

MITTAAMINEN OSANA TYÖTURVALLISUUDEN JOHTAMISTA

Sisältö

Alkusanat.....	3
Käsitteitä ja määritelmiä.....	4
Työturvallisuuden mittaaminen	8
Mittaamisen tavoitteena oman toiminnan kehittäminen	9
Mittaamisen lähtökohtana organisaation strategia	9
Hyvän mittausjärjestelmän piirteitä	10
Tilastot toiminnan kehittämisen tukena	11
Työturvallisuusmittaristo	12
Työtapaturmamittarit	12
Sairauspoissaolomittarit.....	13
Ennakoivat mittarit	15
Turvallisuusjohtamisjärjestelmän tason arviointi.....	17
Työturvallisuuden tunnusluvut johdon suorituskykyymittareissa.....	18
Työturvallisuustoiminnan taloudelliset vaikutukset.....	19
Tapaturmakustannukset	19
Sairauspoissaolokustannukset.....	20
Ennenaikaisen eläköitymisen kustannukset.....	20
Muita kustannuksia.....	21
Työtapaturmamittarit	22
Sairauspoissaolomittarit	24
Ennakoivat mittarit	25
Lisätietoa.....	28

Alkusanat

Tämä opas on laadittu erityisesti PK-organisaatioille työturvallisuuden mittaamisen ja johtamisen kehittämisen tueksi. Oppaassa esitetään suosituksia työturvallisuusmittariston laadintaan ja yhtenäisiksi kansallisiksi mittareiksi. Suositukset perustuvat yleisiin käytäntöihin, joita on selvitetty työpaikoille tehdyillä kyselyillä, keskusteluilla muiden alan toimijoiden kanssa sekä aihetta käsittelevistä julkaisuista. Myös kansanväliset käytännöt on otettu oppaassa huomioon mahdollisuuksien mukaan. Näistä suosituksista organisaatio voi valita tarpeidensa pohjalta käyttöönsä sopivimmat mittarit ja koostaa niistä oman mittaristonsa. Päätilaaja voi käyttää näitä suosituksia mallina toimittajalta edellytettävään raportointiin. Oppaan liitteenä on taulukkopohja työturvallisuusmittarien raportointiin.

Tämä opas on syntynyt hankkeessa "Työturvallisuusmittareiden tehokas hyödyntäminen". Hanke toteutettiin vuoden 2009 aikana ja siinä selvitettiin työturvallisuuden mittaamiskäytäntöjä ja yleisesti käytössä olevia työturvallisuusmittareita. Hankkeen toteutti Tampereen teknillisen yliopiston turvallisuuden johtamisen ja suunnittelun yksikkö, jossa tekijöinä olivat professori Kaija Leena Saarela, tutkijat Päivi Hämäläinen ja Sari Tappura sekä tutkimusapulainen Outi Luukkonen. Hanketta rahoittivat myös Työsuojelupäälliköt ry, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto TVL Sosiaali- ja terveysministeriön Työsuojeluosasto. Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat Jukka Tamminen, Työsuojelupäälliköt ry ja TSP-Safetymedia Oy, Hannu Tarvainen, TVL, Hannu Alen ja Helena Kalliolinna, STM, Sini Ahlgren ja Matti Kallio, Pohjola Vakuutus Oy, Kari Häkkinen, If Vahinkovakuutusyhtiö Oy, Pauli A. Karjalainen ja Ulla Juuti, UPM-Kymmene Oyj, Kirsi Kelkka-Leskelä ja Milla Koro, Tapiola-ryhmä sekä Pekka Koskipää, Fennia.

Kiitämme lämpimästi rahoittajia sekä kaikkia hankkeen ja oppaan toteuttamiseen osallistuneita henkilöitä. Kiitämme myös Työturvallisuuskeskusta tämän oppaan julkaisemisesta.

Tekijät

Käsitteitä ja määritelmiä

Aiheuttamisperiaate

Aiheuttamisperiaatteen nojalla kustannukset kohdistetaan sille kohteelle, joka on vastuussa kustannusten syntymisestä.

Ammattitauti

Sairaus, joka on todennäköisesti aiheutunut pääasiallisesti työhön liittyvästä fysikaalisesta, kemiallisesta tai biologisesta tekijästä. Tapaturmavakuutuslaitosten liiton (TVL) työtaturmatilastoissa ammattitautiepäilyt sisältyvät ammattitautilukuihin.

Ammattitautiepäily

Perusteltu epäily siitä, että sairaus on ammattitauti. Työperäisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tutkimukset korvataan riippumatta siitä, onko lopputuloksena todettu ammattitauti vai ei.

Ennakoiva (proaktiivinen) työturvallisuusmittari

Ennakoivilla mittareilla tarkkaillaan organisaation työturvallisuusjärjestelmän vaatimustenmukaisuutta, työturvallisuuden edistämiseksi tehtyä työtä sekä turvallisuusjohtamisen ja työympäristön tasoa. Hyvän työturvallisuustoiminnan merkkejä ovat yleensä vaaratilanteiden ilmoittaminen, vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi, turvallisuuskoulutus, turvallisuuskierrokset, hyvä järjestys ja siisteys, jatkuva parantaminen sekä koko henkilöstön sitoutuminen.

ESAW-muuttujat

Vuoden 2003 alusta Suomessa on ollut käytössä yhteiseurooppalainen työtaturmien luokittelumenetelmä ESAW (European Statistics on Accidents at Work). ESAW-menetelmä tukee työpaikoilla tehtävää tapaturmatutkintaa ja parantaa tilastoinnin luotettavuutta, kun tapaturmailmoituslomakkeeseen kirjataan tapaturman syyt, olosuhteet, tapaturmaa edeltäneet vaiheet ja seuraukset ESAW-muuttujien avulla. Menetelmä sopii myös vaaratilanteiden tutkintaan ja luokitteluun.

Jälkikäteinen (reagoiva, reaktiivinen) työturvallisuusmittari

Jälkikäteisillä mittareilla seurataan ei-toivottuja tapahtumia kuten tapaturmia, työperäisiä sairauksia ja muuta näyttöä puutteellisesta työturvallisuustoiminnasta. Sattuneita vahinkoja ja häiriöitä tutkimalla ja niistä oppimalla saadaan tietoa häiriömahdollisuuksista ja voidaan tehdä parannustoimenpiteitä.

Päiväkustannus

Työtaturman aiheuttamat kokonaiskustannukset jaettuna poissaolopäivien lukumäärällä. Kokonaiskustannuksiksi lasketaan työtaturmasta tai aiheutuneet suorat kustannukset ja arvioidut epäsuorat kustannukset.

Sattumis- tai ilmenemisvuosi

Työtapaturmat tilastoidaan sille vuodelle, jolloin vahinko on sattunut. Ammattitautien osalta vastaava käsite on ilmenemisvuosi eli se vuosi, jolloin taudin vuoksi on hakeuduttu ensimmäisen kerran lääkäriin. Sairauspoissaolot tilastoidaan sille vuodelle, jolloin poissaolo on tapahtunut. Kuolemaan johtaneet työtapaturmat ja ammattitaudit tilastoidaan uhrin kuolinvuoden mukaan.

Tapaturmailmoitus

Lakisääteinen tapaturmavakuutus korvaa palkansaajalle sattuneen työtapaturman ja ammattitaudin. (ks. työtapaturman ja ammattitaudin käsite). Vakuutusyhtiölle ilmoitetaan työtapaturmat ja ammattitaudit tai ammattitautiepäilyt, joista voidaan olettaa vakuutusyhtiön joutuvan suorittamaan korvausta. Ilmoitus tehdään vakuutusyhtiölle työtapaturma-/ammattitauti-ilmoituslomakkeella ja se tulee tehdä viipymättä, kun työnantajalle ilmoitetaan tapaturmasta tai ammattitaudista. Huolellinen ja täsmällinen ilmoitus takaa mahdollisimman nopean korvauksen käsittelyn ja tukee tilastoinnin luotettavuutta.

Tapaturmavakuutus

Työtapaturmien ja ammattitautien korvausjärjestelmä perustuu tapaturmavakuutuslakiin (608/1948) ja ammattitautilakiin (1343/1988). Työnantaja on velvollinen ottamaan lakisääteisen tapaturmavakuutuksen työntekijöilleen valitsemastaan vahinkovakuutusyhtiöstä, valtion työntekijöille sattuneet tapaturmat korvaa Valtiokonttori. Työtapaturmana korvataan työpaikka- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit. Työtapaturmana korvataan myös eräät lyhyehkönä aikana syntyneet vammat (esimerkiksi lihasten kipeytymät, paleltumat, hiertymät) sekä työtapaturman aiheuttama aikaisemman sairauden tai vamman paheneminen. Työtapaturman tavoin työntekijälle korvataan myös työssä sattunut pahoinpitely tai muu toisen henkilön tahallisesta teosta aiheutunut vamma tai sairaus, kun tekoon johtaneet seikat ovat syy-yhteydessä työssä käymiseen.

Korvausta ei makseta vammasta tai sairaudesta, jonka työntekijä on aiheuttanut itselleen tahallisesti. Korvauksen epäämisen syynä voi olla myös työntekijän päihtymys, törkeä huolimattomuus sekä määräysten vastainen tai rikollinen toiminta.

Tehdyt työtunnit

Todelliset tehdyt työtunnit sisältäen ylityöt ja lisätyöt, mutta ei poissaoloja (lomat ja sairauspoissaolot).

Teoreettinen säännöllinen työaika

Teoreettinen säännöllinen työaika on sopimuksen ja työaikajärjestelmän mukainen työaika vuosiloma-aika mukaan luettuna. Sovitun työajan pituus vaihtelee eri työaikajärjestelmissä ja arkipyhien sijoittumisen mukaan. Esimerkiksi jos säännöllinen viikkotyöaika on 37,5 tuntia, säännöllinen työaika on 229 työpäivää (vuonna 2010). Vuosiloma-aika on 25 työpäivää. Tällöin teoreettinen säännöllinen työaika on 254 työpäivää eli 1 905 tuntia.

Turvallisuushavainto (myös vaaratilanne- tai läheltä piti -ilmoitus tai turvallisuuspoikkeama)

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työntekijän on ilmoitettava havaitsemistaan työturvallisuuspuutteista työnantajalle viipymättä. Nämä ongelmat on pyrittävä korjaamaan välittömästi. Turvallisuuspuutteista ilmoitetaan työnantajalle turvallisuushavainnolla (myös vaaratilanne- tai läheltä piti -ilmoitus tai turvallisuuspoikkeama). Korjaamalla havaitut epäkohdat kuntoon ja oppimalla vaaratilanteista

voidaan ennakolta vähentää työtapaturmia ja siten edistää työturvallisuutta. Esiintyneet turvallisuuspuutteet ovat lähtötietoina myös riskien arvioinnissa.

Työtapaturma

Sisältää työpaikka- ja työmatkatapaturmat. Työpaikkatapaturma on tapaturma, joka aiheuttaa vamman tai sairauden ja joka sattuu 1) työssä, 2) työstä johtuvissa olosuhteissa työpaikalla, työpaikkaan kuuluvalla alueella tai työnantajan asialla (esimerkiksi kahden toimipisteen välisellä matkalla) tai 3) pelastettaessa työnantajan omaisuutta tai työtoiminnan yhteydessä ihmishenkiä. Työmatkatapaturma on tapaturma, joka aiheuttaa vamman tai sairauden ja joka sattuu matkalla asunnosta työpaikalle tai päinvastoin varsinaisen työajan ulkopuolella (säännöllisesti käytetty lyhin työmatkareitti).

Työtapaturman seurauksena aiheutunut työkyvyttömyys

Työtapaturman seurauksena aiheutunut työkyvyttömyys on se jakso kalenteripäivinä, jolloin vahingoittunut on kokonaan tai osittain työkyvytön ja saa sen vuoksi päivärahaa tai tapaturmaeläkettä. Päivärahaa ei makseta vahingoittumispäivältä tai jos työkyvyttömyys kestää alle kolme päivää, joihin ei lasketa mukaan vahingoittumispäivää. Seuraus ilmoitetaan yleensä luokiteltuna, ks. vakavuusluokitus.

Työtapaturman suorat kustannukset

Työtapaturmasta aiheutuvat tapaturmavakuutuksen mukaisesti vakuutetut kustannukset, joita ovat esimerkiksi työkyvyttömyysajalta maksetut palkkakorvaukset ja hoitokulut.

Työtapaturman epäsuorat kustannukset

Työtapaturmasta aiheutuvat vakuuttamattomat kustannukset, esimerkiksi menetetyn työajan kustannukset (pois lukien päiväraha), hallinnolliset kustannukset, vakuutusmaksuvaikutus, korjaavien toimenpiteiden kustannukset, omaisuusvahingot ja muut taloudelliset menetykset.

Työvahinkojen kokonaismäärä

Kaikkien työpaikka- ja työmatkatapaturmien sekä ammattitautien ja ammattitautiepäilyjen summa.

Työväkivalta

Työväkivallalla viitataan tapahtumiin, joissa työntekijöitä uhataan, loukataan sanallisesti tai pahoinpidellään heidän työssään niin että työntekijöiden turvallisuus, terveys ja hyvinvointi voivat vaarantua. Työtapaturmana korvataan vamma tai sairaus, joka on johtunut pahoinpitelystä tai muusta toisen henkilön tahallisesta teosta, kun tahalliseen tekoon johtaneet seikat ovat olennaisessa syy-yhteydessä työssä käymiseen. Työväkivalta voi olla myös epäsuoraa, jolloin väkivallan kohteena on työntekijän perhe tai ystävät.

Vaaratilanne tai läheltä piti –tapahtuma

Vahinko, jossa työtapaturman sattuminen on lähellä, mutta on säästyty henkilövahingoilta. Näitä ovat esimerkiksi horjahdukset, joissa tasapainon menetys on lähellä tai liukastumiset, törmäykset ja putoamiset, joista ei ole aiheutunut vammaa.

Vakava työtapaturma

Vakavaksi työtapaturmaksi katsotaan vähintään 30 päivän työkyvyttömyyden aiheuttanut työtapaturma. Kuolemaan johtaneet vahingot käsitellään tilastoissa erikseen eikä niitä lueta vakaviin työtapaturmiin.

Työsuojeluviranomaisille on ilmoitettava viipymättä kuolemaan johtaneesta työtapaturmasta sekä sellaisesta vakavasta työtapaturmasta, jonka seurauksena on ollut vaikealaatuinen vamma. Vaikealaatuiseksi vammaksi katsotaan esimerkiksi leikkaushoitoa vaativat tai vaikeat murtumat, vaikea sijoiltaan meno, ruumiinjäsenen tai sen osan menetys, vaikea sisäelinten vamma, aivovamma, laaja ihovaurio tai muu pysyvä vaikea terveydenhaitta.

Vakavuusluokitus

Vakavuusluokituksella kuvataan työtapaturmasta tai ammattitaudista aiheutunut työkyvyttömyysaika kalenteripäivinä. Yleisesti on käytössä luokitukset: vähintään yhden päivän, vähintään kolmen päivän ja vähintään neljän päivän (Eurostat-tilastointi) työkyvyttömyyteen johtaneet, vakavat (työkyvyttömyysaika vähintään 30 päivää), kuolemaan johtaneet sekä eläketapaukset.

Työturvallisuuden mittaaminen

Terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä työhyvinvointi ovat lähtökohta hyvälle tuottavuudelle ja toiminnan laadulle. Työturvallisuuden mittaaminen on edellytys onnistuneelle työturvallisuuden johtamiselle, sillä vain mitattavaa toimintaa voidaan johtaa. Myös Työturvallisuuslaki (TTL 738/2002) ja Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) asettavat vaatimuksia työturvallisuuden seurannalle. Työturvallisuuden johtamisen tukena voidaan käyttää vaatimusspesifikaatiota OHSAS 18001 Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät, joka myös edellyttää työturvallisuustoiminnan tason tarkkailua.

Tämän julkaisun lähtökohtana on tarve kehittää ja yhdenmukaistaa kansallisia työturvallisuuden mittaamiskäytäntöjä ja tukea siten työturvallisuuden kehittämistä. Yrityksillä on erilaisia mittaamis- ja seurantakäytäntöjä, joten yritysten keskinäinen vertailu on usein vaikeaa. Tiedetyt tunnusluvut ovat yleisesti käytössä ja niitä keräämällä ja analysoimalla voidaan saada vertailutietoa kansallisesta ja kansainvälisestä tasosta. Tässä julkaisussa määritellään käsitteitä ja yhdenmukaisia laskentatapoja työturvallisuuden tunnusluville sekä opastetaan niiden valinnassa ja käytössä työturvallisuuden kehittämisessä.

Kun organisaatiossa pohditaan työturvallisuuden mittaamista ja tunnuslukujen valintaa, tulisi miettiä:

- Miksi työturvallisuutta mitataan?
- Millaisia mittareita pitäisi käyttää?
- Miten mittareille asetetaan tavoitteet?
- Miten mittaustietoa raportoidaan?
- Miten mittaustietoa hyödynnetään tehokkaasti päätöksenteossa?

Tässä julkaisussa esitetyt työturvallisuuden tunnusluvut ja mittarit on tarkoitettu suositukseksi. Niitä voi käyttää mallina ja muokata omalle organisaatiolle sopiviksi. Tunnusluvut on valittu julkaisuun keväällä 2009 Tampereen teknillisessä yliopistossa tehdyn kyselyn perusteella. Kyselyyn vastasi 119 Työsuojelupäälliköt ry:n ja Kunnalliset Työsuojelupäälliköt ry:n jäsentä, jotka edustivat teollisuutta (55 %), kuntasektoria (16 %), rakentamista (11 %) sekä muita toimialoja (18 %). Vastaajien taustaorganisaatioiden koko oli yli 500 työntekijää (50 %), 50 – 249 työntekijää (28 %) ja 250 – 499 työntekijää (15 %). Vastaajien taustaorganisaatioista 27 %:lla oli OHSAS 18001-sertifikaatti ja 13 %:lla oli OHSAS spesifikaation mukainen TTT-järjestelmä. Tärkeimmät seurattavat työturvallisuusmittarit ovat:

Työtapaturmamittarit	Ennakoivat mittarit
<ul style="list-style-type: none">• Työpaikkatapaturmien määrä• Tapaturmataajuus tai tapaturmaesiintyvyys• Tapaturmapoissaoloprosentti• Työpaikkatapaturmien tutkinta• Työpaikkatapaturmien vakavuus• Työpaikkatapaturmien aiheuttamat kustannukset	<ul style="list-style-type: none">• Turvallisuushavainnot (myös vaaratilanne- tai läheltä piti –ilmoitukset tai turvallisuuspoikkeamat)• Vaarojen kartoitus ja riskienarviointi• Työturvallisuustarkastukset ja –auditoinnit• Työturvallisuuskierrokset ja –keskustelut• Korjaavien toimenpiteiden määrä ja toteutumisaste• Työturvallisuuskoulutus• Järjestys ja siisteys• Työkyky, työhyvinvointi ja työilmapiiri• Työturvallisuustason ja
<p>Sairauspoissaolomittarit</p> <ul style="list-style-type: none">• Sairauspoissaolojen määrä• Sairauspoissaoloprosentti• Sairauspoissaolojen syyt• Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset	

	työturvallisuusjohtamisjärjestelmän tason arviointi
--	---

Tehdyn kyselyn mukaan johto hyödyntää mittaamistietoa turvallisuustason seurannassa sekä parannustoimenpiteiden ja investointien suunnittelussa. Tulevaisuudessa on tarvetta erityisesti tilastoinnin yhdenmukaistamiseen ja ennakoivien mittareiden käytön painottamiseen sekä mittaustiedon tuomiseen osaksi johtamista ja päivittäistä toimintaa.

Mittaamisen tavoitteena oman toiminnan kehittäminen

Työturvallisuuden johtaminen on osa organisaation jokapäiväistä johtamista eli tavoitteiden asettamista, seuranta ja toiminnan kehittämistä. Mittaamisen avulla selvitetään, miten tehdyt toimenpiteet ovat vaikuttaneet. Hyvä työturvallisuusmittaristo mahdollistaa toiminnallisen tehokkuuden arvioimisen sekä taloudellisuuden että turvallisuuden kannalta. Sen avulla johto ja henkilöstö havaitsevat ja korjaavat mahdolliset virheet toiminnassa, näkevät parannusta vaativat kohteet sekä vahvistavat hyviä käytäntöjä. Myös keskeinen työturvallisuuslainsäädäntö ja johtamisjärjestelmästandardit edellyttävät mittaamisen ja seurannan kehittämistä.

Työturvallisuuslaki (TTL 738/2002) edellyttää, että työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Lisäksi työnantajan on huomioitava riskien arvioinnissaan havaitut vaaratilanteet, esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä työn kuormitustekijät, jotta niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen voidaan estää ennalta tai minimoida.

Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) edellyttää, että työtapaturman sattuessa tai ammattitaudin ilmetessä työnantaja täyttää tapaturmailmoituksen ja toimittaa sen vakuutusyhtiölle. Lisäksi työnantajan on ylläpidettävä tapaturmaluetteloa tapaturmien ehkäisyä ja korvausasian selvittämistä varten. Vakuutusyhtiö ratkaisee tapauksen korvattavuuden tapaturmailmoituksen perusteella ja näistä tiedoista kootaan myös kansalliset tapaturmatilastot.

Työturvallisuuden alueella ei ole varsinaista kansainvälistä johtamisjärjestelmästandardia, mutta yleisesti käytössä on vaatimusspesifikaatio OHSAS 18001 Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Sen mukaan organisaation on tulee luoda, toteuttaa ja ylläpitää menettelyä TTT-toiminnan tason säännöllistä tarkkailua ja mittausta varten.

Mittaamisen lähtökohtana organisaation strategia

Mittariston rakentamisen lähtökohtana tulee olla organisaation strategia ja riskinarviointi ja sen tulee tukea organisaation ja toimialan tarpeita. Työturvallisuusjohtamisen seurantaan tarvitaan erilaisia ennakoivia ja jälkikäteisiä sekä määrällisiä ja laadullisia mittareita.

Työturvallisuuden parantaminen edellyttää johdon ja koko henkilöstön sitoutumista. Vastuu työturvallisuusasioiden organisoinnista ja kehittämisestä on kuitenkin aina johdolla. Työturvallisuutta on johdettava samaan tapaan kuin muitakin asioita, tavoitteellisesti ja jämäkästi. Johto voi osoittaa

sitoutumisensa esimerkiksi toteuttamalla työturvallisuuskierroksia säännöllisesti, seuraamalla työturvallisuuden tunnuslukuja ja hoitamalla esille tulleet puutteet kuntoon.

Vastuulliset yritykset edellyttävät myös toimittajiltaan työturvallisuuden hyvää hoitamista ja sen raportointia. Valittaessa ja arvioitaessa alihankkijoita ja toimittajia voidaan yhtenä arviointikriteerinä käyttää työturvallisuusmittareiden tuloksia.

Yrityksen johto tarvitsee mittaustietoa toiminnan kehittämisen ja päätöksenteon tueksi. Mittaamisella saatua tietoa voidaan käyttää esimerkiksi:

- turvallisempien työtapojen ohjaamiseen
- työturvallisuustoiminnan tehokkuuden arviointiin
- toimenpiteiden kustannustehokkuuden arviointiin
- kehityksen todentamiseen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointiin
- toimenpiteiden valintaan ja investointien suunnitteluun
- koulutuksen suunnitteluun
- palkitsemiseen
- raportointiin sidosryhmille
- vertailuun ja tulevaisuuden ennakkointiin

Työturvallisuuden mittaamisen lähtökohtana on seurattavien asioiden määrittely ja tavoitteiden asettaminen mittareille. Vain sellaisia mittareita kannattaa käyttää, jotka tuottavat aidosti tietoa parannustoimenpiteitä varten. Tavoitteet ja mittarit on viestittävä ja valvottava läpi organisaation, myös toimittajille. Vain siten voidaan aidosti arvioida turvallisuustoiminnan onnistumista.

Hyvän mittausjärjestelmän piirteitä

Käytettävän mittarin tulee olla mahdollisimman luotettava, yksiselitteinen ja helppokäyttöinen. Mittareille tulee määritellä vastuuhenkilö, laskenta- ja raportointitapa, tulosten käsittely ja seuranta. Hyvän mittausjärjestelmän piirteitä ovat:

- tasapaino lyhyen ja pitkän aikavälin mittareiden välillä
- tasapaino ulkoisten ja sisäisten mittareiden välillä
- yhdenmukaisuus strategian ja kriittisten menestystekijöiden kanssa
- mittareiden johtaminen ylemmän tason päämääristä ja mittareista
- hyödyntäminen päivittäisessä johtamisessa
- jatkuva kehittyminen strategian vaatimusten mukaan
- mittarit ovat yksinkertaisia ja keskittyvät olennaiseen
- mittarit ovat henkilöstön käytettävissä ja ymmärrettävissä
- mittarit sopivat omaan toimintaan

Mittausjärjestelmän tehtävänä on siis toisaalta ohjata päivittäistä toimintaa ja toisaalta arvioida toimintaa pidemmällä aikavälillä. Päivittäistä toimintaa on seurattava jatkuvasti, jotta siihen voidaan tarvittaessa puuttua nopeasti. Pitkän aikavälin toiminnan arviointia voidaan tehdä harvemmin, painottaen ennakoivia, menestykseen ohjaavia mittareita.

Tilastot toiminnan kehittämisen tukena

Kansalliset työturvallisuustilastot tukevat työturvallisuustoiminnan suunnittelua ja toteutusta. Niiden avulla voidaan seurata, mitä työelämässä tapahtuu ja miten tehdyt työturvallisuustoimenpiteet vaikuttavat. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL) ylläpitää tilastoja Suomessa sattuneista työtapaturmista ja ilmenneistä ammattitaudeista. Maatalousyrittäjien eläkelaitos (Mela) julkaisee maatalousyrittäjien tapaturma- ja ammattitautitilastot. Tilastokeskus julkaisee kerran vuodessa yhteenvedon kaikista työvahingoista. Myös Työterveyslaitos ja EK tekevät tilastointia työtapaturmista, ammattitaudeista ja työperäisistä sairauksista. Toimialan tilastoja ja vertailutietoja voi pyytää omasta vakuutusyhtiöstä.

Vuosina 2005 - 2007 palkansaajille on Suomessa sattunut vuosittain keskimäärin 138 000 vakuutuslaitoksen korvaamaa työvahinkoa. Näistä keskimäärin 115 000 on ollut työpaikkatapaturmia ja 18 000 työmatkatapaturmia. Keskimäärin 176 palkansaajaa on menehtynyt vuosittain työvahingoissa. Palkansaajia on kuollut vuosittain työpaikkatapaturmissa 30 - 51 henkilöä, työmatkatapaturmissa 16 - 31 henkilöä ja ammattitauteihin menehtynyt 105 - 115 henkilöä. Uusia ammattitautitapauksia on todettu vuosittain keskimäärin 4 960 kappaletta. Selvitysten mukaan työvahinkoja sattuu kuitenkin huomattavasti tilastoitua enemmän, sillä kaikista pikkutapaturmista ei haeta korvauksia eikä niitä siten tilastoida.

Vakuutuslaitokset toimittavat asiakkailleen myös työpaikkakohtaisia tilastoja, joita yritykset voivat käyttää apuna työturvallisuustyössään ja vertailutietona muihin yrityksiin. Tilastotiedot perustuvat työpaikoilta saataviin tapaturmailmoituksiin ja niissä oleviin vahinkokuvauksiin ESAW-luokitteluineen. Hyvin laadittu tapaturmailmoitus ja vahinkokuvaus helpottavat tapaturmatietojen luokittelua ja vaikuttavat niistä tehtävien tilastojen laatuun.

Työturvallisuusmittaristo

Hyvä työturvallisuus ei synny sattumalta, vaan sen edellytyksenä on johdonmukainen ja pätevä toiminta, joka syntyy organisaation kyvykkyydestä ja valmiudesta jokaisella organisaation tasolla. Tehokkaan työturvallisuustoiminnan seurauksena työtapaturmat, ammattitaudit ja muu työperäinen sairastavuus, ennenaikainen eläköityminen, masennus ja väsymys vähenevät sekä työkyky ja työssä jaksaminen paranevat. Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeisesti myös oman työn merkityksellisyys ja arvostus, joihin hyvällä johtamisella on merkittävä vaikutus.

Perinteisesti työturvallisuutta ja työturvallisuuden tasoa on yrityksissä ja organisaatioissa mitattu seuraamalla tapaturma-, onnettomuus- ja sairaustilastoja. Turvallisuustason parantuessa ja pienemmissä organisaatioissa tilastot eivät kuitenkaan anna luotettavaa tietoa turvallisuudesta, ja niistäkin saadaan tietoa jälkikäteen vasta vahinkojen satuttua. Näiden tunnuslukujen lisäksi on seurattava ennakoivia mittareita eli työtapaturmiin, työperäisiin sairastumisiin ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä työturvallisuuden edistämiseksi tehtyä työtä ja panostuksia. Mittariston rakentaminen aloitetaan perusmittareista, joita ovat:

1. Työpaikkatapaturmamittarit
 - Tapaturmataajuus tai tapaturmaesiintyvyys
 - Tapaturmapoissaoloprosentti
2. Sairauspoissaolomittarit
 - Sairauspoissaoloprosentti
3. Ennakoivat mittarit
 - Turvallisuushavainnot (myös vaaratilanne- tai läheltä piti -ilmoitukset tai turvallisuuspoikkeamat)
 - Vaarojen kartoitus ja riskienarviointi
 - Työturvallisuuskoulutus
 - Työturvallisuustason arviointi

Näitä seuraamalla saadaan tietoa työturvallisuuden tasosta ja voidaan kohdentaa kehittämistoimenpiteitä. Organisaation työturvallisuustavoitteiden ja -ohjelmien perusteella voidaan valita lisäksi täydentäviä mittareita seurattaville asioille tarpeen mukaan. Erilaisia mittareita on kehitetty useita ja löytyy eri organisaatioilta kuten esimerkiksi Työturvallisuuskeskus, Työterveyslaitos, vakuutusyhtiöt ja yliopistot. Niistä organisaatio voi valita itselleen sopivimmat ja tarkoituksenmukaisimmat.

Työturvallisuusmittarit on kuvattu tarkemmin oppaan loppuosassa. Oppaan liitteenä on esimerkki taulukkopohjasta työturvallisuusmittarien raportointiin.

Työtapaturmamittarit

Työvahingoiksi luetaan yleensä työpaikkatapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Työtapaturmamittareiksi on tässä oppaassa valittu yleensä työpaikkatapaturmia koskevat mittarit. Työpaikkatapaturmien määrä kertoo yrityksen työturvallisuudesta ja on myös eräs toiminnan laadun mittari. Työpaikan olosuhteiden ja tarpeiden mukaan vastaavat tunnusluvut voidaan laskea huomioiden myös työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Työtapaturmien määrä voidaan suhteuttaa tehtyihin työtunteihin (tapaturmataajuus) tai henkilöstön määrään (tapaturmaesiintyvyys).

Työpaikkatapaturmien raportointi, tutkinta, analysointi ja korjaavien toimenpiteiden toteuttaminen sekä vahingoista oppiminen on tärkeää työturvallisuuden jatkuvaksi parantamiseksi. Tärkeää on myös seurata korjaavien toimenpiteiden toteutumista ja toimenpiteiden riittävyttä. Vakavat työpaikkatapaturmat tulee raportoida myös työsuojeluviranomaisille. Tapaturmailmoitusten huolellinen täyttäminen ja tapaturman syiden, olosuhteiden ja seurausten kirjaaminen on tärkeää, jotta työturvallisuuden parannustoimenpiteet voidaan kohdistaa oikein.

Työtaturmapoissaoloiksi luetaan työpaikka- tai työmatkatapaturman tai todetun ammattitaudin aiheuttamasta työkyvyttömyydestä aiheutuva työajan menetys.

Tunnusluvut lasketaan ensisijaisesti omalle henkilöstölle. Tarpeen mukaan vastaavat tunnusluvut voidaan laskea niin, että myös alihankkijoiden tai kaikkien yhteisellä työpaikalla toimivien organisaatioiden tapaturmat on huomioitu. Myös alihankkijan raportoidessa päätoteuttajalle raportoidaan ensisijaisesti oman henkilöstön tapaturmia ja tarpeen vaatiessa myös muita.

Laskentaesimerkkejä

Työntekijöiden lukumäärä 264, keskimääräiset tehdyt työtunnit henkilöä kohden 1620 h, sattuneiden työtaturmien määrä 18

Tapaturmataajuus =

Sattuneiden työtaturmien lukumäärä * 1 000 000 / Tehdyt työtunnit =
 $18 \text{ kpl} * 1\,000\,000 / (1620 * 264) \text{ h} = 42 \text{ kpl/milj.h}$

Työntekijöiden lukumäärä 15, sattuneiden työtaturmien lukumäärä 2

Tapaturmaesiintyvyyys =

Sattuneiden työtaturmien lukumäärä * 100 / Työntekijöiden lukumäärä =
 $2 \text{ kpl} * 100 / 15 \text{ hlö} = 13 \text{ kpl}/100 \text{ hlö}$

Henkilöstöä 50, työtaturmista johtuvia poissaolopäiviä 65 päivää vuodessa, teoreettinen säännöllinen työaika 252 päivää henkilöä kohti vuodessa, työtaturman arvioitu kokonaiskustannus 300 € päivässä.

Tapaturmapoissaoloprosentti =

Poissaoloaika / Teoreettinen säännöllinen työaika * 100 % =
 $65 \text{ pv} / 50 \text{ hlö} * 252 \text{ pv/hlö} * 100 \% = 0,5 \%$

Tapaturmakustannukset =

Poissaolopäivien määrä * arvioitu päiväkustannus =
 $65 \text{ pv} * 300 \text{ €/pv} = 19\,500 \text{ €}$

Sairauspoissaolomittarit

Sairauspoissaolojen hallinnan tavoitteena on ylläpitää henkilöstön hyvää terveyttä ja työkykyä sekä vähentää poissaolokustannuksia. Sairauspoissaolojen hallinnan edellytys on se, että poissaolojen määrä ja syyt tunnetaan. Sairauspoissaoloihin voidaan vaikuttaa ja niitä voidaan vähentää monilla toimenpiteillä.

Tutkimusten mukaan jopa kolmasosa sairauspoissaolosta voi johtua organisatorisista syistä, ja runsaat poissaolot voivat viestittää organisaation sisäisistä ongelmista.

Sairauspoissaoloja seuraamalla työnantaja saa tietoa työympäristön terveysvaikutuksista ja tehtyjen terveysinvestointien vaikuttavuudesta. Sairauspoissaoloja mittaamalla ja seuraamalla pystytään kartoittamaan henkilöstön sairastuvuutta ja saadaan tietoa työkykyä edistävien toimenpiteiden tarpeesta ja vaikuttavuudesta sekä työkyvyn muutoksista ajan kuluessa. Tunnusluvut lasketaan ensisijaisesti omalle henkilöstölle. Tarpeen mukaan vastaavat tunnusluvut voidaan laskea alihankkijoille.

Sairauspoissaoloksi luetaan yleensä henkilön omasta sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta aiheutuva työajan menetys. Sairauspoissaoloihin luetaan myös sairausajan palkanmaksukauden jälkeiset palkattomat poissaolot. Vapaa-ajan tapaturmasta aiheutuva työkyvyttömyysaika luetaan yleensä myös sairauspoissaoloksi. Lapsen hoidosta aiheutunutta poissaoloa ei lueta sairauspoissaoloksi. Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot voidaan myös laskea yhteen. Positiivisena tunnuslukuna voidaan käyttää läsnäoloprosenttia, joka kuvaa tehtyä työaika suhteessa säännölliseen työaikaan.

Sairauspoissaoloja on Suomessa eniten teollisuuden työpaikolla, keskimäärin 16 päivää henkilöä kohti. Merkittävässä osassa yrityksiä sairauspoissaoloja on yli 5 prosenttia teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Yhden poissaolopäivän kokonaiskustannuksen voidaan arvioida olevan kolme kertaa palkkakustannuksen suuruinen. Yrityskohtaisten kustannusten arvioimiseksi yrityksen tulee selvittää tärkeimmät välittömät ja välilliset kustannustekijänsä.

Useat ja pitkät poissaolojaksot voivat ennakoita työkyvyn heikentymistä ja ennenaikaista eläköitymistä. Työntekijän työhön paluuta ja työssä jaksamista voidaan tukea esimerkiksi työhönpaluukeskustelujen avulla. Samalla voidaan selvittää, mikä merkitys työolosuhteilla on sairastumiseen ja työssä jaksamiseen, ja varmistaa siten mahdollisimman sujuva työhön paluu. Työpaikalla voidaan sopia puheeksiottamisrajat, jolloin työhönpaluukeskustelu toteutetaan. Nämä rajat voivat olla esimerkiksi:

- kun henkilöllä on yli 5 poissaolojaksoa tai yli 25 poissaolopäivää 12 kuukauden aikana
- kun henkilöllä on neljä lyhyttä poissaoloa 4 kk:n aikana, yli 12 vrk:n yhtäjaksoinen poissaolo tai yli 30 vrk poissaoloja 12 kuukauden aikana

Työhönpaluukeskustelu käydään sairauslomalta palaavan työntekijän kanssa joko sairausloman aikana tai heti sen jälkeen ja siihen osallistuvat ainakin työntekijä ja esimies. Keskustelun järjestäjänä voi toimia työterveyshuolto.

Työntekijä voi myös tehdä korvaavaa silloin, kun hän ei voi tehdä omaa työtään sairautensa vuoksi, mutta pystyy tekemään muunlaista työtä. Tällöin työnantaja ja työntekijä voivat sopia korvaavan työn tekemisestä yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Laskentaesimerkki

Henkilöstöä 50, sairauspoissaolopäiviä 600 vuodessa, poissaolokertoja on 120, teoreettinen säännöllinen työaika 252 päivää henkilöä kohti vuodessa.

$$\begin{aligned} \text{Sairauspoissaoloprosentti} &= \\ \text{Sairauspoissaoloaika} / \text{Teoreettinen säännöllinen työaika} * 100 \% &= \\ 600 \text{ pv/a} / 50 \text{ hlö} * 252 \text{ pv/a/hlö} * 100 \% &= 4,76 \% \end{aligned}$$

Läsnäoloprosentti =

Säännöllisenä työaikana tehty työaika / Teoreettinen säännöllinen työaika * 100 % =
 $11\,935\text{ pv/a} / 12\,600\text{ pv/a} * 100\% = 95\%$

Keskimääräinen sairauspoissaoloaika henkilöä kohti =

Sairauspoissaoloaika / henkilöstön määrä =
 $600\text{ pv/a} / 50\text{ hlö} = 12\text{ pv/hlö}$

Sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus =

Sairauspoissaoloaika / Poissaolokertojen lkm =
 $600\text{ pv} / 120\text{ kpl} = 5\text{ pv}$

Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohti =

Sairauspoissaolokertojen lkm / Henkilöiden lkm
 $= 120/50 = 2,4$

Pitkäaikaisterveet = Tarkastelujaksolla ilman poissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärä /
henkilöstö

Sairauspoissaolokustannukset =

Sairauspoissaolopäivien lkm * arvioitu päiväkustannus =
 $600\text{ pv} * 300\text{ e/pv} = 180\,000\text{ €}$

Ennakoivat mittarit

Hyvät työolot yhdistetään korkeaan tuottavuuteen ja laatuun. Hyvä työympäristö luo pohjan turvalliselle ja tuottavalle työnteolle, kun työntekijät pysyvät terveenä ja työkykyisinä ja työt sujuvat häiriöttä. Ennakoivilla työturvallisuusmittareilla tarkkaillaan työturvallisuusjärjestelmän vaatimustenmukaisuutta, työturvallisuuden edistämiseksi tehtyä työtä sekä turvallisuusjohtamisen ja työympäristön tasoa. Hyvän työturvallisuustoiminnan merkkejä ovat yleensä vaaratilanteiden ilmoittaminen, vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi, turvallisuuskoulutus, turvallisuuskierrokset, hyvä järjestys ja siisteys, jatkuva parantaminen sekä koko henkilöstön sitoutuminen. Näitä mittaamalla voidaan arvioida systemaattisesti työturvallisuustyöhön käytettyjä panostuksia ja niiden tarkoituksenmukaisuutta.

Turvallisuushavaintojen (myös vaara- tai läheltä piti -tilanteiden tai turvallisuuspoikkeamien) ilmoittaminen on tärkeää, jotta saadaan tietoa turvallisuustoimenpiteiden kohdistamiseksi ja työtapaturmia voidaan ehkäistä ennalta. Turvallisuushavainnot on hyvä käsitellä yhteisesti, jotta niistä voidaan ottaa oppia. Tärkeää on myös valvoa sovittujen toimenpiteiden toteutumista ja toimenpiteiden riittävyttä. Turvallisuushavaintojen mittarina voidaan käyttää esimerkiksi havaintojen määrä henkilöä kohti ja korjaavien toimenpiteiden toteutumisastetta.

Vaarojen kartoitus ja riskienarviointit ovat tärkeä osa työpaikan työturvallisuustyötä. Riskien arvioinnin tavoitteena on löytää tärkeimmät työolojen ja työn turvallisuuden kehittämisaalueet, jotta kehittämistoimenpiteet voidaan kohdistaa tehokkaasti. Riskien arviointien mittarina voidaan käyttää esimerkiksi toteutettujen riskien arviointien suhdetta tavoitteeseen ja korjaavien toimenpiteiden toteutumisastetta.

Työturvallisuustarkastukset, työpaikkaselvitykset, auditoinnit, työturvallisuuskierrokset ja –keskustelut, turvallisuustuokiot sekä työhyvinvointi- ja kehityskeskustelut toimivat tehokkaana keinona havaita mahdollisia työturvallisuuden ja –terveyden ongelmia ja ennaltaehkäistä niitä. Myös näissä asioissa on tärkeää valvoa sovittujen tarkastusten ja kierrosten toteutumista suhteessa tavoitteeseen ja korjaavien toimenpiteiden toteutumisastetta.

Työturvallisuuskoulutuksella voidaan vaikuttaa henkilöstön ja esimiesten työturvallisuusosaamiseen ja –asenteisiin. Työturvallisuuskorttikoulutus on laajalle levinnyt koulutusmalli ja se on helppo todentaa esimerkiksi alihankkijoiden osalta. Oleellista koulutuksessa on sen laatu ja tehokkuus, joita voidaan arvioida esimerkiksi mittaamalla oppimistuloksia. Työturvallisuuskoulutukseen käytettyjä kustannuksia voidaan pitää investointeina työturvallisuuteen.

Turvallisessa työpaikassa työvälineet, koneet ja kulkutiet ovat kunnossa, melu ei vaaranna terveyttä, valaistus ja lämpötila ovat kohdallaan ja turvalliset työmenetelmät ovat hallinnassa. Lisäksi työn ergonomiaan, kemikaalien käsittelyyn ja pelastusvalmiuteen kiinnitetään huomiota. Työpaikan järjestys ja siisteys on yksi tärkeimmistä turvallisen työympäristön edellytyksistä. Työpaikan epäjärjestys ja -siisteys voi aiheuttaa tapaturmia. Lisäksi epäjärjestys vie henkilöstön työaikaa ja energiaa ja voi heikentää työiihtyvyyttä ja työtehoa. Hyvän järjestyksen ja siisteyden vaikutuksesta työn tuottavuus ja laatu paranevat, kun

- turha työ jää pois ja tarpeelliset materiaalit ja välineet ovat oikeilla paikoillaan
- tapaturma- ja sairauspoissaolot vähentyvät
- työntekijöiden motivaatio paranee ja vaihtuvuus pienenee
- toimintavarmuus paranee

Työympäristön tarkistuslistat ja havainnointimenetelmät auttavat selvittämään työpaikan järjestyksen ja siisteyden tasoa sekä työturvallisuuden tasoa. Niiden avulla voidaan löytää tapaturman tai sairastumisen vaaratekijöitä ja parantaa työturvallisuutta. Niiden avulla voidaan myös asettaa tavoitteita ja arvioida tapahtunutta kehitystä.

Työilmapiirikartoitusta pidetään PK-yrityksissä tärkeänä henkilöstövoimavaroja kuvaavana mittarina. Johtaminen ja osaamisen kehittäminen vaikuttaa henkilöstötyytyväisyyteen. Henkilöstötyytyväisyys vaikuttaa puolestaan merkittävästi asiakastyytyväisyyteen. Lisäksi henkilöstön tyytyväisyys esimiestoimintaan vaikuttaa tuottavuuteen.

Työilmapiirikartoituksen laatimisen apuna voi käyttää valmiita malleja ja kysymyssarjoja, jotka mittaavat työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja heidän sen hetkisiä tuntemuksiaan työstä. Tärkeää on löytää omalle organisaatiolle sopiva malli ja toteutustapa. Myös tässä mittarissa on tärkeää analysoida tuloksia ja tehdä niiden perusteella tarvittavat toimenpiteet. Toimenpiteiden toteutumista on seurattava, ja toistettava kysely tarvittaessa tai säännöllisin välein uudestaan.

Työkykyä ylläpitävän (TYKY) toiminnan hyödyllisyyttä ja kustannusvastaavuutta pidetään yleisesti hyvänä. TYKY-toiminta vaikuttaa onnistuessaan positiivisesti työpaikan ilmapiiriin, työntekijöiden fyysiseen kuntoon, sairauspoissaoloihin, työmotivaatioon sekä työoloihin. TYKY-toiminta voi olla esimerkiksi työolojen kehittämistä, liikuntaan aktivoivaa toimintaa tai muuta työpaikan hyvää yhteishenkeä ja työilmapiiriä tukevaa toimintaa.

Turvallisuusjohtamisjärjestelmän tason arviointi

Turvallisuusjohtamisjärjestelmän tason arviointi on haastavaa ja pohjautuu yleensä erilaisiin haastatteluihin ja menetelmien arviointiin. Useat työurvallisuuden tunnusluvut kertovat kuitenkin myös organisaation turvallisuusjohtamisen tasosta. Useimmissa organisaatioissa turvallisuuden johtamista arvioidaan tarkastelemalla luodun johtamisjärjestelmän (esimerkiksi OHSAS 18001) toimivuutta ja kykyä vastata asetettuihin tavoitteisiin. Tällöin ei välttämättä arvioida suoraan johtamista vaan järjestelmän mukaista toimintaa.

OHSAS 18001 –spesifikaation mukaan sertifioitu työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä on todiste siitä, että organisaation työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä täyttää spesifikaation asettamat vaatimukset. Johtamisjärjestelmä voidaan myös rakentaa ja sertifioida yhdeksi integroiduksi järjestelmäksi, joka kattaa esimerkiksi laatuun, terveyteen ja turvallisuuteen sekä ympäristöön liittyvät asiat.

OHSAS 18001 –spesifikaation mukaisen järjestelmän itsearviointi auttaa organisaatiota ymmärtämään ja soveltamaan työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmää koskevia vaatimuksia. Se myös madaltaa kynnystä käynnistää TTT-järjestelmän sertifiointi. TTT-järjestelmän itsearvioinnissa voidaan arvioida eri arviointialueita esimerkiksi seuraavasti:

- TTT-järjestelmän sisältö ja dokumentointi
- Johdon sitoutuminen TTT-järjestelmän luomiseen, ylläpitämiseen ja jatkuvaan parantamiseen
- TTT-asioiden jatkuva kehittäminen
- TTT-toiminnan organisointi
- TTT-toiminnan tarkastukset ja korjaavat toimenpiteet

Nolla tapaturmaa -foorumien tasoluokituksella pyritään kannustamaan työpaikkoja kohti nollaa tapaturmaa. Nolla tapaturmaa -foorumi on suomalainen työturvallisuuden jatkuvaan kehittämiseen tähtäävä työpaikkojen verkosto. Foorumi myöntää joka vuosi jäsenyöpaikoilleen tasoluokituksia menestyksekkään työturvallisuustoiminnan perusteella. Luokitus toimii myös apuna turvallisuustason kehityksen seurannassa. Tasoluokituksen kriteerit ovat:

- läheltä piti-/vaaratilanteiden ilmoitusmenettely on käytössä
- sattuneet työtapaturmat tutkitaan
- ei ole sattunut pysyvään työkyvyttömyyteen tai kuolemaan johtaneita työtapaturmia tai työturvallisuuden perustuvia viranomaisen langettamia pakkokeinoja
- ulkopuolisille sattuneet työtapaturmat kirjataan ja tutkitaan
- tapaturmataajuus (vähintään yhden kokonaisen päivän poissaolon aiheuttaneet työtapaturmat)
- tapaturman vakavuus (vähintään yhden päivän poissaolon aiheuttaneet työtapaturmat)

Työturvallisuusindeksi on työturvallisuuden ylläpitoon ja kehittämiseen sopiva menetelmä, jossa työturvallisuuden kehittämisestä kertovat tunnusluvut tiivistetään kuvaajaksi. Tunnusluvut valitaan yhteistyössä työpaikan olosuhteisiin ja tavoitteisiin sopiviksi, jolloin tavoitteet ovat realistisia ja niihin sitoudutaan paremmin. Tunnuslukuilla mitataan työtä, jota tehdään työturvallisuuden parantamiseksi. Kun työturvallisuutta parantavan työn määrä lisääntyy, työtapaturmien todennäköisyys pienenee, ja toisin päin. Pääpaino on muutoksen suunnan kuvaamisessa, ei absoluuttisissa luvuissa. Indeksillä laaditaan helpokäyttöiseksi, ajantasaiseksi ja joustavasti räätälöitäväksi. Lisäksi indeksi tarjoaa työyhteisölle yhteisen kielen ja pelisäännöt, jolloin työturvallisuudesta on helpompi keskustella.

Turvallisuuskymppi on tarkoitettu pienille ja keskisuurille yrityksille työturvallisuuden johtamisen ja kehittämisen tueksi. Se auttaa organisaatiota arvioimaan itse oman turvallisuustasonsa. Menetelmä selvittää, miten nykyinen toiminta vastaa tavoiteltua tasoa. Toiminnan periaatteet on jaettu eri osa-alueisiin, joita tarkastellaan erikseen. Menetelmän avulla yritykset saavat tietoa vahvuuksistaan ja kehittämistarpeistaan turvallisuuden eri osa-alueilla. Turvallisuuskymppin avulla yritys voi myös osoittaa osaamistaan esimerkiksi tilaajayritykselle.

Raksakymppi on Turvallisuuskymppin pohjalta luotu, rakennusliikkeille paremmin soveltuva menetelmä turvallisuusjohtamisen arviointiin ja kehittämiseen. Menetelmällä voidaan arvioida rakennusliikkeen edellytyksiä toimia osana tuotantoketjua. Menetelmässä yrityksen menettelytapoja verrataan Raksakymppin esittämiin hyväksytyihin toimintaperiaatteisiin, vaatimuksiin ja kriteereihin.

Työturvallisuuden tunnusluvut johdon suorituskykymittareissa

Työturvallisuuden hoidon perusteella voidaan arvioida myös johtajien kyvykkyyttä. Tutkimusten mukaan hyvät turvallisuuden johtajat osaavat johtaa yleensä muutenkin hyvin. Työturvallisuuden tunnusluvut voivat olla mukana johdon suorituskykymittareissa muiden ohjattavien asioiden rinnalla. Esimerkiksi Tasapainotetussa mittaristossa (Balanced Scorecard) voidaan käyttää joitakin seuraavia työturvallisuuteen liittyviä mittareita:

- aloitteet työntekijää kohti
- koulutuskulut osastoa kohti
- raportoidut työtaturmat
- työstä poissaolopäivät
- työtyytyväisyys
- koulutustunnit

Organsaatiotason tasapainotetussa mittaristossa voi olla mittarina esimerkiksi yksikön turvallisuusjohtamisen taso ja liiketoimintayksikössä voidaan mitata työtaturmien määrää.

Työturvallisuustoiminnan taloudelliset vaikutukset

Tapaturmat, sairauspoissaolot, työperäiset sairastumiset sekä työkyvyn ja motivaation aleneminen aiheuttavat aina kustannuksia yritykselle. On arvioitu, että nämä kustannukset voivat olla jopa yli 10 % yrityksen palkkakustannuksista. Työturvallisuutta kehittämällä voidaan alentaa näitä turhia kustannuksia. Usein jo pienillä panostuksilla saadaan aikaan työturvallisuuden parantumista. Esimerkiksi siivoamalla ja järjestelemällä työpiste poistetaan vaaranpaikkoja ja lisätään työn sujuvuutta. Työterveyshuollon työpaikkakäynneillä, riskien arvioinnilla ja vaaratilanteiden tutkinnalla voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi vahinkojen syntyyn. Kehittämällä työoloja ja panostamalla työiihtyvyyteen voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä sekä lisätä työhyvinvointia ja työn sujuvuutta muutenkin.

Kustannussäästöjä voidaan saavuttaa määrittelemällä seurattavat asiat ja mittarit, asettamalla niille tavoitteet ja toteuttamalla kehittämistoimenpiteitä. Henkilöstön osallistuminen näiden asioiden määrittelyyn ja kehittämiseen parantaa samalla myös työntekijöiden motivaatiota ja työiihtyvyyttä. Hyvä työturvallisuus parantaa lisäksi toiminnan laatua ja sujuvuutta. Panostuksia työturvallisuuteen voidaan arvioida euromääräisesti sekä suhteessa tapaturma- ja sairauspoissaolokustannuksiin.

Tapaturmakustannukset

Työtapaturmista aiheutuu yrityksille suoria ja epäsuoria kustannuksia. Keskimääräinen työtapaturmasta aiheutuva kustannus on noin 6 000 e (vuonna 2007). Tapaturmasta aiheutuvia kustannuksia ovat esimerkiksi:

- menetetyn työajan kustannukset (uhri ja muut työntekijät)
- vahingon johdosta alentunut työteho (uhri ja muut työntekijät)
- raivaus- ja pelastuskustannukset
- vahingosta johtuvat ylityökustannukset
- sijaistyövoiman kustannukset
- tapauksen hoitoon ja selvittelyyn käytetty aika
- sairaanhoitokustannukset, joita vakuutus ei kata
- tuotannon ja liikevaihdon menetykset

Tapaturmien aiheuttamiksi päiväkustannuksiksi käytetään yleensä arviota 300 - 700 € päivässä (vuonna 2009) työkyvyttömyysajan pituudesta, aineellisista vahingoista ja muista tekijöistä riippuen. Lisäksi on muistettava, että tapaturmista aiheutuu aina inhimillistä kärsimystä, häiriötä organisaation toiminnassa ja vahinkoa maineelle.

TAPAUSESIMERKKI: Silmätapaturma

*Pakkauspahvinippu oli syrjällään ilman tukea vahingoittuneen työskentelyalueella. Vahingoittunut tönäisi nippua vahingossa työsuorituksen aikana. Yrittäessään estää nipun kaatumisen hän kumartui, jolloin hänen silmäänsä osui yksi kaatuvan pahvilevyn kulma. Tapaturma aiheutti 40 h poissaolon, eikä silmään tullut onneksi pysyviä vaurioita. Kyseessä on hyvin tyypillinen tapaturma. Kyseisessä yrityksessä käytetään tapaturmapoissaolon kokonaiskustannusten arviointiin kerrointa 4,5 * palkkakulut.*

*Tapaturman kustannusvaikutus = 4,5 * 40 h * 10 e/h = 1 800 e*

Perussilmiensuojain maksaa noin 10 e/kpl, joten ko. summalla olisi voitu hankkia 180 kpl silmäsuojaimia.

Lakisääteinen tapaturmavakuutus korvaa työssä sattuneista tapaturmista ja ammattitaudeista työntekijöille tai heidän omaisilleen aiheutuneet menetykset ja vahingot. Korvattavia kustannuksia ovat esimerkiksi tapaturman hoitokustannukset ja päivärahat, kuntoutus sekä tapaturmaeläkkeet ja haittarahat. Tapaturmavakuutuksen maksuun vaikuttavat maksetut palkat, työn vaarallisuus sekä maksujärjestelmä. Suuryritysten ja julkisyhteisöjen vakuutusmaksuun vaikuttaa organisaation vahinkohistoria ja riskinkantokyky. Pienten ja keskisuurten yritysten vakuutusmaksuun sattuneet vahingot ja maksetut korvaukset vaikuttavat välillisesti valtakunnallisten tapaturmatilastojen kautta.

Sairauspoissaolokustannukset

Sairauspoissaolokustannukset ovat keskimäärin 5 % yrityksen palkkakustannuksista, mutta ne vaihtelevat suuresti riippuen organisaatiosta ja toimialasta. Sairauspoissaolojen kokonaiskustannusten arvioidaan tyypillisesti olevan kolme kertaa suuremmat kuin sairausajalta maksetut palkat. Yhden poissaolopäivän keskimääräinen kokonaiskustannus on noin 300 – 350 euroa. Poissaolon suora kustannus on sairausajalta maksettu palkka. Epäsuoria kustannuksia ovat esimerkiksi ylityöt tai tuotannon tai palvelun heikkenemisestä aiheutuvat kustannukset. Kaikkia aiheutuneita kustannuksia ei aina oteta huomioon arvioitaessa poissaolojen kustannuksia.

TAPAUSESIMERKKI: Sairauspoissaolojen kustannukset PK-yrityksessä

Rakennustuoteteollisuusyrityksen henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaloprosentti on 5,3 eli 99 tuntia vuodessa. Palkkakustannus on sivukuluineen 20 €/h. Lyhyinä poissaoloina laskettuna kustannukset ovat 1 980 €/työntekijä. Jos yrityksessä on 100 työntekijää, sairauspoissaoloista aiheutuvat välittömät kustannukset ovat

*99 h/hlö/a * 20 €/h * 100 hlö = 198 000 € vuodessa.*

Lisäksi yritykselle aiheutuu välillisiä kustannuksia töiden järjestelystä poissaoloaikana. Jos poissaolot paikataan aina ylittöinä (keskimäärin 25 €/h), kustannuksia syntyy ylityöstä seuraavasti:

*99 h/v/hlö * 25 €/h * 100 hlöä = 247 500 € vuodessa*

Ennenaikaisen eläköitymisen kustannukset

Työntekijät siirtyvät eläkkeelle Suomessa keskimäärin hieman alle 60-vuotiaina. Merkittävä osa ennenaikaisista eläkkeistä on työkyvyttömyyseläkkeitä. Työkyvyttömyys johtuu yleisimmin tuki- ja liikuntaelinten sairauksista, mielenterveyden häiriöistä sekä verenkiertoelinten sairauksista.

Ennenaikaisen eläköitymisen on arvioitu maksavan yrityksille Suomessa lähes 3 miljardia euroa vuodessa välittöminä eläkekuluina. Tämän lisäksi yritykselle tulee kuluja esimerkiksi uusien henkilöiden rekrytoinnista. Eläköitymisen myötä yritys menettää myös paljon osaamista.

Vakuutusyhtiöt korvaavat työkyvyttömyyseläkemaksuja yrityksille, mutta viime kädessä kaikki maksut kerätään yrityksiltä. Pienillä, palkkasummaltaan alle 1,65 milj. euron (2009) yrityksillä työkyvyttömyyseläkkeen maksut katetaan eläkevakuutusmaksun työkyvyttömyysoamalla. Keskimääräinen

perusluokan työkyvyttömyyseläkemaksu on 1,6 % palkkasummasta (2009). Palkkasummaltaan yli 26,4 milj. euron (2009) yrityksessä eläkkeen kustantaa suurimmaksi osaksi yritys itse. Eläkekustannuksiin vaikuttaa yrityksen koon lisäksi eläkkeen saajan ikä, eläkeprosentti ja eläkkeen määrä. Eläkekustannusten syntyamiseen voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevällä toiminnalla, esimerkiksi työoloja ja -ilmapiiriä parantamalla sekä TYKY-toiminnalla.

Muita kustannuksia

Työturvallisuuden laiminlyönneistä voi aiheutua suorien kustannusten lisäksi myös esimerkiksi kustannuksia vahinkojen selvittelystä, oikeudenkäynnistä, korvauksista ja sakoista.

TAPAUSESIMERKKI: Yhteisösakko työtapaturmasta

Työnsuorittajan pikkusormi jäi apulaitteen suojaamattoman puristusosan väliin. Pikkusormi jouduttiin amputoimaan ensimmäiseen niveleeseen asti. Oikeuden perusteluissa todettiin, että työturvallisuuslain mukainen vaaranarviointi kyseiselle laitteelle oli puutteellinen.

Oikeus tuomitsi yrityksen 10 000 euron yhteisösakkoon ja vastuulliset esimiehet henkilökohtaiseen, satojen eurojen suuruiseen sakkoon työturvallisuuslain rikkomisesta. Lisäksi vahingoittuneelle korvattiin noin 1 kuukauden palkka sekä pysyvistä haitasta noin 5 000 euron korvaus. Oikeudenkäyntikulut olivat useita tuhansia euroja.

Vaaranarvioinnin suoritus ja korjaavat toimenpiteet olisivat maksaneet noin 200 euroa.

Työtapaturommittarit

Mittari	Laskentatapa	Yksikkö
Työpaikkatapaturmien määrä (LTI, Lost-Time Injury)	LTI 1: Kaikki vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneet työpaikkatapaturmat, ei sisällä työmatkatapaturmia LTI 3: Kaikki vähintään 3 työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneet työpaikkatapaturmat LTI 4: Kaikki vähintään 4 työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneet työpaikkatapaturmat (EUROSTAT-tilastointi)	Kpl
Sairaanhoitoa tai ensiapua vaatinut työpaikkatapaturmien määrä, 0-tapaturma (MTI, Medical Treatment Injury)	Vähäinen työpaikkatapaturma, joka on edellyttänyt sairaanhoitoa tai ensiapua tms., ja josta on aiheutunut alle päivän poissaolo	Kpl
Korvaavan työn käyttö RWI (Restricted Work Injury)	Työtaturma, joka aiheuttaa työkyvyttömyyden tehdä omaa työtä, mutta ei aiheuta poissaoloa vaan tehdään korvaavaa työtä..	Kpl
Kuolemaan johtaneiden työpaikkatapaturmien määrä FA (Fatal Accident)	Kuolemaan johtaneet työpaikkatapaturmat	Kpl
Kaikkien kirjattujen työpaikkatapaturmien määrä TRI (Total Recordable Injury)	Kaikki kirjatut työpaikkatapaturmat, ml. kuolemantapaukset, sairaanhoito, ensiapu, korvaava työ TRI = LTI + MTI + RWI	Kpl
Vakavien työpaikkatapaturmien lukumäärä	LTI 30: Vähintään 30 päivän työkyvyttömyyden, invaliditeetin tai ennenaikaisen eläköitymisen aiheuttaneet työpaikkatapaturmat, ei sisällä kuolemaan johtaneita työtaturmia	Kpl
Työpaikkatapaturmien keskimääräinen vakavuus	Vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikkatapaturmien työkyvyttömyyspäivien määrä tapaturmien määrää (LTI) kohti	Pv/kpl
Tapaturmataajuus LTIF (Lost-Time Injury Frequency)	Vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikkatapaturmien määrä miljoonaa tehtyä työtuntia kohti LTIF = $10^6 \cdot (LTI/tehty\ tuntimäärä)$	Kpl/milj. h
Tapaturmaesiintyvyys	Vähintään yhden päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneiden työpaikkatapaturmien määrä 100 työntekijää kohti. Käytetään myös 1 000 tai 100 000 henkilöä kohti. LTI * 100 / työntekijämäärä	Kpl/100 hlöä

Mittari	Laskentatapa	Yksikkö
Työmatkatapaturmien määrä	Kaikki vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneet työmatkatapaturmat	Kpl
Ammattitautitapausten lukumäärä	Tarkastelujaksolla ilmenneiden ammattitautitapausten määrä	Kpl
Työtapaturmapoissaolojen määrä	Kaikki vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikka- ja työmatkatapaturmien sekä ammattitautien aiheuttamat poissaolopäivät/-tunnit	Pv tai h
Työtapaturmien vakavuusaste (Severity rate)	Kaikki vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikka- ja työmatkatapaturmien sekä ammattitautien aiheuttamat poissaolopäivät miljoonaa tehtyä työtuntia kohti	
Työtapaturmapoissaolojen määrä henkilöä kohti	Kaikki vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikka- ja työmatkatapaturmien sekä ammattitautien aiheuttamat poissaolopäivät/-tunnit henkilöä kohti	Pv/hlö tai h/hlö
Työtapaturmapoissaoloprosentti	Vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikka- ja työmatkatapaturmien sekä ammattitautien aiheuttamien poissaolopäivien määrä suhteessa teoreettiseen säännölliseen työaikaan	%
Tapaturmattomat päivät, päiviä edellisestä LTI-tapaturmasta	Kuinka monta kalenteripäivää on kulunut edellisestä vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneesta työpaikkatapaturmasta	Pv
Tapaturmien tutkinta määräajassa	Kuinka suuri osuus työpaikkatapaturmista on tutkittu tavoiteajassa (esim. 10 päivää)	%
Korjaavien toimenpiteiden toteutus määräajassa	Kuinka suuri osuus korjaavista toimenpiteistä on toteutettu tavoiteajassa (esim. 1 kk)	%
Tapaturmakustannukset	Kaikki vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikka- ja työmatkatapaturmien sekä ammattitautien aiheuttamat poissaolopäivät kerrottuna päiväkustannuksella (esim. 300 €/pv)	€
Keskimääräiset tapaturmakustannukset	Tapaturmakustannukset jaettuna tapaturmien määrällä	€/kpl
Keskimääräiset tapaturmakustannukset henkilöä kohti	Tapaturmakustannukset suhteutettuna henkilöstön määrään	€/hlö

Sairauspoissaolomittarit

Mittari	Laskentatapa	Yksikkö
Sairauspoissaolojen määrä	Sairauspoissaolojen määrä	Pv tai h
Sairauspoissaoloprosentti	Sairauspoissaolojen määrä suhteessa teoreettiseen säännölliseen työaikaan	%
Keskimääräinen sairauspoissaoloaika henkilöä kohti	Sairauspoissaolojen määrä jaettuna henkilöstön määrällä	Pv/hlö tai h/hlö
Sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus	Sairauspoissaolojen määrä jaettuna poissaolokertojen määrällä	Pv/kpl tai h/kpl
Sairauspoissaolokertojen määrä henkilöä kohti	Sairauspoissaolokertojen määrä jaettuna henkilöstön määrällä	kpl/hlö
Sairauspoissaolot syittäin	Sairauspoissaolot luokiteltuna syittäin	
Pitkäaikaisterveet	Niiden henkilöiden osuus henkilöstöstä, joilla ei ole sairauspoissaoloja tarkastelujaksolla	%
Sairauspoissaolojen kustannukset	Sairauspoissaolojen määrä kerrottuna päiväkustannuksella (esim. 300 €)	€
Työterveyshuollon kustannukset	Laskutuksen mukaan, Kela-palautuksen jälkeen	€, €/hlö
Työhönpaluu- tai työhyvinvointikeskustelut	Toteutettujen työhönpaluu-keskusteluiden suhde tavoitteeseen (pitkältä sairauslomalta palaavat henkilöt tai muu sovittu käytäntö)	%
Korvaavan työn käyttö	Työntekijä on työkyvytön tekemään omaa työtään, mutta työskentelee muussa kuin omassa työssään tai opiskelee.	Kpl

Ennakoivat mittarit

Mittari	Laskentatapa	Yksikkö
Turvallisuushavaintojen (vaaratilanne- tai läheltä piti - ilmoitusten tai turvallisuuspoikkeamien) määrä	Ilmoitusten lukumäärä vuodessa 100 henkilöä kohti Määrä * 100/työntekijämäärä	Kpl/a/100 hlöä
Turvallisuushavaintojen (vaaratilanne- tai läheltä piti - ilmoitusten tai turvallisuuspoikkeamien) käsittely määräajassa	Määräajassa käsiteltyjen ilmoitusten osuus kaikista ilmoituksista	%
Korjaavien toimenpiteiden toteutus määräajassa	Ilmoitettujen poikkeamien korjaavien toimenpiteiden toteutus määräajassa	%
Vaarojen kartoitus ja riskienarviointi, määrä	Toteutettujen vaarojen kartoitusten ja riskienarviointien määrä	Kpl
Vaarojen kartoitus ja riskienarviointi, toteutumisprosentti	Toteutettujen vaarojen kartoitusten ja riskienarviointien suhde tavoitteeseen	%
Korjaavien toimenpiteiden toteutus määräajassa	Esiin tulleiden poikkeamien korjaavien toimenpiteiden toteutus määräajassa	%
Toteutettujen työturvallisuustarkastusten (kierrosten, keskustelujen, parien, katselmusten, auditointien, tms.) määrä	Toteutettujen työturvallisuustarkastusten tms, määrä	Kpl
Toteutettujen työturvallisuustarkastusten (kierrosten, keskustelujen, parien, katselmusten, auditointien, tms.) toteutumisprosentti	Toteutettujen työturvallisuustarkastusten tms, määrä suhteessa tavoitteeseen	%
Korjaavien toimenpiteiden toteutus määräajassa	Havaittujen poikkeamien korjaavien toimenpiteiden toteutus määräajassa	%
Turvallisuuskoulutuksen määrä	Turvallisuuskoulutuksen määrä henkilöä kohti	Pv/hlö tai h/hlö
Esimiesten työturvallisuuskoulutuksen määrä	Esimiesten työturvallisuuskoulutuksen määrä henkilöä kohti	Pv/hlö tai h/hlö
Perehdytyskoulutuksen saaneiden osuus	Perehdytyskoulutuksen saaneiden osuus uusista työntekijöistä	%
Työturvallisuuskorttikoulutuksen saaneiden osuus	Työturvallisuuskorttikoulutuksen saaneiden työntekijöiden osuus tavoitteesta (tai koko henkilöstöstä)	%
Ensiapu- ja alkusammutuskoulutuksen määrä	Osuus tavoitteesta (ajan tasalla)	%

Mittari	Lasketatapa	Yksikkö
Työhygieeniset mittaukset (melu, pöly, kemikaalit, tms.)	Mittausarvo suhteessa raja-arvoon	
ELMERI	Arvioidaan työtapojen ja työympäristön turvallisuutta sekä työssä esiintyviä kuormitustekijöitä. Tarkastelukohteita havainnoidaan valmiin tarkistuslistan avulla asiakohdittain asteikolla kunnossa, ei kunnossa.	ELMERI-indeksi
TUTTAVA	Eri henkilöstöryhmien yhteistyönä määritellään järjestystavoitteet. Työpaikan järjestystä ja siisteyttä arvioidaan säännöllisin väliajoin tarkoitusta varten räätälöidyn tarkistuslistan avulla.	Indeksi
TR-mittari	Talonrakennustyömaiden työturvallisuuden tason ja järjestyksen havainnointimenetelmä. Havainnot kirjataan periaatteella oikein, väärin. Vertailutasona on työsuojelutarkastuksessa hyväksytty turvallisuustaso.	TR-taso
MVR-mittari	Maa- ja vesirakennustyömaiden työturvallisuuden havainnointimenetelmä, jonka avulla selvitetään työmaan työskentelytapoja ja olosuhteita sekä työturvallisuuden tasoa.	MVR-taso
Näppärä	Havainnointi- ja haastattelumenetelmä, jonka avulla tunnistetaan näyttöpäätetyön ergonomiset puutteet ja vaarat työntekijän terveydelle.	Indeksi
Ilmapiirikartoitus	Arvioidaan työpaikan ilmapiiriä valmiin kysymyslistan avulla.	
Työhyvinvointikysely	Arvioidaan työntekijöiden työhyvinvointia valmiin kysymyslistan avulla.	
Työstessikysely	Työyhteisön ja yksilön psyykkisen kuormituksen arviointi. Arvioidaan työn vaatimuksia ja kuormitustekijöitä sekä yksilön kuormittuneisuutta.	
Viihtyvyyssindeksi	Arvioidaan työntekijöiden viihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä.	Indeksi
Työkykyindeksi	Arvioidaan työn ruumiillisia ja henkisiä vaatimuksia sekä työntekijän terveydentilaa ja voimavaroja.	Indeksi
TYKY-STEP-itsearviointimatriisi	Arvioidaan työpaikan työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa.	TYKY-taso
Kuntotestit	Arvioida työntekijöiden kuntoa ja työkykyä. Testaustulosten perusteella voidaan antaa suosituksia kunnan ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.	Testaustulos

Mittari	Laskentatapa	Yksikkö
Nolla tapaturmaa -foorumin tasoluokitus	Tasoluokituskriteerien täytyminen. Tasoa verrataan työpaikan omaan aikaisempaan tasoon ja tehtyyn työturvallisuustyöhön matkalla kohti nollaa tapaturmaa.	Tasoluokitus
Työturvallisuusindeksi	Joustava ja räätälöitävä indeksi, joka kuvaa työturvallisuuden hyväksi tehtyä työtä. Tunnusluvut valitaan yhteistyössä työpaikalla.	Indeksi
Turvallisuuskymppi	Pienten ja keskisuurten yritysten turvallisuusjohtamisen arviointi	
Raksakymppi	Rakennusliikkeen turvallisuusjohtamisen arviointi	
Safety Check (ammattialoittain)	Työsuojelun tarkistuslistat pienyrityksille. Tarkistuslistoihin on koottu kunkin alan keskeiset työturvallisuusasiat helppokäyttöiseksi listaksi. Kohtia arvioidaan periaatteella kunnossa, ei kunnossa.	Indeksi

Lisätietoa

Ammattitautilaki 134371988.

Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2009. Sairauspoissaolojen hallinta. Työkykyä ja työhyvinvointia. Opas työpaikoille.

Isotalus, N. & Saarela K. 2007. Vältä työväkivalta.

Kangas, T. 2009. Työtapaturmien kustannukset yritykselle neljässä Euroopan maassa.

Kankkunen, K., Matikainen, E. ja Lehtinen, L. 2005. Mittareilla menestykseen. Sokkolennosta hallittuun nousuun.

Laitinen, H., Vuorinen, M. ja Simola A. 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen.

Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. -menetelmät, eurot ja päätelmät.

Nolla tapaturmaa –foorumi www.nollatapaturmaa-foorumi.fi

OHSAS 18001. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Vaatimukset.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä.

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto TVL www.tvl.fi

Tapaturmavakuutuslaki 608/1948.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto. 2003. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot teollisuudessa – työnantajan vaikutusmahdollisuudet.

TUKES. Turvallisuuden mittaaminen teollisuudessa.

Työsuojelupiirit www.tyosuojelu.fi

Työterveyslaitos www.ttl.fi

Työturvallisuuskeskus www.tyoturva.fi

Vakuutusyhtiöt