentää muun muassa tila- ja työsuunnittelulla, siisteyden ja järjestyksen ylläpidolla, työntekijöiden ammattitaidolla, opastamisella, ohjeistuksella ja työjärjestelyillä sekä turvallisilla henkilökohtaisilla työtavoilla. Erityisesti on kiinnitettävä huomiota ensikertaa alalle tulevien, nuorten sekä vuokratyöntekijöiden perehdytykseen, koska heille sattuu runsaasti työtaturmia.

Sattuneiden tapaturmien tutkiminen ja niihin johtaneiden tapahtumien selvittäminen on tärkeää, koska näin voidaan ehkäistä samanlaiset työtaturmat jatkossa.

Yleisimmät työpaikatapaturmat	%
Esineiden käsitteleminen, Yläraajat	25,6
Henkilön liikkuminen, Alaraajat	12,4
Käsitöissä työkaluilla työskenteleminen	10,8
Henkilön liikkuminen, Yläraajat	7,8
Taakan käsivoimin siirtäminen, Yläraajat	4,1

Lisää tietoa työtaturma- ja ammattitautitilastoista löydät täältä:

<https://www.tvk.fi/tilastot-ja-julkaisusarjat/tilastot/tilastosovellus-tikku/>

Väkivallan uhka

Työturvallisuuslaki edellyttää toimenpiteitä työpaikalta, jolla on ilmeinen väkivallan uhka.

Päihteitä käyttäneet asiakkaat voivat käyttäytyä aggressiivisesti, aiheuttaa väkivallan uhkaa ja vaaratilanteita. Aggressiivinen käytös ei rajoitu vain päihteiden käyttäjiin, vaan yhä useammin myös muut asiakkaat saattavat huutaa, kutsua nimillä tai uhkailla fyysisesti asiakaspalvelijoita niin hotelleissa kuin ravintoloissa.

Haitta- ja vaaratekijöiden selvityksen perusteella määritellään fyysiseen ja psyykkiseen väkivaltaan varautumisen taso ja konkreettiset toimenpiteet. Hotelli- ja ravintola-alan yritysten on laadittava toimintaohjeet fyysisen ja psyykkisen väkivallan uhan varalle. Tila- ja kalusteratkaisuilla sekä muilla rakenteellisilla tekijöillä voidaan myös parantaa henkilöstön turvallisuutta.

Rikosilmoitin-, murtohälytys- ja muilla valvontajärjestelmillä voidaan ehkäistä varkauksia ja murtoja. Kameravalvonta lisää ryöstöjen ja muun laittoman toiminnan kiinnijäämiskäytäntöä.

Umpinaiisiin ulko-oviin suositellaan ovisilmää tai kameravalvontaa, ja oven panssarilasi vähentää väkivaltaisen sisääntulon mahdollisuutta.

Työpaikan yhteisillä toimintatavoilla ja työkäytännöillä voidaan lisätä turvallisuutta:

- Ei päästetä ulkopuolisia sisään henkilökunnan ovista.
- Pidetään muut kuin asiakkaille tarkoitetut ovet lukittuina.

- Varmistetaan ennen aukeamisaikaa ja sulkemisajan jälkeen, ettei työpaikalla ole ulkopuolisia ihmisiä tai tulipalon tai muun onnettomuuden vaaraa.
- Laaditaan rahan käsittelystä ohjeet.

Alkoholin tarjoiluun painottuvissa ravintoloissa asiakkaan kohtaamiseen liittyvät yhteiset työkäytännöt lisäävät kaikkien turvallisuutta. Kaikissa anniskeluravintoloissa – erityisesti seurusteluravintoloissa ja baareissa – suositellaan täsmennettäväksi vastuullisen anniskelun rajat, asiakkaan sisäänpääsyn ja poistamisen kriteerit sekä henkilöstön toimintatapa asiakkaiden keskinäisessä välienselvittelyssä.

Toimintatapojen käyttöönotto vaatii opastusta, koulutusta ja keskustelua. Ohjeet ja käytännöt käsitellään osana uuden työntekijän tai vuokratyöntekijän perehdyttämistä. Vaikka uusi työntekijä olisi kokenut, on hänelle opastettava toimipaikan turvallisuusjärjestelyt ja -käytännöt sekä hätäpoistumistiet.

Uhka- ja väkivaltatilanteet voivat aiheuttaa henkilöstössä tunteita, jotka on käsiteltävä. Usein selvittämiseen riittää keskustelu työpaikalla. Työpaikoissa, joissa väkivallan vaara on ilmeinen, on tarpeen kartoittaa työterveyshuollon tarjoamat mahdollisuudet ja tarvittaessa järjestää purkukeskustelu, tukea tai hoitoa. Suositus on, että tällaisella työpaikalla laaditaan ohje toiminnasta fyysisen tai psyykkisen väkivaltatilanteen jälkeen. Ohje voi sisältää esimerkiksi keskustelun järjestämisen työpaikalla, yhteydenoton työterveyshuoltoon ja päätökset mahdollisista työjärjestelyistä.



Lisää tietoa työpaikkaväkivallan hallinnasta: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyopaikkavakivallan-hallinta/#adcladb6>

Yksintyöskentely

Yksintyöskentelyssä perehdyttäminen ja opastus on hoidettava niin hyvin, että työntekijä pystyy turvallisen työskentelyn lisäksi toimimaan mahdollisissa poikkeustilanteissa.

- Yksintyöskentelijällä tulee olla selkeät ohjeet työpaikalla kohtaamiensa vaaratilanteiden ja väkivallan käsittelyyn. Myös tapahtuneen purkuun on oltava ohjeet.
- Poliisin, pelastuslaitoksen ja työterveyshuollon yhteystietojen pitää olla nopeasti saatavilla.
- Työntekijän on tunnettava hälytysjärjestelmien toiminta ja ohjeet. Niiden on oltava työpaikan riskien hallinnan mukaiset.
- Työntekijällä on oltava valmius toimia myös ilmastointi-, vesijohto-, sähkö- ja laitehäiriöissä.

On suositeltavaa, että yksintyöskentelijällä on yhteys työpaikkaan sähköisten yhteydenpitovälineiden lisäksi tapaamisten, koulutuksen tai työjärjestelyjen kautta.

Työtavat, opastus, ohjaus

Oikeiden työtapojen opastuksella voidaan vähentää tapaturmariskiä muun muassa:

- opettamalla oikeat työasennot ja -liikkeet sekä nosto- ja siirtotekniikka
- käyttämällä noston ja siirron apuvälineitä
- pitämällä työtilat siisteinä ja järjestyksessä
- opastamalla turvalliseen työskentelyyn koneilla ja työvälineillä
- puhdistamalla ja huoltamalla säännöllisesti koneet, työvälineet sekä ilmastointi
- käyttämällä suojaimeja tai suojavälineitä
- käyttämällä työ- ja suojavaatteita
- perehtymällä päihtyneen/aggressiivisen asiakkaan kohtaamisen käytäntöihin ja pelisääntöihin.

Työaika

Työaikaa koskevat määräykset ovat työaikalaisissa ja alan työehtosopimuksessa, ja niiden perusteella työnantaja päättää työajan sijoittelusta. Työaikalain mukaan työnantajan on pidettävä kirjaa kunkin työntekijän työajasta. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työaikojen ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi suositellaan

- välttämään lyhyiden alle 11 tuntia työvuorovälien esiintymistä
- lisäämään mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin esimerkiksi työvuoro-ohjeilla
- huomioimaan, ettei yksittäisille henkilöille kasaudu esimerkiksi pitkiä työvuoroja tai lyhyitä työvuorovälejä



- parantamaan taukojen pitämisen järjestelyjä
- tasaamaan iltavuorojen fyysistä kuormitusta työjärjestelyillä ja/tai tehtäväkiertoilla
- tarjoamaan työntekijöille tietoa vuorotyöstä ja palautumiskeinoista.

(Lähde: TTL)

Työntekijöiden toivomusten huomioiminen työvuorosunnittelussa edistää tutkimusten (<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun>) mukaan yksilöllistä työn hallintaa ja hyvinvointia. Esimerkiksi yötyö tulee ottaa huomioon terveystarkastuksissa. Työvuorojen välisen lepoajan on oltava riittävä. Väsyneenä työskentely lisää tapaturmien riskiä.

Lisää tietoa työajasta ja palautumista löydät täältä: <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoai-ka/#adcladb6>

Nuoret työntekijät

Hotelli- ja ravintola-alalla työskentelee paljon nuoria.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että nuori työntekijä saa opetusta ja ohjausta työhönsä niin, että hän ei aiheuta vaaraa itselleen tai muille. Erityispanostus turvallisiin työtapoihin on paikallaan, sillä tutkimuksen mukaan alle kaksi vuotta palveluksessa olleet työntekijät joutuvat 1,2-1,3 kertaa todennäköisemmin onnettomuuteen kuin työntekijät keskimäärin. 18-24-vuotiaiden ikäryhmässä onnettomuusriski on 1,4-kertainen keskiarvoon verrattuna. Alle 18-vuotiaita työntekijöitä koskee erityislainsäädäntö. Lakia nuorista työntekijöistä (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>) sovelletaan sellaiseen työhön, jota alle 18-vuotias tekee työsuhteessa.

Jos työsuhteen on suunniteltu kestävän yli kolme kuukautta, on nuorelle työntekijälle tehtävä terveystarkastus työnantajan kustannuksella. Terveystarkastuksen tarkoituksena on selvittää nuoren henkilön soveltuvuus aiottuun työhön. Tarkastusta ei kuitenkaan vaadita, mikäli työ on majoitus- ja ravitsemisliikkeen annosteluja, myynti-työtä tai avustavaa työtä, kuten kattausta.

Työvaatetus

Työvaatteet valitaan niin, että ne ovat käyttöön sopivia: niiden tulisi suojata työntekijää esimerkiksi mekaaniselta tai fyysikalaiselta vaaralta tai haitalta. Työvaatetusta mietittäessä on otettava huomioon myös työskentely eri lämpöisissä tiloissa – esim. keittiössä ja ravintolasalissa – sekä eri vuorokauden tuomat lämpötilavaihtelut.

Hotelli- ja ravintolatyössä kävellään paljon ja seistään pitkiä aikoja, joten hyvät työjalkineet ovat välttämättömät. Työjalkineissa korostuvat erilaiset ominaisuudet työtehtävien mukaan, joten suositellaan, että työntekijät käyttävät aina tehtävään sopivia työjalkineita.

Jalkineiden olisi hyvä tukea jalkaa ja olla mukavat pitkien työpäivien aikana. Salin puolella työskentelevillä kengänpohjien olisi oltava materiaalista, joka ei liu'u kovallakaan pinnalla. Keittiössä jalkineiden on kestävä rasvaa, jota roiskuu ja kertyy lattioille työpäivän aikana.

Työvälineet ja koneet, työtilat ja -ympäristö

Työpaikoilla voidaan vähentää tapaturmariskiä vaikuttamalla seuraaviin asioihin:

- Koneita ja työvälineitä hankittaessa työnantajan on varmistettava, että ne ovat turvallisia käyttää ja tehtävään tarkoituksenmukaisia. Niissä on oltava CE-merkintä.
- Sähkölaitteiden kuntoa on tarkkailtava ja vioista on ilmoitettava työnantajalle työpaikalla päätetyllä tavalla.
- Viallisia sähkölaitteita ei saa käyttää. Ehjät pistorasiat ja sähkö- ja jatkojohdot ovat turvallisuuden perusta.
- Käyttämällä suoja- ja työkäsiineitä sekä työjalkineita.
- Tarjoamalla riittävät työ-, liikkumis- ja varastotilat.
- Mitoittamalla ja sijoittamalla kalusteet ja työvälineet riskejä minimoiden.
- Valitsemalla pintamateriaalit, erityisesti lattiapinnan laadun, käyttöön sopivaksi (liukastumaton, siivottavuus).
- Huolehtimalla viemäröinnin ja lattian oikeasta kaltevuudesta keittiössä.

- Suunnittelemalla oikein varastointi- ja säilytystilojen sekä taakkojen paikat.
- Tarjoamalla taakkojen käsittelyn apuvälineet ja korkealla tehtävän työn turvallinen apuväline.
- Painottamalla oikeita työtapoja ja apuvälineitä tilanteissa, joissa työskennellään korkealla.
- Huomioimalla taakan paino myös raaka-aineiden hankinnassa.
- Huomioimalla ergonomiset näkökohdat kalusteiden ja työvälineiden hankinnassa.

Lämpötilat

Jos työpaikan ilman lämpötila teknisistä toimista huolimatta ylittää 28 °C, työnantajan on rajoitettava työntekijöiden altistumisaikaa kuumalle. Suositusten mukaan yhden työskentelyjakson pituus saa olla enintään 50 minuuttia tunnissa, jos työpaikalla ilman lämpötila on 28–33 °C. Jos lämpötila ylittää 33 °C, pisin yhtämittainen työskentelyjakso saa olla enintään 45 minuuttia tunnissa. Näissä tilanteissa työntekijän olisi siis voitava tehdä työtä 10–15 minuuttia tuntia kohden viileämmässä työtilassa, tai vaihtoehtoisesti tauottaa työtään viileässä.

Lämpöolojen arvioiminen on työterveyshuollon työpaikkaselvityksen oleellinen osa, ja työnantajan on varmistettava, että se on tehty riittävän kattavasti. Työnantajan tulee pääsääntöisesti teknisin ratkaisuin yrittää estää työntekijän terveydelle haitallista kuuma- tai kylmäkuormitusta. Jos se ei ole mahdollista, tulee kuormitus katkaista työtä tauottamalla.



Lisää tietoa löydät täältä: <https://ttk.fi/tyo-turvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/fysikaaliset-kemialliset-ja-biologiset-tekijat/#lampoolot>

Ääniympäristö ja melu

Melun aiheuttama huonokuuloisuus kehittyä vähitellen ja huomaamatta. Vaurioitumista edeltää kuulon väsyminen, joka voi ilmetä huminana, vaikeutena kuulla heikkoja ääniä tai saada selvää toisen puheesta. Valtioneuvoston asetuksessa säädetään meluallistuksen toiminta- ja raja-arvot.

Lisää tietoa työpaikan melun aiheuttamista haitoista ja meluntorjunnasta:

<https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoympariston-turvallisuus/fysikaaliset-kemialliset-ja-biologiset-tekijat/#melu>

Melun voimakkuus ilmoitetaan desibeleinä (dB). Normaalin puheen kuuleminen vaikeutuu silloin, kun melutaso ylittää 65 dB. Hotelli- ja ravintola-alan toimisto- ja vastaanotto- töissä suositellaan alle 60 dB:n melutasoa.

Työpaikassa, jossa on musiikkia tai äänitasojen voimakkaita vaihteluja, altistus mitataan tai lasketaan 40 tunnin keskiäänitason mukaan. Alan muissa työpaikoissa se voidaan mitata kahdeksan tunnin työpäivän meluannoksena.

Kahdeksan tunnin 85 dB:n meluallistusta vastaavat seuraavat melutasot:

88 dB	4 tuntia
91 dB	2 tuntia
94 dB	1 tunti
100 dB	15 minuuttia

Kun valtioneuvoston asetuksen mukaiset toiminta-arvot ylittyvät, on työnantajan säädösten ja käytäntöjen mukaan pyrittävä alentamaan äänitasoja.

Toiminta-arvo 80 dB: Voimakkaimpia äänitasoja pyrittävä alentamaan. Työntekijän saatavilla on työnantajan hankkima kuulonsuojain. Työntekijälle on järjestettävä mahdollisuus käydä kuulontarkastuksessa.

Toiminta-arvo 85 dB: Äänitasojen alentaminen eri keinoja käyttäen. Työntekijän on käytettävä työnantajan hankkimaa henkilökohtaista kuulonsuojainta. Työntekijälle on järjestettävä kuulontarkastus määräajoin.

Päivittäisen meluallistuksen raja-arvo on 87 dB, jota työpaikalla ei saa ylittää. Tätä raja-arvoa mitattaessa otetaan huomioon kuulonsuojaimen vaimentava vaikutus.



Melun vähentäminen

Hotelleissa ja ravintoloissa tilojen melutaso vaihtelee paljon. Melutasoon vaikuttavat niin asiakkaat, musiikki kuin koneet ja itse työtehtävät.

Ravintolasalissa melua aiheuttavat asiakkaat ja musiikki. Tila- ja äänentoistojärjestelyillä voidaan musiikkimelua ohjata pois työntekijöiden työskentelyalueelta. Musiikin äänenvoimakkuuden vähentämisen lisäksi ääntä voidaan jakaa tasaisemmin ja rumpujen ääntä vaimentaa.

Keittiössä koneet, tiskaus ja astioiden käsittely voivat tuottaa melua. Koneiden valinnalla, suojauksella ja käyttämisellä sekä pintamateriaalien valinnalla voidaan torjua haitallista melua.

Työpaikalla on käytettävä tai voitava käyttää kuulonsuojaimia meluallistuksen perusteella.

Esimerkiksi astianpesussa ja eräissä muissa keittiön työvaiheissa kuulonsuojainten käyttö on suositeltavaa ja jatkuvassa, voimakkaassa melussa velvoittavaa työnantajan päätöksen tai toiminta-arvojen mukaisesti.

Valaistus

Puutteellinen valaistus tai näkemisen vaikeudet voivat aiheuttaa silmien rasittumista tai muita oireita. Näkökykymme vaihtelee yksilöllisesti ja myös muuttuu iän myötä.

Valaistusvoimakkuuden yleiseksi tasoksi riittää yleensä 300–500 luksia ruokaravintolassa, keittiöissä ja hotellin vastaanotossa. Keittiötyössä ruoanvalmistukseen riittävä valaistusvoimakkuus saavutetaan täydentämällä yleisvalaistusta tarvittaessa kohdevalaistuksella.

Asiakastiloissa valaistus liittyy myös asiakkaiden viihtyvyyteen. Seurusteluravintolois-

sa ja yökerhoissa työntekijöiden työskentelyalueen kohdevalaisimilla saavutetaan yleensä riittävä valaistus.

Näyttöpäätetyössä valaistusvoimakkuudeksi suositellaan keskeisellä työalueella noin 500 luksin tasoa ja ympäristön työtilassa 200–300 luksin tasoa.

Kemialliset aineet

Hotelli- ja ravintola-alalla käytettävät kemikaalit ovat suurelta osin puhdistus- ja siivousaineita. Työnantaja kokoaa työpaikalla käytettävistä kemikaaleista luettelon, johon kirjataan niiden ominaisuudet ja vaarallisuus.

Saunan, uima-altaan ja muiden vastaavien tilojen siivoamiseen on oltava selkeät työ- ja suojavälineohjeet. Työnantajan tulee selvittää työskentelyn haitta- ja vaaratekijät sekä hankkia suojaamiseen tarvittavat välineet. Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes antaa tietoja kloorin käytössä muun muassa uimahalleille, kylpylöille ja kuntoutuslaitoksille.

Ravitsemisalalla työympäristön puhtaus ja hyvä henkilökohtainen hygienia ovat perusasioita.

Käsienpesupaikkoja tulee olla riittävästi, ja niissä on oltava saippuapohjaista pesuainetta annostelijassa sekä kertakäyttöpyyhkeitä.

Tupakansavu

Ympäristön tupakansavu on syöpävaarallinen aine, ja työntekijöiden turvallisuuden vuoksi tupakointia rajoitetaan hotelleissa ja ravintoloissa.

Ravintolan sisätiloissa tupakointi on tupakalain mukaan kiellettyä. Ravintolassa voi

olla erillinen tupakointitila, jossa ruoan ja juoman nauttiminen ja tarjoilu ovat kiellettyjä. Järjestyksen, turvallisuuden sekä palo- ja pelastustoimen kannalta välttämätön työskentely tupakointitilassa on mahdollista. Esimerkiksi tupakointitilan siivous on sallittu tilan huolellisen tuulettamisen jälkeen.

Kemikaalien mukana annetaan käyttöturvallisuustiedote, jonka tietojen ja käyttöohjeiden perusteella työnantaja opastaa työntekijöitä.

- Siivous- ja puhdistusaineiden käyttö edellyttää yleensä suojakäsineitä, ja niiden käyttö on välttämätöntä käsiteltäessä emäksisiä pesuaineita (pH-arvo yli 10).
- Neutraalit tai heikosti emäksiset (pH 6–10) voivat kuivattaa ihoa jatkuvassa käytössä, mutta kuivumista voidaan estää tai vähentää käsivoiteella.
- Happamia puhdistusaineita (pH 0,5–2) käytettäessä on suojauduttava käsinein ja silmäsuojuksin.
- Liuottimien kanssa työskenneltäessä on käytettävä suojakäsineitä ja tarvittaessa hengityssuojaimia.

Hotellien ja muiden majoitusliikkeiden majoitushuoneissa tupakointia ei ole kielletty, mutta sitä on rajoitettu. Tupakointi voidaan sallia enintään 10 prosentissa asiakkaiden majoitushuoneista (prosenttisääntö). Huoneiden lukumäärästä riippumatta tupakointi voidaan kuitenkin sallia aina kolmessa majoitushuoneessa (minimisääntö).

Biologiset vaarat

Biologiset vaaratekijät ovat biologista alkuperää olevia epäpuhtauksia työympäristössä. Niitä ovat bakteerit, virukset, hiiva- ja homesienet sekä loiset. Biologiset tekijät eivät useinkaan ole näkyviä, joten niiden aiheuttamia riskejä ei aina havaita. Esimerkiksi vuonna 2020 alkanut Covid 19 -pandemia oli biologinen vaara, joka vaikutti myös hotelli- ja ravintola-alan toimintaan.

Jos hotellin tai ravintolan toimintaan voi liittyä altistumista biologisille vaaratekijöille,

on työnantajan selvitettävä ja tunnistettava nämä vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle sekä päätettävä tarvittavista toimista.

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan vältettävä haitallisen biologisen tekijän käyttöä ja korvattava se käyttöoloiltaan vaarattomalla tai terveydelle vähemmän vaarallisella tekijällä.

Työnantajan on tarvittaessa huolehdittava siitä, että työntekijät saavat tietoa ja opastusta

- biologisten tekijöiden mahdollisista terveysvaaroista
- varoimista altistumisen ehkäisemiseksi
- hygieniavaatimuksista
- suojainten ja suojavaatetuksen käytöstä
- toiminnasta vaaratilanteissa
- vaaratilanteiden estämisestä.



Työnantajan on pidettävä luettelo työntekijöistä, jotka altistuvat vakavan vaaran tai vakavan sairauden ihmiselle aiheuttaville biologisille tekijöille. Luettelo on säilytettävä vähintään kymmenen vuotta ja erikseen määritellyissä tapauksissa 40 vuotta.

Työmatkaturvallisuus

Työpaikka voi yrittää vaikuttaa sekä kiinteistön että yleiseen liikenneväylästäön ja -järjestelyihin.

Lue lisää työmatkojen turvallisuudesta:
<https://ttk.fi/julkaisu/turvallisesti-tyolli-kenteessa-toimintamalleja-ja-vinkkeja-tyoyhteisöille/#adc1adb6>

Tapaturmavakuutus

Työnantaja vastaa tapaturmavakuutuksen ottamisesta työntekijöilleen. Hotelli- ja ravintola-alan työntekijät ovat lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piirissä, jossa vakuutus kattaa työpaikalla ja työmatkoilla tapahtuvat tapaturmat.

Korvauksen saamiseksi on tärkeää, että tapaturmista ja vahingoista ilmoitetaan heti ensiavun jälkeen työnjohdolle, joka tekee siitä edelleen tapaturmailmoituksen vakuutusyhtiölle. Työntekijän tulee tarkistaa, että lääkäri on kirjannut heti ensikäynnillä oikeat ja tarkat tiedot, koska tämä varmistaa asian oikean käsittelyn vakuutusyhtiössä.

Jos työntekijälle sattuu työtapaturma:

- Ilmoita tapaturmasta työnantajalle työpaikallasi sovitujen käytäntöjen mukaisesti niin pian kuin mahdollista. Saat korvausasian vakuutusyhtiössä vireille työnantajasi tekemällä vahinkoilmoituksella.
- Varmista, että ilmoitukseen kirjoitettava kuvaus sattuneesta tapaturmasta vastaa omaa käsitystäsi siitä, mitä tapahtui.
- Mene lääkäriin heti tai mahdollisimman pian, mikäli vamma aiheuttaa oireita, jotka eivät häviä muutaman vuorokauden sisällä. Usein riittää myös soitto etälääkäripalveluun, jossa terveydenhuollon ammattihenkilö arvioi hoitoon hakeutumisen tarpeen ja kiireellisyyden.
- Varmista, että lääkäri kirjaa tapaturmaa koskevat tiedot oikein ja että ne vastaavat sinulle sattuneen tapaturman kulkua ja tapahtumaolosuhteita.

Vaikeista vammoista on työnantajan aina ilmoitettava viranomaisille.

Kuormitus

Työnantajan velvollisuudet

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on työn suunnittelussa ja mitoituksessa otettava huomioon työn vaatimukset, jotta työn kuormitustekijöistä aiheutuva haitta tai vaara voidaan välttää tai sitä voidaan vähentää. Säännöksen tarkoituksena on löytää tasapaino työn vaatimusten ja työntekijöiden edellytysten välille. Alalla on paljon käsin tehtävää työtä, joten oletettu ja/tai toteutunut asiakasmäärä ohjaa osaltaan henkilöstösuunnittelua ja sen muutoksia.

Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan toimintavelvollisuus silloin, kun yksittäisen työntekijän todetaan kuormittuvan työssään fyysisesti, psyykkisesti tai sosiaalisesti tervettä vaarantavalla tavalla.

Työnantaja voi havaita näitä ylikuormittumisen piirteitä ja ryhtyä toimiin, mutta työntekijä voi myös itse kertoa tilanteestaan työnantajalle. Työntekijän luvalla voi myös työsuojeluvaltuutettu, toinen työntekijä tai työterveyshuolto välittää tiedon kuormittumisesta työnantajalle. Kuormittumista koskeva menettelytapa voi olla esimerkiksi osa työsuojelun toimintaohjelmaa.

Työnantajan toimintavelvollisuus tarkoittaa tilanteen selvittämistä ja tervettä vaarantavan työkuormituksen poistamista tai vähentämistä.

Työnantaja voi käyttää selvittämisessä tukenaan työterveyshuoltoa tai muuta asiantuntijaa. Työn henkisten kuormitustekijöiden selvittämisen haasteellisuus johtuu muun muassa siitä, että työntekijät voivat kokea saman tilanteen tai tekijän täysin eri tavalla.



Työnantaja voi vähentää tai poistaa kuormitustekijöitä esimerkiksi

- työ-, työaika- ja työvuorojärjestelyillä, uudella työtehtävällä
- työntekijän opastuksella, ohjauksella, koulutuksella
- työn määrä- tai laatuvaatimusten muutoksella, työmenetelmän muutoksella
- henkilöstöpoliittisilla järjestelyillä tai kuntoutuksella edistämällä hyvää työilmapiiriä säännöllisin työyhteisökokouksin ja osallistamalla henkilöstöä työpaikan kehittämiseen.

Työntekijä ja kuormituksen vähentäminen

Kiire on lisääntynyt työpaikoilla ja kasvattanut työn kuormittavuutta. On tärkeää, että jokainen pyrkii osaltaan vähentämään kuormitusta pitämällä säännöllisiä taukoja sopimusten mukaisesti sekä huolehtimalla riittävästä unesta, levosta ja ravinnosta. Myös harrastukset ja

muut mielenkiinnon kohteet vapaa-ajalla auttavat vähentämään kuormitusta.

Työpaikoilla keinoja kuormituksen hallintaan voivat myös olla työhön keskittyminen, osaamisen kehittäminen tai kevyt taukojumppa, jossa tehdään työn vastaliikkeitä, sekä erilaiset rentoutustekniikat.

Jos työtilanne tuntuu edelleen kuormittavalta, työntekijän tulisi hakea apua juttelemalla asiasta esihenkilön tai työsuojeluvälitöiden kanssa. Yhdessä voidaan miettiä ratkaisuja tilanteen muuttamiseksi.

Työsuojelun yhteistoimintajärjestelmä voi myös auttaa psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa muun muassa

- laatimalla menettelytapaohjeita, ehdottamalla toimintaperiaatteita ja henkilöstöpoliittisia ratkaisuja
- järjestämällä tilaisuuksia ja koulutuksia
- tekemällä havaintoja ja ilmoituksen kuormitusepäilystä työpaikalla sovitun menettelytavan mukaisesti
- ehdottamalla yksilökohtaisia ja yhteisiä järjestelyjä.

Fyysinen kuormitus

Hotelli- ja ravintola-alan työt ovat fyysisiä. Työssä kävellen, seistään, nostetaan ja kannetaan taakkoja sekä tehdään töitä käsillä. Työ vaatii myös voimankäyttöä, puristamista, kurottelua ja kumartumista.

Töissä tai työtavoissa voi olla myös tekijöitä kuten toistoa, yksipuolisuutta ja staattisuutta, jotka kuormittavat ja voivat osaltaan aiheuttaa työntekijälle haittaa ja vaaraa. Työntekijöillä on fyysisestä ponnistelusta

johtuvia työtapaturmia, rasitusvammasta aiheutuvia ammattitautteja sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksia.

Työturvallisuuslaki velvoittaa kiinnittämään huomiota muun muassa työpisteen mitoitukseen, ergonomiaan sekä työasentoihin ja -liikkeisiin. Työtila, tilan käyttö, kalusteet ja työvälineet muodostavat työtehtävien ergonomisen perustan.

Työasentoihin ja työliikkeisiin vaikuttavat työtehtävä, työpiste ja henkilökohtainen työtapa. Kuormittumiseen vaikuttavat lisäksi työmäärä, työn aikapaine, työaika ja tauotus.

Ergonomista osaamista voidaan lisätä työpaikalla annettavalla ohjauksella, ja usein työterveyshuolto tarjoaa myös työn ergonomian selvittämiseen ja opastukseen liittyviä palveluja.

Minimoidaksesi fyysisen kuormituksen aiheuttamat haitat muista

- pitää lakisääteiset tauot
- syödä säännöllisesti päivän aikana
- juoda riittävästi, varsinkin kuumuudessa työskennellessäsi
- levätä riittävästi ilta- ja yötyövuoroaikoina
- tasapainottaa mahdollisia ylitöitä ylimääräisillä vapaila.

Työtasot

Samalla kiinteällä työtasolla voi työskennellä hyvin eri pituisia työntekijöitä. Kun pituuserot heidän välillään ovat useita kymmeniä senttejä, on mietittävä, miten hyvä työasento voidaan tarjota joustavasti. Pysyviä ratkaisuja ovat säädettävä työtaso tai usea erikorkuinen työtaso työskentelytilassa. Tilapäisenä ratkaisuna toimi esimerkiksi leikkuulaudan asettaminen työtason korokkeeksi.

Työtehtävä vaikuttaa tason korkeuteen. Huomattava osa työtehtävistä sopii tehtäväksi tasolla, joka on hieman kyynärtasoa alempana tai sen korkeudella. Jos työssä tarvitaan voiman käyttöä tai vaikkapa jae-



taan ruokaa, työskentelytason tulee olla selvästi kyynärtasoa alempana.

Työn kohde sijoitetaan suoraan eteen. Yleisimmät työvälineet ja tarvikkeet sijoitetaan alueelle, johon ylettyy kurottelemana.

Alalla on paljon käsin tehtävää työtä ja erilaisia työtehtäviä, joihin voidaan soveltaa ergonomista yleisohjetta: pidä ranteet suorina, käsivarret lähellä vartaloa, selkä suorana ja käänny jaloilla vartalon kiertämisen sijaan.

Kiinteän työskentelypaikan joustava lattia tai mattomateriaali vähentää jalkojen ja selän kuormitusta. Työn salliessa voidaan seisomatyötä keventää istuma-seisomatuella. Kuormitusta voidaan vähentää myös istahtamalla, vaihtelemalla työtehtäviä tai säännöllisellä ja riittävällä tauotuksella.

Nostot ja siirrot

Hyvän nosto- ja siirtotekniikan osaaminen on alan työskentelyn perusasioita. Nostoissa ja siirroissa suositellaan käytettäväksi mahdollisimman paljon apuvälineitä, kuten nostolaitteita varastoissa tai rullatasoja ja erilaisia vaunuja keittiössä tai ravintolasalissa.

Opettelemalla hyödyntämään säännöllisesti apuvälineitä vältät turhaa fyysistä kuormitumista, vahinkoja ja tapaturmia. Jos apuvälineitä ei ole tarvittaessa saatavilla, tee nostot yhdessä työkaverisi kanssa.

Taakan enimmäispainosta ei ole raja-arvoa säännöksissä. Raskas taakka suositellaan sijoitettavaksi hyllyssä vyötärön korkeudelle, jolloin noston voi tehdä turvallisemmin.

Painavien taakkojen määrää voidaan pienentää hankkimalla pienempiä tai kevyempiä eriä tai pakkauskokoja.

Kun nostat

- ota tukeva ote taakasta
- pidä taakka lähellä vartaloa
- nosta rauhallisesti
- liiku jaloillasi (painonsiirto), vältä ylävartalon kiertoa.

Jos nostat hartiatason yläpuolelta, laske taakka ensin rinnalle ja sitten vasta tasolle.

Katso video käsin tehtävien nostojen ergonomiasta: https://www.youtube.com/watch?v=DY4TK1nRF_4

Psykososiaalinen kuormitus

Hotelli- ja ravintola-alan töissä tarvitaan monenlaista osaamista – sekä kokonaisuuksien että lukuisten yksityiskohtien hallintaa.

Asiakastyöskentely edellyttää vuorovai-
kutustaitoja, havainnointia, muistamista ja yleensä riipeyttä. Työssä voi olla useita samanaikaisia tehtäviä, ja toistuvat keskeytykset ovat yleisiä.

Työ koetaan usein innostavaksi, mutta on tilanteita, jolloin työntekijä huomaa työskentelevänsä oman suorituskyvyn rajoilla. Tällöin puhutaan työn psyykkisistä kuormitustekijöistä.

Jokainen työntekijä kuormittuu omalla tavallaan. Ihmisen kokonaiskuormitukseen vaikuttavat työn lisäksi muun muassa oma toimintakyky, stressin sietokyky, motivaatio, arvot, uskomukset ja elämäntilanne.

Lisäksi siihen vaikuttavat monet työn ulkopuoliset tekijät, jotka voivat joko lisätä tai heikentää terveyttä ja työkykyä.

Terveyden ja työkyvyn kannalta on tärkeää, että työn vaatimukset ja työntekijän edellytykset ovat tasapainossa. Joskus työtä voi olla liian vähän (alikuormitus) ja toisinaan liikaa (ylikuormitus).

Sekä jatkuva ali- että ylikuormitustila voi vaikuttaa terveyteen ja työkykyyn. Työn psyykkisinä kuormitustekijöinä hotelli- ja ravintola-alalla voidaan pitää

- työn sisältöä, työtehtävää ja sen selkeyttä, työmäärää ja -tahtia
- työhön liittyvää havainnointia ja muistamista
- vaikutusmahdollisuuksia asiakas- ja työtilanteissa sekä työjärjestelyissä
- työssä kehittymistä
- vastuuta työstä ja taloudesta.

Ajoittaisesta kuormittavasta työtilanteesta selviytyminen koetaan yleensä ammattitaidon kehittymisenä ja myönteisenä asiana, mutta jatkuva ylikuormitus työssä voi aiheuttaa terveydelle haittaa ja vaaraa.

Ylikuormittuminen voi ilmetä työssä esimerkiksi

- tehdyn työn määrän ja laadun vaihteluna ja muutoksena, hävikkinä
- sairastumisena
- keskittymisen vähenemisenä, unohtamisena, virheinä, tapaturmaherkkyytenä
- käyttäytymisen, olemuksen ja ulkoasun muutoksena
- sairauspoissaoloina ja työtapaturmina.



Alikuormitus näkyy siinä, että työssä ei ole juuri tekemistä tai tehdään jotain perustehtävän kannalta toisarvoista. Liian helppo tai tuttu työ voi johtaa työhön kyllästymiseen. Työnantajan tulisi tällöin pohtia, miten työntekijän ammattitaitoa ja osaamista voidaan paremmin hyödyntää.

Työyhteisön tilan tai ilmapiirin selvityksiin sisältyy usein kysymyksiä kuormittumisesta tai stressistä.

Ne kuvaavat työpaikan, tiimin ja työntekijöiden tuntemuksia. Jos selvitys osoittaa, että ylikuormittuneisuutta on paljon, on aiheellista selvittää asiaa ja ryhtyä tarvittaessa toimiin.

Sosiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työyhteisön toimivuutta ja keskinäistä ilmapiiriä. Niitä pidetään henkilöstön työkyvyn yleisenä edistäjänä, ja ne ehkäisevät ennalta myös epäasiallista kohtelua.

Työyhteisön toimivuuteen vaikuttavat muun muassa johtaminen, työn organisointi, työjärjestelyt, työnjako, sisäinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Lisäksi siihen vaikuttaa työpaikan kulttuuri: millainen toiminta on työpaikalla sallittua ja millainen ei ole.

Työyhteisön toimintaa ja henkilöstön hyvinvointia tukevat tutkimusten mukaan myös:

- perustehtävän, työjärjestelyjen ja sisäisen yhteistyön selkeys
- johtamisen oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus
- keskinäinen luottamus, avoin tiedonkulku ja vuorovaikutus
- toisten arvostaminen ja kannustaminen sekä työntekijöiden osallistumismahdollisuus.

Työntekijän kokemaan työhyvinvointiin saattavat vaikuttaa monet työsuhteeseen ja työjärjestelyihin liittyvät asiat, jotka eivät kuulu työturvallisuuslain soveltamispiiriin.

Edellisten kuormitustekijöiden lisäksi työntekijät voivat kokea eettistä kuormitusta. Lisää tietoa eettisestä kuormituksesta työssä: <https://ttk.fi/tuote/eettinen-kuormitus-tyossa/#adcladb6>

Voimme kohdata työssä tilanteita, joissa emme tiedä, mikä olisi oikea tapa toimia. Lisäksi voimme joutua tilanteisiin, joissa tiedämme, mikä olisi oikea ja paras ratkaisu,

mutta emme jostain syystä pysty toimimaan tämän mukaisesti.

Molemmat kuvaavat eettisiä haasteita, jotka voivat aiheuttaa stressiä ja kuormittuneisuutta. Eettisen kuormituksen ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi on keskeistä, että työpaikoilla tiedostetaan työhön liittyvät eettiset ulottuvuudet ja ongelmille altistavat rakenteet. Tärkeää on myös tukea eettisemmän työyhteisön syntymistä.

Seksuaalinen häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Työturvallisuuslaki määrää, että työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen vaaraa.

Häirintänä ja muuna epäasiallisena kohteluna voidaan pitää

- jatkuvasti toista loukkaavaa käyttäytymistä
- sukupuolista häirintää tai ahdistelua
- työsuorituksen tai henkilöön kohdistuvaa jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua, mitätöimistä tai työyhteisöstä eristämistä
- työvelvoitteiden laiminlyöntiä.

Sopivan ja sopimattoman käyttäytymisen rajat määrittelee työpaikan henkilöstö. Jos joku kokee työpaikalla käytettävän ”huumorin” loukkaavaksi, siitä on luovuttava.

Työpaikalle eivät kuulu myöskään huutaminen, raivoaminen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvien asioiden käsittely. Kohteena tai tekijänä voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen, ja tilanearviossa on

oleellista, että kohde ei mielestään pysty puolustamaan itseään. Työnantajan velvollisuus on puuttua asiaan ja lopettaa epäasiallinen kohtelu.

Jos työntekijä kokee epäasiallista kohtelua työtovereiltaan tai yrityksen asiakkailta, hänen tulee ilmaista häiritsijälleen selkeästi, ettei hyväksy sitä. Avukseen hän voi ottaa tukihenkilön kuten esihenkilön, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, työntekijän tulee ilmoittaa asiasta esihenkilölleen. Jos taas esihenkilö kohtelee alaistaan epäasiallisesti, ilmoitus tulee tehdä tämän esihenkilölle.

Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus toimia, kun hän on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

Työnantaja voi havaita tilanteen itse, saada asiasta tiedon epäasiallisesti kohdellulta tai muulla työpaikalla päätetyllä tavalla. Työnantajan on ryhdyttävä toimiin tilanteen selvittämiseksi ja epäkohdan poistamiseksi.

Työpaikalle voidaan laatia toimintaohje epäasiallisen kohtelun varalle. Esimerkki:

Toimi seuraavasti:

- Ilmoita epäasiallisesti kohtelevalle, että et hyväksy epäasiallista kohtelua, ja pyydä toista lopettamaan. Täsmennä tarvittaessa, mitä epäasiallisuus mielestäsi on.
- Kerro ilmoittavasi asiasta esihenkilölle, jos toinen jatkaa epäasiallista kohtelua.
- Ilmoita esihenkilölle, jos kohtelu jatkuu.

- Esihenkilöllä on ilmoituksen saatuaan velvollisuus selvittää tilanne ja tehdä tarvittavat päätökset.

Työnantaja voi selvittää tilanteen ja tapauksen kulkua esimerkiksi keskustelemalla eri osapuolien kanssa. Kuulemansa pohjalta työnantaja arvioi, onko toimittu työvelvoitteen, työpaikan ohjeiden tai pelisääntöjen mukaisesti. Työnantajan ja osapuolten yhteisessä kokouksessa voidaan täsmentää työvelvoitteita ja päättää toiminnasta työpaikalla. Työnantajan on seurattava tilannetta jatkossa ja puututtava välittömästi häirinnän tai epäasiallisen kohtelun toistumiseen.

Alan luonteesta johtuen työntekijät kohtaavat seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta muita aloja enemmän. Työnantajan on huolehdittava myös siitä, että työntekijöillä on tiedossaan toimintamalli, jolla puututaan asiakkaiden taholta tulevaan seksuaaliseen häirintään ja sopimattomaan käytökseen.

Työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluvat mm. päätökset työn järjestelyistä, työtehtävien sisällöstä, menettelytavoista työssä ja työajoista. Ne ovat työpaikan toiminnan perusedellytyksiä. Työnantajan asiallinen päätös, palaute tai kurinpidollinen toimenpide eivät ole epäasiallista kohtelua.

Lue lisää seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä työpaikalla: <https://ttk.fi/julkaisu/ohjeistus-seksuaalisen-ja-sukupuoleen-kohdistuvan-hairinnan-ehkaisyyn-ja-toimintaan-ongelmatilanteissa/#adc1adb6>

Työstä elpyminen

Työehtosopimuksen mukaisten taukojen lisäksi työn kuormitustekijät voivat edellyttää fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisesta kuormituksesta elpymistä. Elpymisen tarve ja tavat voidaan arvioida työterveyshuollon työpaikkaselvityksen tai työn haitta- ja vaaratekijöiden käsittelyn yhteydessä.

Fyysistä kuormittumista voidaan purkaa elpymisliikunnalla, jolla tarkoitetaan työn lomaan sovitettavia lyhyitä työn vastaliikkeitä esimerkiksi venytyksiä kuormittavan työvaiheen jälkeen. Elpymisliikunta on yleensä helpointa yksilöllisesti. Sopimuksen mukaisia taukoja voi käyttää myös aktiiviseen elpymiseen, kuten esimerkiksi taukojumppaan tai pieneen lenkkiin ulkona.

Työntekijöiden on hyvä muistaa, että myös psykososiaalinen kuormittuminen vaatii aikaa elpymiselle. Työn vastapainoksi kannattaa etsiä itseä parhaiten virkistäviä ja rentouttavia tapoja. Elpymistä voidaan edistää esimerkiksi viettämällä aikaa läheisten kanssa tai harrastamalla itselle innostavia asioita.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että myös toisen, vähemmän kuormittavaan työn tekeminen vaihdellen kuormittavan työn kanssa on elvyttävää.

Työn kuormittavuutta voit arvioida käyttämällä kuormitusvaaka-sovellusta: <https://ttk.fi/julkaisu/kuormitusvaaka/#adc1adb6>

Varautuminen onnettomuuksiin



Pelastussuunnitelma

Työpaikoilta edellytetään vaaratilanteiden ehkäisemistä omatoimisesti sekä varautumista toimenpiteisiin, joilla pelastetaan ja suojellaan henkilöitä, omaisuutta ja ympäristöä.

Pelastuslaki velvoittaa alan työpaikkoja varautumaan tulipaloon ja onnettomuuksiin. Laki velvoittaa laatimaan pelastussuunnitelman hotelliin ja muuhun majoitustilaan, jossa on yli 10 majoituspaikkaa, sekä yli 50 asiakaspaikan ravintolaan. Näitä pienempien työpaikkojen työntekijöille on annettava tarpeelliset ohjeet ja toimenpiteet tulipalon ja muun vaaran varalta.

Pelastussuunnitelma perustuu ennakoitavien vaaratilanteiden ja niiden vaikutusten selvittämiseen. Esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alalla pidetään tulipalon vaaraa suurempana valmistuskeittiössä kuin kahvilassa. Selvityksen pohjalta tehdään tarvittavat suunnitelmat, toimenpiteet ja järjestelyt.

Pelastussuunnitelma on pidettävä ajan tasalla. Työntekijöiden valmiutta pelastustoi-

mintaan voidaan ylläpitää ja lisätä alkusammutuskaluston käytön, pelastautumisen ja hätäpoistumisen opastuksella, harjoittelulla ja kertauksella.

Pelastussuunnitelman laatimiseen ja tulipaloon varautumiseen saa neuvoja ja ohjeita pelastuslaitoksilta ja vakuutusyhtiöistä.

Lisää tietoa pelastussuunnitelman laatimisesta löydät Suomen pelastusalan keskusjärjestön, SPEK:n sivuilta: <https://www.spek.fi/turvallisuus/pelastussuunnitelma/>

Ensiapuvalmius

Työturvallisuuslain mukaan työpaikoilla on ylläpidettävä ensiapuvalmiutta. Työnantajan on huolehdittava sekä hotellin ja ravintolan työntekijöiden että asiakkaiden ensiavun järjestämisestä.

Joka työvuorossa tulee olla riittävä määrä ensiapukoulutuksen saanutta henkilöstöä. Määrään vaikuttavat toimipaikan koko ja luonne, tapahtuneet sairastumiset ja tapaturmat.

Työnantajan on arvioitava työpaikkaselvityksessä työterveyshuollon kanssa ensiaputarve. Tietojen pohjalta työnantaja päättää ensiapukoulutukseen ja kertauskoulutukseen osallistuvien määrästä sekä muista ensiapujärjestelyistä.

Työnantaja voi järjestää henkilöstölleen ensiapukoulutusta työterveyshuollon kanssa, jos työterveyshuollossa työskentelee pätevä ensiapuopettaja. Vaihtoehtoisesti kurssin voi tilata Suomen Punaiselta Ristiltä tai muulta ensiapukoulutusta tarjoavalta taholta.

Ensiapukoulutuksissa noudatetaan Suomen Punaisen Ristin suosituksia. Koulutus tapahtuu pääosin käytännön harjoituksia tehden. Sisällöissä otetaan huomioon kohderyhmän ja osallistujien erityistarpeet. Esimerkiksi osana ensiapukoulutusta voi olla myös työstä ja työtilanteesta johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarjottava neuvonta ja ohjaus.

Työntekijät voivat myös oma-aloitteisesti hakeutua ensiapukursseille, joita useat kansalaisjärjestöt järjestävät.

Työpaikalla tulee olla helposti saatavilla tiedot hälytysnumeroista ja ensiapukoulu-
tetuista työntekijöistä.

Lisäksi kaikille työntekijöille on annettava ohjeet siitä, mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä sairastumisen tai tapaturman sattuessa.

Ensiaputarvikkeet ja -kaappi

Työpaikalla on oltava ensiapua varten asianmukaiset ensiaputarvikkeet, jotka työnantaja hankkii. Työterveyshuollolta saa tietoa kaappiin tarvittavista tarvikkeista.

Yhteydenpitovälineet

Erityisesti suurissa hotelleissa ja ravintoloissa asiakkaiden ja omasta turvallisuudesta huolehtiminen edellyttää hyvää ja jatkuvaa viestintää. On pystyttävä nopeasti kertomaan poikkeustilanteista ja hälyttämään apua. Lisäksi mahdollisesti etäällä työskentelevien ja yksin työskentelevien turvallisuudesta on huolehdittava.

Älypuhelin on nykyisin tavallisin yhteydenpitoväline. Sen lisäksi käytössä voivat olla radiopuhelimet, kuulokkeet tai korvanapit.

Jotta työskentely hotellissa ja ravintolassa on turvallista, työntekijän tulee keskittyä omiin töihin ja ympäristön tapahtumiin –
käytä siis puhelinta vain työasioissa.

Toimi vahingon sattuessa näin:

- 1. Tee tilannearvio ja pyri selvittämään, mitä on tapahtunut.**
- 2. Selvitä, onko loukkaantuneita, ja arvioi avun tarve.**
- 3. Soita paikalle ensiaputaitoinen henkilö yrityksenne ohjeen mukaisesti. Kerro tapahtuneesta aina työvuoron esihenkilölle.**
- 4. Tee tarvittaessa hätäilmoitus soittamalla numeroon 112.**
 - Kerro mitä on tapahtunut: onnettomuus vai sairaskohtaus.
 - Kerro tapahtumapaikka mahdollisimman tarkasti.
- Onko ihmisiä vaarassa?
 - Vastaa selkeästi kysymyksiin.
 - Katkaise puhelu vasta luvan saatua.
 - Opasta auttajat paikalle.
- 5. Aloita hätäensiaputoimet:**
 - Turvaa hengitys ja verenkierto.
 - Tyrehdytä verenvuoto.
 - Aseta tajuton kylkiasentoon. Pidä loukkaantunut lämpimänä.
- 6. Kun ensiaputoimet ovat käynnissä, pyydä tapahtuman mahdollisilta silminnäkijöiltä yhteystiedot. Tärkeintä on kuitenkin aina loukkaantuneen auttaminen.**

Työterveys

Lakisääteinen työterveyshuolto

Työterveyshuolto edistää turvallista ja terveellistä työn tekemistä sekä ehkäisee terveyshaittoja, työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään henkilöstölle työterveyshuollon, kun työntekijöitä on yksi tai enemmän riippumatta tehtävistä työtunneista tai työsuhteen kestosta.

Työnantajalla on oltava sopimuksen lisäksi työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Toimintasuunnitelma tulee tarkistaa vuosittain. Se voi olla myös osa työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta asiakirjaa.

Lakisääteinen työterveyshuolto painottuu työstä ja työoloista aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen ennaltaehkäisyyn. Tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja turvallisuutta. Lakisääteinen työterveyshuolto ei sisällä sairaanhoitoa, mutta työnantaja voi halutessaan järjestää työntekijöilleen myös sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

Työntekijällä on velvollisuus osallistua terveystarkastukseen, joka on työhön sijoitettaessa tai työn kannalta välttämätön. Työntekijällä on oikeus saada perustellusta syystä selvitys kuormittumisestaan.

Lisää tietoa työterveyshuollosta löydät täältä: <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/työpaikan-tyoterveyspalvelut/#adcladb6>

Päihdeohjelma

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt suosittavat, että työpaikat laatisivat päihdeasioihin toimintamallin. Suosituksen mukaan se käsittäisi päihdeongelmien ennaltaehkäisyä, päihdeasioiden käsittelyä ja hoitoonohjauksen. Keskusjärjestöjen suosituksen mukaan työsuojelutoimikunnassa tai muussa työsuojelun yhteistoiminnassa olisi käsiteltävä nämä asiat ja työterveyshuollon roolia koskevat periaatteet.

Jos työnhakijalle tai työntekijälle tehdään huumausainetestit, on työnantajalla työterveyshuoltolain mukaan oltava kirjallinen päihdeohjelma. Se sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelman hoitoon ohjaamiseksi.

Ohjelma voi olla osa työsuojelun toimintaohjelmaa, muuta työnantajan asiakirjaa tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Päihdeohjelman tehtäväkohtaisia perusteita on ennen hyväksymistä käsiteltävä yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä.

Ammattitauteihin liittyvät yleisimmät altistustekijät ja niiden aiheuttamien ammattitautien lukumäärät vuosittain

	Orgaaniset pölyt ja altisteet	Muiden kemiallisten aineiden käsittelyssä syntyneet ammattitaudit	Aldehydit, ketonit, alkoholit, eetterit ja esterit	Melu	Muu fysikaalinen tekijä
2005	29	11	1	4	0
2006	30	12	5	1	0
2007	20	14	3	7	0
2008	12	21	5	3	0
2009	14	8	6	3	2
2010	17	6	4	2	1
2011	13	8	3	3	1
2012	8	13	4	0	3
2013	11	11	5	0	2
2014	10	12	3	1	1
2015	9	13	5	0	1
2016	5	14	2	2	3
2017	3	12	0	1	3
2018	5	13	0	0	2
2019	8	7	2	0	2
2020	7	6	0	0	5
Yhteensä	201	181	48	27	26

Majoitus- ja ravintola-alalla ammattitautiin asti johtaneita altistumisia on aiheutunut eniten orgaanisesta pölystä, jota on esimerkiksi jauhopöly ravintolassa ja tekstiilipöly huonesiivouksessa. Seuraavaksi eniten ammattitauteja on aiheutunut erilaisista kemikaaleista, joita käytetään pesu- ja puhdistusaineissa sekä melusta, jota on esimerkiksi musiikkimelu ja koneista ja laitteista lähtevä melu. Ravintola- ja hotellityössä tulee myös fysikaalista räsitusä, joka voi aiheuttaa räsitusvammoja, tiettyjä jännesairauksia ja rannekanavaoireyhtymää. Märkätyö voi aiheuttaa ihottumia. Suojavälineiden käyttäminen ehkäisee altistumista ja sairastumista. Tupakointi ravintoloissa kiellettiin vuonna 2007 ja se on johtanut siihen, että tupakansavu ei enää ole yleisimpien altisteiden joukossa.

Ammattitaudit

Ammattitaudiksi todettu sairaus korvataan työtapaturmana. Myös ammattitautiepäily korvataan tapaturmavakuutuksesta. Sairautta hoitaneen lääkärin on tehtävä ilmoitus ammattitaudista tai sen epäilystä työsuojeluviranomaiselle.

Ravintola-alan ammattitaukeista lähes puolet on ihotauteja, joiden aiheuttajana on usein märkätyö, pesuaineet tai elintarvikkeiden, jauhon tai viljan käsittely. Toistotyön aiheuttama räsitusä sairaus on myös alan yleinen ammattitauti. Työhöntulotarkastuksissa voidaan selvittää työntekijän alalle sopivuuden terveydelliset edellytykset.

Työsuojeluvastuu ja työsuojeluyhteistoiminta

Lainsäädäntö määrittelee työnantajan ja työntekijän yleiset ja yhteistyövelvollisuudet. Työturvallisuuslaki velvoittaa heidät yhteistoiminnassa ylläpitämään ja kehittämään työturvallisuutta ja työterveyttä työpaikoilla.

Työpaikalla on oltava järjestettynä työsuojelun yhteistyötoiminta. Työnantajalla tulee olla työsuojelun toimintaohjelma, johon on kirjattu yrityksen työturvallisuuden ja työterveyden tavoitteet, työsuojelun yhteistoiminnan järjestäminen sekä työsuojeluvastuut.

Työsuojeluasiat ovat kaikkien työyhteisöön kuuluvien vastuulla, mutta vastuu ja päätösvalta toteuttavista toimenpiteistä ovat työnantajalla.

Työsuojelutyöhön osallistuvat kaikki hotelleissa ja ravintoloissa työskentelevät. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on tärkeää, että työnantajat ja työntekijät toimivat yhteistyössä.

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita. Niistä kerrotaan työhön perehdyttäessä sekä myöhemmin tarpeen mukaan. Kaikki työntekijät vastaavat siitä, että he eivät toiminnallaan tai tahalliselalla laiminlyönnillään vaaranna itseään tai työtovereitaan eivätkä aiheuta terveydellistä vaaraa. Jos työntekijä havaitsee turvallisuutta vaarantavia epäkohtia, hänen on ilmoitettava niistä viipymättä esihenkilölleen.

Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuna työnantaja ja työntekijät.

- Työnantajaa edustaa työsuojeluyhteistoiminnassa työsuojelupäällikkö, jonka nimeää työnantaja, ellei itse toimi työsuojelupäällikkönä.
- Vähintään 10 hengen työpaikoissa henkilöstö valitsee keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja tälle kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä.
- Lisäksi työpaikkoihin, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava työsuojelutoimikunta.
- Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimikausi on kaksi kalenterivuotta.

Käytännön työsuojeluasioista vastaavat esihenkilöt työnantajan edustajina toimivaltansa mukaan.

Yksittäistä työntekijää tai työntekijäryhmää koskeva asia käsitellään kyseisen työntekijän ja hänen esihenkilönsä kesken. Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua asian käsittelyyn pyydettyään.

Laajempaa työntekijäryhmää koskevat asiat ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään työnantajan kanssa. Työasiat käsitellään työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön kanssa ja yli 20 hengen työpaikoilla työsuojelutoimikunnassa.

Lue lisää työsuojelun yhteistoiminnasta: <https://ttk.fi/tyosuojelun-yhteistoiminta/#adcladb6>

Vuokratyö

Jos hotelli tai ravintola käyttää toiminnassa vuokratyötä, vuokrausyritykselle ja vuokratyön käyttäjäyritykselle (työn vastaanottajayritys) suositellaan, että ne sopivat työturvallisuuteen liittyvät velvollisuutensa.

Vuokratyön käyttäjäyritys vastaa ja huolehtii vuokratyöntekijän työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä työpaikallaan. Lisäksi yritys perehdyttää vuokratyöntekijän työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä tarvittaviin työsuojelu- ja pelastautumistoimenpiteisiin.

Jos hotellissa toimii ulkopuolisia työnantajia, heidän tulee toimia työsuojeluasioissa yhteistoiminnassa siten, että eri osapuolet tuntevat toistensa töihin liittyvät vaara- ja haittatekijät.



Lisää tietoa oppaan aiheista

Työsuojelun asiantuntijayhteisöjä

Työsuojeluviranomaiset

Sosiaali- ja terveysministeriön aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet antavat työsuojeluasioista neuvoja ja ohjeita sekä valvovat, että työpaikoilla noudatetaan työsuojelusäädöksiä ja -määräyksiä.

www.tyosuojelu.fi

Työturvallisuuskeskus TTK

Työturvallisuuskeskus on työmarkkinajärjestöjen hallinnoima organisaatio, joka tarjoaa työsuojelukoulutusta, tiedottaa, tuottaa aineistoa, antaa neuvontaa ja ylläpitää työsuojeluhenkilörekisteriä. www.ttk.fi

Työterveyslaitos TTL

Työterveyslaitos tutkii työoloja ja selvittää niiden yhteyksiä terveyteen ja hyvinvointiin. Se järjestää koulutusta, tarjoaa asiantuntijapalveluja ja julkaisee alan kirjallisuutta. Laitoksella on laaja työsuojelualan kirjasto ja tietopalveluyksikkö. www.ttl.fi

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Hotelli- ja ravintola-alan työmarkkinajärjestöt MaRa ja PAM tekevät työsuojelu- ja yhteistoimintasopimuksia, joissa on sovittu alakohtaisesta työsuojelun yhteistoiminnan

soveltamisesta. Järjestöt tiedottavat ja järjestävät tilaisuuksia ja koulutusta.

www.mara.fi

www.pam.fi

Työsuojelun toimintaohjelman sisältö - esimerkki

Yritys laatii työsuojelun toimintaohjelman omien tarpeidensa perusteella. Malleja työsuojelun toimintaohjelmasta löydät näistä oppaista:

Työsuojelun toimintaohjelmat suurille työpaikoille:
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vas-tuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/tyosuojelun-toimintaohjelma/#adcladb6>

Työsuojelun toimintaohjelmat pienille työpaikoille:
<https://ttk.fi/julkaisu/pienen-tyopaikan-tyosuojelun-toimintaohjelma/#adcladb6>

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilta löydät lisää tietoa mm. työsuojelun asiantuntijayhteisöistä sekä malleja esimerkiksi lomakkeista, työsuojelun toimintaohjelmasta, työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelmasta. Lisäksi löydät sieltä linkkejä hyödyllisille verkkosivuille ja aihetta koskevia säädöksiä.

Hotellin ja ravintolan työturvallisuus

Tämän julkaisun tarkoituksena on tukea työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin sekä työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamista ja edistämistä hotelli- ja ravintola-alan työpaikoilla.

Opas sopii oppi- ja käsikirjaksi hotellien ja ravintoloiden työntekijöille, työsuojelu- ja työterveyshenkilöstölle, esihenkilöille sekä henkilöstön kehittäjille.

