



Työturvallisuus-  
keskus

# ELOKUVA- JA TV-TUOTANTOALAN TYÖSUOJELUOPAS



# SISÄLTÖ

<b>JOHDANTO</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>ELOKUVA- JA TV-TUOTANTOALAN ERITYISPIIRTEITÄ</b> . . . . .	<b>4</b>
Työympäristö . . . . .	6
Työkulttuuri . . . . .	6
Työn projektimaisuus . . . . .	7
Työaika . . . . .	8
Stressin hallinta . . . . .	9
<b>TURVALLINEN JA TERVEELLINEN</b>	
<b>YHTEINEN TYÖPAIKKA</b> . . . . .	<b>10</b>
Työsuojeluun liittyvät keskeiset käsitteet ja lainsäädäntö . . . . .	10
Vastuut ja esimiestyö . . . . .	13
Työskentely yhteisellä työpaikalla . . . . .	16
Terveys- ja turvallisuusriskien hallinta . . . . .	19
Perehdyttämisen periaatteet . . . . .	23
<b>TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA JA TYÖTERVEYSHUOLTO</b> . . . . .	<b>24</b>
Toiminnan organisointi, työsuojeluhenkilöstön tehtävät . . . . .	24
Yhteistoiminta-asiat ja niiden käsittely . . . . .	26
Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta . . . . .	27
<b>TURVALLINEN, TERVEELLINEN TYÖ JA TYÖYMPÄRISTÖ, TYÖHYVINVOINTI.</b> . . . .	<b>31</b>
Tapaturmien torjunta, ilmoituskäytännöt ja tutkinta . . . . .	32
Liikkumisturvallisuus . . . . .	33
Henkilönsuojaimet . . . . .	37
Koneet, laitteet ja työvälineet . . . . .	38
Valo ja ääni . . . . .	39
Sisäilmasto . . . . .	41
Kemikaaliturvallisuus . . . . .	45
Sähkö- ja paloturvallisuus sekä erikoistehosteet . . . . .	46
Onnettomuuden vaaran torjunta ja pelastautuminen . . . . .	51
Ergonomia ja fyysinen kuormittuminen . . . . .	52
Työaika ja palautuminen . . . . .	58
Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo . . . . .	61

<b>HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ PSYKOSOSIAALISESTI</b>	
<b>KUORMITTAVISSA TILANTEISSA . . . . .</b>	<b>63</b>
Puheeksi ottaminen . . . . .	63
Stressi ja työuupumus . . . . .	63
Hyvä työkäyttäytyminen ja työyhteisötaidot . . . . .	65
Työyhteisön ristiriidat . . . . .	67
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu . . . . .	68
Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä . . . . .	71
Syrjintä. . . . .	72
Sosiaalisen median työsuojelunäkökulma . . . . .	72
Työväkivallan hallinta . . . . .	74
<b>TOIMIJAT, LÄHTEET JA LISÄTIETOA . . . . .</b>	<b>75</b>

# JOHDANTO

Tämän oppaan tarkoituksena on edistää terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia elokuva- ja TV-tuotantoalalla. Opas on tarkoitettu alan työnantajille, työsuojelutehtävissä toimiville, työntekijöille, asiantuntijoille ja muille alan toimijoille.

Tavoitteena on, että tuotanto mahdollistaa henkilöstölleen, alihankkijoilleen, avustajilleen ja vapaaehtoisille terveellisen, turvallisen ja viihtyisän työympäristön sekä oikeudenmukaisen, johdonmukaisen, tasapuolisen ja avoimen työ- ja johtamiskulttuurin. Jokaisella on oikeus tulla asiallisesti kohdelluksi työroolistaan, asemastaan tai henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta. Jokainen ansaitsee tulla päivittäin työpaikalle, jossa on hyvä olla.

Työsuojelun ja henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpidon ja kehittämisen perustana ovat lainsäädäntö ja työehtosopimukset. Käytännön työtilanteiden turvallisuusnäkökohdat perustuvat säädösten ohella tutkimuksiin, suosituksiin ja asiantuntijoiden käytännön kokemuksiin.

Työturvallisuusnormien, työympäristötekijöiden ja riskien hallinta ovat perusta turvalliselle, sujuvalle työlle. Työturvallisuusosaaminen on osa ammattitaitoa ja työhyvinvointia. Parantamalla työympäristöä ja työoloja ehkäistään haitallista kuormittumista, työperäisiä sairauksia ja työtaturmia sekä niiden aiheuttamia kustannuksia.

Turvallisen työn perusedellytys on, että kaikki osapuolet käyttävät turvallisia työmenetelmiä ja noudattavat hyvän työkäytännön periaatteita. Työhyvinvointi käsitteenä on yleistynyt työsuojelun rinnalla. Työterveys ja työturvallisuus ovat työhyvinvoinnin perusta.

Oppaan ensimmäisessä luvussa käsitellään elokuva- ja TV-tuotantoalan erityispiirteet kokonaisuutena. Se toimii johdantona jatko-osioihin, joissa käsitellään työsuojeluun liittyvät asiat yksityiskohtaisemmin.



# ELOKUVA- JA TV-TUOTANTOALAN ERITYISPIIRTEITÄ

Elokuva- ja TV-tuotannoissa työskentelee usean ammattiryhmän edustajia. Työssä tuotetaan esimerkiksi lyhytelokuvia, pitkiä elokuvia, mainoselokuvia, asiaohjelmia, dokumentteja, fiktiota ja draamaa. Elin-kaareen liittyvä toiminta voidaan jakaa elokuvien, videoiden ja televisio-ohjelmien

**suunnitteluun, tuotantoon, jälkituotantoon ja levitykseen.** Mukaan lasketaan myös äänistudiot, äänitteiden ja musiikin tuottaminen. Työympäristö on hyvin monimuotoinen ja vaihtelee työhuoneesta studioon ja erilaisille kuvauspaikoille. Esimerkkejä elokuva- ja TV-tuotantoalan ammattinimikkeistä:

Vastaava tuottaja

Tuottaja

Käsikirjoittaja

Casting

Linjatuottaja

Tuotantopäällikkö

Tuotantotalous

Tuotantokoordinaattori

Tuotantoassistentti

Runner

Ohjaaja

1. apulaisohjaaja

2. apulaisohjaaja

3. apulaisohjaaja

Kuvaussihteeri

Kuvaaja

1. kamera-assistentti

2. kamera-assistentti

Videoassistentti

Still-kuvaaja

DIT

Lokaatioleikkaaja

Valaisija

Best boy

Valomies

Key Grip

Grip

Äänittäjä

1. Puomittaja

2. Puomittaja

Lavastaja

Puvustaja

Puvustusassistentti

Art Director

Apulaislavastaja

Lavasterakentaja

Rekvisitööri

Kuvauspaikkarekvisitööri

Lavastusassistentti

Pukusuunnittelija

Maskeeraaja

Apulaismaskeeraaja

Kampaaja

Järjestäjä

Apulaisjärjestäjä

Location Scout

Catering-vastaava

Music supervisor

Näyttelijä

Stuntti

Avustaja

Stunt-koordinaattori

Erikoistehostekoordinaattori

Jälkituotantokoordinaattori

Leikkaaja

VFX-artisti

Dialogileikkaaja

Äänisuunnittelija

Äänileikkaaja

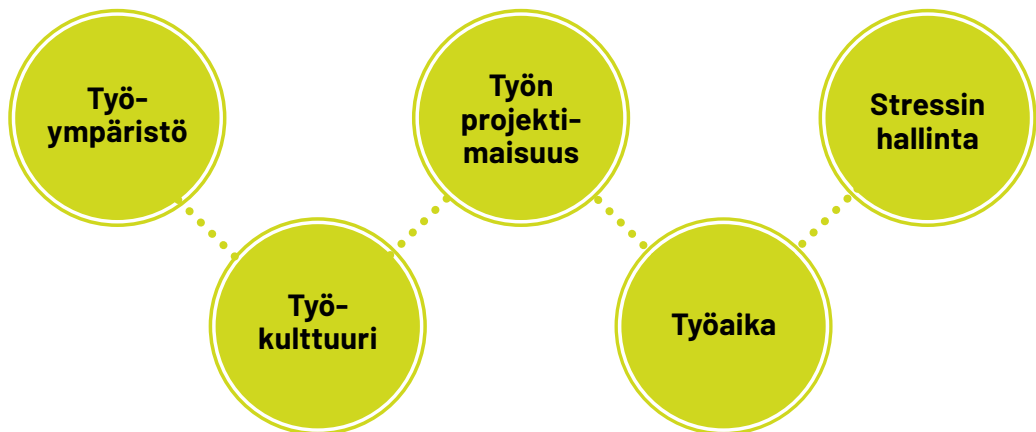
Foley-artisti

Alalla työskennellään usein taiteellisuutta ja luovuutta arvostavassa ympäristössä. Luovalla alalla työ on usein vaihtelevaa ja innostavaa työtä. Vaihtuva toimintaympäristö vaatii työntekijältä kykyä hallita erilaisia tilanteita ja tunnistaa työympäristön vaaroja sekä hyvinvointinsa tilaa myös itsenäisesti.

Esimiehen, tuottajan ja ohjaajan roolissa korostuvat yhteisen työpaikan vastuukysymykset, työympäristön turvallisuusriskien ennakointi, psykologisesti turvallisen ilmapiirin synnyttäminen ja ylläpitäminen, innostuksen luominen, kannustus, palaute sekä työssä suoriutumisen tuki. Terveellisen, turvallisen työn ja työympäristön mahdol-

listaminen ja kuormittumisen, työajan sekä -ilmapiirin seuranta ovat lainsäädäntöön pohjautuvia työnantajaa koskevia velvoitteita. Häiriöihin, häirintään, poikkeamiin ja vaaroihin on puututtava. Tasapuolisuutta on vaalittava ja yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa edistettävä aktiivisesti.

Työhyvinvoinnin edistäminen elokuva- ja TV-tuotantoalalla edellyttää, että työnantajat, työntekijät ja muut alan toimijat ymmärtävät alan erityispiirteitä, jotka liittyvät työympäristöön, työkuulttuuriin, työn projektimaiseen luonteeseen, työaikoihin sekä stressin hallintaan.



## ● Työympäristö

Elokuva- ja TV-tuotannossa työhön sisältyy työskentelyä hyvin erilaisissa paikoissa sisätiloissa ja ulkona. Työnantajan omat tilat on suunniteltu siten, että niissä työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvät näkökohdat on otettu huomioon. Monet tilat, joissa produktioita toteutetaan, eivät ole suunniteltu työympäristöksi. Asiantuntevan riskienarvioinnin, ennakkosuunnittelun ja perehdytyksen ohella on tärkeää, että kaikilla osallisilla on kykyä tehdä havaintoja ja arvioida työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä tarvittaessa tehdä ehdotuksia turvallisuuden parantamiseksi.

Esimerkkejä riskeistä, joihin tulee varautua elokuva- ja tv-tuotannossa, ovat tapaturma-vaarat, rakenteiden sortuminen, säätilan aiheuttamat riskit, kuten liukas keli, kova tuuli ja pyrotekniikan aiheuttamat riskit.

Tyypillisimpiä työtapaturmatyyppisiä ovat liikkumisen yhteydessä sattuvat liukastumiset, kaatumiset ja kompastumiset aiheuttajana esimerkiksi kulkureittien epätasaiset tai liukkaat alustat sekä niillä olevat kaapelit ja johdot. Myös äkillinen fyysinen kuormittuminen raskaassa nostotilanteessa on melko yleinen tilanne työtapaturman taustalla. Tapaturmantorjuntaan samoin kuin ergonomisiin työasentoihin on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Elokuva- ja tv-tuotannossa voi olla tilanteita, joissa vaaraa ei kaikista toimenpiteistä huolimatta kyetä vähentämään siedettävälle tasolle. Tällöin työ määritellään ns. erityistä vaaraa aiheuttavaksi työksi (Työturvallisuuslaki 11 §). Tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä, ja tällöin tulee noudattaa työlle määriteltyjä tarkkoja turvaohjeita. Tällaisia töitä tekevät tyypillisesti sijaisnäyttelijät eli stuntit. Stunt-kohtauksia voivat olla esimer-

kiksi putoamiset, ihmisen syttyminen palaamaan, rajut tappelut, lasin läpi syöksyminen, kaahaukset autolla, kaatuminen pyörällä eli kaikki sellainen, missä näyttelijän turvallisuus olisi vaarassa tai tämä ei muuten pystyisi kohtausta tekemään joko yhtä turvallisesti tai yhtä näyttävästi.

Elokuva- ja tv-tuotannossa käytetään vapaaehtoistyöntekijöitä ja työsuhteessa olevia avustajina. Vapaaehtoistyöstä on säädetty työturvallisuuslain (738/2002) 55 §:ssä.

## ● Työkulttuuri

Työ- ja organisaatiokulttuuri on sosiaalisesti rakentunut konteksti, joka muodostaa perustan yhteisön toiminnalle. Se kuvaa niitä arvoja, jotka luovat jäsenten keskuuteen yhteisesti sovitun käsityksen siitä, mikä on yhteisön tehtävä ja päämäärä sekä miten tulisi käyttäytyä.

Elokuva- ja TV-tuotannoissa työyhteisön rooli ja esimiestyö poikkeavat perinteisen organisaation periaatteista huomattavasti. Eri työnantajien ja itsenäisten ammattiharjoittajien toimiminen samalla työpaikalla synnyttää epävarmuustekijöitä, jotka saattavat liittyä työnantajien erilaiseen kulttuuriin ja toimintatapoihin, tiedonkulun katkoksiin ja vastuiden hämärtymiseen.

Erilaisista persoonallisuuksista, temperamenteista, taustoista ja ammateista lähtöisin olevien ihmisten ei ole aina helppoa rakentaa työssä onnistumista tukevaa, luottamukseen, avoimuuteen ja arvostukseen pohjautuvaa työkulttuuria ainakaan kovin nopeasti. Näin työryhmän jäsenten välille voi syntyä väärinkäsityksiä tai informaatiokatkoksia. On tärkeä luoda kulttuuri, jossa hyväksytään erilaisuutta eikä epäasiallisuutta suvaita missään muodossa. Johto ja esimiehet luovat hyvän työkäyttäytymisen

toimintatavat yhdessä tiimin kanssa ja toimivat itse esimerkkinä.

Monimuotoinen ja -kulttuurinen toimintaympäristö voi olla kuormitustekijä siksi, että työskentely-, ajattelu- ja viestintätavat sekä myös asenteet työssä ovat kulttuurisidonnaisia ja sen vuoksi erilaisia. Tällaisessa toimintaympäristössä työskennellessä saattaa syntyä hyvinkin helposti oletuksia ja väärinkäsityksiä, jotka saattavat johtaa konflikteihin ja heikentää ryhmän jäsenten luottamusta toisiinsa. Usein erimielisyyksien taustalla on epäselvyyksiä työhön liittyvissä asioissa, jolloin esimiehen on tärkeää selkiyttää toimintatapoja, tavoitteita ja työnkuvia.

Suoriutuakseen työssään ja voidakseen hyvin ihmisen on koettava olonsa turvalliseksi. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa sitä, että kenenkään ei tarvitse pelätä työpaikalla tulevaisuuden väheksytyksi, syrjityksi, kiusatuksi, häirityksi tai muutoinkaan huonosti kohdelluksi. Erityisen tärkeää on, ettei tarvitse olla huolissaan seurauksista tilanteesta, jossa rohkenee ottamaan vaikeita asioita puheeksi tai tekee virheen. Luottamusta omaava yhteisö voi olla työssään luovempi ja rohkeampi sekä valmiimpi ennakoimaan ja ratkaisemaan ongelmia. On tärkeää arvioida ja hankkia valmiuksia erilaisuuden kohtaamiseen ja arvostamiseen.

Elokuva- ja TV- alalla kuvataan myös väkivalta-, seksi- ja alastonkohtauksia. Nämä toteutetaan tarkalla koreografialla, ei improvisoiden. Tuotannon erityispiirteet seksin ja väkivallan suhteen on hyvä käydä läpi tuotannon alussa eli antaa ohjeet siitä, miten toimitaan. Ohjeet tulisi toistaa myös ennen tällaisten kohtausten kuvaamista, koska osa kuvausryhmästä on voinut aloittaa työskentelyn myöhemmin. Intiimit kohtaukset tulisi toteuttaa näyttelijöiden yksityisyyttä ja tur-

vallisuutta kunnioittaen. Tällöin tulisi huolehtia siitä, että kuvaustilanteet ovat rauhoitettuja niin, että paikalla ja monitorin kautta tilanteen näkevät vain kohtauksen kannalta välttämättömät työntekijät.

## ● Työn projektimaisuus

Elokuva- ja TV-tuotantoalalla työpaikoista on yleisesti ottaen kova kilpailu. Yritykset rekrytoivat tarpeen mukaan. Työskentely on usein projektiluontoista ja tuotantokohdista, mistä voi seurata työntekijöille myös työttömyyskausia. Yhtä aikaa käynnissä olevien ja peräkkäisten tuotantoprojektien määrä, yhteistyön onnistuminen ja työryhmän pysyvyys vaikuttavat kaikki työntekijän kuormittumiseen ja hyvinvointiin.

Osalla tuotannossa mukana olevilla saattaa olla päällekkäin monia projekteja ja työsuhteita, jolloin suunnittelu, kuvaukset ja editoinnit limittyvät toisiinsa eikä tasoittumisjaksoa välttämättä kyetä hyödyntämään palautumiseen. Jos työntekijät työskentelevät yhtäaikaisesti tai peräkkäin useissa tuotannoissa, ihmissuhteiden määrä ja luottamukseen perustuvien suhteiden rakentaminen saatetaan kokea kuormittavaksi. Jokaisessa projektissa on omat toimintatapansa, kulttuurinsa ja erilaiset tavoitteet, joiden mukaan työntekijän tulee osata toimia. Projektin päättyessä työntekijän on kyettävä irtautumaan sekä tehtävästään että työskentelyyn osallistuneesta ryhmästä ja aloittamaan uusi projekti.

Työntekijöiden työhyvinvoinnille on hyvä arvioida projektien lukumäärän ja niiden sisältämän työmäärän sekä ihmissuhdekuormituksen hallintaa, jos työntekijät tekevät töitä useassa eri tuotantoprojektissa yhtä aikaa tai peräkkäin. Oleellista kuormittumisen hallinnassa on riittävä palautuminen, myös esimiehen.



Projektimaisessa työssä kuormitus syntyy siitä, että

- työntekijät saattavat kuulua useaan työryhmään, joilla jokaisella on vaativat tavoitteet ja erilaiset yhteistyön tavat
- useat samanaikaiset projektit voivat tehdä työstä hyvin pirstaleisen
- työntekijän on uutta projektia aloittaessaan luotava nopeasti luottamukselliset ja työtä edistävät suhteet projektin muihin toimijoihin
- projektin päättyessä työntekijän tulee pystyä irtautumaan sekä tehtävästään että työskentelyyn osallistuneesta ryhmästä
- työsuhteen jatkuvuuteen ja toimeentuloon liittyvä epävarmuutta.

Projektimainen työ asettaa myös esimiestyölle haasteita. Työ on pirstaloitunut useaan projektiin. Tällaisessa tilanteessa esimiehen on vaikea seurata ja havaita työntekijöiden kuormittumista tai tuen tarvetta.

## ● Työaika

Tuotantoprojektityössä työaika rakentuu usein tavanomaisesta yleistyöajasta poikkeavalla tavalla ja alalla käytössä on usein jaksotyöaikamuoto, jossa työpäivien pituudet vaihtelevat erilaisista tuotantoprosessin suunnitteluvaiheissa huomioon otetuista syistä.

Palautumisen riittävyys ja yksityiselämän suojele voi tulla vaikeaksi. Mahdollisten pitkien työpäivien aiheuttaman rasituksen ohella korkea viikkotuntimäärä voi muodostua esteeksi sitoutua esimerkiksi terveyttä edistävään tai palauttavaan harrastukseen. Yksilölliset erot palautumisen suhteen ovat suuria, ja osalle epäsäännöllinen työaika soveltuu hyvin ilman merkittäviä terveyshaittoja. Työaika on hyvä arvioida sekä viikkotuntimäärän että palautumiselle jäävän ajan näkökulmasta. Palautuminen on tärkeää

kaikille, myös niille, jotka kokevat nauttivansa työstään.

Jos työntekijälle ei jää riittävästi aikaa lepoon ja palautumiseen, se aiheuttaa kuormittuneisuuden kokemusta, tyytymättömyyttä ja väsymystä. Pitkään jatkuessaan riittämätön palautuminen on tunnettu terveysriski. Työntekijän voi olla vaikea itse tunnistaa ja arvioida, onko oma palautuminen riittävä, ja siksi on tärkeää opetella havaitsemaan palautumisen tarpeen merkkejä.

Riittämättömän palautumisen ensimmäisiä merkkejä ovat ylikuormittumisen ja ärtymyksen tuntemukset, tarve vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, väsymys ja energian puute. Jos työntekijä kokee palautumisen tarvetta, se tarkoittaa sitä, että hänen hyvinvointinsa on kehittymässä huonoon suuntaan. Tässä vaiheessa on hyvä keskustella, voidaanko työn sisältöön ja työaikaan vaikuttaa siten, että palautumisaika saadaan riittäväksi. Sekä esimiesten että työntekijöiden itsensä on hyvä huomioida, että palautumisen tarve lisääntyy myös ikääntymisen ja tehdyn työmäärän myötä.

Myös itse työssä on palauttavia tekijöitä, joita kutsutaan työn voimavaratekijöiksi. Niistä tärkein on esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuus. Muita voimavaratekijöitä ovat työn vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, työtovereiden tuki ja työn varmuus. Työpaikalla on hyvä keskustella, miten toimintatapoja voidaan kehittää palautumista edistäväksi ja työn vaatimuksien pitämiseksi kohtuullisina.

Palautumisjaksoja on hyvä lisätä työpäivän keskelle siten, että työntekijä voi huolehtia lounas- sekä rentoutumis- tai liikuntataujan pitämisestä. Toistuvasti myöhempään iltaan sijoittuva tai pitkään yöhön jatkuva työpäivä voi haitata uni-valverytmiä ja siten aiheuttaa lisääntyvää terveyshaittaa.

Terveys ja työkyky ovat voimavaroja, joita voi ja kannattaa vaalia. Pitkät työpäivät ja epäsäännölliset työajat ja matkustaminen tekevät säännöllisten ja terveellisten elintapojen ylläpitämisen vaikeammaksi. Niihin onkin tällaisissa töissä hyvä kiinnittää huomiota. Jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä ja hyvinvointiinsa terveellisten elintapojen avulla. Terveelliset elämäntavat ovat **kohtuullinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, päihteettömyys sekä riittävä lepo ja uni.**

## ● Stressin hallinta

Haitallisella stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenevämmäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Stressin kehittymiseen vaikuttavat sekä työn että työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Stressinsietokyky vaihtelee yksilöiden välillä. Kohtuullinen, ajoittainen stressi on mielen ja elimistön hallittavissa. Haastavien tehtävien aiheuttama tilapäinen stressi voi käynnistää piilossa olleiden voimavarojen löytymisen ja johtaa suorituskyvyn paranemiseen. Luova työ edellyttää onnistuakseen usein jonkinasteista stressiä. Vaikka stressinsietokyky vaihtelee yksilöiden välillä, voidaan ajatella, että stressi on positiivista niin kauan, kuin siitä palautuu säännöllisesti.

Kuormittumisessa on oleellista se, onko työntekijällä riittävästi osaamista ja voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin. Ristiriita tai tasapaino kuormitustekijöiden ja niiden hallintaa tavoittelevien voimavarojen välillä voi käynnistää joko positiivisen tai negatiivisen kuormittuneisuuden. Kuormittumiseen vaikuttavat oleellisesti myös esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki ja kannustus. Esimies-alaisuuden samoin kuin ohjaajan ja näyttelijän välisen suhteen toimivuudella

on suuri merkitys kuormituksen hallintaan. Luottamus, psykologinen turvallisuus mahdollistaa vaikeiden asioiden ja ikävien kokemusten käsittelyn, ennen kuin niistä aiheutuu haitallisia terveysvaikutuksia.

Stressin aiheuttamia haitallisia muutoksia voidaan havaita psyykkisissä toiminnoissa, käyttäytymisessä ja elimistön toiminnassa. Tyypillisiä stressireaktioita ovat emotionaaliset reaktiot, kuten pettymyksen tunteet, masentuneisuus, ärtyneisyys, ahdistuneisuus tai rauhattomuus. Vaikutus voi näkyä motivaation muutoksena, väsymyksenä, haluttomuutena, aloitekyvyttömyytenä taikka kognitiivisina muutoksina, kuten keskittymisvaikeuksina, hajamielisyysnä, muistamattomuutena tai ajatussisältöjen kapeutumisenä.

Haitallisen stressin aiheuttama muutos voi kohdistua myös itseluottamukseen ja aiheuttaa vieraantumista. Käyttäytyminen voi muuttua esimerkiksi sosiaalisen aktiivisuuden vähentymisenä, päihteiden käyttönä tai työstä poissaoloina ja velvollisuuksien lykkäämisenä. Tyypillisiä fysiologisia reaktioita ovat verenpaineen muutokset, unettomuus, ruokahaluttomuus, kivut ja säröt tai hormonaaliset muutokset. Pitkittyessään vaikutukset voivat olla psyykkisiä tai fyysisiä sairauksia.

Työuupumus on vakava, pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriö, jonka seurauksesta ihmisen voimavarat ehtyvät. Sille on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumuksella on kielteisiä seurauksia työhyvinvoinnille, työturvallisuudelle ja terveydelle.

*Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä -digijulkaisu*, Työturvallisuuskeskus 2019

# TURVALLINEN JA TERVEELLINEN YHTEINEN TYÖPAIKKA

## Työsuojeluun liittyvät keskeiset käsitteet ja lainsäädäntö

### TYÖSUOJELUTOIMINTA TYÖPAIKALLA

TAVOITTEENA: **Turvalliset ja terveelliset työolot** | **Työkyvyn ylläpito**

#### Turvallisuusjohtaminen | Työsuojelun yhteistoiminta | TYKY-toiminta

- käytössä olevat tilat ja työtilojen verkosto
- tilajärjestelyt
- sisustus-, kalustus- ja varusteratkaisut
- koneet, laitteet, sisäilma, akustiikka, valaistus

- työn johtaminen ja organisointi
- yhteistyö
- viestintä ja vuorovaikutus
- yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä



- työ
- työasennot ja -liikkeet

- teknologiaratkaisut, välineet, erilaiset sovellukset
- alustat ja palvelut toiminnalle, joka tapahtuu useiden käyttöliittymien avulla.

Toimintamalleja ja arviointimenetelmiä:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Työsuojelun toimintaohjelma | <input type="checkbox"/> Sairauspoissaolot              |
| <input type="checkbox"/> Riskien arviointi           | <input type="checkbox"/> Työpaikkaselvitys              |
| <input type="checkbox"/> Toimintaohjeet              | <input type="checkbox"/> Terveystarkastukset            |
| <input type="checkbox"/> Perehdytys                  | <input type="checkbox"/> Työkyvyn arviointi ja seuranta |
| <input type="checkbox"/> Koulutus                    | <input type="checkbox"/> Tietojen antaminen ja ohjaus   |
| <input type="checkbox"/> Työtapaturmatilastot        | <input type="checkbox"/> Ensiapu                        |
| <input type="checkbox"/> Turvallisuushavainnot       |   |

Työsuojelu on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jolla edistetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden työkykyä.

Työsuojelun tavoitteena on kehittää työpaikan olosuhteet sellaisiksi, että kaikki työntekijät voivat suorittaa tehtävänsä *terveellisesti, turvallisesti, tavoitteellisesti ja sujuvasti*. Tavoitteellisuus merkitsee myös työn laatutavoitteiden saavuttamista ja kustannustietoisuutta. Sujuvuuteen sisältyy työn häiriöttömyys ja järkevä ajankäyttö.

Olennaista on aktiivinen työsuojelutyö, jotta voidaan havaita ja tunnistaa työssä tapahtuvia muutoksia ja pyrkiä ehkäisemään mahdollisia fyysisiä ja psykososiaalisia haittoja jo ennen niiden syntymistä.

Työsuojelun periaatteita ovat

- hyvän ja turvallisen työn tekemisen edellytysten luominen joka päivä
- ihmisten ja erilaisuuden arvostaminen
- asiallinen ja ystävällinen työyhteisökäyttäytyminen
- kunnioitus muiden työtä kohtaan ja työrauhan turvaaminen
- oikeudenmukainen, johdonmukainen, tasapuolinen sekä avoin asioiden käsittely
- hyvä johtaminen ja töiden organisointi sekä työkuormituksen optimointi
- toimiva työyhteisöviestintä
- muutosten hallinta ja tunnistaminen
- terveydestä, hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen
- tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä.

*Työturvallisuuslaki (738/2002)* on työsuojelun peruslaki, jota sovelletaan työsuojelun perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Se määrittelee työnantajan

ja työntekijöiden velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet. Laissa käsitellään työpaikoilla esiintyviä mahdollisia haitta- ja vaaratekijöitä sekä niiden torjuntatoimia. Laki velvoittaa työnantajaa opastamaan työntekijöitään riittävästi työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.

Työsuojelun yhteistoiminnan periaatteet on määritelty *Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)*. Työterveyshuollosta ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta on säädetty *Työterveyshuoltolaissa (1383/2001)*. *Pelastuslain (379/2011)* ja *Lain pelastuslain muuttamisesta (1353/2018)* tavoitteena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia. Tavoitteena on myös, että onnettomuuden uhatessa tai tapahduttua ihmiset pelastetaan, tärkeät toiminnot turvataan ja onnettomuuden seurauksia rajoitetaan tehokkaasti niin, että ihmisille, omaisuudelle ja ympäristölle aiheutuvat haitat jäävät mahdollisimman vähäisiksi.

*Tilajavastuulain (1233/2006)* mukaan alihankintaa ja vuokratyö-voimaa käyttävien yritysten tulee selvittää taustatiedot alihankkijoistaan. Tiedot eivät saa olla kolmea kuukautta vanhempia. Tilajavastuulaki koskee työsuhteita ja urakoita, jotka kestävät yli 10 päivää ja ylittävät arvoltaan 9 000 euroa.

Tilajavastuulain tarkoituksena on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista. Lailla pyritään luomaan tilajalle edellytykset varmistaa, että sen sopimuskumppanit täyttävät laakisääteiset veloitteensa. Tämän vuoksi tilajajan on ennen vuokratyö- tai alihankintasopimuksen solmimista hankittava laissa luetellut selvitykset sopimuskumppaneistaan.



Työelämän keskeiset lait sekä niitä täydentävät määräykset tulee pitää työntekijöiden nähtävillä kaikilla työpaikoilla. Työturvallisuuslainsäädännön lisäksi on noudatettava työmarkkinaosapuolten välisiä sopimuksia, työpaikkakohtaisia määräyksiä ja työnantajan ohjeita työturvallisuudesta.

Työpaikalla nähtävillä pidettävät lait; lain nimen perässä on lainkohta, johon nähtävillä pito perustuu:

- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 16 §
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 53 §
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 23 §
- Työaikalaki (605/1996) 41 §
- Työsopimuslaki (55/2001) 13 luku 10 §
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 25 §
- Työturvallisuuslaki (738/2002) 67 §
- Vuosilomalaki (162/2005) 35 §.

Lait löytyvät Internetistä:

*Finlex*

Ajantasainen työsuojelulainsäädäntö [Työsuojeluhallinnon verkkosivuilla](#)

Työturvallisuutta koskevien säädösten noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen viidellä vastuualueella, joiden tehtävänä on

- työsuojeluvalvonta ja neuvonta
- vakavien työtapaturmien tutkinta ja ehkäisy
- ammattitautien ehkäisy
- asiantuntijaviranomaisena toiminta työrikostapausten esitutkinnassa ja oikeuskäsittelyssä
- markkinavalvonta
- tilaajavastuulain valvonta.



## Vastuut ja esimiestyö

Turvallisuusjohtaminen luo työyhteisölle ja jokaiselle yksilölle edellytykset hyvinvointiin ja työssä onnistumiseen. Turvallisuus- ja terveystieteiden ennakointi ja perehdyttäminen ovat turvallisen, terveellisen työn perusta. Ensisijainen vastuu työoloista on työnantajalla, jota työpaikalla edustavat

esimiehet heille määriteltyjen vastuiden mukaisesti. Esimiesten vastuu työturvallisuudesta määräytyy tehtäväkuvan mukaan. Määrätietoinen johtaminen ja sitoutuneet esimiehet varmistavat sen, että työturvallisuus nähdään organisaatiossa strategisena tekijänä.



Hyvään esimiestoimintaan kuuluu myös riittävästä resursseista huolehtiminen, työn suunnittelu, mitoitus ja organisointi sekä työmenetelmien kehittäminen yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Oikeudenmukainen päätöksenteko sekä henkilöstön tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu ovat tärkeitä työpaikan voimavaroja.

Tuotannon turvallisuutta johdetaan samoin kuin muitakin tuotannon osa-alueita. Turvallisuutta arvioidaan, seurataan ja parannetaan jatkuvasti. Riskien hallinta, tehokas viestintä ja selkeät vastuut ovat avainasemassa. Turvallisuusjohtamiseen kuuluu myös yhteistyö viranomaisten, asiantuntijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Johtamisessa otetaan huomioon sekä normaalit olosuhteet että ennakoitavissa olevat poikkeustilanteet.

Tuotannon luonne ja laajuus määrittelevät lupien ja ilmoitusten tekemisen tarpeen. Tuotannon laajuus arvioidaan esimerkiksi työntekijöiden ja mahdollisen yleisömäärän mukaan. On tilanteita, joissa esimerkiksi pelastussuunnitelma tulisi laatia. Myös ympäristön rakenteet, tilat, joissa tuotanto toteutetaan, sekä tuotannon kesto vaikuttavat laajuuteen. Tuotantoyhtiö vastaa yleensä kokonaisturvallisuudesta, vaikka turvallisuuspalveluita olisi ulkoistettu.

### Työturvallisuuden johtaminen käytännössä

- Johto edistää työturvallisuutta organisaation keskeisenä arvona ja viestittää tämän myös työntekijöille.
- Johdolla on tieto organisaation työturvallisuus- ja työterveysriskien riskiprofiilista.
- Johto toimii esimerkkinä ja noudattaa työturvallisuusmääräyksiä kaikissa tilanteissa.
- Eri toimijoiden tehtävät ja vastuut työterveys- ja työturvallisuusriskien ehkäisemisessä ja hallinnassa on selvästi määritelty ja niitä valvotaan.

- Työpaikalla on toimivat järjestelmät työturvallisuuden seurantaan ja arviointiin tuotannon kaikissa vaiheissa.

### ESIMIEHEN TEHTÄVÄT PÄHKINÄNKUORESSA

1. huolellinen suunnittelu sekä vastuiden ja roolien määrittely
2. riskien arviointi ja asiantuntijoiden käyttö
3. työntekijöiden perehdytys
4. turvallisuuden valvonta ja työntekijöiden aktivointi poikkeamista ilmoittamiseen
5. työilmapiirin seuranta ja ongelmiin puuttuminen
6. työajan ja kuormittumisen seuranta sekä yksilöllinen tuki.

Työnantajan ja työntekijöiden välinen rakentava keskustelu luo **turvallisuuskulttuurin**, jossa työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet perustuvat yhteistyöhön, luottamukseen ja yhteiseen ongelmanratkaisuun.

Työsuojeluun liittyvät työnantajaa ja työntekijöitä koskevat vastuut, velvoitteet ja oikeudet määrittää *Työturvallisuuslaki*. Laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Toimenpiteistä päättäessään työnantajan tulee ottaa huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Lisäksi työtilojen ja toimintojen suunnittelussa sekä työssä käytettävien koneiden, laitteiden, työvälineiden ja terveydelle vaarallisten aineiden käyttöönotossa tulee arvioida ja selvittää vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Suunnit-

telijan, joka tekee työnantajan toimeksiantosta suunnitelman, tulee ottaa huomioon suunnitellun kohteen ilmoitetun käyttötarkoituksen edellyttämät työturvallisuuslain säännökset.

Työnantajan vastuulla on

- seurata työympäristön ja työyhteisön tilaa
- varmistaa turvalliset työtavat ja menetelmät
- laatia työsuojelun yhteistoiminnassa toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset
- tunnistaa työn vaarat ja haitat ja arvioida niiden mahdolliset terveys- ja turvallisuusvaikutukset sekä toteuttaa toimenpiteet niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi
- varmistaa, että työntekijällä on riittävä pätevyys työhön, josta saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa
- huolehtia, että työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä tai työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunniteltaessa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia
- antaa opastusta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan vaaran tai haitan välttämiseksi
- antaa opastusta myös häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta
- varmistaa koneiden, laitteiden ja työvälineiden sekä vaarallisten aineiden turvallinen ja oikea käyttö
- hankkii työssä tarvittavat suojavaatetus sekä suoja- ja apuvälineet sekä valvoa niiden käyttöä
- valvoa työn edellyttämää järjestystä ja siisteyttä sekä varovaisuutta ja huolellisuutta
- puuttua epäkohtiin tiedon saatuaan (esimerkiksi turvallisuuspuutteet, haitallinen kuormittuminen, häirintä, kielletyt ja vaaralliset työt, luvattomat työt)
- toimia työntekijöiden edustajien kanssa yhteistoiminnassa työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi
- antaa palaute työntekijöiden turvallisuus-ehdotuksiin ja -ilmoituksiin.

Työntekijän velvollisuuksia on

- noudattaa työturvallisuuslakia sekä annettuja määräyksiä ja turvallisuusohjeita
  - koneet, laitteet ja työvälineet
  - vaaralliset aineet
  - henkilönsuojaimet ja suojalaitteet
- noudattaa työn edellyttämää järjestystä ja siisteyttä
- noudattaa työn edellyttämää varovaisuutta ja huolellisuutta
- huolehtia kykyjensä mukaan omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä
- välttää sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa
- ilmoittaa viipymättä työnantajalle havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle
- poistaa havaitsemansa vaara, jos sen voi tehdä itseään tai muita vaarantamatta
- käyttää työssä tarvittavia henkilönsuojaimia ja varusteita asianmukaisesti
- käyttää asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa
- toimia työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa yhteistoiminnassa työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi työpaikalla.



Työntekijä ei myöskään saa ilman erityistä syytä ja esimiehen lupaa poistaa tai kytkeä pois päältä suojalaitteita, ohje- tai varoitusmerkintöjä.

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä sellaisesta työstä, josta hänelle voi aiheutua välitöntä terveyden tai hengen menettämisen vaaraa.

### **Työskentely yhteisellä työpaikalla**

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai itsenäinen työnsuorittaja. Tällöin työn suorittajien työturvallisuuden hallinta ja toimintojen yhteen sovittaminen on normaalia vaativampaa. Kun työpaikka on yhteinen, siitä seuraa työnantajille ja itsenäisille työn suorittajille omat roolinsa ja työturvallisuusvastuunsa. Yhteisellä työpaikalla esimerkiksi tuotantoprosessin aikana eri työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työ vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen.

Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan ja muiden työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien on keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedot-

tamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistettava, että yhteisellä työpaikalla työskentelevät työntekijät ovat saaneet riittävät tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan turvallisuusohjeista. Lisäksi heille on tiedotettava palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja vastuuhenkilöistä. Myös muiden työnantajien ja työnsuorittajien on tiedotettava niistä haitta- ja vaaratekijöistä, joita heidän työnsä voi aiheuttaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 49 § ja 50 §.)

Yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan vastuulla on

- turvallisuusohjeista tiedottaminen
- toimintojen yhteensovittaminen
- liikenteen ja liikkumisen järjestäminen alueella
- järjestyksestä ja siisteydestä huolehtiminen
- työolosuhteiden yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtiminen
- tiedottaminen.



### **Hyviä käytäntöjä tuotannon turvallisuuden yhteisellä työpaikalla**

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan, esimerkiksi tuotantoyhtiön, edustajat suorittavat vaarojen tunnistamisen ennen tuotannon aloitusta. Arvioinnissa otetaan huomioon ne tekijät, jotka ovat tiedossa käynnistysvaiheessa. Mikäli tiedossa on erityisen vaarallisia ja vaativia työtehtäviä, suoritetaan näistä lisäksi erillinen arviointi. Tuotannolle voidaan nimetä tuotantokoordinaattori, joka toimii asiantuntijana. Arvioinnin jälkeen valitaan työn turvalliset toteuttamistavat. Poikkeavissa ja erityisen haasteellisissa tuotannoissa on suositeltavaa konsultoida myös viranomaisia tai ulkopuolisia asiantuntijoita.

Suunnittelussa noudatetaan ns. jatkuvan suunnittelun periaatetta, jolloin suunnittelu tarkentuu työn etenemisen mukaan. Pää-

tuottaja saa suunnittelua varten tarvitsemansa tiedot eri toimijoilta. Turvallisuuden kannalta keskeistä on, että hankkeeseen syntyy heti alusta alkaen turvallisia työtapoja korostava ilmapiiri.

Kaikkien tuotantoon osallistuvien on tärkeää osallistua vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin koko tuotannon ajan. Pehdyttämisen yhteydessä työntekijöille tulee kertoa, miten turvallisuushavainnoista raportoidaan niin, että kaikki saavat niistä tiedon ja osaavat ottaa vaaratekijät huomioon työssään.

Työntekijät tarvitsevat pehdytystä ns. dynaamiseen eli tehtäväkohtaiseen jatkuvaan riskien arviointiin. Tällä tarkoitetaan jokaisen aktiivisuutta työympäristönsä tarkkailussa, riskien arviointia ja tämän perusteella henkilökohtaisten ratkaisujen tekemistä.

## DYNAAMISEN RISKIEN ARVIOINNIN VAIHEET

1. Arvioi tilanne: Mitä tehtäviä aiotaan suorittaa? Mitä mahdollisia vaaroja niihin voi liittyä?
2. Suunnittele työsi ja tee tarvittavat turvallisuustoimenpiteet. Kysy tarvittaessa neuvoa.
3. Arvioi tilanne uudelleen. Ovatko riskit riittävän hyvin hallinnassa?
4. Suunnittele ja ehdota tarvittaessa lisää turvallisuustoimenpiteitä.
5. Vähennä jäljelle jäävät riskit hyväksyttävälle tasolle esimerkiksi apuvälineillä, tekemällä työ yhdessä toisen henkilön kanssa tai ottamalla käyttöön lisää henkilökohtaisia suojarusteita.
6. Arvioi tilanne vielä uudelleen. Tarvittaessa pyydä apua esimieheltäsi ja suunnittele yhdessä turvallinen työskentelytapa kyseiseen työhön.

**Työsuojeluvaltuutettu**, tai mikäli työsuojeluvaltuutettua ei ole, työpaikalla voidaan harkita tuotantokohtaisen työsuojeluvaltuutetun valintaa, joka

- osallistuu tuotannon aikaiseen riskinarviointiin, suunnittelukokouksiin, palavereihin, tuotantopaikkakatselmuksiin ja -kokouksiin sekä muutos- ja poikkeamatilanteiden ratkaisemiseen
- tekee yhteistyötä ja käy vuoropuhelua tuotannossa toimivien kanssa erilaisista toteutusratkaisuksista ja niihin liittyvistä turvallisuusvaikutuksista
- tarkistaa tuotannon aloituskokouksessa, että työturvallisuusedellytykset ovat kunnossa ja epäselvyydet on ratkaistu
- huolehtii osaltaan kokouksissa, että turvallisuus- ja työilmapiiriasiat ovat mukana suunnitelmissa

- toimii työntekijöiden yhteyshenkilönä työhön liittyvien ongelmien ratkaisemisessa ja toimintaohjeiden laadinnassa.

### Vapaaehtoistyö ja talkootyö

Elokuva- ja tv-tuotannossa käytetään vapaaehtoistyöntekijöitä, talkootyöntekijöitä ja työsuhteessa olevia avustajia. Vapaaehtoistyöstä on säädetty työturvallisuuslain (738/2002) 55 §:ssä:

Milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

Talkootyöllä tarkoitetaan korvauksetta tehtävää työtä, jolle on ominaista tietyn työvaiheen suorittaminen. Talkootyö ei kuulu työturvallisuuslain piiriin. Talkootyössäkin on terveys- ja tapaturmavaaroja. Onnettomuuden sattuessa talkootyön organisoija tai toimeksiantaja voi joutua korvausvastuuseen vahingonkorvauslain perusteella. Talkoissakin suositellaan noudatettavaksi työturvallisuutta kuten vapaaehtoistyössäkin, ja talkoolaiset on syytä vakuuttaa tapaturman varalta.

Kysymyksiä ja vastauksia yhteisestä työpaikasta ja esimerkki tuotantoinfosta Elokuva- ja TV-tuotantoalan toimialasivulla.

## **Terveys- ja turvallisuusriskien hallinta**

Selvittämällä työpaikan vaaratekijät ja arvioimalla riskit varmistetaan turvallinen työympäristö ja terveelliset työolot. Tällöin henkilöstö voi hyvin ja tuotanto sujuu häiriöttä. Koko tuotantoprojektin kattavaa vaarojen selvitystyötä varten voidaan perustaa ohjausryhmä, jonka tehtävänä on käynnistää ja organisoida prosessi sekä tukea sen edistymistä. Henkilöstön motivoimiseen ja tiedottamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Tavoitteena on, että jokainen ymmärtää prosessin tähtäävän työturvallisuuden varmistamiseen ja edistävän jokaisen työhyvinvointia ja jaksamista. Menetelmä voidaan valita ja soveltaa paikallisten olosuhteiden mukaisesti, kunhan huolehditaan siitä, että koko henkilökunta osallistuu toteutukseen.

On suositeltavaa, että jokainen työntekijä saa käyttöönsä tarkistuslistat, joiden avulla hän pyrkii tunnistamaan omassa työssään esiintyviä vaara-, haitta- ja kuormitustekijöitä sekä kirjaa niitä muistiin. Tunnistamista voidaan jatkaa pienryhmissä, jolloin voidaan tehdä jo alustavia arvioita vaaran riskitasosta. Tarkistuslistat ovat tämän oppaan liitteenä.

Varsinainen arviointityö tehdään koottujen havaintojen pohjalta yhteisessä kokouksessa, jonka kokoonpano muodostuu luontevan toiminnallisen kokonaisuuden pohjalta esim. samankaltaisten tehtävien tai yhteisen työnjohdon perusteella. Moniammatillinen arviointikokous kykenee käsittelemään myös riskejä, joissa tulee ottaa huomioon eri ammattiryhmien olosuhteet ja tarpeet sekä taata eri työryhmien toiminnan yhteen sovittaminen. Arviointikokouksiin kannattaa kutsua työterveyshuollon edustaja sekä tarvittaessa muu ulkopuolinen asiantuntija. Tällöin voidaan varmistaa, ettei mitään tärkeää vaaraa ole jäänyt huomioimatta.

Arviointiin osallistuminen harjaannuttaa jokaisen työntekijän tarkkailemaan työympäristön mahdollisia vaaratekijöitä. **Turvallisuushavaintojen ilmoittamisesta pitäisi tulla jatkuva, vakiintunut käytäntö.**

Vaarojen suuruuden arvioinnissa pohditaan havaitun vaaran aiheuttaman tapahtuman todennäköisyyttä ja seurausten vakavuutta. Periaatteena pidetään sitä, että seurauksena ei saa olla terveyden menettäminen. Jos vaara voi johtaa lääkärin hoitoa vaativaan tai sitä vakavampaan seuraamukseen, siihen on puututtava ja vähennettävä vaaraa riittävästi toimenpiteillä. Arviointi tuottaa esimerkiksi seuraavia tuloksia:

- vaara on vähäinen, mutta se jää seurantaan
- vaaraa vähennetään maltillisella aikataululla
- vaaraa on vähennettävä välittömästi.

Esimerkkejä riskeistä, joihin tulee varautua elokuva- ja tv-tuotannossa, ovat tapaturmat, rakenteiden sortuminen, säätilan aiheuttamat riskit, kuten liukas keli, kova tuuli ja pyrotekniikan aiheuttamat riskit.

Merkittävä osa työtapaturmista tällä alalla aiheutuu siksi, että työympäristö ei yleensä ole tuttu eikä työympäristöksi suunniteltu. Työntekijät eivät osaa hahmottaa uusissa ympäristöissä kynnyksiä, kattopalkkeja, johtoja ja kuoppia. Esimerkiksi teollisuushalleissa on erilaiset kynnykset kuin toimitoilla. Jatkuvasti muuttuva ympäristö vaatii päivittäistä riskien arviointia.

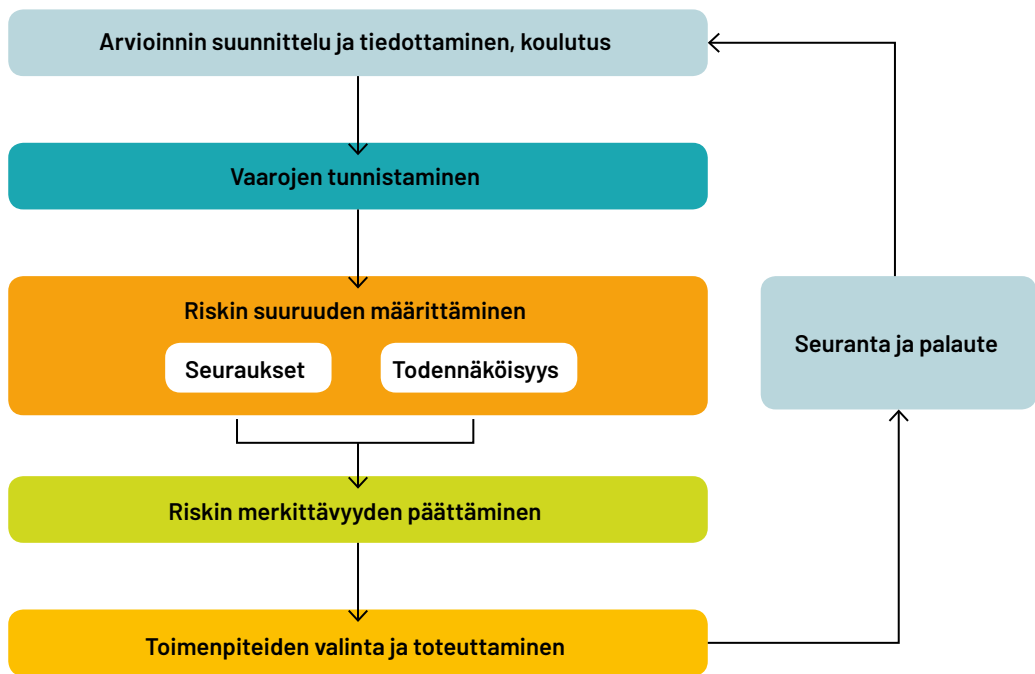
Elokuva- ja tv-tuotannossa voi olla tilanteita, joissa vaaraa ei kaikista toimenpiteistä huolimatta kyetä vähentämään siedettävälle tasolle. Tällöin työ määritellään ns. erityistä vaaraa aiheuttavaksi työksi (Työturvallisuuslaki 11 §). Tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva

työntekijä, ja tällöin tulee noudattaa työlle määriteltyjä tarkkoja turvaohjeita.

Tällaisia töitä tekevät tyypillisesti sijaisnäyttelijät eli *stuntit*. *Stunt*-kohtauksia voivat olla esimerkiksi putoamiset, ihmisen syttyminen palamaan, rajut tappelut, lasin

läpi syöksyminen, kaahaukset autolla, kaatuminen pyörällä eli kaikki sellainen, missä näyttelijän turvallisuus olisi vaarassa tai tämä ei muuten pystyisi kohtausta tekemään joko yhtä turvallisesti tai yhtä näyttävästi.

### RISKIEN ARVIOINNIN VAIHEET



### Toiminta ulkomailla

Työturvallisuuslaissa ei säädetä nimenomaisia velvoitteita sellaiselle työnantajalle, joka lähettää työntekijöitä työhön ulkomaille. Yleisen huolehtimisveloitteensa mukaan työnantaja on kuitenkin velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä silloinkin, kun he tekevät työtään toisessa maassa. Laissa otetaan huomioon se, ettei työnantajalla välttämättä ole edus-

tajaa kyseisessä toisessa maassa ja ettei se siksi välttämättä käytännön syistä pysty huolehtimaan työturvallisuusvelvoitteitaan samalla tavoin, kuin se huolehtisi, jos työ tehtäisiin Suomessa. Työturvallisuuslaissa onkin nimenomainen säännös, jonka mukaan epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, otetaan huomioon huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä.



Kun työnantaja lähettää työntekijöitä ulkomaille, työn vaarojen selvittäminen ja arviointi sekä työntekijälle annettava opetus ja ohjaus nousevat eräitä muita, työnantajan läsnäoloa työpaikalla edellyttäviä velvollisuuksia tärkeämmiksi. Turvallisuutta ja terveyttä edistävän yleisen työsuojelun toimintaohjelman lisäksi työnantajalla on hyvä olla erityinen ohjeistus ulkomaille työskenteleville. Ohjeistus voidaan tarvittaessa myös liittää osaksi yleistä työsuojelun toimintaohjelmaa.

Jotta työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle työssä aiheutuvat riskit voitaisiin minimoida, työnantajan tulisi tehdä riskien ja vaarojen arviointi mahdollisimman huolellisesti. Tilanteen mukaan selvitystyössä voi olla suositeltavaa käyttää apuna kohdemaan olosuhteisiin perehtynyttä asiantuntijaa. Selvityksessä on otettava huomioon monenlaisia näkökohtia aina poliittisista ja yhteiskunnallisista riskeistä ja erityisesti terveyteen kohdistuvista riskeistä infrastruktuuriin, matkustus- ja viestintämahdollisuuksiin sekä työntekijöiden kotiinpaluuseen.

Yleisten riskien lisäksi on arvioitava myös niitä riskejä, jotka liittyvät asianomaiseen yksittäiseen työntekijään, esimerkiksi hänen terveyteensä. Vaarojen arviointi on suositeltavaa laatia kirjallisesti, sillä vain tällöin työnantaja voi todistaa, että selvitys on todella tehty. Vaarojen arviointi on pidettävä ajan tasalla. Jos ulkomaille työskentelyyn liittyvissä olosuhteissa tapahtunut muutos joltakin osin antaa aiheutta aiemmasta poikkeavaan arvioon, arviointia tulee muuttaa.

Asianmukainen riskien ja vaarojen arviointi auttaa työnantajaa täyttämään muut työturvallisuusveloitteensa ja tarjoamaan työntekijöille työturvallisuuden opetusta ja ohjausta. Vaarojen arvioinnin perusteella työnantaja voi myös laatia ulkomaille työskentelyyn kirjallisen ohjeistuksen.

Ulkomailla työskentelyä koskevan ohjeistuksen aiheita voivat olla esimerkiksi:

- ulkomaille työskentelyyn liittyvät yleiset riskit työterveyden ja työturvallisuuden näkökulmasta sekä kuhunkin kohdemaan mahdollisesti liittyvät erityiset riskit työterveyden ja työturvallisuuden näkökulmasta
- turvallisuutta edistävät toimenpiteet ennen lähtöä ja matkan aikana, esimerkiksi
  - kohdemaata koskevien lisätietojen hankkiminen eri lähteistä
  - matkustusasiakirjat
  - lääkärintarkastukset
  - kulttuuriin ja uskontoon liittyvät asiat
  - pukeutuminen
  - raha ja valuutta
  - viestintä ja yhteydenpito työnantajaan
  - liikenne ja matkustusturvallisuus
  - ruoka ja juoma
  - hygienia ja lääkkeet
  - toimiminen sairaus- ja onnettomustapauksissa
- työkomennustapauksissa tietoa siitä, miten työnantaja tukee työntekijän paluuta.

*Turvallisesti työmatkalla ulkomaille,*

*Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilla*

Turvallisuuden tarkistuslista ja esimerkki taulukosta, jonka avulla vaaroja arvioidaan Työturvallisuuskeskuksen *Elokuva- ja TV-tuotantoalan toimialasivulla*.

## Perehdyttämisen periaatteet

Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. Työnopastuksessa varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävän, käytettävät koneet ja työvälineet sekä osaa toimia myös häiriö- ja poikkeus-tilanteissa.

Usein jatkuvasti muuttuvat tilanteet ja toimintaympäristö edellyttävät oleellisten asioiden kertausta ja niistä muistuttamista. Opastettavaa tulee kannustaa aloitteellisuuteen ja omatoimisuuteen. Työnsä hallitseva ja työhönsä sitoutunut henkilö haluaa kantaa vastuuta osaamisestaan kysymällä, kertaamalla ja ottamalla selvää, jos on epävarma jostakin asiasta.

Järjestelmällisen perehdyttämisen ja työnopastuksen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät, myös alihankintatyötä tekevät ja itsenäiset ammatinharjoittajat. Ulkomailla tapahtuvaan tuotantoon lähtevät tarvitsevat perehdyttämistä kohdemaan kulttuuriin, lainsäädäntöön, liikkumiseen ja työoloihin.

Eriyisiä turvallisuustoimia tai erityistä ammattitaitoa vaativiin töihin on omia työlupekäytäntöjä. Työlupa perustuu työn riskien arvioinnin pohjalta laadittuun ohjeeseen. Työlupakäytännöt koskevat sekä omia työntekijöitä että myös ulkopuolisia työntekijöitä. Joidenkin töiden ja työtehtävien tekemiseen vaaditaan määrätty pätevyys.

Esimerkkejä pätevyyden vaativista töistä:

- tularityöt
- nostotyöt
- sähköasennus- ja huoltotyöt
- erikoisajoneuvojen kuljetus
- erikoistehostetyöt.

Perehdytyksen ja työnopastuksen tukena

- käsikirjat, manuaalit
- kaaviot, pohjapiirustukset
- työturvallisuusohjeet
- käyttöohjeet
- turvallisuusilmoitukset
- prosessikuvaukset
- esitteet, tuoteselosteet
- vaarojen ja haittojen arvioinnit
- valokuvat, videot.

## Perehdytysuunnitelma

Perehdyttämisen ja työnopastuksen tueksi on hyvä olla kirjallinen tuotantoinfo ja tarkistuslista, jolla seurataan opastuksen etene- mistä. Suunnitelma perustuu työn vaarojen selvittämisestä saatuihin tietoihin. Jäljelle jääneistä vaaroista annetaan opastusta ja kiinnitetään huomiota vaarojen tunnistami- seen ja menettelytapoihin vaaratilanteiden ennalta ehkäisemiseksi. Erilaisiin poikkeaviin ja haastaviin tilanteisiin on hyvä olla selkeät ohjeet, joita voidaan käyttää opas- tuksessa. Poikkeavien tilanteiden ohjeis- tuksessa on hyvä käyttää havainnollistavia valokuvia.

Perehdytykseen on hyvä sisällyttää myös yhteisistä säännöistä ja toimintaohjeista keskustelu, kuten häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistaminen tai väkivallan uhka- tilanteissa toimiminen ja liiallisen henkisen kuormittumisen ennakointi. Näitä käsitel- lään esimies-alaiskeskusteluissa. Työpaikan työsuojeluhenkilöstön asiantuntemuksen hyödyntäminen perehdyttämisessä on tär- keää.



# TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA JA TYÖTERVEYSHUOLTO

## Toiminnan organisointi, työsuojeluhenkilöstön tehtävät

Työturvallisuuden ja -terveyden liittyviä asioita käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojeluhenkilöstön rooli työympäristöasioiden käsittelyssä on kerätä henkilöstön turvallisuuden liittyviä havaintoja ja valmistella näiden pohjalta toimenpide-ehdotuksia esimiehille tai tarvittaessa selvityspyyntöjä asiantuntijoille. Työntekijät pidetään ajan tasalla asioiden käsittelyvaiheista ja heille annetaan palautetta niistä päätöksistä, joita ongelmien korjaamiseksi on tehty.

*Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta* määrittelee yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat ja yhteistoiminta-asioiden käsittelyn periaatteet. Lisäksi laissa säädetään työnantajan ja työntekijöiden välisten yhteistoimintaelin-ten, työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan asettamisesta ja tehtävistä työpaikoilla.

Mikäli työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää, työpaikan työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuu-

tettua, mutta valinta voidaan tehdä pienemmilläkin työpaikoilla. Toimihenkilöillä on oikeus valita oma työsuojeluvaltuutettunsa. Mikäli työsuojeluvaltuutettua ei ole, työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään yhdessä koko henkilöstön kanssa.

Yli 20 hengen työpaikoille on lisäksi nimettävä työsuojelutoimikunta. Työnantajaa työsuojelun yhteistoiminta-asioissa edustaa työsuojelupäällikkö. Mikäli sellaista ei ole erikseen nimetty, tehtävää hoitaa työnantaja. Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta säädetään myös työsuojeluviranomaisen työpaikkavalvonnan menettelytavoista.

Työnantajan tulee antaa palautetta työntekijän tekemästä ilmoituksesta työoloissa tai työmenetelmissä havaitsemastaan terveys- tai turvallisuusvaarasta. Perustellun palautteen antaminen työolojen kehittämistä koskeviin ehdotuksiin lisää luottamusta työnantajan ja työntekijöiden välillä. Oikeudellisesti työsuojelun toimintaveloitteet kuuluvat työnantajalle ja tämän sijaiselle.

### **Työsuojelupäällikkö**

Työsuojelupäällikkö on työnantajan nimeämä työsuojelun yhteistoimintahenkilö, joka huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Jokaisella työpaikalla tulee olla työsuojelupäällikkö. Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön, mikäli ei itse toimi sellaisena. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työsuojelupäälliköllä on riittävä pätevyys ja perehtyneisyys tehtävään, kun otetaan huomioon työn luonne ja työpaikan laajuus. Työsuojelupäällikön tulee tuntea riittävän hyvin työsuojelusäännökset ja työpaikan olosuhteet. Hänellä tulee olla asianmukaiset edellytykset työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn.

### **Työsuojeluvaltuutettu**

Työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden edustaja, joka osallistuu työsuojelun valmisteluun ja päätöksentekoon. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikkatarkastuksiin, ja hänellä on oikeus saada tarpeelliset tiedot yhteistoiminnan hoitamiseen sekä oikeus koulutukseen ja riittävään ajankäyttöön tehtävän hoitamista varten. Tuotantokohtaisen työsuojeluvaltuutetun valinnasta voidaan tarvittaessa sopia erikseen kuhunkin tuotantoon.

### **Työsuojeluvaalit**

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutettujen ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaali on järjestettävä siten, että kaikilla työpaikan työntekijöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa. Vaalijankoha on 1.11.–31.12. uuden toimikauden alkamista edeltävänä vuonna.

### **Työsuojelutoimikunta**

Työpaikalle on perustettava työsuojelutoimikunta, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Se voidaan haluttaessa perustaa myös pienemmille työpaikoille. Työsuojelutoimikunnan lakisääteisiä tehtäviä voi hoitaa myös yhteisesti sovittu muulla tavoin toteutettu yhteistoimintajärjestelmä. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat, ja se perustetaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunta käsittelee kokouksissaan laajakantoisia ja työpaikkaa yleisesti koskevia työsuojeluasioita mm. työsuojelun toimintaohjelman ja -suunnitelman, työterveyshuollon toimintasuunnitelman, työterveyshuoltosopimuksen, työpaikkaselvitykset ja sairauspoissaolojen määrät ja työtapaturmat. Toimikunnan jäsenillä on oikeus tehdä esityksiä kokouksessa käsiteltäviksi asioiksi ja saada esityksistään perusteltu palaute.

Työsuojeluhallinnon sivuilla asiaa käsitellään yleisesti. Sekä yksityisten että julkisten toimialojen työsuojeluvaalien järjestämisestä on tehty vaaliohjeet, joita on noudatettava toimialakohtaisesti. Niitä on koottu Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuille.

Työsuojeluvaiheohjeet, kooste

1. Työnantaja ja työntekijöiden edustajat sopivat valinnan järjestelystä.
2. Työnantaja antaa vaalitoimikunnalle työsuhteesta olevista luettelon ja nimeää työnantajan sijaisena toimivat esimiehet sekä tilan vaalia varten.
3. Työntekijöiden edustajista muodostetaan vaalitoimikunta, joka hoitaa valinnan käytännön järjestelyt.
4. Valinta käynnistyy ehdokasasettelulla.
5. Valinnan tapoja ovat sopuvaali, vaalikous tai postivaali äänestyksineen.
6. Vaalitoimikunta ilmoittaa tuloksen.

## Yhteistoiminta-asiat ja niiden käsittely

### Käsitteltävät asiat

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat seikkoja ja toimenpiteitä sekä niiden toteutumisen ja vaikutusten seurantaa:

- fyysinen ja psykososiaalinen kuormittuminen, fysikaaliset, kemialliset ja biologiset tekijät, työpaikan rakenteellinen turvallisuus sekä koneturvallisuus
- töiden ja työtilojen uudelleen järjestelyjen, organisaatiomuutosten, henkilöstöjärjestelyjen, kone- ja laitehankintojen vaikutukset fyysiseen ja psykososiaaliseen kuormittumiseen sekä opastukseen ja ohjeistukseen
- terveyteen, turvallisuuteen, työkykyä ylläpitävään toimintaan ja työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ja kehittämissuunnitelmat, kuten työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- työpaikan riskien arvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä esille tulleet asiat sekä näiden tietojen pohjalta tehtävät toimenpiteet
- turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat työpaikan seurantatiedot sekä niiden

pohjalta päätetyt toimenpiteet. Seurantatietoja ovat muun muassa turvallisuus havainnot, vaaratilanteet, sattuneet tapaturmat, väkivaltilanteet ja sairauspoissaolojen yhteenvetotiedot.

Myös työterveyshuollon toteuttaminen ja työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet tulee käsitellä yhteistoiminnassa.

### Yhteistoiminta-asioiden käsittely

#### Välitön yhteistoiminta

Yksittäistä työntekijää tai työntekijäryhmää koskevat asiat käsitellään kyseisen työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua asian käsittelyyn

- jos työntekijä pyytää häntä olemaan mukana
- jos työnantaja ja kyseinen esimies pyytää osallistumaan
- omasta aloitteestaan, edellyttäen että työntekijä hyväksyy läsnäolon ja työsuojeluvaltuutettu perustellusti katsoo sen tarpeelliseksi.

#### Käsittely työsuojelutoimikunnassa

Laajempaa työntekijäryhmää ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintaelimessä. Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä käsiteltävistä asioista työsuojelutoimikunnalle.

Työpaikalla, jossa ei ole työsuojelutoimikuntaa, sille kuuluvat asiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, yhteistoiminta-asiat käsitellään yhdessä työntekijöiden kanssa.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut:  
[ttk.fi/tyosuojeluyhteistoiminta](http://ttk.fi/tyosuojeluyhteistoiminta)

## Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

**Työterveyshuoltolaissa** (1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on, että työnantaja ja työntekijät yhteistyössä työterveyshuollon ammattilaisten kanssa edistävät työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä sekä työntekijöiden työkykyä ja työyhteisön toimintaa.

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto koskee kaikkia työsuhteen luonteesta riippumatta.

Työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitetussa terveyskeskuksessa, järjestämällä tarvitsemansa palvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai hankkimalla tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä, kuten lääkäriasemalta tai henkilöltä.

Työterveyshuolto selvittää työpaikan terveysvaarat, tekee terveystarkastuksia sekä tiedottaa henkilöstölle ja työnantajalle työn aiheuttamista terveysriskeistä sekä tekee toimenpide-ehdotuksia työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi.



## LAKISÄÄTEISEEN TYÖTERVEYS- HUOLTOON SISÄLTÄVÄT

- työpaikan terveysvaarojen selvittäminen työpaik-  
selvityksen avulla
  - tuotantokohtaisesti voidaan  
pyytää työterveyshuollolta  
asiantuntija-apua poikkeavien  
tilanteiden arviointiin
- työpaikan terveysriskeihin perus-  
tavat terveystarkastukset
- toimenpide-ehdotukset työolojen  
parantamisesta ja työkyvyn edis-  
tämisestä
- neuvonta, ohjaus ja tietojen anta-  
minen työolojen kehittämistä ja  
työntekijöiden terveydestä
- työkykyä ylläpitävään toimintaan  
osallistuminen
- työpaikan ensiapuvalmiuden  
ohjaus
- työkyvyn heiketessä työntekijän  
terveyden seuranta, työssä  
selviytymisen edistäminen,  
kuntoutusneuvonta ja kuntou-  
tukseen ohjaaminen.

Lakisääteinen työterveyshuolto ei sisällä työntekijöiden sairaanhoitoa. Työnantaja voi kuitenkin lisäksi järjestää työntekijöille yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa ja muun terveydenhuollon palveluja. Työnantaja ja palveluntuottaja määrittelevät sisällön työterveyshuoltosopimuksessa.

Yleensä sairaanhoitoon kuuluvat

- työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan antama hoito
- tarvittavat laboratorio- ja kuvantamis-  
tutkimukset
- työterveyshuollon asiantuntijoiden ja eri-  
koislääkäreiden konsultaatiot työkyvyn  
tai hoitomahdollisuuksien selvittämisek-  
si, siten että hoitovastuu säilyy työter-  
veyslääkärillä.

Työterveyshuollon käynnistäminen, palveluiden sisältö sekä niiden muutokset käsitellään työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintaelimessä. Toiminnan sisältö kuvataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, joka tarkistetaan vuosittain.

Elokuva- ja tv-tuotantoproduktioissa on suositeltavaa, että työterveyshuollon asiantuntemusta hyödynnetään tarpeen mukaan. Esimerkiksi tuotannon jälkeen voitaisiin toteuttaa ns. jälkipuinti sekä yksilöllinen mahdollisuus työterveyshuollon asiantuntija-apuun.

Työnantajalla on oikeus saada Kansaneläkelaitokselta korvausta sairausvakuutuslaissa (SvL 29 §) tarkoitetun työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Korvausta suoritetaan kustannuksista, jotka ovat aiheutuneet hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesta, työpaikakohtaiseen tarpeeseen perustuvasta toiminnasta. Korvaukseen on määriteltävä laskennallinen, työntekijäkohtainen enimmäismäärä.

Työsuojelutoimikunnalle, sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle tai, ellei tätä ole, työsuojeluvaltuutetulle on varattava tilaisuus lausunnon antamiseen työterveyshuollon korvaushakemuksesta. Korvaushakemuksen yhtenä osana on toimintakertomus, joka laaditaan Kansaneläkelaitoksen ohjeiden mukaan.

### Työkyvyn hallinta

Työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä kutsutaan työkyvyn hallinnaksi. Työpaikan tulee huolehtia myös työkyvyn seurannasta ja varhaisen tuen antamisesta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyn hallinta on ennakoivaa, perustuu työpaikan tarpeisiin ja jatkuu läpi työuran.

Työkyvyn edistämisen tasot

1. Työkyvyn edistäminen ja ongelmien ennaltaehkäisy
  - koskee kaikkia työntekijöitä.
2. Varhainen tuki
  - on tarkoitettu erityisesti oireileville ja sairastuneille työntekijöille.
3. Työhön paluun tuki
  - on tarkoitettu toipilaille ja tauon jälkeen työhön palaaville.

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien ja itsenäisten ammatinharjoittajien työkyvyn seuranta jää pitkälti kunkin työntekijän omalle vastuulle. Tuotannon ja työsuhteen alkaessa on hyvä ottaa työnantajan kanssa puheeksi työkyvyn tuen tarpeita. Terveelliset elämäntavat ovat turvallisten ja terveellisten työtapojen ohella työkyvyn perusta.

## MUISTA VAALIA NÄITÄ

- terveellinen, säännöllinen ravitsemus ja veden juonti
- liikunta ja fyysisen kunnon ylläpito
- lepo ja uni
- sosiaaliset suhteet
- savuttomuus ja päihteettömyys.

## Päihde- ja toiminnallisten riippuvuuksien ohjelma

Päihdeohjelma voidaan toteuttaa osana työpaikan työkyvyn hallinnan mallia. Se on pakollinen ainoastaan niillä työpaikoilla, joissa tehdään huumetestejä. Päihdetyö työpaikalla on osa työhyvinvointi- ja työturvallisuustyötä. Päihdetyöhön kuuluu ennalta ehkäisevä toiminta, päihdeasioiden käsittely ja hoitoonohjaus ongelmatapauksissa. Päihdeohjelmaan voidaan liittää myös toiminnallisten riippuvuuksien näkökulma.

Haitallinen riippuvuus voi kehittyä toimintaan tai aineeseen, josta voi saada mielihyvän tunteita. Riippuvuus voi kehittyä esimerkiksi päihteisiin, syömiseen tai peleihin. Ihminen voi tuntea ahdistuneisuutta ja hermostuneisuutta ja vieroitusoireita, mikäli aineen käyttö tai toiminta ei ole mahdollista. Riippuvuudesta kärsivä ihminen usein jatkaa aineen käyttöä tai toiminnan harjoittamista sen sosiaalisista tai terveydellisistä haitoista huolimatta.

Työpaikan päihdeohjelmaa sekä hoitoonohjauskäytäntöjä ja muita päihde- ja riippuvuusasioita koskevat asiat tulee käsitellä työpaikalla yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Päihdeasioiden käsittelyssä on syytä käyttää tukena työterveyshuollon asiantuntemusta. Päihdeiden käyttöön liittyvät riskit tulee ottaa huomioon työpaikan työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yhteydessä.

Ohjelma sisältää työpaikalla noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ja tarvittaessa myös toiminnallisten riippuvuuksien ehkäisemiseksi ja ongelmiin puuttumiseksi sekä ongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi.

Ohjelmassa kuvataan tavoitteet, toimintatavat, asiasisällöt, toimenpiteet ja tehtäväjaot. Se on toimintaa ohjaava apuväline ja siten myös johtamisen instrumentti, joka

voidaan liittää osaksi esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaa. Ohjelma on lakisääteinen (Työterveyshuoltolaki) niillä työpaikoilla, joilla toteutetaan huumetestauksia (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä).

Ohjelman laadinta

1. Päätös ohjelman teosta
2. Työryhmän nimeäminen
3. Tausta-aineiston keruu ja käsittely
4. Asiantuntijoiden kuuleminen
5. Luonnoksen kirjoittaminen
6. Yhteistoiminnallinen käsittely
7. Ohjelman hyväksyminen
8. Päihdeohjelman jalkauttaminen
9. Seuranta.

### **Ongelmiin puuttuminen**

Työpaikalla tulee olla selkeät ja tasapuoliset menettelytavat päihteiden käyttöön ja muihin työtä haittaaviin ongelmiin puuttumiseen. Päävastuu on työnantajan edustajilla – johdolla ja esimiehillä. Esimiehen on aina varmistettava, ettei esimerkiksi päihteiden käytöllä vaaranneta työ-, asiakas- tai liikenneturvallisuutta.

Päihteiden luvaton käyttö työpaikalla ja työssäolo päihtyneenä ovat työvelvoitteiden vakavia rikkomuksia. Päihteiden käyttö voi täyttää myös liikenneturvallisuuden rikoksen tunnusmerkit. Huumausaineiden käyttö on aina rikos. Päihdeasioiden käsittelyssä tavoitteena on varhainen puheeksi ottaminen, ennen kuin ongelmasta aiheutuu työtehtävien laiminlyöntiä. Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

Työterveyshuollon tehtävänä on arvioida päihteiden ongelmallinen käyttö asiakaskontaktien yhteydessä ja puuttua tarvittaessa asiaan. Esimiehen pyynnöstä työterveyshuollon tehtävänä on tehdä työkykyarvio, arvioida hoidon tarve, osallistua hoidon toteutukseen ja hoidon seurantaan.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut

[ttk.fi/tyoterveyshuolto](http://ttk.fi/tyoterveyshuolto)

# TURVALLINEN, TERVEELLINEN TYÖ JA TYÖYMPÄRISTÖ, TYÖHYVINVOINTI

Turvallisessa työympäristössä rakenteelliset ja tekniset tekijät ovat kunnossa. Toimivassa työyhteisössä työ on hyvin organisoitu ja yhteistyö, viestintä ja vuorovaikutus sujuvat.

Hyvässä työympäristössä työtilat sekä työ- ja tuotantomenetelmät on suunniteltu ja toteutettu niin, että työntekijät voivat työskennellä ja liikkua turvallisesti. Töissä käytettävät koneet ja työvälineet ovat käytötarkoitukseensa sopivia. Töiden suunnittelussa ja mitoituksessa huomioidaan työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset. Myös työmatkat ja työliikenne ovat osa turvallista työympäristöä.

Elokuva- ja TV-tuotannossa työhön sisältyy työskentelyä monissa erilaisissa paikoissa sisätiloissa ja ulkona. Työnantajan omat tilat on yleensä suunniteltu siten, että niissä työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät näkökohdat on otettu huomioon. Monia tiloja, joissa produktioita toteutetaan, ei ole suunniteltu työympäristöksi. Siksi on tärkeää, että myös työntekijällä on kykyä tehdä havaintoja ja arvioida työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä tarvittaessa tehdä ehdotuksia olosuhteiden parantamiseksi.

Työ- tai tuotantopaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä työntekijöiden käyttöön tarvitaan työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat ottaen huomioon sukupuolten erityistarpeet. Saniteettivaunu, siirrettävät

## TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMÄ

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, TTL/EU Progress - rahoitusohjelma

käymälät tai asuntovaunu ovat esimerkkejä tuotannoissa sovelletuista käytännöistä. Työntekijöiden saatavilla tulee olla riittävästi kelvollista juomavettä.

### Tuotannon suunnittelu

On tärkeää varmistaa turvallisuusnäkökohdat silloin, kun tuotanto on vielä suunnitteluvaiheella. Tällöin tarvittavat muutokset voidaan helpommin toteuttaa. Suunnitelmat käydään läpi palaverissa, johon osallistuvat toteutuksen laajuuden mukaan tarvittava henkilökunta ja työsuojelun edustus. Työympäristössä kulkuteiden, siltojen, työtasojen, portaiden ja muiden rakenteiden turvallisuus ja toimivuus tutkitaan huolellisesti. Henkilöiden liikkuminen ja lavasteiden liikkuma-alueet todetaan.



**Esisuunnittelun** aikana huolehditaan teokseen tarvittavista luvista. Luvan tarvitsevat mm. tietyt henkilönostot, aidot aseet ja nuorten työntekijöiden poikkeukselliset työjärjestelyt. Erityisiä turvallisuus- ja terveysvaaroja sisältävät työt ja vaiheet tulee ottaa turvallisuussuunnittelussa huomioon, kuten

- työskentely korkealla ja toisten henkilöiden yläpuolella
- kulkureittien tilapäinen sulkeminen
- tilapäiset muutokset suojauksissa (aukot, kaiteet, jne.)
- erikoistehosteiden, maalien ja kemikaalien käyttö
- nosto-, siirto- ja purkutyöt
- elementtien ja suurten rakenteiden asennus
- töiden aikataulut sekä asennus- ja työjärjestykset
- yhteisten työvälineiden ja laitteiden käyttö, kuten työ- ja tukitelineet sekä nostolaitteet
- tuotannon aikainen sähköistys ja valaistus
- yhteiset toimintatavat, kuten havaituista vaaratekijöistä ilmoittaminen
- aikataulumuutokset
- eri osapuolten vastuut ja yhteydenpito
- työmaan järjestelyt ja työmaa-alueen käyttö
- hyväksytyt työmenetelmät ja laitteet.

## **Tapaturmien torjunta, ilmoituskäytännöt ja tutkinta**

Työtapaturmat ovat elokuva- ja tv-tuotantoalalla merkittävästi vähentyneet pitkällä aikavälillä. Taajuus on alle yleisen keskiarvon, poikkeuksena tuotannon johtamiseen osallistuvat, joilla taajuus on suurempi. Tyypillisimpiä työtapaturmatyyppejä ovat liikumisen yhteydessä sattuvat liukastumiset, kaatumiset ja kompastumiset, aiheuttajana esimerkiksi kulkureittien epätasaiset tai liukkaat alustat sekä niillä olevat kaapelit ja johdot. Myös äkillinen fyysinen kuormittu-

minen raskaassa nostotilanteessa on melko yleinen tilanne työtapaturman taustalla.

Usein tapaturmat ovat ihmisten toisilleen tahattomasti aiheuttamia vahinkoja. Tapaturmissa vaurioituvat tyypillisimmin jalat ja sormet sekä usein myös kasvot ja selkä. Tyypillisimpiä seurauksia ovat sijoiltaan menot, nyrjähdykset ja venähdykset. Monet liukastumiset, kaatumiset, putoamiset ja pudottamiset johtuvat kiireestä ja väsymyksestä sekä oman fyysisen kestävyuden yliarvioinnista. Kuvaustilanteissa sattuu ajoittain myös eläinten aiheuttamia tapaturmia.

Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtapaturmien ja ammattitautien varalta lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella. Työnantaja maksaa tapaturmavakuutusmaksut; työntekijöiltä maksua ei peritä. Vakuuttamisvelvollisuus perustuu Työtapaturma- ja ammattitaitulakiin (459/2015).

Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta jatkuvaa työympäristön ja turvallisten työtapojen tarkkailua, systemaattista vaarojen tunnistamista, riskien arviointia ja työolojen kehittämistä. Riskien arvioinnissa tapaturmavaarat tunnistetaan kattavasti ja poistetaan. Jos poistaminen ei ole kokonaan mahdollista, vaara vähennetään mahdollisimman pieneksi. Tarkastelussa ovat mukana niin työvälineet, työympäristö, työtavat ja -menetelmät kuin koko organisaation toimintakulttuurikin. Myös häiriötilanteet työn tekemisessä tai tuotantoprosessissa liitetään riskien arviointiin. Koneisiin ja laitteisiin liittyvää tapaturman vaaraa pienennetään käyttämällä niitä valmistajan ohjeiden mukaisesti ja huolehtimalla tarvittavista käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista.

Jos työpaikalla sattuu vaaratilanne tai tapaturma, tapahtumien huolellinen analysointi toimii vastaavan tilanteen ennaltaehkäisyä.

Seuraavaksi pohditaan, miten vastaava tapahtuma voidaan jatkossa ehkäistä sekä toteutetaan korjaustoimet.

### **Työtapaturman tutkinta ja jatkotoimet**

Työtapaturman tutkinnassa haetaan vastauksia kysymyksiin: mitä tapahtui, miksi tapahtui ja kuinka vastaava tapahtuma jatkossa voidaan torjua? Tapaturmaan johdaneiden tekijöiden lisäksi selvitetään parannuskohteet työympäristössä sekä organisaation menettelytavoissa ja vastuissa.

Työpaikoilla tulee olla järjestelmällinen menettely sattuneiden tapaturmien ja vaaratilanteiden ilmoittamiseen. Menettelyn tulee rohkaista ilmoituksen tekoon, eikä siihen saa liittyä syyllistämisen tai rangaistuksen pelkoa. Sattuneesta työtapaturmasta ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle.

Työnantajan on pidettävä tapaturmaluetteloa korvaus- ja vakuutusasioiden selvittämistä varten. Työnantaja tekee vakuutusyhtiönsä tapaturmailmoituksen kaikista sellaista tapaturmista, joista työntekijöiden voidaan olettaa saavan korvausta. Vakuutuksen perusteella korvataan työntekijöille sattuneet vahingot ja ansionmenetys, jotka johtuvat tapaturmista työssä ja työstä johtuvissa oloissa, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista. Ammattitaudit ovat sairauksia, joiden pääasiallinen aiheuttaja on jokin työssä oleva fyysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä.

Vaikeaan ruumiinvammaan tai kuolemaan johtaneet tapaturmat työnantajan on ilmoitettava myös **työsuojeluviranomaisille ja poliisille**. Työsuojeluviranomaiset tekevät tapaturmapaikalla tapaturmatutkinnan ja poliisi poliisitutkinnan.

## **Liikkumisturvallisuus**

### **Korkealla työskentely**

Kaikki korkealla tapahtuva työskentely on pyrittävä tekemään joko telineellä tai henkilönostimella. Lisäksi tulee huolehtia putoamissuojauksesta. Tikkaiden käytön tulee olla hyvin perusteltua. Jos jotakin työtettä ei voida tehdä turvallisesti, siihen on löydettävä parempi ratkaisu.

Työnantajan on järjestettävä korkealla tehtävä työ ja sään vaikutukselle alttiin työvälilinen käyttö siten, etteivät tuuliolosuhteet, työvälilinen jäätyminen, vesi- tai lumisade, salama tai muut sääolot vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Putoamisen estävien suojarakenteiden ja -laitteiden on oltava rakenteeltaan ja lujuudeltaan sellaiset, että ne estävät tai pysäyttävät putoamisen mahdollisimman hyvin. Kaiteiden ja muiden yleisesti vaikuttavien putoamisen estävien suojarakenteiden on oltava yhteinäiset lukuun ottamatta niitä kohtia, joista on käynti tikkaille tai portaikkoon.

Jos työn tekeminen edellyttää, että putoamisen estävä suojarakenne tai laite väliaikaisesti poistetaan, on käytettävä tehokkaita korvaavia suojoitoimia. Työtä ei saa suorittaa ennen kuin nämä suojoitoimet on toteutettu. Putoamisen estävä suojarakenne tai -laite on palautettava paikalleen heti, kun kyseinen työ on päättynyt tai keskeytynyt.

### **Nostotyöt**

Nostot on aina suunniteltava huolellisesti. Erikoisnostot, kuten raskaat nostot, suurten kappaleiden nostot ja yhteisnostot, edellyttävät nostotyösuunnitelmaa. Nostoissa saa käyttää vain hyväksytyjä, tarkastettuja ja ehjiä nostolaitteita ja apuvälineitä. Ennen nostoa on varmistettava nostolaitteiden ja apuvälineiden suurin sallittu kuormitus, joka on merkitty laitteeseen.

Nostettavan kappaleen paino ja painopiste tarkistetaan ja taakka kiinnitetään huolellisesti ja asianmukaisesti. Taakan kiinnityksessä on huolehdittava, ettei taakka leikkaa nostoliinaa tai -raksia. Taakkaa ei saa nostaa henkilöiden yli.

Nostureita saavat käyttää vain siihen erikseen koulutetut ja nimetyt henkilöt. Merkinnot noston aikana nosturin käyttäjälle antaa yksi henkilö. Henkilönostoihin saa käyttää pääasiallisesti ainoastaan henkilönostoihin suunniteltuja, valmistettuja, hyväksytyjä ja tarkastettuja nostolaitteita ja apuvälineitä.

Valtioneuvoston asetuksessa ohjeistetaan tarkemmin työvälineiden käytöstä, liikkuvista työvälineistä, nostotöistä ja nostovälineistä, korkealla tehtävästä työstä sekä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista.

*Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 403/2008*

### **Tikkaat**

Tikkaita on käytettävä siten, että työntekijät saavat niistä koko ajan turvallisen otteen ja tuen. Taakan kantaminen käsin ei saa estää turvallisen otteen säilymistä tikkaista. Nojattikkaita ei saa käyttää työalustana. Tikkaat on sijoitettava siten, että ne seisovat vakaasti käytön aikana. Siirrettävien tikkaiden on oltava vakaalla, kestävällä, sopivan kokoisella ja liikkumattomalla alustalla, jotta puolat pysyvät vaakasuurassa asennossa. Riipputikkaat on kiinnitettävä turvallisesti ja köysitikkaita lukuun ottamatta siten, että ne eivät siirry eivätkä heilu.

Siirrettävien tikkaiden kaatuminen ja jalkojen luisuminen on estettävä kiinnittämällä tikkaiden ylä- tai alaosa, käyttämällä luisumisen estäviä laitteita tai muilla yhtä tehokkailla toimenpiteillä. Tikkaiden on oltava niin korkeat, että ne ulottuvat riittävästi



saavutettavan tason yläpuolelle, jollei muilla toimenpiteillä voida taata varmaa otetta. Lukittavia moniosaisia yhdistelmätikkaita ja jatkettavia tikkaita on käytettävä siten, että askelmien, rajoittajien, nivelten ja lukitushakojen lujuus ja kestävyys säilyvät käyttöolosuhteissa ja että osat eivät liiku suhteessa toisiinsa. Pyörillä varustetut tikkaat on asetettava liikkumattomaan asentoon ennen niille nousua.

Vaarallisilla tai epävakailta asennuspaikoilla, joissa on putoamisvaara, käytetään turvalajaita. Valjaiden käytön, turvakiinnityksen ja iskunvaimennuksen pitää tapahtua oikein ja kunnossa olevilla varusteilla. Asiantunteamaton käyttö ja vääränlaiset valjaat voivat pahimmassa tapauksessa olla vaarallisempia kuin itse putoaminen.

## Yleisohjeita tikkaiden käyttöön

- Valitse käyttötarkoitukseen sopivat tikkaat. Korkealla työskenneltäessä on aina käytettävä putoamissuojaimia.
- Tarkasta tikkaiden kunto. Tikkaissa ei saa olla taipumia tai lommoja. Askelmien on oltava ehjät. Vaurioituneet tikkaat on merkittävä selvästi ja poistettava käytöstä.
- Pystytä tikkaat vain pitävälle ja tasaiselle alustalle. Alustan on oltava vaakasuora. Tikkaiden on aina oltava suorassa sivuttaissuunnassa. Käytä liukumisen, kaatumisen ja heilumisen estäviä apuvälineitä. Huomioi sään vaikutus.
- Varmista ympäristön turvallisuus: aukeava ovi ei saa osua tikkaisiin; ajoneuvot ja jalankulkijat eivät saa osua tikkaisiin tai kulkea niiden alta; varoita muita työpaikalla olijoita ja merkitse alue tarvittaessa.
- Puhdista kengät ja kädet/käsineet, jotta varmistat pitävän otteen tikkaista. Kulje tikkailla vuorotahtiin.
- Vastakkainen jalka ja käsi on oltava samaan aikaan kiinni tikkaissa. Kasvot on aina oltava tikkaisiin päin. Älä koskaan hyppää tikkailta. Tikkailla saa olla vain yksi henkilö kerrallaan.

**Tärkeitä kysymyksiä:** Voiko työssä käyttää tikkaita turvallisesti? Mikä on tarpeeseen sopiva tikasmalli?

## Nojatikkaat

- Nojatikkaita saa käyttää vain tilapäisinä kulkuteinä. Jos kohteeseen noustaan toistuvasti tai säännöllisesti, on järjestettävä kiinteä kulkutie. Taakan kantaminen käsin ei saa estää turvallista otetta tikkaista. Ylimpiä askelmia saa käyttää vain kädensijoina.
- Nojatikkailta ei saa työskennellä. Nojatikkaita voidaan käyttää vain putoamissuojainten kiinnittämiseen ja irrottamiseen sekä muihin vastaavanlaisiin lyhytaikaisiin ja kertaluonteisiin töihin, jos tehtävä voidaan suorittaa turvallisesti.

siin ja kertaluonteisiin töihin, jos tehtävä voidaan suorittaa turvallisesti.

- Tikkaita ei saa jatkaa keinotekoisesti. Sallittu maksimipituus on kuusi metriä. Nojatikkaiden pitää ylettyä metrin nousutavaa tasoa korkeammalle.
- Varmista, että tikkaiden alusta on puhdas ja tukeva. Kiinnitä tikkaat tarvittaessa kaatumisen, liukumisen ja heilumisen estävillä apuvälineillä. Tikkaiden yläpäähän kiinnittäminen tehdään avustavan henkilön tukiessa tikkaita alapäästä. Mikäli tikkaita ei voi sitoa, käytä aina avustajaa.
- Varmista, että tikkaiden nojakulma on turvallinen 68–75 astetta. Useimmissa tikkaissa on ohjeet kulman tarkistamiseen. Varmista, että tikkaat nojaavat tukevaan kohtaan.

**Tärkeitä kysymyksiä:** Ovatko tikkaat riittävän pitkät? Onko tikkaiden pystyssä pysymisen varmistettu?

## A-tikkaat

- A-tikkaita saa käyttää vain lyhytaikaisissa ja kevyissä työtehtävissä. A-tikkailta tehtävässä työssä ei saa käyttää huomattavaa voimaa, sillä se aiheuttaa tikkaiden kaatumisvaaran. Painavien työkalujen ja työsuorituksen aiheuttamat kuormitukset on aina arvioitava tapauskohtaisesti. Kaatumisvaaraa on hyvä vähentää käyttämällä kaatumisen estäviä apuvälineitä. Työstä ei saa aiheutua myöskään palonvaaraa.
- Jos A-tikkailta työskennellään, on askelmien oltava kunnolliset seisomista varten. Mikäli saatavilla on rakennusteline, käytä mieluummin sitä.
- A-tikasta voidaan käyttää normaalin huonekorkeuden tiloissa (n. kolme metriä). Työalustana käytettäessä työntekijä saa seisoa A-tikkaalla alle metrin korkeudessa, ellei tikkaan vakavuutta ole varmistettu samalla tapaa kuin työpukille (VNa rakennustyön turvallisuudesta). Alustan

on oltava tasainen ja painumaton. A-tikkaan on oltava täysin avattuna. A-tikkaan yläkaidetta ei saa käyttää askelmana.

**Tärkeitä kysymyksiä:** Aiotko työskennellä A-tikkaalla? Mieti vielä kerran. Tarvitaanko tehtävässä työssä huomattavaa voimaa? Onko tikkaiden alusta tasainen ja kova?

### **Riippu- ja köysitikkaat sekä köydet**

- Suunnittele työn turvallinen suorittaminen erityisellä huolellisuudella. Hätätilanteita varten on oltava suunnitelma työntekijän välittömään pelastamiseen.
- Riipputikkaat eivät saa siirtyä eivätkä heilua. Köysitikkaiden siirtyminen ja heiluminen on pyrittävä estämään.
- Köysien varassa liikkuminen ja työskentely on sallittua vain, mikäli vaarojen arvioinnin perusteella työ ja liikkuminen voidaan tehdä turvallisesti ja turvallisempi toimintatapa ei ole perusteltua. Köysitöissä suositellaan käytettäväksi käyttöön soveltuvaa istuinta.
- Köysiä käytettäessä on varmistuttava, että niiden käyttäjällä on riittävä osaaminen köysien turvalliseen käyttämiseen.
- Köysijärjestelmässä on oltava vähintään

kaksi köyttä. Toinen köysistä on työköysi ja toinen varmistusköysi. Varmistusköydessä on oltava nousemiseen ja laskeutumiseen tarkoitettu mekanismi sekä turvatarrain. Varmistusköysi on kytkettävä turvavaljaisiin. Yhtä köyttä voidaan käyttää vain, mikäli kahden köyden järjestelmä lisää työn vaarallisuutta.

- Työkalujen on oltava kiinnitettynä siten, että ne eivät pääse putoamaan.

### **Käytävät ja kulkutiet**

Kulkuteiden pinnat varustetaan niin, että ne eivät ole liukkaat. Säännöllinen puhdistaminenkin on osa liukkauden torjuntaa. Kalteville pinnoille voidaan asentaa poikkipienoja tai kitkatarroja. Kitkaominaisuuksiltaan poikkeavien materiaalien käyttöä rinnakkain tulee kuitenkin välttää. Kulkuteiden ja työskentelytasojen mitoituksessa noudetaan soveltuvin osin RT-kortiston normeja. Kulkuteiden ja työtasojen leveyden tulisi olla vähintään 60 cm. Kulkuteiden poikki vedettävää kaapelointia tulisi välttää, mutta jos ei ole muuta mahdollisuutta, kaapeloinnit kiinnitetään ja suojataan huolellisesti esimerkiksi kumimatolla kompastumisen estämiseksi.

## Henkilönsuojaimet

Jos tapaturman tai sairastumisen vaaraa ei työssä voida välttää tai riittävästi rajoittaa teknisillä työolosuhteisiin kohdistetuilla suojelutoimenpiteillä tai työn organisoinnilla, työnantajan on hankittava työssä esiintyvien vaarojen arvioinnin perusteella työntekijän käyttöön henkilönsuojaimet.

Arviointiin kuuluu myös henkilönsuojaimilta vaadittavien suojausominaisuuksien määrittely. Lisäksi on otettava huomioon ne vaarat tai haitat, joita itse suojaimesta saattaa aiheutua.

Henkilönsuojaimia ovat hengityksen-, kasvojen-, kuulon-, silmien- ja päänsuojaimet, turva-, suoja- ja tyøjalkineet, putoamissuojaimet, suojakäsineet ja suojavaatteet.

Suojaimia valittaessa on huomioitava seuraavat asiat:

- Mikä on se vaara, jonka ehkäisemiksi suojain hankitaan?
- Millaiset suojausominaisuudet suojaimesta pitää olla vaaran ehkäisemiseksi?
- Mitkä ovat suojaimen käyttämisestä aiheutuvat vaarat?
- Millaiset ovat työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja tarpeet henkilönsuojaimelle?

Suojainten hankinnassa keskeistä on varmistaa, että suojain suojaa siltä vaaralta, johon se on hankittu. Käyttäjien osallistuminen suojainten valintaan on tärkeää, jotta käyttömukavuus tulee otettua huomioon ja lisäksi työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet saattavat asettaa vaatimuksia suojainten valinnalle. Henkilönsuojaimet suojaavat vain silloin, kun ne on valittu oikein ja niitä käytetään oikein.

Suojainten käytön opastuksella huolehditaan siitä, että suojaimet puetaan oikein, niitä käytetään koko ajan, kun työskennellään epäpuhtauksia sisältävässä työympäristössä ja käyttäjät huolehtivat suojainten asianmukaisesta huollosta ja kunnossapidosta.

Työnantaja vastaa suojaimen kustannuksista, jos suojain on valittu työnantajan tekemän riskinarvioinnin perusteella tai suojaimen käyttämistä edellytetään toimialaa koskevissa säädöksissä.

*Valtioneuvoston päätös henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1407/1993*



## Koneet, laitteet ja työvälineet

Työssä saadaan käyttää vain sellaisia koneita, työvälineitä ja muita laitteita, jotka ovat niitä koskevien säännösten mukaisia sekä kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopivia ja tarkoituksenmukaisia. Myös niiden oikeasta asennuksesta ja tarpeellisista suoja-laitteista ja merkinnöistä on huolehdittava. Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö ei muutenkaan saa aiheuttaa haittaa tai vaaraa niillä työskenteleville työpaikan työntekijöille tai muille työpaikalla oleville henkilöille.

Työntekijän tulee työnantajalta saamiensa käyttö- ja muiden ohjeiden mukaisesti sekä muutenkin ammattitaitonsa ja työkokemuksensa mukaisesti käyttää oikein koneita, työvälineitä ja muita laitteita ja niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita. Koneeseen, työvälineeseen tai muuhun laitteeseen taikka rakennukseen asennettua turvallisuus- tai suojalaitetta ei saa ilman erityistä syytä poistaa tai kytkeä pois päältä.

Koneiden ja laitteiden hankinnassa, käytössä ja huollossa *noudatetaan Valtioneuvoston asetusta koneiden turvallisuudesta* (2008/400). Sekä kone- että käsikäyttöiset lavastenostimet ja niihin liittyvät vaijerit huolletaan ja tarkastetaan määräajoin. Tarkastuksen voi suorittaa vain kyseisen pätevyyden omaava henkilö. Huolloista pidetään kirjaa. Koneita ja laitteita hankittaessa varmistetaan, että niissä on CE-merkintä, joka todistaa, että laitteen turvallisuusominaisuudet ovat EU-määräysten mukaiset.

### Työvälineet

Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisuudesta käytöstä ja tarkastamisesta (2008/403) edellyttää, että työnantajan on valittava työntekijän käyttöön kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopiva ja turvallinen työväline. Työvälineen mitoituksen ja lujuuden on vastattava työn vaatimuksia.

Työvälinettä ei saa kuormittaa tai rasittaa vaaraa aiheuttavasti.

Työvälinettä käytettäessä on otettava huomioon sitä käyttävän työntekijän työskentelypaikka ja työasento sekä ergonomiset periaatteet. Työväline on sijoitettava siten, että sitä voidaan käyttää turvallisesti. Eri-tyisesti on otettava huomioon, että työvälineen käyttämiseen on riittävästi tilaa ja että työvälineen käyttämä tai tuottama energia tai aine voidaan siirtää turvallisesti. Vaaraa aiheuttava kaatuminen, putoaminen ja liikahtaminen on estettävä kiinnityksellä tai muilla keinoin.

Työnantajan on huolehdittava, että työvälineen asennuksessa, käytössä, kunnossapidossa, tarkastuksessa ja muussa siihen liittyvässä toiminnassa otetaan huomioon valmistajan antamat ohjeet. Jos valmistajan ohjeet eivät ole riittävät tai niitä ei ole saatavilla, niitä tulee täydentää tai laatia tarvittaessa uudet ohjeet. Tarvittaessa ohjeiden laadinnassa on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa. Ohjeet on pidettävä ajan tasalla, ja niiden tulee olla niiden työntekijöiden saatavilla ja ymmärrettävissä, joita asia koskee. Ennen uuden työn tai työvaiheen alkua on varmistettava, että työntekijä osaa noudattaa ohjeita.

Työnantajan on järjestelmällisesti selvitettävä ja arvioitava työvälineen turvallisuus. Eri-tyisesti tämä on tehtävä tuotannon ja työmenetelmien muutosten yhteydessä. Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota työvälineen ja sen liikkuvien osien, ulkoisen rakenteen, fysikaalisten ja kemiallisten ominaisuuksien, automaattisten toimintojen, sähkön sekä muihin kyseisen työn ja käyttöolosuhteiden aiheuttamiin vaaroihin ja haittoihin.

Jos työvälineen käyttö aiheuttaa vaaraa tai haittaa, työnantajan on ryhdyttävä vaaran

tai haitan poistamiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin välittömästi. Työväline on pidettävä säännöllisellä huollolla ja kunnossapidolla turvallisena sen käyttöänsä ajan. Vikaantumisesta, vaurioitumisesta tai kulumisesta aiheutuva vaara tai haitta tulee poistaa. Työvälineen oikea asennus ja turvallinen toimintakunto tulee erityisesti selvittää ennen käyttöönottoa ja turvallisuuteen vaikuttavan muutoksen jälkeen.

Työnantajan on jatkuvasti seurattava työvälineen toimintakuntoa tarkastuksilla, testauksilla, mittauksilla ja muilla sopivilla keinoilla. Työvälineen toimintakunnon varmistamiseksi tehtävän tarkastuksen ja testauksen saa tehdä työvälineen rakenteseen ja käyttöön perehtynyt pätevä henkilö. Tarvittaessa on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa. Työvälineen suojusten ja turvalaitteiden on luotettavasti ja tarkoituksenmukaisesti suojattava siltä vaaralta tai niiltä vaaroilta, joita varten ne on asennettu.

## Valo ja ääni

Valo- ja äänilaitteiden käytössä noudatetaan sähkö- ja paloturvallisuusmääräyksiä, käyttöohjeita ja ripustusturvallisuutta. Valaistuksesta ja äänentoistosta ei saa aiheutua vaaraa kenenkään terveydelle tai turvallisuudelle. Valo- ja äänisuunnitelmista pitää tehdä selkeät ohjeet.

Työskentelyssä on otettava huomioon silmän mukautumiskyky erilaisiin valaistusolosuhteisiin sekä äänenpainetasoon liittyvät määräykset. Työajat sekä henkilöresurssit tulee järjestää niin, että valon ja äänen kanssa työskentelevien on mahdollista työskennellä turvallisesti ja viedä alueittensa eri työvaiheet teknisesti ja taiteellisesti loppuun.

Erilaisten valo- ja äänilaitteiden ripustuksessa tulee huolehtia siitä, että ripustuspaikat kestävät kuorman, sekä siitä, että osat ja laitteet on varustettu asianmukaisilla turvaketjuilla tai -vaijereilla. Lavasteisiin





kiinnitettävien tai upotettavien heittimien, kaiuttimien ja muiden laitteiden asennustavassa tulee ottaa huomioon materiaalin kestävyys ja paloturvallisuus sekä huolehtia siitä, että kiinnitys kestää ja että laiteilmanvaihto ei esty.

Ennen ripustusta tarkastetaan koukkujen, kiinnikkeiden, lenkkipulttien, ketjujen, vaijereiden, ripustustelineiden ja lukkojen kunto. Samoin tarkastetaan, että itse laitteen ripustuskahvat, sangat, liittimet, sovitteet ym. ovat kunnossa. Laitteen ripustusasento ei saa ylittää ilmoitettuja arvoja.

Ripustuskehikoiden ja -tankojen nk. yläpuolisissa asennuksissa on otettava huomioon, että kiinnikkeet ja laitteen paino eivät saa vaurioittaa alumiinia. Vaurioita syntyy helposti, kun ripustuskoukku tai kiinnike joudutaan kiristämään normaalia tiukemmin, jotta laite pysyisi paikoillaan halutussa asennossa. Yläpuolisissa asennuksissa ei saa käyttää avomallisia koukkuja, kuten C-koukkuja, koska ne on tarkoitettu tangon alapuolelle tehtävään ripustukseen. Myöskään kourakoukkujen käyttö ei ole suositeltavaa edellä mainitussa tarkoituksessa. Mikäli niitä kuitenkin käytetään, tulee kouran ja tangon väliin laittaa pala nahkaa tai kumia suojaamaan alumiinia.

Mikrofonien ja mikrofonitelineiden ripustuksessa tulee käyttää yhteensopivia adaptoreita, liittimiä ja kiinnikkeitä, jotka pitävät mikrofonin paikoillaan ja estävät kaapeliin kohdistuvan vedon.

Valo- ja äänilaitteet pitää huoltaa tai viedä huoltoon säännöllisesti, eikä viallisia laitteita, varusteita ja kaapeleita saa käyttää. Puhdistuksen yhteydessä tarkastetaan laitteen eri osien kunto ja sähköturvallisuus sekä korjataan puutteet, mikäli itse pystyy työn asiantuntevasti tekemään. Laitehuollon saa tehdä vain siihen perehtynyt henkilö.

## Meluntorjunta

Äänenpainetasot on hallittava niin, että työ voidaan tehdä kuuloa vaurioittamatta. Voimakkaita äänenpainetasoja saattavat aiheuttaa musiikki soitettuna ja laulettuna sekä erilaiset tehosteet.

Riskien arvioinnissa tulee ottaa huomioon työntekijöiden kokonaisaltistuminen melulle, erityisen herkkät melulle altistuvat ryhmät, suojainten riskiä pienentävä vaikutus sekä eri tekijöiden (erityisesti melun ja ääriään ja melun ja muiden tapaturmariskien) yhteisvaikutukset.

## MELUN RAJA-ARVOT

- Mikäli työpaikan melutaso ylittää alemman toimenpiderajan (80 dB), on työnantajan tiedotettava asiasta ja annettava työntekijöille kuulonsuojaimet ja mahdollisuus kuulontarkastuksiin.
- Mikäli ylempi toimenpideraja (85 dB) ylittyy, on työnantajan laadittava meluntorjuntaohjelma, jolla altistuminen korvakäytävästä arvioituna saadaan ylempään toimenpiderajan alapuolelle. Ensin on arvioitava melutasot työpaikalla ottaen huomioon melun impulssimaisuus ja mahdolliset yhteisvaikutukset. Mikäli ylempi toimenpideraja ylittyy, on arvioitava, voidaanko melutaso laskea teknisin toimenpitein alle toimenpiderajan.
- Altistuksen raja-arvoa (87 dB) ei pidä lainkaan ylittää. Iskumelun vastaavat toiminta-arvot ovat 135 dB ja 137 dB sekä raja-arvo 140 dB.

Meluasetus (85/2006)

Rakenteellisista äänenvoimakkuuden pienentämisvaihtoehdoista taiteilijoille tärkeimpiä ovat etäisyys äänilähteestä, tilankäyttö ja soittoäänien voimakkuuden hallinta sekä tekniselle henkilökunnalle koneiden suojaus ja tilojen akustointi. Yksittäisille muusikoille on myös mahdollista valita erityinen pään suojain tai pleksilevy estämään takana soittavan voimakasta ääntä.

### **Kuulon suojaus**

Henkilökohtaiset kuulonsuojaimet tulee valita työtehtäviin sopiviksi. Tarjolla on useita malleja ns. kuppisuojaamista ja kertakäyttöisistä aina muotoon valettuihin, korvan sisään asetettaviin suojaimiin. Teknisen henkilökunnan kuulonsuojaimet valitaan tavanomaisista teollisuuskäyttöön tarkoitetuista suojaimista. Näyttelijöille valitaan joko kertakäyttöisiä tai muotoon valettuja suojaimia.

Huonontunut kuulo heikentää taiteilijan työskentelyä. Kuuloa on suojattava, koska sen korjaaminen ja palauttaminen ei ole mahdollista. Siksi asiasta tiedottaminen taiteilijoille esimerkiksi kuulontutkimuksien yhteydessä on erittäin merkityksellistä. Työmelusta aiheutuneet kuulonalenemat korvataan ammattitauteina. Alan ammattitutkintoihin tulisi sisällyttää yleensä kuulemiseen, kuulon vaurioitumiseen ja akustikan perusteisiin liittyviä asioita.

### **Sisäilmasto**

Elokuva- ja TV-tuotannoissa käytetään usein tiloja, jotka eivät välttämättä ole työympäristöiksi tarkoitettu. Kuvauspaikkoja valitessa on varmistettava, ettei sisäilmastosta aiheudu työntekijöille terveysvaaraa.

Käsitteitä

- **sisäilma:** ilma, jota hengitämme sisätiloissa
- **sisäilmasto:** huoneilma + ilman suhteellinen kosteus, lämpötila, ilman liikenopeus (veto)
- **sisäympäristö:** sisäilma, sisäilmasto ja huonetilat, rakenteet ja tilan käyttäjien toiminnot.

**Sisäilma on hyvää**, jos suurin osa rakennuksen käyttäjistä on tyytyväisiä sisäilman laatuun ja jos sisäilman häiritteekijät eivät aiheuta terveydellistä vaaraa.

**Sisäilmasto on hyvä**, jos rakennuksen käyttäjät eivät koe ko. rakennukseen liittyviä oireita. Sisäilmaston laatua voidaan selvittää käyttäjäryhmille suunnatuilla kyselytutkimuksilla.

### **Lämpö- ja sääolot**

Lämpöolot koostuvat ilman lämpötilan, kosteuden ja virtausnopeuden sekä ympäröivien pintojen lämpötilojen yhteisvaikutuksesta. Lainsäädännössä ei ole asetettu raja-arvoja työhuoneen ilman lämpötilalle. Työpaikan tavoiteltavat lämpötila-alueet ovat normaalioloissa (poikkeuksena hellekaudet) seuraavat:

- |                   |           |
|-------------------|-----------|
| ■ paikallaan olo  | 21–25 °C  |
| ■ kevyt istumatyö | 21–23 °C  |
| ■ kevyt työ       | 19–23 °C  |
| ■ keskiraskas työ | 17–21 °C  |
| ■ raskas työ      | 12–17 °C. |

Veto johtuu huoneilmaa viileämpänä virtaavasta ilmasta. Tuntemus kasvaa, kun ilman lämpötila laskee alle 20 °C:n. Ilmastoiduissa tiloissa veto on yleisimpiä valitusten aiheita. Vedon tunnetta aiheutuu myös lattiarajan ja katon välisistä suurista lämpötilaeroista sekä seinien ja ikkunoiden kylmistä pinnoista.

Mikäli lämpötila työympäristössä poikkeaa suosituksista, on tärkeää selvittää syyt ja toteuttaa korjaustoimet mahdollisimman ripeästi. Tarvittaessa on järjestettävä mahdollisuus taukoihin.

### **Työskentely kylmässä**

Ulkona toteutettavat tuotannot, vuodenaikoihin ja säähän liittyvine haasteineen luovat omat haasteensa työympäristölle ja lämpöoloille. Tällöin on tärkeää seurata säätiedotuksia ja huomioida mahdollisuuksien mukaan erityisesti äkilliset sään vaihtelut ja niiden vaikutus työhön. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työturvallisuus taataan myös muuttuvissa tilanteissa. On tärkeää, että varaudutaan ja suunnitellaan,

minkälainen pukeutuminen sopii mihinkin lämpötilaan ja keliin.

Kylmänhaittoja alkaa yleensä ilmetä alle 10 °C:n lämpötiloissa. Lievä ja kohtalainen jäähtyminen voi heikentää käsien toimintakykyä, ja voimakas jäähtyminen heikentää kaikenlaisia toimintakyvyn muotoja. Vaatetus on usein ainoa yksilökohtainen kylmänhaittojen suojauskeino. Lisäksi voi tulla kysymykseen työkalujen ja koneiden kylmien kosketuspintojen lämpöeristäminen, työpisteisiin tuotavat erilaiset lämmityslaitteet ja joskus on mahdollista myös työolojen tai työtapojen muuttaminen.



## Sisäilma

Sisäilman laatuun vaikuttavat rakennuksen kunto sekä toimivat ilmanvaihto- ja lämmityslaitteet. Hyvän sisäilman tunnusmerkeinä ovat oikea huonelämpötila, sopiva ilman kosteus, puhtaus ja raikkaus. Huonon sisäilman aiheuttamat terveyshaitat ilmenevät erilaisina oireina ja sairauksina, kuten hengitysteiden, silmien ja ihon ärsytys, päänsärky, väsymys, kuumeilu ja hengitystieinfektiot sekä pitkäaikaissairaudet esim. astma. Terveyshaittojen lisäksi huono sisäilma aiheuttaa epäviihtyvyyttä.

Kuvauspaikkaa valittaessa on tärkeää ottaa huomioon myös sisäilmaan liittyvät näkökohdat.

Esimerkkejä sisäilmaongelmista:

- rakenteiden kosteus- ja homevauriot
- ilman epäpuhtaudet
  - pölyt, allergeenit, mikrobit ja kaasumaiset aineet
- puutteellisesti toimiva ilmanvaihto tai laitteiden väärä käyttö, tunkkaisuus ja epämiellyttävät hajut, ilman kuivuus tai liiallinen kosteus
- epättydyttävät lämpöolot
  - veto, liian korkea tai alhainen lämpötila.

Esimiehen vastuulla on ryhtyä toimenpiteisiin työssä ja työympäristössä havaittujen vaarojen ja haittojen torjumiseksi.

**Jos epäilet sisäilmaongelmaa**, ota asia puheeksi välittömästi oman esimiehesi kanssa. Jos sinulla on oireita, joiden epäilet johtuvan sisäilmasta, ota yhteys myös työterveyshuoltoon.

## Kosteus- ja homevaurioepäilyt

Rakennuksen kosteus- ja homevauriot ke-

hittyvät usein hitaasti ja huomaamatta. Jos työympäristön rakenteissa havaitaan kosteusvaurioita, on ne korjattava mahdollisimman nopeasti. Järjestelmien säännöllisellä huollolla ja korjaamisella voidaan vähentää kosteusvaurion riskiä.

Kosteus- ja homevauriot ovat terveysriskejä. Kosteus voi tunkeutua rakenteisiin esimerkiksi katon, seinien, ikkunoiden tai alapohjan kautta tai vesijohtojen ja viemärien vuodoista. Kosteusvauriot on syytä selvittää, ennen kuin rakennevauriot kehittyvät, sillä rakenteisiin voi kehittyä mikrobikasvustoa.

Työturvallisuuslain mukaan jokaisella työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työpaikalla havaitsemistaan puutteista ja vioista työympäristössään jo ennen, kuin oireilua on ilmennyt. Ilmoitus kannattaa tehdä kirjallisesti sekä omalle esimiehelle että työsuojeluvaltuutetulle.

Työnantajalla on velvollisuus toimia. Työnantajan on otettava yhteys kiinteistön omistajaan tai häntä edustavaan isännöitsijään, jos rakennuksessa havaitaan sisäilmaongelma. Jos työntekijällä epäillään olevan työpaikan olosuhteista johtuvia oireita, hänet on ohjattava työterveyshuoltoon. Työnantajan on kerrottava sekä ilmoituksen tehneelle työntekijälle että työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Homepölynsairauksien oireet muistuttavat tavallista flunssaa, eli homeesta kärsivällä saattaa olla esimerkiksi yskää, päänsärkyä tai kuumetta. Yksilölliset erot kokemuksissa saattavat olla suuriakin. Tämän vuoksi joissakin tapauksissa voidaan joutua yksilöllisiin erityisjärjestelyihin, vaikka sisäympäristö olisikin tyydyttävällä tasolla.

## Ilmastointi

Ilmastoinnilla hallitaan työilman puhtautta, lämpötilaa, kosteutta ja ilman liikettä sää-  
tämällä tulo-, poisto- tai kierrätysilmaa.  
Pysyväksi tarkoitetun työhuoneen ilmatilan  
tulee olla vähintään kymmenen kuutiomet-  
riä työntekijää kohden.

Työturvallisuuslain mukaan työpaikalla tulee  
olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa ja  
ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja  
tarkoituksenmukainen. Jos työpaikalla on  
koneellinen ilmanvaihto, se on pidettävä toi-  
mintakunnossa. Ilmanvaihtolaitteissa olevat  
epäpuhtaudet saattavat aiheuttaa terveys-  
haittoja. Epäpuhtaudet on tehokkainta  
poistaa kohde- tai paikallispoistolla mahdol-  
lisimman lähellä niiden syntykohtaa, kuten  
hitsauksen kohdepoistot, vetokaapit, kote-  
loidut koneet ja prosessit.

## Sisäilmaongelmien hallinta

Sisäilmastaselvitys tehdään usein silloin,  
kun epäillään sisäilmastohaittoja esim.  
tilojen käyttäjien haitta- ja oirekokemus-  
ten vuoksi. Tavoitteena on selvittää sisä-  
ilmasto-ongelmien laajuutta, mahdollisia  
ongelmien aiheuttajia ja niiden syitä sekä  
ehdottaa toimenpiteitä, joilla ongelmien  
aiheuttajia merkittävästi vähennetään tai  
poistetaan. Sisäilmastaselvityksessä selvi-  
tetään yleensä rakennus- ja taloteknisiä tek-  
ijöitä sekä sisäilman laatua ja olosuhteita.  
Selvityksen sisältö suunnitellaan taustatie-  
tojen, käyttäjähavaintojen sekä mahdollisen  
arviointikäynnin ja sisäilmastokyselyn tulos-  
ten perusteella.

Sisäilmasto-ongelmien ratkaisemisen hy-  
väksi käytännöksi on osoittautunut suun-  
nitelmallinen ja prosessimainen toiminta

**sisäilmaryhmässä.** Sisäilmaryhmä kootaan  
työpaikan eri toimijoista ja tarvittaessa  
moniammatillisesta asiantuntijajoukosta.  
Ryhmään kuuluvat tavallisimmin kiinteistön  
omistajan edustaja, työnantajan ja henki-  
löstön edustajat sekä työsuojelun ja työter-  
veyshuollon edustajat. Usein sisäilmaryh-  
män toimintaa johtaa linjajohdon edustaja  
tai työparina on kiinteistöhallinnan edusta-  
ja. Mikäli kohdeorganisaatiossa on viestin-  
nän ammattilaisia, heidän osallistumisensa  
ryhmän toimintaan on suotavaa. Lisäksi  
tarvittaessa kutsutaan asiantuntijoita kuul-  
taviksi. Pienemmillä työpaikoilla voi sisäil-  
maryhmänä toimia esimerkiksi projektiryh-  
mä tai työsuojelutoimikunta, joka koordinoi  
ongelman ratkaisua. Sisäilmasto-ongelma-  
epäilyn herätessä oleellista on käynnistää  
selvitysprosessi viipymättä.

Toiminta sisäilmaongelmatilanteissa

- Sisäilmaryhmä suunnittelee ongelman  
käsittelyprosessin ja prosessin aikaisen  
viestinnän, tekee prosessia koskevat  
päätökset yhdessä neuvotellen ja kaik-  
kien ammattiryhmien osaamista hyödyn-  
täen sekä esiintyy ulospäin yhtenäisesti.
- Taustatiedot kerätään, katselmoidaan ja  
dokumentoidaan.
- Tehdään alustava tilanearvio ja suunni-  
telma tarvittavista lisäselvityksistä sekä  
aikataulu.
- Tarkennetaan ongelman määrittelyä,  
tehdään riskinarviointi ja asetetaan  
konkreettiset, mitattavat tavoitteet.
- Suunnitellaan, aikataulutetaan ja toteute-  
taan korjaavat toimenpiteet.
- Toteutetaan loppuseuranta.
- Huolehditaan hyvästä tiedonkulusta ja  
riskiviestinnästä koko prosessin ajan.

Lähde: Työterveyslaitos

## Kemikaaliturvallisuus

Elokuva- ja TV-tuotannossa haitallisille kemikaaleille altistuminen on harvinaista. Erikoistehosteet, siivouskemikaalit ja kosmetiset aineet voivat kuitenkin aiheuttaa haittaa tai vaaraa.

Kemikaali on joko aine tai aineiden seos eli valmiste. Kemikaalien turvallinen käyttö työpaikalla edellyttää, että käytössä olevat kemikaalit on luetteloitu ja että niiden ominaisuuksista ja käyttöturvallisuudesta on omaksuttu turvallisen työskentelyn kannalta tarpeellinen tieto. Tämä on työnantajan vastuulla.

Vaarallinen kemikaali voi olla

- terveydelle vaarallinen
- ympäristölle vaarallinen
- palo- ja räjähdysvaarallinen.

### Kemiallisille tekijöille altistuminen

Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että vaaralliset kemikaalit on merkitty asianmukaisesti ja työpaikalla on kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet. Työnantajan on laadittava luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista ja pidettävä se ajan tasalla. Luettelo ja käyttöturvallisuustiedotteet on säilytettävä työntekijöiden nähtävillä.

Käyttöturvallisuustiedotteen tarkoituksena on välittää käyttäjälleen ne tiedot, jotka ovat tarpeellisia kemikaalien turvallisen käsittelyn varmistamiseksi. Käyttäjille ovat erityisen tärkeitä tiedot, jotka koskevat kemikaalien käsittelyä, altistumisen ehkäisyä, henkilökohtaisia suojaimia, ensiapuohjeita ja ohjeita tulipalon varalta.

Kosmetiikasta tulee työperäisen riskin arviointia varten olla käytettävissä vastaavat tiedot kuin kemikaaleista. Käytännössä nämä tiedot löytyvät kunkin kosmetiikka-tuotteen pakkausmerkinnöistä, jotka sisältävät muun muassa käyttötarkoituksen,

koostumuksen sekä turvallisen käytön kannalta tarpeelliset ohjeet ja varoitukset. Kosmeettisista tuotteista ei tarvitse lain-säädännön perusteella laatia käyttöturvallisuustiedotteita. Kuitenkin tuotteen myyjän tai välittäjän on toimitettava käyttäjälle vastaavat tiedot kuin käyttöturvallisuustiedotteessa.

Työnantajan on selvitettävä työntekijöiden kemiallisille tekijöille eli kemikaaleille ja kosmetisille aineille altistumisen luonne ja määrä niin, että työnantaja voi tehdä riskinarvioinnin, mikäli aineista on haittaa työntekijöiden terveydelle. Riskinarvioinnissa on huomioitava seuraavat asiat: vaarojen selvittäminen ja arviointi, työntekijöiden altistumisen arviointi, riskien ja vaarojen poistamis- ja vähentämiskeinojen määrittäminen, toimenpiteiden toteutus sekä toimenpiteiden vaikuttavuuden seuraaminen. Riskinarvioinnissa on huomioitava myös poikkeustilanteet, esimerkiksi sellaisten aineiden sekoittuminen, joita ei ole tarkoitettu käytettäväksi yhdessä. Kemiallisten tekijöiden riskinarviointi on tehtävä kirjallisesti, ja se on pidettävä ajan tasalla.

Suojainten valinnassa tulee noudattaa tuotekohtaisia, valmistajan antamia ohjeita. Näiden ohjeiden laiminlyönti tai esimerkiksi eri materiaalista valmistettujen, kuin valmistaja suosittelee, suojainten käyttö tulee perustella riskinarvioinnissa ja myös varmistaa, että valituilla suojaimilla saavutetaan riittävä vaikutus. Käytettäessä useita tuotteita yhtä aikaa tai peräkkäin on huomioitava, että sama suojain ei välttämättä sovi kaikille tuotteille.

### Perehdyttäminen

Työntekijää on riittävästi perehdytettävä kemikaalien ja kosmetisten valmisteiden käsittelyyn sekä suojautumaan altistumiselta työprosesseissa syntyville kemikaaleille. Lisäksi työntekijät on opetettava toimimaan

vaaratilanteissa sekä käyttämään ja huoltamaan tarvittavia suojaimia. Kemikaalien varastointi, säilytys ja jätteiden käsittely tulee hoitaa asianmukaisesti. Kemikaalit ja kosmetiikkatuotteet tulee säilyttää alkuperäispakkauksissa, joista ilmenee vaikuttavat aineet ja suojautumisen tarve. Tunnistamattomia kemiallisia aineita tai kosmetiikkaa ei tule käyttää.

Kemikaaleja valittaessa tavoitteena on mahdollisimman vaaraton ja käyttötarkoitukseensa sopiva tuote. Myös kemikaalien käytössä syntyvän jätteen, kuten pakkausjätteen ja likaantuneiden työvälineiden, määrä ja käsittely tulee ottaa huomioon.

Kemikaalien päällysmarkinnat koostuvat kuvasymboleista ja lausekkeista. Kemikaalin päällysmarkinnöista tulee käydä ilmi kemikaalin kauppanimi, kemikaalin markkinoille tai käyttöön luovuttamisesta vastaavan toiminnanharjoittajan yhteystiedot, valmisteiden sisältämät vaaralliset aineet, varoitusmerkit, vaaraa osoittavat H-lausekkeet ja turvallisuustoimia osoittavat P-lausekkeet. Työpaikalla on huolehdittava siitä, että siirrettäessä kemikaalia toimituspakkauksista käyttöastioihin vastaavat merkinnät liitetään uuteen astiaan.

Kosmetiikkatuotteiden pakkauksissa pitää puolestaan olla vastuuhenkilön nimi ja osoite, alkuperämaa (jos tuote on valmistettu EU:n ulkopuolella), sisällön määrä, säilyvyys, turvallisen käytön kannalta tarpeelliset käyttöohjeet ja varoitukset, eränumero, tuotteen käyttötarkoitus (jos se ei käy ilmi esittelystä) sekä ainesosaluettelo.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut  
[ttk.fi/kemialliset\\_tekijat](http://ttk.fi/kemialliset_tekijat)

Tukesin verkkosivut  
[tukes.fi/kemikaalit](http://tukes.fi/kemikaalit)

## Sähkö- ja paloturvallisuus sekä erikoistehosteet

### Sähköturvallisuus

Sähkötöyt kuuluvat sähköturvallisuuslain (410/96) sekä kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksen (päättös sähköalan töistä 516/96) piiriin. Sähkölaitteiden suunnittelu, rakentaminen ja korjaus sekä huolto edellyttävät erityistä sähköalan asiantuntemusta. Sähkötöitä saavat tehdä vain Turvallisuus- ja kemikaaliviraston (TUKES) sähköura-koitsijarekisteriin rekisteröity sähköalan ammattilaiset. Työnantajalla on vastuu sähköasennusten ja -laitteiden palo- ja henkilöturvallisuudesta.

Sähköasennuksissa noudatetaan voimassa olevia sähköturvallisuusmääräyksiä. Kaikkien käytössä olevien laitteiden tulee olla määräysten mukaisessa kunnossa. Vialliset ja vähäisiäkin häiriöitä osoittavat laitteet on heti poistettava käytöstä ja kunnostettava. Syöttölinjojen maksimikuormitusten tulee olla tiedossa, jotta ylikuormitus vältetään. Irtokaapeleilla on sähköturvallisuusmääräysten mukaan oltava normaalia paksumpi eristys.

Sähköturvallisuuden keskeiset periaatteet

- Laitteiden kuntoa on tarkkailtava ja vioittuneeksi havaittu laite kytkettävä jännitteettömäksi.
- Sähkölaitteiden, -johtojen ja pistorasioiden on oltava ehjiä.
- Korjaus- ja muutostyöt on teetettävä mahdollisimman pian siihen oikeutetulla ammattihenkilöllä.
- Johdot on asetettava niin, että ne on suojattu mekaanisilta vaaroilta eivätkä aiheuta haittaa työpaikalla liikkuville.
- Asettelussa on käytettävä kaapelihyllyjä.
- Sähkökeskustilat on pidettävä siisteinä.
- Sähkölaitteiden on oltava käyttötarkoitukseen sopivia.

- Kosteissa, räjähdysvaarallisissa tai ah-  
taissa johtavissa tiloissa sähkölaitteilta ja  
sähkötyökaluilta edellytetään erityisvaa-  
timuksia.

Tukesin verkkosivut, [tukes.fi/sahko](https://tukes.fi/sahko)

### **Palontorjunta ja erikoistehosteet**

Paloturvallisuutta ylläpidetään viran-  
omaisten tekemillä palotarkastuksilla  
sekä kiinteistön omilla sisäisillä tarkas-  
tuksilla. Tuotantokohtaisesti määritel-  
lään tarvittaessa tärkeimmät palo- ja  
henkilöturvallisuusohjeet, määräykset ja  
vaatimukset.

Tuotantoyhtiö tai työnantaja vastaa siitä,  
että palo- ja henkilöturvallisuuteen liittyvät  
välineet ja laitteet ovat toimintakunnossa.  
Tarvittaessa myös viranomaiset voivat osal-  
listua valvontaan. Silloin kun kuvauksessa  
käytetään tehosteena turvallisuutta vaaran-  
tavia laitteita, kuten avotulta, räjähteitä tai  
ilotulitusvälineitä, on siitä ennakolta ilmoi-  
tettava kuvaustilojen haltijalle. Räjähdeiden,  
erikoistehosteiden ja ammattikäyttöön tar-  
koitettujen ilotulitteiden käyttö vaatii käyt-  
täjältä pätevyyden ja ilmoituksen viranomai-  
selle tuotteiden käytöstä. Ennen kuvauksia  
on esiintyjille ja henkilökunnalle annettava  
tietoa turvajärjestelyistä, laitteista ja palo-  
vartiointista.

Palontorjunnan keskeiset periaatteet Työ-  
turvallisuuskeskuksen [Elokuva- ja TV-tuotanto-  
alan toimialasivulla](#).

### **Tarkastukset ja valvonta**

Palotarkastaja tulee pyytää tarkastuksiin,  
joissa sovitaan avotulen ja tupakoinnin käy-  
töstä ja ehdoista, pyrotekniikan käytöstä ja  
muista normaalista poikkeavista järjeste-  
lyistä tulevassa tuotannossa.

Mikäli palotarkastaja katsoo tarpeelliseksi,  
hän voi määrätä palovartijan olemaan pai-  
kalla kuvausten ajan. Tämä menettely ei kui-  
tenkaan ole yhtenäinen valtakunnallisesti.

Pyrotekniikan käytöstä on määrätty erik-  
seen, mutta lähtökohtana on se seikka, että  
pyroteknisten tuotteiden käyttäjällä tulee  
olla koulutus asiaan ja näin ollen myös lupa  
ja todistus. Näiden tuotteiden käytössä  
on erityisesti huolehdittava riittävästä  
turvaetäisyyksistä sekä ympäristössä  
olevasta materiaalista. Palavaa tai helposti  
syttyvää materiaalia, kuten vaatteita,  
keinokuituaineita tai muuta vastaavaa  
ei tule olla vaara-alueella. Niin ikään on  
huolehdittava riittävästä vartiointista ja  
mahdollisesta lisäsammutuskalustosta.

Pyrotekniset tuotteet tulee varastoida  
asianmukaisesti ja merkitä määräysten mu-  
kaisesti. Näyttämöalueella tai sen läheisyy-  
dessä on syytä pitää vain kyseisessä näy-  
töksessä tarvittava määrä tuotteita.

Voimassa olevia säädöksiä, jotka koskevat  
räjähdysvaarallisia aineita:

- Laki vaarallisten kemikaalien ja rä-  
jähteiden käsittelyn turvallisuudesta  
(390/2005)
- Valtioneuvoston asetus räjähteiden  
valmistuksen ja varastoinnin valvonnasta  
(819/2015)
- Panostajalaki (423/2016).

### **Tehostepyrotekniikka**

Erikoistehostetyö sisältää turvallisuusris-  
kejä, joiden hallinnan varmistamiseksi tällä  
alueella tapahtuva toiminta on laeilla sää-  
deltä. Erikoistehostetyötä tekevillä hen-  
kilöillä on oltava määräyksissä edellytetty  
työsuojelun aluehallintoviraston myöntämä  
tehosteräjäyttäjän pätevyys. Erikoistehos-  
tetyöhön liittyviä eri tehtäviä saavat tehdä  
henkilöt vain kukin pätevyytensä sallimissa  
rajoissa. Työnantajan on huolehdittava, että



erikoistehostetyötä tekeville henkilöillä on mahdollisuus kouluttaa itseään ja hoitaa tehtäviään säännösten sekä määräysten mukaan. Tehosteräjähteiden hankkimisen, hallussapidon ja käytön edellytyksenä on tehosteräjäyttäjän lupakirja. Tehostetoiminnan tarkoituksena on luoda todentuntuja tapahtumia turvallisesti, olematta sitä, mitä se näyttää. Tehoste voi olla esim. palava, savuava, pamahtava, välähtävä, kipinöivä tai näiden yhdistelmä.

Pyrotekniikkaan liittyvät vaaratilanteet liittyvät usein töiden yhteen sovittamiseen eli yhteisen työpaikan johtamisen näkökulmaan. Tällöin kaikilla ei ole ollut tietoa siitä, miten, missä ja milloin räjähteitä käytetään.

**Räjähteellä** tarkoitetaan räjähdysainetta ja räjähdysainetta sisältävää esinettä tai välinettä sekä muuta ainetta, seosta, esinettä tai välinettä, joka on valmistettu tuottamaan räjähdyskykyä tai pyroteknisen ilmiön.

**Räjähdysaineella** tarkoitetaan kiinteää tai nestemäistä ainetta tai aineeseosta, joka sellaisenaan kemiallisesti reagoimalla muodostaa kaasua, jonka lämpötila, paine ja muodostumisnopeus ovat sellaisia, että niistä aiheutuu vahinkoa aineen ympärillä. Räjähdysaineeksi katsotaan myös pyrotekniset aineet, vaikka niistä ei kehittyisikään kaasuja. Räjähdysaineeksi ei kuitenkaan katsota ainetta, joka voi muodostaa ilman kanssa räjähtävän kaasu-, höyry- tai pölyseoksen, ellei se sellaisenaan ole räjähdysainetta.



**Pyroteknisellä** tuotteella tarkoitetaan esinnettä tai välinettä, joka sisältää kemiallisten reaktioiden seurauksena lämpöä, valoa, ääntä, kaasua, savua tai näiden yhdistelmiä tuottavia aineita tai seoksia.

**Räjähteen** valmistuksella tarkoitetaan

- räjähdysaineen valmistusta raaka-aineista
- räjähdysaineen muotoilemista, työstämistä ja vastaavaa muokkaamista siten, että tuotteen ominaisuudet tai olomuoto muuttuvat
- räjähdysaineen komponenttien yhdistämistä
- räjähteen käyttökuntoon saattamista muualla kuin käyttöpaikalla
- räjähdysaineen pakkaamista, räjähteen pakkaamista ja muuta vastaavaa toimintaa, jossa räjähteen olomuoto ei muutu sekä em. kohdissa tarkoitettuun toimintaan verrattavaa toimintaa.

### **Pölyräjähdysvaara**

Pyroteknisiä tehosteita käytettäessä on kiinnitettävä huomiota myös pölyräjähdysriskin vaaraan. Räjähdysten syntyyn tarvitaan syttyvää, ilman mukana liikkuvaa pölyä, riittävä määrä happea tai jotain muuta hapetinta ja riittävän energian omaava syttymislähde. Kyseistä ilmiötä käytetään lycopodiumpolttimessa tuotettaessa tuli-tehosteita.

Pölyräjähdykset etenevät yleensä hupamamalla ja sen tyyppinen nopeus on noin 10 m/s. Tehosteissa käytettävät suuret kipinäpanokset ovat riskejä niiden hankalan suuntauksen vuoksi; sitä voidaan ennakoita, mutta kipinät osuessaan esim. lavasteisiin tai lattialle pudotessaan saattavat suuntautua ja levitä laajalle alueelle.

Pölyräjähdysten synnyn estämiseksi on tärkeää, että pölyä ei päästetä kertymään mm. lavasteisiin, valaisinansaisiin jne. Varotoi-

mina pitääkin kiinnittää erityistä huomiota siihen, että näyttämöllä, näyttämön läheisyydessä ja näyttämön alla olevissa varastotiloissa on estetty pölyn kerääntyminen.

Räjähteisiin liittyvää lainsäädäntöä

- Laki vaarallisten kemikaalien ja räjähteiden käsittelyn turvallisuudesta (390/2005)
- Valtioneuvoston asetus räjähteiden valmistuksen ja varastoinnin valvonnasta (819/2015)
- Panostajalaki (423/2016)
- Valtioneuvoston asetus räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta (644/2011)
- Valtioneuvoston asetus nestekaasulaitosten turvallisuusvaatimuksista (858/2012).

Räjähteiden tai palo- ja räjähdysvaarallisten kemikaalien käytöstä yleisötilaisuudessa on tehtävä ilmoitus pelastusviranomaiselle hyvissä ajoin ennen tilaisuutta. Räjähteiden ja erikoistehosteiden käytöstä muussa kuin yleisötilaisuudessa (esimerkiksi elokuvan kuvauksessa) on tehtävä ilmoitus poliisille tuotteiden määrän mukaan 1-7 vuorokautta ennen tuotteiden käyttöä.

### **Varastointi**

Elokuva- ja TV-tuotannossa ja muussa niihin rinnastettavassa toiminnassa tehostetarkoituksissa käytettävien räjähteiden varastointiin tulee hakea lupa Turvallisuus- ja kemikaalivirastosta. **Pilaantunutta tai pilaantuneeksi epäiltyä räjähdettä** ei saa käyttää eikä luovuttaa muuhun tarkoitukseen kuin hävitettäväksi. Räjähteitä saavat hävittää vain ne, joilla on räjähteiden ja kyseisten pyroteknisten tuotteiden hallussapitoon ja käyttöön oikeuttava pätevyys.

### **Savukoneet, pyrotekniset savut**

Savuja käytetään moniin tarkoituksiin, ja ne sisältävät lukuisia kemikaaleja ja saavat aikaan myös monia reaktiotuotteita. Savu

on palokaasujen ja hiukkasmaisten palamistuotteiden näkyvä seos. Savun kaltainen sumu on pienten nestepisaroiden ja ilman muodostama seos.

Tehostesavuissa käytettävien aineiden tutkimuksista voi todeta varmuudella ainostaan sen, että turvallisia savuja ei ole olemassa. Savut ja sumut saattavat vaikuttaa elimistöön, ne voivat olla paikallisia, ja ne voivat aiheuttaa ärsytysvaikutuksia iholla, silmissä ja hengitysteissä. Savujen aiheuttamia myrkytyksiä voidaan torjua mm. välttämällä käyttöä suljetuissa ja huonosti ilmastoiduissa tiloissa.

Savunesteiden ominaisuuksissa voi olla maininta, että tuote on palamaton, mutta tiivisyessään esimerkiksi palamattomaan kankaaseen se saattaa olla helposti syttyvää ja palavaa. Tämä on huomioitava etenkin käytettäessä pyroteknisiä tuotteita, esimerkiksi kipinöitä tuottavia tehosteita, joiden suuntaus ei välttämättä ole täysin hallittavissa.

### **Kuivajään sekä hiilidioksidikaasun ominaisuuksia**

Hiilidioksidi on ilmaa raskaampaa ja kehrääntyy alaviin paikkoihin, kuten kellareihin, kaivantoihin jne. eikä poistu sieltä ilman tuuletusta. Yhdestä kilosta kuivajäätä muodostuu yli 530 litraa hiilidioksidikaasua, joka on hajutonta, mautonta ja väritöntä.

Kuivajää haihtuu hiljalleen kaasuksi sellaisessa tilassa, joka on lämpimämpi kuin jää sinänsä. Kuivajään käytössä tulee huomioida siitä vapautuvan hiilidioksidin määrä. Hiilidioksidi on näkymätön ja hajuton, ilmaa raskaampi narkoottinen kaasu, joka syrjäyttää hapen. Hiilidioksidipitoisuudet ovat suurimmat kaikkein alimmissa paikoissa.

Noudata kuivajään käsittelyssä seuraavia turvaohjeita:

- Älä käsittele kuivajäätä ilman suojakäsineitä. Kuivajää on  $-79\text{ }^{\circ}\text{C}$ .
- Älä kuljeta kuivajäätä henkilöautossa, jollei kuivajäätä ole eristetty kuljettajasta ja muista matkustajista.
- Älä varastoi tai käytä kuivajäätä kellareissa tai ahtaissa tuulettamattomissa tiloissa.
- Älä sulje kuivajäätä sisältävien laatikoiden saumoja tiiviisti, esim. teippaamalla. Kaasutiiviissä astiassa siihen kehittyy painetta.

### **Henkilönsuojaimet**

Tehostehenkilöstön henkilökohtaisiin suojavarusteisiin kuuluvat kuulonsuojaimet, suojalasit ja/tai silmiä suojaava turvakypärä. Suojainten käytössä on myös otettava huomioon suojainten mahdolliset haittavaiikutukset. Esimerkiksi kuulonsuojaimia käytettäessä toisen henkilön ilmoitus vaarasta saattaa jäädä kuulematta.

Vaatetuksessa on kiinnitettävä huomiota vaatteiden ja käsineiden paloturvallisuuteen. Palonesteiden ja lämmön eristämisen kanssa käytettävien keraamisten kuitujen käsittelyssä käsineiden ja hengityksensuojainten käyttö on tärkeää asennusvaiheessa. Räjäheteitä käsiteltäessä on aina mahdollisuus joutua ihokosketukseen aineiden kanssa, ja silloin on myös tärkeää huolehtia mm. käsien pesusta altistumisen jälkeen.

### **Kuvaukset ja harjoitukset**

Tehostetyötä tehdessä on huolehdittava siitä, että vaara-alueen välittömässä läheisyydessä on riittävästi alkusammutuskalustoa ja ensiaputarvikkeita. Tehostehenkilöstön on perehdytettävä harjoituksissa ja kuvauksissa tarvittavat henkilöt tehostesuunnitelman sisältöön ja varotoimenpiteisiin. Paikalla olevien henkilöiden on ehdottomasti noudatettava tehosteiden toteuttamisesta ja käyttämisestä vastaavien henkilöiden antamia ohjeita ja määräyksiä.

## Aseet

Aselaki määrittelee aseet ja aseiden osat luvanvaraisiksi. Paukkupatruunoita käytettäessä on huomioitava kuumien palokaasujen ja hylsystä mahdollisesti irtoavien kappaleiden aiheuttama vaara.

Jokaisen tehostehenkilön tärkein taito on rohkeus sanoa ei. Kaikkia tehosteita ei voida toteuttaa. Turvallisuuden kannalta tehoste täytyy aina määritellä käytössä olevan tilan ja olosuhteiden mukaan.

Erikoistehostetoiminta vaatii erikoisjärjestelyitä, Tämä tulisi ottaa huomioon tuotantoaikataulujen laadinnassa, jotta välttyään kiireen, väsymyksen ja sopimattomien olosuhteiden yms. aiheuttamilta riskeiltä.

## Onnettomuuden vaaran torjunta ja pelastautuminen

Työnantajan on jatkuvasti kaikessa työpaikalla tapahtuvassa toiminnassa huolehdittava tarpeellisista toimenpiteistä suuronnettomuusvaaran ehkäisemiseksi ja siitä aiheutuvien seurauksien rajoittamiseksi (Työturvallisuuslaki 44 §, 45 § ja Valtioneuvoston päätös työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta 922/1999).

Tehtäessä työturvallisuuslain 10§:n tarkoittamaa työn vaarojen selvittämistä ja arviointia, on arvioitava myös suuronnettomuuden vaara työpaikalla. Valtioneuvoston asetuksen työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (577/2003) 16 § sisältää määräyksiä työpaikan paloturvallisuudesta ja pelastautumisesta hätätilanteessa ja 17 §:ssä on määräyksiä työntekijöille annettavista suojelu- ja pelastautumisohjeista.

Pelastuslain (379/2011) 14 § edellyttää omatoimista varautumista eli sitä, että ehkäistään vaaratilanteiden syntymistä,

varaudutaan henkilöiden, omaisuuden ja ympäristön suojaamiseen vaaratilanteissa ja varaudutaan sellaisiin pelastustoimenpiteisiin, joihin ne omatoimisesti kykenevät.

## Ohjeita tilapäisiin liikennejärjestelyihin elokuva- ja tv-tuotantotilanteissa

Liikennejärjestelyyn nimetään vastuuhenkilö, joka vastaa liikenteen sujuvuudesta ja turvallisuudesta sekä liikennejärjestelyistä työkohteessa. Kuvausten yhteydessä hänen vastuullaan on usein pysäköintitilan varaaminen kuvauskalustolle, liikenteen pysäyttäminen lyhyeksi ajaksi tai tarve ohjata jalankulkijat poikkeusreitille.

Jos kuvausjärjestelyt vaikuttavat jalankulkuliikenteeseen, jalankulkijat on aina ohjattava turvallisesti kuvauspaikan ohi. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota näkövammaisten ja liikuntarajoitteisten turvallisuuteen. Liikenteenohjaajien käyttö voi olla tarkoituksenmukaista, mikäli työ on veraten lyhytkestoista ja edellyttäisi muuten laajoja liikennejärjestelyitä. Käytettäessä liikenteenohjaajia on huomioitava liikenteenohjaajien pätevyysvaatimukset sekä heidän varusteitaan koskevat vaatimukset. Liikenteenohjaajan on annettava suostumuksensa tehtävässä toimimiseen.

Liikenteenohjaajaksi määrättyyn henkilöön sovelletaan rikosoikeudellisen virkavastuun säännöksiä. Liikenteenohjaajia tulee olla riittävä määrä, ja heidän tulee olla perehdytettyjä työhön. Lisäksi heidän tulee olla terveydeltään normaaleja ja täysi-ikäisiä. Liikenteenohjaajat varustetaan III luokan turvaliiveillä ja pienoisliikennemerkillä 311 (Ajoneuvolla ajo kielletty). Liikenteenohjaaja ei saa pysäyttää liikennettä muuten kuin käyttämällä merkkiä 311.

## Ensiapu

Työturvallisuuslain 46 § edellyttää, että työnantajan on huolehdittava työntekijöiden

ja muiden työpaikalla olevien henkilöiden ensiavun järjestämisestä työntekijöiden lukumäärän, työn luonteen ja työolosuhteiden edellyttämällä tavalla. Työn ja työolosuhteiden mukaisesti työntekijöille on annettava ohjeet niistä toimenpiteistä, joihin tapaturman tai sairastumisen sattuessa on ensiavun saamiseksi ryhdyttävä.

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, huomioon ottaen työpaikan laajuus ja sijainti, työntekijöiden lukumäärä sekä työn luonne ja muut työolosuhteet, on sopivissa ja selvästi merkityissä kohdissa oltava saatavilla riittävä määrä asianmukaisia ensiapuvälineitä. Työpaikalla tulee olla ensiavun antamiseen soveltuva tila, mikäli työntekijöiden lukumäärä, työn luonne tai muut työolosuhteet niin vaativat. Työterveyshuollon asiantuntemusta hyödynnetään ensiavun suunnittelussa.

Työturvallisuuslain 47 §:n mukaan työnantajan on, jos työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, nimettävä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteiden täytäntöön panemiseksi yksi tai useampi työntekijä, jollei työnantaja ole pelastuslaissa (379/2011) tarkoitetussa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Näiden työntekijöiden lukumäärän ja koulutuksen sekä heidän käytettävissään olevien varusteiden on oltava asianmukaiset ottaen huomioon työn luonne ja siihen liittyvät erityiset vaarat sekä työpaikan koko.

Ensiapuun liittyvät suositukset ja hätäensiapuhjeet Työturvallisuuskeskuksen [Elokuva- ja TV-tuotantoalan toimialasivulla](#).

## Ergonomia ja fyysinen kuormittuminen

Ergonomialla ja fyysisen kuormittumisen hallinnalla työssä pyritään edistämään työntekijän fyysistä toimintakykyä ja ehkäisemään terveyshaittoja. Elokuva- ja TV-tuotantoalalla tyypillisiä fyysisiä kuormitustekijöitä ovat

- yksipuoliset työasennot: jatkuva seisominen, istuminen
- hankalat työasennot kuvaustilanteissa
- raskaiden taakkojen nostot ja siirrot.

Fyysinen toimintakyky eli *fyysinen kunto, fyysinen suorituskyky ja terveyskunto* tarkoittaa ihmisen fyysisiä edellytyksiä selviytyä niistä tehtävistä, jotka hänen arjessaan ovat tärkeitä. Se ilmenee esimerkiksi kykenä liikkua ja liikuttaa itseään.

Elimistön tärkeitä fysiologisia ominaisuuksia ovat

- lihasvoima ja -kestävyys
- kestävyyskunto
- nivelten liikkuvuus
- kehon asennon ja liikkeiden hallinta
- sekä näitä koordinoiva keskushermoston toiminta.
- Myös aistitoiminnot, näkö ja kuulo, usein luetaan kuuluvaksi fyysisen toimintakyvyn alueelle.

## Kokonaiskuormitus

Työkuormitusta syntyy, kun ihminen käyttää fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja kognitiivisia ominaisuuksiaan työssä. Kuormitustekijät voivat liittyä työhön työyhteisöön, organisaation toimintatapoihin tai työympäristöön. Liiallinen työkuormitus aiheuttaa kuormittuneisuutta ja vaikutukset ilmenevät kehon ja tunne-elämän reaktioina sekä havaitsemisen ja toiminnan muutoksina.

Pysyäkseen terveenä ja voidakseen hyvin, ihminen tarvitsee kuormitusta, mutta voimavaroihinsa nähden sopivasti. Kuor-

mittumisen hallinnassa oleellista on palautuminen. Kun raskaammat ja kevyemmät työvaiheet vaihtelevat, tapahtuu palautumista. Mikäli palautumista ei tapahdu työn puitteissa riittävästi, tarvitaan taukoja.

Tuki- ja liikuntaelinten oireilu, rasitusvammat ja näihin liittyvä sairastuminen johtuvat yleensä tilanteesta, jossa työ on suoritettu väärässä asennossa, jolloin fyysinen kuormittavuus on liiallista.

Huomattavaa:

- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet (tule) ovat merkittävin työstä poissaoloa aiheuttava syy.
- Suurin osa ongelmista liittyy nostamiseen ja siirtämiseen.
- Moni tapaturma sattuu nostamisen ja siirtämisen aikana.
- Raskas fyysinen työ lisää työuupumusta ja tule-oireilua sekä huonontaa työkykyä.

## TYÖNANTAJAN ON HUOLEHDITTAVA, ETTÄ

- työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa
- työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein
- terveydelle haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman
- turvallisiksi
- toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta on mahdollisimman vähäinen ja
- näyttöpäätetyötä tekevän työntekijän työ on mahdollisimman turvallista.

Elokuva- ja TV-tuotannossa eri työt ja niiden vaiheet sisältävät joskus toistuvia, pitkään jatkuvia staattisia asentoja, joissa nivelet ovat yksipuolisesti kuormittuneina. Kuormittumiseen vaikuttavat myös työn tarkkuusvaatimukset, valaistus, työvälineiden käyttötottumukset ja niiden kunto sekä tauotus.

**Dynaamisessa lihastyössä** lihas vuoroin supistuu ja rentoutuu saaden aikaan näkyvää liikettä. Lihas jaksaa työskennellä väsymättä pitkään, koska aineenvaihdunta ja verenkierto toimivat lihaspumpun ansiosta vaivatta.

**Staattisessa lihastyössä** lihas toimii yhtäjaksoisesti supistuneena eikä näkyvää liikettä juurikaan tapahdu. Pumpausominaisuuden puuttuessa lihaksen aineenvaihdunta ja energiantuotanto vaikeutuvat ja samalla lihaksen voimantuotto ja tarkkuutta vaativan työn laatu heikkenevät.

Staattisen lihastyön osuutta on mahdollista vähentää

- muuttamalla työasentoja välttäen nivelten ääriasentoja
- tauottamalla työtä sopivasti
- ottamalla huomioon korkeussäädöt sekä valon ja näkemisen riittävyys.

Kuormittumiseen vaikuttavat työn ohella myös yksilölliset tekijät, kuten tiedot, taidot, kokemus, terveys ja motivaatio. Myös vapaa-ajan kuormitustekijöillä ja elämäntavoilla on merkitystä.

## Lihaskunto ja työn tauotus

Lihaskunto koostuu voimasta, venyvyydestä ja rentoudesta. Työkuormitusta sietää paremmin, jos lihaskunnostaan pitää säännöllisesti huolta. Palautumista tarvitaan paitsi työpäivän jälkeen myös työpäivän aikana. Tauotus on tehokas keino ehkäistä työn haittoja. Sopivasti suunniteltu ja riittävän usein toistuva tauotus ehkäisee ennalta kuormituksen synnyttämää väsymystä ja pitää työtehoa yllä pitempään.

Taukojen aikana elpymisen tehostumiseksi kannattaa tehdä työn vastaliikkeinä pumpaavia ja rentouttavia liikkeitä. Tauko voi välillä olla vain minuutin kestävä, mutta silti muutama hartioiden pyörytys tuona aikana tuo jo tarvittavaa vaihtelua. Taukojen aikainen liikunta virittää kehon hyvään suoritukseen.

## Raskaat nostot

Raskaiden taakkojen nostot ja siirrot käsin ovat kuormittavia tilanteita ja aiheuttavat riskejä terveydelle ja turvallisuudelle. Raskaasta työstä johtuva fyysinen kuormitus lisää tuki- ja liikuntaelinsairauksien vaaraa ja voi aiheuttaa lisäksi hengitys- ja verenkiertoelimistön kuormittumista. Taakkojen käsittelystä aiheutuu myös tapaturmia. Raskas fyysinen työ on lisäksi usein osasyynä ennenaikaiseen eläköitymiseen.

Lainsäädännössä ei ole määritelty painorajoja nostettavan taakan painolle. Taakkojen käsittelyn aiheuttamat riskit tulee aina arvioida kokonaisuutena, sillä paino on vain yksi osatekijä.

Työympäristön, työvälineiden ja työn suunnittelulla voidaan merkittävästi vaikuttaa haitalliseen kuormitukseen. Töiden järjestys ja työmenetelmät on suunniteltava niin, että työhön sisältyy mahdollisimman vähän raskaita nostoja ja siirtoja. Mikäli niitä ei voida kokonaan välttää, tulee työpaikalle hankkia nosto- ja siirtolaitteita tai muita apuvälineitä haitallisen kuormituksen vähentämiseksi.

## NOSTOTYÖN VAIHEET:

- Suunnitellaan taakan nosto ja siirto.
- Tarkistetaan, että alusta on tukeva ja tasainen, ja poistetaan nostamista hankaloittavat esteet.
- Varataan tarvittaessa apuvälineitä tai työpari, jos taakka on liian raskas yksin nostettavaksi.
- Tarkistetaan, että taakka on tasapainossa.
- Otetaan haara- tai käyntiasento jalkojen ollessa tukevasti lattiasa.
- Asetutaan mahdollisimman lähelle taakkaa ja otetaan tukeva ote.
- Nostetaan hallitusti jalkoja apuna käyttäen.
- Vältetään riuhtaisua ja vartalon kiertoa noston aikana.

Aina käsin tehtäviä nostoja ja siirtoja ei voida välttää tai keventää apuvälinein. Tällöin työnantajan on varmistettava, että työntekijät saavat riittävästi opetusta ja tarvittavat ohjeet taakkojen turvallisesta käsittelystä sekä vaaroista, jos nostoja ja siirtoja ei suoriteta oikein. Riskien arvioinnissa ja työntekijöiden koulutuksessa voi käyttää apuna työterveyshuollon asiantuntijoita.

Oikealla nostotekniikalla vähennetään selän kuormitusta ja nostotapaturmia. Työntekijöille on syytä opastaa oikea nostotekniikka, ja sen noudattamiseen tulisi jatkuvasti kannustaa.

## YLIKUORMITTUMISEEN NOSTO- TILANTEESSA VAIKUTTAVAT

- taakan paino ja muoto
- taakasta saatavan otteen pitävyys
- taakan sijainti suhteessa vartaloon
- vartalon asento noston aikana
- nostojen ja toistojen määrä
- siirtomatkan pituus
- työympäristö
- työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet.





## Näyttöpäätetyö

Elokuva- ja TV-tuotannoissa näyttöpäätetyötä tehdään suunnittelu- ja editointivaiheessa sekä jonkin verran myös kuvaustilanteissa. Näyttöpäätetyötä arvioitaessa kalusteiden ja välittömän työympäristön lisäksi tarkastelun kohteena tulee olla myös oheislaitteet ja käytettävät ohjelmistot. Työpisteen ergonomiaa on arvioitava yksittäisen työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Näkövaatimukset sekä haitallinen fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus tulee erityisesti ottaa huomioon. Työtä on tarpeen mukaan tauotettava. Jos epäkohtia havaitaan, työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimiin epäkohtien korjaamiseksi. Toimet voivat koskea laitteiden ja välineiden mitoitus- ja sijoittelua ja työjärjestelyjä.

Työnantajan tulee tarvittaessa käyttää apuna työterveyshuollon ammattilaisia, kun selvitetään näyttöpäätetyön aiheuttamia terveydellisiä haittoja. Työterveyshenkilöstö kartoittaa yhteistyössä työsuojeluhenkilöstön kanssa näyttöpäätetyöpisteet työpaikkaselvitysten avulla ja esittää arvioinnin perusteella parannusehdotuksia. Näyttöpäätetyöpisteen ergonomiaan vaikutetaan parhaiten jo suunnitteluvaiheessa. Myös näyttöpäätetyötä tekevän henkilön oma aktiivisuus työpisteensä kehittämiseksi ja korjaamiseksi on tärkeää.

Istumisen aiheuttamia terveyshaittoja voi torjua vaihtelemalla työpisteen mallia istumatyöpisteen ja seisomatyöpisteen välillä.

Käytännössä tämän mahdollistaa säädettävä sähköpöytä ja riittävän laajoilla säädöillä varustettu toimistotuoli. Näyttöpäätetyöhön on olemassa varta vasten suunniteltuja työpöytiä, joiden säätöominaisuudet mahdollistavat työskentelyn sekä istuen että seisten.

## Hyvä näyttöpäätetyöpiste

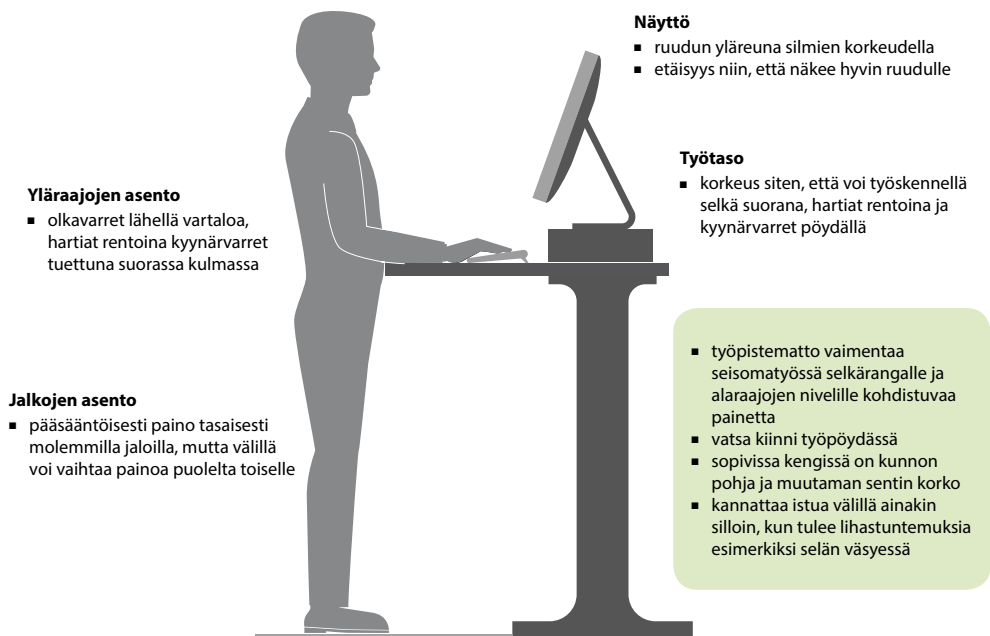
Valtioneuvoston päätöstä näyttöpäätetyöstä (1405/1993) sovelletaan työpisteisiin ja sellaiseen työhön, joissa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätteellä. Merkittävän osan arviointi on tehtävä yksilökohtaisesti, ja siinä on otettava huomioon aika, työn yksipuolisuus, jaksottaisuus sekä näköergonomiset seikat.

Näön ja silmien tarkastus on tehtävä työntekijän aloittaessa näyttöpäätetyötä. Lisäksi määräaikaista tarkastuksia on tehtävä pääsääntöisesti 3–5 vuoden välein. Työnantajan on hankittava tarvittaessa työntekijöille näyttöpäätetyöhön sopivat erityistyölasit, jos työntekijällä on ongelmia nähdä näytölle vielä työpisteen ergonomisten korjausten jälkeen. Erityistyölasit poikkeavat yleiskäyttöön tarkoitetuista lasista eivätkä sovellu muuhun käyttöön. Erityistyölasien tarvetta arvioitaessa tulee aina ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon.

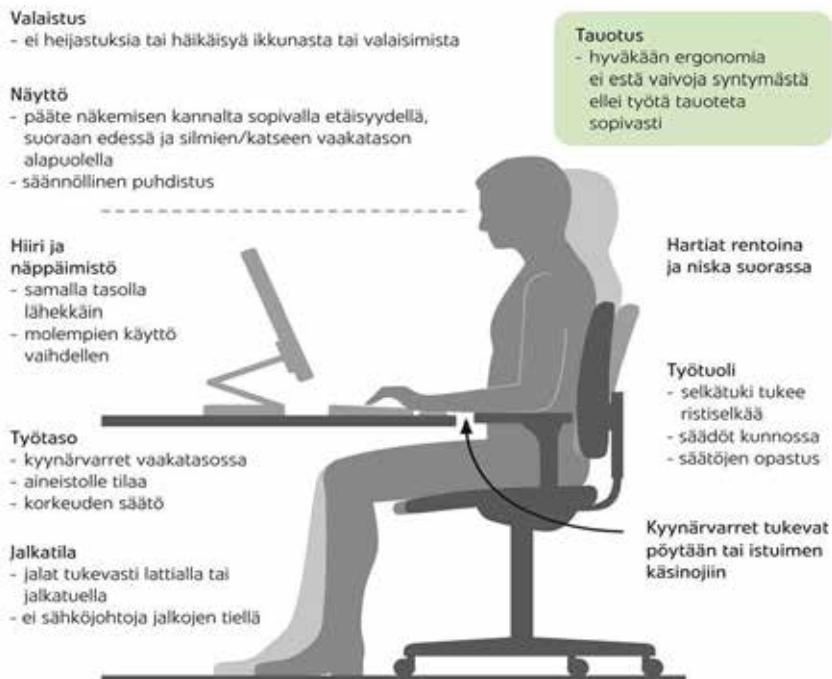
Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993).

*Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä (1409/93).*

## SUOSITELTAVA NÄYTTÖPÄÄTETYÖASENTO SEISTEN



## SUOSITELTAVA NÄYTTÖPÄÄTETYÖASENTO ISTUEN



## Työaika ja palautuminen

Työstressin ja työajan hallinnalla pyritään ehkäisemään haitallista kuormittumista ja edistämään työntekijän psyykkistä, sosiaalista ja kognitiivista toimintakykyä.

**Psyykkisesti toimintakykyinen** ihminen tuntee voivansa hyvin, arvostaa itseään ja luottaa kykyynsä selviytyä arjen tilanteista. Hän pystyy tekemään harkittuja päätöksiä ja suhtautuu realistisen luottavaisesti tulevaisuuteen ja ympäröivään maailmaan.

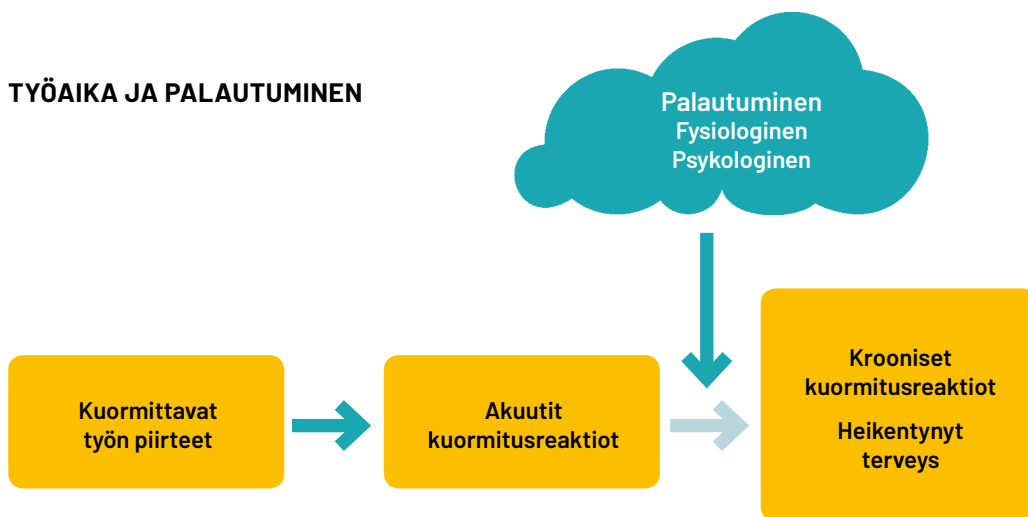
**Sosiaalinen toimintakyky** ilmenee vuorovaikutustilanteissa, rooleista suoriutumisena, sosiaalisena aktiivisuutena ja osallistumisena sekä yhteisyyden ja osallisuuden kokemuksina.

**Kognitiivinen toimintakyky** liittyy aivojen toimintaan. Se on tiedonkäsittelyn eri osa-alueiden yhteistoimintaa, joka mahdollistaa ihmisen suoriutumisen arjessa ja sen vaatimuksissa. Toiminnot ovat tiedon vastaanottoon, käsittelyyn, säilyttämiseen ja käyttöön liittyviä psyykkisiä toimintoja.

Kognitiivinen toimintakyky käsittää muun muassa

- muistin, oppimisen
- keskittymisen, tarkkaavuuden
- hahmottamisen, orientaation
- tiedon käsittelyn, ongelmien ratkaisun
- toiminnanohjauksen
- kielellisen toiminnan.

## TYÖAIKA JA PALAUTUMINEN



**Joka päivä pitää palautua!**

Ihmisen hyvinvoinnille rasituksen ja palautumisen rytmi on tärkeää. Haitallinen kuormitus kuluttaa ihmisen biologista ja psykologista perusjärjestelmää. Toimimattomat työaikajärjestelyt tai työperäinen stressi voivat häiritä unta ja palautumista. Palautumisen riittävyys ja yksityiselämän suojelu voi tulla vaikeaksi. Pitkien yksittäisten työpäivien aiheuttaman rasituksen ohella korkea viikkotuntimäärä voi muodostua esteeksi sitoutua esimerkiksi terveyttä edistävään tai palauttavaan harrastukseen. Yksilölliset erot palautumisen suhteen ovat suuria, ja osalle epäsäännöllinen työaika soveltuu hyvin ilman merkittäviä terveyshaittoja.

Haitallisia tekijöitä palautumiselle ovat jatkuva kiire ja työn liiallinen tai yksipuolinen kuormittavuus. Uni ja sen laatu sekä terveelliset elintavat ovat myös oleellisia palautumisen kannalta. Univajeella on haitallisia vaikutuksia mm. tarkkaavaisuuteen, muistiin, oppimiseen, mielialaan, asioiden hallintaan ja luovuuteen. Mitä useampaan tehtävään ihmisen joutuu jakamaan tarkkaavaisuuttaan, sitä herkempi hän on näille univajeen vaikutuksille. Univajeesta kärsivä alkaa tyypillisesti ajatella hyvin urautuneesti.

Jos työntekijälle ei jää riittävästi aikaa lepoon ja palautumiseen, se aiheuttaa kuormittuneisuuden kokemusta, tyytymättömyyttä ja väsymystä. Pitkään jatkuessaan riittämätön palautuminen on tunnettu terveysriski. Työntekijän voi olla vaikea itse tunnistaa ja arvioida, onko oma palautuminen riittävää, ja siksi on tärkeää opetella havaitsemaan palautumisen tarpeen merkkejä.

Riittämättömän palautumisen ensimmäisiä merkkejä ovat ylikuormittumisen ja ärtymyksen tuntemukset, tarve vetäytyä

sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, väsymys ja energian puute. Jos työntekijä kokee palautumisen tarvetta, se tarkoittaa sitä, että hänen hyvinvointinsa on kehittymässä huonoon suuntaan. Tässä vaiheessa on jo syytä keskustella, miten työn sisältöön ja työaikaan voidaan vaikuttaa siten, että palautumisaika saadaan riittäväksi. Sekä esimiesten että työntekijöiden itsensä on hyvä huomioida, että palautumisen tarve lisääntyy myös ikääntymisen ja tehdyn työmäärän myötä.

Kuormittumisen ja stressin hallinnassa oleellista on palautuminen työpäivän aikana. Esimiehen tuki, johtamisen oikeudenmukaisuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ovat esimerkkejä **voimavaratekijöistä**, jotka edistävät palautumista. Muita voimavaratekijöitä ovat työn vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, työtovereiden tuki ja työn varmuus. Työpaikalla on hyvä keskustella, miten toimintatapoja voidaan kehittää palautumista edistäväksi ja työn vaatimusten pitämiseksi kohtuullisina.

Työpäivän aikana olevien palautumisjaksojen puitteissa työntekijän on suositeltavaa huolehtia ravitsemuksen lisäksi myös rentoutumisesta ja liikkumisesta. Toistuvasti myöhempään iltaan sijoittuva tai pitkään yöhön jatkuva työpäivä voi haitata uni- ja väsymystä ja siten aiheuttaa lisääntyvää terveyshaittaa.

Työn rasituksista palautuminen on sekä kehollista että mielensisäistä toimintaa. Rasituksesta palautunut työntekijä saa enemmän aikaa työssään, tarttuu aktiivisesti asioihin ja oppii uutta. Palautumista ja elpymistä tapahtuu jo työpäivän aikana erilaisen työvaiheiden vaihdellessa sekä lounas- ja kahvitauoilla.

## Esimiehen rooli

Esimiehen velvollisuus on seurata työntekijöiden kuormittumista ja työaikaan sekä ryhtyä toimenpiteisiin ongelmien ratkaisemiseksi ja työkyvyn tukemiseksi, kun jotain huolestuttavaa ilmenee. Yhteisissä palaverissa ja kehityskeskusteluissa olisi hyvä käydä läpi myös kuormitustilanteita. Lakisääteisistä menetelmistä vaarojen selvittäminen ja arviointi sekä työterveyshuollon työpaikkaselvitys ovat keskeisiä välineitä työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa.

Tavoitteena on tunnistaa ne kuormitustekijät, joilla voi olla kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. On tärkeää, että työntekijät osallistuvat kuormitustekijöiden tunnistamiseen, koska he ovat oman työnsä asiantuntijoita. Kuormitustekijöiden tunnistamisen ja arvioinnin jälkeen tuloksia käsitellään ja kehitystoimenpiteitä mietitään yhdessä.

Työaikalaki edellyttää, että työnantaja pitää kirjaa tehdyistä työtunneista sekä niistä suoritetuista korvauksista. Näyttelijöiden työaika kirjataan yleensä kuvaussihteerin toimesta päivittäisiin tuotantoraportteihin. Tuotannoissa voidaan hyödyntää myös sähköistä työaikasovellusta.

Työaikojen suunnittelu ja seuranta ovat tärkeä osa kuormittumisen hallintaa. Haitallisen kuormituksen arvioinnissa tarvitaan usein työterveyshuollon asiantuntemusta, koska arviointi edellyttää riittäviä tietoja työn kuormitustekijöiden vaikutuksista terveyteen. Se, miten työntekijät kuormittuvat, voi vaihdella suuresti yksilötasolla. Työntekijällä on työterveyshuoltolain mukaan myös oikeus perustellusta syystä pyytää työterveyshuollosta arvio kuormittumisestaan.

Esimies:

- Luo hyviä toimintatapoja ja suunnittele ajankäyttö yhdessä työryhmän kanssa.
- Rauhoita vapaa-aika työhön liittyvästä viestinnästä.
- Ohjaa omalla esimerkilläsi ja tue työaika-kulttuuria, jossa ei ihannoida ylipitkiä ja tauottomia työpäiviä tai töiden viemistä kotiin.
- Tue työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin.
- Ota työyhteisössä säännöllisesti puheeksi palautumisen ja työajan hallintaan liittyviä asioita, jotta palautumisen vaikeudet tunnistettaisiin ajoissa.
- Jos työntekijät kertovat kuormittuneisuudesta, sovi työntekijän mahdollisuudesta osallistua täsmällisiin kuormituksen arviointimenettelyihin.
- Jos yöaikaisen työskentelyn jälkeen tulee heti aloittaa työt, keskustele nukkumisen ja lepäämisen sallivista vaihtoehdoista ja niiden järjestämisestä.

Työntekijä:

- Opettele tunnistamaan ne merkit, jotka kertovat palautumisen tarpeesta.
- Huolehdi osaltasi riittävästä levosta ja palautumisesta sekä muista terveellisistä elintavoista.
- Ota esimiehen kanssa puheeksi
  - todellinen viikkotuntimäärä
  - tekemäsi työajan seuranta
  - vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja työaikajoustopien käyttö
  - työajan leviäminen
  - palautumiseen käytettävän ajan riittävyys päivittäin töiden jälkeen, viikonloppuisin, vapaapäivinä sekä vuosilomilla.

## Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

**Monimuotoisuuden** määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen. Nämä ovat myös lain määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana. Työyhteisössä monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot.

**Yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudesta, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaustaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omissa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Yhdenvertaisuuslaki sisältää muun kuin sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän kiellot.

Työntekijöiden edustajalla on pyynnöstä oikeus saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työpaikalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on suunnitelma niistä konkreettisista toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään. Suunnitelmalle ei ole määrämutoa, mutta sen tulee olla todennettavissa ja tarkastettavissa. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa, esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Suunnitelmaan voidaan kirjata myös positiivisen erityiskohtelun perusteet.



Yhdenvertaisuussuunnitelman edistämistoimet ja niiden vaikuttavuus on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

**Tasa-arvolla tarkoitetaan** työssä sukupuolten välistä tasa-arvoa, joka käsittää myös sukupuoli-identiteetin eli kunkin oman kokemuksen sukupuolestaan sekä sukupuolen ilmaisun eli sukupuolen tuomisen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastavalla tavalla.

**Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta** (609/1986, muutokset 1329/2014) eli ns. tasa-arvolaki velvoittaa työnantaja edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennalta ehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki määrittelee myös seksuaalisen häirinnän syrjinnäksi, jos työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi. Tasa-arvolaisa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Laki edellyttää tasa-arvosuunnitelman laatimista, jos työnantajalla on säännöllisessä palveluksessaan vähintään 30 työntekijää.

Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vähintään joka toinen vuosi, ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien esimerkiksi luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Palkkakartoituksesta on laissa oma pykälä.

## HENKILÖSTÖPOLITIIKASSA TASA-ARVO LIITTYY ESIMERKIKSI

- palkkaukseen
- johtamiskäytäntöihin
- vaikuttamismahdollisuuksiin
- rekrytointiin
- urakehitykseen
- työtehtävien monipuolisuuteen ja tasapuoliseen jakautumiseen
- työsuhteiden pituuteen
- työskentelyolosuhteisiin
- perhevapaakäytäntöihin.

**Palkkakartoituksen** avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, palkkaerojen syitä ja perusteita on selvitettävä. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

**Työsyrjintä** on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaissa kielletyllä syrjintäperusteella.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut  
[ttk.fi/monimoutoisuus](http://ttk.fi/monimoutoisuus)

# HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ PSYKOSOSIAALISESTI KUORMITTAVISSA TILANTEISSA

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.

## Puheeksi ottaminen

Psykososiaalisesti kuormittavat tilanteet ovat aina uhka työntekijän hyvinvoinnille. Puheeksi ottaminen tarkoittaa esimiehen ja alaisen välistä keskustelua, jossa kuormitustilanteet otetaan puheeksi ja mietitään yhdessä mahdollisia tukitoimia. Puheeksi ottaminen on varhaista välittämistä. Puheeksi ottaminen voi olla ensiaskel kaikissa tässä kappaleessa mainituissa tilanteissa.

Puheeksi ottaminen on tärkeää myös silloin, kun esimies havaitsee merkkejä työkyvyn tukitarpeesta. Tukitarpeen signaaleja voivat olla esimerkiksi muuttunut käyttäytyminen (ärtyneisyys, epäkohteliaisuus, vetäytyminen), unohtelu, keskittymisvaikeudet, lisääntyneet myöhästelyt tai työsuorituksen heikentyminen. Meistä jokaisella on myös velvollisuus ottaa esille itseä kuormittavat asiat.

Varhaisella välittämisellä voidaan estää yksittäisen henkilön kohdalla, työyhteisössä tai koko organisaatiossa erimielisyyksien haitallisten kierteiden syntyminen. Esimerkkejä tilanteista, joihin kannattaa puuttua, ovat työn tai yhteistyön sujumattomuus, häilyvä huumorin ja kiusaamisen rajapinta, epäasiallinen käyttäytyminen, puutteet esimiestyössä, kuppikuntaisuus ja toistuvat sairauslomamat.

Puuttuminen ja puheeksi ottaminen koetaan usein vaikeaksi. Yhdessä sovittu toimintamalli hankalien asioiden ja työyhteisöhäiriöiden selvittämiseen helpottaa ongelmien puheeksi ottamista. Ohjeeseen voidaan määritellä, mikä on kunkin toimijan rooli ja vastuu työpaikalla ongelmatilanteissa sekä miten ongelmia työpaikalla selvitetään. Sama ohjeeseen kannattaa määritellä myös se, millaista työkäyttäytymistä työssä tavoitellaan.

## Stressi ja työuupumus

Haitallinen stressi on yleisimpiä terveysriskejä elokuva- ja TV-tuotantoalalla. Pitkät kuvauspäivät ja päällekkäiset tai peräkkäiset työpäivät eivät aina mahdollista riittävää palautumista. Haitallisella stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Stressin kehittymiseen vaikuttavat sekä työn että työntekijän yksilölliset ominaisuudet.

Stressin aiheuttamia haitallisia muutoksia voidaan havaita psyykkisissä toiminnoissa, käyttäytymisessä ja elimistön toiminnassa. Tyypillisiä stressireaktioita ovat emotionaaliset reaktiot, kuten pettymyksen tunteet, masentuneisuus, ärtyneisyys, ahdistuneisuus tai rauhattomuus. Vaikutus voi näkyä motivaation muutoksena, väsymyksenä, haluttomuutena, aloitekyvyttömyytenä taikka kognitiivisina muutoksina, kuten keskittymisvaikeuksina, hajamielisyyttenä, muistamattomuutena tai ajatussisältöjen kapeutumisenä.



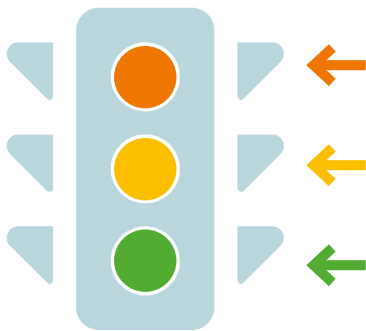
Haitallisen stressin aiheuttama muutos voi kohdistua myös itseluottamukseen ja aiheuttaa vieraantumista. Käyttäytyminen voi muuttua esimerkiksi sosiaalisen aktiivisuuden vähentymisenä, päihteiden käyttönä tai työstä poissaoloina ja velvollisuuksien lykkäämisenä. Tyypillisiä fysiologisia reaktioita ovat verenpaineen muutokset, unettomuus, ruokahaluttomuus, kivut ja säröt tai hormonaaliset muutokset. Pitkittyessään vaikutukset voivat olla psyykkisiä tai fyysisiä sairauksia.

Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriö, jonka seurauksesta ihmisen voimavarat ehtyvät. Työuupumuksella on kielteisiä seurauksia työhyvinvoinnille, työturvallisuudelle ja terveydelle. Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä. Sille on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.

Haitallista psykososiaalista kuormitusta vähennetään työpaikalla esimiehen ja työyhteisön voimin ja työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon tuella. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen perustuu aina siihen, että tunnistetaan työn vaarat ja haitat mutta myös kuormitustekijät.

Keskeisiä toimenpiteitä psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi ovat työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä hyvän ja turvallisen työilmapiirin vahvistaminen. Työnantajan tulee oma-aloitteisesti välttää tai vähentää työn kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa tai haittaa työntekijöiden terveydelle. Työnantajalla on myös velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin saatuaan tiedon, että työntekijä kuormittuu terveyttään vaarantavalla tavalla työssään.

## STRESSIN JA UUPUMUKSEN OIREET ERI TASOILLA



- Vähentynyt suoriutumiskyky ja yrittämisen halu
- Luovuttamismieliala, passiivisuus, aloitekyvyttömyys
- Välinpitämättömyys, toivottomuus
- Muistivaikeuksia, virhesuoritukset lisääntyvät
- Alentunut mieliala, epämääräiset kivut ja säröt
- Mieli ja keho käyvät ylikierroksilla
- Keskittymisvaikeudet, ärtyneisyys, hermostuneisuus
- Univaikeudet
- Yliherkkys, itkuisuus
- Pelko kontrollin menetyksestä
- Ristiriitoja saattaa ilmaantua herkästi
- Lisääntynyt tupakointi tai alkoholin käyttö
- Vireys, aktiivisuus
- Hyväntuulisuus, rakentavuus
- Asiat sujuvat, eri roolit toimivat
- Vapaa-aika riittää palautumiseen
- Ajatus seuraavasta työpäivästä tuntuu mukavalta

Työterveyslaitos

Liiallista työkuormitusta ehkäisevät

- selkeät työn tavoitteet ja tehtäväkuvat
- työnjaon ja vastuiden selkeys
- työn vaihtelevuus ja itsenäisyys
- sopiva työ määrä ja työtahti
- vaikuttamisen mahdollisuudet omaa työtä ja työyhteisöä koskeviin asioihin
- riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku
- yhteiset työyhteisön toimintaa tukevat toimintatavat, säännöt ja käytännöt
- työvälineiden ja järjestelmien toimivuus
- tasapuolinen ja kuunteleva esimiestyö
- yhteiset pelisäännöt työyhteisökonfliktien puheeksi ottamiselle
- toimintamalli epäasiallisen kohtelun varalta.

Tunnista ajoissa stressin oireet ja jaksamisestasi kertovat merkit!

- Jos koet olevasi kuormittunut, ota asia esille esimiehen kanssa.
- Puhu tuntemuksistasi ja kokemuksistasi kollegallesi. Muilla voi olla samanlaisia kokemuksia, ja voitte yhdessä viedä asian esimiehelle.
- Jos terveytesi heikkenee stressin takia, hakeudu työterveyshuoltoon.
- Voit pyytää työterveyshuolloilta arvion kuormittumisestasi.

## Hyvä työkäyttäytyminen ja työyhteisötaidot

Hyvä työkäyttäytyminen on valinta. Käytöstavat työssä perustuvat normaaleihin hyviin käytöstapoihin, jossa tervehtimisellä, kiittämällä ja tarvittaessa anteeksi pyytämällä pääsee hyvään alkuun. Hyvä käyttäytymisen lisää työn mielekkyyttä parantamalla muun muassa työyhteisön yhteistyön toimivuutta ja työpaikan ilmapiiriä.

Hyvään työkäyttäytymiseen kuuluvat seuraavat asiat:

- Reiluus. Reilu työkaveri suhtautuu työhönsä, työmääräyksiin ja ongelmatilanteisiin niin positiivisesti kuin mahdollista eikä tuo työyhteisöön negatiivisuutta jatkuvalla valittamisella. Reilu työntekijä osaa katsoa aika ajoin peiliin eikä etsi jatkuvasti virheitä muista. Hän arvioi toimintaansa ja ottaa opikseen. Muutoksiin hän suhtautuu pääasiallisesti mahdollisuuksina.
- Huomaavaisuus. Huomaavainen työntekijä osaa hyvät tavat. Hän tervehtii ja voi vaihtaa muutaman sanan työkavereiden kanssa kesken kiireenkin. Hän osaa pyytää apua ja auttaa itse tarvittaessa toisia.
- Hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus esimiehen ja muun työyhteisön kanssa.
- Uskallus ottaa avoimesti ja rakentavasti vaikeat ja hankalat asiat esille niiden kanssa, joita asia koskee.
- Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen. Työyhteisössä ymmärretään, että kaikki toimivat eri tavalla ja että samaan lopputulokseen voi päästä useammalla eri tavalla. Erilaisuuden käsittelyyn kuuluu tiedollisen ymmärtämisen lisäksi myös hyväksyminen asenteissa. kunnioitamme ja kohtelemme tasapuolisesti erilaisia toimijoita.
- Oleminen luottamuksen arvoisena pitämällä kiinni lupauksista.

Täysivaltaisena työyhteisön jäsenenä toimiminen edellyttää kykyä ja taitoja vaikuttaa työssä rakentavalla tavalla. **Työyhteisötaidot** ilmenevät hyvinä tekoina ja asiallisena käyttäytymisenä sekä myönteisenä asennoitumisena organisaation kannalta keskeisiä asioita, työyhteisön jäseniä, esimiestä ja työpaikkaa kohtaan. Tarvitaan taitoa kuunnella, taitoa tuoda asioita, tahdikkuutta kertoa eriäviä mielipiteitä sekä pyrkimystä tulla ymmärretyksi.

Työyhteisötaidot tekevät työn tekemisestä mukavaa ja sujuvaa. Työyhteisötaidot näkyvät vastuullisuutena mm. olennaiseen keskittymällä ja käyttämällä annettuja resursseja vastuullisesti, asioiden ennakkoluulottomana soveltamisena käytäntöön ja haluna osallistua työpaikan kehitystyöhön. Jokaisen tehtävä on myös rakentaa myönteistä organisaatiokuvaa. Se on samalla oman työn jatkuvuudesta huolehtimista hyvää mainetta ylläpitämällä.

Työyhteisötaidot perustuvat oman ja toisten roolin ymmärtämiselle työyhteisössä sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidoille ja itsensä johtamisen taidoille.

Työyhteisössä tarvittavia taitoja

- organisaation perustehtävän ymmärtäminen sekä oman tehtävän ymmärtäminen osana kokonaisuutta
- organisaation toimintaohjeiden tunteminen ja noudattaminen
- itsensä kehittäminen
- ammatillisuus ja empaattisuus
- hyvä työkäyttäytyminen ja vuorovaikutustaidot
- työpaikan vaikuttamiskeinojen tunteminen ja niiden käyttäminen
- ristiriitatilanteiden ratkaisutaidot.



## TYÖYHTEISÖTAITOJEN EDISTÄMINEN

### **Esimies**

- Kiinnitä huomio henkilövalintoihin.
- Selkeytä tavoite ja perustehtävä.
- Huolehdi perehdyttämisestä ja opasta mahdollisuuksiin.
- Kerro odotuksesi.
- Anna mahdollisuus kehittyä työssä, osallistua ja tehdä yhteistyötä.
- Kannusta vaikuttamaan.
- Anna palautetta.
- Ota vastaan palautetta ja kiitä siitä.
- Toimi oikeudenmukaisesti.

### **Työntekijä**

- Keskeytä perustehtävään.
- Kuuntele ja ole läsnä.
- Ajattele myönteisesti.
- Toimi yhteistyössä.
- Arvosta esimiestäsi ja työ-kavereitasi, tue ja auta heitä.
- Ole luotettava, avoin ja rehellinen työasioissa.
- Huolehdi hyvinvoinnistasi.
- Tunnista vahvuutesi ja kehittymistarpeesi.
- Ole aloitteellinen, avoin uudelle ja kehittämään työtäsi.
- Anna palautetta ja ota sitä vastaan.
- Viesti selkeästi.

## Työyhteisön ristiriidat

Erimielisyydet syntyvät, kun ihmiset ajattelevat, kokevat ja toimivat eri tavalla. Eri-laiset arvot, tarpeet sekä kokemus- ja kulttuuritausta vaikuttavat siihen, miten yksilöt tulkitsevat työhön liittyviä asioita. Usein erimielisyyksien taustalla on epäselvyyksiä työhön liittyvissä asioissa, jolloin esimiehen on tärkeää selkiyttää toimintatapoja, tavoitteita ja työnkuvia. Kaikki erimielisyydet eivät ole pahasta. Menestyvässä työyhteisössä erimielisyyksien ratkaiseminen on mukava yhteinen haaste. Huonosti toimivassa työyhteisössä erimielisyydet lamauttavat helposti ihmisten toiminnan. Erimielisyyksien ratkaisemisessa onnistuminen puolestaan voimaannuttaa ja auttaa työssä kehittymisessä.

Pitkittyvien ja ratkaisemattomien ristiriidtojen taustalla voi olla monenlaisia syitä, jotka voivat olla yhteisöllisiä tai yksilöllisiä. Ne voivat liittyä työstressiin, resurssien puutteeseen, jatkuviin muutoksiin, vastuiden ja roolien epäselvyyteen, johtajuuden ongelmiin, osaamisen tai motivaation puutteeseen, sairauksiin tai yksityiselämän kriiseihin. Erimielisyyksiin on hyvä puuttua nopeasti. Pitkittyessään erimielisyydet tyyppillisesti johtavat kielteisiin asenteisiin, jotka ohjaavat ajattelua kielteisiin tulkintoihin.

Jokainen on vastuussa erimielisyyksien esille nostamisesta ja ratkaisemisesta. Työkaverit voivat keskenään selvittää välilleen tulleita erimielisyyksiä. Esimiehellä on työnjohto-oikeutensa puitteissa keinoja selvittää työn sujuvuutta haittaavia tilanteita ja päättää toimenpiteistä.

On tärkeää, että erimielisyyden osapuolet voivat tuntea olonsa mahdollisimman turvallisiksi eri näkökannoista keskusteltaessa. Näin asioita voidaan selvittää riittävästi kaikista näkökannoista ja varmistaa samalla parempi lopputulos ratkaisuista. Kun osapuolet

osallistetaan tilanteen ratkaisemiseen, lisää se vastuuta tilanteen korjaamisesta.

*Toimintamalli työyhteisöongelmiin Elokuva- ja TV-tuotantoalan toimialasivulla.*

Lisää ristiriidoista ja niiden ratkaisemisesta:

*Ristiriidoista ratkaisuihin, työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen Työturvallisuuskeskus 2018.*

## Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat työturvallisuuslain vastaista toimintaa ja käyttäytymistä työssä. Häirinnällä tarkoitetaan yleisen hyvän tavan vastaista, työhön sopimatonta ja työn tekemistä häiritsevää käyttäytymistä. Se voi ilmetä loukkaavana käytöksenä ja kohteluna sanoin ja teoin, esimerkiksi tiedon panttauksena, kiusaamisena ja ikävänä juoruiluna. Häirintä voi olla luonteeltaan myös seksuaalista.

Kun henkilön käyttäytyminen poikkeaa työpaikan yleisestä hyvästä käytännöstä ja normaaleista hyvistä tavoista mutta ei kohdistu tiettyihin henkilöihin, puhutaan epäasiallisesta käyttäytymisestä. Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan esimerkiksi henkilön työsuorituksen jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua, mustamaalaamista tai esimerkiksi muusta työyhteisöstä eristämistä.

Epäasiallista kohtelua ei pidä hyväksyä työpaikalla. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta käyttäytymisestään, ja jokaisen asiana on myös edistää hyvää työpaikkakulttuuria. Epäasialliseen kohteluun voi syllistyä kuka tahansa työyhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Kohteeksi voivat joutua sekä työntekijät että esimiehet. Epäasiallista kohtelua voi esiintyä millä tahansa työpaikalla, ja se voi ilmetä eri tavoin ja olla eriasteista. Epäasiallinen kohtelu voi olla myös tahatonta, joten se tulee ottaa puheeksi mahdollisimman

pian henkilön kanssa, joka on käyttäytynyt epäasiallisesti. Tällöin epäasiallisesti käyttäytynyt saa mahdollisuuden muuttaa käyttäytymistään.

Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan puututtava epäasialliseen kohteluun mahdollisimman nopeasti siitä tiedon saatuaan. Jos tilanne pitkittyy, kohteeksi joutuneen henkilön terveys voi vaarantua, työyhteisö kuormittua ja hyvinvointi työpaikalla heikentyä. Epäasiallinen kohtelu saattaa myös heikentää työyhteisön tuottavuutta ja aiheuttaa turhia kustannuksia muun muassa lisäämällä sairauspoissaoloja.

Epäasiallista kohtelua voi olla vaikeaa tunnistaa, koska ihmiset kokevat asioita ja tilanteita eri tavoin. Epäasiallisen kohtelun sijaan puhutaan usein työpaikkakiusaamisesta. Jotta ongelmatilanteita voidaan ehkäistä ja luoda yhteisiä toimintatapoja niiden ratkaisemiseksi, epäasiallinen kohtelu on osattava tunnistaa. Joskus tähän tarvitaan ulkopuolista apua.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi

- laiminlyönteinä
- vähättelynä tai sivuuttamisena
- eristämisenä
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena
- uhkailuna
- työnjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- syrjimisestä tai suosimisesta.

Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilöön tai työhön. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta yksittäisiä, lievempiäkin tekoja voidaan pitää epäasiallisena kohteluna. Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista tai sanatonta, ja se voi ilmetä eleinä tai ilmeinä.

Epäasialliseksi kohteluksi ei sen sijaan katsota esimerkiksi

- työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvia toimia
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- perusteltua kurinpitoa
- työntekijän ohjaamista työterveyshuollon piiriin työkyvyn arviointia varten.

Epäasiallinen kohtelu voi täyttää myös häirinnän tunnusmerkit. Häirintää on työturvallisuuslain mukaan sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle. Häirintä

voi olla tahallista tai tosiasiallista henkilön loukkaamista tai sitä, että työpaikalle luodaan uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta määritellään ja kielletään luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen sekä muuhun henkilöön liittyvään syyhyyn perustuva häirintä.



## Toimintaohjeet tueksi

Yhteiset toimintaohjeet auttavat luomaan hyvää työilmapiiriä. Toimintaohjeiden avulla edistetään myönteistä ja avointa vuorovaikutusta ja ennalta ehkäistään ristiriitoja. Ohjeissa kuvataan myös, miten ristiriitatilanteissa toimitaan. Ohjeissa on syytä selkeästi todeta, että työpaikalla ei hyväksytä epäasiallista kohtelua eikä häirintää ja että ongelmatilanteisiin puututaan ja ne selvitetään.

Ohjeisiin voidaan kirjata esimerkiksi

- mikä on työpaikalla sallittua ja mikä ei
- mikä on sopivaa ja toivottavaa käyttäytymistä työpaikalla ja mikä taas ei
- miten toimitaan, jos joku kokee tulleen epäasiallisesti kohdelluksi
- kenen puoleen ongelmatilanteissa voi kääntyä.

Kunkin työpaikan tarpeet määräävät, minkälaisia ohjeet ovat muodoltaan ja sisällöltään. Näin niistä saadaan tarpeeksi toimivia. Ne voidaan sisällyttää myös työsuojelun toimintaohjelmaan, tasa-arvosuunnitelmaan, yhdenvertaisuussuunnitelmaan tai laajempaan henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan.

Työpaikan säännöt ja ohjeet tulee käsitellä yhdessä henkilöstön kanssa, esimerkiksi työsuojelu- tai yhteistoimintaelimessä. Jos tällaista ei ole, ne tulee käsitellä muulla tavalla yhteisesti henkilöstön kanssa.

*Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla, Työturvallisuuskeskus 2015*

## JOKAINEN KOHTAAMINEN VAIKUTTAA

### Itsetunnon ja elämänuskon vahvistuminen

- Tervehtiminen
  - Hymy
  - Myönteinen palaute
  - Kuuntelu
  - Tuen ja myötätunnon osoittaminen
- innostusta
  - motivaation vahvistumista
  - aktiivisuutta
  - terveyttä
  - työkyvyn vahvistumista
  - työn tuloksellisuutta

### Mielipahakertymä

- Epäasiallinen kohtelu
  - Häirintä, kiusaaminen
  - Seksuaalinen häirintä
  - Syrjintä
- masentuneisuutta
  - työhaluttomuutta
  - unettomuutta
  - sairauksia, sairauspoissaoloja
  - työkyvyttömyyttä
  - enneaikaista eläkkeelle jäämistä

## Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Seksuaalista sukupuoleen kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua ei pidä hyväksyä työpaikalla missään tilanteessa. Jokainen on omalta osaltaan vastuussa työyhteisönsä ilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Jokaisella on myös oikeus tulla kohdelluksi asiallisesti.

**Elokuva- ja TV-ala ei hyväksy seksuaalista häirintää eikä minkäänlaisista epäasiallista kohtelua työelämässä, koulutuksessa tai rekrytointitilanteessa. Jokainen alalla toimiva on omalta osaltaan vastuussa työyhteisönsä ilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Jokaisella on myös oikeus tulla kohdelluksi asiallisesti.**

### Mikä on seksuaalista häirintää?

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä seuraavin tavoin:

- seksuaalisesti vihjailevat eleet ja ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset viisit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset ja kysymykset
- seksuaalisesti värittyneet aineistot, kirjeet, sähköpostit tai puhelinsoitot
- fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys.

### Mikä on sukupuoleen perustuvaa häirintää?

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä seuraavin tavoin:

- alentava ja kielteinen puhe toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen halventaminen
- työpaikkakiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen.

### Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisy

Ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä seksuaalista eikä sukupuoleen perustuvaa häirintää (nollatoleranssi). Hyvän työkäyttäytymisen toimintamalli laaditaan ja käydään läpi työntekijöiden kanssa. Siinä määritellään se, mikä on hyväksyttävää ja ei-hyväksyttävää käyttäytymistä, sekä menettelytavat, joilla seksuaaliseen häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti. Lisäksi tärkeää on esimiesten kouluttaminen seksuaalisen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja lopettamiseen.

Tuotannon erityispiirteiden läpikäynti tuotannon alussa on tärkeää, jos mukana on esimerkiksi alastonkohtauksia tai improvi-sointia. Tilanteet käydään läpi etukäteen ja kysytään osallisten suostumus.

*Toimintaohje seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää kokevalle Työturvallisuuskeskuksen Elokuva- ja TV-tuotantoalan toimialasivulla.*



## Syrjintä

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvo-laissa, perustuslaissa tai työsopimuslaissa kielletyllä syrjintäperusteella. Työsyrjintään voi syllistyä vain työnantaja tai työnantajan edustaja. Syrjintä on kielletty työhön otettaessa, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättämistilanteissa. Työnantaja voi myös syllistyä syrjintään jo ennen työhönottoa valintakriteerien asettamisessa tai työpaikkailmoittelussa, joten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö kannattaa ottaa huomioon jo tässä vaiheessa. Tasa-arvolaisissa on kielletty sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Lähtökohtaisesti työnantaja saa valita tehtävään sopivimmaksi katsomansa työnhakijan. Työnantajan valintaoikeutta rajoittavat kuitenkin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sekä työsopimuslain kielletyt syrjintäperusteet. Työnhakijoita ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan kielletyllä syrjintäperusteella, ellei menettelylle ole työhön tai tehtävään taikka työnantajan toimintaan liittyvää hyväksyttävää perustetta.

Syrjintäasia kannattaa yleensä selvittää siellä, missä syrjinnäksi epäilty tilanne tai menettely tapahtui. Asiasta kannattaa keskustella ensin sen tahon kanssa, joka on vastuussa epäilystä syrjinnästä. Tarvittaessa kannattaa pyytää tukea ja apua asian selvittämiseen. Työpaikalla voi käännyä esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun puoleen.

Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut  
[ttk.fi/monimuotoisuus](http://ttk.fi/monimuotoisuus)

## SYRJINTÄÄ KOKENUT

- Vaadi tapaukseen liittyvät perustelut.
- Ellet saa perusteluja tai perustelut eivät ole mielestäsi oikeat, ota yhteyttä työsuojeluviranomaisiin tai omaan ammattiliittoosi.

## Sosiaalisen median työsuojelunäkökulma

Sosiaaliseen mediaan (some) voi liittyä uhkia. Some tekee niin aiheellisesta kuin aiheettomastakin kritiikistä entistä julki-sempää ja on siksi psykososiaalinen kuorimitustekijä, joka tulee ottaa tarvittaessa työsuojelussa huomioon. Erityisesti julkisuudessa tunnetut henkilöt saattavat joutua kielteisen some- julkisuuden uhreiksi. Esimerkkinä mainittakoon seksuaalisesta häirinnästä amerikkalaislähtöinen sosiaalisen median kampanja – #metoo – joka sai valtavat mittasuhteet.

Mikäli työntekijää häiritään, uhkaillaan tai herjataan somessa työhön liittyvissä asioissa, häntä ei saisi jättää selvittämään tilannetta yksin. Työnantajan tulee tarvittaessa tarjota tukea asian selvittämiseen, mahdollisuutta keskustella asiasta työyhteisössä sekä työterveyshuollon palveluita.

Somen käytöstä on hyvä sopia työpaikalla. Useiden organisaatioiden viestintäohjeistuksessa suhtaudutaan myönteisesti työntekijöiden osallistumiseen julkiseen keskusteluun – myös sosiaalisessa mediasa. Työntekijän on kuitenkin oltava selvillä, milloin hän edustaa organisaatiota ja milloin hän antaa lausuntoja yksityishenkilönä. Ammatillisen roolin tiedostaminen on tärkeää.

Sosiaalinen media on suositeltavaa ottaa huomioon työyhteisön suunnitelmissa, ohjeistuksissa ja koulutuksissa.

Työpaikoilla on hyvä olla yhteisesti laaditut linjaukset sosiaalisen median käytöstä ja toimintaohjeet sosiaalisessa mediassa tapahtuvaan työpaikkaan tai sen henkilöstöä koskevaan loukkaavaan kirjoitteluun. Sellaisilla työpaikoilla, joilla epäasiallista käyttäytymistä, häirintää, väkivaltaa tai sen uhkaa esiintyy somessa missään muodossa, on oltava sovitut toimintaohjeet ja tarvittavat tukitoimet.

Esimerkkejä epäasiallisesta käyttäytymisestä somessa

- henkilöön kohdistuva uhkailu, pelottelu, ilkeät, väheksyvät, pilkkaavat, loukkaavat, nöyryyttävät tai vihjailevat kommentit
- työsuorituksen jatkuva ja perusteeton arvostelu, mustamaalaaminen
- perättömien tietojen tai juurujen levittäminen
- aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen, mitätöinti
- aiheettomat kiusaamissytykset
- sukupuolinen tai rasistinen häirintä.

Yhteiset linjaukset sosiaalisen median käytöstä voidaan tehdä osana muuta työpaikan yhteistoimintaa. Yhteistoimintalain 4 luvun 19 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet eli se, miten työntekijät saavat työpaikalla käyttää sähköpostia ja tietoverkkoa. Linjauksessa voidaan määrittellä, saako työnantajan laitteita käyttää vain työtehtävien hoitamiseen vai onko myös henkilökohtainen käyttö sallittua.

### Rikollinen toiminta somessa

Ihmisoikeussopimuksen 10. artiklan mukaan jokaiselle kuuluu sananvapaus eli vapaus ilmaista mielipiteitään julkisesti, kuitenkin niin, että mielipiteiden ilmaiseminen ei louk-

kaa toisen ihmisen kunniaa ja yksityisyyttä tai riko hänen ihmisoikeuksiaan. Sananvapaus ei siis ole rajoittamaton. Kohtuuton arvostelua ei tarvitse sietää. Rikoslain mukaan rangaistavaa on myös sellainen toiminta, jossa aiheutetaan huomattavaa häiriötä lähettämällä viestejä tai soittamalla puheluita virastoon, toimistoon, liikkeeseen taikka muuhun vastaavaan paikkaan.

Rikosilmoitus on syytä tehdä aina, kun toiminta sosiaalisessa mediassa täyttää selkeästi rikoksen tunnusmerkit, teko on tahallista ja toistuvaa. Rikosilmoituksen tekemättä jättäminen on luovutusvoitto häiritsijälle. Epävarmoissa tilanteissa voi kääntyä nettipoliisin puoleen, joka arvioi, onko rikosilmoituksen tekeminen aiheellista. Rikosilmoituksen tekemistä on harkittava, kun työntekijä kokee tilanteen loukkaavaksi ja uhkaavaksi. Joskus yksikin kerta on liikaa.

Epäasiallista käytöstä ei tarvitse sietää missään ammatissa, eikä se, että häiritsijä itse tarvitsee apua, tee herjaamista ja kiusaamista oikeutetuksi. Nettipoliisin keinoja puuttua asiattomaan käytökseen sosiaalisessa mediassa on huomauttaminen. Mikäli henkilö on tunnistettavissa, poliisi voi ottaa yhteyttä ja huomauttaa asiattomasta käyttäytymisestä. Useimmissa tapauksissa huomautus riittää ja häirintä loppuu.

**Kunnianloukkaukseen** syyllystyy, jos esittää toisesta valheellisen tiedon tai vihjauksen siten, että teko aiheuttamassa vahinkoa tai kärsimystä loukatulle tai häneen kohdistuu sen takia halveksuntaa. Lisäksi syyllystyy kunnianloukkaukseen, jos puheillaan halventaa toista. Kunnianloukkauksena ei pidetä arvostelua, joka kohdistuu toisen menettelyyn politiikassa, elinkeinoelämässä, julkisessa virassa tai tehtävässä, tieteessä, taiteessa tai niihin rinnastettavassa julkisessa toiminnassa ja joka ei selvästi ylitä sitä, mitä voidaan pitää hyväksyttävänä. Normaalina kritiikkiä on siis kestettävä. Mut-

ta jos levitetään valheellista tietoa, josta aiheutuu haittaa, kuten syytetään perättömästi rikoksesta, on kyseessä kunnianloukkaus. Samoin halventavan puheen, kirjoittelun tai käytöksen katsotaan olevan kunnianloukkaus.

## ESIMERKKI TYÖPAIKAN SOME-OHJEISTUKSESTA

- Jos ilmaiset työnantajaasi tai työpaikkaasi liittyviä mielipiteitä sosiaalisessa mediassa, muista tehdä selväksi, että ne ovat vain sinun omiasi.
- Älä julkaise työhön liittyvää luottamuksellista tietoa; se on kiellettyä myös työ sopimuksesi nojalla.
- Käytä harkintaa, kun teet päivityksen sosiaaliseen mediaan. Voit aina kysyä neuvoa esimieheltäsi.
- Viesti verkossa samalla tahdikuudella kuin puhuessasi tai lähettäessäsi sähköpostia sinulle ennestään tuntemattomalle henkilölle.
- Muista, että esimiehesi, työtoverisi ja asiakkaasi kykenevät lukemaan kaiken sen, minkä julkisiin verkkopalveluihin kirjoitat.
- Sosiaalisen median käyttö kuuluu työajan ulkopuolelle, ellei asiasta ole erikseen sovittu osana työtehtäviäsi.
- Älä koskaan käytä laittomia tai muuten kyseenalaisilta vaikuttavia verkkopalveluja työnantajasi päätelaitteella.
- Muista, että kaikki tieto säilyy verkossa pitkään.
- Kunnioita työkavereitasi. Älä julkaise omia tai muiden yksityisasi- asioita tai käsittele kirjoituksissa arkaluontoisia ja tunteita herättäviä aiheita, kuten uskontoa tai politiikkaa ja asiakkaisiin liittyviä asioita. Kunnioita tuotemerkkejä ja tekijänoikeuksia. Älä koskaan lainaa muiden tekstejä ja esitä niitä ominasi. Myös valokuvien käyttöä säätelee tekijänoikeuslaki. Kerro avoimesti käyttämäsi lähteet.
- Vastaa itse omista virheistäsi. Jos huomaat julkaisseesi virheellistä tietoa, korjaa se välittömästi. Jos päätät muokata aiemmin tekemääsi kirjoitusta, kerrothan avoimesti, että olet tehnyt niin.
- Sosiaalinen media ei ole oikea foorumi käsitellä työpaikan sisäisiä eikä yhteistyökumppaneiden asioita. Keskustelethan näistä asioista työkavereittesi tai lähimmän esimiehesi kanssa kasvotusten.
- Älä ota kantaa huhuihin. Älä koskaan kommentoi työpaikkasi toimintaan liittyviä huhuja.
- Työntekijällä ei ole velvoitetta vastata yksityisesti saamiinsa työhön liittyviin viesteihin.

## Työväkivallan hallinta

Elokuva- ja TV-tuotannossa väkivaltatilanteet ovat harvinaisia. Niitä voi aiheutua silloin, kun kuvauksia tehdään julkisilla paikoilla ja erityisesti ilta- tai yöaikaan. Väkivalta ja sen uhka edellyttävät työpaikalla ennakoivia toimenpiteitä ja riittäviä turvajärjestelyjä. Turvattomuuden tunne heijastuu usein työpaikan ilmapiiriin ja saattaa lisätä häiriötilanteita. Väkivaltainen tapahtuma työpaikalla on aina äkillinen, arvaamaton ja pelottava kokemus. Jo pelkkä väkivallan uhan mahdollisuus saattaa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta ja haitallista psyykkistä kuormitusta.

Vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin yhteydessä selvitetään, millaisia väkivalta- ja uhkatilanteita työpaikalla esiintyy, ja ohjeistetaan, miten tilanteisiin varaudutaan. Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennalta ehkäisemisessä on tärkeä kiinnittää huomiota työssä ja työympäristössä esiintyviin tekijöihin sekä yksilöiden käyttäytymiseen mahdollisessa uhkatilanteessa. Toimitilojen suunnittelussa tulee huomioida hyvä näkyvyys, valaistus ja työntekijää suojaavat kalusteet sekä tekniset turvalaitteet.

### Toimintaohje väkivaltatilanteisiin

Väkivaltatilanteisiin varautumiseksi työpaikalle laaditaan toimintaohje. Toimintaohje sisältää työpaikan yhteiset toimintatavat sanallisen uhkailun hallintaan, fyysisen väkivallan torjuntaan ja tuntomerkkien havainnointiin. Toimintaohjeessa opastetaan teknisten apuvälineiden käyttö, ilmoitetaan tärkeät puhelinnumerot sekä ohjeistetaan tilajärjestelyt ja mahdolliset pakoreitit. Lisäksi toimintaohjeessa kerrotaan ilmoitusmenettelyt ja jälkihoidon mahdollisuudet.

Uhkaavia tilanteita voidaan ennalta ehkäistä muun muassa työvuorojen suunnittelulla niin, että yksintyöskentely minimoidaan. Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä tulee ottaa esille uhkatilanteiden mahdollisuus ja menettelytavat niiden varalle.

### Organisatoriset toimenpiteet

- turvallisuusvastuuhenkilön nimeäminen, tiedoksi kaikille
- riittävät henkilöstöresurssit, riittävän hyvä työilmapiiri vaikeidenkin asioiden käsittelyyn.

### Väkivaltavaarojen ja -riskien arviointi

- Millaisia väkivalta- ja uhkatilanteita on aiemmin esiintynyt, kuinka usein, miten varauduttu?

### Työympäristön tekniset ratkaisut sekä turva- ja valvontalaitteet

- kestävät materiaalit, rakenteet, suojaavat kalusteet, hätäpoistumisen mahdollisuus, hyvä näkyvyys ja valaistus
- kulun ohjaus ja tarvittaessa rajoittaminen, lukituksellaasiattomien pääsyn estäminen tiettyihin tiloihin
- kulunvalvonta, TV- ja videovalvonta, vartointi.

### Uhka- ja vaaratilanteisiin sopivat toimintatavat, toimintaohjeet.

### Kaikki työntekijät koulutetaan toimintatapoihin ja tilanteita harjoitellaan tietyin väliajoin (vuosittain).

### Tuen ja jälkihoidon järjestäminen.

### Väkivalta- ja uhkatilanteiden jatkuva raportointijärjestelmä.

## Toimijat, lähteet ja lisätietoa

Audiovisual Producers Finland	<a href="http://www.apfi.fi">www.apfi.fi</a>
Suomen Journalistiliitto	<a href="http://www.journalistiliitto.fi">www.journalistiliitto.fi</a>
Palvelualojen työnantajat	<a href="http://www.palta.fi">www.palta.fi</a>
Suomen sähköinen lainsäädäntökokoelma	<a href="http://www.finlex.fi">www.finlex.fi</a>
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto	<a href="http://www.teme.fi">www.teme.fi</a>
Turvallisuus- ja kemikaalivirasto	<a href="http://www.tukes.fi">www.tukes.fi</a>
Työterveyslaitos	<a href="http://www.ttl.fi">www.ttl.fi</a>
Työsuojelun aluehallintovirasto	<a href="http://www.tyosuojelu.fi">www.tyosuojelu.fi</a>
Työturvallisuuskeskus	<a href="http://www.ttk.fi">www.ttk.fi</a>
Työturvallisuuskeskuksen Elokuva- ja TV- tuotantoalan toimialasivusto	<a href="http://www.ttk.fi/elokuva-tv-tuotantoala">www.ttk.fi/elokuva-tv-tuotantoala</a>

## **Elokuva- ja tv-tuotantoalan työsuojeluopas**

Tämän oppaan tarkoituksena on edistää terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia elokuva- ja TV-tuotantoalalla. Opas on tarkoitettu alan työnantajille, työsuojelutehtävissä toimiville, työntekijöille, asiantuntijoille ja muille alan toimijoille.

Tavoitteena on, että tuotanto mahdollistaa henkilöstölleen, alihankkijoilleen, avustajilleen ja vapaaehtoisille terveellisen, turvallisen ja viihtyisän työympäristön sekä oikeudenmukaisen, johdonmukaisen, tasapuolisen ja avoimen työ- ja johtamiskulttuurin. Jokaisella on oikeus tulla asiallisesti kohdelluksi työroolistaan, asemastaan tai henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta. Jokainen ansaitsee tulla päivittäin työpaikalle, jossa on hyvä olla.

