

Työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

**Luovien tuotantojen ja tapahtumien
työturvallisuuden webinaari 17.2.2025**

Petri Pakkanen
erityisasiantuntija
Työturvallisuuskeskus ry



Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

- Motto: Nyt tehdään ennakoivaa työturvallisuus ja -hyvinvointityötä oman työpaikan hyväksi
 - Keskeinen työkalu on vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi (laissa: "vaarojen arviointi")
 - laaja-alaista ja systemaattista vaarojen tunnistamista ja niiden aiheuttamien riskien suuruuden ja toimenpiteiden määrittäystä
 - on jatkuva prosessi
- työn ja työolojen kehittämistarpeet ja työympäristötekijöiden vaikutukset sekä terveydelliset vaikutukset esiin!



Tunnistamattomia vaaroja ei voi hallita!

Miksi?

- Saadaan kokonaisnäkemys vaaroista selvittämällä niitä itse tai yhdessä työterveyshuollon tai muiden asiantuntijoiden kanssa
 - pystytään arvioimaan niiden merkitystä terveydelle ja turvallisuudelle
- Merkityksellisen tiedon tuottaminen päätöksenteon tueksi!
 - voidaan päättää tarvittavista toimenpiteistä ja asettaa tavoitteita
 - riskit toteutuessaan haittaavat ja estävät asetettujen tavoitteiden saavuttamista
- Työsuojelun toimintaohjelman laadinta edellyttää riskien tuntemista ja arviointia
- Työnteon sujuvuus lisääntyy
- Lainsäädäntö velvoittaa (TtL10 §)



Kuvaaja: Sami Kuokkanen


Käsitteitä

Vaara


- Vaaroilla tai vaaratekijöillä tarkoitetaan työssä esiintyviä tekijöitä, ominaisuuksia tai ilmiöitä, jotka voivat aiheuttaa haitallisen tapahtuman, kuten
 - tapaturman,
 - onnettomuuden,
 - sairauden, ammattitaudin tai
 - fyysistä tai psykososiaalista kuormittumista.
- Vaaratekijöitä ovat esimerkiksi melu, liukkaat lattiat, jatkuva kiire tai huono työasento.

Riski

- Riski on vaaratilanteen aiheuttamien vahinkojen vakavuuden ja todennäköisyyden yhdistelmä.
- Riski kuvaa vaaran suuruutta.

1. 

Tapahtuman todennäköisyys	Seurausten vakavuus		
	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Epätodennäköinen	1. Merkityksetön riski	2. Vähäinen riski	3. Kohtalainen riski
Mahdollinen	2. Vähäinen riski	3. Kohtalainen riski	4. Merkittävä riski
Todennäköinen	3. Kohtalainen riski	4. Merkittävä riski	5. Sietämätön riski

2. 

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen **huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.**
- Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että **työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä** työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.
- Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:
 - 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
 - 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
 - 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
 - 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon
- Työnantajan **on jatkuvasti tarkkailtava** työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.
- Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.
- Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan **organisaation kaikkien osien toiminnassa.**



Substitution eli
aineen
korvaaminen
toisella
Technological eli
erilaiset tekniset
ratkaisut,
työmenetelmät
Organisational
eli työnkierto,
perehdytys yms.
Personal
protective
measures eli
suojaimet

§10, Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti **selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät** sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

- 4) työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät;
- 5) työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen;
- 6) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 7) muut vastaavat seikat.

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

- Jos työnantajalla ei ole momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).
- Työnantajalla tulee olla hallussaan selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettavaolosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.
- Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

”Sitä, mitä ei ole dokumentoitu, ei ole tehty.”

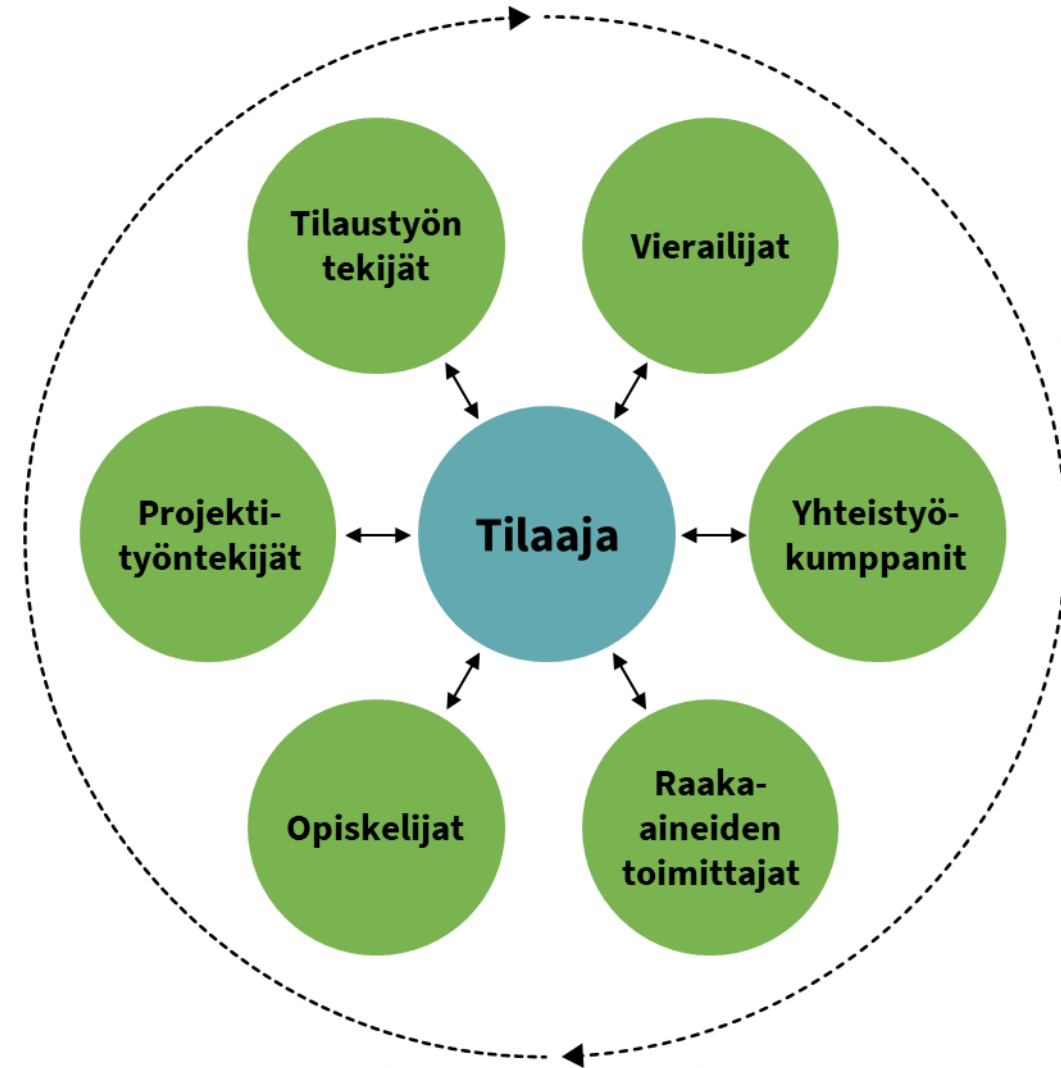
Yhteisen työpaikan työsuojeluvastuut

Työturvallisuuslaki 51 §

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla

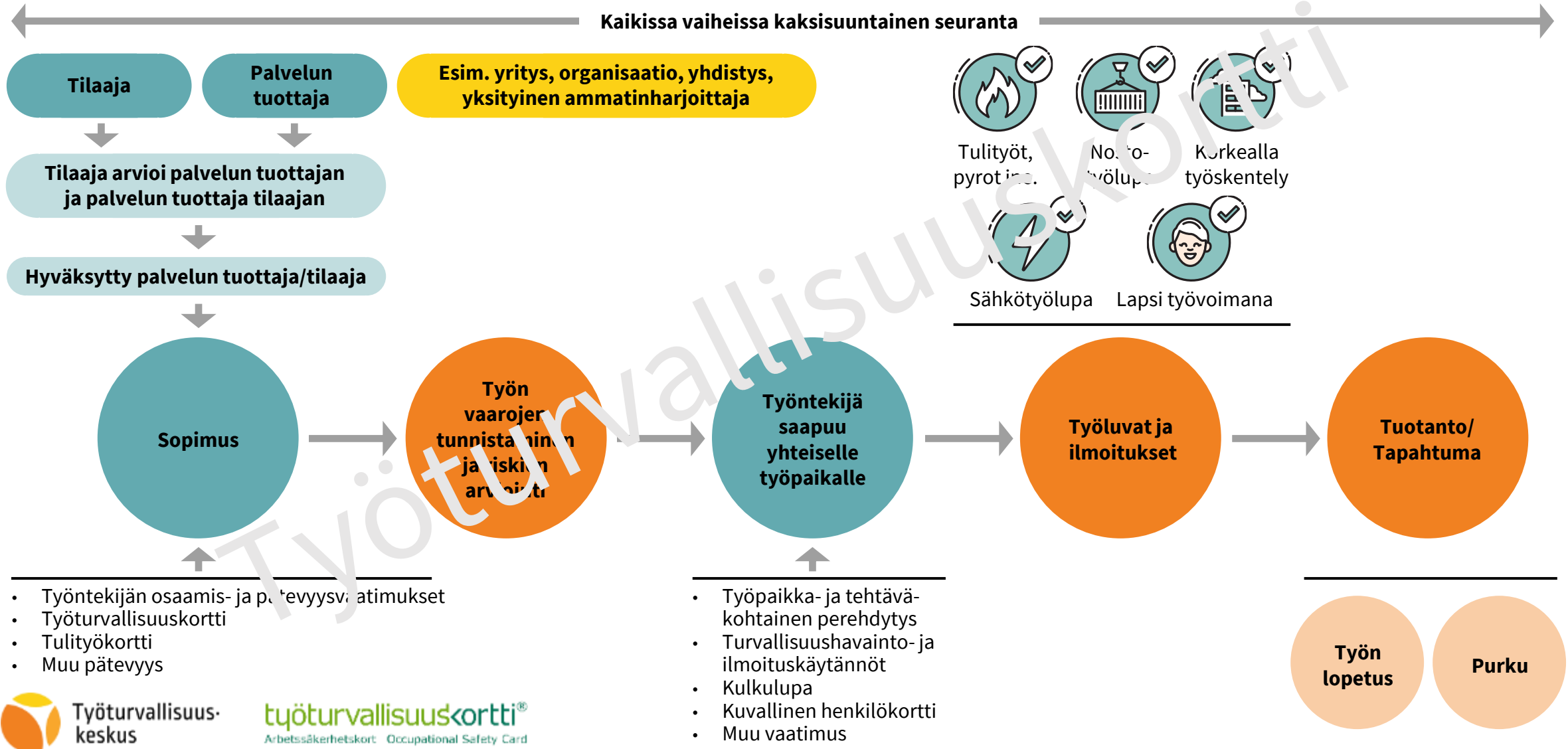
Yhteisellä työpaikalla tulee pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia:

- 1) työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta;
- 2) työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä;
- 3) työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä;
- 4) muusta työpaikan yleissuunnittelusta; ja
- 5) työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä.



Turvallisuuden seuranta yhteisellä työpaikalla

Kaikissa vaiheissa kaksisuuntainen seuranta



Turvallinen tapahtuma

Poliisi

Pelastuslaitos

Tilaaaja: riskien arviointi,
toimenpiteet, ohjeet, yleisperehdytys sekä valvonta

Yhteinen työpaikka

Tapahtuman järjestäjä

Vuokratyöntekijät

Alihankkijat

Yhteistyökumppanit

Tavarantoimittajat

Vieraat

Kuljetus

Perehdytys

Esiintyjät

Turvallisuusyhdistys

Alueella työskentelevät

Poikkeavat tilanteet

Talkoilijat ym.

Vapaaehtoiset ym.

VALVONTA: AVI

Tapahtumaturvallisuus

Palvelun turvallisuus

Luvat ja asiakirjat

Terveys ja omaisuus

Toimintaohjeet

Toteutus

Käyttätymisohjeet

Osallistujat

Turvallisuushenkilöstö

Olosuhteet

Onnettomuuskirjanpito

Vaikutukset lähialueella

VALVONTA: TUKES, EVIRA, AVI,
KUNTIEN ELINTARVIKEVALVONTA

Työluvat ja
ilmoitukset

Työturvallisuus-
laki 738/2002

Laki työsuojelun valvonnasta
ja työpaikan työsuojeluyhteis-
toiminnasta 44/2006

Asetus työvälineiden
turvallisesta käytöstä ja
tarkastamisesta 403/2008

Soveltaen: Valtioneuvoston
Asetusrakennustyön
turvallisuudesta 205/2009

Kuluttaja-
turvallisuuslaki
920/2011

Viranomaisten
ohjeet, määräykset
ja standardit

Turvallisuusyhteistyö yhteisellä työpaikalla

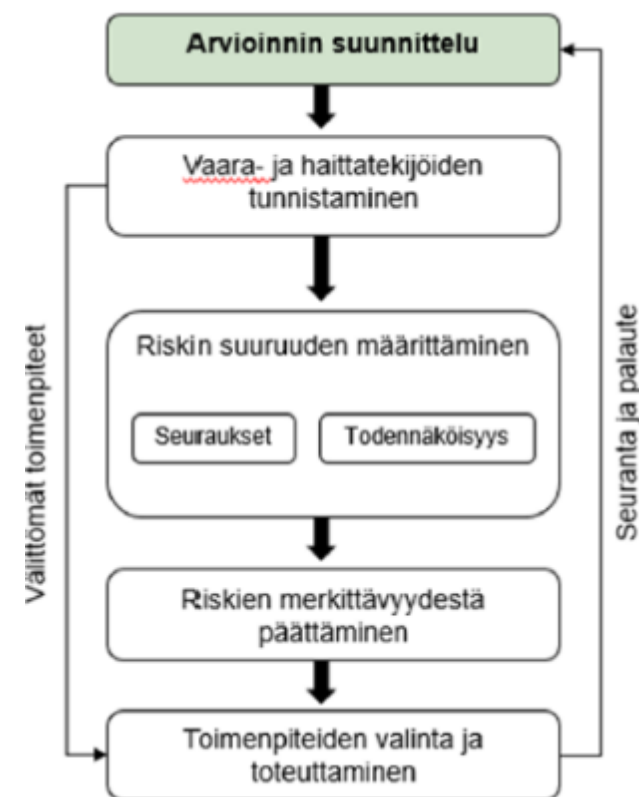
- 49 § Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite
 - Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (yhteinen työpaikka) on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.
- 50 § Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla
 - Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Tällaisen työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin 47 §:n mukaan nimetyistä henkilöistä.
 - Edellä 1 momentissa tarkoitettun ulkopuolisen työnantajan sekä itsenäisen työnsuorittajan on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä muille työnantajille niistä haitta- ja vaaratekijöistä, jotka hänen työnsä voi heihin nähden aiheuttaa.

Miten toteutetaan riskien arvioinnin?



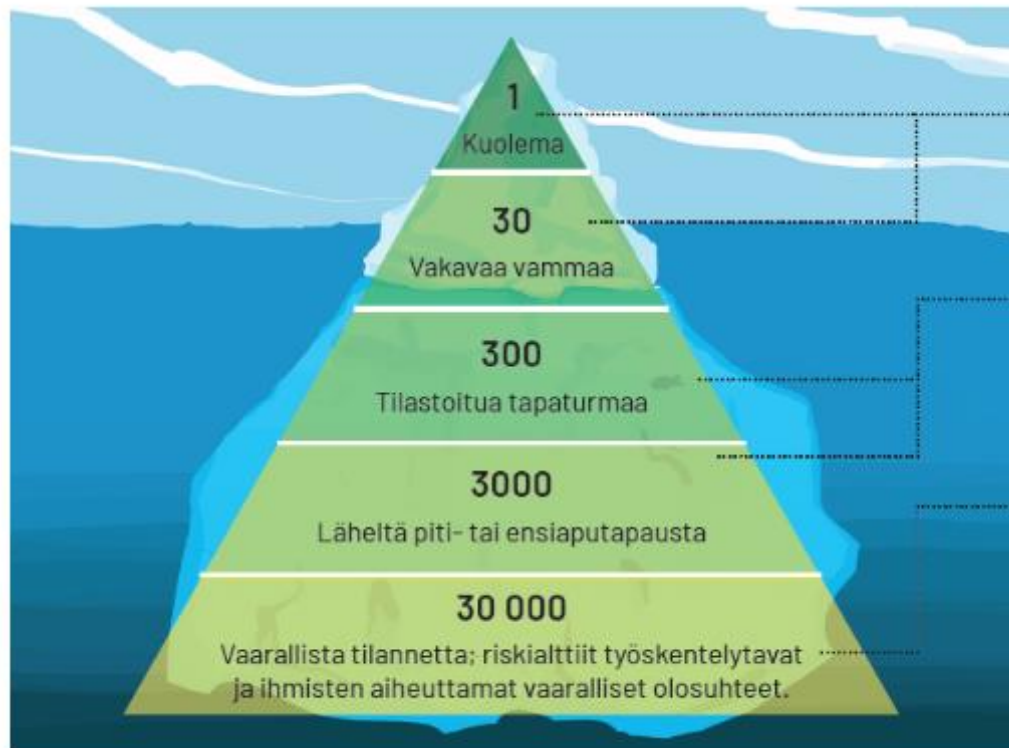
Arvioinnin suunnittelu

- Varmista johdon tuki
- Määritä tavoitteet, resurssit, aikataulu
- Hyödynnä aiemmin tehty työ
 - Työterveyshuollon tiedot
 - Aiemmat riskien arvioinnit, työtyytyväisyyskyselyt
 - Turvallisuushavainnot
 - Prosessikuvaukset
- Määritä arviointikohteet
 - Huomioi satunnaiset ja harvoin toistuvat työtehtävät
- Valitse käytettävä menetelmä
 - Voi olla tarpeen käyttää useampaa menetelmää
- Valitse osallistujat
- Tiedota



Turvallisuushavainnot, -ideat, -teot jne. riskienhallinnan ytimessä

- **Turvallisuushavainnoilla** tuodaan näkyviin ne pienet asiat, jotka voivat hoitamattomina johtaa tapaturmaan tai sairastumiseen
- Havainto voi olla myös positiivinen
- Muista kaksisuuntaisuus!
- **Turvallisuusidea** on neutraali tapa ehdottaa parannuksia työhön, työtapaan tai työvälineisiin
- **Turvallisuusteko** – nostetaan esille tekoja, jotka ovat parantaneet turvallisuutta



Jäävuoren huippu:
tapaturma, kuolema

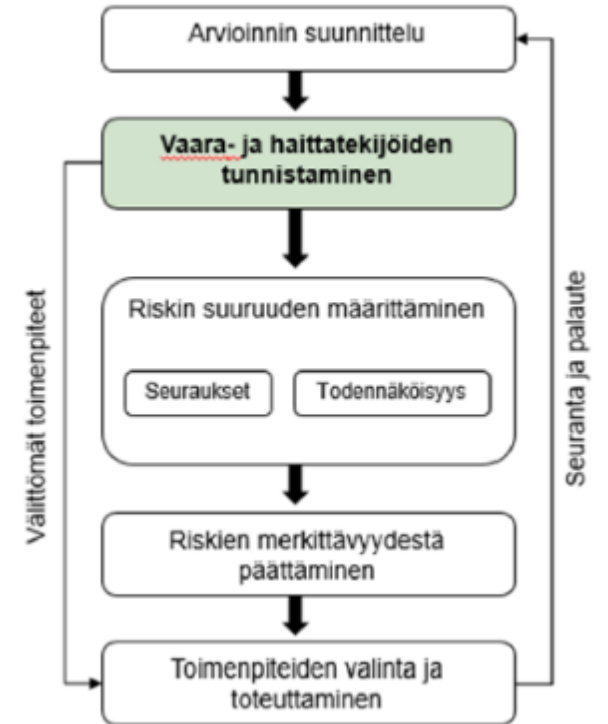
Nämä jo huomataan:
läheltä piti - ja ensiapu-
tapauksia, aineellisia vahinkoja

Vaarallisia tilanteita, riskialttiita
työskentelytapoja ja ihmisten
aiheuttamia vaarallisia olosuhteita

Miten ilmoitat?

Vaarojen tunnistaminen

- Tarkoittaa työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle haittaa tai vaaraa aiheuttavien tekijöiden tunnistamista ja kirjaamista
 - Vaaratekijät voidaan tunnistaa kiertelemällä tarkasteltavaa työpaikkaa, selvittämällä tarkastelukohteessa tehtävät työt ja toiminnot, havainnoimalla työn tekemistä ja haastatteleamalla työntekijöitä
- Hyödynnä koko henkilöstön osaamista
 - Tunnistamisvaiheessa henkilöstön osallistuminen sitouttaa prosessiin
- Turvallisuusyhteistyö yhteisellä työpaikalla
 - Alihankkijoiden, yhteistyökumppaneiden jne. osallistuminen



Työssä ja työympäristössä esiintyviä vaaroja

Fysikaaliset

- Melu
- Tärinä
- Lämpöolot
- Säteilylähteet
- Valaistus

Kemialliset

- Mineraalipölyt
- Metallit ja niiden yhdisteet
- Orgaaniset pölyt
- Kaasut
- Orgaaniset yhdisteet
- Raskasmetallit ja liuotinaineet

Terveydelliset

- Fyysinen jaksaminen
- Ergonomia, kuormitus
- Henkinen jaksaminen
- Työtyytyväisyys

Mekaaniset


- Liikkuvat koneen osat
- Putoavat esineet
- Kompastuminen
- Putoaminen


Biologiset

- Homesienten itiöt
- Bakteerit

Organisatoriset

- Ristiriidat, kiusaaminen
- Tiedonkulun puutteet
- Osaaminen
- Riskinotto

 STM – Fysikaaliset vaaratekijät (docx, 20 kt)

 STM – Kemialliset ja biologiset vaaratekijät (docx, 20 kt)

 STM – Tapaturman vaara (docx, 20 kt)

 STM – Fyysinen kuormittuminen (docx, 20 kt)

 STM – Psykososiaaliset kuormitustekijät (docx, 20 kt)

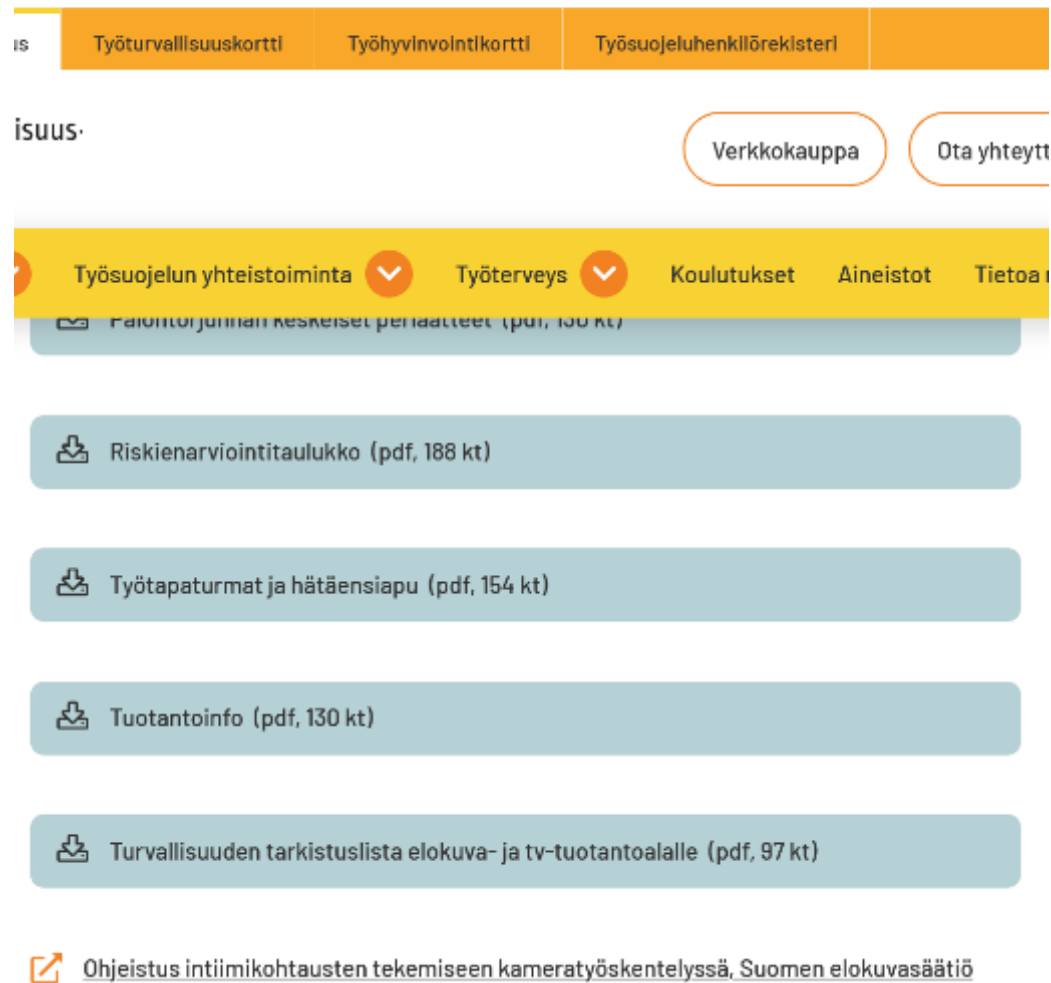
→ Toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistaminen

→ Toimistotyön vaarojen tunnistaminen

→ Koneen tai laitteen turvallisuuden tarkistuslista

→ Koneen tai laitteen hankkimisen tarkistuslista


Tarkistuslistoja ja toimintamalleja elokuva- ja tv-tuotannon työsuojelun tueksi





is Työturvallisuuskortti Työhyvinvointikortti Työsuojeluhenkilörekisteri


isuus- [Verkkokauppa](#) [Ota yhteyttä](#)


Työsuojelun yhteistoiminta ▼ Työterveys ▼ Koulutukset Aineistot Tietoa


 Palontorjunnan keskeiset periaatteet (pdf, 130 kt)

 Riskienarvointitaulukko (pdf, 188 kt)

 Työtapaturmat ja hätäensiapu (pdf, 154 kt)

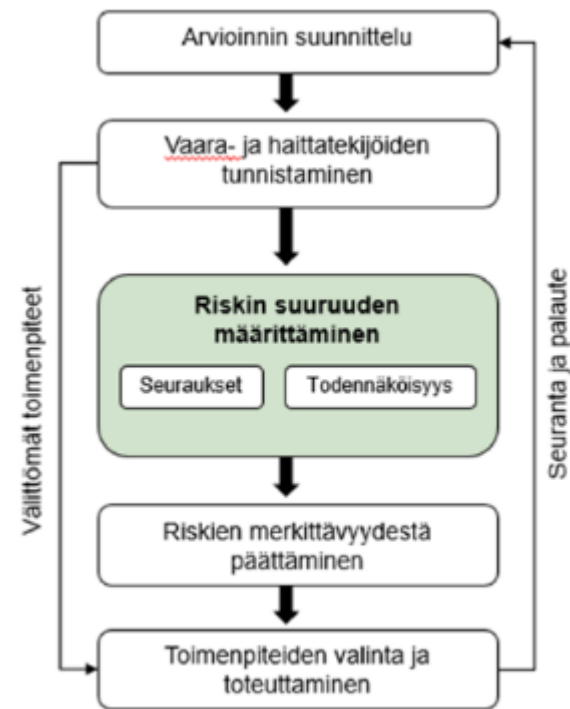
 Tuotantoinfo (pdf, 130 kt)

 Turvallisuuden tarkistuslista elokuva- ja tv-tuotantoalalle (pdf, 97 kt)

 Ohjeistus intiimikohtausten tekemiseen kameratyöskentelyssä, Suomen elokuvasäätiö

Riskin suuruuden määrittäminen

- Vaarat on ensisijaisesti poistettava -> välittömät toimenpiteet
 - Jos ei voida poistaa, arvioidaan riskin suuruus
- Riskin suuruuden määrittämisen tarkoituksena on löytää riskeille niiden suuruutta kuvaava tunnusluku
 - Haitallisen tapahtuman todennäköisyys sekä siitä aiheutuvien seurausten vakavuus
- Auttaa 'laittamaan riskit järjestykseen', kun kaikkiin ei voida heti puuttua



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

Seuraukset/ todennäköisyys	Vähäiset Ohimenevä lievä sairaus, epämukavuus, ärsytys, pieni palovamma, ihon punoitus EUH066, H302, H312, H315, H319, H322, H335, H336 R20, 21, 22, 36, 37,38,66, 67	Haitalliset Pitkäkestoisia vakavia vaikutuksia, pysyvät lievät haitat, palovammat, ihottumat H301, H311, H314, H317, H331, H341, H351, H361d, H361f, H362, H371, H372, H373 R23, 24, 25, 33, 34, 40, 43, 48, 62, 63, 64, 68	Vakavat Pysyvät vakavat vaikutukset, elämää lyhentävät sairaudet, myrkytykset, syöpäsairaudet, astma H300, H304, H310, H314, H318, H330, H334, H340, H350, H350i, H360D, H360F, H370 R26, 27, 28, 35, 39, 41, 42, 45, 46, 49, 60, 61
Erittäin epätodennäköinen Kemikaaleja käsitellään harvoin, pitoisuudet ovat pieniä (alle 10% raja-arvosta)	Ei toimenpiteitä (1.merkityksetön riski)	Seuranta (2.vähäinen riski)	Toimenpiteitä tarvitaan (3.kohtalainen riski)
Epätodennäköinen Kemikaaleja käsitellään harvoin, pitoisuudet ovat pienehköjä (10- 50% raja-arvosta)	Seuranta (2.vähäinen riski)	Toimenpiteitä tarvitaan (3.kohtalainen riski)	Toimenpiteet välttämättömiä (4.merkittävä riski)
Mahdollinen Kemikaaleja käsitellään usein, pitoisuudet ovat kohtalaisia (50- 100% raja-arvosta)	Toimenpiteitä tarvitaan (3.kohtalainen riski)	Toimenpiteet välttämättömiä (4.merkittävä riski)	Toimenpiteet välttämättömiä (4.merkittävä riski)
Todennäköinen Kemikaaleja käsitellään paljon, pitoisuudet ovat suuria (ylittävät raja-arvon)	Toimenpiteet välttämättömiä (4.merkittävä riski)	Välittömät toimenpiteet (5.sietämätön riski)	Välittömät toimenpiteet (5.sietämätön riski)

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Esimerkiksi:

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus
- runsas työhön liittyvä matkustaminen
- puutteet työvälaineissa tai työskentelyolosuhteissa
- epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako

TYÖN JÄRJESTELYIHIN
LIITTYVÄT
KUORMITUSTEKIJÄT

Esimerkiksi:

- yksintyöskentely
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu

TYÖN SISÄLTÖÖN
LIITTYVÄT
KUORMITUSTEKIJÄT

Esimerkiksi:

- yksitoikkoinen työ
- jatkuva valppaana olo
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä

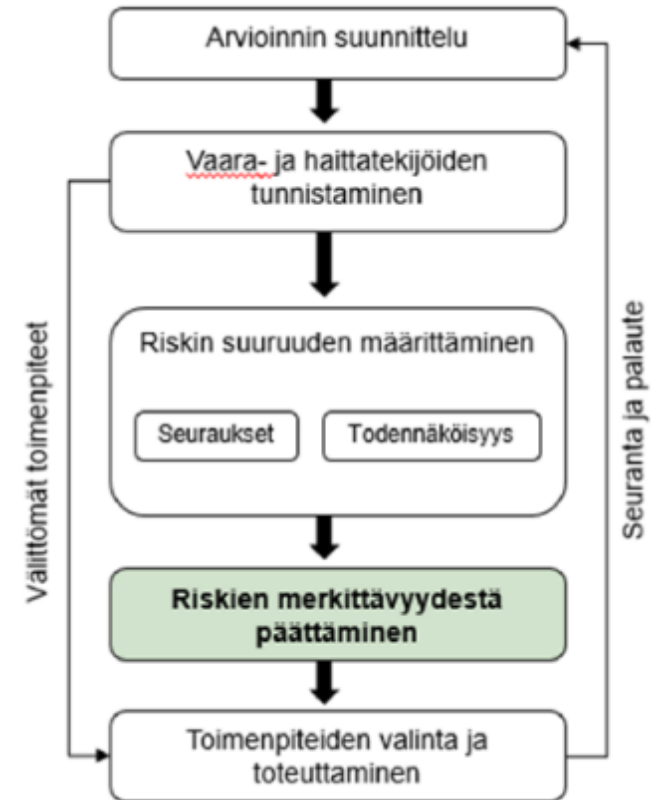
TYÖYHTEISÖN
SOSIAALISEEN
TOIMIVUUTEEN
LIITTYVÄT
KUORMITUSTEKIJÄT

Psykososiaalisen kuormituksen terveysriskien luokittelu

Seuraus ja todennäköisyys	Vähäiset/ Ohimenevät, lievät Yksilö: Epämukavuus, jännittyneisyys ahdistuneisuus, yliherkkyys, innottomuus, Työyhteisö: satunnainen työtyytymättömyys, työn sujumattomuutta	Haitalliset Yksilö: poissaolo 4-30 pv, pysyvä lievä haitta, pidempiaikaista oireilua, päihteiden käyttöä, kynnistymistä, työmoraalin laskua, unettomuutta, sydän- ja vatsaoireita, vastustuskyvyn heikkenemistä, palautuminen vapaa-aikana heikentynyt, lisääntynyt ponnisteluiden tarve, kielteisten mielialojen siirtyminen yksityiselämään, eristäytyminen Yhteisössä toistuvia konflikteja, puhumattomuutta, häiriötä työssä	Vakavat Edellisten lisäksi poissaoloja yli 30pv/hlö Organisaatiossa: Työuupumus, sairaslomien lisääntyminen muihin vastaaviin työpaikkoihin verrattuna, tuottavuuden heikkeneminen, työntekijöiden voimakas vaihtuvuus, lisääntyneet tapaturmat
Epätodennäköinen: Ei ole ilmennyt koskaan	1 Merkityksetön riski, ei toimenpiteitä	2 Vähäinen riski, seuranta	3 Kohtalainen riski, toimenpiteitä tarvitaan
Psykososiaalinen kuormitus satunnaista	2 Vähäinen riski, seuranta	3 Kohtalainen riski, toimenpiteitä tarvitaan	4 Merkittävä riski, Toimenpiteet välttämättömiä
Psykososiaalinen kuormitus jatkuvaa ja/tai usein toistuvaa	3 Kohtalainen riski, toimenpiteitä tarvitaan	4 Merkittävä riski, Toimenpiteet välttämättömiä	5 Sietämätön riski, välittömät toimenpiteet tarpeen

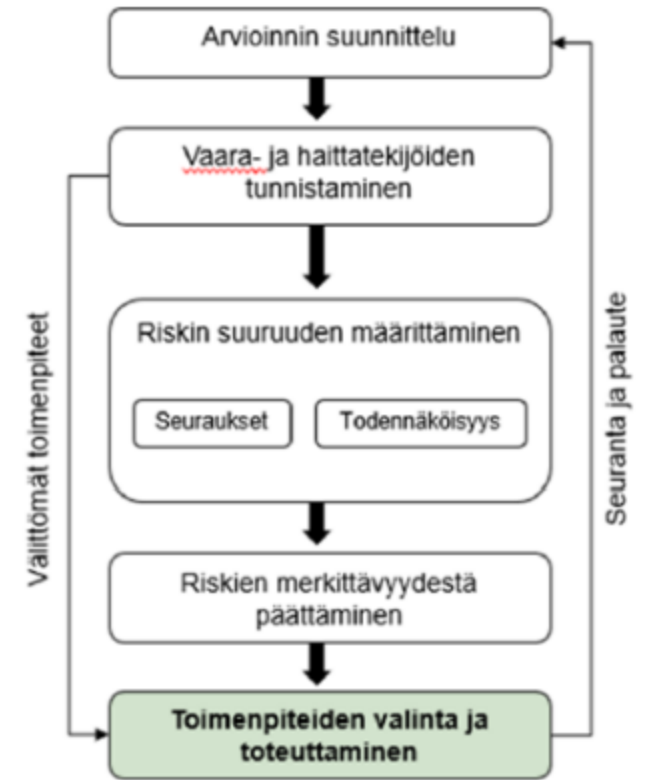
Riskin merkittävyydestä päättäminen

- Onko riski hyväksyttävällä tasolla vai toteutetaanko sen pienentämiseksi toimenpiteitä?
 - Merkittävyyden määrittämisessä arvioidaan myös riskien hallitsemiseksi tarvittavien toimenpiteiden tärkeysjärjestystä.
- Päätös riskin merkittävyydestä voidaan tehdä riskin suuruuden arvioinnin yhteydessä, jos mukana on päättäjät
- Riskien merkittävyyden määrittäminen luo pohjan työsuojelun toimintasuunnitelmalle / työsuojelun toimintaohjelmalle



Toimenpiteet ja hallinta

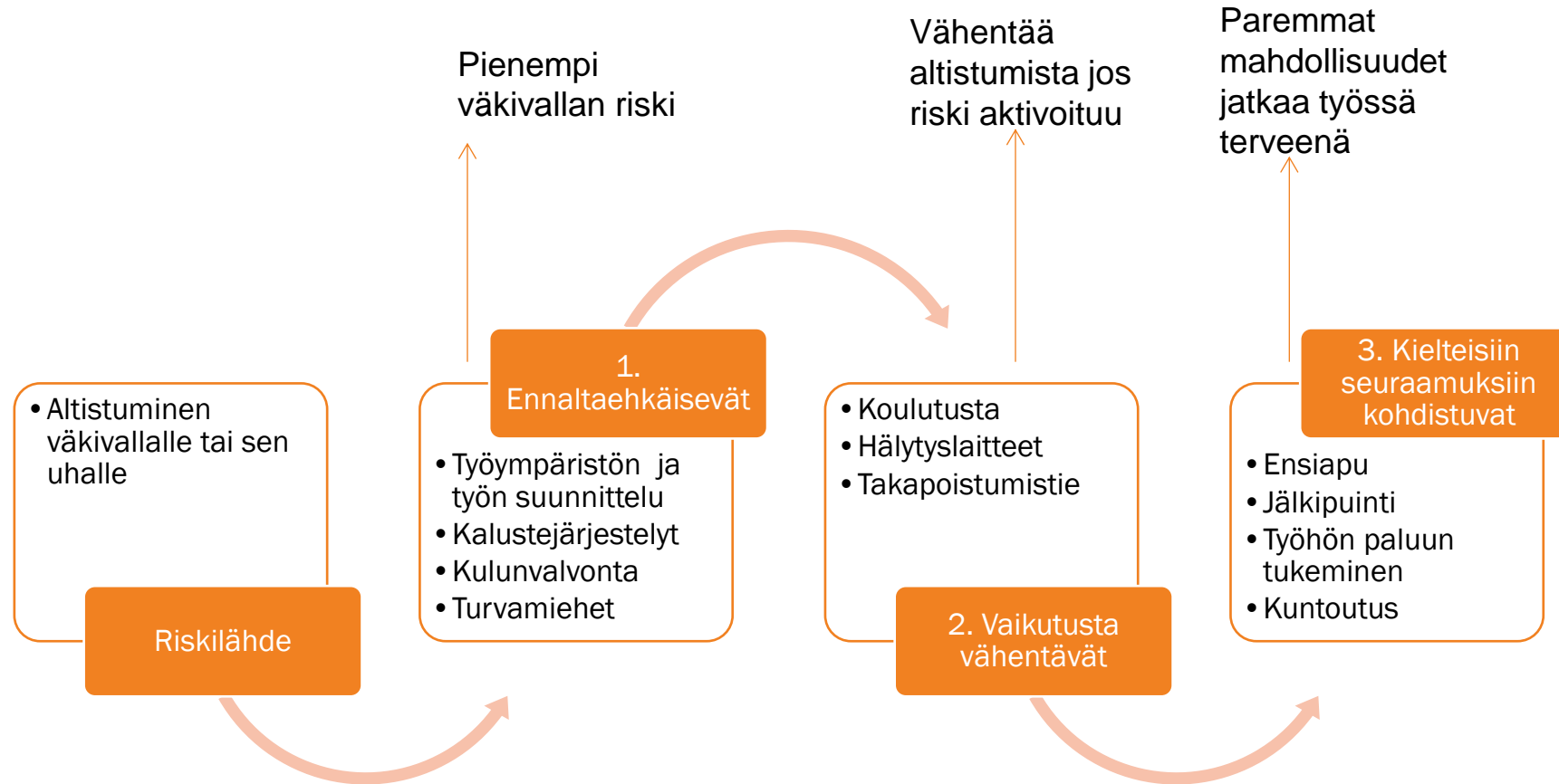
- Riskien arvioinnin tulee johtaa toimenpiteisiin
- Toimenpiteiden valinnan periaatteet
 1. Vaarojen syntyminen estetään
 2. Vaarat poistetaan tai ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla
 3. Yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet (suojaustekniikka ennen varoituksia ja työohjeita)
 4. Yksilölliset työsuojelutoimenpiteet, esim. henkilösuojaimet
 - Huom. tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon
- Toimenpiteiden toteutukselle on määritettävä aikataulu ja vastuuhenkilö
- Toimenpiteitä ei aina voida toteuttaa heti



Hallintakeinojen tärkeysjärjestys



Toimenpiteiden toteutus; väkivalta



Työkohteen riskinarviointi; tee ennen kuin aloitat työn!

- vie aikaa vain hetken, mutta voi estää suuren vahingon
- pysähdy hetkeksi ja mieti!
- ilmoita heti havaitsemistasi puutteista ja riskeistä; poista ne mahdollisuuksien mukaan
- oikeus työstä pidättäytymiseen (Työturvallisuuslaki §23)
- huomioi myös mahdolliset olosuhteiden muutokset

- Miten toteutetaan sinun tuotannossasi? (dokumentointi?)

Liite 2. Kohteen riskin arviointi, turvallisen työn suunnitelma, tarkistuslista

Ennen kuin aloitat työsi, tunnista vaarat ja käy läpi tämä tarkistuslista.

Päivämäärä:

Kohde:

Onko riskiä...

Oletko tarkastanut...

Kyllä Ei

- liukastua, kompastua?
- pudota?
- puristua?
- valaistuksesta?
- kipinäintiin, avotulen käyttöön?
- kemikaaleille altistumisesta?
- biologisista altisteista?
- sähköstä, sähkövivoista?
- huonoista työasennoista?

Kyllä Ei

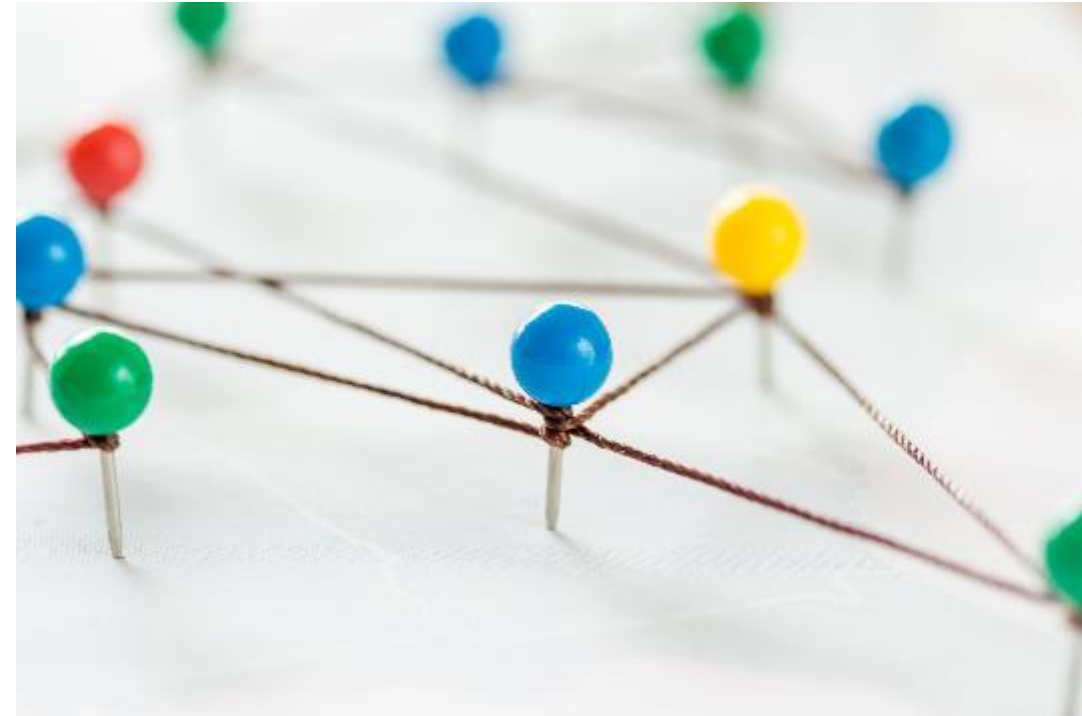
- voiko työn tehdä ilman työ lupaa?
- onko sinulla tarvittavat henkilönsuojaimet?
- ovatko työvälineesi kunnossa ja työhön sopivia?
- onko työ turvallista myös työn ympäristössä oleville?
- miten hätätilanteessa toimitaan?
- missä on lähin sammusväline, hätäsuihku, siimien huuhtelupiste, kokoontumispaikka?
- tarvitsetko lisäohjeistusta?

Korjaavat toimenpiteet ennen aloittamista:

Korjaavat toimet ennen työn aloittamista:

Seuranta ja palaute

- Avoin tiedottaminen ja raportointi
 - Riskien arvioinnin toteutuksesta ja toimenpiteistä tulee antaa palautetta arviointiin osallistuneille henkilöille ja koko henkilöstölle.
- Toimenpiteiden toteutuminen ja vaikutus varmistettava seurannan avulla
 - Toimenpiteiden vaikutukset eivät aina ole oletetun kaltaisia
 - Muutokset voivat aiheuttaa uusia vaaratilanteita
 - Seurantatavoista sovittava etukäteen
- Riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa. Työt ja työpaikat muuttuvat, joten arvioinnissa kerätyt tiedot vanhenevat helposti.



Tulosten hyödyntäminen

- Työ- ja käyttöohjeet
- Perehdyttäminen ja työnopastus
- Työn, työtapojen ja ergonomian kehittäminen
- Työhyvinvoinnin kehittäminen
- Työsuojelun toimintaohjelman ja toimintasuunnitelmien laatiminen
- Työterveyshuollon toiminnan suunnittelu
- Yksityiskohtaisten selvitysten tai mittausten suunnittelu
- Työpisteiden suunnittelu tai muuttaminen

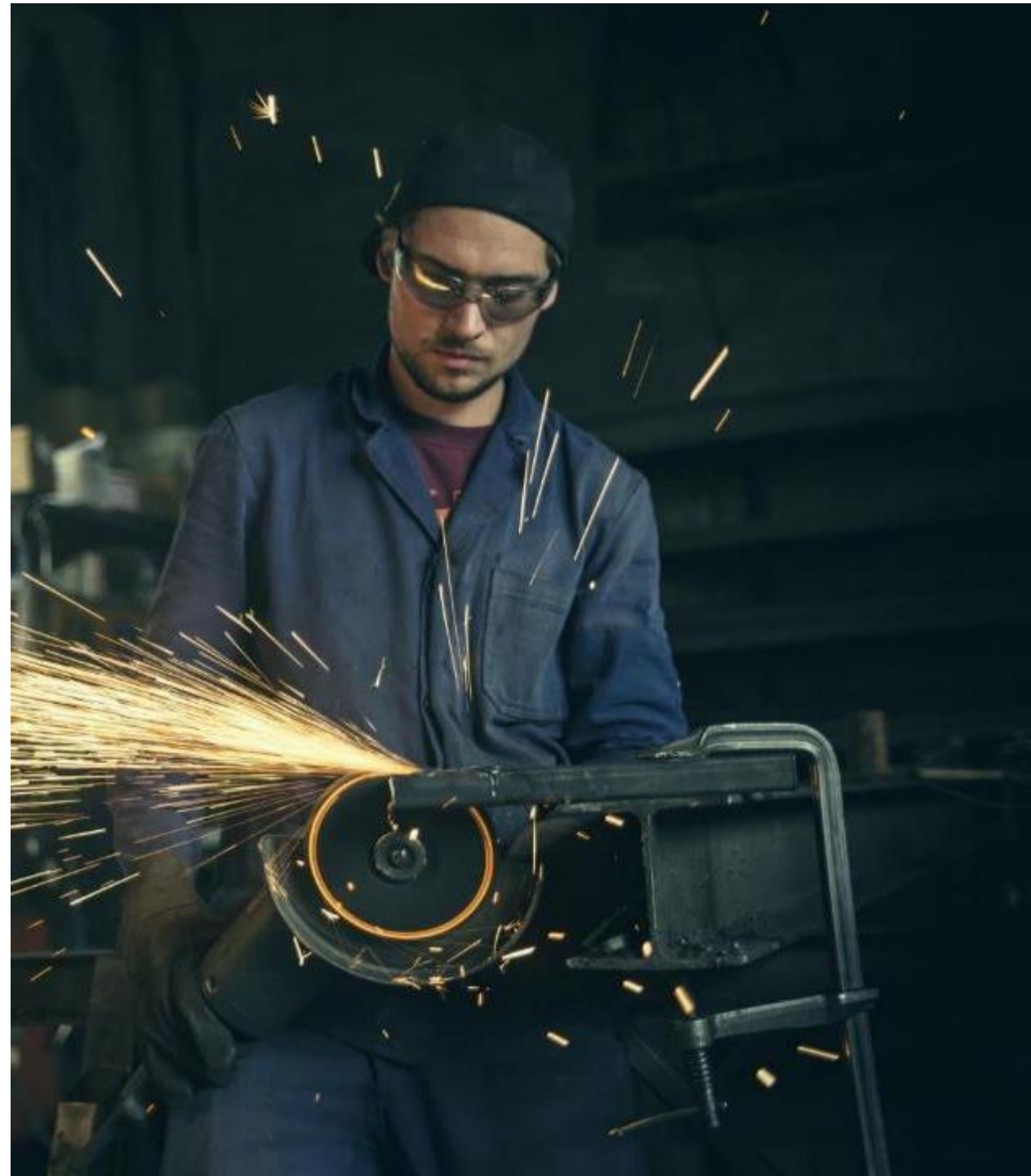


Perehdytys ja työnopastus



Perehdyttämisen lähtökohdat

- Työ on ja on ollut merkittävä osa ihmisen elämää. Siihen on myös tarve opastaa tavalla tai toisella.
- Suomalaisessa työkuulttuurissa on sananlaskuja, joita mielellään toistetaan =
 - harjoittelu tekee mestarin ja mestarit harjoittelevat aina (lisäyksenä; mestarikin on ollut harjoittelija)
 - kukaan ei ole seppä syntyessään



Lyhyesti sanottuna

- Perehdytysprosessi alkaa **työn määrittelystä**, joka luo pohjan koko perehdytykselle, sillä se selkeyttää, minkälaista henkilöä ollaan rekrytoimassa ja mihin häntä ollaan perehdyttämässä.
- **Esihenkilöllä on vastuu** perehdyttämisen ja työnopastuksen järjestämisestä. Vastuuta ei kuitenkaan voi siirtää. Esihenkilön on, olipa opastus organisoitu miten tahansa, varmistettava, että tulokas / kokenut on saanut oikeassa ajassa tarpeelliset tiedot ja taidot tehokkaaseen ja turvalliseen työskentelyyn tehtävässään
- **Osaajan kasvun tie on kuljettava yksin.**
- Kokeneen opastajan seura yleensä tuo turvallisuutta oman tien etsintään ja tarjoaa mahdollisuuden vaihtaa ajatuksia, pohtia suuntaa ja vaihtoehtoja päämäärän saavuttamiseksi.
- Joskus kokeneet voivat avata opastettavalle paljon sellaisia mahdollisuuksia, joita ei ehtisi itse rajallisessa ajassa löytää.

Työturvallisuuslaki 14 §:työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän **ammattillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:**

1. Työntekijä tulee **perehdyttää riittävästi** työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin **erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.**
2. Työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta työn **haittojen ja vaarojen estämiseksi** sekä työstä aiheutuvan **turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi**
3. Työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta.

Lisäksi työntekijän opetusta ja ohjausta tulee täydentää tarvittaessa.



Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

- [Työturvallisuuslaki \(738/2002\)](#)
 - [8 § työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite](#)
 - [10 § työn vaarojen selvittäminen ja arviointi](#)
 - [14 § työntekijälle annettava opetus ja ohjaus](#)
 - [4. luku, työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen](#)
- [Laki nuorista työntekijöistä \(998/1993\)](#)
- [Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta \(189/2012\)](#)
- [Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä \(475/2006\)](#)
- [Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta \(188/2012\)](#)

Laki nuorista työntekijöistä muuttui 1.8.2021 oppivelvollisuuden laajentuessa

- Ennen palkkaamista, työnantajan on **selvitettävä luotettavasti** 18 vuotta nuoremman henkilön ikä ja onko hänen osaltaan perusopetuksen suorittaminen päättynyt siten kuin [perusopetuslain 26 §:n 1 momentissa](#) säädetään.
- **Työaika.** Päivittäinen työaika koulutyön aikana saa koulun vapaapäivinä olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Koulupäivän ja työajan pituus yhteensä ei saa kuitenkaan ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.
- **Työajan sijoittelu.** Työaika on sijoitettava siten, ettei se ole esteenä opetussuunnitelman tai muun koulutusta koskevan suunnitelman mukaiseen koulutukseen osallistumiselle. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hyvissä ajoin, milloin hänen läsnäolonsa opinnoissa on välttämätöntä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työvuorosta, joka estää hänen osallistumisensa opetukseen.
- **Terveys ja turvallisuus.** Nuorella saa teettää ainoastaan sellaista työtä, joka ei aiheuta erityistä tapaturmanvaaraa tai terveyshaittaa tai joka ei ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei työ vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista nuorelle työntekijälle itselleen tai muille vahingoksi.



Perehdyttäminen

= talo tutuksi

Perehdyttäminen auttaa työntekijän sopeutumista, sitoutumista ja työtehtävistä suoriutumista.

Perehdyttämisalueet:

- työturvallisuus
- yritys ja yritysympäristö, liike-idea
- työpaikka ja sen toiminta-ajatus
- työtoverit ja asiakkaat
- työtehtävät ja niihin kohdistuvat odotukset
- oma vastuu työyhteisössä

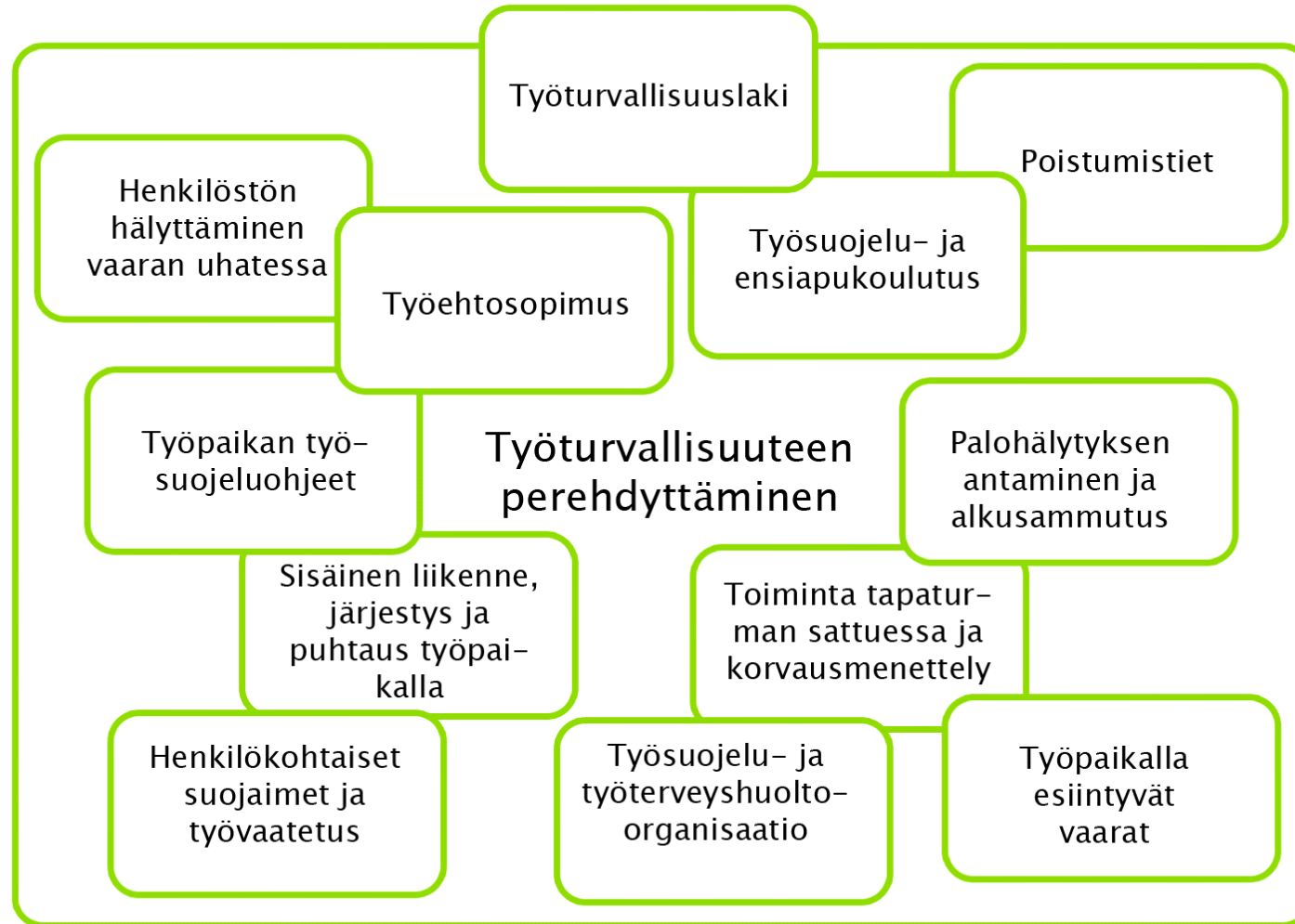
Työnopastus

= työ tutuksi

Työnopastus painottuu varsinaisen työn tekemiseen tarvittavien tietojen ja taitojen opettamiseen, kuten

- varmistaa turvallisten ja oikeiden työtapojen omaksumisen
- lähimmät työtoverit **TYÖ**
- työn sisältö, vaiheet ja periaatteet
- laitteiden ja koneiden sijainti, käyttö, ylläpito ja toiminta häiriötilanteissa
- työn laadun arviointi ja kehittäminen

Työturvallisuuteen perehdyttäminen



Perehdyttäminen ja työnopastus

- Perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeä osa **henkilöstön kehittämistä**.
- Ne voidaan nähdä investointina, jolla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua ja tuottavuutta, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia sekä poissaoloja.
- Kyseessä on jatkuva prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan.



Mitä hyötyä?

- Tukee työpaikan turvallisuuskulttuurin kehittämistä ja tuo tuoreen näkökulman turvallisuuden havainnointiin
- Työtehtävät suoritetaan heti alusta alkaen oikein, jolloin virheet ja niiden korjaamiseen kuluva aika vähenee, materiaalihävikki ja laatuvirheet pienenevät, laitteet, koneet ja ihmiset pysyvät ehjinä sekä työ tehdään ergonomisesti oikein ja turvallisesti
- Uudet sitoutuvat ja asennoituvat oikein työyhteisöön, talon tavat tutuksi
- Hallitaan uudet työtehtävät nopeammin ja pystytään työskentelemään ilman muiden apua
- Mainosarvo ulospäin



PEREHDYTTÄMISEN JA TYÖNOPASTUKSEN VASTUUT

- Perehdyttämis- ja työnopastusjärjestelmästä yrityksessä ja sen toimivuudesta vastaa ylinjohto (esim. tulosyksikössä vastaa tehdaspäällikkö/tuotantopäällikkö)
- Keskijohdon vastuulla on työnopastusohjeiden laatiminen sekä niiden noudattamisen valvonta
- **Esihenkilö vastaa** perehdyttämisen ja työnopastuksen toteuttamisesta sekä siitä, että ohjeet ovat ajan tasalla
- Perehdyttämis- ja työnopastustoimintaan osallistuvien ammatti- ja opetustaidosta on huolehdittava järjestämällä tarvittavaa koulutusta.

Työnopastajien valinnasta

- **Työntekijälle valinta työnopastajaksi on osoitus kehittämisestä ja uralla etenemisestä.** Se on osoitus siitä, että hänen ammattitaitonsa hyväksytään ja häntä arvostetaan.
- Valintaa ei pidä tehdä sattumanvaraisesti. **Työyhteisö seuraa tarkkaan esihenkilön kriteereitä työnopastajien valinnassa.**
- Valinnassa on huomioitava, että hyvä ammattilainen ei välttämättä ole hyvä opastaja eikä aina edes halua opastajaksi.
- Työnopastajaksi valittavan tulee olla ammattitaitoinen, motivoitunut ja kykenevä opettamaan sekä mielellään koulutettu henkilö.

Kenen harteilla on vastuu siitä, minkälaista opastusta annamme opastettavalle?

Kokematon henkilö saattaa vastata

-Laitteiden käytöstä ja "virityksistä"

-erilaisten kemikaalien käsittelyistä ja annosteluista

- talousveden valmistuksesta tai jäteveden puhdistamisesta

- teknisten materiaalien varastoinnista ja lastauksista

- jne.



Vastuu
vs.
osaaminen ja
ammattitaito?

Ts-päällikön ja ts-valtuutetun yhtenä päätehtävänä on

- **seurata** perehdyttämisen ja työnopastustoiminnan toteuttamista ja ohjeiden ajantasaisuutta
- **mieltä** organisaation perehdyttämisprosessin (toimintamallin) toimivuutta ja **tukea** sen kehittämisessä sekä toteuttamisessa
- **kehittää** perehdyttämisprosessin, jossa huomioidaan erilaiset perehdytyksen; kohderyhmät, kesto, ajankohta, järjestys, työnjako, roolit ja vastuu, kyselemällä, keskustelemalla ja yhteistyöllä. Mikä tilanne on tällä hetkellä, miten prosessi on edennyt ja mitkä ovat mahdolliset ongelmat jne.

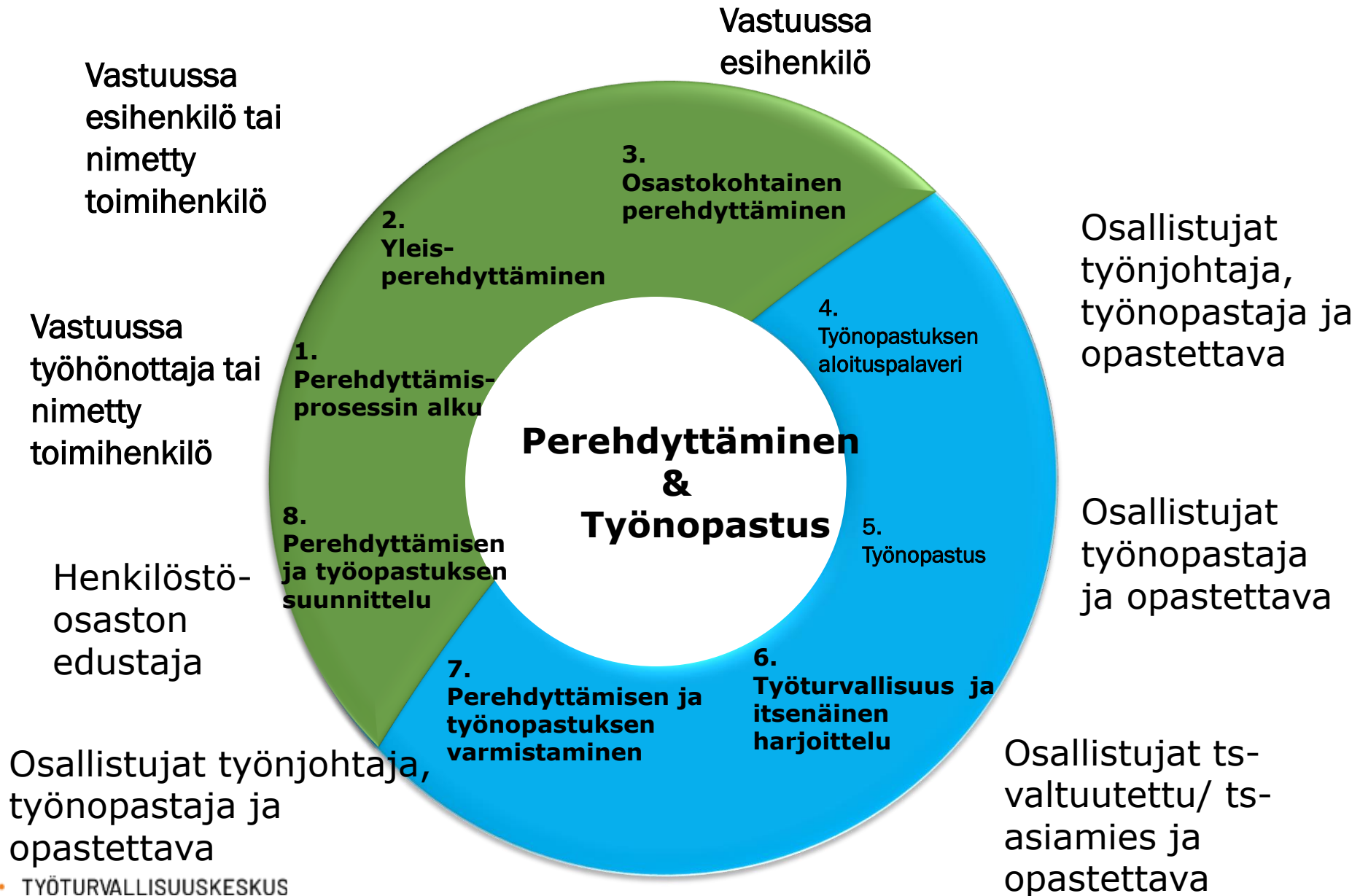
Jatkuva systemaattinen seuranta, kriittinen arviointi ja kehittäminen vahvistaa perehdytysprosessin laatua.



Perehdyttämisprosessi

- on monivaiheinen prosessi, jossa on varauduttava muutoksiin.
- voidaan käydä läpi tietyssä järjestyksessä tai vaiheet voivat tapahtua samanaikaisesti tai edetä limittäin. Pääasia on, että perehdytysprosessin jokaiseen vaiheeseen panostetaan eikä mitään jätetä välistä pois.

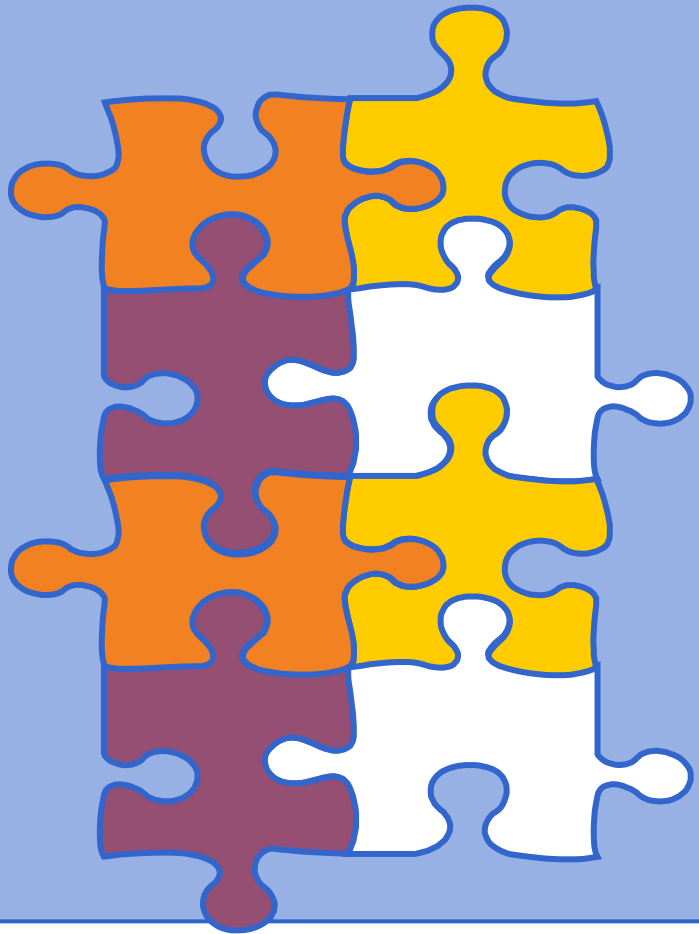
Toiminnallinen malli



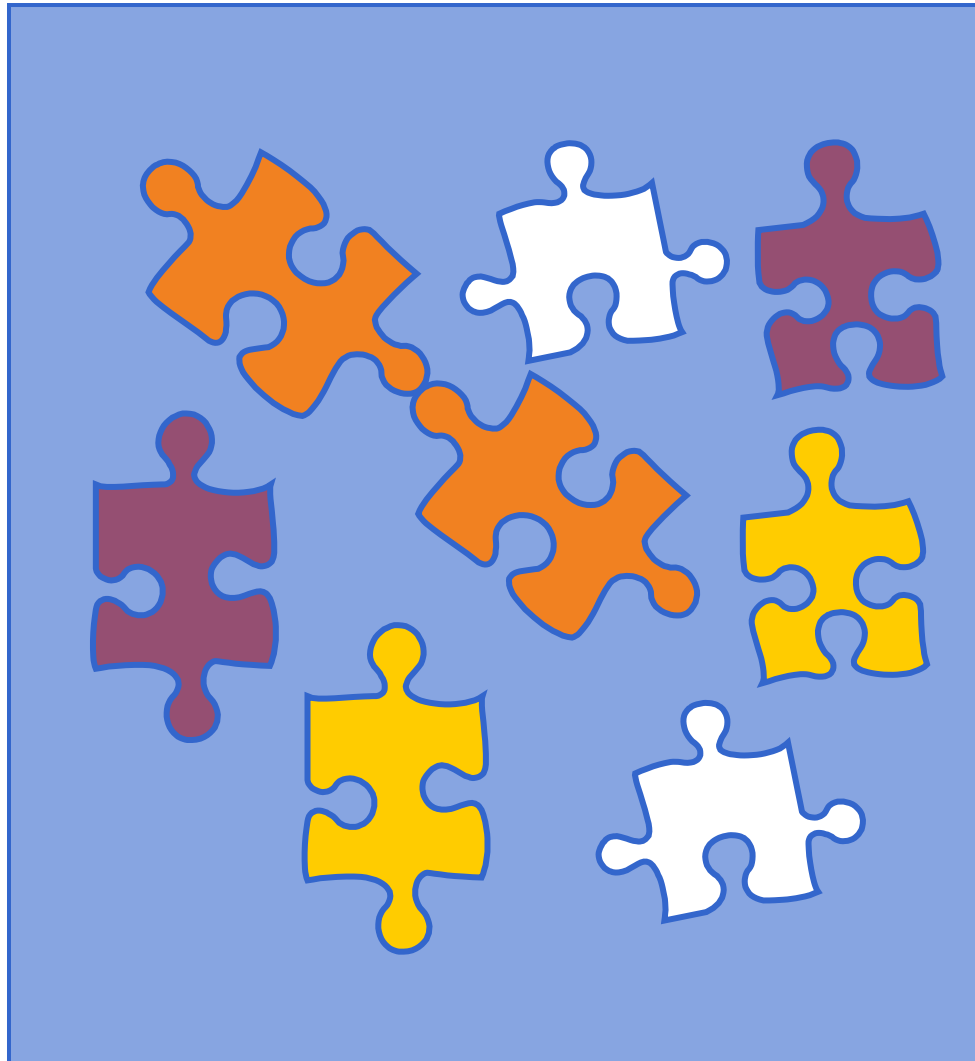
Oppimismalleista (sosiaalinen oppiminen)

- Ihminen ja eläimet omaksuvat tietoja ja taitoja tarkkailemalla ja jäljittelemällä muiden käyttäytymistä
- Oppivan yksilön persoonallisuus ja kokemukset vaikuttavat siihen, millaista mallia hän jäljittelee ja miten
- Ihminen jäljittelee helpommin...
 - jos mallia palkitaan
 - jos malli on miellyttävä ja huolehtiva
 - itsensä kaltaista (sukupuoli, koulutus) mallia
 - mallia silloin, kun **ei luota omiin kykyihinsä**
 - kun **tilanne on vaikea tai outo**
 - kun **jäljiteltävä suoritus on keskivaikea**





*Opastaja näkee
järkevän
kokonaisuuden*



*Opastettava näkee
"hässäkkän" erilaisia
asioita...*

Pysy mukana työelämän kehityksessä – seuraa meitä!



ttk.fi



ttk.fi/uutiskirje



telma-lehti.fi



Työturvallisuuskeskus



Työturvallisuuskeskus



Työturvallisuuskeskus



Instagram.com/
tyoturvallisuuskeskus



Soundcloud.com/
tyoturvallisuuskeskus



Kiitos!

- Petri Pakkanen
- petri.pakkanen@ttk.fi
- 040 – 8446 112

