



RAKENNUSTIETO >

Rakennusalan täyden palvelun tietotalo

Rakennustieto Oy edistää hyvää rakennustapaa ja tuottaa rakentamisesta luotettavaa tietoa. Puolueettoman ja asiakaslähtöisen Rakennustieto Oy:n tuotteet kattavat rakentamisen koko elinkaaren suunnittelusta ylläpitoon. Yhtiön omistaa Rakennustietosäätiö RTS.

Tutustu palveluihimme

> rakennustieto.fi/rk/palvelut

Rakentajain kalenterin artikkelit

Tämä artikkeli on julkaistu alun perin Rakentajain kalenterissa, jota ovat julkaisseet Rakennustietosäätiö RTS sr ja Rakennusmestarit ja -insinöörit AMK RKL ry.

Julkaisu oli rakennusalan ammattilaisten ja opiskelijoiden käsikirja, joka yhdisteli teoriaa ja käytäntöä sekä kannusti hyvään rakentamiseen. Artikkelin vasemmassa reunassa olevasta vesileimasta näkee ko. Rakentajain kalenterin vuosikerran.

> [Artikkeliarkisto, kokoelma vuosien 1997–2018 Rakentajain kalenterissa julkaistuista artikkeleista](#)

Raksakymppi – turvallisen rakentamisen ”kymmenen käskyä”

*Mika Liuhamo, diplomi-insinööri
Koulutuspäällikkö, Tampereen aluetyöterveyslaitos
mika.liuhamo@ttl.fi*

Työturvallisuuden merkitys toiminnan laadun ja osaamisen kriteerinä on 1990-luvulta alkaen kasvanut. Suuret ja menestyvät kansainväliset yritykset ovat korostaneet turvallisuuskäsitteitä olennaisena osana hyvää liiketoimintaa ja korkeatasoista osaamista. Kehitys on ollut samanlaista myös suomalaisissa suuryrityksissä ja erityisesti ulkomaisten konsernien suomalaisissa tytäryhtiöissä, jotka ovat ottaneet käyttöön erilaisia työturvallisuuden hallintajärjestelmiä.

Asiakkaan tai omistajan kasvavat laatu- ja työturvallisuusvaatimukset ovat ohjanneet yrityksiä kehittämään sekä omaa että palvelu- ja tarvarantoimittajiensa toimintaa, joita on haluttu aktivoida aloitteelliseen vahingontorjunta- ja riskienhallintatyöhön. Tilaaajyritykset ovat halunneet varmistua verkostojensa ja yhteistyökumppaniensa työturvallisuustasosta, koska työturvallisuutta on pidetty keskeisenä toimintusvarmuuden osana. Turvallisuudesta on muodostunut työn markkinointiin vaikuttava elementti.

On syntynyt kysyntää menetelmälle, jolla yritykset voivat osoittaa asiakkailleen, että turvallisuutta johdetaan kuten muutakin liiketoimintaa ja että toiminta on kokonaisuudessaan mahdollisimman riskitöntä. Toisin sanoen menetelmälle, joka kiteyttäisi organisaation edellytykset toimia turvallisesti.

Teollisuus edelläkävijänä

Tammikuussa 2001 julkaistiin Työturvallisuuskeskuksen julkaisusarjassa Turvallisuuskymppi, työturvallisuuden johtamisen ja kehittämisen menetelmä. Vastikään oli toteutettu Työsuoje-lurahaston rahoittama hanke, jossa eri teollisuudenalojen yrityksiä oli koulutettu arvioimaan omaa toimintaansa menetelmän sisältämillä kriteereillä. Teollisuuden tilaaajyritykset, joissa oli kiinnitetty huomiota tuotantoketjun ja siihen liittyvien yksittäisten toimittajayritysten toiminnan laatuun, kiinnostuivat menetelmästä.

Vuoden 2003 loppuun mennessä teollisuuden tilaaajyritysten järjestämiä Turvallisuuskymppi-koulutustilaisuuksia oli järjestetty nelisenkymmentä. Sekä tilaaaja- että toimittajayrityksi-

en myönteisestä palautteesta huolimatta Turvallisuuskymppiä ei onnistuttu markkinoimaan päätoteuttajina toimiviin rakennusliikkeisiin. Tapaturmalukujen perusteella erityisesti rakennusalalla on kuitenkin tarvetta työturvallisuuden kehittämiseen.

Rakentamiseen oma menetelmä

Rakentamiseen päätettiinkin kehittää paremmin soveltuva menetelmä, joka sisällöltään ja terminologialtaan vastaa rakennusalan toimintakulttuuria. Menetelmän suunnittelu aloitettiin kesällä 2003. Tarkoituksena oli säilyttää Turvallisuuskymmissä luotu konsepti, jotta menetelmät olisivat keskenään yhdenmukaiset. Samalla haluttiin selkeyttää kieliasua ja korjata joitakin vanhan menetelmän epä johdonmukaisuuksia.

Raksakymppi on tarkoitettu rakennusliikkeen omatoimiseen turvallisuusjohtamisen arviointiin ja kehittämiseen. Menetelmä selvittää rakennusliikkeen edellytyksiä toimia turvallisesti rakennustuotannossa paitsi itsenäisenä työnantajana ja toteuttajana myös urakoitsijana osana tuotantoketjua. Menetelmä perustuu työturvallisuutta koskeviin hyviin käytäntöihin ja standardeihin ja ottaa huomioon myös työturvallisuuslain vaatimukset.

Raksakymppi tuo esille sellaiset johtamisen ydinalueet, joita kehittämällä yrityksen toiminnan laatua ja turvallisuutta voidaan määrätietoisesti ja jatkuvasti parantaa. Kantavana ajatuksena menetelmässä on rakennuttajana tai tilaajana toimivan yrityksen turvallisuuden tahtotilan edellyttäminen, ilmaiseminen ja vyöryttäminen tuotantoketjun läpi. Yrityksen käytäntöjä ja menettelytapoja verrataan menetelmän esittämiin hyväksytyyn toiminnan periaatteisiin, vaatimuksiin ja kriteereihin. Menetelmä auttaa yritystä suuntaamaan resurssijaan kehittämistä vaativille toiminnan osa-alueille.

Raksakymppin soveltaminen

Raksakymppi tukee suunnitelmallista, ennakkoivaa ja tavoitteellista toimintaa turvallisuus-

osaamisen ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi. Puolueettomana menetelmänä se soveltuu sekä yksittäisen rakennusliikkeen itsearviointiin että toisen tai kolmannen osapuolen, kuten asiakkaan, vakuutusyhtiön tai viranomaisen tekemään auditointiin. Menetelmä auttaa urakoitsijaa osoittamaan esimerkiksi päätoteuttajalle, että toiminnan laatu ja työturvallisuus täyttävät niille asetetut kriteerit. Toimintaa voidaan vertailla vastaavankokoisten yritysten toimintaan ja parantaa omaa osaamista ja kilpailukykyä työmarkkinoilla.

Raksakymppin avulla päätoteuttaja voi arvioida ja vertailla nykyisten ja potentiaalisten urakoitsijoiden turvallisuuden tasoa, kehittää tuotantoketjun ja -verkoston toimintavarmuutta sekä edistää hyväksi kokemaansa turvallisuuskulttuuria yhteisillä työmailla. Raksakymppiä voi käyttää myös auditointityökaluna vertailemalla päätoteuttajan havaintoja, kokemuksia ja käytettävissä olevia tietoja ja urakoitsijan tekemää itsearviointia. Urakointiketjun hallinta ja yhteistyö urakoitsijoiden kanssa paranee, kun asioista puhutaan samalla kielellä.

Raksakymppi-menetelmään kuuluu olennaisena osana päätoteuttajan urakoitsijoille järjestämä yhden päivän koulutustilaisuus. Koulutuksessa urakoitsijayritysten johdon edustajat sekä päätoteuttajan avainhenkilöt vaihtavat ajatuksia ja kokemuksia kouluttajien ja muiden osal-

listujien kanssa. Osallistujat tutustuvat asian-
tuntijan opastamana turvallisuusjohtamisen to-
imintatapoihin ja perehtyvät menetelmän ajatte-
lutapaan ja sen soveltamiseen käytännössä. Kou-
lutuksen jälkeen urakoitsijat arvioivat oman toi-
mintansa ja lähettävät arvioinnin tulokset päätoteuttajalle koostettavaksi. Päätoteuttaja voi näin selvittää ne osa-alueet, joita yhteisellä työmaal-
la toimivien osapuolten on tarpeen kehittää.

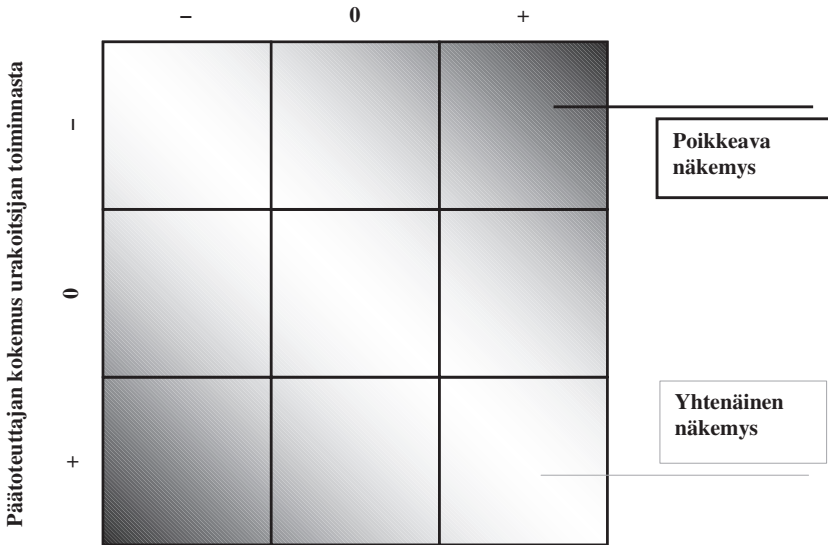
Menetelmän rakenne

Raksakymppi on jaettu seuraaviin itsenäisinä tarkasteltaviin osa-alueisiin, joista jokaisesta laaditaan sanallinen kuvaus ja arvioidaan toiminnan taso:

1. Johtaminen
2. Organisointi
3. Tuotannon suunnittelu
4. Riskien hallinta
5. Sidosryhmät
6. Tuotannon varmistaminen
7. Koulutus
8. Osallistuminen ja tiedonkulku
9. Seuranta
10. Jatkuva parantaminen

Esimerkiksi osa-alue 7, eli koulutus sisältää vaa-
timuksen ”*jokaisessa työtehtävässä varmistetaan tarvittava pätevyys ja ammattitaito*”. Vaa-
timus asettaa toiminnalle minimitason, päämää-

Urakoitsijan arvio omasta toiminnastaan



Kuva 1. Korrelaatio Raksakymppi-arvioinnin ja käytännön kokemusten välillä.

rän johon yrityksen tulee pyrkiä ja johon sen toimintaa verrataan. Menetelmän toimintaperiaatteissa korrotaan, mitä osa-alueessa on kysymys. Toimintaperiaatteissa kuvataan koulutukseen sisältyvät tekijät, ammattitaito, pätevyys, perehdyttäminen ja työnopastus sekä turvallisuus- ja koulutus, miten ne liittyvät organisaation toimintaan ja mitä asioita pitää ottaa huomioon niiden toteutuksessa.

Osa-alueessa tarkasteltavat asiat esitetään menetelmän arviointikriteereinä. Kriteerien perusteella arvioidaan organisaation menettelytapoja koulutuksen suhteen. Kriteerit ilmaisevat toiminnan tason kolmeportaisella kumulatiivisella asteikolla, joten edellisen tason vaatimukset tulee täyttää ennen seuraavaa tasoa.

Hyväksyttävän tason kriteerit ovat: *”Uusien ja tehtävää vaihtavien työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus on ohjeistettu ja perehdyttämiseen sisältyy myös työturvallisuus. Riskialttiisiin töihin vaaditaan erityinen koulutus ja pätevyys. Henkilöstöä koulutetaan varautumaan työympäristössä havaittujen vaarojen ja hätä- ja poikkeustilanteiden varalta. Koulutusta täydennetään työympäristön, työtapojen tai tekniikan muuttuessa.”*

Arvioidessaan yrityksensä menettelytapoja yrityksen johto joutuu miettimään mm. miten varmistetaan kunkin henkilön pätevyys tehtäviinsä, millaista työturvallisuuteen liittyvää koulutusta henkilöstölle järjestetään, miten koulutuksen tarve ja onnistuminen arvioidaan sekä millä tavoin nämä asiat voidaan tarvittaessa osoittaa asiakkaalle tai kolmannelle osapuolelle.

Kustakin osa-alueesta on menetelmässä lisäksi käytäntöä kuvaava case-esimerkki. Koulutusta koskeva case: *”Eteläsuomalaisen rakennusliikkeen toiminta oli kausiluonteista, seson-*

gin aikana henkilöstön määrä moninkertaistui. Isojen urakoiden takia jouduttiin hakemaan määräaikaista työntekijöitä ulkopuolelta, jopa ulkomailta. Työnopastuksesta ja perehdyttämisestä oli tullut tavaksi tinkiä, koska niihin tuntui kuluvan suhteettoman paljon aikaa.

Yritys teki urakointia myös teollisuuteen, jossa tilaaja asetti vaatimuksia henkilöstön osaamiselle ja perehdyttämiselle. Tehdasalueelle päästäkseen urakoitsijan henkilöstön oli hyväksyttävästi käytävä tilaajan järjestämissä turvallisuusinfoissa. Tämä hankaloitti töiden aloittamista erityisesti viikonloppuina, kun kyseessä olivat kiireelliset urakat.

Teollisuuden tilaajayritys ei kuitenkaan lipsunut työturvallisuusvaatimuksistaan, vaan edellytti urakoitsijaa esittämään kirjallisessa muodossa sekä menettelytavat henkilöstön perehdyttämiseen että henkilöstönsä koulutusrekisterin. Urakoitsija joutui nyt suunnittelemaan ja dokumentoimaan perehdyttämisenmenettelynsä sekä laatimaan rekisterin, josta kävi ilmi henkilöstön osaaminen ja pätevyudet vaarallisten töiden suorittamiseen. Menettelytapa laadittiin entuudestaan hyvin hoidetun tulityökorttikäytännön pohjalta. Samassa yhteydessä urakoitsija päätti järjestää myös työturvallisuuskortti-koulutuksen, johon osallistui koko henkilöstö yrityksen ylintä johtoa myöden.

Jatkossa urakoitsijan palkkaamilta uusilta henkilöiltä edellytettiin aina työturvallisuuskortin mukainen pätevyys ennen työmaalle menemistä. Jokainen työmaalla työskentelevä perehdytettiin lisäksi kohdekohtaisesti. Vasta toteutettujen toimenpiteiden jälkeen tilaajayritys arvioi urakoitsijan saavuttaneen asettamansa hyväksyttävän tason.