

**SEL:N JA ETL:N
TES-TYÖRYHMÄN
RAPORTTI
TYÖHYVINVOINNIN,
TYÖTURVALLISUUDEN
JA TUOTTAVUUDEN
LISÄÄMISEN
SELVITTÄMISESTÄ**



SEL



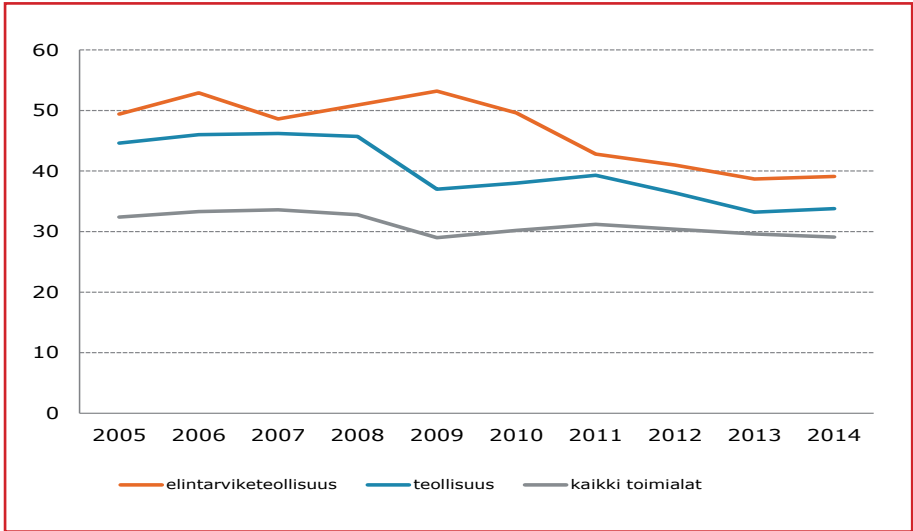
Johdanto

Vuosien 1.4.2014-31.1.2017 ETL:n ja SEL:n välisissä työehtosopimuksissa päätettiin asettaa liittojen yhteinen työryhmä, jonka tarkoituksena oli selvittää sopimuskauden aikana keinoja edistää elintarvikealalla yritysten henkilöstön työhyvinvointia ja eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä sekä tarkastella ikääntyvän henkilöstön ammatillista osaamista ja sen kehittämistä. Edellä olevilla keinoilla pyritään myös tuottavuuden lisäämiseen.

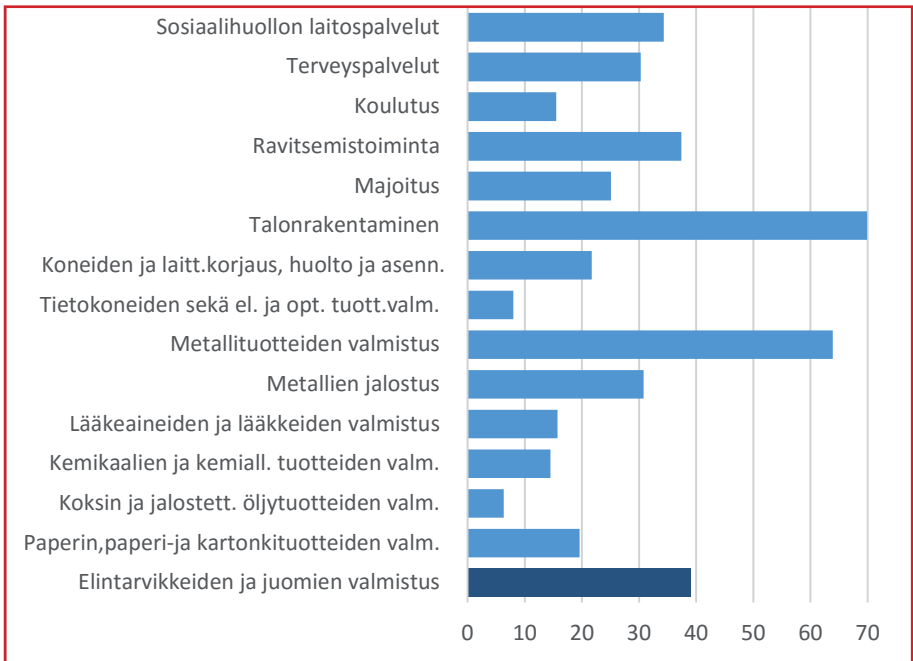
Vuosikymmenien ajan elintarviketeollisuuden eri ammattialoilla ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä työtapaturmat ja ammattitaudit olleet erittäin korkealla tasolla kaikissa ammattialojen vertailutilastoissa. Monet erilaiset hankkeet ja toimet, joihin ovat osallistuneet viranomaiset, tutkimuslaitokset ja alan järjestöt, ovat yrittäneet saada elintarvikealojen osalta edellä mainittuihin liittyviä työsuojelullisia ongelmia parannettua. Viime vuosien osalta tilastoissa näkyekin elintarvikealojen osalta pientä laskua näissä ongelmissa.

Liittojen välinen työryhmä on työskentelynsä kiertänyt useilla eri elintarvikealojen työpaikoilla selvittämässä laajasti työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tilaa monelta eri kannalta. Yrityksien puolelta työhön on osallistunut yritysten johtoa, työsuojeluorganisaation jäseniä ja luottamusmiehiä sekä yrityksen muuta henkilöstöä. Työryhmän työskentely yrityksissä toteutui laajalla kyselyllä ja keskustelulla sekä tuotantotiloissa tapahtuvaan työskentelyyn, työolosuhteisiin ja koneisiin tutustumisella.

Työpaikkatapaturmien taajuus - kaikki korvatut vahingot



Palkansajien työpaikkatapaturmien taajuus 2015 eri ammattialoilla



Elintarvikealan tapaturmien ja ammattitautien sekä sairauspoissaolojen aiheuttajia ja syitä

Tapaturmien yleisimmät aiheuttajat

- leikkaavat tai terävät tai liikkuvan koneen, työvälineen tai esineen aiheuttama vahinko
- iskeytyminen kiinteää pintaa vasten
- esineiden käsitteleminen
- äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen
- käsikäyttöisillä työkaluilla työskenteleminen
- puristuminen tai ruhjoutuminen
- putoaminen, hyppääminen, kaatuminen tai liukastuminen
- liikkuvan aiheuttajan osuma tai törmäminen

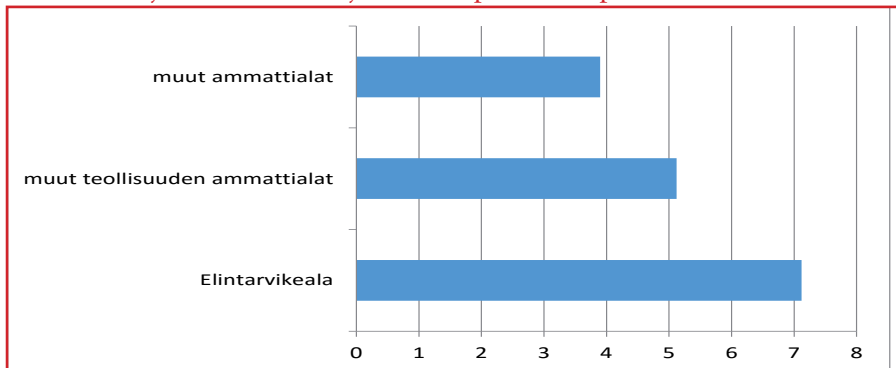
Ammattitautien yleisimmät syyt

- pölyt, mausteet
- rasitusvammat
- allergiat
- sisäilma

Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt

- tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- hengitystieinfektiot, pää- ja vatsasäryt
- sisäelinsairaudet
- mielenterveysongelmat
- sydän- ja verisuonisairaudet

Elintarvike- ja muiden eri alojen sairauspoissaolot prosentuaalisesti



Elintarvikealan tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja niiden ennaltaehkäisy

Kaikissa työryhmän vierailemissa yrityksissä kävi selväksi, että tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat kaikkien sairauksien aiheuttamista poissaoloista noin 40-50 %. Yrityksissä näistä syistä poissaoloja aiheuttavat nostot, työasennot, toistotyö ja pakkotahtisuus.

Yhdessä suunnitellaan tuotantotilat

Yleisesti työn ja tuotantotilojen suunnittelu on huomioitava jokaisessa vaiheessa, niin uuden tuotantotilan rakentamisessa kuin vanhankin tuotantotilan tai koneiden uudistamisessa. Tässä suunnittelussa on hyvä olla mukana työpaikan työnantajan ja luottamushenkilöiden lisäksi työterveyshuollon edustaja ja mahdollisia ulkopuolisia asiantuntijoita, kuten koneen toimittajia ja työterveyslaitoksen tutkijoita.

On hyvä etsiä jo käytössä olevia hyviä esimerkkejä vastaavista tuotantotilamuutoksista tai rakentamisesta.

Suunnittelu vähentää sairauksia

Kun työn suunnittelu on tehty kaikilta osin niin tuotantotilojen, järjestyksen, työmenetelmien ja koneiden sekä niiden apuvälineiden osalta perinpohjaisesti joka osa-alueelta, niin tällä tavalla saadaan oleellisesti väheneään tuki- ja liikuntaelinsairauksille altistavia syitä. Näin sairauspoissaolot vähenevät merkittävästi, tuottavuus nousee ja työntekijät pysyvät terveinä.

Tuki- ja liikuntaelinten kuormitukseen liittyviin ongelmiin on kaikissa yrityksissä yritetty löytää ratkaisuja. Nostojen osalta taakan liikuttamiseen ja materiaalin koneelle syöttämiseen hyvinä ratkaisuinä ovat olleet erilaiset nostoapuvälineet.

Tuotannon suunnittelu, tärkeä osa tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyssä

- Työn tekeminen ja tuotteiden raaka-aineiden liikuttelu on suunniteltava siten, että yksittäisen työntekijän ei tarvitse hakea raaka-aineita tai tuotteita, vaan ne toimitetaan valmiiksi työpisteeseen ja työkonene käytettäväksi trukilla tai muilla sähköisillä apuvälineillä.

Yrityksissä on käytössä monia erilaisia työn keventämisen keinoja

- nostettava työtaso saksipöytä
- keventimet, joilla siirrettävän tuotteen painoa saadaan tiputettua
- rullaradat, joilla tuotetta tai raaka-ainetta saadaan siirrettyä ilman fyysistä nostamista
- liukukiskot katossa, joilla tuotetta tai materiaalia saadaan siirrettyä pienempää fyysistä voimaa käyttäen
- porrastasot, joita nousemalla esitetään käsin tehtävä korkealle nostaminen
- säädettävät työtasojen korkeudet eri mittaisille ihmisille ja eri työvaiheisiin
- säädettävät seisontatasot
- kovaa lattiapintaa vasten olevat seisontamatot, jotka vähentävät rasitusta
- pienempiä laatikkokokoja, jolloin nostopaino on saatu pienemmäksi ja nosto-ote on saatu kapeammaksi ja tätä kautta ergonomisemmaksi
- pakkauspäässä pinoamiskorkeudet oli laskettu, jolloin nostot korkealle vähenivät
- sähköiset pumppukärkyt
- pakkauskoneiden materiaalin syöttöön tehty syöttötaso
- ylikulkukäytävät. Monissa yrityksissä tuotteenvalmistuslinjat ovat pitkiä ja työntekijät joutuvat työvuoronsa aikana menemään työkoneiden molemmille puolille. Linjaston ylittämisen ongelmaan ratkaisuna on käytetty ylikulkusiltoja, joiden ansiosta työntekijöiden liikkuminen linjastojen epämääräisistä aukoista ja väleistä on saatu poistettua. Ennen ylikulkusiltoja tapahtuneissa liikkumisissa on ollut paljon fyysisiä kiertoliikkeitä, jotka ovat aiheuttaneet mm. revähdyksiä ja venähdyksiä sekä pään ja vartalon kolhimisia koneen eri osiin. Tällä toimenpiteellä on nämä ongelmat saatu täysin poistettua.
- työnkiertoa käyttävät yritykset totesivat, että tällä on saatu paljon toistotyöhön ja pakkotahtisen työhön liittyviä rasitusvammoja vähennettyä ja työssä jaksamista parannettua.

Työnkierto on yksi tärkeimpiä ratkaisuja tuki- ja liikuntaelin sairauksien ennaltaehkäisyssä

Eräässä yrityksessä mm. joka tunnin välein pitkällä tuotevalmistuslinjalta jokainen työntekijä vaihtoi työskentelypistettä ja työtehtävää. Tällä keinolla yksittäisten työvaiheitten ergonominen kuormitus työntekijää kohtaan saatiin vähennettyä noin 90 % työpäivän aikana työn monipuolistamisella ja työolosuhteiden muuttamisella. Tässä yrityksessä työntekijöiden halukkuutta työkierrossa mukanaoloon oli työnantajan puolelta kannustettu sillä, että ansiotasoa ei tippunut, vaikka työ olisi ollut palkkaryhmittäin matalampaa eri työnkierron vaiheissa.

Sairauspoissaolot vähenevät ja työhyvinvointi paranee

Työpaikalta työnantajan puolelta kerrottiin, että työnkierron alettua sairauspoissaolot ovat huomattavasti vähentyneet ja työntekijöille tehtyjen tyytyväisyyskyselyjen perusteella tyytyväisyys on huomattavasti lisääntynyt. Tämä on näkynyt myös kasvuna yrityksen tuotannollisessa ja taloudellisessa tuloksessa.

Jos työnkiertoa ei pystytä järjestämään tai kaikki työ on samankaltaista rasiutukseltaan, niin tässä tapauksessa työmenetelmiä on kehitettävä siten,

että rasittavimmat työmenetelmät pystytään muuttamaan fyysisesti vähemmän rasittaviksi. Tämä on työpaikalla tärkeä ratkaisu, jolla saadaan oleellisesti vähennettyä työntekijöiden tuki- ja liikuntaelin sairauksia.

Pakkotahtiseen työhön oikea kuormittavuus

Pakkotahtisessa työssä on erittäin tärkeitä huomata työnopeuden oikea mitoittaminen ja tauotus, joilla saadaan työntekijöiden fyysisistä kuormittavuutta ja sen aiheuttamia rasitusoireita vähennettyä.



Kevennin nostoapuvälineenä

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on lain mukaan pakollinen. Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työpaikan työstä sekä työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi ja työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn sekä terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Yrityksissä, joissa kävimme, työterveyshuollon rooli oli parempi kuin lain velvoittama minimi. Jokaisessa yrityksessä työterveyshuoltoon kuului myös työntekijöiden sairaanhoitopalvelu, josta oli erittäin hyviä kokemuksia. Tästä hyötyivät sekä työnantaja että työntekijät nopean sairaanhoidon saamisena ja töihin palaamisena.

Vakuutukset

Monessa yrityksessä, myös pienemmissä, on lain mukaisen työterveyshuollon lisäksi otettu jokaiselle työntekijälle erillinen vakuutus sairauksien hoitamiseen jopa 20 000 euroon saakka per sairaus. Yrityksissä koetaan tämän olevan hyvä investointi. Tällä tavalla saadaan esim. tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsiviä työntekijöi-

Yritykset olivat käyttäneet työterveyshuoltoa lisäksi monella eritavalla

- työfysioterapeutin työpisteku-vaukset
- hierontapalvelut
- ravinto-opastusta
- tupakasta ja päihteistä vierotus-ohjausta
- kunto- ja terveystutkimuksia, joista annetaan yksilöllistä ohjausta
- työtilojen sekä koneiden asennukseen ja hankintaan liittyvää suunnittelua erityisesti ergonomiaa koskien
- työterveyshuollon asiantuntijoiden säännölliset tarkastuskierrokset tuotantotiloissa
- kevennettyihin töihin ja varhaisen välittämisen sekä muihin pitkiin sairauspoissaoloihin liittyvät keskustelut
- selvitykset eläköitymis- tai uudelleen koulutusasioissa
- työviihtyvyyttä ja työssäjaksamista koskevia kyselyjä

tä julkisten sairaanhoitojonojen ohi yksityiselle puolelle kirurgisesti ope-roitavaksi jopa viikon sisällä. Monien kuukausien sairauspoissaolot lyhenevät näin muutamiin viikkoihin kokonaisuudessaan. Työntekijät kokevat nämä vakuutukset erittäin hyviksi ja merkittäviksi työpaikkaeduiksi ja arvostavat korkealle tätä etua.

Eläköitymisiän nostoon on satsattu yrityksissä ja asiassa on saatu myönteisiä tuloksia

Yrityksissä on laajasti käsitelty ihmisten ikääntymiseen ja eläköitymiseen liittyviä asioita. Nykyisen eläkelainsäädännön lähtökohta on, että eläköitymisikää on nostettava monia vuosia ylöspäin. Se tarkoittaa myös elintarviketeollisuuden osalta, että raskaissa töissä olevat työntekijät tarvitsevat työpaikoilla erityistä huomiota ikääntymiseen liittyvissä asioissa.

Ikäohjelma hyvä kirjaus tessissä

Liiitojemme välisissä työehtosopimuksissa on tämä asia jo muutama vuosi sitten huomioitu kirjaamalla ikäohjelmakohta työehtosopimukseen. Useissa yrityksissä on tämä teskirjaus huomioitu ja sen pohjalta yrityskohtaisesti rakennettu yrityksiens tarpeisiin sopivia ikäohjelmia. Ikäohjelmissa on huomioitu työntekijät, jotka ovat täyttäneet 50 vuotta. Ikäohjelmien varsinainen sisältö on monissa yrityksissä kohdistunut työn keventämiseen ja ylimääräisten virkistys- ja vapaapäivien antamiseen.

Ikääntyneet mentoreina

Ikääntyneiden pitkä työhistoria useasti tarkoittaa, että heillä on erittäin laaja ja monipuolinen osaaminen työpaikan monista eri työtehtävistä. Tämän takia yrityksissä ikääntyvät ovat

mentoreina uudemmille työntekijöille. Tämä auttaa myös ikääntyneitä jaksamaan, kun omassa työssä ei ole niin paljon fyysisiä työtehtäviä.

Hyviä ratkaisuja, mitä ikäohjelmat pitivät sisällään

- yövuoroista vapauttamista
- urakkatyöstä tuntityöhön siirtymistä
- palkkaryhmää ei laskettu, vaikka siirtyi alemman palkkaryhmän töihin
- kevyempiin työn kiertoihin mukaan pääseminen
- pidempiä taukoajoja varsinkin erityislämpötiloissa työskenteleville
- työaikajärjestelyjä kevyemmäksi
- erilaisia fyysisiä ja henkisiä kuntoutusmahdollisuuksia
- laajempia työterveyshuolto palveluja mm. veri- ja kolesterolikoikeita
- pyrkimys oli, että henkilöt eivät osallistu ylitöihin
- tasoitusvapaiden itsemääräämiseen liittyvä laajempi käyttöoikeus
- vuorotteluvapaoikeus ensisijaisesti ikäohjelman parissa oleville työntekijöille

Häiriötilanteet teollisessa elintarviketuotannossa

Suurin osa elintarvikkeiden valmistuksesta tehdään teollisessa ympäristössä, jossa on paljon erilaisia tuotantokoneita. Koneiden toimintoihin liittyy pyöriviä, leikkaavia ja puristavia koneen liikkeitä. Vierailujen aikanakin esille tuli, että suurin osa vakavimmista työtapaturmista oli aiheutunut juuri näiden koneiden kanssa työskennellessä. Käden alueen vammoista useimmat johtuivat häiriötilanteiden purkamisesta ja koneen sammuttamatta jättämisestä. Yksi esille tullut ongelma oli, että koneista oli poistettu turvalaitteita, jotka olisivat taanneet sen, että kättä ei olisi saanut työnnettyä koneen liikkuviin osiin, ja toisaalta kone olisi pysähtynyt sekä estänyt tapaturman ja siitä aiheutuvan vammutumisen.

Tapaturmien yleisin syy on kiire

Näissä tapaturmatilanteissa taustalta löytyy yleisin syy, joka on kiire. Yksittäisen koneen tai koko linjan seisauttaminen on koettu tuotannon kannalta hankalaksi tai aikaa vieväksi. Tämän takia konetoimittajien määräysten vastaisesti osa koneen suojusta on poistettu ja työmenetelmissä on tehty vain nopein toimenpide, jolloin turvallisuus on jäänyt toissijaiseksi.

Häiriötilanteisiin laaja perehdytys

Toinen yleinen syy häiriötilanteiden tapaturmiin on se, että perehdytyksessä on annettu ohjeistus koneen käyttämiseen ja tuotteiden tekemiseen, mutta ei häiriötilanteissa toimimiseen. Tällaisessa tilanteessa työntekijä toimii vaistoajensa varaisesti ja yrittää nopeasti saada tuotannon normaalisti toimimaan.

Seurauksena tästä on se, että pahimmissa tapauksissa on kädestä leikkautunut sormia irti ja luita murskautunut. Näitä tapauksia ilmeni valitettavan paljon käymissämme yrityksissä. Häiriötilanneohjeiden puuttuessa jokainen työntekijä on toiminut itse kuten tilanteessa on parhaaksi nähty tai sitten on ollut ns. talon tapa, joka on muodostunut usealle työntekijälle normaaliksi käytännöksi.



Perehdyttäminen

Perehdytyksessä on hyvä käyttää tukena riskienkartoitusta, läheltä piti -ilmoitusten yhteenvetoa ja työpaikkaselvitystä.

Perehdytyksen tärkeys tulee esille aina, kun puhutaan työturvallisuudesta. Vieraillemissamme yrityksissä oli monia erilaisia perehdytysmalleja. Yleisin tapa perehdytyksessä on se, että uusi työntekijä perehdytetään ensin työnantajan puolelta yleisiin työpaikan asioihin ja sen jälkeen joku työntekijöistä perehdyttää tarkemmin tuotteen tekemiseen ja siihen liittyvien tuotantovälineiden käyttämiseen.

Perehdytyksessä käytetään useilla työpaikoilla perehdytyskaavaketta, joka käydään kerralla uuden työntekijän kanssa läpi ja sen jälkeen työntekijä alkekirjoituksellaan todentaa saaneensa koko perehdytyksen.

On varmistettava, että työntekijä varmasti ymmärtää perehdytyksen

Perehdytys annetaan yleisesti suomen tai englannin kielellä, vaikka nykyisin elintarvikealalla entistä enemmän on lukuisia eri kansallisuuksia edustavia ihmisiä, joiden äidinkielenä ei ole kumpikaan näistä. Myös koneiden ohjeet ovat yleisesti vain suomen, ruotsin tai englannin kielellä. Lähtökohtaisesti perehdytys pitää pystyä antamaan uudelle työntekijälle siten, että hän varmasti ymmärtää annetun perehdytyksen ja ohjeet.

Perehdytys annettava useassa osassa

Perehdytystä ei tule tehdä niin, että kaikki perehdytys annetaan kerralla työsuhteen alussa vaan niin, että perehdytystä annetaan mm. eri työvaiheissa työtehtävien kehittyessä ja laajentuessa sekä uusien koneiden käyttöönotossa.

Perehdytyksessä on tärkeää myös sanallisen selvityksen lisäksi aistinvarainen perehdytys tarkoittaen, että uudelle työntekijälle kerrotaan, milloin koneesta tuleva ääni tai koneen liike on normaali. Paras keino häiriötilaneperehdytykseen on se, että jossain vaiheessa, kun häiriötilanne tulee jollekin koneelle, otetaan koko porukka koolle ja käydään yhdessä läpi, mitä on tapahtunut ja miksi ja miten häiriötilanne puretaan turvallisesti.

Sattuneista tapaturmista opiksi

Perehdytyksessä voidaan käyttää apuna myös sattuneita tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita ja turvallisuusuhavaintoja, jotka käydään säännöllisesti koko porukalla läpi niin, etteivät ne enää pääse toistumaan. Tieto välitetään muille työosastoille ja yrityksen eri toimipaikoille.

Koulutus

Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyy olennaisesti koko henkilöstön kouluttaminen säännöllisesti. Kouluttamisella turvataan se, että yrityksessä pystytään työskentelemään turvallisesti ja saamaan laajasti henkilökunta ymmärtämään työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tärkeys.

Kaikissa yrityksissä uuden työntekijän kouluttaminen on normaali käytäntö, mutta sen jälkeen työsuhteen aikana joissakin yrityksissä kouluttaminen loppuu. Tästä käytännöstä pitäisi päästä eroon, koska jokainen yritys vuosien saatossa kehittyi niin tuotteiden, tuotantomenetelmien ja koneiden osalta.

Jos henkilöstöä ei kouluteta esim. tuotantolinjastojen ja koneiden uusimisen yhteydessä, tapaturmariski kasvaa moninkertaiseksi. Jo pienet muutokset tuotantolinjastoilla tai tuotantojärjestelyissä ovat seikkoja, jotka voivat aiheuttaa työtapaturmariskin kasvua.

Työturvallisuuteen annetaan koulutusta

Vaikka isoja muutoksiakaan työpaikalla ei tapahdu, on tärkeää tietyn väliajoin kouluttamisilla muistuttaa työtapaturmariskeistä ja työhyvinvoinnin

tärkeydestä. TES-työryhmänä saimme laajan näkemyksen useiden yritysten tekemästä kouluttamisesta. Kaikissa yrityksissä oli perehdytysohjelma tehty. Tämän lisäksi on ollut vaihtelevia käytäntöjä muista työturvallisuuteen liittyvistä koulutuksista.

Eräissä yrityksissä on satsattu koko henkilökunnan kouluttamiseen niin, että jokainen on käynyt työturvallisuuskorttikoulutuksen laajennettuna yrityksen omalla koulutusosioilla. Näissä koulutuksissa yritys on kouluttanut myös henkilökunnastaan itselleen työturvallisuuskorttikouluttajan, joka usein on ollut työsuojeluvaltuutettu. Tästä on saatu hyviä kokemuksia, mikä on yrityksissä näkynyt tapaturmien vähentymisenä.

Koulutuksella ja opastusmenetelmillä työsuojelu paranee

Henkilökunnan laajat työsuojelukoulutukset sekä erilaiset opastusmenetelmät, joita olivat mm. ergonomialuotsit. Nämä ergonomiluotsit ovat tuotannon työntekijöitä, jotka on koulutettu työfysioterapeuttien toimesta tekemään havaintoja oikeista ja virheellisistä työmenetelmistä ja -asunnoista oman työnsä ohessa omalla työosastollaan.

Ennalta ehkäisevä työsuojelu

Kaikki asiat, mitä voidaan tehdä sen eteen, että työtapatuimat saadaan vähenemään tai jopa loppumaan työpaikalta, on erittäin tärkeitä työtä. Työtapatuimien ennalta ehkäisevinä keinoina yrityksissä olikin tehty lukuisia erilaisia toimenpiteitä.

Laaja koulutus- ja perehdytys työsuojeluasioista on uudelle työntekijälle hyvä tapaturmilta ennalta ehkäisevä alkutoimenpide. Yrityksessä jatkuva työmenetelmien ja koneiden sekä työskentelyvälineiden kehittäminen takaa sen, että myös työntekijän työturvallisuus ja työhyvinvointi paranee.

Mitä enemmän näihin asioihin oli yrityksissä satsattu, sitä enemmän oli myös työtapatuimat ja työstä johtuvat sairaudet vähentyneet.



Sisätruikin katto- ja etupleksisuoijat



Työntekijänyläpuolelle rakennettu suojakatos

Turvallisuusasiat kaikissa palaverieissa ensimmäisenä mukana esityslistalle

Muutamissa suomalaisissa ja kansainvälisissä erittäin menestyneissä elintarvikealan yrityksissä on otettu käyttöön tapa, jolla jokainen yrityksen kokous, palaveri tai vastaava yhteinen tilaisuus aloitetaan työturvallisuuskatsauksella. Esityslistan ensimmäisinä kohtina ovat ajankohtaiset työturvallisuusasiat. Näissä yrityksissä on ymmärretty, että työntekijöiden turvallinen työskentely edellyttää johdon täydellistä sitoutumista ja vastuun kantamista yrityksen työturvallisuusasioista.

Tällä asioiden tärkeysjärjestyksellä on käytännössä pystytty näyttämään, että näin toimivat yritykset ovat niitä, jotka pärjäävät usein myös parhaiten liiketoiminnan ja tuottavuuden kasvussa.



Erilaisia muita työturvallisuuden liittyviä toimia, joita työpaikalla oli toteutettu ja otettu käyttöön

- ennakoiva turvallisuuskulttuuri – tapa onnistua, hyviä käytäntöjä
- vaarojen selvittäminen ja arviointi
- perehdyttäminen ja työnopastus
- turvallisuuskeskustelut ja turvatuokiot
- turvallisuushavainnot
- tuumaa ensin ja ajattele ensin käytännöt
- turvallisuuskävelyt
- turvallisuustaulut
- työsuojeluparit
- turvallisuuskortit
- näkyvä sitoutuminen ja esimerkinä oleminen
- työturvallisuushuomautuskäytännöt
- läheltä piti -menettelyt
- suunnitteluvaiheessa osallistuminen

Kaikki nämä on oltava tavoitteellista toimintaa

Yrityksen yhteishengen luominen

Työryhmämme vierailuissa yrityksissä keskustelimme aina myös yrityksen yhteishengestä niin työnantajan ja työntekijöiden välillä kuin henkilökunnan keskinäisistä väleistä työpaikalla. Suurimmassa osassa yrityksiä oli satsattu tämän asian kunnossapitämiseen ja edelleen kehittämiseen. Yrityksissä nähtiin, että tämän osa-alueen hyvä taso takasi myös monella tavalla yrityksen menestymistä.

Yhdessä sitoutumisella hyvä tulos

Paras keino, jolla yhteishenkeä yrityksissä oli rakennettu, oli se, että henkilöstöryhmien edustajat ja yrityksen ylin johto olivat jatkuvassa luottamuksellisessa vuorovaikutuksessa. Tämän lisäksi näissä yrityksissä henki oli se, että mitä yhdessä sovitaan, siitä pidetään kiinni ja se toteutetaan. Tällä luottamuksellisella ja yhdessä tekevällä yrityskulttuurilla oli saatu koko henkilöstö sitoutumaan turvalliseen ja tuottavaan toimintaan. Kaikki työpaikan henkilökunnan jäsenet tiesivät, että heidän asiansa otetaan huomioon ja johtavat mahdollisiin toimenpiteisiin.

Menestys jatkuvalla vuorovaikutuksella

Monessa yrityksissä koettiin, että muutaman kerran vuodessa on tärkeää tehdä yhdessä jotakin, jolloin ihmiset voivat vapaammin keskustella ja tutustua toisiinsa, jonka kautta ihmissuhteet työpaikalla paranevat ja työaikanakin ihmisten välinen asioiden selvittäminen on helpompaa, luonnollisempaa sekä ymmärrettävämpää.



Työsuojelun kansainvälinen Napo-hahmo

Yksi elintarvikealan yritys on palkittu hyvän työsuojelun ansiosta valtion valtakunnallisella ministerin luovuttamalla työelämäpalkinnolla.

Hyviä toimenpiteitä työsuojelun parantamiseksi, mitä oli työpaikoilla otettu käyttöön

Viiltohaavalta suojautuminen

Työpaikalla havaittiin, että juuston kypsytyspakkausta avattaessa syntyi viiltohaavoja käsien alueelle. Tämän johdosta syitä näihin tapaturmiin ryhdyttiin selvittämään. Havaittiin, että pakkausten avaamiseen käytetyt veitset olivat tylsiä ja niissä oli tuohon työhön vääränlainen kahva ja terä. Työtehtävää verrattiin lihateollisuuden työvaiheisiin. Tällöin havaittiin, että riskiä alentamaan hankittiin viiltosuojakäsineet ja veitset vaihdettiin paremmin tarkoitukseen sopiviksi sekä niiden säännöllisestä teroituksesta huolehdittiin.

Liukastuminen piha-alueella

Työpaikan piha-alueella tapahtui talviaikaan kaksi liukastumista, joiden johdosta tehtiin läheltä piti -ilmoitukset. Korjaavana toimenpiteenä nimettiin talvikulkuväylät, jotka hiekoitettiin päivittäin.

Työsuojeluun panostaminen ja esille nosto

Työpaikalla oli paljon monenlaisia työtaturmia ja työsuojeluun ei oltu paljon kiinnitetty huomiota. Yrityksessä vaihtui henkilöitä ja tämän muutoksen ansiosta yhteistyössä päätettiin parantaa työsuojelua.

Jokainen koulutettiin työturvallisuuskorttikoulutuksella, työsuojeluasiat otettiin joka viikoksiin kokouksiin esityslistoille, työsuojeluvaltuutetut kutsuttiin mukaan kaikkiin kokouksiin, perustettiin työsuojelualoitelaitikko, sovittiin kunnossapidon nopeasta toiminnasta työsuojellisten ongelmien poistamiseksi, työsuojelusta tehtiin yksi osa esimiesten päivittäistä toimintaa ja koko henkilöstölle annetaan säännöllisesti tietoa työsuojelusta.

Näillä toimenpiteillä työpaikalla työtaturmat vähenivät seuraavan vuoden aikana yli puolella.

Erilaisia henkilöiden yhteisiä turvatoimia

Turvaparit

Työpaikalla uudistettiin työturvallisuustoimintaa ja sovittiin turvaparien käytöstä. Työkaverit keskenään työn teon ohessa miettivät, miten omaa ja työkaverin työn tekemistä, työkoneita ja työvälineitä voi kehittää turvallisemmiksi.

Turvakävelyt

Työpaikalla oli paljon työtaturmia, jotka olivat johtuneet mm. tavaroihin kompasteluista. Työnantajan ja työntekijäpuolen kesken sovittiin, että aletaan säännöllisesti järjestämään yhteisiä turvakävelyjä, jonka aikana työsuojelullisesti tarkastetaan kaikki yrityksen toimintatilat ja kirjataan havaitut ongelmat ylös. Nämä tiedot annetaan asioista vastaaville, välittömästi tapahtuvaa löydettyjen ongelmien korjaamista varten. Tällä uudella toimintatavalla varsinkin työntekijöiden kaatumisiin liittyvät työtaturmat lähes kokonaan loppuivat. Samalla työympäristöstä tuli paljon viihtyisämpi.

Turvavartit

Kun työpaikalla tehdään usein vuorotyötä ja työskennellään vaarallisilla koneilla, joilla sattuu paljon työtaturmia. Tähän ongelmaan ennalta ehkäisevänä toimenpiteenä oli päätetty pitää turvavartit.

Tämän turvavartin tarkoitus on työvuorojen vaihtuessa, että työntekijät keskenään keskustelevat siitä, että miten turvallisuusasiat koneella ja työympäristössä ovat olleet kunnossa kuluneen työvuoron aikana, ennen kuin seuraavaan työvuoroon tuleva työntekijä aloittaa työskentelyn.

Lopuksi

Työryhmän työskentely on otettu erittäin hyvin vastaan yrityksissä. Kaikissa käydyissä yrityksissä työsuojelun ja työhyvinvoinnin tietotaito ja arvostus on noussut varsinkin viime vuosien aikana. Tämä näkyi yrityksissä usealla eri tavalla. Taloudellisesti yritykset olivat panostaneet henkilösuojaimeihin, koneturvallisuuteen, työolosuhteisiin sekä työhyvinvointiin.

Työsuojelun satsaukset yrityksissä tuottavat

Yritykset kertoivat, että nämä taloudelliset sekä henkilöresurssipanostukset työsuojeluun ovat näkyneet yrityksen tuottavuuden kasvuna, sairauspoissaolojen vähenemisenä ja koko henkilöstön ilmapiirin parane misena. Yrityksissä työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioita hoidetaan nykyisin johdon ja työsuojeluhenkilöstön yhteistyönä. Tämä on lisäksi tuonut sitoutumista koko henkilöstön osalta ja parantanut asenteita ja ilmapii riä kaikilla tavoilla työpaikoilla.

Kehitysmuoniteistä, jonka tulee jatkaa

Tes-työryhmänä näemme, että viime vuosina tapahtunut hyvä kehitys

työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin osalta elintarvikealojen työpaikoilla on erittäin myönteinen asia, jonka tulee jatkaa ja laajentua myös elintarvikealojen useampiin pienempiin yrityksiin.

Työturvallisuus ja työhyvinvointi on elintarvikealan järjestöjen, työpaikkojen johdon ja henkilöstön yhteinen asia, jonka kautta saadaan parannettua työntekijöiden jaksamista ja yritysten menestymistä. Näihin asiakokonaisuuksiin yritysten taloudellisten ja ajallisten henkilöresurssien panostaminen tulee henkilöstön työhyvinvoinnin myötä yrityksille mm. taloudellisesti aina takaisin moninkertaisena.

Työryhmä ”Työhyvinvointiin satsattava”

Työryhmän työskentely on ollut hyvää ja näkemyksemme ovat olleet yhtenäisiä työturvallisuuden, työhyvinvoinnin ja sitä kautta yritysten kilpailukyvyn parantamisessa. Näemmekin, että järjestöjen pitää jatkossakin tehdä koko ajan yhteistyötä tällä tärkeällä saralla.

Allekirjoitukset

Helsinki 20.1.2017



Kai Laaksonen
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry



Jouni Hiltunen
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry



Petri Linkoneva
Elintarviketeollisuusliitto ry



Jukka Soukkanen
Elintarviketeollisuusliitto ry

