

Työturvallisuuskortin kehittäminen ja kansainvälistäminen

Kirjoittajat Teuvo Uusitalo, Mika Liuhamo, Eija Kupi, Jorma Lappalainen

Luottamuksellisuus Julkinen

Raportin nimi Työturvallisuuskortin kehittäminen ja kansainvälistäminen		
Asiakkaan nimi, yhteyshenkilö ja yhteystiedot Metso Oyj, ABB Oy, Aker Yards Oy, Neste Oil Oyj, POHTO Oy, SPEK ry, TVO Oy, YIT Teollisuus ja Verkkopalvelut Oy, Wärtsilä Finland Oy, Työsuojelurahasto	Asiakkaan viite	
Projektin nimi Työturvallisuuskortin kehittäminen ja kansainvälistäminen	Projektin numero/lyhytnimi 4561	
Raportin laatija(t) Teuvo Uusitalo, Eija Kupi, VTT Mika Liihamo, Jorma Lappalainen, Työterveyslaitos	Sivujen/liitesivujen lukumäärä 48/26	
Avainsanat yhteinen työpaikka, työturvallisuuskortti, turvallisuusjohtaminen, korttikoulutus, riskienhallinta	Raportin numero VTT-R-01649-07	
Tiivistelmä <p>Työturvallisuuden vaatimaa yleisperehdytystä varten teollisuuden yhteisille työpaikoille on kehitetty valtakunnallinen työturvallisuuskorttikoulutus. Kansainvälistyminen on luonut uusia haasteita myös työturvallisuuskortille. Työntekijät liikkuvat useissa työkohteissa eri maissa usein projektiluonteisesti. Tällä hetkellä ei ole olemassa yhtä yhtenäistä kansainvälisesti käytössä olevaa työturvallisuuskorttijärjestelmää tai muuta vastaavaa pätevyysjärjestelmää.</p> <p>Tämän hankkeen päätavoitteena oli tuottaa yrityksille tietoa siitä miten erilaiset työturvallisuuskortit tai vastaavat järjestelmät vastaavat toisiaan ja antaa käytännön tietoa ratkaisujen tekemiseksi, kun päätetään joidenkin työturvallisuuskorttien vastaavuudesta.</p> <p>Hankkeessa tehtiin kirjallisuuskatsaus eri maissa käytössä olevista työturvallisuuskorttikäytännöistä. Katsauksessa tarkasteltiin kunkin kortin osalta mm. koulutusohjelman sisältöä, kouluttajien pätevyysvaatimuksia, kortin käytön laajuutta sekä kortin liittymäpintaa turvallisuusjohtamisjärjestelmien arviointiin. Suomalaisten yritysten tarpeita ja näkemyksiä selvitettiin haastattelu- ja kyselytutkimuksen avulla. Hankkeessa selvitettiin myös mahdollisuuksia edetä kohti kansainvälistä työturvallisuuskorttikäytäntöä.</p> <p>Tulosten perusteella kansainvälisillä markkinoilla toimivilla yrityksillä on selkeästi tarve kansainväliseen työturvallisuuskorttikäytäntöön. Tutkimuksen perusteella suomalainen työturvallisuuskortti vastaa hyvin muualla käytössä olevia järjestelmiä. Näiltä osin lähtökohdat vastaavuuksiin työturvallisuuskorttien hyväksyntään tai kansainväliseen käytäntöön ovat hyvät.</p>		
Luottamuksellisuus	Julkinen	
Tampere 22.2.2007 Allekirjoitukset		
Helena Kortelainen teknologiapäällikkö	Teuvo Uusitalo erikoistutkija	Mervi Murtonen tutkija
VTT:n yhteystiedot VTT, PL 1300, 33101 Tampere, Puh. 020 722 111, Faksi 020 722 3494		
Jakelu (asiakkaat ja VTT)		
<p><i>VTT:n nimen käyttäminen mainonnassa tai tämän raportin osittainen julkaiseminen on sallittu vain VTT:ltä saadun kirjallisen luvan perusteella.</i></p>		

Alkusanat

Turvallisuuskortin kehittäminen ja kansainvälistäminen –hanke toteutettiin 1.4.2006 – 31.1.2007. Hankkeen rahoittivat ABB Oy, Aker Yards Oy, Metso Oyj, Nesto Oil Oyj, Pohto Oy, SPEK ry, TVO Oy, YIT Teollisuus ja Verkkopalvelut Oy, Wärtsilä Finland Oy ja Työsuojelurahasto.

Hankkeen ohjausryhmän kokoonpano oli seuraava:

Heljo Laukkala, Metso Oyj, puheenjohtaja
Hannu Anttonen, Työterveyslaitos
Paavo Hirvikoski, ABB Oy
Jyrki Hollmén, EK
Aimo Kastinen, Kemianteollisuus ry
Osmo Knaapi, Teknologiateollisuus ry
Hannu Kopakka, Pohto Oy
Helena Kortelainen, VTT
Kari Lauttamus, Metso Paper Oy
Petri Moisio, Aker Yards Oy
Jukka Mäkeläinen, Työturvallisuuskeskus
Matti Orrainen, SPEK
Markku Passi, TVO Oy
Raili Perimäki, SAK
Juha Pesola, Metallityöväen liitto
Mira Seppänen, Työturvallisuuskeskus
Ilkka Sorsa, Neste Oil Oyj
Ilkka Tahvanainen, Työsuojelurahasto
Hannu Tarvainen, TVL
Esko Tirkkonen, Wärtsilä Finland Oy
Matti Tuimala, Aker Finnyards Oyj
Kari Vierikko, YIT Teollisuus- ja Verkkopalvelut Oy

Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana 6 kertaa.

Kiitokset kaikille hankkeen osapuolille aktiivisesta yhteistyöstä

Tampere 22.2.2007

Tekijät

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
2	Tavoite	7
3	Toteutus	8
3.1	Kartoitus kansainvälisistä työturvallisuuskorteista	8
3.2	Haastattelututkimus Suomessa	8
3.3	Ehdotus kehityspolusta työturvallisuuskortin kansainväliseen hyväksymiskäytäntöön	10
4	Tulokset	10
4.1	Kartoitus työturvallisuuskorteista	10
4.1.1	SCC Basic Elements of Safety, Alankomaat	11
4.1.2	SSG Entre (Ruotsi)	13
4.1.3	FAS Safe Pass (Irlanti)	16
4.1.4	Safety Pass Alliance, SPA Passport, Iso-Britannia	18
4.1.5	CCNSG Safety Passport Scheme, Iso-Britannia	21
4.1.6	Construction Skills Certification Scheme (CSCS), Iso-Britannia	24
4.1.7	OSHA Outreach Training Program, USA	26
4.1.8	Yhteenveto	28
4.2	Haastattelu- ja kyselytutkimus	30
4.2.1	Ulkomaisilla työntekijöillä käytössä olleita työturvallisuuskortteja	30
4.2.2	Suomalainen työturvallisuuskortti ulkomaisilla työntekijöillä	31
4.2.3	Työturvallisuuskorttien hyväksymiskäytäntöjä	32
4.2.4	Käytännön kokemukset kortin haltijoiden turvallisuustoiminnasta	34
4.2.5	Suomalaisille yrityksille esitettyjä vaatimuksia ulkomailla	36
4.2.6	Yritysten tarpeita kansainvälisen työturvallisuuskortin suhteen	38
4.2.7	Tarpeet ja näkemykset turvallisuusjohtamisjärjestelmien arvioinnista	39
4.3	Eteneminen kansainväliseen hyväksyntään	42
5	Toimenpide-ehdotukset	43
5.1	Työturvallisuuskeskus, työturvallisuuskorttitoimikunta	44
5.2	Työmarkkinajärjestöt	45
5.3	Yritykset, jotka lähettävät työntekijöitään ulkomaille	45
5.4	Yritykset, jotka vastaanottavat ulkomaisia työntekijöitä	45
5.5	Tutkimuslaitokset	45
5.6	Kytkeä turvallisuusjohtamiseen	45
5.7	Muita ehdotuksia	46
6	Yhteenveto	46
	Lähdeviitteet	47

Liite 1: Työturvallisuuskorttien vertailu HSE:n suositukseen

Liite 2: Työturvallisuuskortin kehittäminen ja kansainvälistäminen –kyselyn yhteenvetoraportti

Liite 3: Työturvallisuuskortin kehittäminen

1 Johdanto

Yhteisen työpaikan vastuita ja tehtäviä on määritelty entistä tarkemmin työturvallisuuslaissa (TyöTurvL 738/2002 49-54§). Säädökset määrittelevät mm. pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla. Varsinkin rakentamisessa päätoteuttajan roolissa toimivalle osapuolelle on annettu velvoitteita rakennustyömaan yleisen ja yhteisen turvallisuuden varmistamiseksi.

Työsuojelun valvontalakiin lisättiin 1.9.2006 voimaan tulleet säännökset yhteisen työpaikan, yhteisen rakennustyömaan ja yhteisten vaarojen torjunnan yhteistoiminnan järjestämisestä. Yhteisen työpaikan yhteistoimintaosapuolina ovat pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän edustaja ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu. Yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevillä, eri työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä on oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojeluyhteistoinnassa. Työsuojeluvaltuutettu voi saada vapautusta säännöllisistä työtehtävistään yhteisellä työpaikalla tai yhteisellä rakennustyömaalla. Hän saa myös korvausta ansionmenetyksestään hoitaessaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä.

Säädöksien täsmentämisellä haluttiin varmistaa, että yhteisellä työpaikalla on käytössä turvatoimet, jotka estävät tehokkaasti vahinkojen synnyn. Yhteisellä työpaikalla työn turvallisuuden varmistamiseen tarvitaan kuitenkin yritysten yhteisiä koordinoituja toimia. Toisaalta kukin yritys huolehtii omilla riskienhallintamenetelyillään omasta osuudestaan. Vaaratilanteita voi syntyä, kun samanaikaisesti ja peräjälkeen tehdään erilaisia töitä ja työvaiheita ja tekijöinä on monien yritysten työntekijöitä. Tapaturmaan johtavat tekijät voivat syntyä toisen samanaikaisesti tai aiemmin toimineen yrityksen tai tehdyn työvaiheen aikana. Ratkaisevaa voi olla myös, onko (yhteisen) työpaikan vaarat yleensä tunnistettu ja huomataanko työhön tulevia aliurakoitsijoita ja tavarantoimittajia varoittaa olemassa olevista vaaratekijöistä.

Työturvallisuuden vaatimaa yleisperehdytystä varten teollisuuden yhteisille työpaikoille on kehitetty valtakunnallinen menettelytapa, josta käytetään nimeä työturvallisuuskorttikoulutus. Työturvallisuuskorttikoulutus antaa perustiedot työympäristön vaaroista ja työsuojelusta yhteisillä työpaikoilla. Koulutuksen hyväksytystä suorittamisesta myönnetään viisi vuotta voimassa oleva henkilökohtainen työturvallisuuskortti. Työturvallisuuskortin käyttöönotto ei ole yrityksille pakollista. Useat tilaajayritykset ovat kuitenkin vuoden 2005 alusta edellyttäneet ali-hankkijoidensa työntekijöiltä työturvallisuuskorttia. Vuoden 2006 loppuun mennessä työturvallisuuskortteja oli myönnetty lähes 320 000 kpl.

Kansainvälistyminen on luonut uusia haasteita myös työturvallisuuskortille. Työntekijät liikkuvat useissa työkohteissa eri maissa usein projektiluonteisesti. Suomalaisiin yrityksiin ja työkohteisiin tulee paljon ulkomaisia työntekijöitä, ja Suomesta lähetetään työntekijöitä muissa maissa sijaitseviin työkohteisiin. Suomeen tulevilla työntekijöillä voi olla jossain maassa suoritettu kansallisen tason työturvallisuus pätevyys. Globaaleilla markkinoilla toimittajan asemassa toimivat yritykset

kohtaavat usein erilaisia vaatimuksia eri maissa tarvittavan työturvallisuuskoulutuksen ja -pätevyyden suhteen. Näitä vaatimuksia voivat asettaa paikallinen lainsäädäntö tai asiakasyritys. Asiakas voi vaatia toimittajalta tiettyä turvallisuusjärjestelmää tai tietyn turvallisuuskoulutuksen suorittamista. Koulutusvaatimusten ja pätevyyksien selvittäminen on hankalaa, jos järjestelmän tai koulutuksen sisältöä ei tunneta.

Tällä hetkellä ei ole olemassa yhtä yhtenäistä kansainvälisesti käytössä olevaa työturvallisuuskorttijärjestelmää tai muuta vastaavaa pätevyysjärjestelmää, eikä sellaista ole näköpiirissä. Keski-Euroopassa on joissakin maissa käytössä Safety, Health and Environment Checklist Contractors (SCC). Siihen liittyy mm. kolmannen, puolueettoman, osapuolen antama sertifiointi, jonka avulla arvioidaan urakoitsijan toimintatapoja työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden sekä ympäristön suojelemiseksi. SCC:ssä jokaisella yrityksen työntekijällä, joka on ollut yli 3 kk työsuhteessa, tulee olla henkilökohtainen todistus käydystä turvallisuuskoulutuksesta (Personal Safety Logbook, turvallisuuspassi). SCC:n lisäksi on olemassa myös useita muita työturvallisuuskorttijärjestelmiä.

Suomalaisissa yrityksissä on todettu tarve saada henkilöstölle sellainen työturvallisuuskortti, joka hyväksyttäisiin mahdollisimman laajasti myös muissa maissa. Lisäksi tarvitaan tietoa muiden maiden turvallisuuskoulutuksista, jotta voidaan arvioida Suomeen tulevien työntekijöiden koulutuksen riittävyttä ja mahdollisesti hyväksyä heidän esittämiään kortteja. Tämä nopeuttaisi työn aloittamista sekä suomalaisissa että ulkomaisissa työkohteissa. Erityisesti projektitoissa tällä on merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

2 Tavoite

Projektin päätavoitteena oli tuottaa yrityksille tietoa siitä, miten erilaiset työturvallisuuskortit tai vastaavat järjestelmät vastaavat toisiaan ja antaa käytännön tietoa ratkaisujen tekemiseksi, kun päätetään joidenkin työturvallisuuskorttien vastavuudesta.

Projektilla oli seuraavat tavoitteet:

- Selvittää, millaisia työturvallisuuskortteja tai vastaavia käytäntöjä on etenkin Euroopassa yleisesti käytössä ja miten Suomessa pitäisi nämä kansainväliset käytännöt ottaa huomioon työturvallisuuskorttikoulutuksessa.
- Arvioida, miten suomalainen työturvallisuuskortti vastaa muualla käytössä olevia työturvallisuuskortteja tai työturvallisuuskoulutusta.
- Selvittää, miten suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältöä olisi kehitettävä, jotta se täyttäisi kansainvälistyvän elinkeinoelämän tarpeet.
- Selvittää kansainvälisiin työturvallisuuskortteihin liittyvät turvallisuusjohtamiskäytännöt eli millaisia arviointi-, sertifiointi- tms. menettelyjä on olemassa työturvallisuuskorttien rinnalla.

3 Toteutus

3.1 Kartoitus kansainvälisistä työturvallisuuskorteista

Tässä tehtävässä selvitettiin millaisia työturvallisuuskortteja on käytössä kansainvälisesti. Hankkeessa tehtiin kirjallisuuskatsaus olemassa olevista työturvallisuuskorttikäytännöistä. Kartoituksessa käytettiin hyväksi Internet-hakuja sekä julkaisuja. Yksi keskeinen lähde oli Britanniassa tehty katsaus eri työturvallisuuskorteista [Sreenivasan ja muut 2003]. Katsauksessa tarkasteltiin kunkin kortin osalta mm. koulutusohjelman sisältöä, kouluttajien pätevyysvaatimuksia, kortin käytön laajuutta sekä kortin liittymäpintaa turvallisuusjohtamisjärjestelmien arviointiin.

3.2 Haastattelututkimus Suomessa

Haastattelut toteutettiin touko–joulukuussa 2006 hankkeen työryhmään kuuluvien VTT:n ja Työterveyslaitoksen tutkijoiden toimesta. Haastatteluja tehtiin kaikkiaan 30 kpl, ja niissä haastateltiin yhteensä 66 henkilöä. Haastattelussa käytettiin apuna hankesuunnitelman perusteella laadittua haastattelurunkoa. Valtaosa haastatteluista toteutettiin kasvokkain ryhmähaastatteluna, ja suurin haastateltava ryhmä oli 6 henkeä. Osa haastatteluista tehtiin puhelimitse. Jokaisesta tilaisuudesta tehtiin haastattelumuistio, ja lisäksi puhelinhaastattelut nauhoitettiin.

Haastatteluilla pyrittiin selvittämään

- millaisia työturvallisuuskortteja yrityksiin tulevilla ulkomaisilla työntekijöillä on ollut käytössä?
- millaisia vaatimuksia suomalaisille yrityksille on esitetty, kun yritysten työntekijät ovat menneet ulkomaille toisen yrityksen kohteeseen töihin?
- millaisia tarpeita yrityksillä on kansainvälisen työturvallisuuskortin suhteen?
- millaisia näkemyksiä ja tarpeita yrityksillä on liittyen turvallisuusjohtamisjärjestelmien arviointiin?
- ketkä yrityksissä käsittelevät näitä asioita?

Haastateltavat organisaatiot valittiin hankkeeseen osallistuneiden yritysten lisäksi hankkeen ohjausryhmässä tehtyjen ehdotusten ja keskustelujen perusteella. Haastateltaviksi pyrittiin hakemaan yrityksiä ja organisaatioita, joilla on omaa tai asiakkaiden kautta syntynyttä kokemusta joko kansainvälisistä projekteista ulkomaille tai ulkomaisen työvoiman käytöstä työkohteissaan. Valtaosa haastateltavista oli yritysten edustajia, ja lisäksi haastateltiin vakuutusyhtiöiden, työturvallisuuskorttia hallinnoivien organisaatioiden ja työmarkkinajärjestöjen asiantuntijoita.

Haastatteluista saatua tietoa täydennettiin kyselytutkimuksella. Kysely toteutettiin kolmen viikon aikana elo-syyskuussa 2006 sähköisellä Internet-lomakkeella. Kyselyn kohteeksi valittiin SPEK:n rekisterissä olevat noin 2000 työturvallisuuskorttikouluttajaa, joista kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 399 henkilöä. Vastaa-

jat esittivät näkemyksiä erityisesti suomalaisen korttijärjestelmän kehittämisestä.
(Taulukko 1. Haastattelujen ja kyselyn toteutus).

Taulukko 1. Haastattelujen ja kyselyn toteutus

Tiedonkeruumuoto	Formaatti	N	Tallenne
Haastattelu	Haastattelurunko	66	Muistio + nauhoite
Kysely	Kyselypohja	399	Internet-lomake
Yhteensä		465	

Haastattelut toteutettiin seuraavissa organisaatioissa:

- ABB Oy
- Aker Finnyards Oy
- Arme Oy
- Borealis Polymers Oy
- DNV
- EK ry
- Finn-Power Oy
- Fortum Oyj
- HL Eriste Oy
- IF Vahinkovakuutusyhtiö Oy
- Kemira Pigments Oy
- Kone Oyj / Kone Hissit Oy
- Kvaerner Power Oy
- Lemminkäinen/Lemcon Oy
- Metso Paper Oy
- Neste Oil Oyj
- Pilkington Automotive Finland Oy
- Vahinkovakuutusosakeyhtiö Pohjola
- Pohto Oy
- PPTH/Ruukki Construction
- Ruukki
- SAK ry
- SR-Instruments Oy
- Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto
- Teollisuuden Voima Oy
- Työturvallisuuskeskus ry
- UPM Oyj
- Wärtsilä Finland Oy
- YIT Teollisuus- ja verkkopalvelut Oy

3.3 Ehdotus kehityspolusta työturvallisuuskortin kansainväliseen hyväksymiskäytäntöön

Kansainvälisten käytäntöjen kartoituksen sekä haastattelujen tulosten perusteella hankkeessa laadittiin ehdotus siitä, miten suomalainen työturvallisuuskortti jatkossa voitaisiin saada kansainvälisesti tunnustetuksi ja hyväksytyksi. Tätä varten järjestettiin hankkeen ohjausryhmän työpaja sekä työpaja Työturvallisuuskeskuksen kanssa.

4 Tulokset

4.1 Kartoitus työturvallisuuskorteista

Suomalaiseen työturvallisuuskorttiin verrattavia käytäntöjä löytyy useista maista. Kartoituksen tuloksena löytyivät seuraavat käytännöt:

- Iso-Britannia
 - Safe Pass Alliance (SPA)
 - ECITB/CCNSG Safety Passport Scheme
 - Construction Skills Certification Scheme (CSCS)
 - Metals Industry Health & Safety Passport
 - IOSH Working Safely
 - ACTA Passport
 - Vantage - Offshore Passport
- Alankomaat, Belgia, Itävalta, Saksa
 - SCC Basic Elements of Safety
- Irlanti
 - FAS Safe Pass
- Ruotsi
 - SSG ENTRE
- Portugali
 - Safety Passport
- USA
 - OSHA Outreach Training Program
- Kanada
 - Safety Passport (Manitoba)
 - Certificate of Recognition (Alberta)
- Uusi-Seelanti
 - Site Safe Passport
- Malesia
 - NIOSH Safety Passports

Näistä työturvallisuuskorteista valittiin tarkemman tarkastelun kohteeksi ne, jotka ovat yleisesti käytössä Euroopassa ja joihin oli haastatelluissa yrityksissä tietoa tai käytännön kokemuksia. Tässä hankkeessa vertailtavat käytännöt ovat SCC Basic Elements of Safety, SSG Entre, FAS Safe Pass, ECITB/CCNSG Safety Passport Scheme, SPA Safe Pass, CSCS Construction Skills Certification Scheme ja OSHA Outreach Training Program.

Seuraavissa luvuissa esitetyissä taulukoissa on verrattu kunkin työturvallisuuskortin koulutussisältöä suomalaiseen työturvallisuuskorttiin. Vertailutaulukoissa on käytetty englanninkielisiä lähdeaineistoja, joten taulukoissa on myös käytetty englanninkielistä terminologiaa.

4.1.1 SCC Basic Elements of Safety, Alankomaat

Tausta ja peruste kortille

SCC (Safety, Health and Environment Checklist Contractors) on Hollannissa kehitetty sertifioitava turvallisuusjohtamisjärjestelmä. Osana tähän järjestelmään kuuluu henkilöstön turvallisuusosaamisen varmistaminen. Tätä varten on kehitetty koe, jonka avulla pyritään varmistamaan, että henkilöstöllä on riittävät tiedot työturvallisuuteen liittyen. Kokeeseen valmistavaa koulutusta tarjoavat useat yksityiset yritykset Hollannissa. Työnjohdolle on oma turvallisuusosaamiseen liittyvä koe, Safety for Intermediaries and Supervisors SCT. [General information about the SCC/SCT courses 2006]

Toimialat

SCC -turvallisuusjohtamisjärjestelmä kehitettiin alun perin kemian ja petrokemian teollisuuden tarpeisiin Hollannissa. Nykyisin järjestelmä on käytössä myös muilla teollisuuden aloilla sekä Hollannin ulkopuolella Belgiassa, Itävallassa, Saksassa ja Sveitsissä.

Korttikoulutus, koulutuksen kesto ja kustannukset

Järjestelmään ei kuulu pakollista määrämuotoista koulutusta, vaan jokainen yritys vastaa oman henkilöstönsä koulutuksesta. Koulutusta tarjoavat useat yksityiset tahot, jotka järjestävät koulutuksen usein kaksipäiväisenä. SSVV on laatinut opiskelumateriaalin, joka kattaa kokeen vaatimukset. Koulutuksen sisältö on kuvattu Basic Safety –oppaassa. [Basic Safety (VCA)]

Koulutuksen tarjoaja ja koulutusaineiston ylläpito

SCC järjestelmää hallinnoi Foundation Cooperation for Safety (SSVV). Tämä järjestö ylläpitää koulutusaineistoa.

Kouluttajien hyväksyntä ja kouluttajien lukumäärä

Koulutusta tarjoavat useat yksityiset tahot, jotka on listattu SSVV:n Internet-sivuilla.

Rekisteri kortin saaneista ja koulutettujen / suoritettujen korttien lukumäärä

SSVV ylläpitää rekisteriä SCC sertifioiduista yrityksistä.

Kortin nimi, myöntämisen perusteet ja kortin voimassaolo sekä uusiminen

SCC Basic Elements of Safety –kokeen suorittamisesta saa todistuksen. SCC järjestelmään on kehitetty henkilökohtainen passi, johon henkilön saamat koulutukset rekisteröidään. Tämä passi on nimeltään Personal Safety Logbook.

Liityntä turvallisuusjohtamisjärjestelmiin

Basic Elements of Safety on osa SCC turvallisuusjohtamisjärjestelmää. Sertifioidun yrityksen kaikkien operatiiviseen toimintaan osallistuvien henkilöiden on suoritettava Basic Elements of Safety –koe.

Yhteystiedot

Foundation Cooperation For Safety (SSVV)
 PO Box 443
 2260 AK Leidschendam
 The Netherlands
 tel: +31 (0)70 30 10 893
 fax: +31 (0)70 30 10 892
 e-mail: info@ssvv.nl

Taulukko 2. Suomen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältö verrattuna SCC Basic Elements of Safety –sisältöön.

- = vastaava sisältö
 = sisältyy vain suomalaiseen työturvallisuuskorttiin

Finnish Occupational Safety Card	SCC Basic Elements of Safety
1 OHS in the Workplace	1. The working conditions Act (Arbowet), 1.1 Safety and the Law
1.1 The responsibilities	1.2.1 Rights and duties, 1.2.2 Interrupting work, 1.3 Supervision and advice
1.2 OHS in the shared workplace	
2. Target: Zero Incidents	2. Risks and Prevention
2.1 Safety - My Concern	2.1.4 Safety
2.2 Preventing accidents and work-related illnesses	2.1.3 The concept of Accident, 2.1.5 Accident prevention, 2.2.3 Lessons to be learned from accidents
2.3. Identifying and preventing hazards	2.1.1 The concept of risk, 2.1.2 Risk factors in our own work situation
2.4 Human, economic and social effects of accidents	
3. General Instructions	
3.1 Traffic at site	
3.2 Housekeeping	7.3 Tripping, slipping and falling
3.3 Personal protective equipment (PPE)	9. Personal protective equipment
3.4 Work permits	5. Work permits and confined spaces, 5.1 Werkvergunningen (Work permits)
3.5 Locker rooms	
3.6 Alcohol, drugs and smoking	
3.7 Cameras, other equipment and data security	
4. Major hazards prevention	
4.1 Machinery	
4.2. Tools	6. Machine tools and hand tools, dangers of electricity
4.3 Unexpected start-up	
4.4 Lifting	7. Hoisting and lifting; tripping, slipping and stumbling, 7.1 Hoisting, 7.2 Lifting
4.5 Ladders	8.2 Ladders
4.6 Scaffolding	8. Working at heights, 8.3 Fixed steel scaffolds, 8.4 Suspended scaffolds, 8.5 Mobile scaffolds, 8.6 Hydraulic platforms

4.7 Shaft mouths and openings	
4.8 Confined spaces	5. Work permits and confined spaces, 5.3 Confined spaces, 5.4 Risks involved in performing work in confined spaces
4.9 Chemicals	3. Dangerous substances
4.10 Electricity	6.3 Electricity
4.11 Hot work	Welding
5 Emergency preparedness	
5.1 What to do in case of emergency	
5.2 First aid	2.2 What action to take in the event of accidents
5.3 Emergency call	
5.4 Fire-fighting and initial extinguishing	4. Danger of fire and explosion
5.5 Gas escape	

Vertailun perusteella suomalainen työturvallisuuskortti käsittelee kaikki ne asiat, jotka sisältyvät SCC Basic Elements of Safety –koulutuksen sisältöön. Lisäksi suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutukseen sisältyy asioita, joita ei kuulu SCC Basic Elements of Safety –koulutukseen. Tällaisia ovat esimerkiksi työmaaliikennettä, päihteitä ja tupakointia sekä kameroita ja tietoturvallisuutta käsittelevät kohdat. SCC:ssä on erillinen työnjohton koulutus (Safety for Intermediaries and Supervisors SCT), jota suomalaisessa järjestelmässä ei ole.

4.1.2 SSG Entre (Ruotsi)

Tausta ja peruste kortille

SSG Entre on paperi- ja selluteollisuuden järjestelmä, jossa ovat mukana seuraavat 34 laitosta [About ENTRE 2007]:

<ul style="list-style-type: none"> • Arctic Paper Munkedal • AssiDomän Frövi • Billerud Gruvön • Billerud Karlsborg • Billerud Skärblacka • Domsjö fabriker Domsjö • Grycksbo Paper • Holmen Paper Braviken • Holmen Paper Hallsta • Holmen Iggesund Paperboard • Kinnevik Korsnäs • Metsä Tissue Katrinefors • Metsä Tissue Smålandsbruken • Mondi Packaging Dynäs • Nordic Paper Säffle • Rottneros Utansjö • Rottneros Vallvik 	<ul style="list-style-type: none"> • SCA Obbola • SCA Ortviken • SCA Östrand • Smurfit Kappa Piteå • Smurfit Kappa Markaryd • Stora Enso Hylte • Stora Enso Kvarnsveden • Stora Enso Norrsundet • Stora Enso Nymölla • Stora Enso Skoghall • Stora Enso Skutskär • Swedish Tissue Kisa • Södra Cell Mönsterås • Södra Cell Mörrum • Södra Cell Värö • Wermland Paper Bäckhammar • Wermland Paper Åmotsfors
--	---

Kortti on tarkoitettu näissä yrityksissä toimiville urakoitsijoille [SSG 2200 2006].

Korttikoulutus, koulutuksen kesto ja kustannukset

ENTRE –opiskelu tapahtuu itseopiskeluna käyttäen verkossa olevaa materiaalia.

Koulutuksen tarjoaja ja koulutusaineiston ylläpito

Koulutusaineistoa pitää yllä SSG, joka on Ruotsin paperi- ja selluteollisuuden yhteistyöjärjestö. Koulutusaineistosta on suunnitteilla useita kieliversioita. Vuoden 2006 aikana on tavoitteena, että aineisto olisi ruotsin lisäksi tarjolla englanniksi, saksaksi ja suomeksi.

Kouluttajien hyväksyntä ja kouluttajien lukumäärä

Koulutus tapahtuu verkossa olevan materiaalin itseopiskeluna.

Rekisteri kortin saaneista ja koulutettujen / suoritettujen korttien lukumäärä

Rekisteriä pitää yllä SSG, ja järjestelmä on otettu käyttöön vuonna 2006. Elokuun 2006 lopussa järjestelmään oli rekisteröity noin 50 yritystä, joilla on yhteensä noin 500 työntekijää.

Kortin nimi, myöntämisen perusteet ja kortin voimassaolo sekä uusiminen

ENTRE Safety Card, jonka hinta on 500 SEK /henkilö, on voimassa kolme vuotta.

Liityntä turvallisuusjohtamisjärjestelmiin

Järjestelmässä ei ole liityntää turvallisuusjohtamisen arviointiin.

Yhteystiedot

SSG Teknik AB
Köpmangatan 1
852 31 Sundsvall
entre@ssg.se.
<http://entre.ssg.se/>

Taulukko 3. Suomen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältö verrattuna SSG ENTRE opiskeluaineistoon.

	= vastaava sisältö
	= sisältyy vain suomalaisen työturvallisuuskorttiin
	= ei sisälly suomalaisen työturvallisuuskorttiin

Finnish Occupational Safety Card	SSG ENTRE
1 OHS in the Workplace	Working environment
1.1 The responsibilities	Responsibility
1.2 OHS in the shared workplace	
2. Target: Zero Incidents	
2.1 Safety - My Concern	
2.2 Preventing accidents and work-related illnesses	Reporting accidents
2.3. Identifying and preventing hazards	Preparedness
2.4 Human, economic and social effects of accidents	
3. General Instructions	General rules
3.1 Traffic at site	Within the gates
3.2 Housekeeping	Everything in its place
3.3 Personal protective equipment (PPE)	Special rules
3.4 Work permits	
3.5 Locker rooms	
3.6 Alcohol, drugs and smoking	Alcohol and tobacco
3.7 Cameras, other equipment and data security	Within the gates
4. Major hazards prevention	Equipment
4.1 Machinery	
4.2. Tools	
4.3 Unexpected start-up	Shutdown and lock systems
4.4 Lifting	Equipment subject to inspection
4.5 Ladders	Scaffolding
4.6 Scaffolding	Scaffolding
4.7 Shaft mouths and openings	
4.8 Confined spaces	Restricted areas
4.9 Chemicals	Chemical products
4.10 Electricity	Electrical equipment
4.11 Hot work	Fire protection
	Vehicles
	Pressurised devices
5 Emergency preparedness	Preparedness
5.1 What to do in case of emergency	In the event of an accident
5.2 First aid	First aid
5.3 Emergency call	
5.4 Fire-fighting and initial extinguishing	Fire protection
5.5 Gas escape	
	Environment
	Environmental work
	Transport of dangerous goods

Vertailun perusteella suomalainen työturvallisuuskortti käsittelee suurimman osan asioista, jotka sisältyvät SSG Entre –koulutuksen sisältöön. Lisäksi suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutukseen sisältyy joitakin asioita, joita ei kuulu SSG Entre –koulutukseen. Tällaisia ovat esimerkiksi koneita, käsityökaluja ja kuiluja ja aukkoja käsittelevät kohdat. SSG Entre –koulutukseen kuuluu ajoneuvoja, paine-

laitteita ja ympäristöä käsittelevää sisältöä, jota ei ole suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutuksessa.

4.1.3 FAS Safe Pass (Irlanti)

Tausta ja peruste kortille

Safe Pass on Irlannin työvoimaviranomaisen (FAS, Ireland's training and employment authority) järjestämä yhden päivän koulutusohjelma, jonka tavoitteena on varmistaa, että kaikilla rakennustyömailla työskentelevillä on perustiedot työterveydestä ja –turvallisuudesta. Työnantajilla on Irlannin lainsäädännön mukaan velvoite varmistaa, että kaikilla rakennustyömaalla työskentelevillä on Safe Pass –kortti. Kaikkien työntekijöiden on osallistuttava Safe Pass –koulutukseen ja heillä pitää olla Safe Pass –kortti ennen kuin he voivat työskennellä rakennustyömaalla. Jokaisen urakoitsijan tulee varmistaa, että kaikki urakoitsijan suoran valvonnan alla olevat ovat osallistuneet koulutukseen ja että heillä on voimassaoleva Safe Pass –kortti. [Safety, Health and Welfare at Work (Construction) Regulations 2001]

Toimialat

Rakentaminen

Korttikoulutus, koulutuksen kesto ja kustannukset

Koulutus on yhden päivän mittainen. Kurssin osallistumismaksu on 80-100 € Safe Pass –kortin hinta on 19 €

Koulutuksen tarjoaja ja koulutusaineiston ylläpito

Hyväksytyt kouluttajat on listattu FAS:n www-sivuilla osoitteessa <http://jobbank.fas.ie/safepass/>. Tällä hetkellä kouluttajia on listattu 258 kappaletta.

Kouluttajien hyväksyntä ja kouluttajien lukumäärä

Kouluttajat hyväksyy FAS. Vaatimukset ovat seuraavat:

- Tietty työturvallisuuspätevyys ja vähintään kolmen vuoden työkokemus rakentamisesta sekä hyväksytysti suoritettu kahden päivän Safe Pass –kouluttajakoulutus.
- Esimies tai työnjohtaja, jolla vähintään kolmen vuoden työkokemus rakentamisesta sekä hyväksytysti suoritettu koulutus CIF Managing Safely in Construction. Lisäksi hyväksytysti kahden päivän Safe Pass –kouluttajakoulutus.
- Työsuojeluvaltuutettu, jolla on vähintään kolmen vuoden työkokemus rakentamisesta ja FAS:n työsuojeluvaltuutettutodistus. Lisäksi hyväksytysti suoritettu kahden päivän Safe Pass –kouluttajakoulutus.

Rekisteri kortin saaneista ja koulutettujen / suoritettujen korttien lukumäärä

Rekisteriä ylläpitää FAS.

Kortin nimi, myöntämisen perusteet ja kortin voimassaolo sekä uusiminen

Safe Pass –kortti on voimassa 4 vuotta.

Liityntä turvallisuusjohtamisjärjestelmiin

Järjestelmässä ei ole liityntää turvallisuusjohtamisen arviointiin.

Lisätietoa:

Safe Pass Programme,
FÁS Services to Business,
27-33 Upper Baggot Street, Dublin 4.
Telephone: (01) 6070500
Fax: (01) 6070618
Email: safepass@fas.ie

Taulukko 4. Suomen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältö verrattuna FAS Safe Pass koulukseen.

	= vastaava sisältö
	= sisältyy vain suomalaisen työturvallisuuskorttiin
	= ei sisälly suomalaisen työturvallisuuskorttiin

Finnish Occupational Safety Card	FAS Safe Pass
1 OHS in the Workplace	
1.1 The responsibilities	2. Health and safety at work legislation
1.2 OHS in the shared workplace	
2. Target: Zero Incidents	1. Reasons for promoting safety
2.1 Safety - My Concern	1. Reasons for promoting safety
2.2 Preventing accidents and work-related illnesses	3. Accident reporting and emergency procedure
2.3. Identifying and preventing hazards	4. Accident prevention
2.4 Human, economic and social effects of accidents	
3. General Instructions	
3.1 Traffic at site	12. Safe use of vehicles
3.2 Housekeeping	
3.3 Personal protective equipment (PPE)	11. Personal protective equipment
3.4 Work permits	
3.5 Locker rooms	
3.6 Alcohol, drugs and smoking	
3.7 Cameras, other equipment and data security	
4. Major hazards prevention	
4.1 Machinery	
4.2. Tools	10. Use of hand held equipment and tools
4.3 Unexpected start-up	
4.4 Lifting	
4.5 Ladders	7. Working at heights
4.6 Scaffolding	7. Working at heights
4.7 Shaft mouths and openings	9. Underground and overhead services
4.8 Confined spaces	13. Excavations and confined spaces
4.9 Chemicals	
4.10 Electricity	8. Working with electricity

4.11 Hot work	
5 Emergency preparedness	3. Accident reporting and emergency procedure
5.1 What to do in case of emergency	3. Accident reporting and emergency procedure
5.2 First aid	
5.3 Emergency call	
5.4 Fire-fighting and initial extinguishing	
5.5 Gas escape	
	5. Health and hygiene
	6. Manual handling
	13. Noise and vibrations

Vertailun perusteella suomalainen työturvallisuuskortti käsittelee suurimman osan asioista, jotka sisältyvät FAS Safe Pass –koulutuksen sisältöön. Lisäksi suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutukseen sisältyy useita kohtia, joita ei kuulu FÁS Safe Pass –koulutukseen. Tällaisia ovat esimerkiksi kemikaaleja, tulitöitä ja ensiapua käsittelevät kohdat. FAS Safe Pass –koulutukseen kuuluu terveyttä, käsin tehtäviä nostoja sekä melua ja tärinää käsittelevää sisältöä, jota ei ole vastaavassa laajuudessa suomalaisessa työturvallisuuskorttikoulutuksessa.

FAS Safe Pass –kortti on ainoa vertailussa olleista korteista, joka on lakisääteinen.

4.1.4 Safety Pass Alliance, SPA Passport, Iso-Britannia

Tausta ja peruste kortille

Safety Pass Alliance on alun perin IOSH:n (Institution of Occupational Safety and Health) perustama yhteisö edistämään SPA –työturvallisuuskortin käyttöä. IOSH ei kuitenkaan enää ole mukana järjestössä. SPA on nykyisin yksityinen yritys.

Toimialat

Koulutukseen kuuluu yleinen yhden päivän osuus. Lisäksi järjestelmässä on toimialakohtaiset koulutukset seuraaville toimialoille [Safety Pass Alliance 2007]:

- Rakennusten kunnossapito, joka on suunnattu julkishallinnossa työskenteleville urakoitsijoille.
- Elintarviketeollisuus
- Valmistava teollisuus
- Moottorinvalmistus
- Polttoaineen jakelu
- Lääketeollisuus
- Satamat ja merenkulku
- Louhokset

Lisäksi on työnjohdolle suunnattu koulutusmoduuli.

Korttikoulutus, koulutuksen kesto ja kustannukset

Koulutus on kaksipäiväinen. Ensimmäisen päivän aikana käydään läpi työturvallisuuden perusteet, ja toinen päivä on toimialakohtainen.

Kouluttajien hyväksyntä ja kouluttajien lukumäärä

Kouluttajarekisteri on nähtävissä Safety Pass Alliance –kotisivuilla. Tällä hetkellä kouluttajia on hieman yli 100 [Core Day Course Providers 2007].

Kouluttajilla pitää olla osoitettu pätevyys työturvallisuudesta (NEBOSH –todistus tai vastaava). Lisäksi kouluttajien pitää osallistua perehdyttämistilaisuuteen, jossa käydään läpi SPA –kortin tausta ja hallinnolliset menettelytavat. Lisäksi suositeltavaa olisi osallistua niihin koulutuspäiviin, joita aikoo itse kouluttaa. Joillakin toimialoilla on lisäksi vaatimuksena toimialaan liittyvä tietämys.

Rekisteri kortin saaneista ja koulutettujen / suoritettujen korttien lukumäärä

Kortin nimi, myöntämisen perusteet ja kortin voimassaolo sekä uusiminen

SPA Passport on voimassa kolme vuotta.

Liityntä turvallisuusjohtamisjärjestelmiin

Järjestelmässä ei ole liityntää turvallisuusjohtamisen arviointiin.

Yhteystiedot

Safety Pass Alliance (SPA) Ltd
Unit 10, The Locks
Hillmorton
Rugby, Warwickshire CV21 4PP

Tel: 01788 544119

Fax: 01788 544467

Email: enquiries@safetypassports.co.uk

Taulukko 5. Suomen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältö verrattuna SPA. Passport –järjestelmän yleisen koulutuspäivän sisältöön.

- = vastaava sisältö
- = sisältyy vain suomalaiseseen työturvallisuuskorttiin
- = ei sisälly suomalaiseseen työturvallisuuskorttiin

Finnish Occupational Safety Card	Safety Pass Alliance, SPA Passport
1 OHS in the Workplace	1. Safety, Health, Environmental Law and You
1.1 The responsibilities	1.1 Law – Legal systems, duty of care, negligence, Health and Safety at Work Act 1.2 Management of Health and Safety at Work Regulations, authorisation, enforcement, inspectors and environmental protection.
1.2 OHS in the shared workplace	
2. Target: Zero Incidents	
2.1 Safety - My Concern	
2.2 Preventing accidents and work-related ill-	2. Risk Assessment

nesses	
2.3. Identifying and preventing hazards	2.1 An introduction to risk assessment and the hierarchy of control.
2.4 Human, economic and social effects of accidents	
3. General Instructions	3. Workplace Safety
3.1 Traffic at site	3.1 Access/egress, vehicles
3.2 Housekeeping	3.8 Housekeeping and safety signs
3.3 Personal protective equipment (PPE)	
3.4 Work permits	
3.5 Locker rooms	
3.6 Alcohol, drugs and smoking	
3.7 Cameras, other equipment and data security	
4. Major hazards prevention	
4.1 Machinery	3.6 Machinery
4.2. Tools	3.4. Provision and Use of Work Equipment Regulations (PUWER),
4.3 Unexpected start-up	
4.4 Lifting	
4.5 Ladders	
4.6 Scaffolding	
4.7 Shaft mouths and openings	
4.8 Confined spaces	
4.9 Chemicals	7. Substances Hazardous to Health 7.1 Control of Substances Hazardous to Health Regulations (COSHH), hazardous substances and legal duties assessments
4.10 Electricity	3.5 Electricity
4.11 Hot work	
5 Emergency preparedness	
5.1 What to do in case of emergency	3.2 Emergencies
5.2 First aid	5. Accident and First Aid Procedures 5.1 Accidents, Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations (RIDDOR), accident prevention, First Aid Regulations and duties.
5.3 Emergency call	
5.4 Fire-fighting and initial extinguishing	4. Fire Precautions and Procedures 4.1 Fire prevention and control, extinguishers and Fire Precaution (Workplace) Regulations
5.5 Gas escape	
	3.7 Display Screen Equipment (DSE) Regulations
	6. Manual Handling 6.1 Employers and employees duties. Assessments, weight limits and manual handling techniques.
	8. Noise at Work 8.1 Noise regulations, action levels, duties and hearing protection

Vertailun perusteella suomalainen työturvallisuuskortti käsittelee suurimman osan asioista, jotka sisältyvät SPA Safety Passport –koulutuksen sisältöön. Lisäksi suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutukseen sisältyy useita kohtia, joita ei kuulu SPA Safety Passport –koulutukseen. Tällaisia ovat esimerkiksi nostoja, telineitä ja tulitöitä käsittelevät kohdat. SPA Safety Passport –koulutukseen kuuluu näyttöpäätetyötä, käsin tehtäviä nostoja sekä melua käsittelevää sisältöä, jota ei ole vastaavassa laajuudessa suomalaisessa työturvallisuuskorttikoulutuksessa.

4.1.5 CCNSG Safety Passport Scheme, Iso-Britannia

Tausta ja peruste kortille

CCNSG Safety Passport –järjestelmän tavoitteena on varmistaa, että kaikilla teollisuuslaitoksen alueella toimivilla on riittävät perustiedot työturvallisuudesta ja –terveydestä. Tämä työturvallisuuskortti otettiin käyttöön vuonna 1994 ja tähän mennessä on myönnetty yli 350 000 työturvallisuuskorttia. Kortin ovat ottaneet käyttöön mm. BP Amoco, Corus, Dow Corning, Elf, Esso, ICI, Lindsey Oil, National Power, Powergen, Shell ja Texaco [CCNSG Safety Passport Scheme 2007].

Työturvallisuuskorttia valvoo kansallinen ohjausryhmä Client/Contractor National Safety Group (CCNSG). Ohjausryhmässä ovat mukana tilaajayritysten, urakoitsijoiden, kouluttajien ja ammattiyhdistysten edustajat. Ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti varmistaa, että koulutuksen sisältö vastaa työturvallisuuslainsäädännön sisältöä ja turvallisuuskäytäntöjä [Occupational safety and health in marketing and procurement 2000].

Toimialat

CCNSG kattaa pääteollisuuden alat, kuten energia-, teräs-, öljy-, kaasu-, ja kemianteollisuuden.

Korttikoulutus, koulutuksen kesto ja kustannukset

Koulutus on kaksipäiväinen. Kurssien hinnat ovat n. 100-200£.

Työnjohdolle on lisäpäivä, joka korostaa työnjohdon keskeistä roolia turvallisuustoiminnassa.

Koulutuksen tarjoaja ja koulutusaineiston ylläpito

Hyväksytyjä kouluttajatahoja on tällä hetkellä yli 70.

Kouluttajien hyväksyntä ja kouluttajien lukumäärä

Kouluttajat rekisteröi ja hyväksyy CCNSG. Hyväksytyjä kouluttajatahoja on tällä hetkellä yli 70.

Rekisteri kortin saaneista ja koulutettujen / suoritettujen korttien lukumäärä

Rekisteriä ylläpitää Engineering Construction Industry Training Board (ECITB). Tällä hetkellä kortin saaneita on yli 350 000.

Kortin nimi, myöntämisen perusteet ja kortin voimassaolo sekä uusiminen

CCNSG Safety Passport. Koulutuksen jälkeen on 100 kysymyksen monivalintakoe, joka pitää suorittaa hyväksytysti. Kortti on voimassa 3 vuotta.

Liityntä turvallisuusjohtamisjärjestelmiin

Järjestelmässä ei ole liityntää turvallisuusjohtamisen arviointiin.

Yhteystiedot

Engineering Construction Industry Training Board
 Blue Court
 Church Lane
 Kings Langley
 Hertfordshire
 WD4 8JP

Main Switchboard: 01923 260000

Fax: 01923 270969

Email:

ECITB@ecitb.org.uk

Taulukko 6. Suomen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältö verrattuna CCNSG Safety Passport –koulutukseen.

- = vastaava sisältö
- = sisältyy vain suomalaisen työturvallisuuskorttiin
- = ei sisälly suomalaisen työturvallisuuskorttiin

Finnish Occupational Safety Card	CCNSG Safety Passport Scheme
1 OHS in the Workplace	
1.1 The responsibilities	1.2 The purpose of rules set by legislation, by client sites and by employers 1.3 The meaning of reasonable practicability in health and safety 1.4 Duties at Work 1.6 The role of Health and Safety Enforcement Officers
1.2 OHS in the shared workplace	
2. Target: Zero Incidents	1. Safe Behaviour at Work
2.1 Safety - My Concern	1.5 Shaping behaviour in the workplace
2.2 Preventing accidents and work-related illnesses	1.1 Why accidents occur in the workplace 4.3 Reporting Accidents
2.3. Identifying and preventing hazards	2.5 Hazard and Risk 2.6 Control of Risk
2.4 Human, economic and social effects of accidents	
3. General Instructions	3. Safe Systems of Work
3.1 Traffic at site	2.4 Site Vehicles
3.2 Housekeeping	
3.3 Personal protective equipment (PPE)	4.8 Personal Protective Equipment

3.4 Work permits	2.8 Work permits
3.5 Locker rooms	4.9 Welfare
3.6 Alcohol, drugs and smoking	
3.7 Cameras, other equipment and data security	
4. Major hazards prevention	2. A Safe Place of Work
4.1 Machinery	
4.2. Tools	3.1 Requirements of Provision and Use of Work Equipment Regulations (PUWER)
4.3 Unexpected start-up	
4.4 Lifting	3.2 Requirements of Lifting Operations and Lifting Equipment Regulations (LOLER)
4.5 Ladders	2.2 Working at Height
4.6 Scaffolding	2.2 Working at Height
4.7 Shaft mouths and openings	
4.8 Confined spaces	2.7 Confined Spaces
4.9 Chemicals	4.5 Hazardous Substances 4.6 Asbestos
4.10 Electricity	3.3 Working with electricity
4.11 Hot work	
5 Emergency preparedness	
5.1 What to do in case of emergency	
5.2 First aid	4.4 First Aid
5.3 Emergency call	
5.4 Fire-fighting and initial extinguishing	2.3 Fire Risk Control
5.5 Gas escape	
	2.1 Excavations
	3.4 Isolation of Energy sources and other Hazards 3.5 Safe Manual Handling
	4.1 Noise 4.2 Vibration 4.7 The Environment

Vertailun perusteella suomalainen työturvallisuuskortti käsittelee suurimman osan asioista, jotka sisältyvät ECITB/CCNSG Safety Passport –koulutuksen sisältöön. Lisäksi suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutukseen sisältyy joitakin kohtia, joita ei kuulu ECITB/CCNSG Safety Passport –koulutukseen. Tällaisia ovat esimerkiksi päihkeitä ja tupakointia, koneita ja laitteita sekä kuiluja ja aukkoja käsittelevät kohdat. ECITB/CCNSG Safety Passport –koulutukseen kuuluu kaivantoja, käsin tehtäviä nostoja, melua ja tärinää sekä ympäristöä käsittelevää sisältöä, jota ei ole vastaavassa laajuudessa suomalaisessa työturvallisuuskorttikoulutuksessa.

4.1.6 Construction Skills Certification Scheme (CSCS), Iso-Britannia

Tausta ja peruste kortille

CSCS on rakennusteollisuuden järjestelmä, jonka tavoitteena on varmistaa, että henkilöstöllä on riittävät työturvallisuustiedot. CSCS –järjestelmää hallinnoi CSCS Limited. Yrityksen hallituksessa ovat edustettuna seuraavat tahot: Construction Confederation, Federation of Master Builders, GMB Union, National Specialist Contractors Council, Transport & General Workers Union (Building Crafts Section), Union of Construction, Allied Trades and Technicians, CITB-ConstructionSkills, Construction Industry Council ja the Construction Clients Group [Construction Skills Certification Scheme 2004].

Toimialat

Rakentaminen

Korttikoulutus, koulutuksen kesto ja kustannukset

CSCS –järjestelmään ei liity pakollista koulutusta. Kortin saadakseen on läpäistävä monivalintakoe.

Koulutuksen tarjoaja ja koulutusaineiston ylläpito

Kokeeseen valmistautumiseksi on tarjolla itseopiskeluaineistoa tai vaihtoehtoisesti yhden päivän mittainen koulutus. Tietoa näistä saa CITB Construction Skills Internet-sivustolta <http://www.citb-constructionskills.co.uk/>

Kouluttajien hyväksyntä ja kouluttajien lukumäärä

Ei tiedossa.

Rekisteri kortin saaneista ja koulutettujen / suoritettujen korttien lukumäärä

Rekisteriä ylläpitää CIT Construction Skills. Lokakuussa 2006 kortin haltijoita oli yli 940 000 [CSCS Construction Skills Certification Scheme 2007].

Kortin nimi, myöntämisen perusteet ja kortin voimassaolo sekä uusiminen

CSCS kortti on voimassa kolme tai viisi vuotta.

Liityntä turvallisuusjohtamisjärjestelmiin

Järjestelmässä ei ole liityntää turvallisuusjohtamisen arviointiin.

Yhteystiedot

CSCS
 PO Box 114
 Bircham Newton
 King's Lynn
 Norfolk
 PE31 6XD
 Tel: 0870 4178777
 Fax: 01485 577603

Taulukko 7. Suomen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältö verrattuna CSCS:n sisältöön.

- = vastaava sisältö
- = sisältyy vain suomalaiseseen työturvallisuuskorttiin
- = ei sisälly suomalaiseseen työturvallisuuskorttiin

Finnish Occupational Safety Card	Construction Skills Certification Scheme (CSCS)
1 OHS in the Workplace	
1.1 The responsibilities	Health and safety at work legislation
1.2 OHS in the shared workplace	
2. Target: Zero Incidents	
2.1 Safety - My Concern	
2.2 Preventing accidents and work-related illnesses	Accident prevention Accident reporting
2.3. Identifying and preventing hazards	
2.4 Human, economic and social effects of accidents	
3. General Instructions	
3.1 Traffic at site	Safe use of vehicles
3.2 Housekeeping	
3.3 Personal protective equipment (PPE)	Personal protective equipment
3.4 Work permits	
3.5 Locker rooms	
3.6 Alcohol, drugs and smoking	
3.7 Cameras, other equipment and data security	
4. Major hazards prevention	
4.1 Machinery	
4.2. Tools	Use of hand held equipment and tools
4.3 Unexpected start-up	
4.4 Lifting	
4.5 Ladders	Stairways and Ladders
4.6 Scaffolding	

4.7 Shaft mouths and openings	
4.8 Confined spaces	Confined spaces
4.9 Chemicals	Control of substances hazardous to health
4.10 Electricity	Electricity
4.11 Hot work	
5 Emergency preparedness	
5.1 What to do in case of emergency	Emergency procedure
5.2 First aid	First aid
5.3 Emergency call	Emergency procedure
5.4 Fire-fighting and initial extinguishing	Fire prevention
5.5 Gas escape	
	Health and hygiene
	Manual handling
	Noise
	Vibration
	Excavations

Vertailun perusteella suomalainen työturvallisuuskortti käsittelee suurimman osan asioista, jotka sisältyvät CSCS –koulutusaineiston sisältöön. Lisäksi suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutukseen sisältyy useita kohtia, joita ei kuulu CSCS –koulutusaineistoon. Tällaisia ovat esimerkiksi nostoja, telineitä ja tulitöitä käsittelevät kohdat. CSCS –koulutusaineistoon kuuluu terveyttä, käsin tehtäviä nostoja, melua, tärinää ja kaivantoja käsittelevää sisältöä laajemmin kuin suomalaisessa työturvallisuuskorttikoulutuksessa.

4.1.7 OSHA Outreach Training Program, USA

Tausta ja peruste kortille

Järjestelmä on USA:n työsuojeluviranomaisen Occupational Safety and Health Administration (OSHA) kehittämä vapaaehtoinen koulutusohjelma, joka on käynnistetty vuonna 1998 [OSHA Outreach Training Program 2007].

Toimialat

Outreach –koulutuksessa on moduuli rakennusteollisuudelle ja toinen teollisuustoimialoille yleisesti.

Korttikoulutus, koulutuksen kesto ja kustannukset

Tarjolla on 10 tunnin tai 30 tunnin koulutuskokonaisuudet. Lyhyempi koulutus on tarkoitettu työntekijöiden peruskoulutukseen ja pidempi henkilöille, joilla on työturvallisuuteen liittyviä tehtäviä.

Koulutuksen tarjoaja ja koulutusaineiston ylläpito

Koulutusta voivat tarjota kouluttajakoulutuksen käyneet henkilöt. Koulutusaineisto on saatavissa OSHA:n www-sivuilla
http://www.osha.gov/fso/ote/training/outreach/training_program.html

Kouluttajien hyväksyntä ja kouluttajien lukumäärä

Kouluttajakoulutus on viikon mittainen. Virallisten kouluttajien on mahdollista tilata ”työturvallisuuskortti” kouluttamilleen työntekijöille.

Rekisteri kortin saaneista ja koulutettujen / suoritettujen korttien lukumäärä

OSHA Outreach koulutuksen saaneita on yli 1,2 miljoonaa.

Kortin nimi, myöntämisen perusteet ja kortin voimassaolo sekä uusiminen

Kortit eivät vanhene, ja niiden uusinta on jätetty työntekijän tai työnantajan hoidettavaksi.

Liityntä turvallisuusjohtamisjärjestelmiin

Järjestelmässä ei ole liityntää turvallisuusjohtamisen arviointiin.

Yhteystiedot

Don Guerra
 OSHA Outreach Program Coordinator
 OSHA Office of Training and Education
 2020 S. Arlington Hts. Road
 Arlington Heights, IL 60005
 outreach@dol.gov
http://www.osha.gov/fso/ote/training/outreach/training_program.html

Taulukko 8. Suomen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältö verrattuna OSHA Outreach koulutukseen.

- = vastaava sisältö
- = sisältyy vain suomalaiseseen työturvallisuuskorttiin
- = ei sisälly suomalaiseseen työturvallisuuskorttiin

Finnish Occupational Safety Card	OSHA Outreach Training Program, Construction
1 OHS in the Workplace	
1.1 The responsibilities	OSH Act/General Duty Clause 5(a)(1) General Safety and Health Provisions, Competent Person, Subpart C Recordkeeping (CFR Part 1904)
1.2 OHS in the shared workplace	
2. Target: Zero Incidents	
2.1 Safety - My Concern	
2.2 Preventing accidents and work-related illnesses	
2.3. Identifying and preventing hazards	
2.4 Human, economic and social effects of accidents	

3. General Instructions	
3.1 Traffic at site	
3.2 Housekeeping	
3.3 Personal protective equipment (PPE)	Personal Protective and Lifesaving Equipment
3.4 Work permits	
3.5 Locker rooms	
3.6 Alcohol, drugs and smoking	
3.7 Cameras, other equipment and data security	
4. Major hazards prevention	
4.1 Machinery	
4.2. Tools	Tools - Hand and Power
4.3 Unexpected start-up	
4.4 Lifting	Cranes, Derricks, Hoists, Elevators, and Conveyors Materials Handling, Storage, Use and Disposal
4.5 Ladders	Stairways and Ladders
4.6 Scaffolding	Fall Protection
4.7 Shaft mouths and openings	
4.8 Confined spaces	
4.9 Chemicals	
4.10 Electricity	Electrical
4.11 Hot work	
5 Emergency preparedness	
5.1 What to do in case of emergency	
5.2 First aid	
5.3 Emergency call	
5.4 Fire-fighting and initial extinguishing	
5.5 Gas escape	
	Excavations

Vertailun perusteella suomalainen työturvallisuuskortti käsittelee lähes kaikki OSHA:n Outreach Training –koulutukseen sisältyvä asiat. Ainoastaan kaivantoja koskeva osuus on sellainen, jota ei ole suomalaisessa työturvallisuuskorttikoulutuksessa.

4.1.8 Yhteenveto

Taulukkoon 9 on koottu yhteen tässä hankkeessa vertailtujen työturvallisuuskorttijärjestelmien taustatiedot, toimialat, kouluttajien sekä myönnettyjen korttien lukumäärä.

Taulukko 9. Yhteenveto vertailussa mukana olleista keskeisistä Euroopassa käytössä olevat työturvallisuuskorttijärjestelmistä

Järjestelmä	Maa	Tausta ja peruste	Toimialat	Koulutus	Kouluttajat	Kortit
Työturvallisuuskortti, voimassa 5 vuotta.	Suomi	Henkilöstön työturvallisuuden perusosaaminen teollisuuden yhteisillä työpaikoilla.	Teollisuus, rakentaminen	Kortti 1 pv, täydennys ½ pv. Kurssi 80-120 € Kortti 5 €	TTK, 2 000 kouluttajaa	TTK, 300 000 kortinhaltijaa
SCC Basic Elements of Safety. Työnjohdolle ”Safety for Operational Supervisors”. Voimassa 10 vuotta.	Hollanti, Belgia, Itävalta, Saksa, Sveitsi	Sertifioitava turvallisuusjohtamisjärjestelmä, johon kuuluu henkilöstön turvallisuusosaamisen varmistaminen.	Kemian ja petrokemian teollisuus, nyk. myös muut teollisuuden alat.	Ei yhdenmukaista koulutusta. Opiskelumateriaali tai konsulttien tarjoama koulutus	-	SSVV ylläpitää rekisteriä SCC sertifioituista yrityksistä.
ENTRE Safety Card, voimassa kolme vuotta	Ruotsi	SSG 2200 Krav på säkerhetsutbildning för entreprenörer	Paperi- ja selluteollisuus	Itseopiskeluna käyttäen verkossa olevaa materiaalia. 500 SEK.	-	SSG. noin 50 yritystä, joilla yhteensä 500 työntekijää.
FAS Safe Pass-kortti, voimassa 4 vuotta.	Irlanti	Lainsäädännön mukainen velvoite kaikilla rakennustyömaalla työskenteleville.	Rakentaminen	Koulutus 1 pv. Kurssi 80-100 € Kortin hinta 19 €	FÁS, n. 260 kouluttajaa	Rekisteriä ylläpitää FÁS.
Safety Pass Alliance, SPA Passport, voimassa 3 vuotta.	Iso-Britannia	Alun perin IOSH:n perustama yhteisö edistämään SPA työturvallisuuskortin käyttöä.	Rakentamisen. kunnossapito, elintarvike-, valmistava-, lääketeollisuus, satamat, merenkulku, louhokset, polttoaineen jakelu ym.	Koulutus 2 pv. Yleisen lisäksi toimialakohtainen päivä ja työnjohdolle suunnattu moduuli.	SPA, n. 100 kouluttajaa	Ei tiedossa
Client/Contractor National Safety Group (CCNSG) Safety Passport Scheme, voimassa 3 vuotta.	Iso-Britannia	Kaikilla teollisuuslaitoksen alueella toimivilla on riittävät perustiedot työturvallisuudesta ja -terveydestä.	Energia-, teräs-, öljy-, kaasu-, ja kemianteollisuus	Koulutus 2 pv. Kurssi 100-200 £. Työnjohdolle on lisäpäivä.	CCNSG, 70 kouluttajaa	ECITB, 350 000.
Construction Skills Certification Scheme (CSCS), voimassa 3 tai 5 vuotta	Iso-Britannia	Varmistaa, että henkilöstöllä on riittävät työturvallisuustiedot.	Rakentaminen	Ei erillistä koulutusta, monivalintakoe	-	CIT Construction Skills, yli 890 000.

Britannian työsuojeluviranomainen (Health and Safety Executive, HSE) on julkaissut suosituksen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisällöstä [Passport schemes 2003]. Tutkimuksessa laadittiin taulukko, jossa suomalaisen työturvallisuuskortin sekä valittujen keskeisten työturvallisuuskorttien sisältöä verrattiin tähän suositukseen. Taulukko on esitetty liitteessä 1.

Tämän vertailun perusteella mikään työturvallisuuskorttijärjestelmä ei täysin vastaa HSE:n suositusta. Suurin osa eri korteista kattaa suosituksen osat, jotka käsittelevät turvallisuustoiminnan organisointia (organising for safety), tiloja ja koneita (plant and machinery) sekä menettelytapoja (procedures). Suurimmat eroavaisuudet ovat työpaikkaa (workplace) ja terveyttä (health) käsittelevissä osissa.

HSE:n suositus voisi jatkossa toimia yhtenä mallina, jos lähdetään neuvottelemaan eri korttien vastavuoroisesta hyväksynnästä tai eurooppalaisen järjestelmän kehittämisestä. Vertailun perusteella kaikissa korteissa on mukana keskeisiä työ-

turvallisuuskoulutuksen osia ja toisaalta kaikissa on joitakin alueita, joita HSE:n suosituksen mukaan olisi hyvä sisällyttää koulutukseen.

4.2 Haastattelu- ja kyselytutkimus

4.2.1 Ulkomaisilla työntekijöillä käytössä olleita työturvallisuuskortteja

Haastateltuihin yrityksiin on tullut työntekijöitä ulkomailta joko yrityksen omista toimipaikoista tai ulkopuolisilta alihankkijoilta. Ulkomaisia työntekijöitä on ollut eniten tilaajaorganisaatioissa. Tulomaina mainittiin Baltian maat (pääasiassa Viro), Belgia, Englanti, Espanja, Hollanti, Irlanti, Italia, Kiina, Kroatia, Portugali, Puola, Ranska, Ruotsi, Saksa, Serbia, Slovenia, Sveitsi, Turkki, Ukraina, USA, Venäjä ja Vietnam. Eniten työntekijöitä haastateltuihin yrityksiin on tullut Ruotsista ja Saksasta.

Työturvallisuuskortteja ulkomaisilla työntekijöillä on ollut hyvin satunnaisesti. Saksalaisilla työntekijöillä on ollut lähinnä SCC-järjestelmään liittyviä saksankielisiä tutkintotodistuksia tai työturvallisuuspassi (SCC Personal Safety Logbook), joita ovat myöntäneet Certificate Buchen Umwelt Service GmbH, DNV ja TÜV. Myös belgialaisilla on ollut flaamin- ja englanninkielisiä SCC -todistuksia. Lisäksi on esitetty TÜV Certificate OHSAS 18001 -todistuksia. Monilla Saksasta tulleilla työntekijöillä mainittiin olleen jonkinlainen työturvallisuuskortti, mutta niiden myöntäjistä, koulutuksen sisällöstä tai lukumäärästä ei kaikissa tilaajayrityksissä ollut tarkempaa tietoa.

Korkeaa ammattitaitoa vaativissa lyhytaikaisissa erikoistöissä (esim. turbiini- ja kompressoriasentajat, automaatiojärjestelmän toimittajat) työturvallisuuskortteja ei ole kysytty. Laitetoimittajien alkuperäishuoltoihin tulee ammattilaisia Saksasta, Ranskasta tai Ruotsista. Kyseisille henkilöille annetaan tilaajan oma perehdytys, ja perehdytyskaavakkeiden kielenä käytetään suomea, ruotsia, englantia ja saksaa. Kokemuksen mukaan työntekijät ovat kertoneet saaneensa turvallisuuskoulutusta, mutta he eivät ole esittäneet koulutuksesta mitään dokumenttia. Eräällä saksalais-hollantilaisella yrityksellä on ollut esittää Safety Plan -dokumentti, joka on yrityksen laatima kuvaus noudatettavista turvallisuusohjeista.

Ranskalaisten työntekijöiden kortteista ei ollut tarkkaa tietoa. Ainakin SCC:n turvallisuuspassi ja SCC -todistuksia on esitetty. Joillakin työntekijöillä on ollut ydinvoimalaitossertifikaatti, joka sisältää myös työturvallisuuteen, ympäristöturvallisuuteen ja laatuun liittyviä asioita. Ydinvoimalaitossertifikaatin saadakseen työntekijän on suoritettava viikon kurssi, ja tämän lisäksi on pitänyt työskennellä voimalaitoksessa kolme vuotta.

Joillakin Britannian tulevilla työntekijöillä ja yrityksillä on myös ollut esittää SCC-sertifikaatti tai paikallinen CCNSG-kortti. Myös muita paikallisia järjestelmiä on tullut esille, kun tilaajan kanssa toimiva toimittaja on ollut brittiomistuksessa. Vastaajien käsitysten mukaan useimpien brittiläisten korttien kattavuus on pieni ja koulutusmäärät vähäisiä.

Puolalaisella yrityksellä on ollut SCC:n turvallisuuspassi, koska kyseinen yritys tekee töitä jalostamoilla myös Hollannissa ja Saksassa. Puolalaisilla on ollut myös

POLBAU -sertifikaatteja (TÜV:n myöntämä todistus), joka tilaajan käsityksen mukaan vastaa SCC -todistusta ja sisältää tutkinnon.

Etelä-eurooppalaisilla työntekijöillä (Italia, Espanja, Portugali) työturvallisuuskortteja tai koulutusdokumentteja ei ole käytännössä ollut. Eräällä portugalilaisella yrityksellä oli yrityskohtainen sertifikaatti turvallisuustoiminnasta "Passaporte de Seguranca". Myöskään USA:sta kortteja ei ollut tullut lainkaan esille.

4.2.2 Suomalainen työturvallisuuskortti ulkomaisilla työntekijöillä

Eräässä tilaajayrityksessä on sisäisesti esitelty suomalaista korttikäytäntöä mm. Italiassa ja USA:ssa. Suomalaista käytäntöä on pidetty hyvänä, mutta sitä ei ole kuitenkaan otettu konsernin sisäiseen toimintamalliin. Yrityksessä ei myöskään ollut tietoa siitä, että muissa yksiköissä olisi käytössä muita työturvallisuuskortteja.

Ruotsalaiset toimittajayritykset tilaavat pääsääntöisesti suomesta työturvallisuuskorttikurssin, eikä heillä ole toistaiseksi ollut omaa korttia. Kortin hankintahinta on ruotsalaisille muodostunut korkeaksi, mutta se on ollut tilaajan ehdoton edellytys työskentelyluvalle.

Ukrainalaiset esittivät töihin tulleessaan suomalaisen työturvallisuuskortin kaltaisen muovikortin, josta ei varmuudella tiennyt, mikä se oli ja mitä koulutus on pitänyt sisällään. Ukrainasta ja Venäjältä tulevien työntekijöiden kanssa kieliasia on ollut haaste. Venäläiset ovat usein suorittaneet suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutuksen venäjänkielisenä. Työntekijöillä on tulkki jatkuvasti mukana. Toisessa tilaajayrityksessä venäläisille työntekijöille on koulutuksia pidetty vain englannin kielellä. Jatkossa turvallisuus- ja muutkin koulutukset pitäisi pystyä antamaan myös venäjäksi, jolloin tarvitaan venäjänkielinen kouluttaja, sillä venäjää puhuvista maista tulee tulevaisuudessa yhä enemmän työntekijöitä.

Suomalaisella materiaalilla on koulutettu ainakin kiinalaisia ja virolaisia työntekijöitä. Koulutusta on annettu myös Latviasta, Liettuasta, Virosta ja Puolasta tulleille työntekijöille suomen ja englannin kielillä. Harvinaisempiakin koulutuskieliä, kuten vietnam tai turkki, on kysely. Tällaiset yksittäistapaukset on pystytty hoitamaan tulkkauksen avulla, jolloin koulutus on käytännössä kestänyt puolitoista päivää.

Ongelmaksi on usein koettu, miten antaa erikielistä koulutusta oman yrityksen tai urakoitsijoiden ulkomaisille työntekijöille. Haastattelussa mainittiin tilaajien ajoittain lipsuvan vaatimuksistaan antamalla vieraskielisten työskennellä ilman korttia. Tällöin syntyy tilanne, jossa suomalaisilta vaaditaan työturvallisuuskortti ja ulkomaalaisilta ei.

Jotkut tilaajayritykset ovat edellyttäneet urakoitsijoilta, että työntekijöiden hyväksymisen perusedellytyksenä on riittävä suomen kielen taito, jotta työntekijä pystyy omaksumaan ja ymmärtämään turvallisuuteen liittyviä asioita. Vaihtoehtoisesti urakka-asiakirjoissa on sovittu, että työntekijöiden joukossa on oltava mukana sellainen henkilö, joka pystyy kääntämään koulutuksen asiat englannista suoraan heidän omalle äidinkielelleen. Tulkkivaatimus tehdään selväksi jo tarjouspyynnön yhteydessä, ja käytäntö on toiminut hyvin.

4.2.3 Työturvallisuuskorttien hyväksymiskäytäntöjä

Tilaaajayritykset

Monet tilaaajayritykset vaativat lähtökohtaisesti kaikilta yritykseen tulevilta työntekijöiltä (sekä suomalaisilta että ulkomaalaisilta) suomalaisen työturvallisuuskortin suorittamista. Usein se on kulkuluvan saamisen ehtona, jolloin työntekijöiden turvallisuuskoulutuksia, saati ulkomaisten työturvallisuuskorttien tai –todistusten sisältöjä, ei ole edes lähdetty selvittämään. Tilaaajayrityksessä annetaan tarvittaessa pikakoulutus, jos kortti puuttuu ja kyseessä on lyhytaikainen työtehtävä. Tilaaajat järjestävät kurseja myös suomeksi, mutta veloittavat niistä osallistumismaksun. Ulkomaiset työntekijät ovat kokeneet koulutuksen hyötynä sen, että he voivat tällöin työskennellä Suomessa myös muissa yrityksissä, jotka edellyttävät työturvallisuuskorttia.

Joissakin tilaaajayrityksissä ulkomainen turvallisuuskoulutus hyväksytään, jos saadaan uskottava selvitys koulutuksen sisällöstä, jota voidaan verrata suomalaiseen koulutukseen. Esitetyt koulutussisällöt ovat vastanneet suunnilleen suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältöä. Koulutuksen tulee liittyä johonkin laatu-järjestelmään tai todistuksessa tulee olla maininta järjestelmästä. Koulutuksen lisäksi edellytetään suoritettua koetta tai tutkintoa. Ulkomaisista korteista ja todistuksista ei kuitenkaan oteta kopiota arkistointia varten, eikä korttien aitoutta tarkisteta mistään.

Käytännössä tilaaajayritysten porttivahti tai vartiointi tarkastaa työturvallisuuskortin olemassaolon. Ilman korttia alueelle ei pääse. Joissakin tapauksissa toimittajan työntekijöille annetaan määräaika (kaksi viikkoa) hankkia työturvallisuuskortti. Lyhytaikaisissa töissä on käytössä kummijärjestelmä, jossa vierailevan työntekijän parina on työturvallisuuskortin omaava henkilö, pääsääntöisesti työnjohtaja. Myös vierailijaluvalla pääsee sisään tehdasalueelle, mutta tällöin töitä ei voi tehdä itsenäisesti. Mukana on jatkuvasti oltava isäntä, joka vastaa turvallisuudesta.

Tilaaajayritysten järjestämä työturvallisuuskorttikoulutus sisältää työturvallisuuskorttikoulutuksen perusmateriaalin lisäksi yritysten omien riskien läpikäyntiä. Yrityksissä on tuotettu runsaasti koulutusmateriaalia yrityksen omista toimintatavoista ja erityispiirteistä.

Koulutuksia on pidetty myös ulkomaalaisille työntekijöille, mikäli vastaava koulutus on juuri alkanut yrityksen omille työntekijöille. Kun työntekijällä on suomalainen työturvallisuuskortti, hän pääsee lyhyemmällä koulutuksella, koska tehdas-kohtaisessa koulutuksessa käydään läpi vain ne asiat, joita tavanomaisella korttikurssilla ei ole tullut esille tai jotka vaativat tarkennusta.

Useat tilaaajayritykset antavat kaikille alueelleen tuleville työntekijöille lisäksi kohteen yleisen turvallisuuskoulutuksen, turvapassin, jossa on paljon vastaavuuksia työturvallisuuskorttikoulutukseen. Koulutus sisältää yrityskohtaisen perehdytyksen työmaa-alueeseen ja tehtaan vaaroihin, joten myös oma henkilökunta suorittaa koulutuksen. Koulutus toteutetaan luennoimalla, vuorovaikutteisesti keskustelemalla tai interaktiivisen tietokoneohjelman avulla. Koulutus kestää yleensä 1-4

tuntia. Koulutuksen päätteeksi on tentti. Henkilökohtainen turvapassi on voimassa yleensä määräajan, esimerkiksi kolme vuotta.

Jos työturvallisuuskorttia ei ole ollut, tilaaja on voinut järjestää lyhyen, kahden tunnin pituisen pikakoulutuksen, joka sisältää yrityksen työmaakohtaisen perehdyttämisohjelman. Projektikohtaisesti on lisäksi voitu edellyttää tiukempia menettelyjä esimerkiksi urakoitsijoiden alihankkijoiden turvallisuusosaamisen varmistamiseksi.

Joissakin erityistä ammattitaitoa vaativissa määräaikaisissa ja harvoin toistuvissa töissä ulkomaalaisen työntekijän kanssa perehdytys on käyty henkilökohtaisesti kahden kesken läpi mahdollisesti hänen omalla kielellään tai englanniksi. Tämän lisäksi työkohteessa on käyty läpi tietyt asiat ja erityiset vaarat. Tällöin perehdytys ei sisällä yleisluontoista osiota, eikä työturvallisuuskorttia ole edellytetty. Tämä käytäntö johtuu siitä, että maailmaa tehtaalta toiselle kiertäviä erikoisammattimiehiä ei ole voitu passittaa työturvallisuuskortin puuttuessa kotiin. Ammattiasentajia pidetään hyvin tarkkoina ja työnsä hyvin osaavina ammattilaisina, joilla on laajaa kokemusta eurooppalaisista työkohteista, eikä heidän kanssaan ole ollut ongelmia. Suomessa tällaisia tiettyihin vaativiin töihin erikoistuneita urakoitsijoita on vain vähän.

Käytännössä tilaaja järjestää perehdytyksen kaikille alueelle tuleville työntekijöille. Kohteeseen perehdyttämistä ei ole uskallettu jättää alihankkijayrityksen vastuulle, sillä Suomessa ja EU:ssa on olemassa tilaajavastuu, jolloin lopputilaaja on viime kädessä vastuussa siitä, että eri osapuolet ovat tietoisia vaaroista ja olosuhteista. On katsottu yksinkertaisemmaksi ja selvemmäksi, että tilaaja kouluttaa itse kaikki urakoitsijoiden työntekijät, jolloin tiedetään varmasti mitä heille on opetettu.

Joissakin tilaajayrityksissä kaikki ulkomaalaiset työntekijät on automaattisesti koulutettu paikallisesti, koska ei ole voitu luottaa siihen, että ulkomailta tulevilla työntekijöillä olisi ollut riittävästi tietoa ja taitoa toimia turvallisesti. Työntekijöitä tulee alihankkijayritysten kautta ajoittain ns. halpatyövoiman maista, joissa kokemusten mukaan ei vielä ole vastaavaa turvallisuuskulttuuria tai käytäntöä kuin Suomessa. Koulutus on tällöin voinut kestää kaksikin päivää, eikä sen jälkeen ole pidetty koetta. Koulutuksesta ei myöskään ole annettu työturvallisuuskorttia. Jos sama henkilö on tullut myöhemmin uudestaan tehtaaseen töihin, hän on osallistunut jälleen turvallisuuskoulutukseen.

Koulutukseen käytettävä aika on otettu aikataulutuksessa huomioon. Jos ulkomailta tulevilla työntekijöillä olisi mahdollisuus vastaavaan turvallisuuskoulutukseen omassa maassaan, se lyhentäisi päivällä tai kahdella kallista projektiaikaa. Eräissä yrityksissä mainittiin, että hyvin suunnitellussa projektissa perehdytykseen voi mennä jopa viikko. Koulutuksen muoto riippuu myös ryhmän koosta. Pienelle ryhmälle voi antaa vuorovaikutteisemmän koulutuksen kuin isolle, ja keskustelua tulee enemmän.

Tilaajayrityksen menettelytavat ja keskeiset vaarat kootaan usein työmaan turvallisuusohjeen muotoon. Ohjeesta on tehty eri kieliversioita. Ohje voidaan käydä perehdyttävän kanssa läpi sivu sivulta. Lisäksi yksityiskohtainen turvallisuuskoulutus voidaan järjestää urakasta tai työstä tehdyn riskien arvioinnin perusteella.

Jokaisesta työstä tehdään etukäteen urakoitsijan edustajan kanssa riskien arviointi, joka käydään läpi tulkin välityksellä.

Tilaaaja on voitu edellyttää urakointia tekeville yrityksiltä auditoitua tai sertifioitua laatu järjestelmää. Esimerkiksi saksalaisilla yrityksillä tällainen valmius yleensä on, suomalaisilla yrityksillä harvemmin. Eräässä projektissa 30 yrityksen joukossa vain kahdelta löytyi sertifioitu laatu järjestelmä, mutta tilanne on tältä osin parantamassa. Tilaaaja voi vaatia jokaiselta yritykseltä (myös pieniltä) laatu järjestelmää tai esimerkiksi Turvallisuuskymppi -menetelmällä toteutettua itsearviointia. Tarvittaessa tilaaaja on tutustunut yrityksen turvallisuustoimintaan ja auditoinut sen.

Toimialakohtaisesti esimerkiksi öljynjalostamot ovat yhteisesti voineet hyväksyä jonkun yrityksen tekemään töitä kaikkien jalostamojen alueilla perustuen jalostamojen omaan sertifiointiin. Globaalisti toimivat isot jalostamot ovat edelläkävijöitä turvallisuudessa, joten heidän antamansa leima passissa on yleensä todettu riittäväksi, ja tällöin on Suomessa annettu vain laitoskohtainen perehdytys.

Toimittajayritykset

Suomalaisessa toimittajayrityksessä työturvallisuuskortti on toistaiseksi vaadittu vain suomalaisilta ja ruotsalaisilta työntekijöiltä. Oman yrityksen sisällä eri maista tulevia työntekijöitä on koulutettu Suomessa suomalaisen mallin mukaisesti. Yrityksen palveluksessa oleville ulkomaalaisille työntekijöille on annettu lyhyt perehdytys, mutta heiltä korttia ei ole vaadittu. Ulkomaisten harjoittelijoiden osalta ei ole keskusteltu työturvallisuusvaatimuksista.

Työturvallisuuskorttia tai vastaavaa koulutusta tulisi edellyttää toimittajien alihankkijoilta jo tarjouspyyntö- tai tilausvaiheessa. Ostotoimen henkilöstö ei kuitenkaan riittävästi tunne turvallisuuskäytäntöjä, eikä siksi kirjaa niitä asiakirjoihin. Käytäntöjä aletaan edellyttää vasta silloin, kun alihankkijan työntekijät tulevat työmaalle ja paikallinen henkilöstö puuttuu heidän toimintaansa. Jatkossa kumppaneilta tullaan vaatimaan johtamisjärjestelmän kuvausta, vaikkakin vielä jonkin aikaa käytännöt työmailla ja vaatimusten toteutumisen valvonta saattavat poiketa asetetusta politiikasta.

4.2.4 Käytännön kokemukset kortin haltijoiden turvallisuustoiminnasta

Käsitykset eri maiden työturvallisuuskulttuurista ja työntekijöiden turvallisuusosaamisesta eroavat jonkin verran. Toisaalta oletetaan, että suomalaisten työturvallisuusosaamisen taso on yleisesti ottaen muita korkeampi. Toisaalta taas suomalaisten osaamista ja turvallisuusasenteita pidetään keskimääräistä huonompana EU:n tasolla ainakin tietyillä toimialoilla. Haastattelujen perusteella eri maiden ja yritysten toimintakulttuureissa on suuriakin eroja. Suomalaisuus ei sinänsä takaa laatua turvallisuustoiminnassa. Valvonnan puuttuessa lipsumista tapahtuu kansallisuudesta riippumatta.

Suomalaisten työntekijöiden työturvallisuusasioiden teoriaosaamista pidettiin yleensä hyvänä. Joissakin kohteissa suomalaisten työturvallisuusosaaminen on kuitenkin ollut pettymys, vaikka työturvallisuuskortti onkin ollut olemassa. Käytännössä puutteita on havaittu esimerkiksi putoamissuojainten tai muiden henkilösuojainten käytössä. Yhden päivän koulutus tai työturvallisuuskortti eivät vielä välttämättä muuta työntekijän toimintatapoja tai käyttäytymistä turvallisemmaksi.

Työturvallisuuskortin lisäksi tulee luoda edellytykset toimia turvallisesti, vaatia työntekijöiltä koulutuksen mukaista käyttäytymistä ja johtaa, valvoa ja ohjata työntekijöiden työtä ja antaa siitä palautetta. Joissakin toimittajayrityksissä työturvallisuuskortin kuvitellaan kattavan kaiken, jolloin muu turvallisuuskoulutus on unohdettu. Kortti hankitaan, jotta päästään sisälle teollisuuslaitokseen, mutta osaamista se ei mittaa. Kortti antaa todellisuudessa vain pohjan opetella lisää turvallisuusasioita.

Ruotsalaisten työturvallisuuden tasoa on haastattelujen perusteella aikaisemmin pidetty hyvänä, mutta nykyään on joissakin yrityksissä havaittu turvallisuustason laskua. Syyksi esitettiin itä-eurooppalaisten työntekijöiden määrän kasvua. Ruotsissa kehitteillä olevaa työturvallisuuskorttia pidettiin lähinnä rahastuskeinona sekä työnantajille keinona välttää työpaikkakohtainen paikallisperehdytys. Tanskaa pidettiin Pohjoismaista ylivoimaisena erityisesti ympäristönsuojelun johdosta. Myös Norjassa erityisesti petrokemian alalla työturvallisuuden taso on korkea.

Kokemusten mukaan Keski-Euroopassa turvallisuuskoulutus ja käytännön osaaminen on hyvää ja toiminta täsmällistä, mutta koulutuksen dokumentoinnissa on puutteita. Keski-eurooppalaisilla työntekijöillä on erityyppinen valmius hoitaa työympäristö kuntoon työn tekemisen jälkeen, koska ympäristökysymykset ovat siellä olleet paljon kauemmin esillä. Useiden haastateltujen mukaan ainakin saksalaiset ja puolalaiset toimivat sääntöjä noudattaen. Moni puolalainen on toiminut Saksassa tai ollut saksalaisessa yrityksessä töissä, joten he pystyvät tarvittaessa toimimaan saksalaisten vaatimusten mukaisesti. Italiassa turvallisuusvalvontaa ylläpidetään tarkasti, turvallisuuspoikkeamiin puututaan, ja työntekijä tai työnantajayritys voidaan helposti laittaa ulos työmaalta.

Itä-eurooppalaisten työturvallisuusosaamista pidettiin yleisesti heikkona, ja heidän turvallisuuskulttuurinsa koettiin olevan erilainen kuin Länsi-Euroopan maissa. Tyypilliseksi toimintatavaksi mainittiin esimerkiksi virheiden salaaminen. Venäjältä tulevilla työntekijöillä on runsaasti erilaisia sertifikaatteja, joiden alkuperästä ei ole mitään tietoa. Itä- ja Länsi-Euroopan väliset kulttuurierot näkyvät dokumenttien lisäksi käytännön työssä työmailla. Myös Baltian maista tulevilla koetaan olevan suomalaista heikompi turvallisuuskulttuuri, mutta lähempänä länsimaista tasoa.

Ulkomaisten alihankkijoiden työntekijöiden on eräässä tilajayrityksessä havaittu pärjäävän tentissä hieman paremmin kuin suomalaisten. Tässä yrityksessä arvelaan, että ulkomaalaisilla motivaatio on ehkä parempi, koska työturvallisuuskortti on työnteon edellytys. Ulkomaalaisten työturvallisuustoiminnasta on myös erityisen positiivisia kokemuksia, eikä ulkomaalaisille työntekijöille sattuneita työtapa- turmia ole tullut ilmi juuri ollenkaan. Tämä johtunee osittain myös ulkomaalaisten työsopimuksista, palkkauksesta ja urakaluonteisesta työstä, mistä johtuen myöskään tapaturmat eivät tule näkyviin. Portugalilainen muurari ei urakkapalkalla ollessaan lähde helposti sairaspäiviä hakemaan, koska hänet palautetaan silloin kotimaahan ja urakka loppuu.

Myös vaaratilanteiden raportoinnissa ja niihin suhtautumisessa todettiin olevan erilainen tilanne suomalaisten ja ulkomaalaisten toimittajien välillä. Ulkomaalaisia toimittajia ei ole saatu ymmärtämään, että vaaratilanteiden ilmoittaminen on hyväksi ja sillä kehitetään turvallisuutta. Päinvastoin, sattuneita vaaratilanteita ei

heidän mielestään saisi laittaa esille raportteihin, kun taas Suomessa pidetään hyvänä, että vaaratilanteita havaitaan, tutkitaan ja selvitetään.

4.2.5 Suomalaisille yrityksille esitettyjä vaatimuksia ulkomailla

Useat haastatellut kertoivat että suomalaista työturvallisuuskorttia ei ole tunnettu tai sellaisenaan hyväksytty Keski-Euroopassa. Kaiken kaikkiaan Itä- ja Etelä-Euroopan maissa yhteisen turvallisuustoiminnan löytämiseksi joutuu usein tekemään enemmän töitä kuin vastaavassa tilanteessa länsimaaisessa maassa. Haastatelluilla vakuutusyhtiöillä ei ollut tietoa tai kokemuksia suomalaisen työturvallisuuskortin hyväksymisestä ulkomailla.

Joissakin projekteissa suomalaisilta on vaadittu tulityö- ja työturvallisuuskorttia. Lisäksi työntekijät on paikallisesti perehdytetty. Projektikohtaisesti perehdytys tehdään vaikka turvallisuuskoulutus olisi tehty jossain ulkomaan kohteessa vuosi tai viisi vuotta sitten. Korttia ei usein edes kysytä maailmalla, vaan yrityksen pitäisi pystyä muilla keinoin todistamaan omat turvallisuuskoulutukset ja -järjestelmät. Yritys antaa tarvittaessa selvityksen sisällöstä asiakkaalle lomakkeella, josta selviää koko yrityksessä annettavan turvallisuuskoulutuksen sisältö.

Haastatteluissa tuli esille, että työntekijöiltä on vaadittu lisäselvityksiä turvallisuuskoulutuksesta ennen työskentelyn aloittamista. Odotusaika on ollut joissain tapauksissa jopa pari viikkoa. Työturvallisuuskortin esittäminen on hyvin usein vaatinut lisäksi englanninkielistä selvitystä työturvallisuuskoulutuksen sisällöstä. Öljyteollisuudessa esitetty näkemys oli, että jos mennään töihin ulkomaille, pitäisi olla SCC:n hyväksymä kortti tai koulutus.

Työturvallisuuskorttia on kysytty Belgiassa ja Hollannissa, ja siellä on ilmentynyt vastaavuusongelmia. Suomalaisen yrityksen asennusmiehiltä vaadittiin uuden belgialaisen omistajan kanssa yhdenmukaista turvallisuuskoulutusta eli SCC -todistusta. Asennustyötä ei pystytty aloittamaan heti, sillä asentajat joutuivat tenttimään SCC -todistuksen materiaalin. Koska he eivät läpäisseet tenttiä, asennusta valvoi myöhemmin SCC -todistuksen suorittanut valvoja. Itävallassa toimittajan johtamisjärjestelmä on kuitenkin riittänyt osoitukseksi, jolloin OHSAS-sertifikaatti on korvannut SCC:n.

Eräs yritys piti Hollannin työturvallisuustoimintaa esimerkillisenä ja sitä voisi kehittää eurooppalaiseksi käytännöksi. Esimerkkinä mainittiin hollantilaisten monipuolinen ja laaja riskien arvioinnin tekeminen yrityksen koosta riippumatta.

Portugalissa ei ollut tullut esiin työturvallisuusvaatimuksia. Espanjassa eräässä kohteessa vaadittiin todistus työturvallisuuskoulutuksesta. Italiassa paperiteollisuudessa vaadittiin mm. nosturin ajon pätevyys koulutuslaitoksen antamalla todistuksella. Tulityökorttia oli pidetty aluksi jopa kilpailua rajoittavana toimintana. Italiasta oli myös kokemus, että henkilöille ei esitetty lainkaan turvallisuusvaatimuksia.

Työturvallisuuskorttia on kysytty Saksassa. Haastatteluissa esitettiin oletamus, että suomalainen kortti ei kelpaisi Saksassa ainakaan automaattisesti. Työntekijät ovat osallistuneet tilaajan turvallisuusperehdytykseen, jonka kesto oli kaksi tuntia ja jossa perehdyttiin paikallisiin olosuhteisiin. Kuitenkaan esimerkiksi suomalai-

nen rekkakuski ei voinut purkaa omaa lastiaan Saksassa, koska hänellä ei ollut esittää vaadittua koulutuksesta kertovaa trukkikorttia.

Ranskassa paperiteollisuudessa on esitetty turvallisuusvaatimuksia jo 1990-luvulla. Kokemusten perusteella saatua työturvallisuuskoulutusta ei kuitenkaan ole vaadittu todistamaan.

Irlannissa vaadittiin paikallista kansallista turvallisuuskoulutusta, mutta hyväksyttiin sisäinen kolmen päivän mittainen turvallisuusjohtamiseen pätevöittävä koulutus toimihenkilöille.

Britanniasta kertyi tässä aineistossa eniten kokemuksia. Kokemusten mukaan Britanniassa tunnetaan lähinnä BS8800 ja OHSAS18001 -järjestelmät. Britanniassa on työturvallisuuden osalta useita omia toimialalähtöisiä käytäntöjä. Siellä esitetään myös yksityiskohtaisia vaatimuksia työskentelylle ja vaaditaan mm. huomioliivien käyttämistä.

Britanniassa tilaaja halusi etukäteen nähtäväkseen työturvallisuuskorttikoulutukseen liittyvän aineiston jo muutaman päivän asennuskomennukselle mentäessä. Aineistossa esitettiin korttikoulutuksen sisällysluettelo ja oman toiminnan kuvaus. Toinen toimittajayritys lähetti oman yrityksen sisäisen koulutusaineiston ja kuvauksen turvallisuusjohtamisen kokonaisuudesta sisältäen mm. riskikartoitukset. Lisäksi toimitettiin allekirjoitettu A4-sertifikaatti, työterveystodistus ja henkilökohmainen kyselykaavake, jossa oli esimerkiksi ensiapukoulutustiedot. Tietojen toimituksen jälkeen työturvallisuuskoulutus hyväksyttiin riittäväksi.

Eräässä metalliteollisuuden kohteessa työntekijät esittivät suomalaisen työturvallisuuskortin, joka nopeutti heidän perehdyttämistään ja jonka jälkeen työntekijät pääsivät nopeammin töihin. Lisäksi Britanniassa verrattiin suomalaista koulutusta heidän omiin koulutusvaatimuksiinsa mahdollisten aukkojen löytämiseksi.

Norjassa työntekijät ovat päässeet nopeammin töihin esitettyään suomalaisen työturvallisuuskortin, joka on korvannut esimerkiksi osan perehdyttämisestä. Osoitus työturvallisuuskorttikurssin sisällöstä kuitenkin vaadittiin. Paperiteollisuus on edellyttänyt työntekijöiltä valmiuksia työturvallisuusasioissa. Todistuksen puuttessa työntekijät ovat osallistuneet kaksipäiväiseen koulutukseen. Vastaavasti öljynjalostuksessa käytiin kaksiosainen, yhden päivän mittainen paikallinen koulutus. Ensimmäiseen puolen päivän osioon osallistuivat kaikki, jopa vieraat. Toinen osio oli haastavampi ja siihen osallistuivat kaikki työntekijät.

Ruotsissa kokemusten mukaan suomalainen työturvallisuuskortti on kelpuutettu. Esimerkiksi asentajien tulokoulutukset ovat päteet maiden välillä. Pohjoismaisissa paperitehtaissa koettiin olevan tyypillistä, että muodollisten turvallisuuskoulutusten ollessa kunnossa asiakas on velvoitettu päätoteuttajana pitämään oma, erillinen turvallisuuskoulutus.

Yhdysvalloista oli kokemuksia, joissa asiakas lähetti kohteen perehdytysmateriaalin etukäteen opiskeltavaksi. Eräs toinen asiakas lähetti nettiosoitteen, josta olisi löytynyt maksullinen materiaali ja tentti. Suomalaiselta yritykseltä pyydettiin luotokorttitietoja aineistoon pääsemiseksi.

Omaksi ryhmäkseen näyttivät nousevan Baltian maat, Venäjä, Romania ja Ukraina. Näissä on pidetty suomalaisen työturvallisuuskortin mukaista koulutusta sa-

man konsernin tehtaan paikallisille työntekijöille. Ukrainassa ei suomalaisilta työntekijöiltä ole työturvallisuuskorttia kysytty, eikä paikallisilla työntekijöillä ole ollut sellaista esittä.

4.2.6 Yritysten tarpeita kansainvälisen työturvallisuuskortin suhteen

Haastateltavat kannattivat varsin yleisesti eurooppalaisen, yhteisesti hyväksytyn työturvallisuuskortin kehittämistä. Tarve on suurin yrityksissä, joiden työmaat ovat pääosin ulkomailla. Yhteisestä järjestelmästä olisi käytännön hyötyä, ja se vähentäisi tarvetta selittää asioita uusille asiakkaille. Työntekijöiden sisääntulo-prosessi työmaalle yksinkertaistuisi, ja työntekijöiden perusvalmiudet turvallisuusasioissa olisivat paremmat. Välttämättä ei edes tarvita yhteistä korttia, vaan tieto eri järjestelmistä ja niiden vertailtavuudesta riittää. Useimmissa tapauksissa riittäisi pelkkä lista siitä, mitkä kortit vastaavat mitenkään toisiaan.

Työturvallisuuskortti nykyisellään antaa hyvän lähtökohdan työturvallisuuskoulutukselle myös kansainvälisesti, mutta suomalaisen kortin tunnettuus maailmalla on vielä vaatimaton. Internetissä tulisi olla suomalaisen järjestelmän sisältöön liittyvää materiaalia, koulutusaineistoa ja tenttejä. Käyttökelpoisen tiedon saatavuudella voitaisiin osaltaan varmistaa suomalaisen työturvallisuuskortin tunnettuus ja kansainvälinen hyväksyntä. Haastatteluissa esitettiin myös näkemyksiä suomalaisen kortin tason korottamisesta, jotta ei jouduta vakuuttamaan tilaajalle henkilöiden pätevyyden riittävyyttä.

Työmarkkinajärjestöjen tai viranomaisten mukanaolo on tärkeää, jotta kortti tulisi myös sidosryhmien tasolla tunnetuksi. Työturvallisuus tai periaatteet eivät muutu työskenneltiin missä maassa tahansa. Jatkossa korttia tullaan kysymään entistä enemmän, ja tulevaisuudessa työturvallisuuden hoitaminen on kaupasta sopimisen keskeinen osa-alue.

Myös työturvallisuuskortin ulkonäkö herätti ajatuksia. Olisi hyvä, jos kortista itsestään selviäisi annetun koulutuksen sisältö. Nykyisen kortin yhdeksi heikkoudeksi mainittiin, että kortissa lukee vain hyvin pienellä tekstillä englanniksi, mistä kortista on kysymys. Suomalaisen työturvallisuuskortin käännös tulisi muuttaa vastaamaan kansainvälisiä käytäntöjä, kuten Safety Pass tai Safety Certificate.

Valvonta ja laadunvarmistus

Nykyisen työturvallisuuskorttikoulutuksen laadunvarmistus on tärkeää ja koulutuksen on oltava riittävän tasokasta. Käytäntöjen vertailtavuuteen vaikuttava asia on korttijärjestelmien laadunvalvonta eri maissa. Kansainvälisessä toiminnassa tarvittaisiin varmistus siitä, että suomalaista järjestelmää valvotaan. Tulisi selvittää tarve ulkopuolisen kolmannen osapuolen auditoimalle laadunvarmistus- ja auditointijärjestelmälle, jolla kortille saadaan kansainvälistä hyväksyttävyyttä.

Suomessa työturvallisuuteen liittyviä pätevyysvaatimuksia ei valvo tällä hetkellä kukaan. Ei ole määritelty, mikä on kuhunkin tehtävään riittävä tai sopiva työturvallisuuskoulutus. Koulutusta on kehitetty, mutta kriteereitä ja vähimmäisvaatimuksia ei ole määritelty. Näitä tulisi kehittää osana turvallisuusjohtamista.

Kansainvälisen korttijärjestelmän laajuus

Kun tavoitellaan kansainvälistä tunnettavuutta, niin lähtökohtana voi olla ensin Eurooppa. Haastatteluissa kannatettiin yhteisten pätevyysvaatimusten aikaansaamista aluksi EU-alueella tai Pohjoismaissa. Myös globaalisti asiakkaat edellyttävät hyvää tasoa, ja esimerkiksi Kiinassa OHSAS -järjestelmä tulee lisääntymään.

Työturvallisuuskortin tunnettavuutta pitäisi parantaa esimerkiksi Euroopassa ilmestyvien turvallisuusjulkaisujen avulla. On myös yritysten etu, että suomalaiset ovat aktiivisia kansainvälisen työturvallisuuskortin suhteen, jolloin tällaisen kansainvälisen kortin syntyessä suomalaisilla olisi jo olemassa tarvittava koulutus.

Korttien ja koulutusten vertailu

Haastateltujen yritysten mukaan pidettiin hyvänä, että eri työturvallisuuskorteista olisi julkisesti saatavissa oleva vastaavuuslista. Tämän avulla voitaisiin nopeasti selvittää, täyttääkö jokin kortti asetetut vaatimukset. Tällä hetkellä ei ole tiedossa keneen pitäisi esimerkiksi Euroopassa ottaa yhteyttä vertailtavuuden selvittämiseksi. Yhtenä mahdollisena tahona tuotiin esiin Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, joka voisi viedä asiaa EU:n alueella eteenpäin.

Myös kouluttajien valinta nähtiin tärkeänä kysymyksenä erityisesti kansainvälisiin yhteyksiin liittyen. Kouluttajien tulisi tuntea eurooppalaiset käytännöt ja korttिसäällöt.

Tietyissä kohteissa riskit ovat erilaisia kuin kotimaassa. Turvallisuuskoulutuksessa pitää ottaa esille myös kidnappauksen ja terrorismin uhka. Koulutus sisältää tällöin myös toimintaohjeet uhkatilanteissa.

4.2.7 Tarpeet ja näkemykset turvallisuusjohtamisjärjestelmien arvioinnista

Haastatteluissa tuli esiin näkemyksiä, joiden mukaan työturvallisuuskortin ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän pitäisi olla yhdessä. Yrityskulttuuri on keskeinen osa turvallisuutta, millaisia menettelyjä on omaksuttu ja mistä ne ovat peräisin. Pelkästään henkilöitä kouluttamalla ei päästä korkeaan turvallisuustasoon. Työturvallisuuskortti ei koskaan voi kattaa kaikkea, se antaa vain perustan.

Tilaaajayritykset

Tilaaaja esittää turvallisuusvaatimuksensa yleensä osana tarjouspyyntöä. Tarjouspyynnön yhteydessä palvelun tarjoajaa voidaan velvoittaa tekemään riskien arviointi ja turvallisuussuunnitelma, tai tuodaan esille koulutusvaatimus. Henkilökohdallisen koulutuksen kohdalla ainakin kotimaisten toimittajien osalta vaatimus on yksiselitteinen: työturvallisuuskortti vaaditaan. Työturvallisuuskortti on yksi osa, jolla yritystä arvioidaan. Jos yritys ilmoittaa, että heillä kaikki ovat suorittaneet työturvallisuuskortin, sitä arvostetaan, sillä se kuvastaa osaltaan yrityksen toimintaa.

Erään haastateltavan mukaan turvallisuusjohtamisjärjestelmä on yrityksessä tärkein. Työturvallisuuskortti on helppo saada, se ei ole erityisen vaativa eikä kuvaa juurikaan yrityksen turvallisuustoiminnan tasoa. Jos yrityksessä ei ole järjestelmää

turvallisuusjohtamiseen ja käytännön tekemisen tasolle vietyjä turvallisuuden hallinnan käytäntöjä, niin kortit ovat lähinnä muodollisuuksia.

Eräässä tilaajayrityksessä on kehitetty toimittajien hyväksymiseen järjestelmä, jossa tiedustellaan tiettyjä asioita ja arvioidaan toimittajan osaamista ja toimintaa. Yrityksellä on laatu-, ympäristö- ja työturvallisuusasioihin oma kuusisivuinen kysely, joka pyydetään ennen tilauksen tekemistä toimittajalta (tilausta ei voida muutoin tehdä järjestelmään). Jos kyselyä ei ole hyväksytty, järjestelmä hälyttää automaattisesti ja kyseinen toimittaja menee hankintakieltoon. Hankintarekisteriin on myös hyväksytty toimittajia auditointien perusteella. Auditointi tehdään itse tai käytetään hyväksyttyä auditoijaa tai konsulttia.

Toisessa menettelytavassa avaimet käteen -toimittajilta vaaditaan oman alueen turvallisuussuunnitelma tarkoitusta varten kehitetylle lomakkeelle, jossa alueen riskit on kartoitettu ja niiden hallinta suunniteltu. Suunnitelman laadinta aloitetaan toimittajayrityksen kanssa yhteisellä tilaisuudella, jossa kerrotaan tilaajan vaatimuksista. Tämän jälkeen toimittajayritys tekee suunnitelman. Palautepäivässä suunnitelma käydään läpi. Toimintamallin on ollut muutamassa projektissa käytössä noin vuoden verran. Mallia ollaan ottamassa laajempaan käyttöön.

Turvallisuuskymppiä pidettiin yhtenä mahdollisena välineenä, joka voisi toimia yrityksen hyväksymisperusteena. Itsearviointin on koettu toimivan melko hyvin. Järjestelmän toimivuus voidaan todentaa auditoinnein. Tärkeää ei ole lomakkeen täyttäminen vaan asiaan paneutuminen. Arvioitavien kohteiden avaaminen konkreettisemmaksi olisi hyödyllistä.

Toimittajayritykset

Yrityksillä pitäisi olla jonkinlainen turvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka varmistaa toiminnan riittävän laadukkuuden. Minimitaso pitäisi määritellä, esim. johdon "turvallisuusjohtamiskortti". Vaatimusten ja tiedon puute näkyy selkeästi työmail-la tapahtuvan toiminnan puutteina. Päähankkijan pitää tukea alihankkijaa oman osaamisen kautta. Onnistuminen riippuu voimakkaasti johdon sitoutumisesta.

Isoissa yrityksissä ei ole tarpeen liittää korttia ja turvallisuusjärjestelmää toisiinsa, koska joka tapauksessa jokin turvallisuusjohtamisjärjestelmä on niissä jo olemassa. Pienissä yrityksissä yhdistäminen voisi olla tarpeen, mutta niissä resurssit eivät ole riittävät. Joissakin pienissä alihankintayrityksissä on ollut hyvää osaamista myös johdon taholla turvallisuuteen liittyen.

Turvallisuusjohtamisen käytännöt pitää usein selvittää asiakkaalle tarjousvaiheessa. Suuret asiakkaat ovat edellyttäneet johtamisjärjestelmän (sisällysluettelon) kuvausta. Jotkut tilaajat ovat myös auditoineet toimintaa. Esitarjousvaiheessa voidaan rankata varsinaiset tarjoajat kyselyn perusteella. Kyselyssä on mukana työturvallisuusnäkökohtia, kuten tapaturmatiedot.

Pohjois-Amerikassa yrityksiltä vaaditaan laatujärjestelmää, jotta se voi toimittaa tuotteita tai tehdä huoltotöitä. Selvitettäviä asioita ovat mm. tapaturmamäärät, vaikeusaste, tiheys, kustannukset ja turvallisuuskoulutukset. Tilaajat vaativat turvallisuusjohtamiseen liittyviä käytäntöjä ja myös auditoivat niitä, vaikka sertifi-kaattia ei ole eikä sitä ole edellytetty. Auditoidijat tekevät tarkastuksia paikanpäällä. Vastaavasti vaatimuksia on esitetty myös Intiassa ja Australiassa.

Keski-Eurooppaan annetaan turvallisuusselvitys jo tarjousvaiheessa mm. Tsekeissä. OHSAS-sertifikaatti tai SCC on ollut riittävä johtamisjärjestelmädokumentti. Henkilötasolla ei ole korttia kysytty.

Työturvallisuusasioiden hallinnalla on merkitystä töiden saannille. Loppukeskusteluissa raha on kuitenkin edelleen merkittävin tekijä. Yhteisellä työpaikalla tarvitaan yhteiset tavoitteet, toimintatavat ja vaatimustaso. Tilaajayritykset pitää saada vaatimaan yhtenäistä tasoa ja standardia. Nyt ostetaan edelleen halvimman mukaan. Ongelma on tilaajan ostotoiminnassa, joka ei koskaan käy työmaalla. Äkillistä hyppäystä parempaan ei kuitenkaan kannata vaatia, vaan parantamista pitäisi tehdä määrätietoisesti pikkuhiljaa. Nolla tapaturmaa -ajattelu on ratkaisevan tärkeä, siitä ollaan vielä kaukana Suomessa.

Myös seuranta ja valvonta ovat tärkeitä. Pienemmissä projekteissa vaatimuksia katsotaan sormien läpi, isoissa projekteissa vaatimukset ovat kovemmat. Vakituiset sopimuskomppanit ovat siinä määrin tuttuja, että tilaajan vaatimuksista ei pääse "luistamaan". Projektissa tehdään teknisiä auditointeja vähintään kerran, yleensä asiakas tekee tai on ainakin mukana.

Ulkopuolisen varmentama järjestelmä on välttämätön, tarvitaan puolueeton arviointi. Tilaajakin voi toimia arvioijana, mikäli asiat todennetaan ja valvotaan. Toimittaja-arviointi on hyvä ja tarpeellinen asia, esim. Turvallisuuskymppin varmentaminen erottaisi jyvät akanoista. Suomessa Turvallisuuskymppi on hyvä työkalu ja se voitaisiin ottaa nykyistä laajempaan käyttöön. Yhtymäkohta järjestelmästä korttiin syntyy mm. henkilöstön koulutusvaatimusten kautta.

Muut organisaatiot

Moni tilaaja vaatii toimittajalta työturvallisuuskorttia, joka on osa tilaajayrityksen turvallisuusjohtamista. Samalla tavalla voidaan asettaa vaatimuksia turvallisuusjohtamisen osalta, voidaan vaatia esimerkiksi sertifioitua johtamisjärjestelmää. Turvallisuuden hallinta pitäisi menettelytapana standardisoida, ja turvallisuusjohtamisen tulisi mennä samalla tasolla kuin työturvallisuuskortinkin. Johtamisjärjestelmien kehittäminen voi tapahtua laajana tilaajayritysten, palveluntarjoajien ja viranomaisten yhteistyönä. Yhdessä asetettaisiin minimivaatimukset tai reunaehdot ja kehitettäisiin hyviä käytäntöjä.

Erityisesti kansainvälisesti toimivissa keskisuurissakin yrityksissä on olemassa toimintajärjestelmiä, joissa esitetään kovia vaatimuksia ulkopuolelta. Monet suomalaiset tytäryhtiöt ovat joutuneet kehittämään toimintajärjestelmiä omistajien vaatimuksesta. Suomessa valtaosa yrityksistä on kuitenkin pieniä. Pienyrityksissä ei tällä hetkellä ole toimintajärjestelmiä, mutta tietyillä toimialoilla pienyrityksissäkin tullaan törmäämään vastaaviin vaatimuksiin. Pk-yritykseen johtamismalli pitäisi olla riittävän yksinkertainen.

Kuljetusliikkeiltä löytyy usein dokumentoitu laatujohtamisjärjestelmä, mutta siitä huolimatta käytännön toiminnassa on poikkeamia. Perusasiat eivät sertifikaatista huolimatta ole kunnossa. Tämä osaltaan vesittää järjestelmäajattelua.

Johtamisjärjestelmä toimii tietynlaisena laatuindikaattorina myös vakuutusyhtiöön päin. Yritykset joissa on nolla tapaturmaa -periaate käytössä on kokonaisvaltainen ote asioihin. Johtamisella ehkäistään myös suurvahinkoja.

4.3 Eteneminen kansainväliseen hyväksyntään

Hankkeen aikana selvitettiin potentiaalisia etenemistapoja suomalaisen työturvallisuuskortin kansainväliseen hyväksyttävyyteen. Tätä varten ohjausryhmän jäsenten kesken järjestettiin työpaja, jossa asiasta keskusteltiin. Työpajassa tuli esille seuraavat konkreettiset etenemiskeinot:

- Laaditaan yhtenäinen todistus koulutuksen sisällöstä kansainvälisesti toimivien yritysten käyttöön (olemassa jo SPEKin laatimana, Työturvallisuuskeskus kehittää edelleen). Koulutuksen sisältökuvauksen voi viedä verkkoon useilla kielillä, verkko-osoitteen voi painaa työturvallisuuskortin taakse. Alkuvaiheessa tarvitaan ainakin paperiversio todistuksesta.
- Työpajassa todettiin, että kahdenvälisiä keskusteluja tarvitaan ainakin tiettyjen korttien osalta vastavuoroisesta hyväksymisestä.
- Yksi etenemismahdollisuus on toimialakohtaiset vastavuoroisuuskeskustelut, joita voitaisiin toteuttaa esimerkiksi öljynjalostusteollisuudessa
- Tietoa eri maissa käytössä olevista työturvallisuuskorteista voitaisiin levittää esimerkiksi EU:n työterveys- ja työturvallisuusviraston kautta. Näin saataisiin asia laajempaan tietoisuuteen.

Hankkeessa pyrittiin myös kartoittamaan mahdollisia eurooppalaisia organisaatioita, jotka voisivat edistää työturvallisuuskorttikäytäntöjen vastavuoroista hyväksyntää. Seuraavat organisaatiot vaikuttavat tässä mielessä lupaavilta:

- European Network for Training and Education in OSH (ENETOSH)
- European Network for Safety and Health Professional Organisations (ENSHPO)
- Baltic Sea Network on Occupational Health and Safety (BSN)

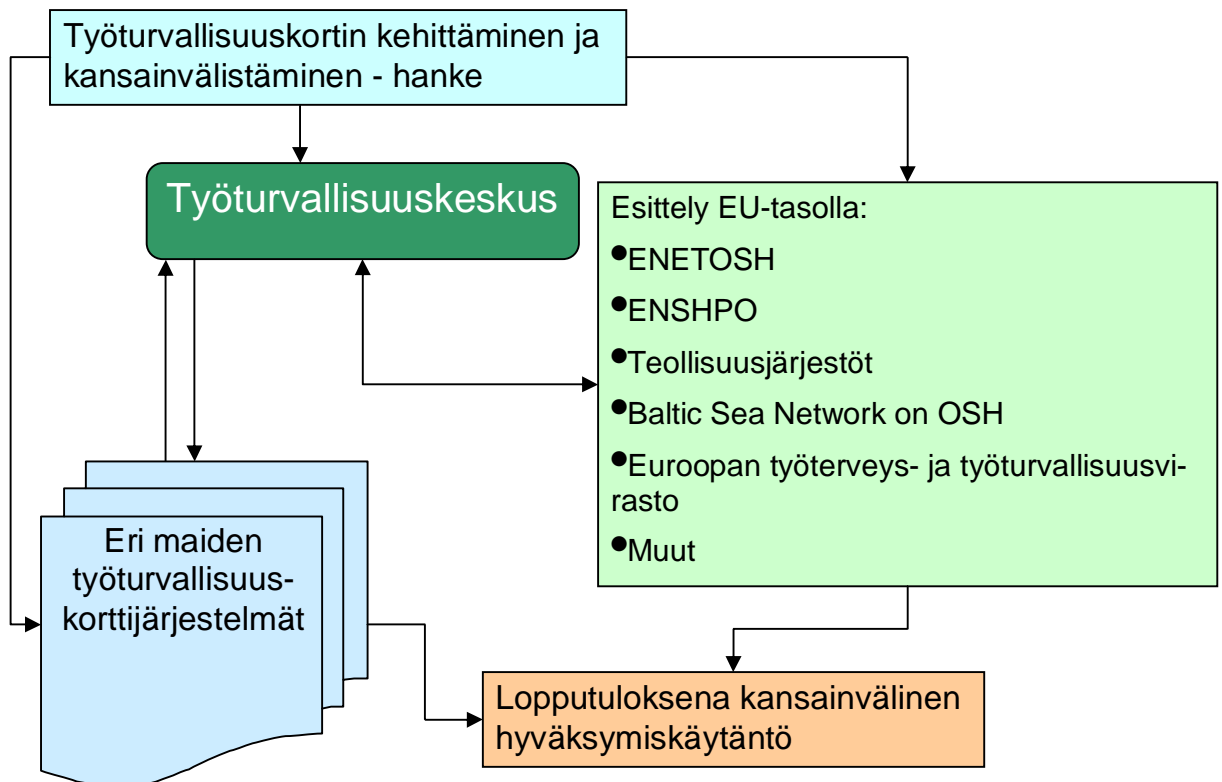
ENETOSH on eurooppalainen verkosto, jonka tavoitteena on kerätä ja levittää hyviä käytäntöjä työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksesta sekä kehittää Euroopan laajuisia standardeja kouluttajien ja opettajien pätevyysvaatimuksista. [Bollmann et al. 2006] Verkostossa on perustettu työryhmä, jonka tehtävänä on määrittellä kriteerit kansainväliselle ammatillisessa koulutuksessa myönnettävälle työturvallisuuskortille. [Köerbler 2006]

ENSHPO on eurooppalainen työturvallisuusalan ammattilaisten järjestöjen muodostama verkosto, johon kuuluu 12 EU maasta. Verkosto jakaa tietoa hyvistä työturvallisuuskäytännöistä, edistää yhteisten standardien kehittämistä sekä kehittää yhtenäisiä alan ammattilaisen pätevyysvaatimuksia. Suomesta ei ole tällä hetkellä edustajaa verkostossa.

BSN on työterveys- ja työturvallisuusalan asiantuntijaverkosto, jonka tarkoituksena on vahvistaa asiantuntijalaitosten välistä verkostoitumista ja yhteistyötä. Verkostoon kuuluu jäseniä 10 Itämeren ympäröivästä maasta. Suomesta verkostoon osallistuu Työterveyslaitos.

Kaikki edellä mainitut kolme verkostoa ovat potentiaalisia väyliä levittää tietoa suomalaisesta työturvallisuuskortista.

Suomessa työturvallisuuskorttikoulutuksen koordinointi ja hallinnointi siirtyi 2006 Työturvallisuuskeskukselle ja uusi työturvallisuuskorttitoimikunta aloitti toimintansa. Jatkossa Työturvallisuuskeskus tulee olemaan keskeisessä asemassa, kun käydään keskusteluja kansainvälisestä työturvallisuuskortista tai vastavuoroisesta hyväksynnästä voitaisiin päästä (kuva 1). Lähtökohdan muodostavat tässä raportissa esitetyt tulokset, joita tulisi esitellä sekä yksittäisiä työturvallisuuskortteja hallinnoiville tahoille että kansainvälisesti toimiville organisaatioille.



Kuva 1. Mahdollinen eteneminen kansainväliseen hyväksymiskäytäntöön

5 Toimenpide-ehdotukset

Tähän lukuun on koottu hankkeen aikana syntyneet esityksiä jatkotoimenpiteiksi. Toimenpide-ehdotuksia ei ole priorisoitu. Toimenpide-ehdotukset ovat keskustelualoitteita eikä niitä ole tarkoitettu työnjaoksi. Hankkeen aikana keskustelut työpajoissa sekä ohjausryhmässä ovat osoittaneet, että mm. muutokset kansainvälisessä toimintaympäristössä ja lainsäädännölliset muutokset kotimaassa toimivat vahvoina ajavina voimina työturvallisuuskortin kehittämisessä. Tämän vuoksi hankkeessa päädyttiin esittämään näitä toimenpiteitä, jotta asiassa eteneminen nopeutuisi eri tahojen omissa ja yhteisissä pyrkimyksissä.

5.1 Työturvallisuuskeskus, työturvallisuuskorttitoimikunta

- Haasteena on:
 - Käynnistää kahdenväliset/monenkeskiset neuvottelut eri työturvallisuuskortteja eri maissa hallinnoivien tahojen kanssa korttien vastavuoroisesta hyväksymisestä.
 - Laatia esittelyaineisto suomalaisesta työturvallisuuskorttikäytännöstä eri kielillä. Tämä esittelyaineisto selkeästi kuvaa työturvallisuuskorttikoulutuksen tavoitteet ja sisällön sekä kuvaa järjestelmän hallinnoinnin. Aineiston olisi oltava helposti saatavilla esimerkiksi Internetissä työturvallisuuskorttisivuston kautta.
 - Julkaista tietoa ulkomaisista työturvallisuuskorteista – esim. tässä hankkeessa tehtynä vertailuna minkälaisia työturvallisuuskortteja eri maissa ja eri toimialoilla vaaditaan sekä mistä saa koulutusta tarvittaessa. Tieto löytyy myös työturvallisuuskorttisivustolta. Tietoja päivitetään tarvittaessa.
 - Kehittää työturvallisuuskortin laadunvalvontaa siten, että järjestelmä on läpinäkyvä ja siitä voidaan viestiä laajasti sekä kotimaassa että ulkomailla. Laatu järjestelmä on määriteltävä selkeäksi.
 - Selvittää, onko mahdollista kehittää työturvallisuuskortista sellainen, johon voidaan kirjata ylös kaikki henkilön saama työturvallisuuskoulutus ja/tai näyttöön perustuva osaaminen. Sirukortti olisi tähän yksi mahdollinen tapa. Näiden kehittelyyn kannattaisi tehdä vaihtoehtoja kartoittavaa tutkimus- ja selvitystyötä.
 - Selkiyttää kouluttajakriteerejä. Kouluttajakoulutusta ollaan parhaillaan uusimassa, ja kouluttajakriteerejä tarkennetaan tässä yhteydessä. Tavoitteena on yhtenäistää käytäntöjä ja myös seuraamaan tilannetta nykyistä tarkemmin. Tulisi myös harkita mahdollisuutta perustaa kouluttajien arviointiin käytäntö, jonka avulla voitaisiin seurata kouluttajien toimintaa.
 - Määrittellä nykyistä selkeämmin, mitkä ovat työturvallisuuskorttikoulutuksen oppimistavoitteet ja mitä osaamista koulutus tuottaa.
 - Selvittää tarve esimieskoulutuksen kytkemiseen työturvallisuuskorttiin, tarvitaanko esimerkiksi oma kortti esimiehille. Tarve esimiesten turvallisuusjohtamisen osaamisen hankkimiselle on korostunut hankkeen myötä olleissa keskusteluissa. Yksilön työturvallisuusosaamisen hyödyntäminen onnistuu parhaiten, kun on systemaattinen turvallisuusjohtamisen tapa käytännössä.
 - Selvittää, onko tarve erottaa korttikoulutus ja koe niin, että koetta valvoo joku muu kuin kouluttaja ja näin varmistettaisiin koejärjestelyn riippumattomuus ja samalla selvitetäisiin näyttötutkintotyyppisen osaamisen kontrollointitavan mahdollisuudet ja kriteerit. Pitäisi myös selvittää perehdyttämisen asemaa, roolia ja vastuita korttijärjestelmän kanssa.
 - Selvittää pitäisikö ulkomaisissa työturvallisuuskorttikoulutuksissa käsiteltäviä teemoja sisällyttää nykyistä selkeämmin suomalaiseen järjestelmään. Tällaisia teemoja ovat esimerkiksi melu, värinä, kaivannot sekä ympäristöasiat.
 - Selvittää mahdollisuus eriyttää koulutuksen sisältöä toimialakohtaisesti siten, että yleisten yhteistä työpaikkaa koskevien asioiden lisäksi olisi toimialakohtaista sisältöä.

- Selvittää perusteellisemmin - oppimisen tutkimushankkeella - mahdollisuuksia erilaisten pedagogisten vaihtoehtojen antia osaamisen hankinnalle kortin vaatimusten täyttämässä.

Tämän hankkeen aikana tuli esiin paljon palautetta korttikoulutuksen sisällön kehittämiseen. Nämä palautteet tulisi käydä läpi ja sopia, miten sisältöä lähdetään kehittämään. Aiheeseen on valmistumassa muutamia hankkeita, jotka osaltaan täydentävät kokonaisuuden arviointia.

Kouluttajien pedagogiseen osaamiseen pitäisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Sitä tulisi kehittää niin, että koulutuksen havainnollisuus lisääntyisi ja että varmistettaisiin entistä paremmin koulutuksen kytkeytyminen osanottajien työhön.

Jatkossa voitaisiin organisoida verkkoon helppokäyttöinen yhteinen foorumi, keskustelujen käymiselle ja tietopankki tilanteen kehittymisen seuraamiseen ja uusien työturvallisuuskorttiin liittyvien käytäntöjen kokoamiseen.

5.2 Työmarkkinajärjestöt

- Tiedon levittäminen suomalaisesta työturvallisuuskortista eurooppalaisissa ja kansainvälisissä yhteistyöorganisaatioissa.
- Alakohtaisten käytäntöjen kehittäminen ja seulonta tukemaan monitoimijaisen työmaiden yhteistoiminnan käytännön sujumista

5.3 Yritykset, jotka lähettävät työntekijöitään ulkomaille

- Ulkomailla kohtaamiensa vaatimusten tiedottaminen Työturvallisuuskeskukseen ja työturvallisuuskorttitoimikuntaan

5.4 Yritykset, jotka vastaanottavat ulkomaisia työntekijöitä

- Työturvallisuuskorttikoulutusvaatimusten sisällyttäminen tarjouspyyntöihin ja toimitus/urakkasopimusehtoihin

5.5 Tutkimuslaitokset

- Tiedon levittäminen suomalaisesta työturvallisuuskortista kansainvälisissä kouksissa, kursseilla ja julkaisuissa.

5.6 Kytkentä turvallisuusjohtamiseen

- On tarve selvittää tavat, joilla henkilökohtainen työturvallisuuskortti ja yrityksen turvallisuusjohtaminen pitäisi jollakin tavalla yhdistää. Yhteisellä työpaikalla tarvitaan yhteiset tavoitteet, toimintatavat ja vaatimustaso. Suomessa esimerkiksi Turvallisuuskymppi on hyvä väline turvallisuusjohtamisen arviointiin ja kehittämiseen ja se voitaisiin ottaa nykyistä laajempaan käyttöön. Jatkohankkeessa tutkimuslaitokset ja yritykset tutkivat sellaisen joustavan toimintatavan muodostamismahdollisuuksia, jossa yritystason turvallisuuden hallinta-

kyvyn arviointi ja henkilöpätevyyden arviointi (esim. työturvallisuuskortti) ovat kytketty toisiinsa.

5.7 Muita ehdotuksia

- Järjestetään säännöllisiä seurantakokouksia, joihin kokoontuvat tahot, joilla on kansainvälisiä kytkentöjä aihepiirissä. Tutkimuslaitokset valmistelevat kokouksiin tilannekatsauksen turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuskoulutuksen kansainvälisestä kehityksestä.
- Järjestetään kansainvälinen seminaari aihepiiristä tarkoituksena aikaansaada eurooppalainen verkosto edistämään työturvallisuuskortin kansainvälistä hyväksyntää.

6 Yhteenveto

Kansainvälisillä markkinoilla toimivilla yrityksillä on selkeästi tarve kansainväliseen työturvallisuuskorttikäytäntöön. Tutkimuksen perusteella suomalainen työturvallisuuskortti selviää vertailussa hyvin. Keskeiset työturvallisuuskortit ovat sisällöltään samansuuntaisia, merkittäviä eroavaisuuksia ei tämän tutkimuksen perusteella ole. Näiltä osin lähtökohdat vastavuoroiseen hyväksyntään tai kansainväliseen käytäntöön ovat hyvät.

Yksi hankkeen aikana esille tullut suomalaisen työturvallisuuskorttijärjestelmän kehittämiskohde on läpinäkyvä laadunvalvonta. Avoin tiedottaminen järjestelmän laadunvalvontaan liittyen edistäisi neuvottelujen käyntiä eri työturvallisuuskortteja hallinnoivien tahojen kanssa.

Suomalaisesta työturvallisuuskortista pitää olla tietoa ja aineistoa saatavissa englanninkielellä. Tähän luonteva paikka on Työturvallisuuskeskuksen perustama työturvallisuuskorttisivusto.

Kansainvälisen vastavuoroisuuden aikaansaamiseksi pitäisi käynnistää keskustelut esimerkiksi tässä raportissa esitettyjen tahojen kanssa sekä erilaisia työturvallisuuskortteja hallinnoivien tahojen kanssa. Työturvallisuuskeskus ja työturvallisuuskorttitoimikunta ovat keskeisessä roolissa jatkokeskusteluissa.

Haastatteluissa esille tulleet havainnot kansainvälisesti käytössä olevista työturvallisuuskäytännöistä koskivat pääasiassa eurooppalaisia työntekijöitä. Käytännön toiminnassa ongelmia on syntynyt mm. kielieroista johtuen. Ongelmia on ollut vieraskielisten todistusten ja muiden dokumenttien tulkinnassa. Myös vieraskielisen henkilöstön koulutus on ollut haasteellista.

Haastattelujen perusteella työturvallisuuskortteja tai vastaavia järjestelmiä on tullut esille lähinnä saksankielisistä maista. Useimmat tilaajayritykset vaativat lähtökohtaisesti suomalaisen työturvallisuuskortin suorittamista. Tarvittaessa on esimerkiksi järjestetty kevyempi kurssi tai työ tehdään tilaajan nimeämän henkilön valvonnassa.

Toimintakulttuureissa todettiin eroja eri maiden, mutta myös mm. toimialojen ja yritysten välillä. Pohjoismaista erityisesti Norja on vahva petrokemian alalla. Keski-Euroopassa ympäristökysymykset ovat parantaneet myös työympäristöä ja

työntekijöiden valmiuksia. Itä-Euroopassa ja erityisesti Venäjällä ollaan vielä kaukana hyvästä työturvallisuustasosta

Kulttuurierot näkyvät esimerkiksi niin, että sattuneita vaaratilanteita ei ulkomaalaisten mielestä saisi laittaa esille raporteihin, kun taas Suomessa pidetään hyvänä asiana, että vaaratilanteita havaitaan, tutkitaan ja selvitetään.

Haastattelujen perusteella suomalainen työturvallisuuskortti on riittänyt lähinnä Pohjoismaissa osoituksena riittävästä työturvallisuuden perustiedoista. Työturvallisuuskortin lisäksi esitetty erillinen todistus korttikoulutuksen sisällöstä on monesti helpottanut kohteeseen pääsemistä. Useimmiten on kuitenkin edellytetty laajaa kohdeperehdytystä taustatiedoista riippumatta. Toisaalta esimerkiksi Itä-Euroopassa ja kaukaisemmissa kohteissa ei ole esitetty vaatimuksia työturvallisuusosaamisen suhteen

Muita toimituksissa esitettyjä vaatimuksia ovat olleet mm. projektin turvallisuussuunnitelma (H&S plan/statement), vastuuhenkilön nimeäminen (EHS-manager), turvallisuuskoulutuksen ja -järjestelmän osoittaminen, pakollinen paikallinen perehdytys (safety induction).

Haastattelujen perusteella on tarvetta yhteiselle työturvallisuuskorttijärjestelmälle tai vähintään eri korttijärjestelmien vastaavuustiedoille. Suomalaisesta työturvallisuuskortista tarvittaisiin yhtenäinen todistus, joka olisi saatavissa eri kieliversioina. Todistuksessa pitäisi näkyä työturvallisuuskorttikoulutuksen sisältö. Suomalaisen työturvallisuuskortin hyväksyntää muualla edistäisi, jos työturvallisuuskortista olisi saatavilla tietoa esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilla tärkeimmillä kielillä.

Turvallisuusjohtamiseen liittyen haastatteluissa tuli esiin erilaisia käytäntöjä. Nyt tilaaja voi vaatia esimerkiksi tarjouspyynnön yhteydessä vastaamista kyselyyn, riskinarvioinnin tai projektikohtaisen turvallisuussuunnitelman esittämistä, perustai tehtäväkohtaista koulutusta (työturvallisuuskortti, tulityökortti) tai turvallisuusjohtamiseen liittyviä käytäntöjä tai järjestelmän kuvausta.

Kehittämisehdotuksina tuli esiin, että henkilökohtainen työturvallisuuskortti ja yrityksen turvallisuusjohtamisjärjestelmä pitäisi jollakin tavalla yhdistää. Yhteisellä työpaikalla tarvitaan yhteiset tavoitteet, toimintatavat ja vaatimustaso. Suomessa esimerkiksi Turvallisuuskymppi on hyvä väline turvallisuusjohtamisen arviointiin ja kehittämiseen ja se voitaisiin ottaa nykyistä laajempaan käyttöön.

Lähdeviitteet

About ENTRE. 2007. SSG. Viitattu 20.2.2007. Saatavissa: <http://entre.ssg.se/>

Basic Safety (VCA). Koninklijke PBNA.

Bollmann, U., Taskan, E., Hoehne, E. 2006. European network for education and training in OSH. Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work 9 (2006). ss. 8-11.

CCNSG Safety Passport Scheme. 2007. Engineering Construction Industry Training Board. Viitattu 20.3.2007. Saatavissa: http://www.ecitb.org.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=82&Itemid=165

CSCS Construction Skills Certification Scheme. 2007. Viitattu 20.2.2007. Saatavissa: <http://www.cscs.uk.com/>

Construction Skills Certification Scheme. 2004. CITB-ConstructionSkills. 44 s.

Core Day Course Providers. 2007. Safety Pass Alliance. Viitattu 20.2.2007. Saatavissa: http://www.safetypassalliance.co.uk/html/core_course_pdf.html

General information about the SCC/SCT courses. 2006. SSVV, the Foundation Cooperation for Safety. Viitattu 19.01.2007. Saatavissa: <http://www.vca.nl/content.aspx?guid=3E8C26FB-F3C7-4032-9A4D-F6B9067E285E>

Köerbler, R. 2006. The Austrian health and safety licence and the European safety passport. Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work 9 (2006). ss. 18-20.

Occupational safety and health in marketing and procurement. 2000. European Agency for Safety and Health at Work. 172 s.

OSHA Outreach Training Program. 2007. Occupational Safety and Health Administration. Viitattu 20.2.2007. Saatavissa: http://www.osha.gov/fso/ote/training/outreach/training_program.html

Passport schemes. 2003. A good practice guide. Health and Safety Executive.

Safety, Health and Welfare at Work (Construction) Regulations, 2001

Safety Pass Alliance. 2007. Viitattu 20.2.2007. Saatavissa <http://www.safetypassalliance.co.uk/>

Sreenivasan, B., Benjamin, K., Price, I. 2003. A Review of Safety Passport Training Schemes. Health and Safety Laboratory.

SSG 2200. 2006. Krav på säkerhetsutbildning av entreprenörer

Liite 1: Työturvallisuuskorttien vertailu HSE:n suositukseen

Ü = käsitellään koulutusaineiston päätasolla

x = sisältyy koulutusaineistoon

- = ei tietoa

HSE Core Syllabus	Finnish Occupational Safety Card	SCC, Alankomaat	SSG Entre, Ruotsi	FAS Safe Pass, Irlanti	Safe Pass Alliance, Britannia	ECITB/CCNSG, Britannia	CSCS, Britannia
Organising for safety							
overview of key health and safety law	Ü	Ü	x	Ü	Ü	Ü	Ü
responsibilities and lines of communication of employers, contractors and individuals	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü
overview of risk assessment	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	
the role of safety representatives and health and safety inspectors	Ü	-	x	x	-	Ü	-

HSE Core Syllabus	Finnish Occupational Safety Card	SCC, Alankomaat	SSG Entre, Ruotsi	FAS Safe Pass, Irlanti	Safe Pass Alliance, Britannia	ECITB/CCNSG, Britannia	CSCS, Britannia
The work-place							
safe access and exits	x	x	x	-	Ü	-	-

HSE Core Syllabus	Finnish Occupational Safety Card	SCC, Alankomaat	SSG Entre, Ruotsi	FAS Safe Pass, Irlanti	Safe Pass Alliance, Britannia	ECITB/CCNSG, Britannia	CSCS, Britannia
safety signs	x	x	x	x	Ü	x	-
temperature, lighting, housekeeping and welfare facilities	Ü		Ü		Ü	Ü	
slips, trips and falls	x	Ü	x	x	x	x	x
using display screen equipment or computers					Ü		
reporting failures and defects	Ü	-	Ü	-	-	-	-
working at heights and falls from heights	Ü	Ü	Ü	Ü		Ü	Ü

HSE Core Syllabus	Finnish Occupational Safety Card	SCC, Alankomaat	SSG Entre, Ruotsi	FAS Safe Pass, Irlanti	Safe Pass Alliance, Britannia	ECITB/C CNSG, Britannia	CSCS, Britannia
Plant and machinery							
machinery	Ü				Ü		
electricity	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü
noise				Ü	Ü	Ü	Ü
workplace	x	x	x	x	x	x	x
transport	Ü		Ü	Ü	Ü	Ü	Ü

HSE Core Syllabus	Finnish Occupational Safety Card	SCC, Alankomaat	SSG Entre, Ruotsi	FAS Safe Pass, Irlanti	Safe Pass Alliance, Britannia	ECITB/CCNSG, Britannia	CSCS, Britannia
Health							
personal protective equipment	ü	ü	ü	x	x	ü	ü
controlling harmful substances	ü	ü	ü		ü	ü	ü
manual handling				ü	ü	ü	ü
musculoskeletal problems	-	-	-	-	-	-	-
health surveillance or monitoring (if appropriate)							
stress							

HSE Core Syllabus	Finnish Occupational Safety Card	SCC, Alankomaat	SSG Entre, Ruotsi	FAS Safe Pass, Irlanti	Safe Pass Alliance, Britannia	ECITB/C CNSG, Britannia	CSCS, Britannia
Procedures							
safe systems of work, including permit to work systems	ü	ü	ü	x	x	ü	-
emergency procedures	ü		ü	ü	ü		ü
fire safety	ü	ü	ü		ü	ü	ü
first aid	ü	ü	ü		ü	ü	ü
reporting accidents and incidents	ü	x	ü	ü	ü	x	ü

Liite 2: Työturvallisuuskortin kehittäminen ja kansainvälistäminen –kyselyn yhteenvetoreportti

N=399








Tehtävä yrityksessä/organisaatiossa

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Johto	57	14,39%	<div style="width: 14.39%;"></div>				
2. Esimiestehtävät	120	30,30%	<div style="width: 30.30%;"></div>				
3. Projektihallinto	38	9,60%	<div style="width: 9.60%;"></div>				
4. Myynti	11	2,78%	<div style="width: 2.78%;"></div>				
5. Hankintatoimi	8	2,02%	<div style="width: 2.02%;"></div>				
6. Työsuojeluorganisaatio	178	44,95%	<div style="width: 44.95%;"></div>				
7. Työntekijä	21	5,30%	<div style="width: 5.30%;"></div>				
8. Jokin muu, mikä?	114	28,79%	<div style="width: 28.79%;"></div>				
Yhteensä							



Miten yrityksenne toimii kansainvälisesti?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Lähetetään omaa henkilöstöä töihin ulkomaisiin kohteisiin	149	41,62%	<div style="width: 41.62%;"></div>				
2. Yrityksemme työntekijöitä tulee ulkomailta pitkä- tai lyhytaikaisesti tehtäviin	81	22,63%	<div style="width: 22.63%;"></div>				
3. Käytetään ulkomaisia alihankkijoita	105	29,33%	<div style="width: 29.33%;"></div>				
4. Käytetään henkilöstövuokrausyhtiön palveluina työvoimaa	58	16,20%	<div style="width: 16.20%;"></div>				
5. Jollain muulla tavalla, miten?	142	39,66%	<div style="width: 39.66%;"></div>				
Yhteensä							

Ketkä yrityksessä käsittelevät työturvallisuuskortteja tai niihin liittyviä vaatimuksia?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Hankintaorganisaatio	47	12,37%					
2. Myyntiorganisaatio	18	4,74%					
3. Projektitoiminnasta vastaavat	135	35,53%					
4. Valvojat	86	22,63%					
5. Toimintajärjestelmistä (EHQS) vastaavat	71	18,68%					
6. Työsuojeluorganisaatio	269	70,79%					
7. Jokin muu, kuka?	94	24,74%					
Yhteensä							

Työskenteleekö yrityksenne Suomen toimipisteissä ulkomaisia työntekijöitä?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kyllä	221	58,01%					
2. Ei	160	41,99%					
Yhteensä	381	100%					


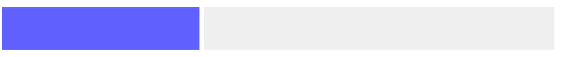
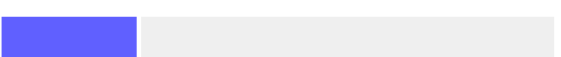

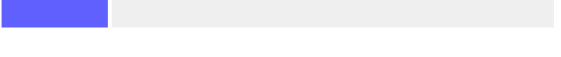

Missä tilanteissa vaaditte / kysytte työturvallisuuskorttia tai todistusta suoritetusta työturvallisuuskoulutuksesta? (voit valita useita vaihtoehtoja)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Vaativukset kortista/todistuksesta ilmoitetaan tarjouspyyntövaiheessa	103	29,60%					
2.	Vaativukset kortista/todistuksesta ilmoitetaan/tarkistetaan sopimusta tehtäessä	96	27,59%					
3.	Kortti on työhön ottamisen/työn aloittamisen ehtona	106	30,46%					
4.	Kortti/todistus koulutuksesta on edellytyksenä työntekijän sisäänkäyntiin suomalaiselle työpaikalle tai tehtaaseen	143	41,09%					
5.	Emme vaadi korttia / koulutusta ulkomaisilta työntekijöiltä	92	26,44%					
6.	Jokin muu, mikä?	68	19,54%					
	Yhteensä							




Onko ulkomaisilla työntekijöillä ollut työturvallisuuskortteja tai todistuksia?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	91	29,17%					
2.	Ei; kortteja on kysytty ulkomaisilta työntekijöiltä, mutta niitä ei ole ollut	95	30,45%					
3.	Ei; mitään kortteja ei ole tullut esille, eikä niitä ole edellytetty / kysytty	126	40,38%					
	Yhteensä	312	100%					


















Mitä teette jos työturvallisuuskorttia tai todistusta ei ole?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Emme päästä työpisteeseen	84	26,01%					
2.	Laitetaan heti kurssille	116	35,91%					
3.	Annetaan aikaa hankkia	80	24,77%					
4.	Laitetaan jonkun henkilön työpariksi kunnes kortti on hankittu	62	19,20%					
5.	Päätetään työpisteeseen ja todetaan, että seuraavalla kerralla kortti on oltava	25	7,74%					
6.	Jokin muu tapa, mikä?	97	30,03%					
	Yhteensä							

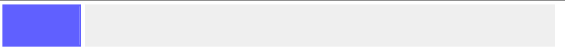


Kuinka monella ulkomaisella työntekijällä on ollut työturvallisuuskortti / todistus viimeisen vuoden aikana?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	1-10 työntekijällä	148	73,63%					
2.	11-50	36	17,91%					
3.	yli 50	17	8,46%					
	Yhteensä	201	100%					


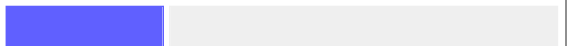
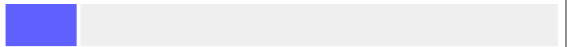
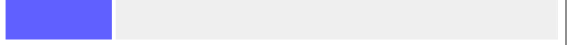
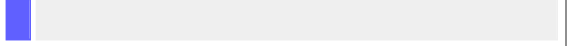
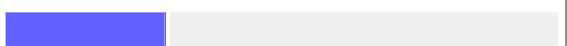
Mistä maista tulleilla ulkomaisilla työntekijöillä on ollut käytössä työturvallisuuskortti tai todistus työturvallisuuskoulutuksesta?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Belgia	2	1,08%					
2.	Britannia	16	8,60%					
3.	Espanja	4	2,15%					
4.	Hollanti	6	3,23%					
5.	Italia	4	2,15%					
6.	Kiina	3	1,61%					
7.	Norja	8	4,30%					
8.	Portugali	5	2,69%					
9.	Puola	28	15,05%					
10.	Ranska	9	4,84%					
11.	Ruotsi	37	19,89%					
12.	Saksa	33	17,74%					
13.	Tanska	4	2,15%					
14.	USA	4	2,15%					
15.	Venäjä	42	22,58%					
16.	Viro tai muut Baltian maat	95	51,08%					
17.	Jokin muu, mikä?	58	31,18%					
	Yhteensä							

Onko työntekijöillä ollut kortin lisäksi / sijaan todistus tai selvitys suoritettun koulutuksen sisällöstä?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kyllä	36	14,40%					
2. Ei	179	71,60%					
3. Tieto koulutuksen sisällöstä hankittu selvittämällä työntekijän työnantajalta tai muualta	35	14,00%					
Yhteensä	250	100%					

Onko kortti / todistus hyväksytty työskenneltäessä Suomessa?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Ei ole hyväksytty eikä työntekijä ole päässyt työmaalle	11	5,19%					
2. Ei ole hyväksytty, ja työntekijä on joutunut suorittamaan työturvallisuuskorttikoulutuksen Suomessa	61	28,77%					
3. On hyväksytty sellaisenaan ilman tarkempaa tietoa koulutuksen sisällöstä tai vastaavuudesta Suomessa	27	12,74%					
4. On hyväksytty, koska koulutussisällön on todettu vastaavan riittävällä tarkkuudella suomalaista työturvallisuuskorttikoulutusta	41	19,34%					
5. On hyväksytty, koska kortissa / todistuksessa on viitattu johonkin laatujärjestelmään	10	4,72%					
6. Jokin muu tapa, mikä?	62	29,25%					
Yhteensä	212	100%					







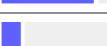










Onko kortin / todistuksen "aitoutta" pyritty selvittämään (kortin/todistuksen haltija on todella käynyt mainitun koulutuksen, korttia ei ole väärennetty)?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ei ole ollut syytä epäillä	96	44,04%					
2.	Ei ole selvitetty / käytännössä mahdollonta selvittää	97	44,50%					
3.	On tarkistettu työnantajalta	16	7,34%					
4.	On tarkistettu kortin / todistuksen myöntäneeltä taholta	9	4,13%					
	Yhteensä	218	100%					

Kenellä yrityksessänne on suomalainen työturvallisuuskortti?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Koko / lähes koko henkilöstöllä	202	56,58%					
2.	Vain projektityöntekijöillä ja asentajilla, jotka työskentelevät kotimaisissa kohteissa	21	5,88%					
3.	Vain projektityöntekijöillä ja asentajilla, jotka työskentelevät ulkomaisissa kohteissa	6	1,68%					
4.	Projektityöntekijöiden ja asentajien lisäksi myös esimiehillä	44	12,32%					
5.	Jokin muu, mikä?	84	23,53%					
	Yhteensä	357	100%					

Missä maissa suomalaisilta työntekijöiltä on kysytty / vaadittu työturvallisuuskortti/todistus?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Belgia	4	3,20%					
2.	Britannia	17	13,60%					
3.	Espanja	2	1,60%					
4.	Hollanti	4	3,20%					
5.	Italia	2	1,60%					
6.	Kiina	2	1,60%					
7.	Norja	21	16,80%					
8.	Portugali	1	0,80%					
9.	Puola	2	1,60%					
10.	Ranska	5	4,00%					
11.	Ruotsi	43	34,40%					
12.	Saksa	18	14,40%					
13.	Tanska	10	8,00%					
14.	USA	3	2,40%					
15.	Venäjä	8	6,40%					
16.	Viro tai muut Balti- an maat	16	12,80%					
17.	Jossain muualla, missä?	63	50,40%					
	Yhteensä							




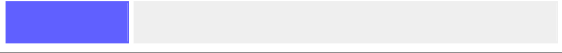
Missä tilanteissa ulkomailla kortti / todistus on vaadittu?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Työskenneltäessä oman yrityksen ulkomaisessa toimipaikassa	32	23,70%					
2. Työskenneltäessä alihankkijana/projektityössä toisen yrityksen kohteessa	53	39,26%					
3. Jokin muu tilanne, mikä?	55	40,74%					
Yhteensä							


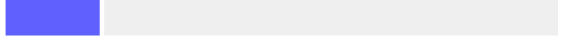
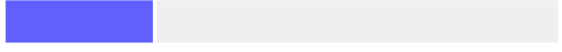
Onko suomalainen työturvallisuuskortti hyväksytty ulkomailla?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kortti on hyväksytty sellaisenaan ilman lisäselvityksiä	54	43,55%					
2. Kortin lisäksi on tarvittu selvitys koulutuksen sisällöstä	17	13,71%					
3. Kortin lisäksi on tarvittu kirjallinen todistus / sertifikaatti	4	3,23%					
4. Korttia ei ole hyväksytty lainkaan; miten tällöin on toimittu?	49	39,52%					
Yhteensä	124	100%					

Millainen käsitys sinulla on suomalaisen työturvallisuuskortin kelpoisuudesta ulkomailla yleensä ottaen?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Suomalainen kortti riittää osoitukseksi työturvallisuusosaamisesta	148	60,41%					
2.	Suomalainen kortti ei kelpaa tai vaatii paljon lisäselvityksiä keltakseen	36	14,69%					
3.	Suomalainen kortti ei kelpaa lainkaan	6	2,45%					
4.	Jokin muu, mikä?	55	22,45%					
	Yhteensä	245	100%					


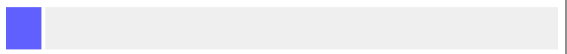
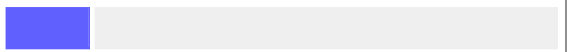
Olisiko yrityksellenne hyötyä Euroopan maissa yhtenäisestä työturvallisuuskorttikäytännöstä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	200	55,87%					
2.	Ei ole merkitystä tai tarvetta	62	17,32%					
3.	Tulee ehkä olemaan tarve tulevaisuudessa	96	26,82%					
	Yhteensä	358	100%					


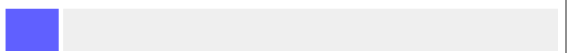

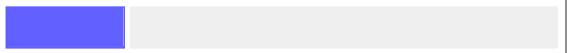

Millaisia tarpeita on suomalaisen työturvallisuuskorttikoulutuksen uudistamisen suhteen?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Nykyinen koulutussisältö on kattava ja riittävä	107	27,94%					
2. Koulutuksen pitäisi olla sisällöllisesti laajempi	49	12,79%					
3. Koulutuksen tulisi muodostua eri moduuleista (esim. ensiapu, sähköturvallisuus, säteilyturvallisuus, tulityöt, trukkiturvallisuus, ...)	141	36,81%					
4. Koulutuksen pitäisi sisältää käytännön harjoituksia	68	17,75%					
5. Koulutuksessa pitäisi käyttää aktiivisia työmuotoja esim. ryhmätöitä	94	24,54%					
6. Pitäisi olla toimialakohtaisesti eriytyviä sisältöjä	200	52,22%					
7. Esimiehille pitäisi olla lisämoduuli esim. vastuukysymyksistä	199	51,96%					
8. Jokin muu, mikä?	47	12,27%					
Yhteensä							


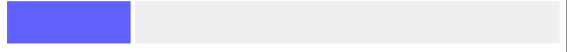
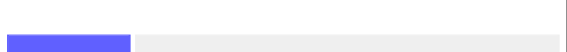


Oletko havainnut, että työturvallisuuskortti/todistus on vaikuttanut työturvallisuusosaamiseen?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä, kortin suorittaneet toimivat käytännössä turvallisemmin kuin muut	297	77,95%					
2.	Ei, kortin haltijat eivät toimi muita turvallisemmin	25	6,56%					
3.	En osaa sanoa / ei ole kokemuksia asiasta	59	15,49%					
	Yhteensä	381	100%					

Edellyttäkö työturvallisuuskortin lisäksi jotakin turvallisuusjohtamisjärjestelmää yhteistyökumppaneiltanne?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Emme edellytä tai selvitä järjestelmän olemassaoloa	160	48,63%					
2.	Edellytämme kolmannen osapuolen auditoimaa turvallisuusjohtamisjärjestelmää tai vastaavaa	32	9,73%					
3.	Hyväksymme kumppanin itse auditoiman turvallisuusjohtamisjärjestelmän	70	21,28%					
4.	Auditoimme itse kumppanin turvallisuusjohtamisjärjestelmän	72	21,88%					
5.	Jokin muu, mikä?	38	11,55%					
	Yhteensä							

Onko yritykseltänne työturvallisuuskortin lisäksi edellytetty turvallisuusjohtamisjärjestelmää?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Ei ole edellytetty	160	47,90%					
2. On edellytetty kolmannen osapuolen auditoimaa turvallisuusjohtamisjärjestelmää tai vastaavaa	75	22,46%					
3. On hyväksytty itse auditoimamme turvallisuusjohtamisjärjestelmä	75	22,46%					
4. Kumppanimme on auditoinut turvallisuusjohtamisjärjestelmämme	41	12,28%					
5. Jokin muu, mikä?	26	7,78%					
Yhteensä							

Liite 3: Työturvallisuuskortin kehittäminen

Yhteenvedo haastatteluista ja kyselyistä

1. Yleistä

- Työturvallisuuskortti nykyisellään ei missään tapauksessa ole huono, joten ei ole syytä siihen, miksei se toimisi kansainvälisillä areenoilla.
- Yhteisen kortin käytännön hyöty; sisääntuloprosessi yksinkertaistui. Nyt sisään tullessa työntekijän tiedot kerätään etukäteen, he osallistuvat yrityksen koulutukseen ja tenttiin, hankitaan kulkulupa ja valokuva, tarkastetaan perehdytys ja työturvallisuuskortti. Kortti parantaa työhöntulon sujuvuutta ja oletettavasti perusvalmiudet ovat paremmat.
- Suomen järjestelmä on kovin hajallaan, kukaan ei "omista" kokonaisuutta. Pitäisi siirtää kokonaan TVL:stä pois, minne?
- Suomalaisen kortin tasoa pitää ehkä korottaa, jotta ei jouduta vakuuttamaan pätevyyden riittävyttä. Mieluummin pätevyys yli lainsäädännön vaatimusten. Suomalaisen kortin tunnettuus kansainvälisesti on vielä vähäinen. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tai viranomaisten mukanaolo on tärkeää, jotta kortti tulisi myös yritystasolla tunnetuksi. Mikä olisi oikea taho hallinnoimaan korttia?
- Konkari joskus valittavat, että koulutuksessa ei tule mitään uutta. Käytännössä kuitenkin joka koulutuksessa tulee jotain uutta tai kerrattavaa. Koulutus on hyvä silloin, kun se aiheuttaa keskustelua. Huonoa koulutus on silloin, jos sitä tehdään vain ansaintamielessä.
- Nykyinen työturvallisuuskortti on alun alkaen tehty urakoitsijalle, kunnossapitoon ja rakennustyöhön. Nyt se on hyvin laajasti levinnyt muuallekin, jolloin se ei ole sisällöltään paras mahdollinen. Nykyinen paketti on kohtuuhyvää. Tulossa on täydennyskoulutus, joka tehdään viiden vuoden välein á neljä tuntia, joka kuulostaa etukäteen toimivalta. Tiedon määrä on aika valtava, joka toisaalta on koettu hyväksi ja kattavaksi. Koulutuksessa on tullut paljon uutta tietoa ja paljon asiaa, joka on läpileikkaus työsuojelusta. Mallina on ollut aika toimiva systeemi, joka on laajasti levinnyt ja johon on hyvinkin positiivisesti suhtauduttu. Yrityksiltä ei ole kuulunut negatiivista kommenttia. Eli rakennetta ei tulisi lähteä paljoa muuttamaan.
- Kortin idea on hyvä, siinä on monia hyviä elementtejä, jotka kannattaa säilyttää. Nykyisen kortin ympärille kannattaa jatkaa rakentelua ja kehittämistä. Aika on tosin ajanut vähän jo ohi alkuperäisen tarkoituksen. Koulutus kannattaa viedä enemmän vuorovaikutteiseksi. Nyt se on "perinteinen suomalainen koulutus". Kannattaa liittää mukaan pohdintaa tapaturmien seurauksista, joka ovat syvällisempi kuin on tällä hetkellä. Sisältöä ja pedagogiikkaa pitää myös miettiä uudestaan. On olemassa riski automaattiselle toiminnolle, että kun työntekijä vetää kortin taskustaan niin perehdytys jää tekemättä. Tästä on näkynyt viitteitä. Ja toisin päin, mitä merkitystä on tällaisella kortilla, jos kuitenkin on perehdytettävä ja kaikki asiat varmistettava? Minkä lisäarvon kortti voi tuoda, kun perehdytys on kuitenkin toteutettava? Jatkossa työsuojelulain muutoksen jälkeen jää tilaa vastuu- le osaamisen varmistaminen.
- Ei uskota, että tällaisella massakoulutuksella ja korttikäytännöllä saataisiin aivan hirvittävän paljon aikaiseksi. Olisi hyvä asia jos saataisiin. Peruskysymys on mitä opitaan, mitkä ovat ne faktiset asiat korttikoulutuksessa? Opimme, että sääntöjä pitää noudattaa, työpaikka pitää siistinä, tapaturmista ja vaaratilanteista pitää ilmoittaa aina ja poistaa havaitut vaarat jne. (luettelo sisällöstä pääpiirteittäin). Eli todella yksinkertaisia, simppeleitä

perusasioita. Korttikoulutuksen tehtävä on muuttaa asenteita, sillä puolella sen pitäisi olla. On turha uskoa, että päivässä pystytään nippelitietoa antamaan. Kaikissa tilanteissa ei ole järkevää eikä aja asiaa, että työntekijät koulutetaan nykyisen kortin mukaisesti. Työporukalla tulisi olla perusosaaminen ja asenne, kasvatus sillä puolella. Työntekijät tulevat usein tekemään 1-2 viikkoa kestävä, rajattua työtehtävää. Silloin voisi valita jonkun perusosaamisen lisäksi sopivia tähän työhön liittyviä moduuleita.

- Ideana työturvallisuuskortin tuleminen on ollut hyvä asia, sillä rakennusalalla ei työturvallisuuskoulutusta ole ollut liikaa. Korttikoulutuksessa tulee tietty asia, mikä pitää ainakin hoitaa.
- Jos tätä asiaa verrataan tulityökorttiin, niin ennen tulityökorttia kattopaloja ja muita vahinkoja sattui tosi paljon. Ovathan ne huomattavasti parantuneet ja vähentyneet nykyisin. Samoin tieturvakortin suorittaminen on ohjannut liikennejärjestelyiden, -merkkien ja nopeusrajoitusten laajempaankin tarkkailuun.
- Kortin ajatus on hieno, mutta kortti ei myöskään voi olla itsetarkoitus, jota se on nykyisin.
- Koulutuksen laatu ei vastaa tällä hetkellä yritysten tarpeita. Kortin kysynnän laajuus on ollut yllättävää. Materiaalin ja koulutuksen uudistamisen suhteen on tarpeita.

2. Työturvallisuuskortin ja korttikoulutuksen kehittäminen yleensä

Korttikoulutuksen suhde muuhun turvallisuuskoulutukseen ja turvallisuustoimintaan

- Integrointi työsuojelun peruskoulutukseen. Kortti ei korvaa työsuojelukoulutusta!
- Lähtökohta että yritys on "hyväksytty", sertifioitu tai muulla tavalla osoitettu että johtaa turvallisuutta, lisäksi työntekijöillä jonkinlainen osoitus osaamisesta. Pelkkä kortti ei luo edellytyksiä työnantajalle. Halutaan "kaksiportainen systeemi", jossa sekä työnantaja että työntekijät ovat hyväksytyjä.
- Miten korttikoulutus suhtautuu työsuojelun peruskurssiin? Monet työnantajat näkevät oikotienä viiden päivän kurssin suorittamiselle.
- Kortti ja siten myös turvallisuuskoulutus tulisi integroida johonkin näkökulmaan, esim. turvallisuusjohtamiseen. Kansainvälinen kilpailu edellyttää turvallisuusjohtamisjärjestelmien olemassaoloa (esim. Neste). Tällä hetkellä täysin irrallisia asioita tehdään, mutta koordinointi on puutteellista (esim. laatu-, ympäristö- ja turvallisuusasioiden kesken). Suomessa on kuvitelma, että täällä asiat on hoidettu hyvin, mutta todellisuudessa ollaan EU:n keskitason alapuolella.
- Yritys antaa työturvallisuuskoulutuksen lisäksi myös tulityökoulutusta ja ensiapukoulutusta sekä savusukelluskoulutusta niille, jotka toimivat opastajina mahdollisissa palotilanteissa. Tavoitteena kouluttaa verstaan henkilöstö 100 %:sti sekä lisäksi halukkaat alihankkijoiden työntekijät.

Koulutuksen sisältö

- Hätäensiapu- (kortti) ja sähkötyöturvallisuuskoulutuksen (A4 todistus) yhdistäminen korttikoulutukseen
- Ensiapuosio ko. kortissa tuntuu turhalta, kun suurin osa yrityksistä luultavasti noudattaa STM:n suositusta ja antaa ensiapukoulutusta. Työturvallisuuskortin ensiapuosiossa sivutavista asioista ei ole kenellekään mitään hyötyä, ne eivät auta hätätilanteessa. Osio on suppea, asiaa raapastaan ja siitä syystä sen funktio on kyseenalainen. Sen sijaan tässä

kohtaa voisi kertoa, kuinka tärkeää on, että henkilökunnalle on annettu ensiapukoulutusta.

- Monet turvallisuusasiat ovat yksinkertaisia, eli että mietitään, ennen kuin tehdään jotain. Tärkeitä alueita turvallisuuskoulutukseen ovat esim. kiireessä ei oikaista työvaihetta, jos ei suojavälineitä saatavilla, koneiden poissulkemiset, nostot nosturilla, vaarallisen paikan eristäminen/osoittaminen/merkitseminen.
- Nykyinen työturvallisuuskortin koulutusmalli ja -materiaali on hyvä ja kattava. Siitä saa yleisen tiedon, johon yritys lisää omaa asiaa. Niin universaalia koulutusta, joka kaiken kattaisi, ei kukaan jaksaisi istua.
- Tasapaksua ja universaalia koulutusta voisi muokata niin, että jos tietyn tyyppisiä tapaturmia tulee selkeästi enemmän, niin niihin pitää keskittyä jatkossa. Eli tarkastella tilastoista, millaisia tapaturmia on esim. parin viime vuoden aikana sattunut, joihin olisi hyvä ajallisesti painottaa ja panostaa turvallisuuskoulutuksessa. Työturvallisuuskortin materiaalin tekijöiden tulisi pysyä ajanhermolla siitä, millaisia tapaturmia on, muuttuuko niiden esiintyvyys, onko muunlaisia tapahtumia, yhteisten työmaiden yhteydessä esiintyviä tms.
- Syventävää aineistoa pitäisi olla enemmän. Ensimmäinen päivä voisi olla pintariipaisu, toinen päivä sisältäisi syventäviä asioita: kemikaalit, nostot, korkealla tehtävät työt, säiliötyöt, toimialakohtaiset asiat.
- Koulutuksessa tulisi huomioida käyttäytymistieteellinen näkökulma: yhteistoiminta, kokonaisuuksien hallinta, ennakoiva toiminta. Ei pelkästään opeteta käyttäytymään turvallisesti turvattomassa ympäristössä, vaan tehdään työntekijän ympäristö turvalliseksi. Lisäksi tulee opettaa työntekijöitä huomioimaan omaa ympäristöään ja havaitsemaan turvallisuusriskejä sekä poistamaan niitä.
- Työterveys tulisi integroida koulutukseen: ergonomia, altistuminen, jaksaminen yms. Tällä hetkellä koulutuksessa on liian tapaturmapainotteinen sisältö. Vastuun selkiyttäminen on tarpeen myös koulutuksessa; vastuu oltava muualla kuin työntekijällä itsellään.
- Kunnollisen opetuspaketin tekeminen, aineiston uusiminen vuosittain.
- 90 % tapaturmista on käyttäytymistä ja asennetta ja 10 % nippelijuttuja ja olosuhteita. Näkyykö tämä nykyisessä koulutuksessa? Ei. Tämän kehityksen taustalla on, että on osallistutettu ihmisiä. Yrityksessä on aika paljon käytetty aikaa siihen, että kerrotaan ihmisille, mitkä ovat ne seuraukset, jos jotain menee pieleen (työntekijälle, hänen perheelle, työyhteisölle) tapausesimerkkien valossa. Koulutuksessa pitäisi pystyä vaikuttamaan asenteeseen. Se, mitä suojavälineitä pitää käyttää, voidaan toteuttaa työkohteessa ja antaa ne konkreettisesti työntekijälle siellä. Koulutusta pitäisi muuttaa niin, että asenne muuttuisi siten, että kun yrityksestä annetaan suojaväline, niin sitä on käytettävä. "Suojalasit on minua varten tehty, jotta minä pystyn tekemään työni turvallisesti."
- Työturvallisuuskortin tämän hetkinen sisältö on ihan läpilukulista, joka ei ole hyvä asia eikä tunnu palvelevan tällaisenaan ketään. Sen käymällä voi saada työturvallisuuskoulutuksesta perusteet. Yhdessä päivässä luetaan läpi kaikki asiat, pidetään koe, jossa on typeä, merkityksettömiä ja tulkinnanvaraisia kysymyksiä ja sitten se on siinä.
- Työntekijän oman huolehtimisvelvollisuuden korostamista pitäisi lisätä koulutuksen sisältöön. Ei tunnu kohtuulliselta, että työnantaja rangaistaan itsenäisen työntekijän lainminlyönnistä tapauksissa, joissa työntekijä ei ole käyttänyt kypärää ja sen vuoksi loukkaantuu työssään. Tämän asian korostaminen on lisätty omaan turvallisuuskoulutukseen. Myös työmaan yhteistoimintaa on korostettu. Vastuukysymyksiä voisi käsitellä enemmän ja monipuolisemmin koulutuksessa.

Koulutuksen kesto

- EA1-koulutus voimassa 3 vuotta, trukkiporttikoulutus kestää 2 pv. Miten työturvallisuuskortti voi olla uskottava jos koulutus kestää 1 (1/2) pv ja se on voimassa 5 vuotta? Minivaatimus koulutukselle vähintään päivä, mielellään kaksi, voimassaoloaika 3 vuotta. Peruskoulutus tulisi olla osana ammatillista koulutusta.
- Yhden päivän aikana on kiire eikä ihmisiä päästä osallistamaan. Kuinka paljon viestistä menee perille?
- Yhden päivän koulutus Suomessa ei ole riittävä. Tulisi selvittää, millainen koulutustaso vaatimus on muissa maissa ja kuinka kauan koulutus siellä kestää. Vastaava toimintamalli voidaan tuoda myös Suomeen.
- Koulutusten yrityskohtaiset kustannukset otettava huomioon suunnittelussa, työaika mak-saa. Koulutuksen tulisi silti olla kaksipäiväinen, jotta varmistetaan riittävä laajuus. Koulutussisältöjen modulointi voisi myös olla tarpeen, erikseen sähköturvallisuusosa, ensiapukoulutus jne. Tieto toiminnasta yhteisellä työpaikalla ja asenne turvallisuuteen liit-tyen on tärkeintä. Saavutetaanko se yhden päivän koulutuksella?
- Eihän yhden päivän koulutus asenteita muuta, mutta onhan se jonkinlainen alku sille, että ihmiset rupeaisivat enemmän ajattelemaan turvallisuusasioita. Ei koulutus huono ole, mutta ei se kovin pitkälle riitä. Koulutusta pitäisi huomattavasti lisätä etenkin rakennus-alalla, lähtien opiskeluaajoista. Matkalla ammattikoulusta diplomi-insinööriksi ei välillä tapahdu minkään tason työturvallisuuskoulutusta. Tässä yrityksessä ei enää ajatella vain työasioita, vaan ajatellaan 24-tuntia vuorokaudessa. Työnantajalle on melkein yks ja sa-ma missä ihminen vahingoittuu, jos hän ei pääse töihin. Nyt on tulossa turvallisuusopas joka jaetaan koko henkilökunnalle, eli ajatus tästä kokonaisturvallisuudesta.
- Koulutus on yksi päivä 5 vuodessa. Tavoitteena voisi olla 1-2 päivää vuodessa. Tähän asiaan voisi olla suositus. Rakennustyömaa on supervaarallinen paikka, ellei ole pätevä, niin tuskin sieltä ihan ilman naarmuja selviää.
- Kouluttajat vetävät koulutuksen läpi päivässä ja se on siinä. Koulutusta pitäisi laajentaa, ehkä pilkkoa eri osiin, sillä kaksi vuorokautta voi olla aika mahdollisuus sitoa eri työn-tekijöitä koulutukseen.
- Yhden päivän koulutus on riittävä, ja järjestelmän on oltava ketterä. Koulutuksen laatu on kuitenkin määrää tärkeämpi tekijä.
- Osaaminen koulutusten jälkeen on ollut hyvää. Tapaturmamääriä on onnistuttu vähentä-mään jo tämän yhden päivän koulutuksenkin ansiosta. Esimieskoulutus voisi olla kaksi-päiväinenkin. Työntekijöille on yksi päivä riittävä.

Koulutuksen toteutus ja räätälöinti

- Tämänhetkinen työturvallisuuskortin sisältö (riskinarviointi, työturvallisuuden huomioin-nin tärkeys) tuntuu ihan hyvältä. Sisältöä joutuu usein modifioimaan, kun muistaa, että lait eivät ole ihan identtisiä joka paikassa.
- Vaikka kaikki nykyisen työturvallisuuskortin asiat eivät suoranaisesti kosketa yritystä, siinä pitää silti olla tietyt ydinasiat, joita esiintyy tavallisimmin työmaalla. Esimerkiksi yrityksen työntekijät eivät aja traktoria työssään, mutta he työskentelevät niiden lähellä ja siinä on se riski. Koska toimitaan yhteisellä työmaalla, tulee tietää mitä muut tekevät ja ymmärtää ne riskit, mitä muiden työntekijöiden toiminta-alueeseen kuuluu. Sisältö tulee olla sopivan laaja, mutta ei turhan spesifinen.
- Yrityksessämme käytetään työturvallisuuskorttikoulutuksen yhteydessä omia tapaturma-esimerkkejä. Kortin koulutusmateriaalin esimerkit eivät kosketa yritystä kaikilta osin.
- Osallistavampi kouluttamistapa olisi toivottava esim. ryhmätöitä, pöytäkunnittain mietit-täväksi. Moduli 1, tauko ja täydentävä moduli 2 (SCC:n malli). Jos osallistuneissa on

henkilöitä joiden työnantaja ei ole sitoutunut, ei myöskään henkilötasolla muutosta tapahdu.

- Ei liian teoriavoittoista koulutusta, omiin koulutuksiin yrityksessä on lisätty myös ryhmätöitä. Moduulirakenteinen koulutus, työturvallisuus, koneturvallisuus, ympäristöturvallisuus yms. Koulutusta pitäisi siirtää enemmän kentälle todellisiin työolosuhteisiin. Maanantaiaamun koulutus menee usein kuuroille korville.
- Tehdaskohtainen tai paikallinen osuus tulee säilymään. Sellaista yleiskoulutusta ei olekaan, millä voitaisiin kaikki olosuhteet hallita. Vaarat ja käytännöt ovat niin erilaisia. Jo annetun työturvallisuuskorttikoulutuksen jälkeen on parempi valmius ottaa vastaan uutta koulutusta.
- Koulutuksessa tietotekniikka antaa mahdollisuuksia niille, jotka haluavat kehittää koulutusaineistoa. Elävöittää sillä tavalla. Esimerkit ovat kuitenkin sellaisia, jotka kertovat kaikista parhaiten, jos semmoisia pystyisi siihen liittämään.
- Peruskoulutus olisi yleisellä tasolla. Tällä hetkellä koulutus on liian teknispainotteista. Pitäisi oppia enemmän soveltamaan tietoa erilaisissa tilanteissa, koska tilanteet työpaikoilla muuttuvat. Kaikkia tilanteita ei pystytä opettamaan erikseen, vaan pitäisi oppia malli toimia eri tilanteissa. Yksinkertaisen toimintamallin opittuaan voi soveltaa sitä omaan työhönsä. Ryhmätyömenetelmät ovat hyviä oppimisen kannalta.
- Paikallisperehdytyksissä on edelleen myös yleisiä asioita. Samoja asioita jauhetaan joka paikassa vähän eri muodossa, jolloin vaarana on että ihmiset kyllästyvät.
- Yrityksen oma korttikoulutus on räätälöity, käytetään omia case -esimerkkejä ja käytäntöjä, keskustelua ja ryhmätöitä. Koulutuksessa pitäisi enemmän kiinnittää huomiota työmaalla havainnointiin ja keskusteluun, positiivisessa mielessä kysymällä. Kytkeä normaaliin työn tekemiseen pitää olla. Työmailla on käytössä viikottaiset turvavartit, jalostamalla jopa päivittäin (toolbox-meeting): missä onnistuttiin, missä parannettavaa, mitä erikoista on päivässä.
- Opetusryhmien koko tulee olla pieni, jotta syntyy keskustelua ja kysymyksiä ja tiedon perillemeno voidaan paremmin varmistaa. Ehdotus ryhmäkooksi on 15 hlöä, ei otettaisi koulutukseen 30 ulkomaalaista samalla kertaa. Jos puhutaan omalla äidinkielellä, niin silloin ryhmäkoko voi olla suurempi kuin 15 hlöä.
- Olisi hyvä, jos kouluttajalla olisi enemmän mahdollisuuksia tehdä ryhmätöitä, saada aikaan keskustelua ja enemmän vuorovaikutusta oppijoiden kanssa. Opetusmenetelmiä voisi tarkastella uudestaan.
- Koulutukseen on otettu mallia työpaikalta, jossa työturvallisuuskorttikoulutus kulki aikaisemmin nimellä työsuojelun peruskurssi. Nykyisen työturvallisuuskurssin sisältöön on lisätty paljon laajennettuja asioita, yleensä tapausesimerkkejä, sekä vaihtuvia asiantuntijolta TTL:lta, vakuutuspuolelta ja muista yrityksistä. Koulutusta edeltää ennakkotehtävän tekeminen, jossa työntekijät miettivät oman työnsä kehittämiskohtia ja niihin laadittuja ratkaisuehdotuksia. Ennakkotehtävä myös puretaan koulutuksen aikana. Koulutus kestää kaksi vuorokautta ja sen lopuksi tehdään normaali työturvallisuuskorttikoe. Teoriaa pitäisi viedä käytäntöön, sillä koulutuksen kohteena olevat ihmiset eivät ole kiinnostuneet opiskelusta, vaan heille pitää tuoda asiat konkreettisesti esiin ja herättää heissä jotain ajattelua. Ei koko päivän kalvojen esittelyllä.
- Koulutusaineistoa on täydennetty yritysکوhtaaisilla tiedoilla. Erillistä toimialakohtaista aineistoa ei tarvita, jos jokainen yritys täydentää aineistoa omilla tiedoillaan (ainakin isot yritykset toimivat näin). Työnjohto on osallistunut koulutukseen ja ollut tyytyväistä. Vastuukysymyksiä voisi käydä enemmän läpi työnjohdon kanssa, joten erillinen heille räätälöity valmennus voisi olla tarpeen.

- Tällä hetkellä koulutus ostetaan ulkopuoliselta tarjoajalta. Koulutetaan myös ostoon ja suunnitteluun liittyvää henkilöstöä, koska he liikkuvat työkohteissa (ei ole erikseen vaadittu tilaajan taholta, mutta on itse päätetty kouluttaa). Itse järjestetty koulutus on parempi kuin se, että työntekijät kävisivät koulutuksen tilaajan järjestämänä. Koulutuksen uudistamisessa voisi ottaa enemmän aktiivista työskentelyä, ryhmätyöskentelyä tms. Tällä hetkellä koulutus rakenne ei sitä salli. Yrityskohtaista asiaa voisi liittää koulutukseen, jolloin voidaan huomioida toimialakohtaisia asioita. Esimerkit tulee olla toimialakohtaisia, siksi kouluttajatahona tulisi olla alan asiantuntijalaitos. Koulutukseen voisi sisällyttää jotain käytännön harjoittelua, esim. riskien arviointia Elmerin tapaan tai suojainten käyttökoulutuksia.

Toimialakohtaisuus

- Yleisesti on tehtävä selväksi että kortti on tarkoitettu teollisuuteen. Palvelu ym. muut alat eivät sellaisenaan sovellu. Selkeä rajaus.
- Koulutus olisi muokattava moduulipohjaiseksi sisältöjen perusteella. Antaa mahdollisuuden erikoistua eri toimialan riskeihin.
- Joka ala haluaisi saada oman kortin, vaikka tämänhetkisessä kortissa tuntuu olevan kaikille sopivaa materiaalia. Jokainen ala saisi kehittää oman pakettinsa, jota he voisivat käyttää omassa koulutuksessaan. TAI toimialakohtaisia opetuspaketteja voi tehdä. Vaihtoehtoisia koulutusalueita voisi olla osana pakettia. Sopiva räätälöinti tehtäisiin kunkin koulutuksen sisällä.
- Ongelmana on, että kortti on yleistasoinen. Eri tahoilta on tullut pyyntöjä soveltaa eri alojen tarpeita vastaavaksi toimialoittain. Tällöin on varmistettava, että esim. kaupan alalla suoritettulla kortilla ei voi työskennellä raskaassa teollisuudessa. Toimialakohtaiset tarpeet selvitettävä Työturvallisuuskeskuksen toimesta. Tämä sopii hyvin heille, koska keskus toimii jo muutenkin toimialakohtaisesti. Esimerkiksi yksi yhteinen yleisluontoinen koulutuspäivä ja lisäksi toimialakohtainen lisäpäivä tai kansainväliseen toimintaan liittyvä päivä.
- Toimistotyöntekijöille voisi olla oma kortti, joka sisältäisi tietoa ergonomista ja työhyvinvoinnista. Nykyisessä muodossaan se ei toimi toimistotyöntekijöillä. Meillä on kokeiltu modifioitua koulutusta toimistohenkilökunnan kanssa, jolloin he itse ovat liittäneet siihen em. asioita mukaan (yht. 1,5 tuntia). Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tehty, mm. psykologi on puhunut työhyvinvointiasioista ja fysioterapeutti on käynyt puhumassa ergonomiasta ja työpaikkaselvityksistä. Työntekijöiden palaute on ollut tästä erittäin hyvää.
- Korttiin olisi hyvä saada lisää alakohtaisuutta. Esim. paperiteollisuudessa on kemikaalit korostuneita mutta kemikaalikuljetuksessa ei ole työturvallisuutta edellytetty.
- Nykyisessä muodossa koulutuksen aineisto on rakennus alaa ajatellen terminologian osalta täysin solmussa. Suorastaan käyttökelvotonta, joka sotkee koko systeemin, jos sitä käyttää. Esim. tilaaja ja toimittaja -termit vastuiden yhteydessä ovat sellaisia, joita ei käytetä rakennusalalla. Siellä on tilaajalla sellaiset vastuut, jotka rakennusalalla on päätoteuttajalla, joka puolestaan aiheuttaa koulutuksessa paljon hämminkiä. Rakennusalalle ollaan tekemässä omaa koulutusaineistoa (on jo koekäytössä) Työturvallisuuskeskuksen toimesta. Rakennusliikkeenä toivoisi, että siinä olisi rakentamiseen liittyviä asioita ihan suoraan enemmän.
- Korttikoulutuksessa pitäisi huomioida paremmin, millaista on tehtailla ja millaista on rakennustyömailla, jotka ovat täysin eri ympäristöjä. Laki on sama ja tietyt turvallisuustoimenpiteet ovat samat esim. tehtaassa koneen ympärillä tulee olla verkko/kaide, rakennuksella tulee olla kaiteet eri paikoissa eli yhteneväisyyksiä on.

- Koulutuksen tulisi olla enemmän alakohtaista ja soveltavaa. Kaikille yhteinen koulutusmalli ja materiaali eivät vastaa tarpeita. Laajamittaisempi koulutus ei ole käytännössä mahdollista.

Koulutuksen tasot ja moduuliajattelu

- Tarve syventää työnjohdon ja esimiesten koulutusta. Työnjohdolle saattaisi olla oma moduuli tarpeen, voisi mennä vähän pidemmälle. Yrityksessä työnjohdon osalta pyritään siihen, että mahdollisimman monella olisi työsuojelun peruskurssi käyty.
- Työnjohdolle voisi olla oma kortti, jossa vastuut tähdentyvät kaksipäiväisessä koulutuksessa (kuten SCC:ssä). Mitä korkeampi asema on, sen tiukemmat vaatimukset tulisi tässä olla.
- Koulutusta voitaisiin jakaa kiinteän toimipaikan koulutukseen ja väliaikaisen, yhteisen työmaan koulutukseen. Erottaisi prosessissa tapahtuvan työskentelyn työmaasta, jossa on kiinteät työvälineet ja laitteet, jotka eivät muutu.
- Nykyinen suomalainen kortti on perusrakenteeltaan hyvä. SCC:n mallissa hyvää että työnjohdolle on oma koulutus, tämä olisi toivottava ominaisuus suomalaisessakin mallissa.
- Pelkästään työntekijöitä kouluttamalla asia ei tule kuntoon. On koulutettava myös johtoa ja esimiehiä ja laitettava koko turvallisuustoiminta kuntoon. Kortissa tulisi olla useita tasoja, jolloin uusi koulutus rakentuu edellisen varaan (perus, jatko jne). Tasovaatimus tulee liittyä työtehtävään.
- Työntekijöille ja esimiehille olisi hyvä olla omat korttikoulutusosiot, sillä vastuut on niin erilaiset: esimiehille viikko ja muille kaksi päivää.

Verkkokoulutus

- Asian arvostus ei nouse, jos kortin voi suorittaa netissä rasti ruutuun -menetelmällä.
- Saisiko kertauksesta sähköistä tenttiä tai muuta, jossa olisi vain läpikäynti ja muistutus, jonka voisi kuitata tavallaan kortin uudistamiseksi. Jos uusinnan voisi tehdä verkossa, niin siihen voisi sitten lisätä paikallisia esimerkkejä.
- Työturvallisuuskorttien suorittaminen verkossa nykyistä yleisemmin ei juuri nyt ole mahdollista. Vaatisi Työturvallisuuskeskuksen sisällä oman resurssoinnin. Korttiin kuuluvan lisäkoulutuspaketin voisi kokeilla laittaa verkko-opinnoiksi esim. isoille yrityksille. Kilpilahdella kulkulupa perustuu tällaisen lisäkoulutuspaketin suorittamiseen eli kulkulupa työmaalle tulee vasta tämän jälkeen. Isot yritykset ovat halunneet 4 tunnin koulutuksia, jotta ne voisi saada mahdollisimman monien käyttöön.
- Verkkokoulutus voisi olla hyvä koulutusmuoto, mutta eihän kaikilla työntekijöillä ole tietokoneita.

Kouluttajat

- Kouluttajille tarkempi seula, kouluttajakoulutukseen panostaminen on tärkeää. "Leipäkouluttajilla" ei kokemusta yhteisistä työpaikoista, kouluttajat pitäisi viedä päiväksi työmaalle tutustumaan.
- Kouluttajakriteerit saatava paljon tiukemmiksi, tuhat "lumekouluttajaa" vesittää koko systeemin. Kouluttajille pitää olla jonkinlainen täydennyskoulutusseminaari 2-4 krt vuodessa, osallistumisvelvoite vähintään 1 per vuosi jotta voi säilyttää kouluttajaoikeudet.
- Periodina 5 vuotta kouluttajaoikeuksille on liian pitkä, tietojen päivitys vähintään kerran vuodessa. Pääsyvaatimukset oltava täytetty ennen kuin tullaan kouluttajakoulutukseen, esim. työsuojelun peruskoulutuksen osalta.

- Kurssinjohtajia kotimaassakin pitäisi karsia rajusti. Ehkä nykyisistä kurssinjohtajista puotaisi 50 % pois. Nykyisin tämänkin valvonta on leväperäistä.

Koulutuksen päivitys

- Yrityksessä on epävarmuutta mitä pitää tehdä, kun nykyinen työturvallisuuskortti menee vanhaksi muutaman vuoden päästä sen oltua voimassa 5 vuotta. Ei olisi huono asia, vaikka kävisi koko työturvallisuuskorttikoulutuksen läpi uudestaan 5 vuoden päästä verestäkseen asioita.
- Erilaisten korttijärjestelmien integrointi, kolmen vuoden välein tarvittavien osioiden läpikäynti.
- Turvallisuuskoulutusta tultava riittävän usein, viisi vuotta on liian pitkä aika voimassaololle. Kaksi vuotta on sopiva kertausväli.
- Paljon keskustelua on käyty eri työntekijöiden kanssa ja rivi-ihmisetkin ovat antaneet asiasta palautetta. Henkilöt joilla on aikaisempaa koulutusta suoritettuna (esim. työsuojelun peruskurssit, turvallisuusjohtamiskoulutukset ja työturvallisuuskorttikurssi) kokevat uusimmat ja päivitykset turhauttavana. Heillä on vankka tietämys, monella huomattavastikin vankempi kuin pelkkä työturvallisuuskorttikurssi.
- Kertausta moititaan, onko se tarpeellista. "Turhaan he lähtevät istumaan. Näitä asioita on niin paljon vavvottu, kertaus pitäisi pysytä joustavammin, kevyemmin jotenkin hoitamaan."
- Jos henkilön on ollut tällaisissa koulutuksissa mukana, niin kertaus rupeaa turhauttamaan ja monet asiat tuntuvat päällekkäisiltä. Talon sisällä perehtyneisyyttä turvallisuusasioihin pystytään kontrolloimaan ja valvomaan. Työnantajalla on rekisteri, johon kaikki sisäiset ja ulkoiset koulutukset rekisteröidään henkilökortille.

Kortin tiedot

- Henkilökortin taakse koulutustiedot
- Kortin omistajalle jonkinlainen CV
- Henkilökohtainen passi, johon tulisi leimat tai muu tieto koko koulutus- ja työhistoriasta liittyen näihin työtehtäviin. Näkisi esim. että onko ollut vastaavassa työtehtävässä jossain muualla. Lisäksi tieto kurssin kestosta, montako päivää ollut koulutuksessa. Passiin voisi liittää tiedot myös erikois- tai lisäkoulutuksesta.
- Kortin ulkomuoto on tuttu, samanmoinen kuin tulityökortti. (Satunnaisia vertauksia S-ryhmän korttiin on kuulunut.) Pitäisikö siinä kortissa lukea jotain englanniksi? Ei varmasti ole mitään haittaa ja olisi ehkä syytä lukea muullakin kielillä jotain.

Muita näkökohtia

- Ongelma on, että eri maiden ja tehtaiden väliset systeemit ovat niin erilaisia. Miten yhden kortin saa toimivaksi joka paikassa voi olla iso ongelma, on niin paljon tehdaskohtaisia sovellutuksia. Esim. kemikaalimerkinnät eri maissa on erilaisia (kansallisia standardeja). Varoitusmerkkien yhtenäistäminen helpottaisi. Erilaiset varotukset, jotka on laadittu eri kielillä, voisi korvata signaalilla, varoitusmerkillä tai piirroskuvalla (tupakointi, räjähdysvaara, tartuntariski, litistymisriski, putoamisvaara), joka ei ole riippuvainen äidinkielestä.
- Tilaajan pitää myös valvoa että tehdään siten kuin on sovittu, tässä on suuria puutteita. Vastuista joutuu puhumaan koko ajan.
- SCC:ssä on firmatason arviointi, kuten Suomessa on käytössä Kilpilahdella. Siellä punnitaan jo tarjousten yhteydessä taso suhteessa vaatimuksiin. Homma toimii hyvin, joka on aiheuttanut myös sen, että henkilöstön irtisanomisiakin on tullut.

- Jollain toimialoilla liikkuu isot rahat ja turvallisuuskäytännöt ovat tiukat ja hyvät. Tällöin alihankkija toimii siten, kuin tilaaja sanoo. Jos käsketään vaihtaa siniset letkut, ne vaihdetaan sinisiksi.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Turvallisuuskorttikäytäntöä pidetään yleisesti edistysaskeleena työturvallisuuden kannalta. Toisaalta nykyiseen koulutuskäytäntöön kohdistetaan myös monenlaista kritiikkiä. Pelätään, että siitä on tullut itsetarkoituksellinen rutiini. Haastateltavilta tuli monia ehdotuksia korttikoulutuksen opetuksellisen tason parantamiseksi. Tässä keskeisiä esimerkkejä:

- Pitäisi oppia enemmän soveltamaan tietoa erilaisissa tilanteissa, koska tilanteet työpaikoilla muuttuvat. Kaikkia tilanteita ei pystytä opettamaan erikseen, vaan pitäisi oppia malli toimia eri tilanteissa. Yksinkertaisen toimintamallin opittuaan voi soveltaa sitä omaan työhönsä.
- Olisi hyvä, jos kouluttajalla olisi enemmän mahdollisuuksia tehdä ryhmätöitä, saada aikaan keskustelua ja enemmän vuorovaikutusta oppijoiden kanssa. Opetusmenetelmiä voisi tarkastella uudestaan.
- Teoriaa pitäisi viedä käytäntöön, sillä koulutuksen kohteena olevat ihmiset eivät ole kiinnostuneet opiskelusta, vaan heille pitää tuoda asiat konkreettisesti esiin ja herättää heissä jotain ajattelua. Ei koko päivän kalvojen esittelyllä.

Yleisesti toivotaan alakohtaisempaa koulutusta. Ratkaisuksi esitetään alakohtaisia kursseja tai moduuliratkaisua tyyliin yksi yhteinen yleisluontoinen koulutuspäivä ja lisäksi toimialakohtainen lisäpäivä tai kansainväliseen toimintaan liittyvä päivä. Monet eivät usko, että yhden koulutuspäivän aikana kaikki koulutukset tavoitteet voitaisiin saavuttaa. Työnjohdolle toivotaan omaa laajempaa koulutusmoduulia kansainvälisiin esimerkkeihin vedoten.

Kansainvälisestä kortista haastateltavilla oli hieman vähemmän mielipiteitä ja ne hajaantuivat vielä moneen suuntaan. Johtopäätöksenä voisi kuitenkin olla se, että tulisi saada aikaan suomalaisen kortin kelpaavuus aluksi tärkeimmissä Euroopan maissa vaikkapa sopimalla kahdenkeskisesti vastaavuudesta laajimmin käytettyjen ulkomaisten korttijärjestelmien kanssa. Tämä edellyttää suomalaiselta kortilta luotettavaa laadunvarmistusjärjestelmää. Ulkomaisia työntekijöitä vastaanottavat yritykset tarvitsevat käyttöönsä tietopankin, josta saa tietoa käytössä olevista korttijärjestelmistä ja niiden sisältöjen vastaavuudesta.