



TYÖTURVALLISUUS PUUTARHATUOTANNOSSA

Vinkkejä yhteistyön kehittämiseen



YLEISTÄ

Työntekijöiden terveydestä, turvallisuudesta ja perehdyttämisestä huolehtiminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työntekijän kansalaisuus, työsuhteen

kesto tai palkanmaksun peruste eivät vaikuta työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen. Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä, työyhteisöä ja työtapojen turvallisuutta sekä tarvittaessa puuttua niihin.

Hyviä käytäntöjä

- Työympäristö ja työvälineet ovat turvalliset ja ne pidetään hyvässä kunnossa
- Työntekijöillä on tehtävien vaatima ammattitaito ja he tuntevat turvalliset työtavat
- Työturvallisuusvastuut on selkeästi määritelty
- Työpaikan vaarat on arvioitu ja turvallisuutta parannetaan suunnitelmallisesti
- Perehdytys sisältää muun muassa tiedon siitä kenellä on lupa, pätevyys ja koulutus tehdä konetöitä, kemikaalien käyttöön liittyviä töitä tai muita erityistä osaamista vaativia töitä

PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS

Työntekijöillä tulee olla tarvittava ammattitaito työtehtäviensä suorittamiseksi ja heidän tulee osata työskennellä turvallisesti. Perehdyttämisestä ja työnopastuksesta puutarha- ja maataloustuotannossa on julkaistu opas Työtehoseuran (TTS) julkaisusarjassa ja sen voi ladata sähköisessä muodossa ilmaiseksi TTS:n sivuilta.

Kun henkilö tulee töihin vieraaseen maahan, hän on yleensä valmis sopeutumaan paikallisiin tapoihin. Työsuhteen alussa on usein eräänlainen herkkyyskausi. On tärkeää hyödyntää tämä jakso eikä jättää uutta työntekijää yksin tekemään omia tulkintojaan. Hyvän alun

saaminen työhön riippuu enemmän huolellisesta perehdytyksestä kuin siitä, kuinka paljon työtä uusi työntekijä tekee ensimmäisten työtuntiansa aikana.

Jos joku vanhoista työntekijöistäsi perehdyttää uusia, pidä huoli että hän tuntee työ- ja turvallisuusasiat sekä rutiini- että poikkeustilanteissa, on motivoitunut asianmukaisen perehdyttämisen toteuttamiseen ja toimii hyvänä roolimallina turvallisuusasioissa. Perehdyttäjä tarvitsee myös tarkistuslistan ja muun avustavan materiaalin. Jatkuva uusien työntekijöiden perehdyttäminen on raskasta. Näytä perehdyttäjälle että arvostat ja tuet häntä; se motivoi häntä tekemään perehdyttämisen huolellisesti.

Perehdytyksessä muistettavia asioita

- Toteuta perehdytys järjestelmällisesti ja selkeästi
- Dokumentoi perehdytys
- Varmista, että ohjeet ovat aina samoja (etteivät eri ihmiset anna erilaisia ohjeita)
- Kun olet antanut ohjeet, pyydä työntekijöitä näyttämään kuinka työ tehdään ohjeidesi mukaan. Näin varmistat, että he ymmärsivät ohjeesi.
- Seuraa työntekijöiden työskentelyä ja anna myönteistä palautetta kun työt sujuvat hyvin.
- Opasta kuinka ja milloin käytetään henkilökohtaisia suojavarusteita
- Puutu vaarallisiin työtapoihin
- Rohkaise työntekijöitä ilmoittamaan vahingoista ja läheltä-piti tilanteista
- Toimi heti jos työntekijä kertoo sinulle turvallisuuspuutteista
- Laadi ohjeet joita noudatetaan hätätilanteen sattuessa

VUOROVAIKUTUKSEN EDISTÄMINEN

Avoin keskustelu ja yhteistyö muodostavat perustan työpaikan turvallisuudelle. On hyvä luoda käytäntö sille, kuinka työntekijät raportoivat vaaratilanteista ja kuinka he voivat esittää parannusehdotuksia työoloja koskien. Työntekijät saattavat nähdä työnsä hyvin eri tavalla ja voivat keksiä luovia parannusehdotuksia. Kaikkia ehdotuksia ei tietenkään tarvitse ottaa käyttöön, mutta on hyvä aina antaa jokin vastaus. Hyvät ideat voi myös palkita. Toisaalta työntekijälle voi olla palkitsevaa pelkästään nähdä oman ideansa toteutuvan.

Henkilöstökokoukset ovat yksi mahdollisuus jakaa tietoa, saada palautetta ja keskustella yhteisistä asioista mm. turvallisuusasioista. Niiden yhteydessä voi toteuttaa pienimuotoista koulutusta tai ryhmätöitä työturvallisuuteen liittyen. Se, että joutuu itse pohtimaan turvallisuusasioita, pitää ne paremmin mielessä kuin pelkästään ohjeiden kuunteleminen. Hyödyntä-

mällä keskusteluissa työntekijöiden omia kokemuksia esimerkiksi vaaratilanteisiin tai kuormitustekijöihin liittyen, tulee keskusteluista kiinnostavampia ja ujoimmatkin työntekijät ovat ainakin kuulolla. Samalla saat palautetta vallitsevista asenteista ja työtavoista.

Työntekijöiltä kannattaa pyytää palautetta työoloista viimeistään, kun he ovat lähdössä kauden päätyttyä. Esimerkiksi mitkä asiat he ovat kokeneet rasittavaksi, ja mitkä kannustaviksi, mitä asioita voisi kehittää jne.

Tarjoa mahdollisuus palautteen antamiseen anonyymisti tai ryhmätöinä, koska jotkut yksilöt saattavat olla liian ujoja sanoakseen mitään. Voit antaa mahdollisuuden palautteen antamiseen myös työntekijän omalla äidinkielellä, esimerkiksi käyttämällä käännohjelmiä. Vaikka ne saattavat tehdä virheitä, ymmärtänet kuitenkin pääsanoman.





KOTI-IKÄVÄ JA SOSIAALINEN ELÄMÄ

Ulkomailla työskennellessä sosiaalinen elämä voi olla varsin rajoittunutta. Heikko kielitaito ja pitkät työpäivät vähentävät tilan ulkopuolista kanssakäymistä ja lähes

kaikilla on enemmän tai vähemmän koti-ikävä. Lisäksi kotona voi olla huolia, jotka kuormittavat enemmän kuin mikään varsinaisesti ulkomailla työskentelyyn liittyvä seikka.

Miten helpottaa koti-ikävää

- Järjestä Internet-yhteys
- Laita taukokuoneen seinälle kartta, johon on merkitty mistä maista ihmiset tulevat. Tai tee juliste, jossa on jokaisen tilalla työskentelevän kuva ja nimi, myös työnantajien.
- Järjestä erilaisia teemailtoja, kuten "puolalainen ilta".
- Huomioi myös ne työntekijät, joilla ei ole kovin hyviä sosiaalisia taitoja. He saattavat tarvita enemmän tukea kuin muut.
- Järjestä muiden mautilojen tai paikallisten ihmisten kanssa yhteisiä tapahtumia. Sosiaalisten aktiiviteettien tulisi kuitenkin aina olla vapaaehtoisia, koska kaikki eivät halua viettää vapaa-aikaansa työkavereiden kanssa.
- Työhön liittyvät kahvipöytäkeskustelut, joissa keskustellaan tavoitteista ja keinoista esimerkiksi työmenetelmien kehittämiseksi jne. ovat myös hyvä tapa saada työntekijät tuntemaan olevansa osa tiimiä.

Voit luoda työpaikalle mukavaa ilmapiiriä mm. seuraavilla asioilla

- Kysy ja kuuntele työntekijöiden mielipiteitä
- Osoita kiinnostusta heitä kohtaan ja kunnioita heidän työtään
- Tarjoa työvaatteet tai esimerkiksi firman logolla varustettu T-paita/lippis
- Luo turvallinen ja terveellinen työympäristö
- Kiitä hyvästä työstä

KIELITAITO JA KOMMUNIKAATIO

Työntekijät arvostavat kovasti, jos opettelet edes muuttaman sanan heidän äidinkieltään. Lisäksi se voi rohkaista heitä puhumaan sinun kieltäsi. Auta työnteki-

jöitä oppimaan äidinkieltäsi esimerkiksi tekemällä lista tärkeimmistä sanoista molemmilla kielillä. Kun rekrytoit pitkäaikaisia työntekijöitä, kysy samalla heidän kiinnostuksestaan oppia kieltä.

Vinkkejä kulttuurien väliseen kommunikaatioon

- Mukauta mahdollisuuksien mukaan henkilökohtainen etäisyytesi vastaamaan vastapuolen henkilökohtaista etäisyyttä.
- Voit arvioida toisen mukavuusalueetta sen mukaan, kuinka pitkää etäisyyttä hän pitää käteltäessä.
- Tiedota tärkeistä asioista useilla eri viestintävälineillä.
- Huomioi myös kehonkieli; joku asento saattaa ilmaista yhdessä kulttuurissa vastaanottavuutta, toisessa aggressiivisuutta.
- Kuuntele aktiivisesti ja empaattisesti.

KOMMUNIKAATION ESTEITÄ

Ihmisten reagoititapa viestiin riippuu usein aiemmista kokemuksista, tunteista ja uskomuksista. Viestintäperillemenon esteenä voivat olla monet asiat kuten huono ajoitus, riittämättömät taustatiedot, epäsovivat

viestintäkanavat, väärät oletukset, tunnetilat, virheelliset uskomukset, melu ja monen asian tekeminen samanaikaisesti. Viestintäkanavien suhteen tulee muistaa, että yksityiskohtaisissa ja tarkoissa asioissa tieto kannattaa yleensä aina antaa kirjoitetussa muodossa.

Palautteen antaminen

- Kun annat palautetta, korosta aina myönteisiä asioita ja kerro mikä on sujunut hyvin.
- Anna myönteistä palautetta, kun työntekijä työskentelee turvallisesti.
- Anna rakentavaa kritiikkiä, kun huomaat vaarallisia työtapoja.
- Esitä parannusehdotuksia ja yritä löytää ratkaisu yhdessä työntekijän kanssa. Anna myös hänen kertoa mielipiteensä.
- Muista, että kritiikki on hyvä antaa kahden kesken mutta kehua voi julkisesti!
- Kiitos merkitsee työntekijälle paljon.





ERILAISIA TURVALLISUUSASENTEITA

Työntekijöiden asenteet työturvallisuuteen vaihtelevat. Ajatus siitä, että koko työyhteisö on vastuussa työolojen kehittämisestä, on lähtökohtaisesti vieras osalle työntekijöistä. Työturvallisuuden voidaan luulla hoiduvan vain olemalla varovainen tai ratkaisemalla ongelmatilanteet itse mainitsematta niistä työnantajalle. Yhteistyötä hankaloittavat myös lyhyet työsuhteet, puutteellinen kielitaito, vähäinen kokemus ja ammatitaito, työtehtävien ja –ympäristön vieraus sekä yksilölliset erot kommunikaatiotaidoissa. Vaaratilanteita syntyy muun muassa, kun työntekijät eivät ymmärrä ohjeita tai yrittävät miellyttää työnantajaa väärällä tavalla aloittamalla työvaiheita, joihin he eivät ole vielä saaneet koulutusta.

KANNUSTAMINEN TURVALLISIIN TYÖTAPOIHIIN

Työnantaja toimii turvallisuusasioissa roolimallina työntekijöille. On tärkeää, että hän osoittaa suhtautuvansa vakavasti työturvallisuuteen ja vaatii turvallisuusohjeiden noudattamista, on työntekijöiden tavoitettavissa ja luo ilmapiirin, jossa kysymysten esittäminen ja ongelmatilanteista kertominen on sallittua. Turvallisuusohjeet kannattaa antaa aina, kun ollaan aloittamassa uutta tai harvakseltaan toistuvaa työvaihetta, kun menetelmät, työvälaineet/-koneet tai olosuhteet muuttuvat tai kun tilanne muuten poikkeaa tavanomaisesta työtilanteesta. Samoin, ohjeet kannattaa kerrata, kun työntekijä palaa töihin pitkähkön tauon

jälkeen. Koko tiimin palkitseminen turvallisuuteen liittyvistä hyvistä ideoista voi aktivoida ajattelua johtaen parempiin työprosesseihin. Se voi auttaa työntekijöitä ymmärtämään, että kaikki ovat vastuussa turvallisuudesta. Sekä heidän oma turvallisuutensa että koko tiimin turvallisuus riippuu siitä, miten jokainen yksilö toimii. Myös työnkierrolla voidaan parantaa ymmärrystä tiimivastuun tärkeydestä.

Työturvallisuuteen ja työkykyyn liittyviä asioita on hyvä muutenkin kerrata silloin tällöin, koska asiat unohtuvat helposti. Mahdollisuuksien mukaan voi kauden alkaessa pyytää esimerkiksi työterveyshuoltoa järjestämään teemaillaan työhyvinvointiasioista; ehkä jopa usean lähekkäin olevan tilan työntekijöille samanaikaisesti.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Työnantajan on järjestettävä työntekijöille ennaltaehkäisevä työterveyshuolto. Tämä koskee kaikkia työpaikkoja, myös lyhytaikaisia työsuhteita. Työnantaja voi solmia sopimuksen työterveyshuollosta terveyskeskuksen tai yksityisen lääkäriaseman kanssa. Sairaanhoidon järjestäminen työterveyshuoltona sen sijaan on vapaaehtoista. Työterveyshuollon kautta saa tietoa ja tukea esimerkiksi perehdyttämismateriaalin kokoamiseen ja haitallisen työn kuormittavuuden vähentämiseen. Lisäksi työnantajalla on oltava työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristön haittavaikutukset kattava ohjelma turvallisuuden, terveellisuuden ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi.

Lähteitä:

Elintarviketurvallisuusvirasto Evira. <http://www.evira.fi/>
Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.
<https://osha.europa.eu/fi>
Health and Safety Executive. <http://www.hse.gov.uk/>
Liikenteen turvallisuusvirasto. <http://www.trafi.fi/>
Maatalousyrittäjien eläkelaitos. <http://www.mela.fi/>
Turvallisuus ja kemikaalivirasto. <http://www.tukes.fi/>
Työpaikkaonnettomuuksien tutkinta. <http://totti.tvl.fi/>
Työsuojeluhallinto. <http://www.tyosuojelu.fi/>
Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi>
Työturvallisuuskeskus. <http://www.tyoturva.fi/>
Lainsäädäntö. <http://www.finlex.fi>

Laitinen, H., Sinisalo, A. & Vuorinen, M. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen -käsikirja. 2. painos. 500 s.

Mattila, T., Sinisalo, A. & Lätti, M. 2010. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. TTS tutkimuksen raportteja ja oppaita 43: 94 s.

Mattila, T. ym. 2007. Työturvallisuus perunan ja avomaavihan-
nosten tuotannossa. Maatalousyrittäjien eläkelaitos työturval-
lisuuseseite 5/07: 20 s.

Rautiainen, R. ym. 2012. Factors affecting occupational safety
and health of foreign farm workers in Nordic countries. Tema-
Nord 2012:530: 65 p.





Matmerk.



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund