

Noora Nenonen
Minna Rantala
Susanna Mattila
Sari Tappura

TURVALLISUUSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN ELINTARVIKETEOLLISUUDESSA

Tampereen yliopisto
Johtamisen ja talouden tiedekunta
Tuotantotalous
2025



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen (hankenumero 220052)

Loppuraportti

Tampere, 2025

Copyright © 2025 tekijät

ISBN 978-952-03-3843-5 (verkkojulkaisu)

TIIVISTELMÄ

Turvallisuuskulttuurin merkitys työturvallisuuden kehittämisessä on laajalti tunnustettu. Elintarviketeollisuudessa työturvallisuuskulttuuria on tutkittu vähän, vaikka tarve sen kehittämiseksi on tunnustettu. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä työtapaturmat ovat alalla yleisiä verrattuna muihin ammattialoihin. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ja toimintatapoja työpaikkatapaturmien torjuntaan sekä työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseen elintarviketeollisuudessa.

Tutkimuksen aineisto koostui elintarviketeollisuuden kumppaniyritysten eri henkilöstöryhmille suunnatun turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyn vastauksista (n = 836 ja 940) ja toimintatapoja kartoittaneista haastatteluista (42 kpl) sekä yritysten tapaturmatiedoista (n = 895) ja Tapaturmavakuutuskeskuksen elintarviketeollisuuden työpaikkatapaturmia koskevista tapaturmatiedoista (eri aineistoja). Kypsyysanalyysikysely toteutettiin hankkeen alussa ja lopussa. Ensimmäisen kyselyn perusteella yritykset tekivät kehittämistoimenpiteitä. Näitä menetelmiä täydennettiin lisäksi kirjallisuuskatsauksella ja työpajoilla. Analyysimenetelmät olivat laadullinen teemoittelu ja kuvaileva tilastoanalyysi.

Tutkimuksen tulokset vahvistivat aiempia käsityksiä siitä, että turvallisuuskulttuuria on syytä tutkia erikseen eri henkilöstöryhmien osalta ja että turvallisuuskulttuurin osa-alueet ovat geneerisiä ja toimialariippumattomia. Turvallisuuskulttuuria voidaan arvioida ja kehittää elintarviketeollisuudessa kuten sitä yleisestikin arvioidaan ja kehitetään. Turvallisuuskulttuuri oli kohtalaisen hyvällä tasolla tutkimuksen kumppaniyrityksissä. Johtajien ja esihenkilöiden sitoutumisen osa-alue sai parhaat arviot. Eniten kehitettävää oli kouluttamisessa. Kumppaniyrityksissä toteutettiin hankkeen aikana useita kehittämistoimenpiteitä. Kouluttamisen lisäksi yrityksissä kehitettiin myös esimerkiksi päivittäisjohtamista ja viestintää. Ylimmän johdon näkemys turvallisuuskulttuurista parani hankkeen aikana. Tutkimuksessa huomattiin yhtymäkohtia työ- ja elintarviketurvallisuuden välillä liittyen esimerkiksi suojaimeen ja koneiden puhdistamiseen. Kirjallisuusanalyysissa työ- ja elintarviketurvallisuuden välisiä yhteyksiä tarkastelevia tutkimuksia ei kuitenkaan löydetty ja aiheutta tulisi tutkia lisää.

Elintarviketeollisuudessa työpaikkatapaturmat sattuvat usein esineitä käsitellessä, liikkuesssa tai taakkaa siirtäessä. Tapaturmien taustalla oli esimerkiksi erilaisia työympäristötekijöitä, sopimattomia työtapoja ja häiriötilanteita. Tämän tutkimuksen aineistossa yleisimpinä tapaturmien torjuntatoimenpiteinä nousivat esille esimerkiksi erilaiset tekniset parannukset ja suojaukset sekä työohjeiden päivittäminen ja viestiminen työntekijöille. Tarvetta on kiinnittää huomiota myös ohjeiden mukaiseen toimintaan, henkilösuojausten ja työhön soveltuvien työvälineiden ja apuvälineiden käyttämiseen ja saatavuuteen, työympäristön järjestykseen ja siisteyteen sekä työasentoihin.

Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyä, tietopakettia lyhyistä kyselyistä ja turvallisuuskulttuurin tasomallia voidaan käyttää turvallisuuskulttuurin arvioinnin ja kehittämisen tukena. Tasomallista ja tapauskuvauksista löytyy tietoa ja esimerkkejä turvallisuuskulttuurin kehittämisen toimintatavoista. Tutkimuksessa tehty tapaturma-analyysi antaa tietoa elintarviketeollisuuden työpaikkatapaturmista tukien niiden torjuntaa. Tutkimuksessa käytettyä turvallisuuskäsitteitä – opiskelijakyselyllä voidaan kartoittaa opiskelijoiden sekä nuorten työntekijöiden turvallisuuskäsitteitä ja -kokemuksia työturvallisuuteen liittyvissä asioissa niin koulussa kuin työpaikoilla. Materiaaleja voidaan hyödyntää laajasti erilaisilla työpaikoilla.

ALKUSANAT

Tässä julkaisussa esitetään Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa -tutkimushankkeen (Safe Food Industry, SafeFI) keskeiset aineistot ja tulokset. Tutkimushanke toteutettiin Tampereen yliopiston tuotantotalouden yksikön turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu -tutkimusryhmässä 1.9.2022-28.2.2025. Tutkimukseen osallistuneet yritykset, joista myös aineisto kerättiin, olivat Fazer Makeiset Oyj, Ravinto-Raisio Oy, Saarioinen Oy, Snellmanin Kokkikartano Oy ja Snellmanin Lihanjalostus Oy. Muina yhteistyötahoina toimivat Työturvallisuuskeskus (elintarviketeollisuuden työalatoimikunta), Tampereen ammattiopisto Tredu (elintarvikeala), Fennia, Aluehallintovirasto, työsuojelu ja Suomen elintarviketyöläisten liitto SEL ry. Tutkimuksen rahoittivat Työsuojelurahasto, kumppaniyritykset ja Tampereen yliopisto.

Haluamme kiittää kaikkia hankkeeseen osallistuneita sekä rahoittajia. Kiitämme yhteistyöyrityksiä ja niiden yhteyshenkilöitä aktiivisesta yhteistyöstä hankkeen aikana sekä kyselyihin ja haastatteluihin osallistuneita henkilöitä mielenkiintoisista haastatteluista ja mahdollisuudesta aineistonkeruuseen. Kiitos ohjausryhmän jäsenille omien kehityskohteidensa etenemisen esittelemisestä ja näkemystensä jakamisesta työpajoissa. Lisäksi haluamme kiittää Työturvallisuuskeskuksen Elintarvikealojen työalatoimikuntaa tutkimushankkeen suunnittelun alkuun saaneesta yhteydenotosta ja yhteistyöstä hankkeen aikana. Kiitämme myös muuta tutkimustiimiämme avusta ja tuesta hankkeen aikana.

Tampereella, 26.2.2025

Tekijät

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	4
3. TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA AINEISTO	5
3.1 Tutkimukseen osallistuneet organisaatiot	5
3.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto	5
3.2.1 Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi	6
3.2.2 Turvallisuusnäkemykset – opiskelijakysely	8
3.2.3 Tapaturma-analyysi	9
3.2.4 Haastattelut	10
3.2.5 Yrityskohtaiset kehittämistoimenpiteet	11
4. TULOKSET	14
4.1 Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi	14
4.1.1 Turvallisuuskulttuurin muutos	20
4.2 Turvallisuusnäkemykset – opiskelijakysely	23
4.3 Tapaturma-analyysi	29
4.4 Haastattelut	30
4.4.1 Käytössä olevia työturvallisuuden edistämisen toimintatapoja	30
4.4.2 Kehitysehdotuksia ja -tarpeita	34
4.4.3 Työturvallisuuteen vaikuttaneita asioita	37
4.5 Yrityskohtaiset kehittämistoimenpiteet	38
4.6 Tutkimuksen tuotokset	40
5. POHDINTA JA PÄÄTELMÄT	42
5.1 Turvallisuuskulttuurin tila ja kehittämistarpeet tutkimuksen kumppaniyrityksissä	42
5.2 Elintarviketeollisuuden tyypilliset työpaikkatapaturmat ja niiden torjuntatoimenpiteet	44
5.3 Turvallisuuskulttuurin ja työturvallisuuden edistäminen elintarviketeollisuudessa	47
LÄHTEET	50
LIITTEET	55

1. JOHDANTO

Elintarviketeollisuus on tärkeä teollisuudenala kansantalouden ja työllisyyden kannalta (FoodDrinkEurope, 2023). Vuonna 2022 noin 14 prosenttia Euroopan unionin (EU) teollisuusyrityksistä oli elintarvike- ja juomateollisuuden yrityksiä, jotka työllistivät 16 % työvoimasta ja muodostivat 11 % jalostusarvosta (Eurostat, 2024). Suomessa elintarviketeollisuus on suurimpia teollisuudenaloja työllistäen noin 40 000 henkilöä 2 600 yrityksessä (ETL, n.d.; FoodDrinkEurope, 2023).

Elintarviketeollisuuden työssä on monia tehtäviä ja työolosuhteita, jotka voivat lisätä terveys- ja turvallisuusriskejä (Kim, 2016; Stave & Törner, 2007). Merkittäviä työturvallisuushaasteita ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, meluvammat, pölyjen aiheuttamat hengitystieallergiat ja ihotaudit sekä erilaiset tapaturmat ja koneiden turvallisuus (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Vaikka työturvallisuutta on pitkään tutkittu elintarviketeollisuudessa (esim. Kim, 2016; Puisto ym., 2010; Stave & Törner, 2007), tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä työtapaturmat ja ammattitaudit ovat korkealla tasolla verrattuna muihin ammattialoihin (Laaksonen ym., 2017). Suuri osa teollisuuden työpaikkatapaturmista sattuu elintarvikkeiden valmistuksen toimialalla ja työpaikkatapaturmien taajuus on korkeampi kuin teollisuudessa keskimäärin (Tappura & Nenonen, 2023; TVK, 2023). Elinkeinoelämän keskusliiton viimeisimmän työaikatiedustelun mukaan vuonna 2022 sairauspoissaolot olivat 7,8 % ja teollisuudessa keskimäärin 6,8 % (EK, n.d.). Työturvallisuutta on tarpeen kehittää elintarviketeollisuudessa myös työvoiman saatavuuden, työkyvyn ja kilpailukyvyn varmistamiseksi (Puisto ym. 2010; Talous ja nuoret TAT, 2021; Varma, 2021).

Turvallisuuskulttuuri tarkoittaa organisaatiossa jaettuja arvoja, asenteita, käsityksiä ja käyttäytymistapoja turvallisuuteen liittyen (esim. Cooper, 2000; Reiman ym., 2008).

Turvallisuuskulttuurin merkitys turvallisuuden kehittämisessä on laajalti tunnustettu tutkijoiden ja käytännön toimijoiden keskuudessa (Stemn ym., 2019). Turvallisuuskulttuuria on tutkittu viime vuosikymmeninä laajasti eri toimialoilla (mm. Choudry ym., 2007; Fernández-Muñiz ym., 2007; Reiman ym. 2008; Reiman & Rollenhagen, 2014) ja monet tutkimukset ovat osoittaneet, että turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusilmapiiri ovat yhteydessä organisaation turvallisuustasoon ja suorituskyykyyn (esim. Kalteh ym., 2021; Syed-Yahya ym., 2022). Turvallisuuskulttuuria voidaan arvioida useilla tavoilla. Kypsyysanalyysit ja niihin liittyvät kyselyt ovat suosittuja (Goncalves Filho & Waterson, 2018), koska niitä voidaan käyttää nykytilan arvioinnin lisäksi kehittämisen tukena (Becker ym., 2012; Maier ym., 2012). Kypsyysanalyysi on menetelmä, joka arvioi organisaation tasoa tietyssä toiminnassa ja antaa suosituksia seuraavalle tasolle pääsemiseksi, mikä on hyödyllistä turvallisuuden edistämiseksi, koska eri kypsyystasoilla tarvitaan erilaisia strategioita turvallisuuden parantamiseksi (Foster & Hoult, 2013).

Elintarvikkeiden valmistuksessa työturvallisuuskulttuuria on kuitenkin tutkittu vähän, vaikka elintarviketurvallisuutta ja siihen liittyvää kulttuuria on tutkittu laajasti (Jespersen ym., 2019). Suurin osa elintarviketeollisuuden työturvallisuuteen liittyvästä tutkimuksesta on keskittynyt työtapaturmiin (Comberty ym., 2019; Dapari ym., 2023; Jacinto ym., 2009; Stave & Törner, 2007; Zielińska & Bajdur, 2019) sekä riskitekijöiden tunnistamiseen ja hallintaan (Gaspar ym., 2019; Kim, 2016; Willquist & Törner, 2003; Willquist & Örtengren, 2005). Viime aikoina kirjallisuudessa on käsitelty myös työturvallisuuden johtamista ja suorituskyykyä (Cheng ym., 2021; Musungwa & Kowe, 2022; Rashid ym., 2014; Taylan ym., 2017) sekä työturvallisuuskulttuuria (Garcia ym., 2022), mutta tämä tutkimus on edelleen vähäistä.

Elintarvikealan yrityksissä on tunnistettu tarve kehittää turvallisuuskulttuuria ja arvioida työturvallisuustyön vaikuttavuutta. Myös aiemmassa tutkimuksessa on tunnistettu tarve työturvallisuuden ennakoivaan mittaamiseen ja turvallisuuskulttuurin tilan arviointiin

(esim. Jääskeläinen ym., 2021; Goncalves Filho & Waterson, 2018; Reiman & Pietikäinen, 2012). Mittaamistietoa tarvitaan, jotta voidaan arvioida turvallisuustyön nykytilaa ja kehittämisedellytyksiä (Woods ym., 2015). Elintarviketeollisuudessa on laajemminkin tunnistettu tarve kehittää turvallisuuskulttuuria (European Commission, 2021; Nayak & Waterson, 2017; Zanin ym., 2021).

Tämä tutkimus kohdistui elintarviketeollisuuden toimialalle tuottaen sille yritysten ajankohtaisiin tarpeisiin ja aiempaan tutkimukseen perustuvaa tietoa ja menetelmiä työturvallisuuden ja työturvallisuuskulttuurin kehittämiseksi. Tutkimuksessa arvioitiin ja kehitettiin työturvallisuutta ja turvallisuuskulttuuria yhteistyössä viiden elintarviketeollisuuden yrityksen kanssa. Työturvallisuutta kehittämällä työpaikat voivat parantaa työolojen turvallisuutta sekä vähentää työtapaturmia ja työperäistä sairastumista Tämä tukee työntekijöiden työkyvyn säilymistä ja työhyvinvointia sekä parantaa yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä.

2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa elintarviketeollisuuden yrityksille ajankohtaisiin tarpeisiin ja aiempaan tutkimukseen perustuvaa tietoa ja menetelmiä työturvallisuuden ja työturvallisuuskulttuurin kehittämiseksi. Tutkimuksen tuloksena muodostettiin työpaikkojen turvallisuustyön tueksi alalle soveltuva turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysimalli sekä tietoa turvallisuuskulttuurin tilasta, kehittämistarpeista ja käytännönläheisistä toimintatavoista elintarviketeollisuudessa. Tutkimuksen näkökulma oli työturvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Tutkimuksessa selvitettiin kuitenkin myös työturvallisuuskulttuurin arviointimallin täydennystarpeet ja -mahdollisuudet elintarviketurvallisuuskulttuurin näkökulmasta, sillä turvallisuuskulttuurin kehittäminen tukee sekä työ- että elintarviketurvallisuutta (Nayak & Waterson, 2017). Täydennystarpeet kartoitettiin myös toimialan erityispiirteiden näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa tuotettiin tietoa elintarviketeollisuuden työpaikkatapaturmista, niiden taustalla vaikuttavista tekijöistä ja ehkäisykeinoista. Tutkimuksessa tehtiin oppilaitosyhteistyötä selvittäen elintarvikealan opiskelijoiden turvallisuuskäsitelmiä. Kuvassa 1 on esitetty tavoitteet ja tutkimuskysymykset.

Tavoite	Tutkimuskysymys
• Muodostaa käsitys kohdeorganisaatioiden turvallisuuskulttuurin tilasta (kypsyystasosta) ja sen kehittämistarpeista • Tuottaa tietoa tyypillisimmistä työpaikkatapaturmatyypeistä ja niiden ehkäisykeinoista elintarviketeollisuudessa • Tuottaa tietoa ja käytännön toimintatapoja turvallisuuskulttuurin eri kypsyystasolla olevien yritysten työturvallisuustyön tueksi elintarviketeollisuudessa	• TK1: Miten turvallisuuskulttuuria voidaan arvioida elintarviketeollisuudessa? • TK2: Millainen on turvallisuuskulttuurin tila (kypsyystaso) kohdeorganisaatioissa? • TK3: Mitkä ovat tyypillisimpien työpaikkatapaturmien syytekijöitä ja ehkäisykeinoja elintarviketeollisuudessa? • TK4: Mikä on työpaikkatapaturmien syytekijöiden ja ehkäisykeinojen yhteys turvallisuuskulttuurin tilaan? • TK5: Millaisia toimintatapoja kohdeyrityksissä on käytössä työturvallisuuden edistämiseksi turvallisuuskulttuurin eri kypsyystasoilla? • TK6: Millaisin toimintatavoin elintarviketeollisuuden työpaikkojen työturvallisuutta voidaan edistää hyödyntämällä elintarviketurvallisuuteen liittyviä käytäntöjä?

Kuva 1. Hankkeen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

3. TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA AINEISTO

3.1 Tutkimukseen osallistuneet organisaatiot

Tutkimukseen osallistui viisi elintarviketeollisuuden yritystä, joista tutkimuksen aineisto pääasiassa kerättiin. Kumppaniyritysten edustajien lisäksi tutkimuksen ohjausryhmätoimintaan ja ohjusryhmän kokousten yhteydessä pidettyihin työpajoihin osallistui edustajat Työsuojelurahastosta, neljästä eri asiantuntijaorganisaatiosta ja yhdestä oppilaitoksesta. Tutkimushankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto sekä osallistuneet yritykset. Asiantuntijaorganisaatiot toimivat tutkimustiedon levittäjä- ja hyödyntäjätahoina. Tutkimukseen valikoitui yrityksiä, jotka olivat halukkaita kehittämään yrityksen turvallisuuskulttuuria sekä omalta osaltaan halusivat edesauttaa elintarviketeollisuuden kiinnostavuutta työnantajana.

3.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Monimenetelmällisessä tutkimuksessa käytettiin sekä laadullisia että määrällisiä tutkimus- ja analyysimenetelmiä. Taulukossa 1 esitetään tutkimuksen aikataulu sekä tehtävät ja menetelmät. Tutkimuksen aineisto koostuu pääasiassa kumppaniyrityksille tehdystä turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyistä (TK2: tutkimuskysymys 2) ja haastatteluista (TK2, TK5). Tapaturma-analyysi (TK3, TK4) toteutettiin omana kokonaisuutenaan ja siinä käytettiin sekä yrityksiltä saatua aineistoa että Tapaturmavakuutuskeskuksen aineistoa. Lisäksi tutkimuksessa toteutettiin opiskelijakysely. Näitä menetelmiä täydennettiin kirjallisuuskatsauksella (TK1, TK6) ja ohjausryhmätoiminnalla (TK1, TK3, TK4, TK6). Kirjallisuuskatsausta tehtiin koko tutkimuksen ajan tarpeen mukaan. Yrityskohtaisia kehittämistoimenpiteitä (TK5) ja työturvallisuustyötä tuettiin yrityskohtaisilla työpajoilla sekä ohjausryhmätoiminnalla ja ohjausryhmän yhteydessä pidetyillä työpajoilla. Tutkimuksen aineisto analysoitiin laadullisin menetelmin ja kuvailevan tilastanalyysin avulla. Analyyseissa käytettiin pääasiassa Microsoft Excel -ohjelmistoa.

Taulukko 1 Tutkimuksen aikataulu, tehtävät ja menetelmät

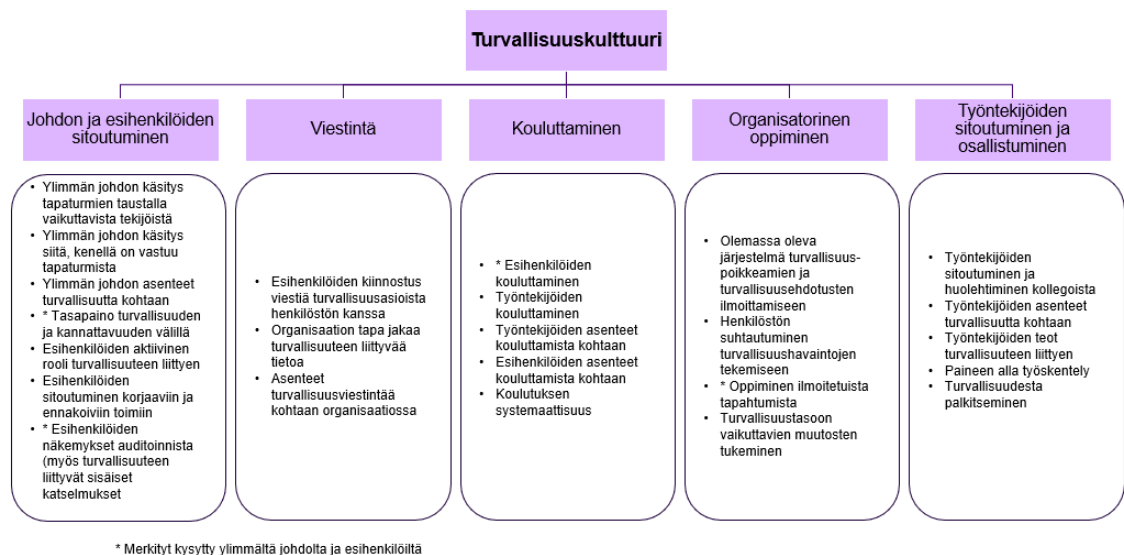
AIKATAULU	TEHTÄVÄ / MENETELMÄ
Syksy 2022	Aloitushaastattelut Ohjausryhmän kokous ja työpaja-aiheiden suunnittelu
Kevät 2023	Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi: kyselyn täydentäminen ja toteutus Opiskelijakysely: valmistelu ja toteutus Yrityskohtaiset työpajat, 3 työpajaa Ohjausryhmän kokous ja työpaja (Riskienarviointi ja hyvät käytännöt)
Syksy 2023	Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi: analyysi, yrityskohtaiset raportit ja kokonaistulokset Tapaturma-analyysi: yrityskohtaiset analyysit ja raportit Yrityskohtaiset työpajat, 7 työpajaa Ohjausryhmän kokous ja työpaja (Turvallisuuskulttuuria edistävä johtamistapa ja esihenkilöiden osaaminen)
Kevät 2024	Yrityskohtaiset tapaturma-analyysit ja raportit Opiskelijakysely: uusintakyselyn toteutus, analyysi ja oppilaitosraportti Tapaturma-analyysi: Tapaturmavakuutuskeskuksen aineiston analyysi, kokonaistulokset ja julkaisu Haastattelut: toteutus Yrityskohtaiset työpajat, 1 työpaja Ohjausryhmän kokous ja työpaja (Tapaturmat ja muut turvallisuustapahtumat, määritelmät ja käytännöt)
Syksy 2024	Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi: uusintakyselyn toteutus, analyysi, yrityskohtaiset raportit ja kokonaistulokset Haastattelut: analyysit, yrityskohtaiset koosteet ja kokonaisanalyysi Tapauskuvaukset: laadinta, kommentointi ja viimeistely Tutkimusten tuotosten viimeistely Ohjausryhmän kokous ja työpaja (Elintarviketurvallisuuden ja työturvallisuuden väliset yhteydet)
Kevät 2025	Tutkimusten tuotosten viimeistely Loppuseminaari ja loppuraportointi

3.2.1 Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi

Tutkimuksen keskeisin tehtävä ja menetelmä oli turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysin tekeminen tutkimukseen osallistuvissa yrityksissä. Tutkimuksessa sovellettiin aiemmassa tutkimuksessa kehitettyä ja testattua kypsyysmallia ja siihen liittyvää itsearviointikyselyä (Pirhonen, 2021; Tappura ym., 2022, 2023). Tappuran ym. (2023) malli yhdistää aiempia kypsyysmalleja, jotka ovat osoittautuneet päteviksi ja luotettaviksi, eikä se ole sidottu mihinkään tiettyyn toimialaan. Mallin soveltuvuus elintarviketeollisuuteen tarkistettiin. Uusin elintarviketeollisuuden turvallisuuteen liittyvä kirjallisuus käytiin läpi. Lisäksi mallia kommentoi yhdeksän osallistuvien yritysten turvallisuusasiantuntijaa. Kävi

ilmi, että toimialakohtaisia muutoksia ei tarvittu, ja ainoastaan joitakin pieniä sanamuutoksia tai tarkennuksia tehtiin. Esimerkiksi suomenkielinen termi "esimies" muutettiin sukupuolineutraaliksi ilmaisuksi.

Kyselyn sisältämät turvallisuuskulttuurin kategoriat alakohtineen on esitetty kuvassa 2 ja kysely löytyy tutkimushankkeen verkkosivuilta (Safe Food Industry, n.d.). Tähdellä (*) merkityt kysymykset on esitetty vastaajille, jotka ovat valinneet taustatiedoissa olevansa ylintä johtoa tai esihenkilö. Yrityksillä oli mahdollisuus saada kyselyn loppuun 1–3 avointa kysymystä halutessaan. Kahdessa yrityksessä osallistujat saivat halutessaan osallistua arvontaan.



Kuva 2. Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysin kysymykset kategorioittain

Kysely teetettiin yrityksissä keväällä 2023 ja syksyllä 2024. Kysely oli avoinna molemmilla kerroilla 2–3 viikkoa. Kysely toteutettiin LimeSurvey -ohjelmistolla. Tutkijat toimittivat yritysten yhteyshenkilöille linkin ja tiedotteen turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselystä. Osassa yrityksistä kysely kohdennettiin koko henkilöstölle ja osassa yrityksistä vain osalle henkilöstöstä (esim. tietyille paikkakunnille). Kyselyn vastaajamäärät on esitetty taulukossa 2. Uusintakyselyn vastaajista 76 % oli työntekijöitä, 20 % esihenkilöitä ja 4 % ylintä johtoa.

Taulukko 1 Kyselyn vastaajamäärät ja vastausprosentit

Yritys	Ensimmäinen kysely		Uusintakysely	
	Vastaajien määrä	vastausprosentti	Vastaajien määrä	vastausprosentti
A	163	54 %	173	56 %
B	423	40 %	387	35 %
C	70	67 %	209	68 %
D	180	49 %	171	39 %
Yht.	836	46 %	940	44 %

Kyselyiden tuloksista tehtiin yrityksille yrityskohtaiset raportit. Ensimmäisen kyselyn perusteella yritykset valitsivat noin kolme kehityskohdetta, joita lähtivät viemään eteenpäin tutkijat ja hanke apunaan.

3.2.2 Turvallisuuskäsitteet – opiskelijakysely

Tutkimuksessa selvitettiin kyselyn avulla opiskelijoiden opintojen aikaisia näkemyksiä ja kokemuksia työturvallisuuteen liittyvistä asioista koulussa ja työpaikoilla. Kyselyn kysymykset muodostettiin aiemmassa Nuoret ammattilaiset prosessiteollisuudessa -hankkeessa (Tappura ym., 2019) laaditun opiskelijoiden turvallisuuskäsitteitä kartoittavan kyselyn pohjalta. Pääosa kysymyksistä muokattiin tähän tutkimukseen sopiviksi. Lisäksi kyselyyn lisättiin avoimia kysymyksiä, joilla pyrittiin selvittämään näkemyksiä työturvallisuuden ja suvaitsevaisuuden kehittämisestä elintarvikealalla.

Kysely koostui kuuteen eri teemaan (tapaturmat, turvallisuusohjeet, viestintä, turvallisuuden rooli, turvallisuusosaaminen ja turvallisuustoiminta) liittyvistä kysymyksistä ja väittämistä sekä kolmesta avoimesta kysymyksestä 1) Millaisia asioita mielestäsi pitäisi kehittää työpaikalla turvallisuuteen liittyen? 2) Millaisia asioita pitäisi kehittää työpaikalla suvaitsevaisuuteen liittyen? 3) Miten koet työpaikkaohjaajan roolin?

Yhden ammattiopiston yhden toimipisteen elintarvikealan perustutkinto-opiskelijoita pyydettiin osallistumaan kyselyyn. Keväällä 2023 kyselyyn osallistui 12 ensimmäisen ja 16 toisen vuoden opiskelijaa. Keväällä 2024 kyselyyn osallistui 6 ensimmäisen vuoden

opiskelijaa. Suurin osa vastaajista oli oppivelvollisia, eli olivat alle 18-vuotiaita. Kyse-
lyistä tehtiin raportti oppilaitokselle.

3.2.3 Tapaturma-analyysi

Tapaturma-analyysissa käytettiin aineistona Tapaturmavakuutuskeskuksen (TVK) Pakki-sovelluksessa (Tilastosovellus Pakki, 2024) saatavilla olevaa tietoa elintarvikkeiden ja juomien valmistuksen toimialoilla sattuneista työpaikkatapaturmista. Analyysissa käytetyt tiedot haettiin Pakki-sovelluksesta 5.-10.6.2024. Lisäksi analyysiin saatiin tietoa neljässä tutkimuksen kumppaniyrityksessä sattuneista työpaikkatapaturmista tutkimuksen ohjausryhmästä, jossa aiheena olivat muun muassa työpaikkatapaturmat. Analyysin tulokset koostettiin omaksi julkaisukseksi (Nenonen, 2024). Kumppaniyrityksille tehtiin yrityskohtaiset analyysit ja raportit heidän tapaturma-aineistostaan.

TVK:n aineistosta analysoitiin työpaikkatapaturmien tilannetta ja kehitystä vuosina 2005–2023. Tapaturmien sattumisolosuhteita ja seurauksia analysoitiin tarkemmin viime vuosien osalta (2021–2023 ja 2019–2023). Tyypillisistä työpaikkatapaturmista, niiden taustalla vaikuttaneista tekijöistä ja torjuntatoimenpiteistä koostettiin esimerkkejä yhdistelemällä tietoa useiden eri tapaturmien kuvauksista.

Kumppaniyrityksistä saatiin tietoa eri ajanjaksoilta vuosina 2018–2023 sattuneista työpaikkatapaturmista. Tarkasteltavana oli yhteensä 895 työpaikkatapaturmaa. Yrityksistä saatiin tietoa yrityksen omista tapaturmatietokannoista sekä vakuutusyhtiöön toimitettavista tiedoista. Nämä tiedot yhdistettiin manuaalisesti tapaturman sattumispäivän ja kuvauksen perusteella, jotta voitiin tarkastella tapaturmien taustalla vaikuttavia tekijöitä ja torjuntatoimenpiteitä tarkemmin Tapaturmavakuutuskeskuksessa käytettävän ESAW-luokituksen muuttujien mukaisesti. Yhdistetty aineisto piti sisällään yhteensä 565 työpaikkatapaturmaa. Yritysanalyyseissa käytettiin yritysten omia luokituksia sekä ESAW-luokituksia. Lisäksi taustalla vaikuttaneita tekijöitä ja torjuntatoimenpiteitä luokiteltiin Reasonin (1997) mallin mukaisesti. TVK:n aineistosta tehtyjä analyysseja täydennettiin

yrittäjäaineistosta saadulla tiedolla tapaturmien taustalla vaikuttaneista tekijöistä ja torjuntatoimenpiteistä.

3.2.4 Haastattelut

Haastatteluiden tarkoituksena oli kartoittaa kumppaniyrityksissä käytössä olevia työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin toimintatapoja. Lisäksi kartoitettiin kehittämissuhteita ja -tarpeita sekä asioita, joiden haastateltavat kertoivat kehittäneen työturvallisuutta. Haastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja ja niissä käsiteltiin samoja turvallisuuskulttuurin kategorioita kuin kypsyysanalyysikyselyssä.

Haastatteluja tehtiin 42 ja kuhunkin haastatteluun osallistui 1–5 henkilöä. Yhteensä haastateltavia oli 89. Haastatteluihin osallistui johtajia, esihenkilöitä, työntekijöitä ja työsuojeluvaltuutettuja jokaisesta hankkeeseen osallistuneesta yrityksestä. Haastattelut teki kaksi tutkijaa ajalla 8.1.-7.5.2024. Lyhin haastattelu kesti 20 minuuttia ja pisin 80 minuuttia. Osa haastatteluista tehtiin Microsoft Teams:n välityksellä ja osa yritysten tiloissa. Haastattelut tallennettiin ja niistä tehtiin litteraatiot.

Haastattelulitteraatiot analysoitiin teemoittelemalla. Haastatteluista kerättiin sitaatteja tai haastattelussa kerrottu sisältö koostettiin lyhyesti omin sanoin. Sitaatit ja koosteet teemoiteltiin turvallisuuskulttuurin kategorioiden mukaan tai aineistosta nousseen muun teeman mukaan. Kaksi tutkijaa keräsi ja luokitteli sitaatit ja koosteet itsenäisesti. Toinen näistä tutkijoista oli itse tehnyt haastatteluja. Tämän jälkeen samat kaksi tutkijaa kävivät yhdessä läpi kerätyt sitaatit ja tutkijoiden kirjoittamat kuvaukset haastattelussa kerrotusta sisällöstä. Yleisimmin mainituista toimintatavoista, kehittämistarpeista ja -ehdoista sekä turvallisuuteen vaikuttaneista asioista tehtiin kooste. Lisäksi haastatteluista tehtiin kumppaniyrityksille yrityskohtaiset koosteet.

3.2.5 Yrityskohtaiset kehittämistoimenpiteet

Ensimmäisen turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyn jälkeen jokaisen tutkimuksen kumppaniyrityksen kanssa käytiin kyselyn tulokset läpi keskustellen tuloksiin liittyvistä ajatuksista. Kahdessa yrityksessä käytiin työpajassa ensin läpi tulokset ja pohdittiin kehittämiskohteet. Kolmessa yrityksessä pidettiin Teams-kokous tuloksista keskustellen ja myöhemmin työpaja, jossa pohdittiin kehittämiskohteet ja niille toimenpiteet. Kehittämiskohteet, toimenpiteet ja aikataulut kirjattiin. Taulukkoon 3 on koottu työpajojen ja palaverien aiheet, aikataulu ja osallistujat.

Taulukko 3 Työpajojen aiheet, aikataulu ja osallistujat

AIKATAULU	AIHE	OSALLISTUJAT
10/2022	Ohjausryhmän kokous ja työpaja-aiheiden suunnittelu	13
4/2023	Ohjausryhmän kokous ja työpaja (Riskienarviointi ja hyvät käytännöt)	13
5/2023	Riskienarvioinnin onnistumisen arviointi, 2 työpajaa	15
6/2023	Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten esittely ja reflektointi Roadmappin työstäminen, priorisoitavien kehitysalueiden tunnistaminen, jatkotoimenpiteistä sopiminen	11
8/2023	Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten esittely ja reflektointi, 2 työpajaa	10
9/2023	Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten esittely ja reflektointi Kehittämistarpeiden tunnistaminen ja priorisointi	5
10/2023	Kehittämiskohteiden ja toimenpiteiden määrittäminen ja aikatauluttaminen, 2 työpajaa	18
10/2023	Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten esittely ja reflektointi	4
11/2023	Tapaturma-analyysin tulosten esittely ja reflektointi	1
11/2023	Ohjausryhmän kokous ja työpaja (Turvallisuuskulttuuria edistävä johtamistapa ja esihenkilöiden osaaminen)	10
12/2023	Kehittämistarpeiden ja toimenpiteiden tunnistaminen ja aikatauluttaminen	4
2/2024	Tapaturma-analyysin tulosten esittely ja reflektointi	5
4/2024	Ohjausryhmän kokous ja työpaja (Tapaturmat ja muut turvallisuustapahtumat, määritelmät ja käytännöt)	13
5/2024	Riskienarvioinnin onnistumisen arviointi ja kehittäminen	17
10/2024	Ohjausryhmän kokous ja työpaja (Elintarviketurvallisuuden ja työturvallisuuden väliset yhteydet)	11

Yritykset edistivät kehittämistoimenpiteitään omaehtoisesti, mutta toimintaa tuettiin tutkimuksessa seuraamalla toimenpiteiden edistymistä ohjausryhmän kokouksissa. Yritykset esittelivät ohjausryhmässä kehittämistoimenpiteitään ja niiden etenemistä toisilleen ja niihin liittyvistä kokemuksista keskusteltiin yhdessä. Kaikkien yritysten kanssa järjestettiin vähintään yksi työpaja, jossa määritettiin yrityksen kehityskohteita. Kahden yrityksen kehittämistyötä ja työturvallisuustoimintaa tuettiin työpajalla, jossa tarkasteltiin Rantalan ym. (2022) kehittämän menetelmän avulla, miten onnistunutta yrityksen riskienarviointi on. Yhden yrityksen kehittämistoimia tuettiin järjestämällä kysely esihenkilöille. Tapaturma-analyysin tulokset käytiin läpi kahden yrityksen kanssa, joista toisessa tehtiin kehittämistyötä tapaturma-analyysin pohjalta. Lisäksi yritysten työturvallisuustyön tueksi pidettiin ohjausryhmän kokousten yhteydessä työpajoja eri aiheista. Tutkimuksen tuotokset

Tutkimuksessa kerätyn aineiston pohjalta koostettiin seuraavat tuotokset: turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikysely, turvallisuuskulttuurin tasomalli ja toimintatapoja, tapauskuvaukset, tietopaketti lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä, julkaisu elintarviketeollisuuden työpaikkatapaturmista sekä turvallisuuskäymykset – opiskelijakysely. Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyn, elintarviketeollisuuden työpaikkatapaturmat -julkaisun ja turvallisuuskäymykset – opiskelijakyselyn muodostaminen on kuvattu edellä.

Tutkimuksessa käytetyn kypsyysanalyysikyselyn pohjalta tutkimuksessa muodostettiin myös turvallisuuskulttuurin tasomalli. Tasomalli muodostettiin tutkijoiden ryhmätyönä tiivistämällä ja visualisoimalla kyselyä. Tasomallin tavoitteena oli, että sen avulla voidaan arvioida ja kehittää turvallisuuskulttuurin tasoa teettämättä kyselyä. Kehittämisen tueksi tasomallia täydennettiin kategoriakohtaisella tiedolla ja toimintatavoilla tutkimuksessa tehtyjen haastattelujen tulosten ja kirjallisuuskatsauksen perusteella.

Valikoiduista toimintatavoista muodostettiin tapauskuvaukset. Toimintatavat, joista tapauskuvaukset tehtiin, valittiin haastatteluissa erityisen hyvinä käytäntöinä esille nousseista toimintatavoista. Tutkijat laativat haastatteluiden perusteella tapauskuvauksista luonnokset, joita yritysten edustajat kommentoivat, täydensivät ja muokkasivat. Tapauskuvausten tavoitteena oli jakaa tietoa hyviksi havaituista käytännöistä ja niiden käyttöönottamisessa huomioitavista asioista.

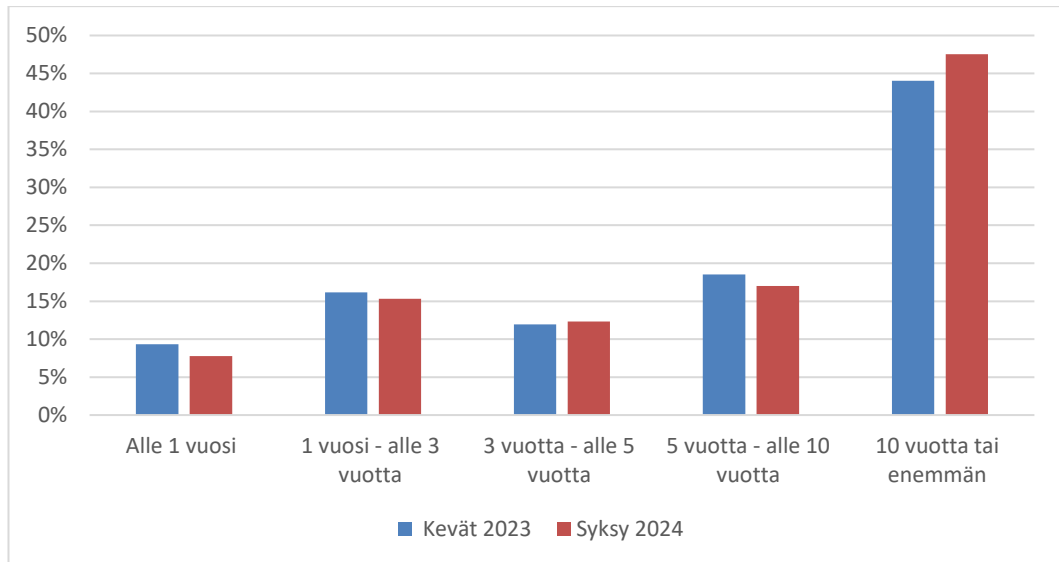
Lisäksi tutkimuksessa koostettiin tietopaketti lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä, sillä aina työpaikoilla ei ole mahdollista toteuttaa laajaa turvallisuuskulttuurikyselyä. Tietopaketti koottiin kirjallisuuskatsauksen perusteella. Lisäksi tutkijat muodostivat tässä tutkimuksessa käytetystä turvallisuuskulttuurikyselystä lyhyemmän version. Kysymykset valittiin siten, että jokainen turvallisuuskulttuurin kategoria on edustettuna kyselyssä. Kyselyn lyhyt versio muodostettiin tutkimuksen loppupuolella eikä sitä ollut enää mahdollista validoida tämän tutkimuksen yhteydessä.

4. TULOKSET

4.1 Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi

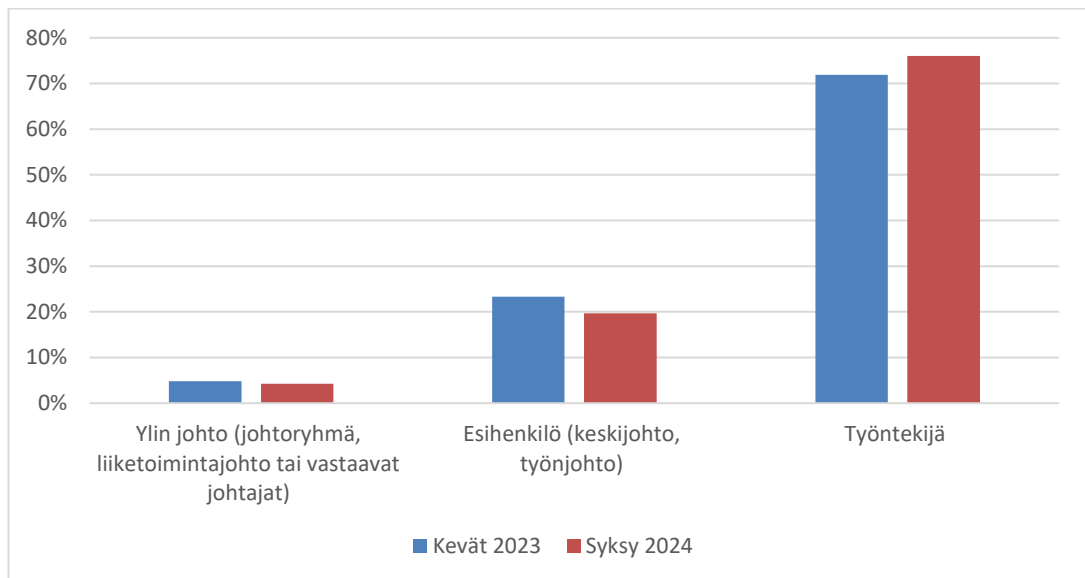
Kysely toteutettiin neljälle yritykselle keväällä 2023. Yritysten yhteyshenkilöt jakoivat kyselyn linkin osallistujille, kolmessa yrityksessä koko henkilöstöllä oli mahdollisuus vastata kyselyyn ja neljännessä oli valittu edustava otos henkilökunnasta. Viidennessä hankkeeseen osallistuneessa yrityksessä kysely toteutettiin alkukesästä esihenkilöille, joten tulokset eivät ole vertailukelpoisia muiden neljän yrityksen tulosten kanssa. Saman yrityksen uusintakysely toteutettiin myös eri aikaan muiden yritysten kyselyn kanssa. Muiden neljän yrityksen uusintakysely oli syksyllä 2024. Kolmessa yrityksessä vastauksia odotettiin koko henkilöstöltä ja neljännen yrityksen vastaamaan kutsuttujen määrää lisättiin. Näissä tuloksissa verrataan näiden neljän yrityksen kevään 2023 turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysin tuloksia syksyn 2024 tuloksiin.

Keväällä 2023 kyselyyn osallistui 836 vastaajaa ja vastausprosentti oli 46 %. Puolet vastaajista oli yhdestä yrityksestä, kahdesta vastaajia oli noin 20 % ja yhdestä hieman alle 10 %. Syksyllä 2024 vastaajia oli 940 ja vastausprosentti oli 44 %. Vastaajat jakautuivat hieman tasaisemmin, eli yhdestä yrityksestä oli noin 40 % vastaajista ja lopuista kolmesta yrityksestä noin 20 %. Vastaajilta kysyttiin uusintakyselyssä, että olivatko he vastanneet kyselyyn myös sen edellisellä toteutuskerralla keväällä 2023. Kaikkiaan 392 vastaajaa ilmoitti vastanneensa myös kevään 2023 kyselyyn. Työntekijöistä 38 % ilmoitti osallistuneensa molempiin kyselyihin, esihenkilöistä 54 % ja ylimmästä johdosta 55 % ilmoitti osallistuneensa molempiin kyselyihin. Vastaajien työkokemus nykyisessä organisaatiossa pysyi molempina vastauksertoina hyvin samanlaisena (kuva 3).



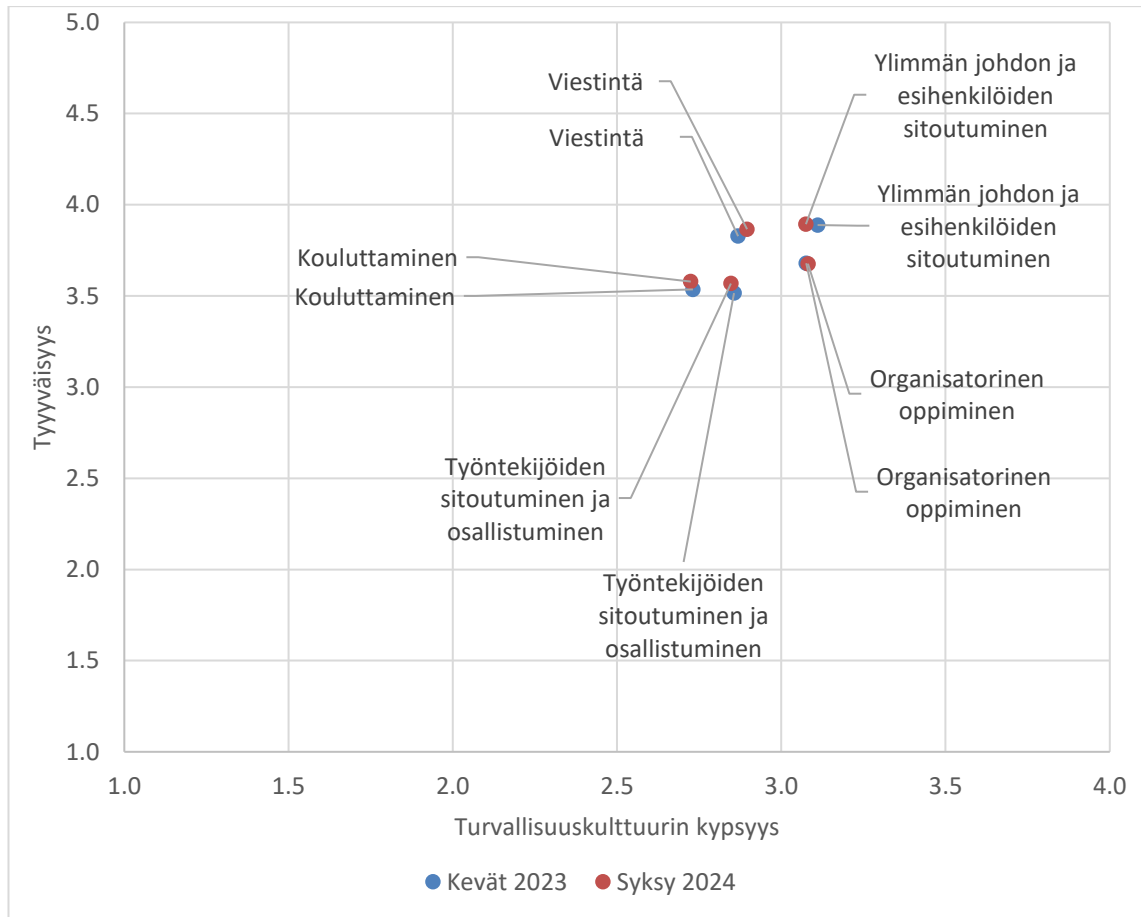
Kuva 3. Vastaajien työkokemus keväällä 2023 ja syksyllä 2024

Vastaajajakauma henkilöstöryhmien perusteella oli myös hyvin lähellä toisiaan molemmissa kyselyissä. Syksyllä 2024 vastasi hieman enemmän työntekijöitä verrattuna keväeseen 2023 (kuva 4). Ylimpään johtoon itsensä luokittelivat molemmilla vastauskerroilla 40 vastaajaa, joista 22 kertoi vastanneensa myös keväällä 2023.



Kuva 4. Vastaajien jakauma henkilöstöryhmien perusteella keväällä 2023 ja syksyllä 2024

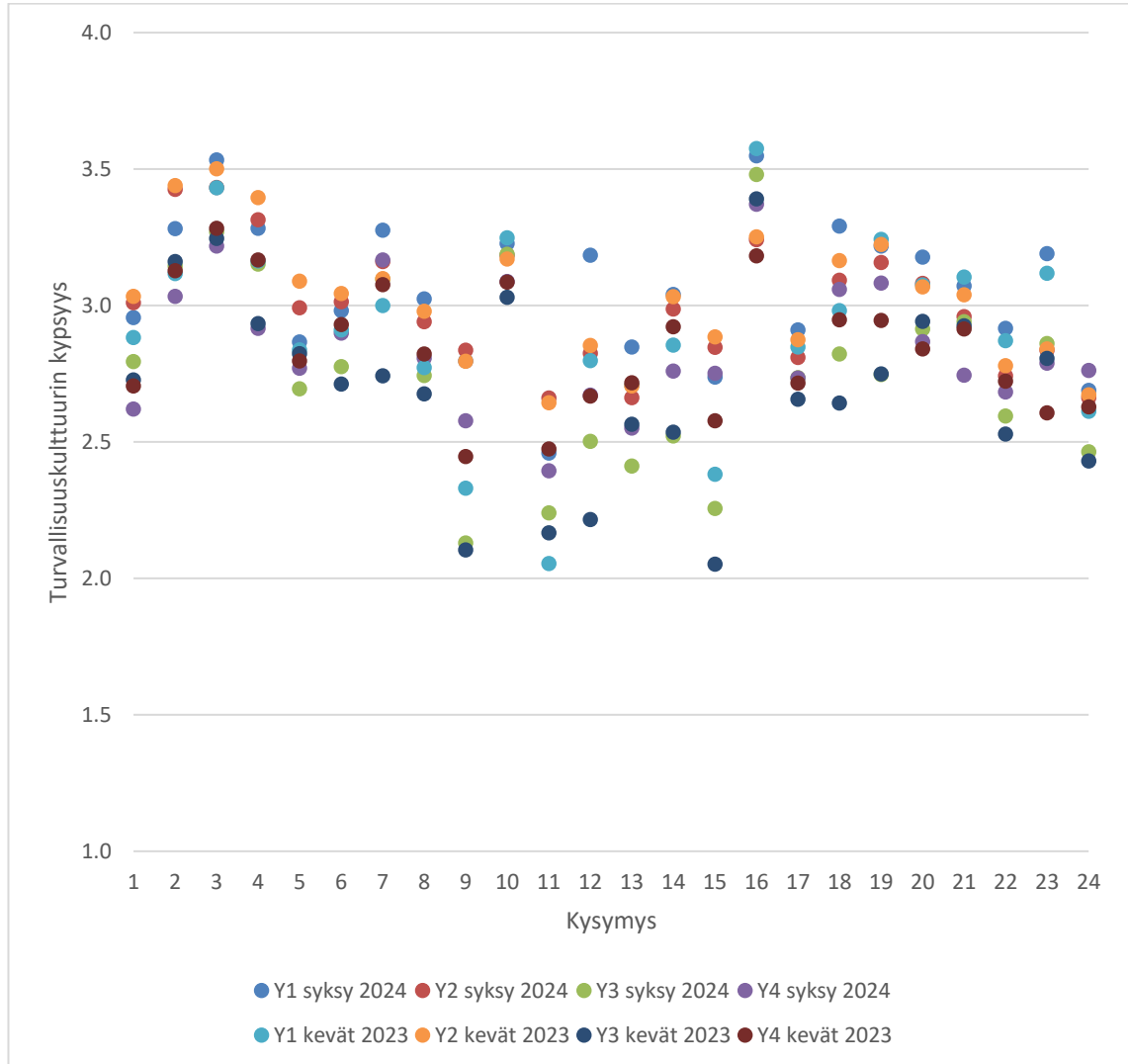
Hankkeen tuloksia tarkasteltaessa kategorioittain turvallisuuskulttuurin kypsyyttä ja tyytyväisyyttä esittävissä kuvaajassa, muutosta ei juuri ole havaittavissa (kuva 5).



Kuva 5. Turvallisuuuskulttuurin kypsyy ja tyytyväisyys kategorioittain keväällä 2023 ja syksyllä 2024

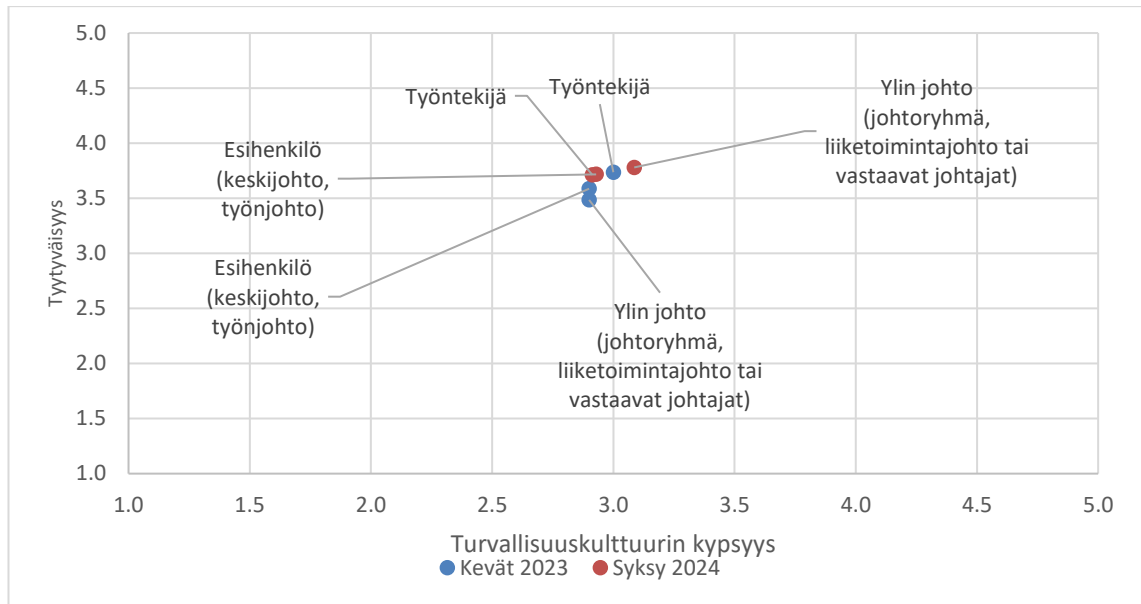
Yksittäisten yritysten turvallisuuuskulttuurin kypsyyttä tarkasteltaessa kysymyksittäin suurimmat muutokset olivat yrityksen 1 Organisaation tapa jakaa turvallisuuteen liittyvää tietoa (kysymys 9) ja Esihenkilöiden kouluttaminen (kysymys 11) (kuva 6). Muissa yrityksissä vastausten kypsyyspisteissä oli vain hieman eroa havaittavissa. Keväällä 2023 tehdyssä kyselyssä Työntekijöiden asenteet kouluttamista kohtaan (kysymys 13) ja Työntekijöiden asenteet turvallisuutta kohtaan (kysymys 21) olivat yritysten kypsyyspisteet hyvin lähellä toisiaan. Syksyllä 2024 tehdyssä kyselyssä yritysten väliset erot olivat lähinnä toisiaan seuraavissa kysymyksissä Asenteet turvallisuusviestintää kohtaan organisaatiossa (kysymys 10), Henkilöstön suhtautuminen turvallisuushavaintojen tekemiseen (kysymys 17) ja Esihenkilöiden näkemykset auditoinnista (kysymys 7). Suurin hajonta yritysten välillä syntyi keväällä 2023 kysymyksissä Koulutuksen syste-

maattisuus (kysymys 15), Organisaation tapa jakaa turvallisuuteen liittyvää tietoa (kysymys 9) ja Työntekijöiden kouluttaminen (kysymys 12). Syksyllä 2024 suurin hajonta yritysten välillä oli samoissa kysymyksissä.



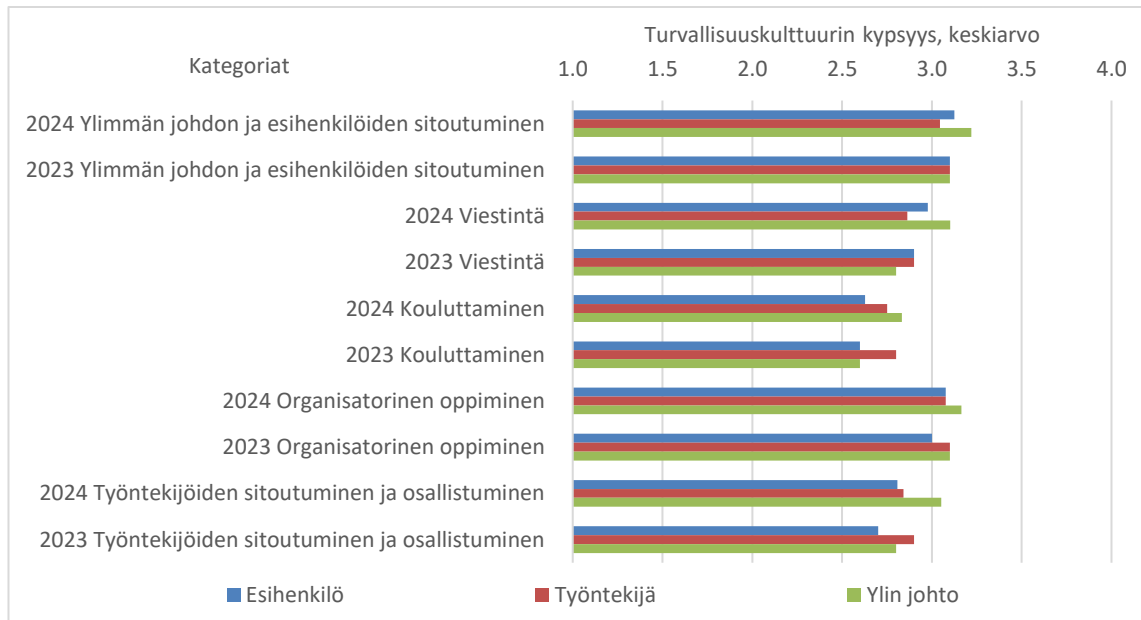
Kuva 6. Yritysten turvallisuuuskulttuurin kypsyyden keskiarvot kysymyksittäin

Muutosta on havaittavissa eri henkilöstöryhmien välillä (kuva 7), jossa suurin muutos on tapahtunut ylimmän johdon turvallisuuuskulttuurin kypsyydessä ja tyytyväisyydessä.



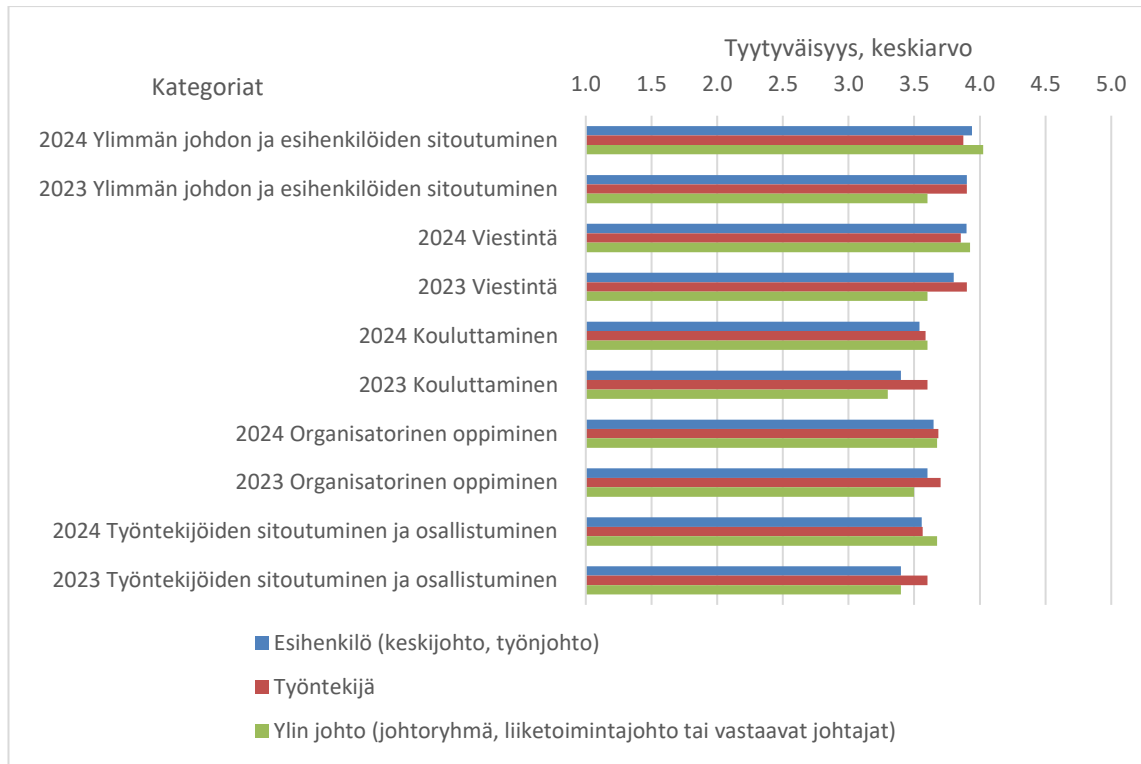
Kuva 7. Turvallisuuskulttuurin kypsyys ja tyytyväisyys henkilöstöryhmittäin

Kuvassa 8 esitetään turvallisuuskulttuurin kypsyys kategorioittain ja henkilöstöryhmittäin. Ylin johto arvioi turvallisuuskulttuurin kypsyiden kaikissa kategorioissa paremmaksi syksyllä 2024 kuin keväällä 2023. Työntekijöiden ja esihenkilöiden vastausten perusteella muutosta ei ole havaittavissa eri kategorioiden turvallisuuskulttuurin kypsydessä. Kategoriakohtaisesti kypsyys pysyi lähes samalla tasolla (kuva 5).



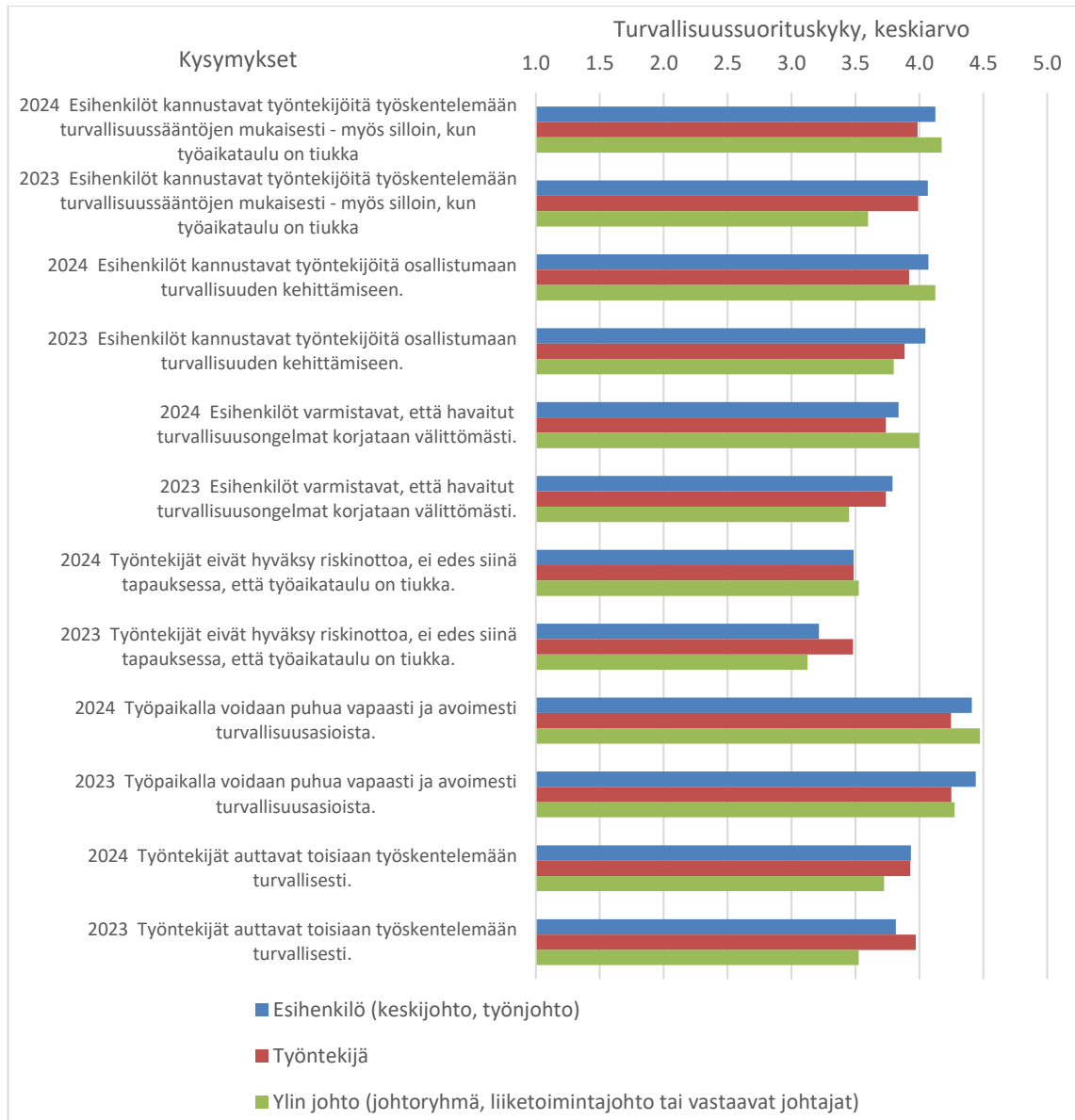
Kuva 8. Turvallisuuskulttuurin kypsyys henkilöstöryhmittäin

Tyytyväisyys kategorioittain ja henkilöstöryhmittäin keväällä 2023 ja syksyllä 2024 tehtyistä kyselyistä esitetään kuvassa 9. Tyytyväisyydessä erot ovat pääasiassa ylimmän johdon tyytyväisyyden lisääntymisessä. Varsinkin kategoriassa ”Ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen” johdon tyytyväisyys on kasvanut.



Kuva 9. Tyytyväisyys henkilöstöryhmittäin keväällä 2023 ja syksyllä 2024

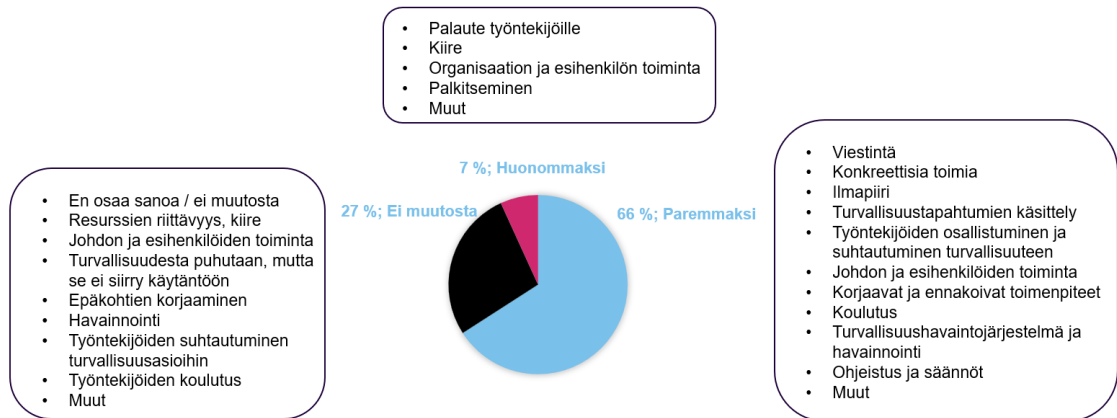
Verrattaessa turvallisuussuorituskyvyn osalta kevään 2023 vastauksia syksyn 2023 vastauksiin sama trendi jatkuu, eli ylimmän johdon mielestä kaikkien kysymysten osalta turvallisuussuorituskyky on parantunut, mutta etenkin seuraavien kysymysten osalta ” Esihenkilöt kannustavat työntekijöitä työskentelemään turvallisuussääntöjen mukaisesti - myös silloin, kun työaikataulu on tiukka” ja ” Esihenkilöt varmistavat, että havaitut turvallisuusongelmat korjataan välittömästi” (kuva 10).



Kuva 10. Turvallisuuksuorituskyky henkilöstöryhmittäin keväällä 2023 ja syksyllä 2024

4.1.1 Turvallisuukskulttuurin muutos

Syksyllä 2024 vastaajilta kysyttiin ” Miten koet turvallisuukskulttuurin muuttuneen viimeisen vuoden aikana (esim. käytännön toimissa tai ilmapiiirissä)?” 54 % vastaajista (N=940) koki turvallisuukskulttuurin paremmaksi, 44 % vastasi ”ei muutosta” ja 3 % koki turvallisuukskulttuurin huonontuneen. 264 vastaajaa kertoi tarkemmin avoimena vastauksena, miten vastaaja on kokenut turvallisuukskulttuurin muuttuneen. Kuvaan 11 on laskettu prosenttiosuudet avoimeen kysymykseen vastanneiden mukaan sekä koottu aiheita, joita vastauksissa nostettiin esiin.



Kuva 11. Avoimen kysymyksen, miten vastaaja koki turvallisuuskulttuurin muuttuneen, jakauma ja vastauksen aiheita

Vastaajat, jotka kokivat turvallisuuskulttuurin parantuneen, nostivat esiin seuraavia asioita. Viestintään liittyen koettiin, että tiedotusta ja keskustelua on huomattavasti enemmän kuin aikaisemmin sekä turvallisuusasioita nostetaan nykyään enemmän esille useammissa eri kanavissa. Vastauksissa mainittiin selkeitä konkreettisia toimia, kuten trukien varoitusvalot, tabletti osastolla turvallisuushavaintojen kirjaamista varten sekä johdon turvallisuuskierrokset. Ilmapiiri nostettiin esiin eli työntekijöistä on tullut tietoisempia ja he keskustelevat turvallisuudesta avoimemmin. Lisäksi koettiin kannustusta turvalliseen työskentelyyn. Turvallisuustapahtumia käsitellään eri tavoin, esimerkiksi päivit-
täisjohtamisessa käydään läpi läheltä piti -tilanteet ja tapaturmat joka päivä sekä kehityksiä / korjaavia toimia kirjataan ylös tai turvallisuushavainnot käydään läpi ennen jokaista vuoroa, jotta voidaan välttyä samanlaisilta onnettomuuksilta. Henkilöstön koetaan olevan sitoutuneempi turvallisuuskysymyksiin ja työturvallisuudesta on tullut näkyvämpää. Johdon nähdään olevan entistä enemmän työturvallisuudessa mukana sekä tekevän parhaansa varmistaakseen, että työ on sujuvaa ja riskejä hallitaan tehokkaasti. Epäkohtiin puututaan nopeammin ja kaikki ilmoitetut riskit pyritään korjaamaan mahdollisimman nopeasti. Koulutusta on järjestetty kaikille työntekijöille, mutta toivottiin myös erityistä turvallisuuskoulutusohjelmaa, joka olisi kehitetty erityisesti kaikille uusille työntekijöille sekä "kertaus" ihmisille, joilla on pidempi työkokemus. Turvallisuushavaintoja

koettiin tehtävän aktiivisesti, ja niitä pidettiin hyvänä asiana, joilla on saatu monta tapaturmaa estettyä. Ohjeistuksia koettiin parannetun työpisteissä. Lisäksi eräs vastaaja nosti esiin pakollisen turvallisuussääntöjen läpikäynnin kesän aikana. Työsuojeluvaltuutetun rooli nähtiin tärkeänä. Lisäksi rahallinen palkkio parhaasta turvallisuushavainnosta kuukausittain nostettiin esiin.

Vastaajat, jotka eivät kokeneet muutosta turvallisuuskulttuurissa nostivat esiin muun muassa seuraavia asioita. Päivittäiseen työturvallisuusasioiden hoitamiseen ja kehittämiseen ei ole aikaa ja resursseja. Johto kiinnittää edelleen huomiota turvallisuuskysymyksiin, mutta lattialla tilanne on vaihteleva, kun aikataulu on tiukka. Esihenkilöiden vastuuta voitaisiin käsitellä enemmän. Lisäksi koettiin, että esihenkilöiden puuttumattomuus ja kykenemättömyys vaikuttaa turvallisuuskulttuuriin suuresti. Eräs vastaaja koki, että hänen työpaikallaan on tyypillisesti aika paljonkin puhetta työturvallisuudesta, mutta se ei silti siirry käytäntöön. Epäkohtien korjaamisen koettiin edelleen kestävän liian kauan, jos puutteita edes korjataan. Turvallisuushavaintojen ilmoittamista kannustetaan edelleen, riippumatta siitä, kuinka pieniä ne ovat ja erään vastaajan mielestä havaintojen liiallinen "pakotettu" tekeminen menee äärimmäisyyksiin, eikä enää aja asiansa, vaan kääntyy itseään vastaan. Ylin johto ja esimiehet tuovat hyvin esiin työturvallisuuteen liittyviä asioita ja niistä tiedotetaan. Kuitenkin tuntuu siltä, että osa työntekijöistä ei välitä. Onko se vain pieni osa vai isompi iso niin sitä on vaikea arvioida. Työturvallisuuskoulutus ja mahdollisuus turvallisuuskortin myöntämiseen pitäisi erään vastaajan mielestä tarjota kaikille työntekijöille heidän asemastaan huolimatta. Vastauksissa nostettiin esiin myös, että työturvallisuustyön taso vaihtelee yrityksen sisällä.

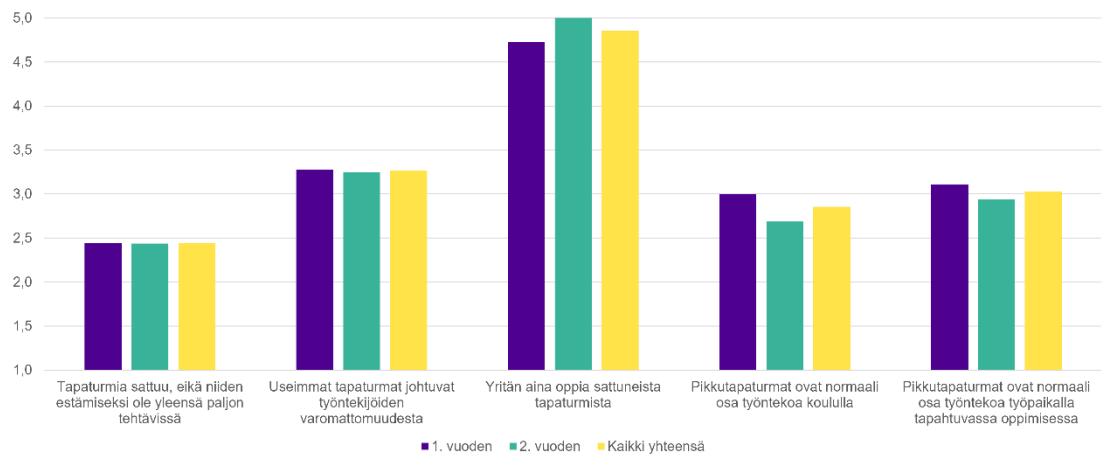
Vastaajat, jotka kokivat työturvallisuuskulttuurin heikentyneen, nostivat esiin muun muassa seuraavia asioita. Työturvallisuushavainnoista ei koettu saavan palautetta ja palaverissa saatiin negatiivista palautetta. Koulutuksiin ei ehdi kiireen takia osallistumaan, vaikka kiinnostusta olisi. Koettiin, että muutoksissa on otettu hyvin vähän huomioon työntekijöiden sujuvuutta ja mielekkyyttä, on jaettu vastuu. Lisäksi koettiin yleistä sekavuutta

organisaatiossa ja ihmisten ylikuormittumista. Turvallisuushavainnoista palkitsemisen poistamisen jälkeen koettiin, että henkilöiden into tehdä havaintoja lopahti. Lisäksi mainittiin koulutuksen puute ja työtilojen ahtaus.

4.2 Turvallisuusnäkemykset – opiskelijakysely

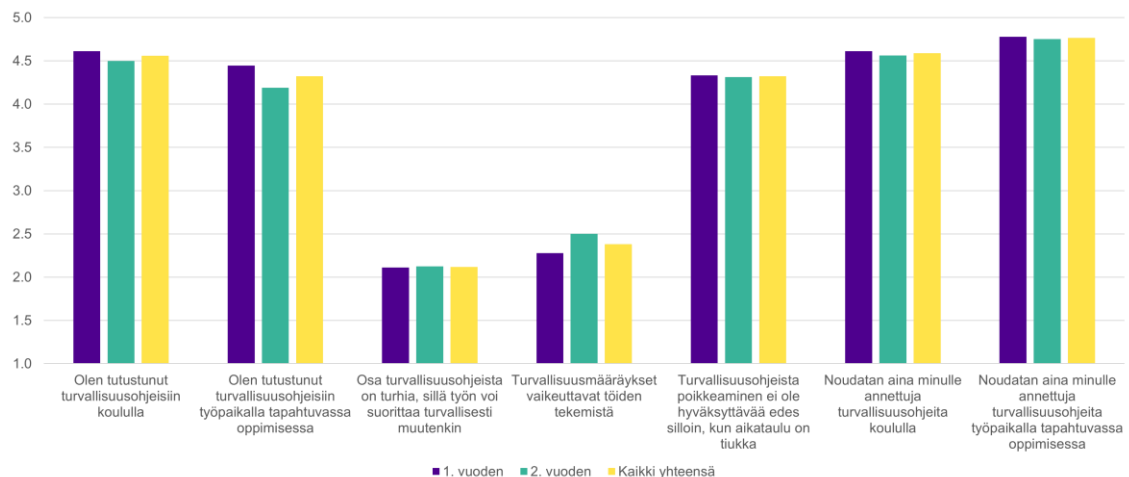
Kyselyyn vastasi 34 opiskelijaa, joista 53 % oli ensimmäisen vuoden ja 47 % toisen vuoden opiskelijoita. Vastaajista 29 % ei ollut työkokemusta ennen opintojen aloittamista, 35 % vastaajista työkokemusta oli alle 6 kuukautta. Lopuilla vastaajilla (36 %) työkokemus jakautui tasan 6 kk – alle 1 vuosi, 1 vuosi – alle 5 vuotta ja 5 vuotta tai enemmän. Ensimmäisen vuoden opiskelijoista 22 % ja toisen vuoden opiskelijoista 38 % vastasi, että hänelle on sattunut tapaturma oppilaitoksessa, työssä, matkalla kotoa oppilaitokseen tai työhön tai matkalla oppilaitoksesta tai työstä kotiin.

Ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoiden vastaukset ovat hyvin yhteneväisiä. Tapaturmiin liittyvissä kysymyksissä lähes kaikki vastaajat yrittävät oppia sattuneista tapaturmista. Vastaajat tiedostavat, että useimmat tapaturmat johtuvat työntekijöiden varomattomuudesta, tästä huolimatta pikkutapaturmia pidetään jokseenkin normaalina osana työntekoa. Kuvassa 12 on kysymyksen tulokset vastausten keskiarvona ensimmäisen vuoden, toisen vuoden sekä näiden yhdistettynä tuloksena. Vastaukset annettiin sanallisesti Eri mieltä (1), Osittain eri mieltä (2), Ei samaa eikä eri mieltä (3), Osittain samaa mieltä (4), Samaa mieltä (5).



Kuva 12. Teeman tapaturmat tulokset vastausten keskiarvona

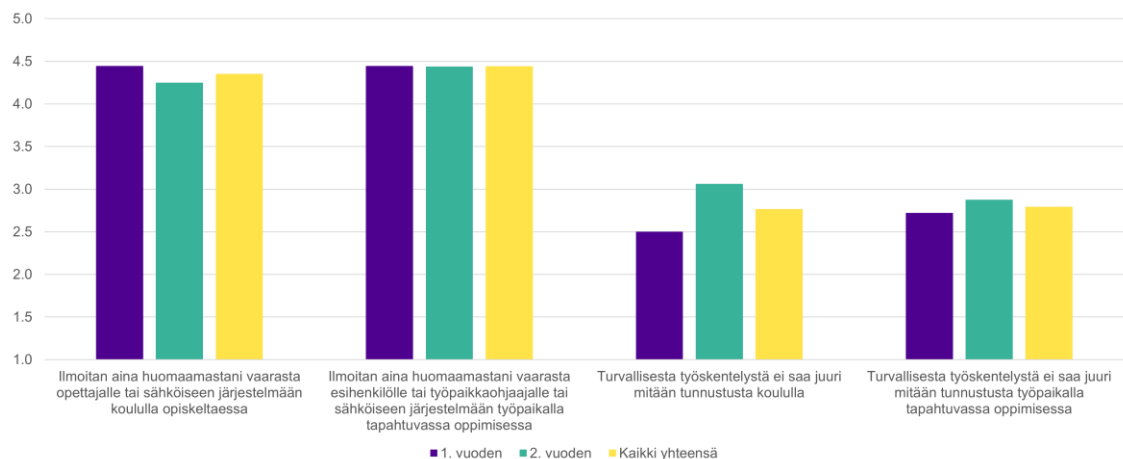
Vastaajat ovat lähes samaa mieltä siitä, että he ovat lukeneet ja noudattavat annettuja turvallisuusohjeita. turvallisuusohjeiden tarpeettomuudesta ja siitä että turvallisuusohjeet vaikeuttavat töitä vastaajat ovat osittain eri mieltä. Kuvassa 13 on kysymyksen tulokset vastausten keskiarvona ensimmäisen vuoden, toisen vuoden sekä näiden yhdistettynä tuloksena. Vastaukset annettiin sanallisesti Eri mieltä (1), Osittain eri mieltä (2), Ei samaa eikä eri mieltä (3), Osittain samaa mieltä (4), Samaa mieltä (5).



Kuva 13. Teeman turvallisuusohjeet tulokset vastausten keskiarvona

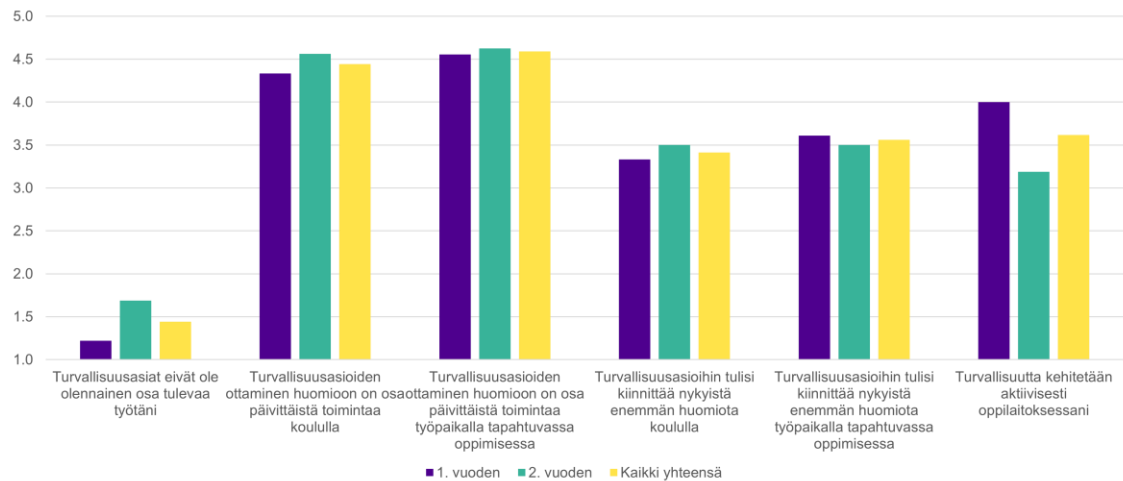
Turvallisuusviestintään liittyen vastaajat olivat lähes samaa mieltä siitä, että he ilmoittavat havaitsemistaan vaaroista sekä oppilaitoksessa että työpaikalla. Näkemykset tur-

valliseen työskentelyyn liittyvästä palautteesta ovat hyvin saman suuntaisia sekä oppilaitoksen että työpaikan suhteen. Vastaajat ovat hieman eri mieltä siitä, että oppilaitoksessa tai työpaikalla ei saa juuri tunnustusta turvallisesta työskentelystä. Kuvassa 14 on kysymyksen tulokset vastausten keskiarvona ensimmäisen vuoden, toisen vuoden sekä näiden yhdistettynä tuloksena. Vastaukset annettiin sanallisesti Eri mieltä (1), Osittain eri mieltä (2), Ei samaa eikä eri mieltä (3), Osittain samaa mieltä (4), Samaa mieltä (5).



Kuva 14. Teeman viestintä tulokset vastausten keskiarvona

Turvallisuuden roolia koskeissa kysymyksissä ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoiden näkemyksissä oli hieman eroa siinä ovatko turvallisuusasiat olennainen osa tulevaa työtä sekä siinä kehitetäänkö oppilaitoksessa aktiivisesti turvallisuutta. Lähes kaikki ensimmäisen vuoden opiskelijat olivat eri mieltä, että turvallisuus asiat eivät ole olennainen osa tulevaa työtä. Ensimmäisen vuoden opiskelijoiden näkemyksen mukaan oppilaitoksessa kehitetään turvallisuutta aktiivisemmin kuin toisen vuoden opiskelijoiden näkemyksen mukaan. Vastaajat olivat melko saman mielisiä siitä, että turvallisuusasioiden huomioon ottaminen on osa päivittäistä toimintaa. Kuvassa 15 on kysymyksen tulokset vastausten keskiarvona ensimmäisen vuoden, toisen vuoden sekä näiden yhdistettynä tuloksena. Vastaukset annettiin sanallisesti Eri mieltä (1), Osittain eri mieltä (2), Ei samaa eikä eri mieltä (3), Osittain samaa mieltä (4), Samaa mieltä (5).

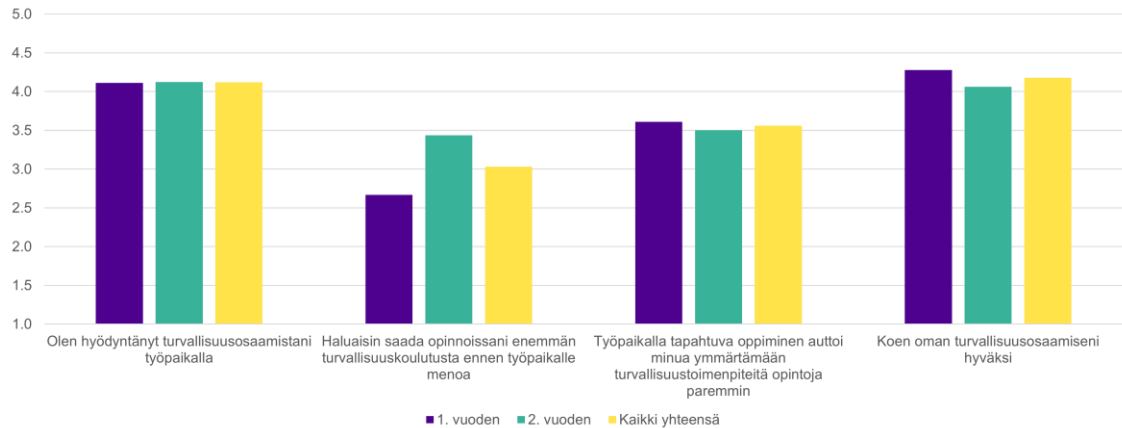


Kuva 15. Teema turvallisuuden rooli tulokset vastausten keskiarvona

Teeman turvallisuusosaaminen yhtenä kysymyksenä pyydettiin vastaamaan, kuinka tärkeänä vastaaja piti turvallisuusosaamista tulevassa työssään asteikolla 0–10, jossa 0 tarkoittaa ei ollenkaan tärkeänä ja 10 hyvin tärkeänä. 6 % vastaajista vastasi 7, 29 % 8 ja 32 % vastaajista vastasi sekä 9 että 10.

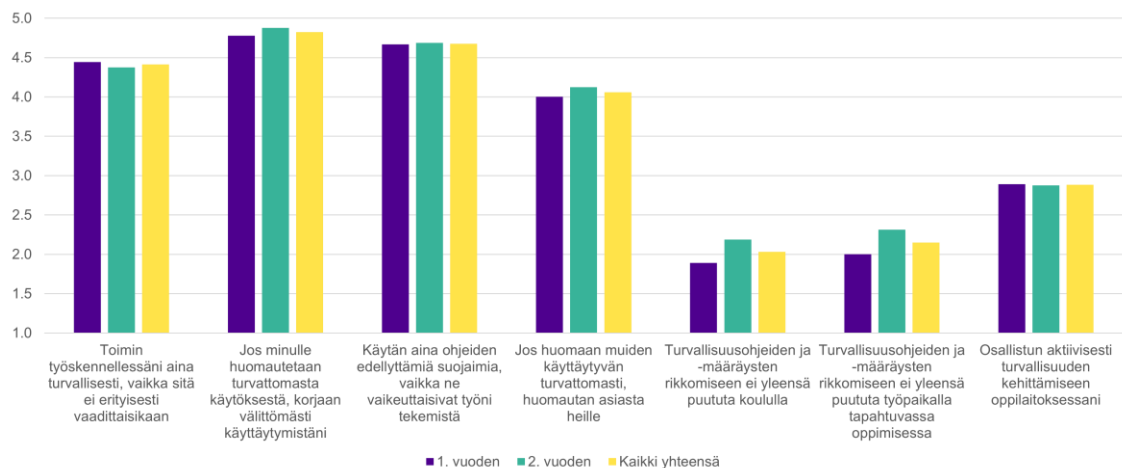
Yli 70 % vastaajista koki oppineensa oppilaitoksessa turvallisuustaitoina turvalliset työtavat (94 %), riskienarviointi (79 %), poikkeus- ja onnettomuustilanteissa toimiminen (76 %) ja turvallisuushavaintojen tekemisen (71 %). 56 % vastaajista koki oppineensa ilmoittamaan tapahtumasta. Muina opittuina taitoina mainittiin ensiapu ja lähimmän AED-laitteen paikantaminen.

Vastaajat olivat osittain samaa mieltä siitä, että he ovat hyödyntäneet turvallisuusosaamistaan työpaikoilla sekä kokevat oman turvallisuusosaamisensa hyväksi. Verrattaessa vastauksia kysymykseen ”Haluaisin saada opinnoissani enemmän turvallisuuskoulutusta ennen työpaikalle menoa” toisen vuoden opiskelijat kokivat enemmän tarvetta turvallisuuskoulutukselle. Kuvassa 16 on kysymyksen tulokset vastausten keskiarvona ensimmäisen vuoden, toisen vuoden sekä näiden yhdistettynä tuloksena. Vastaukset annettiin sanallisesti Eri mieltä (1), Osittain eri mieltä (2), Ei samaa eikä eri mieltä (3), Osittain samaa mieltä (4), Samaa mieltä (5).



Kuva 16. Teeman turvallisuusosaaminen tulokset vastausten keskiarvona

Lähes kaikki vastaajat kokivat, että he korjaavat käytöstään välittömästi, mikäli heille huomautetaan turvattomasta käytöksestä. He myös vastasivat käyttävänsä aina ohjeiden mukaisia suojaimia, vaikka ne vaikeuttaisivat työn tekemistä. Vastaajat olivat osittain eri mieltä siitä, että turvallisuusohjeiden ja -määräysten rikkomiseen ei yleensä puututa oppilaitoksessa tai työpaikalla. Kuvassa 17 on kysymyksen tulokset vastausten keskiarvona ensimmäisen vuoden, toisen vuoden sekä näiden yhdistettynä tuloksena. Vastaukset annettiin sanallisesti Eri mieltä (1), Osittain eri mieltä (2), Ei samaa eikä eri mieltä (3), Osittain samaa mieltä (4), Samaa mieltä (5).



Kuva 17. Teeman turvallisuustoiminta tulokset vastausten keskiarvona

Kysymykseen ” Millaisia asioita mielestäsi pitäisi kehittää työpaikalla turvallisuuteen liittyen?” vastasi noin 35 % vastaajista, joista 17 % mielestä työpaikoilla ei ollut kehitettävää. Loput vastaajat ehdottivat koulutukseen ja perehdytykseen liittyen seuraavaa: enemmän esimerkiksi tulitöihin liittyvää koulutusta, koneiden ja laitteiden turvalliseen käyttöön perehdyttämistä, koulutusta raskaiden esineiden kuljetukseen sekä uusien automatisoitujen laitteiden käyttämiseen. Tiloihin ja työvälineisiin liittyviä kehitysehdotuksia olivat: työtilojen riittävyys (liian pienet, ahtaat työtilat lisäävät tapaturmariskiä), uhkaavassa tilanteessa hätäpoistumistien puuttuminen, lisää tilaa, uudempia työvälineitä ja välineet/tarvikkeet. Lisäksi esiin nostettiin tarvikkeet verenpaineen ja veren sokerin mittaamiseen sekä AED-laite ja työilmapiiri.

Kysymykseen Millaisia asioita mielestäsi pitäisi kehittää työpaikalla suvaitsevaisuuteen liittyen? vastasi 33 % vastaajista, joista 17 % mielestä suvaitsevaisuuteen liittyvissä asioissa ei ollut kehitettävää. Loput vastaajat ehdottivat seuraavia asioita: rennompia kohtaamisia, ei vihamielisyyttä naisia ja vähemmistöjä kohtaan edes huumorin varjolla, otetaan kaikki paremmin huomioon, ryhmähengen lisäämistä, parempi perehdytys ja ei epäkohtia suvaitsevaisuuskunnossa.

Kysymykseen ” Miten koet työpaikkaohjaajan roolin?” vastasi 42 % vastaajista. Työpaikkaohjaajalla koettiin olevan suuri vastuu ja tehtävä pitäisi hoitaa huolellisesti. Vastauksissa mainittiin, että työpaikkaohjaajan tehtävänä on huolehtia siitä, että opiskelija saa hyvän perehdytyksen ja selviää hänelle annetuista tehtävistä. Roolia pidettiin tärkeänä uusien työntekijöiden ja heidän turvallisuutensa takia. Ohjaajan pitäisi kertoa kaikki oleellinen ja käydä läpi kaikki turvallisuuteen liittyvät asiat. Työpaikkaohjaajaa pidettiin myös pääasiallisena seuraajana työssä oppimiselle ja työnteon asianmukaisuudelle. Mikäli opiskelija toimii väärin, nähtiin työpaikkaohjaajan tehtävänä huolehtia siitä, että hän toimii jatkossa oikein. Lisäksi työpaikkaohjaajan rooli nähtiin tärkeänä oppimisen suhteen ja vastavuoroisella keskustelulla sekä palautteen antamisella edistetään oppimista.

4.3 Tapaturma-analyysi

Tapaturma-analyysin tulokset on koottu tutkimuksen aikana erikseen julkaistuu julkaisuun (Nenonen, 2024). Julkaisu on saatavilla Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilta. Tässä raportissa esitetään tiivistetysti analyysin keskeisiä tuloksia.

Työpaikkatapaturmat ovat vähentyneet 2000-luvulla sekä elintarvikkeiden valmistuksen että juomien valmistuksen toimialalla. Erityisesti käsikäyttöisillä työkaluilla työskennellessä sattuneet tapaturmat ja vakavat, yli 30 päivän työkyvyttömyyteen johtaneet tapaturmat, ovat vähentyneet molemmilla aloilla. Elintarvikkeiden valmistuksessa eniten vähennystä on tapahtunut teurastuksen ja lihatuotteiden valmistuksen toimialalla, jolla kuitenkin suurin osa tapaturmista edelleen sattuu. Vuonna 2023 elintarvikkeiden valmistuksessa sattui 1453 työpaikkatapaturmaa ja juomien valmistuksessa 121. Vuonna 2023 tapaturmataajuus oli elintarviketeollisuudessa edelleen korkeampi kuin teollisuuden toimialalla keskimäärin.

Viime vuosina elintarviketeollisuuden työpaikkatapaturmat ovat tapahtuneet useimmiten esineitä käsitellessä (26 %), henkilön liikkuesssa (25 %) tai taakkaa siirrettäessä (18 %). Yleisimmät poikkeamat liittyvät henkilön liukastumiseen, kompastumiseen tai horjautumiseen (19 %) sekä teräviin esineisiin ja kolhimiseen (19 %). Vahingoittumistavoista yleisimpiä ovat iskeytyminen kiinteää pintaa vasten ja leikkaavan, terävän esineen aiheuttama vahingoittuminen. Teurastuksen ja lihatuotteiden valmistuksen sekä kalan, äyriäisten ja nilviäisten jalostuksen toimialalla yleisin vahingoittumistapa on terävän esineen aiheuttama vahingoittuminen. Muilla toimialoilla yleisin vahingoittumistapa on iskeytyminen kiinteää pintaa vasten. Useimmin vahingoittuneet kehon osat ovat yläraajat, erityisesti sormet ja kädet. Vakavat tapaturmat sattuvat useimmiten henkilön liikkuesssa tai konetta käytettäessä. Myös juomien valmistuksessa esineiden käsittelyyn, henkilön liikkumiseen ja taakan siirtämiseen liittyvät tapaturmat ovat nykyään yleisimpiä ja tapaturmien torjuntaa kannattaa kohdentaa näihin tapaturmiin. Esineitä käsitellessä

sattuu useita erityyppisiä tapaturmia, joten niiden torjunta edellyttää monipuolisesti eri-laisten tekijöiden huomioimista.

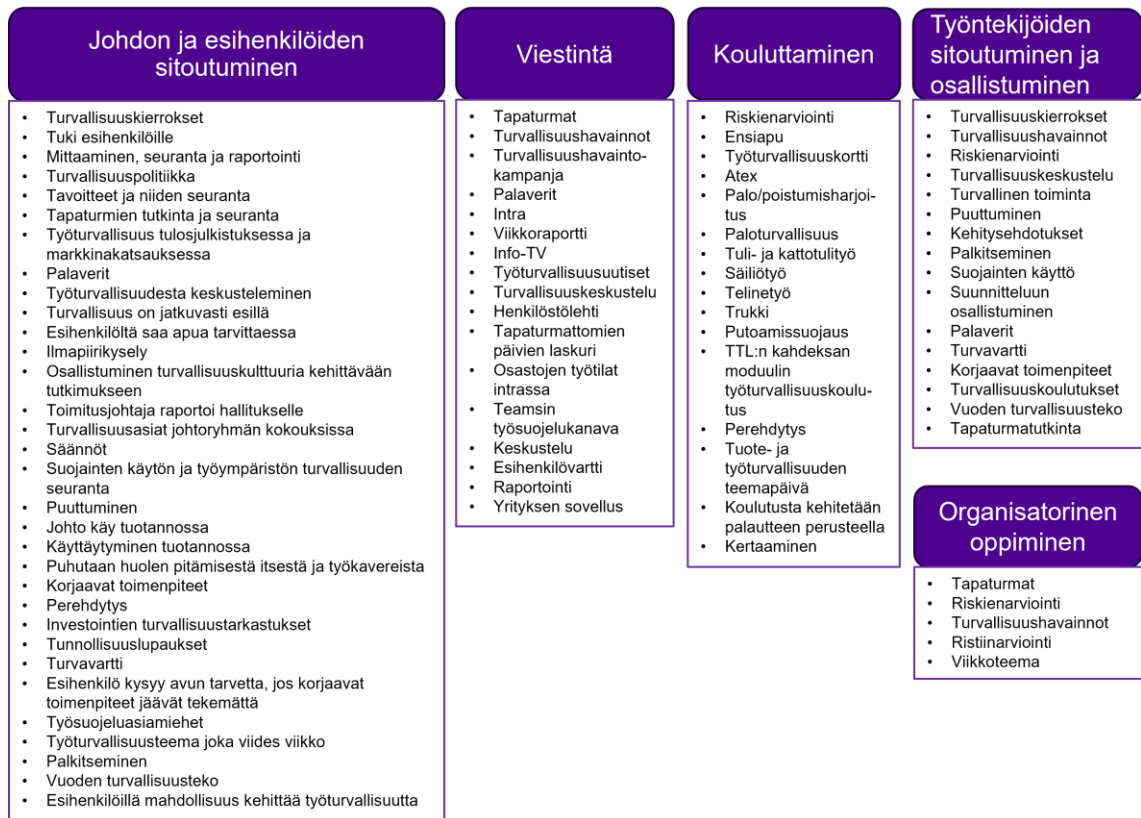
Työpaikkatapaturmien taustalla vaikuttavat tekijät vaihtelevat ympäristöolosuhteista tekniisiin vikoihin ja ohjeistuksen epäselvyyksiin. Tämän tutkimuksen aineistossa yleisimpiä tapaturmien ehkäisytöimenpiteitä olivat esimerkiksi teknisten parannusten ja suojauksien toteuttaminen sekä työohjeiden päivittäminen ja niiden tehokas viestintä työntekijöille. On edelleen tärkeää kiinnittää huomiota myös ohjeiden mukaiseen toimintaan, henkilösuojainten käyttöön, työvälineiden ja apuvälineiden soveltuvuuteen ja saatavuuteen, työympäristön siisteyteen ja järjestykseen sekä ergonomisiin työasentoihin. Tapaturmien taustalla esiintyi usein häiriö-, poikkeus- tai vikatilanteita, joissa korostuu ohjeiden noudattamisen ja työn aikana tehtävän riskienarvioinnin merkitys.

Tekniikan parantumisen lisäksi turvallisuuskulttuurin parantuminen näkyy alalla työturvallisuuden parantumisessa ja tapaturmien vähentymisessä. Esimerkiksi työnopastus ja turvattomaan toimintaan puuttuminen ovat parantuneet, suojaimia on otettu laajemmin käyttöön ja työtapoja on onnistuttu muuttamaan turvallisemmiksi. Ennaltaehkäisevän työn ja turvallisuudesta kiinnostuneen johtamisen merkitys sekä työturvallisuudesta viestiminen ja sen esillä pitäminen nähtiin tärkeänä. Käytännöiksi mainittiin esimerkiksi turvallisuushavainnot, turvavartit, turvallisuusasioiden käsittely aamupalavereissa sekä tapahtumien tutkinta ja niistä oppiminen.

4.4 Haastattelut

4.4.1 Käytössä olevia työturvallisuuden edistämisen toimintatapoja

Hankkeeseen osallistuneissa yrityksissä oli käytössä lukuisia toimintatapoja työturvallisuuden edistämiseen. Toimintatapoja on kerätty kuvaan 18 ja ne on luokiteltu turvallisuuskulttuurinkypsyysanalyysin mukaisiin kategorioihin. Eri kategorioissa on samoja asioita mainittuna, mutta näkökulma on hieman erilainen.



Kuva 18. Käytössä olevia työturvallisuuden edistämisen toimintatapoja turvallisuuskulttuurin kategorioittain

4.4.1.1 Johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen

Suurin osa käytössä olevista työturvallisuuden toimintatavoista liittyy johdon ja esihenkilöiden sitoutumiseen. Turvallisuuskierrokset ovat käytössä kaikissa hankkeeseen osallistuneissa yrityksissä. Johtajat käyvät tuotannossa tekemässä johdon turvallisuuskierroksia ja safety walk -kierroksia. Myös esihenkilöt tekevät esihenkilöiden tarkistuskierroksia. Turvallisuuskierroksia tehdään eri tavoilla ja niihin osallistuu eri asemassa olevia henkilöitä. Esihenkilöille annettava tuki mainittiin neljän yrityksen haastatteluissa. Työnjohtajien kanssa käydään kuukausittain keskusteluja, joissa käsitellään turvallisuutta: mitä on tapahtunut, mitä on tehty, mikä on havaintojen määrä ja mitä on saatu aikaan. Turvallisuuspäälliköltä esihenkilöt saavat apua lainsäädännössä, työpaikkaselvityksessä tai riskiarvioinnissa. Henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö tukevat tapaturmatutkinnassa ja turvallisuushavaintojen käsittelyssä. Työsuojeluasiamiehet tukevat

työnjohtajia turvallisuusasioissa. Työnjohtajat ovat antaneet työsuojeluasiamiehille riittävät resurssit ja osallistuttaneet heidät päätöksentekoon työturvallisuuden edistämiseksi.

Johto ja esihenkilöt käsittelevä turvallisuusasioita palaverissa. Osassa palaveria turvallisuusasiat käsitellään ensimmäisenä. Palaverista mainittiin esimerkkinä erilaiset päivittäisjohtamiseen liittyvät palaveritaulut ja palaverit eri tehtaanjohtajien kesken.

Johto on luonut kaikkia yksiköitä koskevat turvallisuussäännöt eli standardit. Säännöt koskevat esimerkiksi kännykän käyttöä kävellessä, portaikkoihin asennettavia kaiteita ja niistä kiinni pitämistä portaissa liikuttaessa. Yhteiset säännöt koetaan hyvänä asiana. Näin tietää miten käyttäytyä, jos vierailee muissakin yksiköissä. Johtajat käyttäytyvät tuotannossa yrityksen ohjeistuksen mukaisesti käyttäen tarvittavia suojaimia ja määrättyjä kulkuteitä. Työnjohtajat seuraavat suojainten käyttöä ja työympäristön turvallisuutta. Turvallisuusmääräysten vastaiseen toimintaan puututaan. Työntekijöitä haasteltaessa ilmeni, että puuttuminen voi olla vaikeaa esihenkilöille, jotka ovat aikaisemmin olleet työntekijäasemassa nykyisten työntekijöiden työkavereina.

Joissain yrityksissä ylin johto osallistuu tapaturmatutkintaan. Johtajat seuraavat, että tapaturmat tutkitaan ja korjaavat toimenpiteet toteutetaan sovitusajassa.

Yhdessä yrityksessä palkitaan vuoden turvallisuusteko. Tämän yrityksen yksiköt esittelevät vuosittain, mitä ne ovat tehneet turvallisuuden eteen. Näistä esityksistä raati, jossa on mukana myös toimitusjohtaja, palkitsee parhaan teon. Tällä tavalla jaetaan tietoa ja opitaan toisten turvallisuuteista sekä luodaan ihmisille onnistumisen kokemuksia.

4.4.1.2 Viestintä

Viestintään mainittiin useita tapoja ja välineitä. Kaikissa yrityksissä turvallisuustietoa välitetään palaverissa. Tietoa jaetaan myös intrassa, yrityksen sovelluksessa, info-TV:ssä, henkilöstölehdessä, työturvallisuus uutisissa sekä osastojen sähköisissä ja fyy-

sisissä työtiloissa. Lisäksi tietoa jaetaan tapaturmattomien päivien laskurilla, kampanjoilla, tapahtumissa ja keskusteluissa. Turvallisuushavainnoista viestitään useammassa yrityksessä ja eri kanavien kautta.

4.4.1.3 Kouluttaminen

Koulutusta annettiin eri tavoilla. Koulutusta tarjottiin ryhmissä työpaikalla, verkossa itseopiskeluna, turvavarteissa ja teemapäivinä. Koulutusten aiheita oli riskinarviointi, ensiapu, työturvallisuuskortti, ATEX, palonsammutus ja poistuminen, tuli- ja kattotulityökortti, säiliötyö, telinetyö, trukki ja putoamissuojaus. Myös perehdytys mainittiin koulutuksena. Kesäloman jälkeen järjestettiin kertauskoulutusta.

4.4.1.4 Organisatorinen oppiminen

Kaikissa osallistuneissa yrityksissä tutkitaan tapaturmia ja arvioidaan riskejä, mikä mahdollistaa organisaation oppimisen. Myös läheltä piti -tilanteita tutkitaan. Tapaturmien, läheltä piti -tilanteiden ja turvallisuushavaintojen perusteella tehdään korjaavia toimenpiteitä, joilla tapaturmia voidaan torjua. Eri osastojen työsuojeluasiamiehet pitivät viikoittain yhteisen kokouksen ja kiertävät vuoroviikkoina eri osastoilla tekemässä turvallisuushavaintoja. Organisaation oppimista tuetaan myös joka viides viikko palaverissa käsiteltävällä turvallisuuteen liittyvällä teemalla. Teemaviikkojen aiheina ovat olleet esimerkiksi koneturvallisuus, ergonomia ja kesätyöntekijöiden turvallisuus.

4.4.1.5 Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen

Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen näkyy muun muassa siinä, että työntekijät tekevät jokaisessa yrityksessä turvallisuushavaintoja. Lisäksi he osallistuvat tapaturmatutkintaan, riskinarviointiin, turvallisuuskierroksille, turvallisuuskeskusteluihin, turvavartteihin, turvallisuuskoulutukseen ja työympäristön suunnitteluun. Työntekijät käyttävät suojaimia, työskentelevät turvallisesti sekä puuttuvat työkaverien ja alihankkijoiden turvattomaan toimintaan. Työntekijät tekevät pieniä korjaavia toimenpiteitä ja kehitysehdotuksia.

4.4.2 Kehitysehdotuksia ja -tarpeita

Haastatteluissa esiin nousseita kehitysehdotuksia ja -tarpeita on koottu kuvaan 19. Ne liittyvät yleisimmin johdon ja esihenkilöiden toimintaan, koulutukseen ja perehdytykseen, viestintään, turvallisuushavaintoihin ja riskinarviointiin.

Johdon ja esihenkilöiden toiminta	Koulutus ja perehdytys	
Johdon ja esihenkilöiden läsnäolo tuotannossa - Johto voisi kiertää tuotannossa, keskustella operaattoreiden kanssa turvallisuushavainnoista, seurata tilannetta ja antaa palautetta. - Esihenkilön tulisi olla enemmän läsnä työpisteillä. - Saadakseen tietoa työn vaaroista johdon ja esihenkilöiden olisi hyvä tehdä töitä päivittäin tuotannossa työntekijöiden kanssa. - Johto voisi ilmoittaa työntekijöille etukäteen, koska tulevat työpisteelle, jotta työntekijät voivat valmistautua keskustelemaan. Myös trukkiturvallisuuden takia etukäteisilmoitusta pidettiin tarpeellisenä. - Johdon pitäisi näyttää esimerkkiä, esim. käyttämällä suojaimia tuotannossa ja alueen mukaista vaatetusta. Vaaroista keskusteleminen - Riskien läpikäyntiä työntekijöiden kanssa kaivataan lisää. - Tapaturmien läpikäyminen toimitusjohtajainfossa - Toimihenkilöiden esihenkilöt voisivat käydä läpi turvallisuushavaintoja toimihenkilöiden kanssa. Suhtautuminen turvallisuuteen - Työturvallisuuden priorisointi työnjohtajien oman esihenkilön palaverissa - Koetaan, että osa johdosta ei pidä turvallisuutta tärkeänä. - Johdolla ja esihenkilöillä pitäisi olla enemmän aikaa turvallisuuteen ja heidän pitäisi priorisoida turvallisuus. Palaute - Työnjohdolta toivotaan henkilökohtaisesti positiivista palautetta. - Puuttaminen perustellen (esim. miksi kuulosuojaimia pitää käyttää) Seuranta - Johdon olisi hyvä varmistaa, että henkilöstö ottaa uuden toimintatavan käyttöön määrättyssä ajassa. - Organisaation tulisi seurata tarkemmin turvallisuushavaintoja.	Koulutustarpeita - Tarvitaan ymmärrystä kemikaaleista - Työntekijöille lisää työturvallisuuskoulutusta esim. ymmärrystä miksi työtatavurmista ja läheltä piti -tilanteista pitää ilmoittaa - Lisää ensiapukoulutusta - Työturvallisuuskorttikoulutus kaikille - Lisää työturvallisuuskoulutusta - Koulutusta vastuista - Lisää työturvallisuuskoulutusta esim. riskeistä ja konkreettisista vaaran paikoista - Yritykselle räätälöity työturvallisuuskorttikoulutus tulisi aloittaa uudestaan. - Yhteinen poistumisharjoitus pelastuslaitoksen kanssa - Kertauskoulutusta työturvallisuudesta - Koulutusta uusista koneista ja laitteista Koulutustapa - Jotkin kurssit toimivat paremmin läsnä-koulutuksena kuin verkkokurssina - Koulutuksiin lisää harjoituksia - Etäkoulutukset kiinnostavammiksi - Osaamisen testaus - Itseopiskelun lisäksi kaivataan ohjattua opiskelua. - Koulutus yksikkökohtaisesti läsnä-koulutuksena Perehdytys - Perehdytys enemmän työpistekohtaiseksi - Perehdytys pitäisi muistaa antaa palautetta. - Uudelle työntekijälle ennen työn aloittamista jaettava tietomäärä on niin suuri, että sitä on mahdoton omaksua. - Valitaan sellaiset perehdyttäjät ja työnopastajat, joilla on motivaatio hoitaa tehtävä kunnolla. Muut - Koulutukseen osallistumisen automaattinen kirjaaminen - Opit pitäisi saada käytännön toimintaan - Verkkokurssien suorittamiseen pitää varata aikaa.	
Viestintä	Turvallisuushavainnot	Riskinarviointi
- Tapaturmista tiedottaminen työntekijöille - Positiivinen palaute - Lähestä piti -tapauksen esittäminen konkreettisemmin sanallisen kuvauksen lisäksi - Työturvallisuusasioiden läpikäynti pienemmissä ryhmissä, tuotannon sijaan osastoittain - Turvallisuushavainnoista, niiden käsittelystä ja korjaavista toimenpiteistä tiedottaminen - Palaverien ja muiden tilaisuuksien aloittaminen turvallisuusasioilla - Tapaturmien läpi käyminen toimitusjohtajainfossa - Tapaturmista oppiminen ja tiedottaminen - Tiedon ja kokemusten vaihto tehtaiden ja osastojen välillä esim. työtavoista ja koneiden riskeistä - Jatketaan turvavartiin pitämistä - Työsuojeluasiachenkilöt eivät saa tarpeeksi tietoa työsuojeluun liittyvistä asioista.	- Työntekijöillä ei ole aikaa havainnon tekemiselle. - Havainnon voi tehdä suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi, mutta kaikki eivät osaa mitään näistä. - Havainnon tekijä tulee tulevaisuudessa saamaan automaattisesti palautetta havainnostaan, mutta myös kasvokkaista palautetta kaivataan. - Otetaan koko tiimi mukaan korjaavien toimenpiteiden suunnitteluun. - Positiiviset turvallisuushavainnot käyttöön - Elmeri- tai muita havainnointikierroksia - Organisaation tulisi seurata tarkemmin turvallisuushavaintoja.	- Ristinarviointi (riskienarvioinnissa) eli joku toiselta osastolta mukaan - Riskinarviointit esille työpisteissä - Osastot voisivat olla aktiivisemmin mukana ja sitoutua. - Käyttäjien ja kunnossapidon näkökulmat paremmin mukaan - Elmeri- tai muita havainnointikierroksia
Muut		
- Esihenkilöt kaipaavat selkeitä vastauksia työturvallisuuskysymyksiin työsuojeluorganisaatiolta. - Korjaavien toimenpiteiden tekeminen sovituksessa aikataulussa - Työntekijät mukaan tuotantolinjan muutosten suunnitteluun - Käytettäisiin samaa tietojärjestelmää pidemmän aikaa - Tapaturmatutkinnassa voitaisiin keskustella toisen samassa kohteessa työskentelevän työntekijän kanssa esim. työtavoista.		

Kuva 19. Haastatteluissa esiin tulleita kehitysehdotuksia ja -tarpeita

4.4.2.1 Johdon ja esihenkilöiden toiminta

Johdon toivottiin kiertävän useammin tuotannossa ja keskustelevan operaattoreiden kanssa. Vierailusta olisi hyvä ilmoittaa etukäteen muun muassa trukkiturvallisuuden kannalta. Johdon pitäisi näyttää esimerkkiä muun muassa käyttämällä alueen mukaisia suojaimia ja vaatetusta. Lisäksi toivottiin, että esihenkilöt olisivat enemmän läsnä työpisteillä. Esiin nostettiin myös ajatus, että johdon ja esihenkilöiden olisi hyvä viettää yksi päivä tuotannossa työntekijöiden kanssa saadakseen paremman käsityksen työn vaaroista. Työntekijät kaipasivat enemmän keskustelua vaaroista, esimerkiksi tapaturmien läpikäyntiä toimitusjohtajan pitämässä tiedotustilaisuudessa. Lisäksi esihenkilöiden olisi hyvä käydä läpi turvallisuushavaintoja toimihenkilöiden kanssa. Haastatte- luissa nousi esiin kokemus, että osa johdosta ei pidä turvallisuutta tärkeänä. Tämä voi esimerkiksi näkyä siten, että työnjohtajien oman esihenkilön kanssa palavereissa työ- turvallisuutta ei priorisoida tai turvallisuuteen käytettävän ajan vähyytenä. Positiivista palautetta toivottiin työnjohdolta henkilökohtaisesti. Turvattomaan toimintaan puuttutta- essa pitäisi perustella, miksi asiat pitää tehdä toisin, esimerkiksi perustella tarve käyt- tää kuulosuojaimia. Otettaessa käyttöön uusia toimintatapoja, johdon olisi hyvä varmis- taa, uudet toimintatavat todella tulevat käyttöön. Esiin nostettiin myös, että johto voisi vaatia seuraamaan, minkälaisia turvallisuushavaintoja tehdään.

4.4.2.2 Koulutus ja perehdytys

Koulutustarpeina esiin nostettiin ymmärryksen lisääminen kemikaaleista sekä työtapa- turmien ja läheltä piti -tilanteiden ilmoittamisen tärkeydestä. Koulutusaiheina mainittiin muun muassa ensiapukoulutus, työturvallisuuskorttikoulutus, koulutusta esimerkiksi esihenkilöiden vastuista, koulutusta riskeistä ja konkreettisista vaaran paikoista, yhtei- nen poistumisharjoitus pelastuslaitoksen kanssa ja koulutusta uusista koneista ja lait- teista. Osa kursseista toimii paremmin niin, että osallistujat ovat samassa tilassa ja osa voidaan toteuttaa itsenäisenä opiskeluna verkkokursseina. Myös näiden yhdistelmää kaivattiin niin, että verkko-opiskelun jälkeen kurssin aiheista voidaan keskustella yh-

dessä. Lisäksi toivottiin, että koulutuksen osallistujat olisivat samasta yksiköstä. Koulutuksiin toivottiin lisää harjoituksia, osaamisen testausta sekä etäkoulutuksista kiinnostavampia. Perehdytyksen yhteydessä nostettiin esiin, että työnopastajien ja perehdyttäjien pitäisi olla motivoituneita suorittamaan perehdytystä. Perehdytyksessä pitäisi käsitellä enemmän työntekijän omaan työpisteeseen liittyviä asioita. Koettiin, että ennen työn aloittamista uudelle työntekijälle annettava tietomäärä on liian suuri. Muina koulutukseen liittyvinä kehitysehdotuksina nostettiin esiin koulutuksen automaattinen kirjautuminen koulutusrekisteriin sekä oppien vieminen käytännön toimintaan. Lisäksi muistutettiin, että myös verkkokurssien suorittamiseen pitää varata aikaa.

4.4.2.3 Viestintä

Viestintään liittyvinä kehitysehdotuksina nostettiin esiin esimerkiksi tapaturmista tiedottaminen, niiden läpikäyminen toimitusjohtajan pitämässä tiedotustilaisuudessa sekä niistä oppiminen. Läheltä piti -tilanteita olisi hyvä kuvata konkreettisemmin sanallisen selityksen lisäksi. Työturvallisuusasioita ehdotetaan käymään läpi pienemmissä ryhmissä, esimerkiksi koko tuotannon sijaan osastoittain. Lisäksi palaverit ja muut tilaisuudet olisi hyvä aloittaa turvallisuusasioilla. Haastateltavat toivoivat enemmän tiedon ja kokemusten vaihtoa tehtaiden ja osastojen välillä. Tiedonvaihdolla tarkoitetaan esimerkiksi tietoa työtavoista tai koneiden ja laitteiden riskeistä. Myös turvallisuushavainnoista, niiden käsittelystä ja korjaavista toimenpiteistä pitäisi tiedottaa enemmän. Osa haastateltavista nosti esiin, että turvavarttien pitäminen on hiipunut ja kaikki työsuojeluasiahenkilöt eivät saa tarpeeksi tietoa työsuojeluun liittyvistä asioista. Lisäksi toivottiin positiivista palautta.

4.4.2.4 Turvallisuushavainnot

Turvallisuushavaintoihin liittyvät kehittämistarpeet liittyvät esimerkiksi käytettävissä olevaan aikaan ja kielitaitoon. Osa työntekijöistä koki, että havainnon tekemiselle ei ole aikaa. Kaikilla työntekijöillä ei ole riittävää kielitaitoa turvallisuushavaintojen tekemiseen suomeksi, ruotsiksi eikä englanniksi. Todettiin, että olisi hyvä, jos tiimi olisi mukana

suunnittelemassa korjaavia toimenpiteitä. Joskus tehty toimenpide ei ole vastannut ol-
lenkaan siihen tarkoitukseen, mistä havainto on tehty, kun toimenpide on suunniteltu
havainnon pohjalta ilman tiimiä. Kasvokkain saatavaa palautetta turvallisuushavain-
noista kaivataan, vaikka havainnosta saisi automaattista palautetta järjestelmästä. Li-
säksi ehdotettiin, että tehtäisiin myös positiivisia turvallisuushavainnoista ja Elmeri- tai
muuta havainnointikierroksia.

4.4.2.5 Riskinarviointi

Riskienarvioinnin tekemistä ja tulosten esittämistä tulisi kehittää. Haastatteluissa nos-
tettiin esiin, että osastojen pitäisi osallistua aktiivisemmin riskienarviointiin. Työntekijöi-
den ja kunnossapidon näkökulmat pitäisi saada paremmin esille. Kaikkien osastojen si-
toutumisella saavutetaan parempi lopputulos. Riskienarviointien tulokset pitäisi olla
esillä työpisteissä. Lisäksi toivottiin, että riskienarvioinnissa voisi olla mukana henkilö
toiselta osastolta.

4.4.2.6 Muita kehittämis ehdotuksia ja -tarpeita

Korjaavat toimenpiteet pitäisi tehdä sovitussa ajassa. Saman turvallisuustietojärjestel-
män käyttäminen pidemmän aikaa helpottaisi havaintojen tekemistä. Työntekijät pitäisi
ottaa mukaan tuotantolinjojen muutosten suunnittelussa ja kuunnella heidän mielipitei-
tään. Tapaturmatutkinnassa voitaisiin keskustella toisen samassa kohteessa työsken-
televän työntekijän kanssa esimerkiksi työtavoista. Lisäksi esihenkilöt kaipaavat sel-
keitä vastauksia työturvallisuuskysymyksiin.

4.4.3 Työturvallisuuteen vaikuttaneita asioita

Haastateltavat mainitsivat useita työturvallisuuteen yrityksissään vaikuttaneita asioita.
Ne liittyivät johtamiskäytäntöihin, työsuojeluorganisaatioon, riskinarviointiin, tapaturma-
tutkintaan, keskusteluihin ja havainnointiin, korjaaviin toimenpiteisiin, koulutukseen,
siisteyteen ja järjestykseen, tekniseen turvallisuuteen ja suhtautumiseen. Työturvalli-
suuteen vaikuttaneita asioita esitetään taulukossa 4.

Taulukko 4. Asioita, jotka ovat vaikuttaneet kumppaniyritysten työturvallisuuteen

Johtamiskäytännöt	Selkeät odotukset ja niiden seuranta
	Jokainen ymmärtää omat vastuunsa.
	Johdon esimerkki ja turvallisuusjohtamisen työkalut
	Toimiva tietojärjestelmä, jota jokainen osaa käyttää
	Kehittämissuunnitelma ja kirjatut tavoitteet
Työsuojeluorganisaatio	Turvallisuuden ohjausryhmä ja turvallisuuspäällikkö
	Työsuojeluasiamiehet
Riskinarviointi	Riskinarviointi
	Elmeri
	Riskienarviointi järjestelmässä
Tapaturmatutkinta	Tapaturmatutkinta tapahtumapaikalla, 5xmiksi ja oppimateriaali sattuneista tapaturmista
	Juurisyyanalyysi
Keskustelu ja havainnointi	Turvallisuushavainnot ja avoin keskustelu
	Turvallisuuden jatkuva esillä pitäminen
	Teemaviikot ja turvallisuudesta puhuminen
	Turvallisuushavainnot ja niiden läpikäynti
	Tapaturmista puhutaan avoimesti
	Turvakierrokset ja turvavartit
Siisteys ja järjestys	Turhien tavaroiden poistaminen
	6S-siivous
Korjaavat toimenpiteet	Korjataan myös pieniä vaaratekijöitä.
	Tapaturmatutkinta ja korjaavat toimet myös muilla osastoilla, joissa voi sattua samanlainen tapaturma
	Oma korjaaja
	Tapaturmien jälkeen tehtävät korjaavat toimenpiteet kaikkiin vastaaviin paikkoihin
Tekninen turvallisuus	Suojaimet
	Laitteet ovat parantuneet.
Koulutus	Koulutus
	Infotilaisuudet
	Turvallisuustietoisuuden lisääntyminen
	Koneturvallisuuskoulutus ja ulkoinen koneturvallisuuden auditointi
	Palveluntuottajien kouluttaminen
Suhtautuminen	Työntekijät ovat kiinnostuneita turvallisuudesta.
	Henkilöstön aktiivisuus

4.5 Yrityskohtaiset kehittämistoimenpiteet

Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyn ensimmäisen toteutuksen tulosten perusteella tutkimuksen kumppaniyrityksissä määritettiin turvallisuuskulttuurin kehittämisen toimenpiteitä. Turvallisuuskulttuurin kehittämisen pääteemoja olivat esimerkiksi

johtajien ja esihenkilöiden sekä muun henkilöstön turvallisuusosaamisen kehittäminen ja tukeminen, turvallisuusviestinnän ja turvallisuuteen liittyvän vuorovaikutuksen kehittäminen, yhdenmukaisten turvallisuusmittareiden ja -tavoitteiden kehittäminen, turvallisuustavoitteiden näkyväksi tekeminen sekä vastuullisuuden kehittäminen osallistumisen kautta. Yritykset kehittivät tutkimuksen aikana turvallisuustoimintaansa useiden toimenpiteiden kautta. Valikoiduista toimenpiteistä kerättiin tutkimuksessa tarkempaa tietoa ja niistä laadittiin tapauskuvaukset.

Esimerkkejä toteutetuista konkreettisista toimenpiteistä:

- Työturvallisuusjohtamisen prosessin määrittäminen ja seuranta
- Turvallisuuteen liittyvien roolien ja vastuiden selkiyttäminen
- Yhteisten turvallisuusmittarien määrittäminen
- Työturvallisuuden ottaminen osaksi henkilöstökyselyä
- Esihenkilöiden turvallisuusosaamisen kartoittaminen
- Koulutus esihenkilöille turvallisuusvastuista
- Työturvallisuuskorttikoulutuksen materiaalin räätälöiminen
- Turvallisuuden nostaminen ensimmäiseksi aiheeksi perehdytyksessä
- Koulutusten tarkempi suunnittelu
- Johtajien ja esihenkilöiden turvallisuuskoulutus
- Säännöllisen ja osallistavan päivittäisjohtamisen kehittäminen ja tukeminen
- Erilaisten turvallisuuskierrosten/kävelyiden ohjeistaminen ja toteuttaminen
- Kuukausittaisten turvavarttien toteuttaminen
- Turvallisuussääntöjen päivittäminen ja kuukausittaiset tiimikeskustelut niistä
- Sisäisen liikenteen turvallisuuden kehittäminen
- Turvallisuuden vuosikellon ja viestintäsuunnitelman laatiminen
- Työturvallisuusuutisista ja turvallisuushavainnoista viestiminen
- Turvallisuusriskien tekeminen näkyväksi kampanjalla
- Videoiden tekeminen sattuneista tapaturmista
- Kuukausittaiset teemat info-tv:ssä.

4.6 Tutkimuksen tuotokset

Tutkimuksessa kerätyn aineiston pohjalta koostettiin seuraavat tuotokset: turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikysely, turvallisuuskulttuurin tasomalli ja toimintatapoja, ta-pauskuvaukset, tietopaketti lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä, julkaisu elintarvikete-ollisuuden työpaikkatapaturmista sekä turvallisuuskäsitteet – opiskelijakysely. Tuo- tokset soveltuvat käytettäväksi myös muilla toimialoilla kuin elintarviketeollisuudessa. Tutkimuksen tuotokset ovat vapaasti saatavilla tutkimushankkeen verkkosivuilla (Safe Food Industry, n.d.) ja löytyvät myös tämän raportin liitteistä.

Tutkimuksessa käytetyn turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysin avulla voidaan kartoit- taa laajasti turvallisuuskulttuurin tilaa ja kehittämistarpeita sen eri kategorioissa ja eri henkilöstöryhmissä. Kysely kattaa tutkimuksissa keskeisimmiksi tunnistetut turvalli- suuskulttuurin kategoriat: ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen, viestintä, koulutus, organisatorinen oppiminen ja työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen. Kypsyysanalyysi voidaan toteuttaa kyselynä tai turvallisuuskulttuurin auditoinnissa, esi- merkiksi ryhmähaastattelujen tai työpajojen avulla. Kyselyyn voivat vastata kaikki yri- tyksen työntekijät, ja tulokset analysoidaan erikseen eri organisaatiotasoilla.

Aina työpaikoilla ei ole mahdollista toteuttaa laajaa turvallisuuskulttuurikyselyä tai –sel- vitystä. Voi olla, että turvallisuuskulttuurin tilaa halutaan seurata yleisemmällä tasolla esimerkiksi lyhyen kyselyn avulla tai sisällyttämällä turvallisuuskulttuuriin liittyviä kysy- myksiä jonkin toisen kyselyn yhteyteen. Tällaisia tilanteita varten tutkimuksessa koos- tettiin tietopaketti lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä. Tietopakettiin on koottu tietoa lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä ja niiden käyttämisessä huomioitavista asioista sekä esimerkkikysymyksiä. Tietopaketista löytyy lyhyt versio tässä tutkimuksessa käy- tetystä turvallisuuskulttuurikyselystä. Tutkijat ovat valinneet siihen kysymykset siten, että jokainen turvallisuuskulttuurin kategoria on edustettuna. Tätä lyhyttä kyselyä ei kui- tenkaan ole validoitu. Tietopaketista löytyy esimerkkejä myös muissa tutkimuksissa tehdyistä lyhyistä kyselyistä.

Tutkimuksessa käytetystä turvallisuuskulttuurikyselystä koostettiin myös tasomalli, johon kypsyyskysely on koottu tiiviiseen ja visuaaliseen muotoon. Mallin tarkoituksena on, että sen avulla turvallisuuskulttuurin tasoa ja kehittämistarpeita voi arvioida tasokuvauksen perusteella teettämättä kyselyä. Mallia on täydennetty kategoriakohtaisella tiedolla ja toimintatavoilla, joiden tarkoitus on auttaa ideoimaan kehittämistoimenpiteitä.

Valikoiduista tutkimuksen kumppaniyritysten työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin kehittämisen toimintatavoista tehtiin erilliset tarkemmat tapauskuvaukset. Tapauskuvauksissa kuvataan toimintatapa, sen käyttöönottamisessa huomioitavia asioita sekä toimintatavasta saatuja kokemuksia. Tapauskuvaukset tehtiin päivittäisjohtamisesta, turvallisuuskoulutuksesta, turvavartista, työtapaturmien visuaalisesta esittämisestä sekä kahdesta erilaisesta tavasta tehdä turvallisuuskävelyitä.

Tutkimuksessa koottiin tietoa elintarviketeollisuuden työpaikkatapaturmien trendistä, sattumisolosuhteista ja seurauksista sekä esimerkkejä tyypillisistä tapaturmista, niiden taustalla vaikuttaneista tekijöistä ja torjuntatoimenpiteistä. Tulokset on julkaistu Työturvallisuuskeskuksen julkaisuna (Nenonen, 2024). Julkaisu antaa tilannekuvaa elintarviketeollisuuden tapaturmista ja siitä mihin torjuntatoimenpiteitä tulisi tällä hetkellä kohdistaa ja millaisia niiden tulisi olla.

Tutkimuksessa käytettyä turvallisuusnäkemykset – opiskelijakyselyllä voidaan kartoittaa opiskelijoiden sekä nuorten työntekijöiden turvallisuusnäkemymiä ja -kokemuksia työturvallisuuteen liittyvissä asioissa niin koulussa kuin työpaikoilla. Kysely sisältää seuraavat kuusi osa-aluetta: tapaturmat, turvallisuusohjeet, viestintä, turvallisuuden rooli, turvallisuusosaaminen ja –koulutus, turvallisuustoiminta.

5. POHDINTA JA PÄÄTELMÄT

5.1 Turvallisuuskulttuurin tila ja kehittämistarpeet tutkimuksen kumppaniyrityksissä

Tässä tutkimuksessa selvitettiin tarve täydentää käytettyä turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyä toimialakohtaisilla piirteillä sekä elintarviketurvallisuuskulttuurin kypsyysmalleilla. Kävi kuitenkin ilmi, että toimialakohtaista täydennystä ei nähty tarpeellisenä tutkimuksen ohjausryhmässä. Tämä tulos on linjassa aiempien tutkimusten kanssa. Aiemmissa tutkimuksissa on päätelty, että on olemassa yleisiä turvallisuusi-
lmapiiirin ja -kulttuurin tekijöitä, sillä monia samankaltaisia tekijöitä ja osa-alueita on validoitu useissa tutkimuksissa ja eri aloilla (Luo, 2020; Pirhonen, 2021).

Lisäksi kirjallisuuskatsauksen perusteella elintarviketurvallisuuskulttuurin keskeiset osa-alueet ja niiden arviointi vastaavat pääpiirteissään työturvallisuuskulttuurin osa-alueita ja arviointia, joten elintarviketurvallisuuskulttuurin arviointimallien perusteella ei myöskään havaittu täydennys- tai muokkaustarpeita käytettyyn kypsyysanalyysikyselyyn. Esimerkiksi Jespersen ym. (2017) ja Zanin ym. (2021) ovat vertailleet elintarviketurvallisuuskulttuurin arvioinnin menetelmiä ja tunnistaneet niissä seuraavia yhteisiä ja yleisiä osa-alueita: johtajien ja esihenkilöiden sitoutuminen ja johtajuus; osaaminen ja koulutus; viestintä; työntekijöiden sitoutuminen, osallistuminen ja käyttäytyminen; järjestelmät, prosessit, työvälineet ja infrastruktuuri sekä riskitietoisuus ja riskien havaitseminen. Menetelmissä voidaan huomioida myös aikapainetta, arvoja ja missiota, sopeutumiskykyä ja ulkoisia tekijöitä (Jespersen ym., 2017; Zanin ym., 2021). Vastaavia osa-alueita on tunnistettu esiintyvän työturvallisuuskulttuuria ja -ilmapiiiriä arvioivissa menetelmissä (esim. Alruqi ym., 2018; Pirhonen, 2021; Shea ym. 2021). Tämän tutkimuksen johtopäätöksenä on, että turvallisuuskulttuuria voidaan arvioida elintarviketeollisuudessa samalla tavalla kuten sitä arvioidaan yleisesti.

Tässä tutkimuksessa toteutetun turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyn perusteella työturvallisuuskulttuuri ja siihen liittyvä tyytyväisyys olivat tutkimuksen kumppanirytyksissä kohtalaisen hyvällä tasolla. Ensimmäisessä kyselyssä turvallisuuskulttuurin tason arvioitiin kaikissa yrityksissä olevan hieman alle tason kolme tai tasolla kolme (korkein taso neljä). Tyytyväisyys arvioitiin tasolle ei tyytymätön eikä tyytyväinen tai tyytyväinen (korkein taso erittäin tyytyväinen). Turvallisuuskulttuurin kategorioista ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen sai parhaan arvion. Eniten kehittämistarvetta koettiin olevan kouluttamisen kategoriassa, sillä se sai alhaisimmat pisteet. Koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta tulisi arvioida ja kehittää palautteen perusteella. Johtajien ja esihenkilöiden koulutukseen tulisi sisällyttää johtajuustaitoja ja kehittää heidän taitojaan yksilöllisesti. Työntekijöiden koulutuksen tulisi tukea heidän osallistumistaan turvallisuuden kehittämiseen. Yksittäisten väittämien perusteella kehittämiskohteeksi nousi esimerkiksi turvallisuuteen liittyvän tiedon jakaminen. Tulokset ovat linjassa Pirhosen ym. (2021) tutkimuksen kanssa, jossa käytettiin samaa kypsyyskyselyä analysoitaessa turvallisuuskulttuuria kahdessa teollisuusyrityksessä. Garcia ym. (2022) tunnistivat myös viestinnän kehittämistarpeen Brasilian elintarviketeollisuuden tuotantolaitoksessa.

Suurin osa turvallisuusasenteisiin liittyvistä väittämistä sai kyselyssä hyvät pisteet. Asenteiden sijaan kehittämistarvetta näyttäisi olevan enemmän prosesseissa ja käytännön toiminnassa. Erot eri henkilöstöryhmien välisissä näkemyksissä turvallisuuskulttuurista olivat pieniä, mikä on positiivista, sillä yhtenevät näkemykset on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty parempaan turvallisuustasoon ja vähäisempiin tapaturmiin (Marín ym 2019). Vaikka turvallisuuskulttuuria määritetään jaettuina arvoina, asenteina ja käsitteinä, se ei kuitenkaan ole koko organisaation yhtenäinen ominaisuus (Marín ym 2019). Turvallisuuskulttuuria arvioitaessa onkin tärkeää huomioida eri henkilöstöryhmien näkemykset (Pirhonen ym., 2021).

Kategorioittain tarkasteltuna turvallisuuskulttuurin tasossa tai siihen liittyvässä tyytyväisyydessä ei ollut juuri havaittavissa muutosta uusintakyselyssä. Henkilöstöryhmien välisiä eroja tarkasteltaessa erityisesti ylimmän johdon arvio turvallisuuskulttuurista ja siihen liittyvästä tyytyväisyydestä oli parantunut. Ylimmän johdon arvio turvallisuuskulttuurista parantui kaikissa turvallisuuskulttuurin kategorioissa ja oli muita henkilöstöryhmiä parempi, kun ensimmäisessä kyselyssä ylimmän johdon arvio turvallisuuskulttuurista oli muita henkilöstöryhmiä huonompi. Aiemmissa tutkimuksissa on raportoitu sekä tapauksia, joissa johtajat ja esihenkilöt ovat arvioineet turvallisuuskulttuurin tai -ilmapiirin paremmaksi kuin työntekijät (esim. Marín ym. 2019; Pirhonen ym. 2021), että päinvastaisia tapauksia (esim. Buffon ym. 2018 Garcian ym. 2022 mukaan). Eroja on selitetty useilla eri tavoilla. Näkemyseroihin voi vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka hyvin henkilöt tuntevat päivittäiset työolot ja työtavat tai yrityksen turvallisuusjohtamisen tavoitteet ja käytännöt (Marín ym. 2019). Tässä tutkimuksessa kyselyiden välinen aika oli noin puolitoista vuotta. Voi olla, että yrityksissä tänä aikana tehdyt kehittämistoimenpiteet ehtivät näkyä eniten ylimmän johdon suuntaan, mikä voisi selittää tulosta. Yrityksissä onkin hyvä seurata turvallisuuskulttuurin tilaa ja kehittymistä jatkossakin.

5.2 Elintarviketeollisuuden tyypilliset työpaikkatapaturmat ja niiden torjuntatoimenpiteet

Tutkimuksessa tunnistetut tyypilliset työpaikkatapaturmat vastasivat elintarviketeollisuudessa yleisesti tunnistettuja riskitekijöitä ja tapaturmia (Health and Safety Executive, 2015). Tässä tutkimuksessa nousivat esille samat vahingoittumistavat kuin Jacinton ym. (2009) Portugalin elintarviketeollisuutta koskevassa tutkimuksessa: iskeytyminen kiinteää pintaa tai liikkumatonta aiheuttajaa vasten; leikkaavan, terävän, karheen esineen aiheuttama vahingoittuminen; äkillinen fyysinen tai psyykkinen kuormittuminen; liikkuvan aiheuttajan osuma tai siihen törmääminen sekä puristuminen, ruhjoutuminen. Poikkeamittain tarkasteltuna Jacinton ym. (2009) tutkimuksessa korostuivat laitteen,

työkalun, esineen tai eläimen hallinnan menettämiseen liittyvät tapaturmat. Tässä tutkimuksessa tapaturmat jakautuivat tasaisemmin eri poikkeamaluokkiin, eikä tuo poikkeamaryhmä noussut niin vahvasti esille. Tätä voi selittää se, että tutkimuksessa huomattiin käsikäyttöisillä työkaluilla työskennellessä sattuneiden tapaturmien vähentyneen. Tässä tutkimuksessa korostuivat esineitä käsitellessä ja henkilön liikkuesssa sattuneet tapaturmat (liukastumiset, kaatumiset, kompastumiset ym.) kuten myös Combertin ym. (2019) italialaista tapaturmatietokantaa analysoineessa tutkimuksessa. Esineiden käsittely on tärkeä ryhmä myös siksi, että se pitää sisällään monenlaisia erilaisia tapaturmia.

Tapaturmien taustalla vaikuttivat usein erilaiset työympäristötekijät kuten liukkaus, tila-ahtaus, tavaroiden sijainti ja epäjärjestys. Myös käsiteltävät esineet ja työvälineet (esim. liukkaus, painavuus, terävyys, vika, tehtävään sopimaton) tehtävään sopimattoman työtavan käyttö (esim. häiriönpoistossa tai nostamisessa), puutteellinen ohjeistus (esim. harvoin tehtävälle työlle) sekä erilaiset häiriöt ja viat vaikuttivat tapaturmien taustalla. Vastaavasti Stave & Törner (2007) ovat tunnistaneeet esimerkiksi puutteiden työympäristössä ja työn organisoinnissa sekä ristiriitaiset tavoitteet ja ohjeiden ja käytännön toiminnan välisten erojen vaikuttaneen elintarviketeollisuuden työtapaturmien taustalla. Puutteet osaamisessa, koulutuksessa ja tiedonkulussa on myös tunnistettu elintarviketeollisuuden tapaturmien taustalla vaikuttaviksi tekijöiksi (Dapari ym., 2023; Prasetyo ym., 2022; Stave & Törner, 2007). Tässä tutkimuksessa puutteet perehdytyksessä tai osaamisen puute eivätkä myöskään kiire, väsymys tai kuormittuminen korostuneet tapaturmien taustalla vaikuttaneissa tekijöissä, vaikka niistäkin joitakin mainintoja oli. Yleisimpiä tapaturmien torjuntatoimenpiteinä olivat erilaiset tekniset parannukset ja suojaukset sekä työohjeiden päivittäminen ja viestiminen työntekijöille. Edelleen on kuitenkin tarvetta kiinnittää huomiota myös ohjeiden mukaiseen toimintaan, henkilösuojainten ja työhön soveltuvien työvälineiden ja apuvälineiden käyttämiseen ja saatavuuteen, työympäristön järjestykseen ja siisteyteen sekä työasentoihin.

Tämän tutkimuksen tekijöiden tiedossa ei ole tutkimuksia, joissa olisi tutkittu suoraan tapaturmien torjuntatoimenpiteiden yhteyttä turvallisuuskulttuuriin. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että organisaatioissa, joilla on vahva turvallisuuskulttuuri, sattuu vähemmän työtapaturmia (Kalteh ym., 2021; Syed-Yahya ym., 2022). Turvallisuuskulttuurin nähdään vaikuttavan välillisesti työtapaturmiin ja turvallisuustasoon erityisesti turvallisen käyttäytymisen kautta (Kalteh ym. 2021; Liu ym. 2015; Syed-Yahya ym., 2022). Monien turvallisuuskulttuurin kannalta keskeisten tekijöiden, kuten johtajien sitoutumisen, turvallisuuskoulutuksen, muiden työntekijöiden tuen (Liu ym., 2015) ja johtajuuden (Syed-Yahya ym., 2022) on tutkimuksissa havaittu vaikuttavaan turvalliseen käyttäytymiseen ja tapaturmiin.

Tutkimuksissa on kuitenkin huomattu myös, että käsitykset turvallisuusilmapiiristä eivät välttämättä indikoi turvallisuustasoa kovin vahvasti. Sen sijaan merkityksellistä voi olla, jos eri henkilöstöryhmien käsitysten välillä on isoja eroja. (Marín ym. 2019) Yksittäisistä osa-alueista ja väittämistä erityisesti johtajien sitoutuminen ja osallistuminen korostuu. Esimerkiksi työntekijöiden käsitysten johtajien turvallisuuden priorisoinnista ja kyvykkyydestä huolehtia turvallisuudesta on huomattu korreloivan työtapaturmien määrän kanssa (Marín ym. 2019).

Voidaan olettaa, että tapaturmien torjuntatoimenpiteet, jotka liittyvät alempiin turvallisuuskulttuurin tasoihin indikoivat korkeampaa tapaturmatasoa ja päin vastoin. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa tarve kehittää työtapojen turvallisuutta nousi jonkin verran esille sekä turvallisuuskulttuurikyselyssä että tapaturma-analyysissä. Kaikki tapaturmien torjuntatoimenpiteet eivät kuitenkaan ole vertailtavissa tai rinnastettavissa turvallisuuskulttuurin tasoon, eikä vertailu ole välttämättä yksiselitteistä. Esimerkiksi koulutuksen tai perehdytyksen puute ei noussut keskeisesti esille tapaturmien taustalla vaikuttaneissa tekijöissä, vaikka turvallisuuskulttuurikyselyssä nähtiin eniten kehittämistarvetta juuri kouluttamisessa. Tämän tutkimuksen ohjausryhmässä turvallisuuskulttuurin parantumisen nähtiin vaikuttavan tapaturmien vähenemiseen erityisesti turvallisuudesta

kiinnostunut johtajuuden kautta, joka on mahdollistanut muuta käytännön toimintaa kuten erilaisia keinoja pitää turvallisuutta näkyvänä.

5.3 Turvallisuuskulttuurin ja työturvallisuuden edistäminen elintarviketeollisuudessa

Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyn tulosten perusteella tutkimuksen kumppaniyritykset olivat lähestulkoon samalla kypsyystasolla, joten tällä perusteella käytäntöjä ei voitu juuri vertailla eri kypsyystasojen välillä. Haastatteluilla kerättiin kuitenkin lisätietoa kumppaniyritysten työturvallisuuden edistämisen käytännöistä. Haastatteluissa esille tulleet kehittämistarpeet antavat tietoa siitä, mitä seuraavan tason toimenpiteet voisivat olla. Vastaavasti asiat, joiden koettiin vieneen työturvallisuutta eteenpäin voivat kertoa siitä, millaisia käytännöt ovat alemmilla tasoilla olleet.

Yleisesti ottaen kumppaniyritysten käytännöt vastasivat työpaikoilla yleisesti käytössä olevia työturvallisuuden edistämisen käytäntöjä. Haastatteluissa nousi esille paljon etenkin johdon ja esihenkilöiden sitoutumiseen liittyviä käytäntöjä, mitä voi odottaa näkyvän ylemmillä turvallisuuskulttuurin tasoilla. Kehitysehdotuksille yhteisiä piirteitä olivat esimerkiksi tarve saada työturvallisuudelle lisää näkyvyyttä, tilaa ja aikaa, tarve saada turvallisuudesta koko organisaation asia ja osaaminen sekä tarve saada viestinnästä vuorovaikutteisempaa. Alemmilla tasoilla työturvallisuutta ovat vieneet eteenpäin esimerkiksi työsuojeluorganisaation toiminta, toimivien työkalujen ja järjestelmien kehittäminen, turvallisuusvastuiden ymmärtäminen, johdon esimerkki ja turvallisuuden esillä pitäminen.

Tutkimuksessa käytetty turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikysely eroaa useimmista turvallisuuskulttuurin arvioinnissa käytetyistä menetelmistä siten, että numeerisen arvioinnin sijaan siinä käytetään sanallisia kuvauksia, joiden perusteella turvallisuuskulttuurin tasoa arvioidaan. Kysely siis itsessään kuvaa jonkin verran toimintatapoja eri tasojen välillä ja tarjoaa ideoita kehittämistoimenpiteiden määrittelyyn. Yksinkertaistetusti kuvattuna, alemmilla tasoilla toimintatapoja on vähän ja ne ovat lähinnä reaktiivisia.

Ylemmillä tasoilla erilaisia toimintatapoja on laajemmin käytössä, ja ne ovat monipuolisia sekä tukevat paremmin osaamistarpeita, osallistumista, avoimuutta ja ennakkoivaa toimintaa. Kyse ei siis ole aina yksittäisen toimintatavan olemassaolosta, vaan siitä miten se on toteutettu. Ei myöskään ole yksiselitteistä mille tasolle tietyn toimintatavan tulisi sijoittua.

Hankkeen tutkijat eivät löytäneet tutkimuksia, joissa olisi käsitelty suoraan työturvallisuuden ja elintarviketurvallisuuden välisiä yhteyksiä ja käytäntöjä. Joissain tutkimuksissa on kuitenkin tunnistettu yksittäisiä yhtymäkohtia elintarviketurvallisuuden ja työturvallisuuden välillä. Tutkimuksissa on mainittu esimerkiksi biologiset tekijät sekä työturvallisuuden että elintarviketurvallisuuden kannalta olennaisina asioina (Santos ym., 2020). Tässä tutkimuksessa molempia turvallisuuden osa-alueita koskevin asioina nousivat esille esimerkiksi suojaimet, koneiden ym. puhdistaminen, lämpötilat, elintarvikkeiden ainesosat kemikaaleina sekä yleinen toimitilojen suunnittelu. Esimerkiksi lattiapintojen karhennus on hyvä toimenpide liukastumisen estämisessä, mutta karhennettu lattia voi olla vaikea puhdistaa eikä siten hygienian kannalta paras vaihtoehto.

Lisäksi joissain tutkimuksissa on huomattu tarve molemmat turvallisuuden osa-alueet huomioiville lähestymistavoille (Leib ym., 2019). Useissa tutkimuksissa näkemys on, että elintarviketeollisuudessa elintarviketurvallisuus korostuu työturvallisuuden jäädessä vähemmälle huomiolle (esim. Santos ym. 2020). Vastakkaisia näkemyksiäkin on kuitenkin esitetty (Clayton ym., 2017).

Tässä tutkimuksessa huomattiin, että elintarviketurvallisuuden ja työturvallisuuden sekä niihin liittyvän kulttuurin edistämisen toimintatavat, työvälineet ja prosessit ovat hyvin samankaltaisia. Esimerkiksi turvallisuushavaintoja tehdään molemmista turvallisuuden alueista ja työohjeissa on tärkeä huomioida molemmat. Yhteistä on myös, että molempien turvallisuuden osa-alueiden taustalla on säätelyä ja molemmissa korostuu esimerkiksi vaarojen tunnistamisen ja riskienhallinnan sekä osaamisen ja koulutuksen tar-

keys. Molempien turvallisuuden alueiden huomioiminen elintarviketeollisuudessa edellyttää prosessien tuntemusta, osaamista ja yhteistyötä. Oppimista ja tiedon vaihtamista voi siis tapahtua molempiin suuntiin. Koska yhtymäkohtia työturvallisuuden ja elintarviketurvallisuuden välillä selvästi on, olisi aihetta olisi syytä tutkia lisää. Etenkin tutkimukset, joissa tunnistetaan mahdollisia ristiriitoja ja synergioita näiden turvallisuuden osa-alueiden välillä voisivat olla hyödyllisiä kokonaisvaltaisen turvallisuuden hallinnan kannalta.

LÄHTEET

- Alruqi, W. M., Hallowell, M. R., & Techera, U. (2018). Safety climate dimensions and their relationship to construction safety performance: A meta-analytic review. *Safety Science*, 109, 165–173. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.05.019>
- Becker, J., Knackstedt, R., & Pöppelbuß, J. (2009). Developing Maturity Models for IT Management: A Procedure Model and its Application. *Business & Information Systems Engineering*, 1(3), 213–222. <https://doi.org/10.1007/s12599-009-0044-5>
- Cheng, S.-Y., Lin, K.-P., Liou, Y.-W., Hsiao, C.-H., & Liu, Y.-J. (2021). Constructing an active health and safety performance questionnaire in the food manufacturing industry. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(2), 351–357. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1586369>
- Clayton, M. L., Smith, K. C., Pollack, K. M., Neff, R. A., & Rutkow, L. (2017). U.S. Food System Working Conditions as an Issue of Food Safety: Key Stakeholder Perspectives for Setting the Policy Agenda. *New Solutions*, 26(4), 599–621. <https://doi.org/10.1177/1048291116661845>
- Comberti, L., Demichela, M., & Baldissoni, G. (2019). Occupational Accidents analysis in Food and Drink industry, a contribution to Safety and Risk Management. *Chemical Engineering Transactions*, 77, 1021–1026. <https://doi.org/10.3303/CET1977171>
- Cooper, M. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111–136. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)
- Dapari, R., Mahfot, M. H., Yee, F. C. Y., Ahmad, A. N. I., Magayndran, K., Zamzuri, M. A. I. A., Isa, Z. M., Hassan, M. R., Dom, N. C., & Rahim, S. S. S. A. (2023). Prevalence of recent occupational injury and its associated factors among food industry workers in Selangor. *PloS One*, 18(11), e0293987–e0293987. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293987>
- EK (Elinkeinoelämän keskusliitto). (n.d.). Haettu 22.1.2025. <https://ek.fi/wp-content/uploads/2024/01/Tyoaikatiedustelun-kuvat-2022.pdf>
- European Commission (2021). Revision of the Commission Notice on Food Safety Management Systems, including Food Safety Culture. European Commission Advisory Group meeting 7 May 2021.
- Eurostat. (2024). Key figures on the European food chain: 2024 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Haettu 22.1.2025. <https://doi.org/10.2785/5897613>
- ETL (Elintarviketeollisuusliitto). (n.d.). A sector more significant than its size. Haettu 22.1.2025. <https://www.etl.fi/en/food-industry-in-finland/>
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J., Vázquez-Ordás, C. (2007). Safety Culture: analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38, 627–641.

- FoodDrinkEurope. (2023). Data & Trends EU Food and Drink Industry: 2023 Edition. Haettu 22.1.2025. <https://www.fooddrinkeuropa.eu/wp-content/uploads/2023/12/FoodDrinkEurope-Data-Trends-Report-2023-digital.pdf>
- Foster, P., & Houlst, S. (2013). The safety journey: Using a safety maturity model for safety planning and assurance in the UK coal mining industry. *Minerals (Basel)*, 3(1), 59–72. <https://doi.org/10.3390/min3010059>
- Garcia, D. de P., Munhoz, I. P., Stopiglia, F. S., & Akkari, A. C. S. (2022). Assessment of safety culture maturity in a food industry: a comparison between manufacturing and administration sector. *Revista Científica Hermes*, 32, 182–201. <https://doi.org/10.21710/rch.v32i.654>
- Gaspar, P. D., Lima, T. M., & Lourenço, M. (2019). Relevant occupational health and safety risks in the Portuguese food processing industry. *International Journal of Occupational and Environmental Safety* 3(3), 23-33. https://doi.org/10.24840/2184-0954_003.003_0003
- Goncalves Filho, A., Waterson, P. (2018). Maturity models and safety culture: A critical review. *Safety Science*, 105, 192-211.
- Health and Safety Executive. (2015). A recipe for safety. Health and safety in food and drink manufacture. HSE Books. <https://www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg252.htm>
- Jacinto, C., Canoa, M., & Guedes Soares, C. (2009). Workplace and organisational factors in accident analysis within the Food Industry. *Safety Science*, 47(5), 626–635. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.08.002>
- Jespersen, L., Butts, J., Holler, G., Taylor, J., Harlan, D., Griffiths, M., & Wallace, C. A. (2019). The impact of maturing food safety culture and a pathway to economic gain. *Food Control*, 98, 367–379. <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2018.11.041>
- Jespersen, L., Griffiths, M., & Wallace, C. A. (2017). Comparative analysis of existing food safety culture evaluation systems. *Food Control*, 79, 371–379. <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2017.03.037>
- Jääskeläinen, A., Tappura, S., Haapavirta, R., Pirhonen, J. (2021). Mittaamisesta lisäarvoa turvallisuuden johtamiseen. Loppuraportti, Tampereen yliopisto.
- Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E., & Salesi, M. (2021). The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: a systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(1), 206–216. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1556976>
- Kim, I.-J. (2016). Safety and Health Practices in the Food Industry and Ergonomic Interventions. *Journal of Ergonomics*, 6(1). <https://doi.org/10.4172/2165-7556.1000e146>
- Laaksonen, M., Hiltunen, J., Linkoneva, P. & Soukkanen, J. (2017). SEL:n ja ETL:n TESTöryhmän raportti työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja tuottavuuden lisäämisen selvittämisestä.
- Leib, E. M. B., & Pollans, M. J. (2019). The New Food Safety. *California Law Review*, 107(4), 1173–1248. <https://doi.org/10.15779/Z38QR4NR0D>

- Liu, X., Huang, G., Huang, H., Wang, S., Xiao, Y., & Chen, W. (2015). Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry. *Safety Science*, 78, 173–178. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.023>
- Luo, T. (2020). Safety climate: Current status of the research and future prospects. *Journal of Safety Science and Resilience*, 1(2), 106–119. <https://doi.org/10.1016/j.jnlssr.2020.09.001>
- Maier, A. M., Moultrie, J., & Clarkson, P. J. (2012). Assessing Organizational Capabilities: Re- viewing and Guiding the Development of Maturity Grids. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 59(1), 138–159. <https://doi.org/10.1109/TEM.2010.2077289>
- Marín, L. S., Lipscomb, H., Cifuentes, M., & Punnett, L. (2019). Perceptions of safety climate across construction personnel: Associations with injury rates. *Safety Science*, 118, 487–496. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.056>
- Musungwa, T., & Kowe, P. (2022). Effects of occupational health and safety management systems implementation in accident prevention at a Harare beverage company. *Cogent Engineering*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311916.2022.2124638>
- Nayak, R., Waterson, P. (2017). The Assessment of Food Safety Culture: An investigation of current challenges, barriers and future opportunities within the food industry. *Food Control*, 73, 1114–1123.
- Nenonen, N. (2024). Elintarviketeollisuuden työpaikkatapaturmat. Työturvallisuuskeskus, elintarvikealojen työalatoimikunta. ISBN 978-951-810-907-8 (pdf) <https://ttk.fi/julkaisu/elintarviketeollisuuden-tyopaikkatapaturmat/>
- Pirhonen, J. (2021). Measurement of Safety Culture Maturity. Master of Science Thesis. Tampere University, Faculty of Engineering and Natural Sciences. Tampere. 107 p.
- Pirhonen, J., Tappura, S., Jääskeläinen, A. (2021). Analysis of Safety Culture Maturity in Two Finnish Companies. In: Arezes P. M. et al. (eds.), *Occupational and Environmental Safety and Health III. Studies in Systems, Decision and Control* (pp. 53–61). Springer.
- Prasetyo, Y. T., Garcia, M. M., Dewi, R. S., Chuenyindee, T., Kurata, Y. B., & Widia, M. (2022). Accident patterns and prevention measures for occupational injuries in the Philippine food and beverage manufacturing industry. *Work* (Reading, Mass.), 73(4), 1307–1324. <https://doi.org/10.3233/WOR-210662>
- Puisto, J., Jalo, P., Holopainen, J., Eloranta, T. (2010). Elintarvikealan Tuottavuus Tal-
koot-Tavoitteena parempi arki. Loppuraportti, Helsingin yliopisto.
- Rantala, M., Lindholm, M., Nenonen, N., Tappura, S., & Kivistö-Rahnasto, J. (2022). Kuinka tukea riskienarviointiosaamista ja arvioida riskienarviointin onnistumista. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2659-3>
- Rashid, S., Sara, J., Nabila, N., Wasim, A. & Hafiza, M. M. (2014). Evaluating the occupational safety and health performance in Pakistan: Evidence from food industry. *World Applied Sci- ences Journal*, 30(6), 716–722. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.30.06.8257>

- Reason, J. (1997), *Managing the Risks of Organisational Accidents*, Ashgate Publishing, Aldershot.
- Reiman, T., Pietikäinen, E. (2012). Leading indicators of system safety—monitoring and driving the organizational safety potential. *Safety Science*, 50(10), 1993-2000.
- Reiman, T., Pietikäinen, E., Oedewald, P. (2008). *Turvallisuuskulttuuri: Teoria ja arviointi*. VTT Publications 700. Teknologian tutkimuskeskus VTT, Espoo.
- Reiman, T. & Rollenhagen, C. (2014). Does the concept of safety culture help or hinder systems thinking in safety? *Accident Analysis & Prevention*, 68, 5-15.
- Safe Food Industry. (n.d.). Materiaalit. Haettu 23.1.2025. <https://projects.tuni.fi/safe-foodindustry/materials/>
- Santos, J., Ramos, C., Vaz-Velho, M., Vasconcelos Pinto, M., Boring, R. L., & Arezes, P. M. (2020). Occupational Exposure to Biological Agents. In *Advances in Intelligent Systems and Computing* (Vol. 1204, pp. 61–67). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50946-0_9
- Shea, T., De Cieri, H., Vu, T., & Pettit, T. (2021). How is safety climate measured? A review and evaluation. *Safety Science*, 143, 105413-. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105413>
- Stave, C. & Törner, M. (2007). Exploring the organisational preconditions for occupational accidents in food industry: A qualitative approach. *Safety Science*, 45(3), 355–371. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.07.001>
- Stemn, E., Bofinger, C., Cliff, D., & Hassall, M. E. (2019). Examining the relationship between safety culture maturity and safety performance of the mining industry. *Safety Science*, 113, 345–355. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.12.008>
- Syed-Yahya, S. N. N., Idris, M. A., & Noblet, A. J. (2022). The relationship between safety climate and safety performance: A review. *Journal of Safety Research*, 83, 105–118. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.08.008>
- Talous ja nuoret TAT (2021). *Nuorten tulevaisuusraportti 2021*. Talous ja nuoret TAT, Helsinki.
- Tappura, S., & Nenonen, N. (2023). Accidents at Work in the Finnish Food Industry between 2016–2020 - Analysis of Finnish national accident statistics database. In P. M. Arezes, J. S. Baptista, R. B. Melo, J. Castelo Branco, P. Carneiro, A. Colim, N. Costa, S. Costa, J. Duarte, J. C. Guedes, & G. Perestrelo (Eds.), *Occupational and Environmental Safety and Health IV* (pp. 67-75). (Studies in Systems, Decision and Control; Vol. 449). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-12547-8_6
- Tappura, S., Nenonen, N., Mattila, S. & Nenonen, S. (2019). Prosessialan ammatillisten opiskelijoiden turvallisuusosaamisen ja yritys-oppilaitosyhteistyön kehittäminen. Loppuraportti. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Tappura, S., Jääskeläinen, A. & Pirhonen, J., (2023). Designing a Safety Culture Maturity Model. In: Arezes, P. M. et al. (eds.), *Occupational and Environmental Safety and Health IV*. Studies in Systems, Decision and Control (pp. 55-65). Springer. In *Occupational and Environmental Safety and Health IV* (Vol. 449,

pp. 55–65). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-031-12547-8_5

- Tappura, S., Jääskeläinen, A. & Pirhonen, J., (2022). Creation of satisfactory safety culture by developing its key dimensions. *Safety Science*, 154, 105849. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105849>
- Taylan, O., Zytoun, M. A., Morfeq, A., Al-Hmouz, R., & Herrera-Viedma, E. (2017). Workplace assessment by fuzzy decision tree and TOPSIS methodologies to manage the occupational safety and health performance. *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 33(2), 1209–1224. <https://doi.org/10.3233/JIFS-17043>
- Tilastosovellus Pakki. (2024). Tapaturmavakuutuskeskus. Saatavissa: tvk.fi/pakki
- TVK (Tapaturmavakuutuskeskus). 2023. Teollisuuden työpaikkatapaturmien lukumäärä ja taajuus ennätysalhainen 2022. Haettu 22.1.2025. <https://api.tyotapaturmatieto.fi/file-store/0-465968-1011091>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Elintarvikeala. ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tieto/elintarvikeala/
- Varma (2021). Fazer sai työkyvyn paranemaan haastavalla alalla. <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/artikkelit/2021-q4/fazer-sai-tyokyvyn-paranemaan-haastavalla-alalla/>
- Willquist, P., & Törner, M. (2003). Identifying and analysing hazards in manufacturing industry— a review of selected methods and development of a framework for method applicability. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 32(3), 165–180. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(03\)00061-1](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(03)00061-1)
- Willquist, P., & Örtengren, R. (2005). Industrial production of food: Risk surveys of three manufacturing systems from an occupational safety perspective. *Occupational Ergonomics: The Journal of the International Society for Occupational Ergonomics and Safety*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/10.3233/OER-2005-5203>
- Woods, D.D., Branlat, M., Herrera, I., Woltjer, R. (2015). Where is the organization looking in order to be proactive about safety? A framework for revealing whether it is mostly looking back, also looking forward or simply looking away. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 23(2), 97-105.
- Zanin, L.M., Stedefeldt, E., Luning, P.A. (2021). The evolvement of food safety culture assessment: A mixed-methods systematic review. *Trends in Food Science & Technology*, 118, 125-142.
- Zielińska, A., & Bajdur, W. (2019). Accident rates in Poland's foodstuff industry from the perspective of occupational safety management in the European Union. *Global Journal of Environmental Science and Management*, 5(Special Issue), 72–77. <https://doi.org/10.22034/gjesm.2019.SI.08>

LIITTEET

Liite A: Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikysely

Liite B: Turvallisuuskulttuurin tasomalli ja toimintatapoja

Liite C Tapauskuvaukset

Liite D: Tietopaketti lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä

Liite E: Turvallisuusnäkemykset – opiskelijakysely

HUOM! Kyselyn keltaisella merkityt kysymykset kuuluvat ainoastaan kyselyn pidempään versioon, joka on suunnattu ylimmälle johdolle ja esihenkilöille.

Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi

Vastausohjeet

Jokaisessa kysymyksessä on neljä eri vastausvaihtoehtoa, joista ensimmäinen kuvaa turvallisuuskulttuurin kehittymätöntä tasoa ja viimeinen sen huipputasoa. Valitse vaihtoehto, jonka koet parhaiten kuvaavan omaa organisaatiotasi. Ylemmillä arviointitasoilla oletetaan aina alempien tasojen olevan kunnossa. Mikäli arvioitavassa vaihtoehdossa kuvataan useampia käytäntöjä, tulee kaikki kuvatut käytännöt olla tunnistettavissa, jotta tason vaatimus täyttyy.

Vastaa kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti oman kokemuksesi mukaan. Jos et pysty arvioimaan jotakin kohtaa, voit ohittaa sen kohdan.

Tämän kyselyn kysymykset tarkastelevat työturvallisuuteen liittyvän kulttuurin tilaa. Turvallisuudella tarkoitetaan tässä kyselyssä työturvallisuutta ja -terveyttä (sekä fyysinen että psykososiaalinen turvallisuus ja terveys).

Kyselyssä ylin johto tarkoittaa liiketoimintajohtoa tai vastaavia johtajia. Esihenkilö tarkoittaa kaikkia eri organisaatiotasolla toimivia esihenkilöitä. Henkilöstöllä viitataan koko henkilöstöön sisältäen sekä esihenkilöt että työntekijät. Työntekijä tarkoittaa työntekijäroolissa olevaa henkilöstön jäsentä.

Taustatiedot

Yritys

Yksikkö (mikäli katsotte tarpeelliseksi, huomioiden riittävän vastaajamäärän) tai jako hallinto/tukipalvelut ja tuotanto

Kuinka pitkä on työkokemuksesi nykyisessä organisaatiossasi?

Alle 1 vuosi	1 vuosi - alle 3 vuotta	3 vuotta - alle 5 vuotta	5 vuotta - alle 10 vuotta	10 vuotta tai enemmän
-----------------	----------------------------	-----------------------------	------------------------------	--------------------------

Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten nykyistä toimenkuvaasi?

- Ylin johto (johtoryhmä, liiketoimintajohto tai vastaavat johtajat)
- Esihenkilö (keskijohto, työnjohto)
- Työntekijä

Ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen

1. Ylimmän johdon käsitys tapaturmien taustalla vaikuttavista tekijöistä

- 1) Johto uskoo, että tapaturmat ovat usein vain yksilön huolimattoman työn tulosta tai huonoa onnea ja osa työtä.
- 2) Johto ymmärtää, että tapaturmien taustalla vaikuttaa useita eri tekijöitä. Tekniset viat koneissa ja heikko huolto tunnistetaan syiksi ihmisten lisäksi.
- 3) Johto tarkastelee koko järjestelmää, mukaan lukien prosessit ja menettelytavat, kun tarkastellaan tapaturmien syitä.
- 4) Johto tarkastelee laaja-alaisesti järjestelmien ja ihmisten vuorovaikutusta (esim. inhimilliset tekijät)

2. Ylimmän johdon käsitys siitä, kenellä on vastuu tapaturmista

- 1) Johto näkee vastuun tapaturmista kuuluvan niille, jotka ovat suoraan osallisina tapahtumassa.
- 2) Johto huomioi vakiintuneiden käytäntöjen osallisuutta tapaturmiin, mutta tällä ei ole mitään seurauksia.
- 3) Johto myöntää, että sillä on osavastuu tapahtuneesta.
- 4) Johto hyväksyy, että se on vastuussa tapahtuneesta. Johto arvioi, mitä he olisivat itse voineet tehdä tapaturmien estämiseksi.

3. Ylimmän johdon asenteet turvallisuutta kohtaan

- 1) Johto pitää turvallisuutta työntekijöiden vastuuna. Johto puhuu turvallisuuteen sitoutumisen tärkeydestä, mutta ei tee mitään itse asian eteen.
- 2) Johto on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin vain tapaturmien sattuessa.
- 3) Suurin osa johdosta on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin jatkuvasti.
- 4) Johdon mielestä turvallisuus on yksi tärkeä osa yleistä johtamista.

4. Tasapaino turvallisuuden ja kannattavuuden välillä

- 1) Turvallisuutta pidetään enimmäkseen kustannuksena, mutta ennaltaehkäisevään kunnossapitoon on tehty joitain investointeja. Operatiiviset tekijät hallitsevat päätöksiä, ja esimerkiksi toimittajat valitaan ensisijaisesti hinnan perusteella.
- 2) Turvallisuus nähdään harkinnanvaraisena menona. Jos kaikkia vaihtoehtoja (kuten toimittajia) ei voida hyväksyä turvallisuuden kannalta, valitaan vaihtoehtoista vähiten huono.

- 3) Turvallisuudesta yritetään tehdä ensisijaisen tärkeää, sillä on ymmärretty, että siitä voidaan saada taloudellista hyötyä. Viiveitä hyväksytään, jotta toimittajat saadaan turvallisuuden kannalta korkeatasoisiksi. Kustannuksilla on kuitenkin merkitystä.
- 4) Turvallisuus ja kannattavuus ovat tasapainossa, joten niiden priorisoimisessa ei ole ongelmaa. Johto uskoo, että turvallisuus tuottaa rahaa.

5. Esihenkilöiden aktiivinen rooli turvallisuuteen liittyen

- 1) Esihenkilöt vain puhuvat turvallisuudesta
- 2) Esihenkilöt suorittavat virallisessa turvallisuuspolitiikassa määritellyt toimet (esim. työmaakäynnit ja turvallisuuskeskustelut).
- 3) Esihenkilöt ovat sitoutuneita myös ennakoivaan toimintaan ja ovat näkyvästi mukana turvallisuustoiminnassa.
- 4) Esihenkilöiden turvallisuustoimintaa arvioidaan ja esihenkilöt kehittävät toimintaansa saadun palautteen perusteella.

6. Esihenkilöiden sitoutuminen korjaaviin ja ennakoiviin toimiin

- 1) Esihenkilöt eivät välitä, jos henkilöstö ei ota huomioon turvallisuutta ja mahdollisia riskejä työssään.
- 2) Esihenkilöt rohkaisevat ilmoittamaan poikkeamista, huolenaiheista ja omista virheistään.
- 3) Esihenkilöt osoittavat huolta ja henkilöstön toimintaan puututaan, jos turvallisia työ- ja toimintatapoja ei noudateta.
- 4) Esihenkilöt antavat henkilöstölle rakentavaa palautetta, kun nämä eivät ota huomioon turvallisuutta ja mahdollisia riskejä työssään. Henkilöstön turvallisuustietoisesta toiminnasta annetaan positiivista palautetta.

7. Esihenkilöiden näkemykset auditoinnista (myös turvallisuuteen liittyvät sisäiset katselmukset, kierrokset ja kävelyt)

- 1) Esihenkilöiden näkevät auditoinnin välttämättömänä pahana, etenkin vakavien tapaturmien jälkeen. Auditoinneille ja arvioinneille ei ole olemassa aikataulua, koska niitä pidetään rangaistuksena.
- 2) On olemassa säännöllinen, ajoitettu auditointiohjelma, joka keskittyy korkean vaaran alueisiin. Esihenkilöt tekevät mielellään muille auditointeja, mutta auditoitavana oleminen ei ole niin tervetullutta.
- 3) Esihenkilöt ymmärtävät näkemyksiensä olevan puolueellisia ja toivottavat ulkopuolisen avun tervetulleeksi. Auditointeja pidetään positiivisina.
- 4) Esihenkilöt näkevät auditoinnin erinomaisena työkaluna jatkuvalle piilevien ongelmien etsinnälle, jossa voidaan hyödyntää ulkopuolista apua tarvittaessa. Auditoinnit keskittyvät enemmän henkilöstön käyttäytymiseen kuin laitteistoihin ja järjestelmiin.

8. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan siihen, miten ylin johto ja esihenkilöt sitoutuvat turvallisuuden kehittämiseen?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (Mikä aiheuttaa tapaturmia, kuka on vastuussa, johdon asenteet, aktiivinen rooli ja sitoutuminen)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Viestintä

9. Esihenkilöiden kiinnostus viestiä turvallisuusasioista henkilöstön kanssa

- 1) Esihenkilöt viestivät turvallisuusasioista henkilöstölle vain vakavien tapaturmien jälkeen. Kiinnostus kommunikointiin lopahtaa ajan myötä, kun asiat palaavat normaaliksi.
- 2) Esihenkilöt viestivät turvallisuusasioista henkilöstölle paljon, mutta alhaalta ylöspäin viestinnälle on vain harvoja tilaisuuksia.
- 3) Esihenkilöt ymmärtävät, että vuoropuhelu henkilöstön kanssa on suotavaa, joten prosessi kahdensuuntaiselle viestinnälle on olemassa. Esihenkilöt sekä kertovat että kyselevät turvallisuusasioista.
- 4) Organisaatiossa on käytössä täsmällinen prosessi kahdensuuntaiselle viestinnälle, jossa esihenkilöt saavat enemmän tietoa takaisin kuin sitä jakavat. Viestintäprosessi on toimiva sekä läpinäkyvä.

10. Organisaation tapa jakaa turvallisuuteen liittyvää tietoa

- 1) Turvallisuuteen liittyvää tietoa jaetaan ilmoitustaulujen tai nettisivujen kautta.
- 2) Tietoa jaetaan säännöllisesti turvallisuusaiheisen uutiskirjeen tai ryhmäsähköpostien kautta.
- 3) Henkilöstölle pidettävissä kokouksissa turvallisuus nostetaan säännöllisesti esiin avoimen keskustelun synnyttämiseksi.
- 4) Teknologiaa käytetään laajasti tiedon levittämisen apuna, esim. toimitusjohtajan turvallisuusblogi. Turvallisuuteen liittyvien huolien kommunikoimiseen on sekä virallisia että epävirallisia kanavia – tarvittaessa aina organisaation ylimmälle tasolle asti.

11. Asenteet turvallisuusviestintää kohtaan organisaatiossa

- 1) Turvallisuusviestintä nähdään ajanhukkana organisaatiossa.
- 2) Esihenkilöt pitävät turvallisuusviestintää tärkeänä, mutta työntekijöitä se ei kiinnosta.
- 3) Esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä on avoin väylä turvallisuusviestinnälle, koska molemmat pitävät turvallisuusaiheisia asioita tärkeänä.

- 4) Sekä esihenkilöt että henkilöstö ovat tunnistaneeet turvallisuusviestinnän olevan tärkeä osa kulttuurin muuttamista.

12. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan siihen, miten turvallisuuteen liittyvään kommunikaatioon suhtaudutaan organisaatiossanne?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (esihenkilöiden kiinnostus viestiä turvallisuusasioista, tapa jakaa tietoa, asenteet viestintää kohtaan)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Kouluttaminen

13. Esihenkilöiden kouluttaminen

- 1) Esihenkilöt eivät saa turvallisuuskoulutusta.
- 2) Esihenkilöt koulutetaan turvallisuusjohtamisen perusasioihin (sisältää turvallisuuspolitiikan sekä lain asettamat vaatimukset esihenkilöille).
- 3) Esihenkilöt saavat turvallisuuteen liittyvää johtajuuskoulutusta (engl. safety leadership).
- 4) Esihenkilöiden turvallisuusjohtamisen sekä -johtajuuden taitoja arvioidaan. Taitoja kehitetään yksilöllisten tarpeiden pohjalta.

14. Työntekijöiden kouluttaminen

- 1) Työntekijöille tarjotaan vain työtehtäväkohtaiset lakisäättävät koulutukset.
- 2) Työntekijöille järjestetään turvallisuuskoulutusta, joka sisältää lainsäädännön vaatimukset sekä yrityksen turvallisuuspolitiikan.
- 3) Työntekijät koulutetaan osallistumaan turvallisuuden kehittämiseen, esim. vaarojen tunnistaminen, turvallisuuden havainnointi ja vaaratilanneilmoitusten tekeminen.
- 4) Työntekijät koulutetaan myös positiivisten turvallisuushavaintojen tekemiseen ja antamaan (ja vastaanottamaan) palautetta.

15. Työntekijöiden asenteet kouluttamista kohtaan

- 1) Koulutusta pidetään välttämättömänä pahana. Koulutukseen osallistutaan vain, kun se on pakollista.
- 2) Tapaturman jälkeen kiinnostus turvallisuuskoulutukseen lisääntyy. Kiinnostus koulutukseen vähenee ajan myötä.

- 3) Työntekijät ovat kiinnostuneita osallistumaan turvallisuuskoulutukseen myös silloin, kun ei ole tapahtunut epätavallisia tapaturmia. Työntekijät alkavat tunnistaa koulutustarpeita.
- 4) Työntekijät ovat ylpeitä turvallisuusosaamisestaan. Työntekijät tunnistavat turvallisuuskoulutukseen ja -osaamiseen liittyviä tarpeita.

16. Esihenkilöiden asenteet kouluttamista kohtaan

- 1) Henkilöstöä nimitään turvallisuustoimintaan saatavuuden perusteella koulutuksen tai asiaankuuluvan kokemuksen sijaan.
- 2) Tapaturmien jälkeen rahaa käytetään turvallisuuskoulutukseen. Koulutus vähentyy ajan myötä.
- 3) Esihenkilöt pitävät tärkeänä, että henkilöstön osaamista kartoitetaan ja vakionuotoisia koulutuksia järjestetään säännöllisesti. Koulutuksissa hankitut tiedot testataan.
- 4) Esihenkilöt painottavat testattujen taitojen merkityksen työssä. Muistakin tekijöistä, kuten asenteista, tulee yhtä tärkeitä kuin tiedosta ja taidoista. Kehitystä pidetään pikemminkin prosessina kuin kertaluontoisena tapahtumana.

17. Koulutuksen systemaattisuus

- 1) Koulutukselle ei ole selkeitä tavoitteita. Koulutusta annetaan tapaturmien jälkeen ilman lisäsuunnittelua tai taitojen arviointia.
- 2) Koulutukselle on asetettu selkeät tavoitteet, mutta koulutuksen laadusta tai vaikutuksista on vähän tietoa.
- 3) Käytössä on mekanismi sen varmistamiseksi, että koulutusohjelmien laajuus, sisältö, laatu ja määrä ovat hyvällä tasolla.
- 4) Hyvin suunnitellun ja hyvin toteutetun koulutusohjelman jälkeen koulutetuilta kerätään palautetta ja sitä hyödynnetään koulutusohjelman kehittämisessä.

18. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan turvallisuuteen liittyvään koulutukseen ja sen edellytyksiin organisaatiossanne?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (henkilöstön kouluttaminen, asenteet kouluttamista kohtaan, koulutuksen systemaattisuus)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Organisatorinen oppiminen

19. Olemassa oleva järjestelmä turvallisuuspoikkeamien ja turvallisuusehdotusten ilmoittamiseen

- 1) On olemassa järjestelmä, jonka avulla henkilöstö voi ilmoittaa vain vakavista vahingoista, jotka ovat tapahtuneet organisaatiossa.
- 2) On olemassa järjestelmä, jonka avulla henkilöstö voi ilmoittaa kaikista vahingoista, jotka ovat tapahtuneet organisaatiossa.
- 3) On olemassa järjestelmä, jonka avulla henkilöstö voi ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista ja saada palautetta tehdyistä toimista.
- 4) On olemassa järjestelmä, jonka avulla henkilöstö voi tehdä myös turvallisuusehdotuksia ja saada palautetta tehdyistä toimista.

20. Henkilöstön suhtautuminen turvallisuushavaintojen tekemiseen

- 1) Henkilöstön jäsenet eivät halua ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 2) Vähemmistö henkilöstöstä haluaa ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 3) Suurin osa henkilöstöstä haluaa ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 4) Lähes kaikki henkilöstön jäsenet haluavat ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista sekä tehdä turvallisuusehdotuksia.

21. Oppiminen ilmoitetuista tapahtumista

- 1) Tapauksia tutkitaan vain vakavien tapaturmien jälkeen. Analyysissä ei oteta huomioon inhimillisiä tekijöitä eivätkä ne mene lain vaatimuksia pidemmälle.
- 2) Tutkimuksessa keskitytään syyllisten löytämiseen. Järjestelmällistä seurantaa on vähän, eikä aiempia vastaavia tapahtumia oteta huomioon.
- 3) Organisaatiolla on koulutettuja tutkijoita, jotka tekevät järjestelmällistä seurantaa tarkistaakseen, onko muutos tapahtunut ja ylläpidetty. Raportit lähetetään yrityksen laajuisesti jakamaan tietoa sekä oppeja tapahtuneesta.
- 4) Tutkimusta ja analysointia ohjaa syvä ymmärrys siitä, miten tapaturmat tapahtuvat (ml. inhimilliset tekijät). Todelliset ongelmat on tunnistettu yhdistämällä tietoa monista tapauksista. Seuranta on systemaattista, jotta voidaan tarkistaa, että muutos tapahtuu ja sitä ylläpidetään.

22. Turvallisuustasoon vaikuttavien muutosten tukeminen

- 1) Ylimmän johdon tuki puuttuu, eikä aktiivista turvallisuusasiantuntijaa ole ohjaamassa muutosta.
- 2) Ylimmän johdon tuki puuttuu, mutta aktiivinen turvallisuusasiantuntija ohjaa muutosta.
- 3) Ylimmältä johdolta on ainakin passiivista tukea, ja aktiivinen turvallisuusasiantuntija ohjaa muutosta.
- 4) Muutosta johtaa ylin johto, ja turvallisuusasiantuntija tukee muutosta aktiivisesti.

23. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan siihen, miten turvallisuuteen liittyvään oppimiseen suhtaudutaan organisaatiossanne?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (järjestelmät ilmoituksia varten, henkilöstön suhtautuminen, muutosten tukeminen)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen

24. Työntekijöiden sitoutuminen ja huolehtiminen kollegoista

- 1) "Ei sillä ole väliä, jos kukaan ei huomaa" on yleinen asenne.
- 2) "Huolehdi itsestäsi" on yleinen ohje. Vahinkojen jälkeen sitoudutaan ainakin sanallisesti huolehtimaan myös työkavereiden turvallisuudesta, mutta se unohtuu nopeasti hyvän turvallisuusajanjakson jälkeen.
- 3) Ylpeys turvallisuusosaamisesta alkaa kehittyä, mikä lisää työntekijöiden sitoutumista turvallisuuteen sekä huolehtimista työkavereista. Tunne ei ole kuitenkaan laajasti levinnyt.
- 4) Työntekijöiden sitoutumis- ja huolehtimistaso ovat erittäin korkealla. Työntekijät osallistuvat myös turvallisuustavoitteiden määrittämiseen.

25. Työntekijöiden asenteet turvallisuutta kohtaan

- 1) Työntekijöillä ei ole kiinnostusta osallistua turvallisuuden kehittämiseen.
- 2) Työntekijät ovat kiinnostuneita turvallisuuden kehittämisestä vain vakavien tapaturmien sattuessa.
- 3) Suurin osa työntekijöistä on kiinnostuneita osallistumaan turvallisuuden kehittämiseen.
- 4) Lähes kaikki työntekijät ovat kiinnostuneita osallistumaan turvallisuuden kehittämiseen.

26. Työntekijöiden teot turvallisuuteen liittyen

- 1) Työntekijät eivät osallistu turvallisuuden kehittämiseen.
- 2) Työntekijät osallistuvat turvallisuuteen liittyvään toimintaan vain tekemällä ilmoituksia turvallisuuspoikkeamista.
- 3) Työntekijät osallistuvat kaikkiin turvallisuuteen liittyviin toimiin, jotka ovat määritelty organisaation turvallisuusohjeissa.
- 4) Työntekijät osallistuvat ennakkoivasti turvallisuuteen liittyvien muutosten suunnitteluun, toteuttamiseen sekä arviointiin.

Paineen alla työskentely

- 1) On yleistä, että työntekijät eivät noudata turvallisista työtapoja paineen alla.
- 2) Työntekijät jättävät joskus noudattamatta turvallisista työtapoja paineen alla.
- 3) Työntekijät noudattavat turvallisista työtapoja paineen alla, mutta harvoin puuttuvat asiaan, mikäli joku muu niitä ei noudata.
- 4) Työntekijät eivät suvaitse muilta turvatonta käyttäytymistä edes paineen alla.

27. Turvallisuudesta palkitseminen

- 1) Palkintoja ei anneta eikä niitä odoteta. Käytössä on vain sanktioita epäonnistumisesta.
- 2) Hyvästä turvallisuustyöstä palkitaan sanallisesti. Myös pieniä palkintoja jaetaan, kuten elokuvalippuja.
- 3) Joitain palkitsemistapoja on olemassa, joissa huomioidaan turvallisuuteen liittyvä onnistunut työsuoritus. Arviointi perustuu pikemminkin kehittämisprosessiin kuin tuloksiin.
- 4) Onnistumista itsessään pidetään arvokkaana. Hyvä turvallisuussuorituskyky on sisäisesti motivoiva.

28. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan siihen, miten työntekijät sitoutuvat turvallisuuden kehittämiseen?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (sitoutuminen ja huolehtiminen työkavereista, asenteet, teot, paineen alla työskentely, palkitseminen)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Turvallisuussuorituskyky

29. Esihenkilöt kannustavat työntekijöitä työskentelemään turvallisuussääntöjen mukaisesti - myös silloin, kun työaikataulu on tiukka.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

30. Esihenkilöt kannustavat työntekijöitä osallistumaan turvallisuuden kehittämiseen.

- Täysin eri mieltä

- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

31. Esihenkilöt varmistavat, että havaitut turvallisuusongelmat korjataan välittömästi.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

32. Työntekijät eivät hyväksy riskinottoa, ei edes siinä tapauksessa, että työaikataulu on tiukka.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

33. Työpaikalla voidaan puhua vapaasti ja avoimesti turvallisuusasioista.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

34. Työntekijät auttavat toisiaan työskentelemään turvallisesti.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä



Turvallisuuskulttuurin tasomalli ja toimintatapoja

Materiaali on tuotettu Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa –tutkimushankkeessa (SafeFI)

Kirjoittajat: Noora Nenonen, Minna Rantala, Susanna Mattila

Hankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto ja tutkimuksessa mukana olleet yritykset



1



Materiaalin tausta ja sisältö

- SafeFI-tutkimushankkeessa arvioitiin ja kehitettiin turvallisuuskulttuuria yhteistyössä viiden elintarviketeollisuuden yrityksen kanssa. Tutkimuksessa käytettiin turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselyä, joka on saatavilla hankkeen verkkosivuilta: <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry/materials/>
- Hankkeessa käytetty kypsyysanalyysikysely on koottu tähän materiaaliin tiivistetyksi tasomalliksi. Tarkoituksena on, että turvallisuuskulttuurin tasoa ja kehittämistarpeita voi arvioida nopeasti mallin tasokuvausten avulla teettämättä laajaa kyselyä. Materiaaliin on koottu lisäksi vinkkejä ja toimintatapaesimerkkejä työturvallisuuden kehittämiseen turvallisuuskulttuurin eri osa-alueilta. Materiaali perustuu SafeFI-hankkeen tuloksiin sekä alan kirjallisuuteen.
- Materiaalin sisältö
 - Turvallisuuskulttuurin tasomalli
 - Tasomallissa on tiivistetyt tasojen kuvaukset viidellä eri turvallisuuskulttuurin osa-alueella
 - Tasomallia voi käyttää turvallisuuskulttuurin tason arviointiin
 - Tasomallin linkeistä voi siirtyä materiaalin osa-aluekohtaisiin osioihin
 - Turvallisuuskulttuurin osa-aluekohtaiset osiot
 - Osa-aluekohtaiset tasomallit turvallisuuskulttuurin tason arviointiin
 - Tietoa osa-alueen yhteydestä turvallisuuskulttuuriin
 - Osa-aluekohtaisia vinkkejä ja toimintatapaesimerkkejä työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseen
 - Kirjallisuutta
 - Materiaalin kokoamisessa käytettyjä keskeisiä lähteitä

2

Turvallisuuskulttuurin tasomalli

Osa-alue	Taso I	Taso II	Taso III	Taso IV
Johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen	Turvallisuudesta puhutaan, mutta teot jäävät työntekijöille, turvallisuutta pidetään kustannuksena	Tehdään vain välttämättömät ja määritetyt turvallisuustehtävät	Esihenkilöt kehittävät turvallisuutta näkyvästi, suurin osa johtajista haluaa osallistua turvallisuuden kehittämiseen	Turvallisuus kuuluu yleiseen johtamiseen, johtajat ymmärtävät vastuunsa, turvallisuus nähdään tuottavana
Viestintä	Vähän viestintää työntekijöille	Runsaasti viestintää työntekijöille	Prosessi viestinnälle eri henkilöstöryhmien välillä, avointa keskustelua turvallisuudesta	Tehokasta ja läpinäkyvää viestintää
Kouluttaminen	Työtehtäväkohtaiset lakisääteiset koulutukset, vain pakolliseen osallistutaan	Perustiedot turvallisuudesta, kiinnostus lisääntyy tapaturmien jälkeen	Tukee omassa roolissa toimimista, pidetään tärkeänä ja halutaan osallistua	Tukee ennakoivaa toimintaa, osaamisesta ollaan ylpeitä
Organisatorinen oppiminen	Opitaan vain tapaturmista, ei seuranta eikä johdon tukea	Opitaan myös läheltä piti - tilanteista, vähän seuranta	Opitaan myös turvallisuushavainnoista, järjestelmällistä seuranta, oppeja jaetaan	Opitaan myös turvallisuusehdotuksista, vaikuttavuutta seurataan, johdon aktiivinen ohjaus
Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen	Ei noudateta turvallisia työtapoja eikä osallistuta turvallisuuden kehittämiseen	Turvallisuustapahtumista ilmoitetaan, turvallisia työtapoja noudatetaan yleensä, mutta ei aina poikkeustilanteissa	Toimitaan turvallisesti, osallistutaan kehittämiseen, mutta ei puututa toisten toimintaan	Osallistutaan laajasti kehittämiseen, turvatonta toimintaa ei hyväksytty

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 3

3

Ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 4

4

Ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen: tasojen kuvaukset

	Taso I	Taso II	Taso III	Taso IV
Ylimmän johdon käsitys tapaturmista	Tapaturmat ovat osa työtä ja johtuvat huolimattomuudesta tai huonosta onnesta.	Tapaturmien taustalla ymmärretään vaikuttavan useita eri tekijöitä.	Johtajat huomioivat järjestelmään liittyviä tekijöitä (esim. prosessit ja menettelytavat). Johtajat myöntävät olevansa osavastuussa tapahtuneesta.	Järjestelmien ja ihmisten vuorovaikutusta huomioidaan laaja-alaisesti. Johtajat ymmärtävät vastuunsa ja arvioivat omaa toimintaansa.
Ylimmän johdon suhtautuminen	Johtajat puhuvat turvallisuudesta, mutta jättävät käytännön teot työntekijöiden vastuulle.	Johtajat haluavat osallistua turvallisuuden kehittämiseen vain tapaturmien sattuessa.	Suurin osa johtajista haluaa osallistua turvallisuuden kehittämiseen jatkuvasti.	Johtajien mielestä turvallisuus on tärkeä osa yleistä johtamista.
Turvallisuus ja kannattavuus	Turvallisuutta pidetään enimmäkseen kustannuksena. Operatiiviset tekijät ja hinta hallitsevat päätöksiä.	Turvallisuus voidaan ottaa huomioon päätöksissä, mutta se ei ole ratkaiseva tekijä.	Ymmärretään, että turvallisuudesta voidaan saada myös taloudellista hyötyä.	Turvallisuus ja kannattavuus ovat tasapainossa. Johtajat pitävät turvallisuutta tuottavana.
Esihenkilöiden aktiivinen rooli ja sitoutuminen	Esihenkilöt vain puhuvat turvallisuudesta. Turvattomaan toimintaan ei puututa.	Esihenkilöt tekevät heille määritetyt turvallisuustehtävät. Esihenkilöt rohkaisevat ilmoittamaan turvallisuustapahtumista.	Esihenkilöt kehittävät ennakoivasti ja näkyvästi turvallisuutta. Esihenkilöt osoittavat huolta ja puuttuvat turvattomaan toimintaan.	Esihenkilöiden turvallisuustoimintaa arvioidaan ja he kehittävät toimintaansa. Esihenkilöt antavat rakentavaa ja positiivista palautetta toiminnasta.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 5

5

Ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutumisen yhteys turvallisuuskulttuuriin

- Useissa tutkimuksissa on todettu johtajien ja esihenkilöiden sitoutumisen olevan keskeisin organisaation turvallisuustasoon vaikuttava turvallisuuskulttuurin osa-alue. Sen on todettu vaikuttavan esimerkiksi työntekijöiden turvallisuuskäsityksiin ja –käyttäytymiseen.
- Kun johtajat sitoutuvat turvallisuuteen, se osoittaa työntekijöille, että turvallisuus on organisaation tärkeä arvo.
- Ylin johto vaikuttaa turvallisuuskulttuuriin strategisella tasolla asettamalla turvallisuuden osaksi organisaation arvoja, politiikkaa ja päätöksentekoa.
- Esihenkilöt toimivat linkkinä johdon ja työntekijöiden välillä ja ovat avainasemassa päivittäisessä turvallisuustyössä.
- Johtajat ja esihenkilöt voivat osoittaa sitoutumistaan monin tavoin. Turvallisuuteen sitoutumisen perusta on turvallisuudelle eri muodoissa annettu tuki (politiikka, menettelytavat, käytännöt ja resurssit). Sitoutuminen on kuitenkin tehtävä myös näkyväksi osallistumalla turvallisuustoimintaan.
- Turvallisuusjohtajuus on keskeinen keino osoittaa turvallisuuteen sitoutumista ja edistää turvallisuuskulttuurin kehittymistä. Käytännössä turvallisuusjohtajuus on mm.
 - Viestintää, osallistumista, päätöksentekoa, tukea ja ohjeistusta
 - Toiminnan ohjaamista, motivointia, valmennusta, vaikuttamista, esimerkin näyttämistä, välittämistä ja kunnioittamista

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 6

6

Keskeisiä tapoja osoittaa turvallisuuteen sitoutumista

- **Henkilökohtainen osallistuminen turvallisuustoimintoihin:** Henkilökohtainen ja aktiivinen osallistuminen esimerkiksi turvallisuuskierroksille ja -koulutuksiin.
- **Säännöllinen vuorovaikutus työntekijöiden kanssa:** Näkyvä säännöllinen vuorovaikutus ja viestintä, joka välittää selkeästi organisaation turvallisuusvision, -politiikan ja -menettelyt työntekijöille.
- **Turvallisuusviestintä:** Selkeä, johdonmukainen ja säännöllinen viestintä turvallisuusasioista työntekijöiden kanssa. Tekojen ja viestien tulee olla linjassa keskenään.
- **Turvallisuuteen liittyvien politiikkojen ja ohjelmien toteuttaminen:** Organisaation turvallisuuspolitiikan ja -menettelyjen, turvallisuusstrategioiden ja johtamisjärjestelmän kehittäminen ja toteuttaminen ja niiden viestiminen henkilöstölle.
- **Turvallisuuskoulutuksen tarjoaminen:** Turvallisuuskoulutuksen tarjoaminen työntekijöille turvallisuustietoisuuden lisäämiseksi.
- **Resurssien allokointi turvallisuustoimintoihin:** Riittävien resurssien, kuten taloudellisten ja ei-taloudellisten, osoittaminen turvallisuustoimintoihin.
- **Turvallisuuden priorisointi tuotantotavoitteiden rinnalla:** Turvallisuuden asettaminen etusijalle tuotantotavoitteiden rinnalla ja turvallisuuden ja tuottavuuden tavoitteiden yhdistäminen.
- **Työntekijöiden osallistaminen turvallisuuspäätöksiin:** Työntekijöiden näkemyksien huomioiminen ja heidän osallistamisensa turvallisuuspäätöksiin.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 7

7

Esimerkkejä sitoutuneen johdon ja esihenkilöiden toiminnasta

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Työturvallisuuskierrokset • Osallistuminen työsuojelutoimikunnan kokouksiin • Riittävien resurssien ja ajan varmistaminen turvallisuustyöhön • Henkilöstön osallistaminen turvallisuustyöhön • Työturvallisuudesta keskusteleminen • Kannustaminen turvallisuushavaintojen tekoon • Turvallisuusohjeiden antaminen • Turvallisuuden käsittely palaverissa • Turvallisuuspolitiikan laatiminen ja tavoitteiden asettaminen | <ul style="list-style-type: none"> • Työtapaturmien, läheltä piti –tilanteiden ja turvallisuushavaintojen seuraaminen • Turvallisuutta parantavien toimenpiteiden tekeminen • Investointien turvallisuustarkastelut • Työympäristön seuraaminen • Suojainten käytön seuraaminen • Puuttuminen turvattomaan toimintaan • Tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden tutkinta • Turvallisuuden ennakointi mittaaminen |
|---|---|

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 8

8

Vinkkejä johtajille ja esihenkilöille

- Johtajien olisi hyvä käydä tuotannossa tutustumassa työntekijöiden työhön ja työolosuhteisiin. Työntekijöille on hyvä ilmoittaa etukäteen, että johtajat ovat tulossa tuotantoon. Näin työntekijät voivat valmistautua keskusteluun. Myös trukkiturvallisuuden takia työntekijöiden on hyvä tietää johtajien tulosta.
- Johtajien olisi hyvä keskustella henkilöstön kanssa turvallisuushavainnoista
- Esihenkilöiden tulisi olla läsnä työpisteillä
- Työnjohtajilla tulisi olla riittävästi aikaa turvallisuusasioiden hoitamiseen
- Johdon tulisi näyttää esimerkkiä, esim. käyttämällä suojaimia tuotannossa
- Jos johto määrää uusien toimintatapojen käyttöönotosta, heidän tuli varmistaa, että toimintatavat myös otetaan käyttöön sovitussa ajassa
- Esihenkilöille tulisi tarjota tukea työturvallisuusasioiden hoitamiseen esim. antamalla heille selkeitä ohjeita ja vastauksia
- Työnjohtajien olisi hyvä antaa myös positiivista palautetta henkilökohtaisesti
- Turvattomaan toimintaa puuttuessa on hyvä perustella, miksi pitäisi toimia toisin

Viestintä

Viestintä: tasojen kuvaukset

	Taso I	Taso II	Taso III	Taso IV
Esihenkilöiden kiinnostus viestiä turvallisuudesta työntekijöille	Esihenkilöt viestivät turvallisuudesta vain vakavien tapaturmien jälkeen.	Turvallisuusasioista viestitään paljon, mutta pääasiassa vain ylhäältä alas.	Esihenkilöt ymmärtävät viestinnän tärkeyden. Viestintä on kahdensuuntaista.	Organisaatiossa on käytössä prosessi kaksisuuntaiselle läpinäkyvälle viestinnälle.
Organisaation tapa jakaa turvallisuuteen liittyvää tietoa	Tietoa jaetaan ilmoitustaulujen tai nettisivujen kautta.	Tietoa jaetaan säännöllisesti uutiskirjeen tai ryhmäsähköpostien kautta.	Turvallisuus on säännöllisesti esillä kokouksissa. Pyritään avoimeen keskusteluun.	Teknologiaa hyödynnetään laajasti. Käytössä on virallisia ja epävirallisia kanavia organisaation ylimmälle tasolle asti.
Suhtautuminen turvallisuusviestintään	Turvallisuusviestintä nähdään ajanhukkana.	Esihenkilöt pitävät turvallisuusviestintää tärkeänä, mutta työntekijöitä se ei kiinnosta.	Esihenkilöt ja työntekijät pitävät turvallisuusaiheista viestintää tärkeänä.	Henkilöstö pitää turvallisuusviestintää tärkeänä osana kulttuurin muuttamista.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 11

11

Viestinnän yhteys turvallisuuskulttuuriin

- **Viestinnän merkitys:** Viestinnän, mukaan lukien vaarojen ym. raportoinnin, merkitys turvallisuuskulttuurin kehittämisessä on hyvin vakiintunut. Turvallisuusviestinnällä välitetään tietoa vaaroista ja riskeistä, turvallisista työtavoista sekä turvallisuuteen liittyvistä havainnoista, huolenaiheista ja kehittämistarpeista. Turvallisuusviestintä ylläpitää positiivisia suhteita sidosryhmien kanssa. Turvallisuusviestintä ei ole vain tiedonvaihtoa, vaan se vaikuttaa myös turvalliseen käyttäytymiseen ja turvallisuuteen suhtautumiseen.
- **Johtajien ja työntekijöiden välinen yhteydenpito:** Tutkimuksessa on osoitettu, että tiheä ja avoin yhteydenpito johtajien ja työntekijöiden välillä liittyy organisaation hyvään turvallisuussuoritukseen. Johtajien kaikilla organisaatiotasoilla tulisi osallistua turvallisuuskeskusteluihin työntekijöiden kanssa.
- **Esihenkilöiden rooli:** Esihenkilöt ovat avainasemassa vaikuttamassa turvallisuusilmapiiriin, -käyttäytymiseen ja turvallisuustoimintaan osallistumiseen työntekijöiden keskuudessa, koska he ovat usein vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Esihenkilöiden viestintätaidot ovat tärkeä osa heidän osaamistaan.
- **Tietojärjestelmät:** Turvallisuuskulttuuriin voidaan vaikuttaa parantamalla turvallisuustietojärjestelmiä, joiden kautta turvallisuuteen liittyviä asioita raportoidaan. Tietojärjestelmien käyttö ja toimivuus tukee henkilöstön osallistumista turvallisuusasioihin.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 12

12

Hyvää turvallisuuskulttuuria tukevan viestinnän piirteitä

- Avoin ja läpinäkyvä viestintä, johon kaikki voivat osallistua
- Muodollinen ja epämuodollinen viestintä
 - Muodollinen viestintä tarkoittaa ennalta määritettyjen kanavien kautta tapahtuvaa tiedonvaihtoa
 - Epäviralliset keskustelut esimerkiksi esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä tukevat muodollista viestintää
 - Epävirallisilla keskusteluilla voidaan selittää turvallisuuteen liittyviä menettelytapoja ymmärrettävämmiin ja varmistaa, että asiat ymmärretään
 - Matalan onnettomuustiheyden organisaatioilla on todettu olevan tiheämpi ja vähemmän muodollinen viestintä turvallisuudesta kaikilla tasoilla
- Visuaalinen viestintä
 - Voi auttaa ylittämään kielimuureja ja ilmaisemaan asioita tehokkaammin kuin tekstimuotoinen viestintä
- Kaksisuuntainen viestintä
 - Sisältäen viestintää sekä alhaalta ylös että ylhäältä alas
- Säännöllisyys ja viestien johdonmukaisuus
- Turvallisen toiminnan tukeminen ja vahvistaminen palautteen avulla
- Turvallisuuskoulutusten järjestäminen
- Esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen avoin ja säännöllinen viestintä
 - Avoin ja säännöllinen viestintä turvallisuusasioista esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä on tunnistettu avaintekijäksi korkean turvallisuustason organisaatioissa
 - Säännöllinen sitoutuminen, johdonmukaiset viestit ja toimet, aktiivinen kuuntelu, lähestyttävyyys, henkilökohtaiset viestit ja kunnioittava viestintä on tunnistettu tehokkaan viestinnän piirteiksi

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 13

13

Esimerkkejä viestinnän tavoista ja kehittämisestä

Palaa
taulukkoon

Viestintätapoja

- Tapaturmista, läheltä piti –tilanteista ja turvallisuushavainnoista viestiminen
- Palaverit
- Intra
- Turvallisuushavaintokampanja
- Viikkoraportti
- Info-TV
- Työturvallisuus uutiset
- Turvallisuuskeskustelu
- Henkilöstölehti
- Tapaturmattomien päivien laskuri
- Osastojen työtilat intrassa
- Teamsin työsuojelukanava
- Keskustelu
- Esihenkilövärtti
- Raportointi
- Yrityksen viestintäsovellus

Kehittämisehdotuksia

- Säännöllinen tapaturmista tiedottaminen työntekijöille
- Positiivinen palaute
- Läheltä piti -tapausten esittäminen konkreettisemmin sanallisen kuvauksen lisäksi
- Työturvallisuusasioiden läpikäynti pienemmissä ryhmissä, tuotannon sijaan osastoittain
- Turvallisuushavainnoista, niiden käsittelystä ja korjaavista toimenpiteistä tiedottaminen
- Palaverien ja muiden tilaisuuksien aloittaminen turvallisuusasioilla
- Tapaturmien läpikäyminen toimitusjohtajainfossa
- Tapaturmista oppiminen ja tiedottaminen
- Tiedon ja kokemusten vaihto tehtaiden ja osastojen välillä esim. työtavoista ja koneiden riskeistä
- Turvavarttien pitäminen
- Työsuojeluasiahenkilöille lisää tietoa työsuojeluun liittyvistä asioista

Lisää vinkkejä viestintään löytyy SafeFI-hankkeesta tehdyistä tapauskuvauksista (ks. Turvavartit ja Työtapaturmia havainnollistavat videot): <https://projects.tuni.fi/safeindustry/materials/>

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 14

14

Kouluttaminen

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 15

15

Kouluttaminen: tasojen kuvaukset

	Taso I	Taso II	Taso III	Taso IV
Koulutuksen sisältö	Työntekijöille tarjotaan työtehtäväkohtaiset lakisääteiset koulutukset.	Koulutus sisältää perustiedot turvallisuuspolitiikasta ja lainsäädännön vaatimuksista ja esihenkilöille turvallisuusjohtamisesta.	Koulutus tukee turvallisuuden kehittämiseen osallistumista ja esihenkilöiden johtajuutta.	Koulutus tukee ennakointia toimintaa. Esihenkilöitä koulutetaan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti.
Työntekijöiden suhtautuminen	Vain pakolliseen koulutukseen osallistutaan.	Kiinnostus lisääntyy tapaturmien jälkeen, mutta vähenee ajan myötä.	Työntekijät haluavat osallistua koulutukseen.	Työntekijät ovat ylipäätään turvallisuusosaamisestaan ja tunnistavat koulutustarpeita.
Esihenkilöiden suhtautuminen	Henkilöstöä nimitetään turvallisuustoimintaan saatavuuden perusteella osaamisen sijaan.	Turvallisuuskoulutusta järjestetään lähinnä tapaturmien jälkeen.	Peruskoulutusta ja osaamisen varmistamista pidetään tärkeänä.	Asenteita pidetään yhtä tärkeinä kuin tietoja ja taitoja. Osaamisen nähdään kehittyvän jatkuvasti.
Koulutuksen suunnittelu	Koulutukselle ei ole selkeitä tavoitteita.	Tavoitteet on asetettu.	Varmistetaan, että koulutus on laadukasta ja tarkoituksenmukaista.	Koulutusta kehitetään palautteen perusteella.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 16

16

Kouluttamisen yhteys turvallisuuskulttuuriin

- Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että turvallisuuskoulutus voi vaikuttaa positiivisesti työpaikan turvallisuuskulttuuriin. Turvallisuuskoulutuksella voidaan:
 - Lisätä osaamista, tietoisuutta ja ymmärrystä turvallisuudesta
 - Vaikuttaa positiivisesti turvallisuuteen suhtautumiseen
 - Tukea turvallisia toimintatapoja ja työntekijöiden osallistumista
 - Lisätä esihenkilöiden osaamista turvallisuuteen liittyvistä käytännöistä sekä turvallisuutta tukevista johtajuustaidoista
 - Vahvistaa yhteistä ymmärrystä turvallisuudesta ja sen tärkeydestä.
- Osaamisen ja positiivisen suhtautumisen lisääntyminen tukee turvallisten toimintatapojen noudattamista. Koulutus voi lisätä henkilökohtaista vastuunottoa sekä valpasta suhtautumista turvallisuuteen. Turvallisuuskoulutus myös viestii henkilöstölle, että turvallisuus on johdon prioriteetti ja parantaa henkilöstön käsitystä johtajien sitoutumisesta turvallisuuteen.
- Turvallisuuskoulutuksella voidaan tukea muiden turvallisuuskulttuurin osa-alueiden kehittymistä antamalla tietoa ja osaamista esimerkiksi viestinnän ja organisatorisen oppimisen käytännöistä, kuten turvallisuushavaintojen ilmoittamisesta ja käsittelystä.
- Koulutus on turvallisten toimintatapojen osaamisen ja noudattamisen edellytys. Tärkeää on, että opitut asiat siirtyvät käytäntöön.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 17

17

Vinkkejä turvallisuuskulttuuria tukevan koulutuksen järjestämiseen 1/2

- Aktiivinen osallistuminen
 - Käytännön harjoitukset ja aktiivinen osallistuminen pitävät mielenkiinnon yllä ja helpottavat turvallisuuskäytäntöjen omaksumista
- Rääätälöity sisältö
 - Työpaikan, työtehtävien ja osallistujien mukaan räätälöity koulutus on merkityksellisempää ja helpommin sovellettavissa käytäntöön kuin yleinen koulutus
- Jatkuvuus ja säännöllisyys
 - Säännöllinen koulutus tukee turvallisuuskäytäntöjen pysyvää omaksumista
 - Säännöllinen koulutus auttaa myös ylläpitämään ja päivittämään osaamista, tällöin kaikkea ei tarvitse omaksua kerralla
 - Opittujen asioiden sisällyttäminen työrotiineihin auttaa siirtämään toimintatapoja käytäntöön
- Oppimisen ja koulutuksen arviointi
 - Osaamisen arviointi ennen ja jälkeen koulutuksen mittaa vaikuttavuutta ja tunnistaa parannuskohteita
 - Turvallisuuskoulutuksen jatkuva arviointi ja kehittäminen palautteen perusteella varmistaa koulutuksen ajankohtaisuuden ja tarpeiden mukaisuuden
- Esihenkilöiden koulutus
 - Esihenkilöiden turvallisuuskoulutus on tärkeää, koska heidän johtajuutensa vaikuttaa turvallisuuskulttuuriin
 - Esihenkilöt voivat myös vaikuttaa työntekijöiden turvallisuuskoulutukseen
 - Turvallisuusjohtajuutta voidaan tukea koulutuksella
- Tiimityö ja yhteisöllinen oppiminen
 - Tiimityötä ja yhteisöllistä oppimista tukevat koulutukset parantavat turvallisuuskulttuuria edistämällä avointa keskustelua ja yhteistyötä

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 18

18

Vinkkejä turvallisuuskulttuuria tukevan koulutuksen järjestämiseen 2/2

- Läsnekoulutus vs. verkko/etäkoulutus
 - Osa koulutuksista voidaan tarjota verkossa itseopiskeluna
 - Molemmat tavat voivat olla hyödyllisiä ja tehokkaita
 - Koulutustavan valintaan vaikuttaa osallistujat ja sisältö
 - Läsnekoulutusten etuna on mahdollisuus käyttää interaktiivisia menetelmiä ja käytännön harjoituksia
 - Itseopiskelun lisäksi kaivataan usein ohjattua läsnekoulutusta
 - Etäkoulutusten kiinnostavuuteen on hyvä kiinnittää huomiota ja verkkokurssien suorittamiseen tulee varata aikaa
- Varsinaisen koulutuksen lisäksi osaamista voidaan tukea esimerkiksi turvavarteilla, turvallisuuden teemapäivillä ja perehdytyksellä.
- Kouluttaja
 - Kouluttajien läsnäolo työpaikalla voi parantaa osaamisen siirtymistä käytännön työtehtäviin
 - Kouluttajan/perehdyttäjän tulee olla motivoitunut ja hänellä tulisi olla mahdollisuus kehittyä tehtävässään
- Eri henkilöstöryhmien tuki ja vuorovaikutus
 - Ylimmän johdon tuki on tärkeää koulutusten järjestämisessä ja niihin osallistumisessa
 - Johtajien, esihenkilöiden ja vertaisten tuki sekä hyvä turvallisuusilmapiiri edistävät oppien siirtymistä käytäntöön
 - Vertaispalautetta ja työntekijöiden ja johdon yhteistyötä sisältävät koulutukset parantavat viestintää ja luottamusta

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 19

19

Esimerkkejä turvallisuuskoulutusten aiheista ja kehittämisestä

Palaa taulukkoon

Turvallisuuskoulutusten aiheita

- Riskienarviointi
- Ensiapu
- Työturvallisuuskortti
- Atex
- Palo/poistumisharjoitus
- Paloturvallisuus
- Tuli- ja kattotulityö
- Säiliötyö
- Telinetyö
- Trukki
- Putoamissuojaus
- Tuote- ja työturvallisuuden teemapäivä
- Työturvallisuuden johtaminen
- Koneturvallisuus
- Palveluntuottajien kouluttaminen

Toivottuja koulutuksia ja niiden aiheita

- Kemikaalit
- Tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden ilmoittamisen tärkeys
- Ensiapukoulutus
- Työturvallisuuskorttikoulutus
- Konkreettiset vaarat ja riskit
- Esihenkilöiden turvallisuusvastuut
- Poistumisharjoitus pelastuslaitoksen kanssa
- Uudet koneet ja laitteet

Toiveita ja kehittämisehdotuksia

- Lisää harjoituksia ja osaamisen testausta
- Etäkoulutuksista kiinnostavampia
- Itseopiskelun lisäksi ohjattua opiskelua ja yksikkökohtaista läsnekoulutusta
- Verkkokurssien suorittamisen pitää varata aikaa

Lisää vinkkejä turvallisuuskoulutusten järjestämiseen löytyy SafeFI-hankkeessa tehdyistä tapauskuvauksista: <https://projects.tuni.fi/safeindustry/materials/>

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 20

20

Organisatorinen oppiminen

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 21

21

Organisatorinen oppiminen: tasojen kuvaukset

	Taso I	Taso II	Taso III	Taso IV
Ilmoitukset turvallisuustieto-järjestelmään	Henkilöstö voi ilmoittaa työtapaturmat.	Henkilöstö voi ilmoittaa myös läheltä piti –tilanteet.	Henkilöstö voi ilmoittaa myös turvallisuushavainnot ja saa palautetta toimenpiteistä.	Henkilöstö voi tehdä myös ehdotuksia turvallisuuden parantamiseen ennakolta ja saa palautetta.
Suhtautuminen	Henkilöstö ei halua ilmoittaa tapahtumista.	Osa henkilöstöstä haluaa ilmoittaa tapahtumista.	Suurin osa haluaa ilmoittaa tapahtumista.	Henkilöstö haluaa ilmoittaa tapaturmista ja tehdä turvallisuusehdotuksia.
Tapahtumista oppiminen: tutkinta	Vain vakavat tapaturmat tutkitaan.	Tutkintaan liittyy syylistämisen kulttuuria.	Tutkinnan tekijät ovat saaneet koulutuksen.	Tapaturmien taustalla vaikuttavia tekijöitä ymmärretään. Todelliset ongelmat on tunnistettu useiden tapahtumien perusteella.
Tapahtumista oppiminen: seuranta	Toimenpiteitä ja aiempia tapahtumia ei seurata.	Järjestelmällistä seurantaa on vähän. Aiempia tapahtumia ei huomioida.	Toimenpiteitä ja aiempia tapahtumia seurataan järjestelmällisesti. Tietoa ja oppeja jaetaan koko yritykselle.	Toimenpiteillä aikaansaatu muutosta seurataan ja ylläpidetään.
Turvallisuuteen vaikuttavien muutosten tukeminen	Johto ei tue eikä turvallisuusasiantuntija ohjaa muutosta.	Turvallisuusasiantuntija ohjaa muutosten tekemistä.	Myös ylin johto tukee muutosta.	Ylin johto ohjaa ja turvallisuusasiantuntija tukee muutosta aktiivisesti.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 22

22

Organisatorisen oppimisen yhteys turvallisuuskulttuuriin

- Organisatorinen oppiminen tarkoittaa prosessia, jossa organisaatiot hankkivat, analysoivat, jakavat ja soveltavat tietoa parantaakseen turvallisuuskäytäntöjä ja estääkseen tapaturmia.
- Turvallisuuteen liittyvää oppimista tapahtuu esimerkiksi erilaisten turvallisuustapahtumien (esim. turvallisuushavainnot, läheltä piti –tilanteet ja tapaturmat) raportoinnin sekä turvallisuusauditointien, riskinarviointien ja turvallisuuskoulutuksen kautta.
- Organisaation oppimiskulttuurilla on merkittävä rooli turvallisuuskulttuurin edistämisessä.
- Oppimisen edistämisessä on tärkeää
 - Välttää syyllistämisen kulttuuria ja luoda kulttuuria, jossa viestintä on avointa ja työntekijät kokevat voivansa avoimesti kertoa ja raportoida turvallisuuteen liittyvistä asioista
 - Turvallisuustapahtumien perusteellinen analysointi ja tehokas tiedonkulku organisaation kaikilla tasoilla
 - Tiedon aktiivinen etsiminen ja hyödyntäminen ja oppien siirtäminen käytännön toimintaan sekä toiminnan jatkuva kehittäminen
 - Että oppimista tapahtuu eri tasoilla (työntekijät, ryhmät ja tiimit, koko organisaatio) ja tietoa siirtyy sekä ylhäältä alas että alhaalta ylöspäin
 - Oppia sekä epäonnistumisista että onnistumisista.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 23

23

Palaa
taulukkoon

Havainnointia organisatorisesta oppimisesta

- Mistä opitaan
 - Sattuneista tapaturmista
 - Turvallisuushavainnoista
 - Riskienarvioinneista
- Miksi oppimista tarvitaan
 - Voidaan tehdä toimenpiteitä, joilla torjutaan tapaturmia
- Esimerkki hyvästä käytännöstä:
 - Työsuojeluasiamiehille varattu aikaa turvallisuuden kehittämiseen
 - Työsuojeluasiamies on valittu jokaiselta osastolta ja he kokoontuvat kerran viikossa. Kokouksissaan he keskustelevat keskenään turvallisuusasioista. Kokouksen päätteeksi he kiertävät yhdellä osastolla ja tekevät havainnointia osaston työsuojeluasiamiehelle. Työsuojeluasiamiehet kertovat toiminnastaan työsuojelutoimikunnan kokouksissa kuukausittain.
- Tiedon jakaminen
 - Tiedotetaan sattuneista tapaturmista, vaaratilanteista ja havainnoista henkilöstölle, myös muille osastoille ja yksiköille
 - Ristiinarviointi: Osaston riskienarviointiin ja havainnointikierrokselle pyydetään mukaan henkilöitä toiselta osastolta
 - Eri osastojen työsuojeluasiamiehet voivat tehdä yhteisiä kierroksia ja pitää yhteisiä kokouksia, joissa he jakavat tietoa keskenään ja oppivat toisiltaan
 - Teemaviikko, jolloin valittua turvallisuusteemaa käsitellään yrityksen normaaleissa kokouksissa kaikilla organisaatiotasolla
- Vinkkejä organisatoriseen oppimiseen
 - Tapaturmista kannattaa oppia, jotta samanlaisia tapaturmia ei sattuisi uudelleen
 - Tietoa (esim. sattuneista tapaturmista) kannattaa jakaa yksiköiden välillä

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 24

24

Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 25

25

Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen: tasojen kuvaukset

	Taso I	Taso II	Taso III	Taso IV
Työkavereista huolehtiminen	"Ei sillä ole väliä, jos kukaan ei huomaa" on yleinen asenne.	Huolehditaan itsestä ja vahingon jälkeen jonkin aikaa myös työkaverin turvallisuudesta.	Turvallisuusosaamisen kehittyessä sitoutuminen ja työkavereista huolehtiminen lisääntyy.	Työntekijät ovat sitoutuneita, huolehtivat toisistaan ja osallistuvat turvallisuustavoitteiden määrittämiseen.
Suhtautuminen turvallisuuden kehittämiseen	Työntekijät eivät halua osallistua.	Vakavan tapaturman jälkeen työntekijät haluavat osallistua.	Suurin osa haluaa osallistua.	Työntekijät haluavat osallistua.
Turvallisuuteen liittyvät teot	Työntekijät eivät osallistu turvallisuuden kehittämiseen.	Työntekijät osallistuvat ilmoittamalla turvallisuustapahtumista.	Työntekijät osallistuvat ohjeiden mukaiseen turvallisuuden kehittämiseen ja ylläpitämiseen.	Työntekijät osallistuvat turvallisuuteen liittyvien muutosten suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin.
Paineen alla työskentely	On yleistä, että työntekijät eivät noudata turvallisia työtapoja paineen alla.	Työntekijät eivät aina noudata turvallisia työtapoja.	Työntekijät noudattavat turvallisia työtapoja, mutta turvattomaan toimintaan ei yleensä puututa.	Työntekijät eivät hyväksy turvatonta käyttäytymistä edes paineen alla.
Turvallisuudesta palkitseminen	Käytössä on vain sanktioita epäonnistumisesta.	Hyvästä turvallisuudesta palkitaan sanallisesti ja pienin palkinnoin.	Palkitseminen perustuu enemmän turvallisuuden eteen tehtävään työhön kuin tuloksiin.	Työntekijät arvostavat turvallisuutta ja kokevat sen itsessään palkitsevaksi.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 26

26

Työntekijöiden sitoutumisen ja osallistumisen yhteys turvallisuuskulttuuriin

- Tutkimukset osoittavat kasvavassa määrin, että organisaation turvallisuuskulttuuri vaikuttaa työntekijöiden haluun osallistua turvallisuustoimintaan. Vastaavasti työntekijöiden osallistuminen turvallisuustoimintaan edistää työntekijöiden sitoutumista ja turvallisuuskulttuuria.
- Turvallisuuskulttuuri määritellään usein juuri työntekijöiden yhteisinä käsityksinä turvallisuudesta.
- Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen tarkoittaa sekä turvallisuusmääräysten noudattamista (esim. suojainten käyttäminen ja toimintaohjeiden noudattaminen), turvallisuustoimintaan osallistumista (esim. riskienarviointiin osallistuminen) että psykologista sitoutumista (turvallisuus nähdään keskeisenä arvona ja turvallisuudesta kannetaan vastuuta).
- Muut turvallisuuskulttuurin osa-alueet tukevat työntekijöiden sitoutumista ja osallistumista.
- Osallistumistapoja
 - Työntekijät osallistuvat suoraan vaarojen tunnistamiseen, riskienarviointiin, tapaturmien tutkintaan ja koulutuksiin
 - Työntekijöiden asiantuntijuutta hyödynnetään ja työntekijät ilmoittavat turvallisuuteen liittyvistä huomioistaan
 - Työntekijät sekä johtajat ja esihenkilöt työskentelevät yhdessä turvallisuustoimenpiteiden kehittämiseksi ja toteuttamiseksi
 - Työntekijöitä kannustetaan ottamaan vastuuta oma-aloitteisesti ja tekemään itsenäisiä turvallisuuspäätöksiä. Tämä vahvistaa omistajuuden ja vastuullisuuden sekä yhteenkuuluvuuden ja arvostuksen tunnetta.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 27

27

Esimerkkejä työntekijöiden osallistumisesta

- Vaarojen tunnistamiseen ja riskienarviointiin osallistuminen
- Turvavartteihin osallistuminen, niissä keskusteleminen ja niihin valmistautuminen tutustumalla aiheeseen ja miettimällä kysymyksiä
- Palaverit, joihin osallistuvat kaikki tai työntekijöiden edustaja
- Turvallisuudesta keskusteleminen
- Turvallisuushavaintojen tekeminen
- Kehitysehdotusten tekeminen
- Turvallisuuskierroksille osallistuminen
- Turvallisuutta parantavien toimenpiteiden tekeminen
- Turvallisuuskoulutuksiin osallistuminen
- Työtilojen, tuotantolinjojen tai välineiden suunnitteluun osallistuminen
- Suojainten käyttö ja muu turvallinen toiminta
- Avun pyytäminen ja antaminen
- Työkaverin ja alihankkijan turvattomaan toimintaan puuttuminen

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 28

28

Vinkkejä työntekijöiden osallistumisen ja sitoutumisen tukemiseen

- Määritellään selkeät odotukset, jotta jokainen ymmärtää omat vastuunsa ja seurataan odotusten toteutumista
- Tarjotaan koulutusta
- Tarjotaan suojaime
- Varataan aikaa turvallisuushavaintojen tekemiseen
- Toimiva tietojärjestelmä, jota jokainen osaa käyttää
- Huomioidaan eri kieliä puhuvat
- Otetaan työntekijät mukaan korjaavien toimenpiteiden suunnitteluun
- Palkitseminen
 - Turvallisuushavainnoista
 - Turvallisuutta edistäväistä teoista
- Puututaan turvattomaan toimintaan perustellen

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 29

29

Kirjallisuutta 1/2

- Abeje, M., & Luo, F. (2023). The Influence of Safety Culture and Climate on Safety Performance: Mediating Role of Employee Engagement in Manufacturing Enterprises in Ethiopia. In Sustainability (Vol. 15, Number 14). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/su151411274>
- Aburumman, M., Newnam, S., & Fildes, B. (2019). Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture: A systematic review. Safety Science, 115, 376–392. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.02.027>
- Bayram, M. (2019). Safety Training and Competence, Employee Participation and Involvement, Employee Satisfaction, and Safety Performance: An Empirical Study On Occupational Health And Safety Management System Implementing Manufacturing Firms. Alphanumeric Journal, 7(2), 301–318. <https://doi.org/10.17093/alphanumeric.555154>
- Duryan, M., Smyth, H., Roberts, A., Rowlinson, S., & Sherratt, F. (2020). Knowledge transfer for occupational health and safety: Cultivating health and safety learning culture in construction firms. Accident Analysis and Prevention, 139, 105496–105496. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2020.105496>
- Huang, Y., Sinclair, R. R., Lee, J., McFadden, A. C., Cheung, J. H., & Murphy, L. A. (2018). Does talking the talk matter? Effects of supervisor safety communication and safety climate on long-haul truckers' safety performance. Accident Analysis and Prevention, 117, 357–367. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.09.006>
- Kines, P., Andersen, L. P. S., Spangenberg, S., Mikkelsen, K. L., Dyreborg, J., & Zohar, D. (2010). Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. Journal of Safety Research, 41(5), 399–406. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.06.005>
- Levovnik, D., Aleksić, D., & Gerbec, M. (2024). Exploring the research on managers' safety commitment through the prism of leadership. Part 2: A systematic literature review. Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 92, 105460-. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2024.105460>
- Masso, M. (2015). The determinants of employee participation in occupational health and safety management. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 21(1), 62–70. <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1017959>

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa - SafeFI-tutkimushanke

28.2.2025 | 30

30

Kirjallisuutta 2/2

- Mohammadfam, I., Mahdinia, M., Aliabadi, M. M., & Soltanian, A. R. (2022). Effect of safety climate on safety behavior and occupational injuries: A systematic review study. *Safety Science*, 156, 105917-. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105917>
- Naji, G. M. A., Isha, A. S. N., Alazzani, A., Saleem, M. S., & Alzoraiki, M. (2022). Assessing the Mediating Role of Safety Communication Between Safety Culture and Employees Safety Performance. *Frontiers in Public Health*, 10, 840281–840281. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.840281>
- Ricci, F., Chiesi, A., Bisio, C., Panari, C., & Pelosi, A. (2016). Effectiveness of occupational health and safety training: A systematic review with meta-analysis. *The Journal of Workplace Learning*, 28(6), 355–377. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0087>
- Robson, L. S., Stephenson, C. M., Schulte, P. A., Amick, B. C., Irvin, E. L., Eggerth, D. E., Chan, S., Bielecky, A. R., Wang, A. M., Heidotting, T. L., Peters, R. H., Clarke, J. A., Cullen, K., Rotunda, C. J., & Grubb, P. L. (2012). A Systematic Review of the Effectiveness of Occupational Health and Safety Training. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(3), 193-208+ii. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3259>
- Trifu, A., Darabont, D. C., Ciocirlea, V., Ivan, I., & Găman, G. A. (2024). Modern training methods and technique in the field of occupational safety – a literature review. *MATEC Web of Conferences*, 389, 46-. <https://doi.org/10.1051/mateconf/202438900046>
- Zhang, Q., Chan, A. P. C., Yang, Y., Guan, J., & Choi, T. N. Y. (2023). Influence of Learning from Incidents, Safety Information Flow, and Resilient Safety Culture on Construction Safety Performance. *Journal of Management in Engineering*, 39(3). <https://doi.org/10.1061/JMENE.MEENG-5223>
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517–1522. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.019>
- Zohar, D., Polachek, T., & Kozlowski, S. W. J. (2014). Discourse-Based Intervention for Modifying Supervisory Communication as Leverage for Safety Climate and Performance Improvement: A Randomized Field Study. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 113–124. <https://doi.org/10.1037/a0034096>



Päivittäisjohtaminen

Tavoite

Päivittäisjohtamisella tarkoitetaan organisaation kaikilla tasoilla pidettäviä palavereja. Sen tavoitteena on organisaation toiminnan tehostaminen. Päivittäisjohtamisessa käytetään valmentavaa johtamistyyliä. Lyhyissä palaverissa seurataan tavoitteiden saavuttamista ja ratkotaan ongelmia. Päivittäisillä palaverilla ja visuaalisilla raportointitauluilla luodaan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä varmistetaan, että tärkeä tieto saavuttaa kaikki työntekijät.

Käytännön toteutus, case Snellmanin Lihanjalostus:

Tavoitteena on pitää yllä keskustelua työturvallisuudesta, kehittää työturvallisuutta, oppia sattuneista tapaturmista, turvallisuushavainnoista ja viikkoteemasta sekä tehdä korjaavia toimenpiteitä, myös ennakolta. Lisäksi keskustelun tarkoituksena on tiedonsiirto organisaatiossa sekä ylhäältä alas että alhaalta ylöspäin.

Palaverien taajuus ja kesto vaihtelevat organisaation eri tasoilla. Johdon palaveri, johon osallistuu tuotantojohtaja ja prosessijohtajat, on kaksi kertaa viikossa. Siinä jaetaan tietoa hyvistä ratkaisuista sekä turvallisuushavainnoista, läheltä piti -tilanteista ja tapaturmista, jotta vastaavat vaaranpaikat voidaan korjata myös muualla kuin sattumispaikassa. Tiimipalaveria on 1–5 kertaa viikossa osastosta riippuen.

Tiimit käyvät palaverissa läpi tietyt **päivittäisjohtamiseen sisällytetyt asiat**. Työturvallisuus on yksi näistä asioista, työturvallisuudella on aina paikka palaverissa. Myös työntekijät voivat nostaa esille käsiteltäviä asioita. Usein käsitellään turvallisuushavainnoja, läheltä piti -tilanteita ja tapaturmia. Joka viides viikko työturvallisuudelle annetaan enemmän aikaa ja paneudutaan vaihtuvaan **työturvallisuusteemaan**.

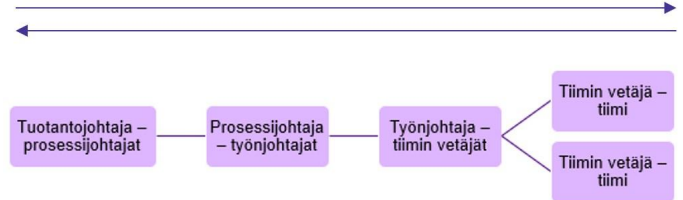
Operatiivinen johto suunnittelee työturvallisuusteemat. Teemoina on ollut esimerkiksi koneturvallisuus, ergonomia ja kesätyöntekijät. Prosessijohtaja, kaksi työnjohtajaa ja työsuojeluvaltuutettu muodostavat ryhmän, joka tekee teemoihin esimerkiksi kirjallista materiaalia tai videomateriaalia helpottamaan aiheen käsittelyä.

Teemamateriaali käydään läpi viikkopalaverissa kaikkien prosessijohtajien ja työnjohtajien kesken viikkoa ennen kyseistä teemaviikkoa. Koko yritys käyttää samaa teemamateriaalia.

Prosessijohtajat käsittelevät teemaa palaverissaan työnjohtajien kanssa, työnjohtajat tiimien vetäjien kanssa ja tiimien vetäjät työntekijöiden kanssa. Joillakin osastoilla teema käsitellään työntekijöiden kanssa alkuvuodesta ensimmäisen kerran ja loppuvuodesta työntekijöille esitetään siitä kysymyksiä. Näin aktivoidaan työntekijöitä pohtimaan ja keskustelemaan teemasta viikon aikana.

Päivittäisjohtamisketju

Tiedonkulkusuunnat



Kokemuksia

Turvallisuudesta puhuminen lisää tietoisuutta ja turvallisuushavaintojen määrää. Työntekijöiden mahdollisuus osallistua keskusteluun on tärkeää.



Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui tuotantojohtaja Ronnie Granlund, Snellmanin Lihanjalostus Oy

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivui



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Turvallisuuskoulutusten järjestäminen – huolellisella suunnittelulla ja vahvalla osallistamisella tyytyväinen henkilöstö

Tavoite

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työntekijä perehdytetään työpaikan olosuhteisiin sekä oikeisiin työtapoihin. Tavoitteena on, että kaikkien työntekijöiden osaaminen on turvallisen työskentelyn edellyttämällä tasolla. Opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnantajan tulee ylläpitää henkilöstön turvallisuusosaamista. Turvallisuuskoulutusten tavoitteena on varmistaa, että koulutettava henkilöstö tietää ja tuntee roolinsa vaaratilanteiden ja onnettomuuksien ennaltaehkäisyssä sekä osaa tarvittaessa toimia onnettomuus- ja vaaratilanteissa. Turvallisuuskoulutukseen sijoittaminen kertoo yrityksen sitoutumisesta turvallisuuden kehittämiseen.

Käytännön toteutus, case Raisio-konserni:

Raisio-konsernissa henkilöstön turvallisuusosaamista ylläpidetään säännöllisillä koulutuksilla. Koulutusten suunnittelua ja toteutusta koordinoi turvallisuuden ohjausryhmä. Raisiolla turvallisuuskoulutukset jakaantuvat karkeasti seuraavasti:

- Perehdytys ja työnopastus - ensimmäisestä työpäivästä läpi työuran
- Lakisääteiset koulutukset - esimerkiksi sähköturvallisuus, tilityöt, ATEX, ensiapuvalmius
- Osaamista kasvattavat koulutukset - esimerkiksi paloturvallisuus, työturvallisuus, työterveys, työhyvinvointi



- Turvallisuuskulttuurin kehittäminen - Turvallisuus ei kehity vain prosesseilla, toimintamalleilla ja säännöillä. Turvallisuuden kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota työntekijöiden asenteisiin ja uskomuksiin sekä valmennettava työntekijöitä ja työyhteisöä.

Raisiolla turvallisuuskoulutuksiin on tehty viime vuosina merkittäviä muutoksia, jotka ovat parantaneet henkilöstön tyytyväisyyttä koulutusten osalta:

- Koko yrityksen työntekijöitä koskevissa koulutuksissa osallistujat pyritään jakamaan eri koulutusryhmiin siten, että jokaisessa koulutuksessa olisi mukana henkilöstöä sekaisin eri tehtailta, toiminnoista ja organisaatiotasoilta. Toimintatavalla yhtenäistetään turvallisuuskäytäntöjä ja toimintamalleja sekä tutustutaan muihin tehtaisiin ja niiden työntekijöihin.
- Koulutukset pyritään suunnittelemaan siten, että niiden sisältö (mm. koulutusmateriaalit) kohdennetaan mahdollisimman hyvin kohderyhmälle ja koulutuksessa käytettävät esimerkit ovat yrityksen omia esimerkkejä.
- Ylimmän johdon edustajien osallistuminen koulutuksiin lisää ylemmän johdon tietoisuutta yrityksen turvallisuuden nykytilasta ja viestii henkilöstölle turvallisuuden tärkeydestä ja siten luodaan parempaa turvallisuuskulttuuria.
- Koulutuksiin pyritään sisällyttämään käytännön harjoittelua, mahdollisuuksien mukaan jopa oikeassa työympäristössä.
- Koulutuksissa henkilöstön osallistaminen on keskiössä. Passiivisen kuuntelun ja kalvosulkeisten sijaan yhdessä tekemällä ja keskustelemalla koulutuksiin ja niissä saatuihin oppeihin sitoudutaan.
- Koulutuksista saatua palautetta kuunnellaan ja hyödynnetään jatkuvan parantamisen periaatteella nopeallakin aikataululla.

Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui turvallisuuspäällikkö Tuomas Kaskinen, Raisio Oyj

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Turvallisuuskävelyt – Safety walk

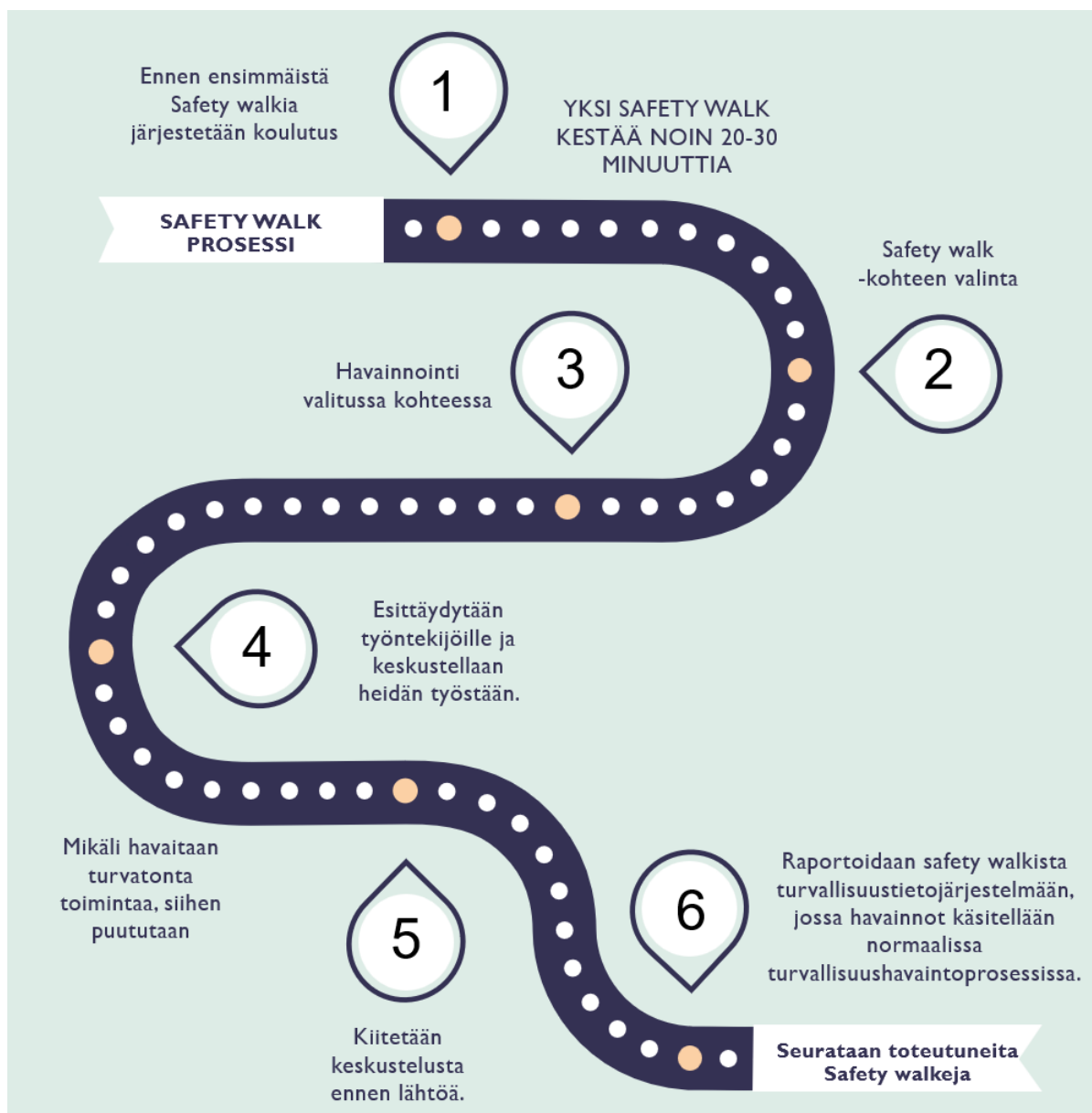
Tavoite

Turvallisuuskävelyiden tarkoituksena on kehittää henkilöstön turvallisuustietoisuutta. Tavoitteena on saada turvallisuusajattelu jokapäiväiseksi ja sitä kautta tapaturmia vähenemään. Kierroksilla lisätään myös johdon näkyvyyttä tehtaalla, johtoryhmän jäsenten sitoutumista turvallisuuden kehittämiseen sekä vahvistetaan ymmärrystä tehtaalla tehtävästä työstä.

Käytännön toteutus, case Fazer Makeiset:

Osallistujat

Turvallisuuskävelyyn osallistuu eri johtoryhmien (konsernin, liiketoimintayksikön ja tehtaan johtoryhmät) jäseniä eri toiminnoista, kuten HR:sta, taloudesta ja tuotannosta. Kaikki linjaorganisaatiossa johtavassa asemassa olevat tekevät turvallisuuskävelyjä. Johtajat keskustelevat turvallisuuskävelyillä tuotannossa työntekijöiden ja esihenkilöiden kanssa.





Käytännön toteutus

Tehtaan johtoryhmä on jaettu 2–3 hengen ryhmiin, jotka käyvät kerran viikossa kiertämässä tuotannossa ennalta suunnitelluilla alueilla. Liiketoiminnan ja konsernin johtoryhmien jäsenet käyvät kukin turvallisuuskävelyillä keskimäärin kuukausittain tuotantoa tuntevan ”oppaan” kanssa.

Tapaturmia sattuu eniten tuotannossa. Turvallisuuskävelyillä johtoryhmien jäsenet keskustelevat henkilöstön kanssa tuotantolinjoilla. Yhdessä he pohtivat turvallisuuteen vaikuttavia asioita. Kierrokselle on varattu aikaa noin puoli tuntia ja sen aikana käydään laajasti keskustelua työturvallisuudesta tuotannon operaattoreiden kanssa. Ryhmän jäsenet keskustelevat työntekijöiden kanssa erilaisista turvallisuuteen liittyvistä, niin positiivisista kuin korjausta edellyttävistä, asioista. Keskustelut ja mahdollisesti tehdyt havainnot kirjataan turvallisuushavaintojärjestelmään, jossa ne käsitellään kuten muutkin vastaavat havainnot. Pääasiana on kuitenkin keskittyä vuorovaikutukseen ja keskusteluun.

Tukitoiminnot

Koko konsernin johto (mukaan lukien konsernin, liiketoimintayksiköiden ja tehtaiden johtoryhmät) on koulutettu safety walk -konseptiin. Koulutuksessa on painotettu sitä, minkälaisia asioita on tärkeää huomioida työturvallisuuskävelyillä. Johdon koulutuksessa on kiinnitetty huomiota siihen, että keskitytään erityisesti turvallisuusajattelun ja asenteiden muuttamiseen sekä ylipäänsä keskusteluun työturvallisuudesta. Havainnoitavia asioita ja keskustelunaiheita ovat esimerkiksi työntekijöiden turvallisuus- ja riskitietoisuus, turvallisuusohjeiden noudattaminen ja suojausten käyttö, työympäristön siisteys ja järjestys, koneiden ja laitteiden turvallinen käyttö sekä olosuhteiden yleinen turvallisuus.

Kontaktin ottaminen ja keskustelun avaus tuotantolinjalla ei ole ollenkaan niin helppoa kuin kuvitellaan, joten sitä on tarpeen harjoitella koulutuksen yhteydessä toteutettavalla harjoituskävelyllä tuotannossa. Lisäksi koulutuksessa on tarpeen nostaa keskusteluun myös niitä syitä, miksi keskustelun aloittaminen saattaa aluksi tuntua vaikealta (esim. tuntuu toisen työn häiritsemiseltä, kuulosuojainten käyttö haittaa kommunikointia, linjalla on kiireen tuntua, ei tunneta tehtävää työtä eikä tiedetä, mitä voisi kysyä). Koulutuksessa kerrattavien esimerkkikysymysten avulla pyritään helpottamaan keskustelun aloittamista.

Huomioita

Koulutuksessa on syytä korostaa, että kierrosta tekevät henkilöt eivät lupaa korjata keskustelujen yhteydessä esille nostettuja parannusta vaativia asioita tai toteuttaa ehdotettuja toimenpiteitä, vaan ne käsitellään normaalin käsittely- tai kehitysprosessin kautta. Kehittämisideoista ja mahdollisista ratkaisuista voidaan keskustella ja kirjata niitä muistiin turvallisuushavaintojärjestelmään jatkokäsittelyä varten. On myös tärkeää kannustaa työntekijää itse kirjaamaan havaintonsa tai tehdä se saman tien yhdessä työntekijän kanssa, jotta hän myös oppii käyttämään järjestelmää.

Kokemuksia

Fazerilla käytäntö on ollut johdon koulutuksien jälkeen käytössä reilu puoli vuotta ja turvallisuuskävelyillä on koettu olevan positiivisia vaikutuksia turvallisuuskulttuurin kehittymiseen. Turvallisuuskävelyistä saadaan ajatuksia tehtaan viikkoinfoon, jossa jaetaan positiivisia havaintoja, kuten esimerkiksi miten hienosti työturvallisuus oli huomioitu ja millä tavalla se näkyi. Turvallisuuskävelyille on luotu oma raporttipohjansa turvallisuusjohtamisessa käytössä olevaan järjestelmään. Turvallisuushavainnoista, -poikkeamista ja -kävelyistä pystytään luomaan Power BI -työkalun avulla analytiikkaa, jota hyödynnetään osana johtamisjärjestelmää. Turvallisuuskävelyt lisäävät johtoryhmän jäsenten kokonaisymmärrystä tapaturmiin johtavista monista syistä, työturvallisuudesta ja laajemmin tehtaan kehittämisestä.



Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui Senior Manager, EHS Eija Kupi ja Candy liiketoimintayksikön Lappeenrannan tehtaan tuotantojohtaja Petri Pitkänen, Fazer Makeiset Oy

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Turvallisuuskävelyt

Tavoite

Turvallisuuskävely on kierros, jossa käydään katsomassa turvallisuuden kannalta tärkeitä kohteet työympäristössä. Uuden työsuhteen alkaessa työhön tulevat henkilöt saavat hyvän perehdytyksen työympäristönsä turvallisuusasioihin. Usein esimerkiksi tuotannon sisällä tehtävät pienetkin rakenteelliset muutokset saattavat vaikuttaa siten, että esimerkiksi lyhyimmät ja turvallisimmat kulkureitit poistumistilanteessa eivät ole yleisesti tiedossa.

Turvallisuuskävelyiden avulla ylläpidetään ja päivitetään tätä turvallisuustietoisuutta ja kiinnitetään henkilöstön huomiota turvallisuusajatteluun.

Käytännön toteutus, case Saarioinen:

Osallistujat

Kierroksen vetää työsuojeluvaltuutettu tai osaston työsuojeluasiamies. Kierrokselle osallistuu kerrallaan 2–6 kohteen työntekijää.



Käytännön toteutus

Alkutilanteessa laadittiin osastokohtaiset pohjapiirrokset, joihin merkittiin kierroksilla läpikäytävät asiat (*poistumisreitit, sammuttimet, EA- kaapit, paloilmalainpainikkeet, hätäsuihkut, paarit yms.) Tämä pohjapiirros toimii kierroksen vetäjän työkaluna. Esihenkilö yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa opasti osastojen työsuojeluasiamiehet vetämään kierrokset. Esihenkilöt suunnittelevat kierrokset toteutettaviksi vuosittain. Kierrosten toteuttamiseen voidaan suunniteltujen ajan-kohtien lisäksi hyödyntää myös erilaisia tuotantotilanteen muutoksia tai pidempiä häiriötilanteita.

Kävelyssä käsiteltävät asiat

- Ryhmä kiertää karttaan merkityt kohteet * sekä kokoontumispaikat.
- Kävellään läpi suurin ja turvallisin reitti kokoontumispaikalle. Muistutetaan tulipalotilanteen aikaisesta hissinkäytöstä.
- Käydään läpi, miten toimitaan palokellojen tai yleishälytysjärjestelmän hälyttäessä.
- Käydään läpi, miten portti avataan esimerkiksi sairauskohtauksen, tapaturman tai palokellonsoiton yhteydessä.
- Käydään läpi toiminta kemikaalivuodon sattuessa (ammoniakki, typpi ja hiilidioksidi).
- Käydään läpi osaston erityiset työturvallisuusriskit, esimerkiksi rasvakeittimien alkusammutus.

Turvallisuuskävelyn jälkeen

Kierrokseen osallistujista toimitetaan osallistujalista lomakepohjalla ”koulutusilmoituslomake, turvallisuuskävely” henkilöstöosastolle, jossa tiedot tallennetaan henkilön koulutustietoihin.

Kokemuksia

Henkilöstö on kokenut kävelyt tarpeellisiksi ja heiltä on myös tullut turvallisuuteen liittyviä huomioita ja kehitysehdotuksia.

Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui henkilöstöpäällikkö Paula Kopola, Artekno-Saarioinen Oy

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Työtapaturmia havainnollistavat videot

Tavoite

Videon tarkoitus on havainnollistaa, minkälaisia tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita työpaikalla on sattunut viime aikoina. Videolta katsoja hahmottaa, mitä riskejä on ja mitä voi käydä, ja sen ansiosta osaa välttää niitä omalla kohdallaan.

Käytännön toteutus, case Snellmanin Kakkikartano:

Osallistajat

Työsuojelupäällikkö, sisällöntuottaja ja työsuojeluasiamies.

Käytännön toteutus

Työsuojelupäällikkö poimii turvallisuustietojärjestelmästä tapahtumat, joita halutaan käsitellä videolla, esimerkiksi vakavia tai yleisimpiä tapauksia. Joskus voidaan käsitellä kaikki tietyn aikavälin tapaukset. Ajanjakso on yleensä yksi kvartaali eli esimerkiksi tammi-maaliskuu.

Työsuojelupäällikkö välittää turvallisuustietojärjestelmään tehdyt raportit onnettomuuksista sisällöntuottajalle, joka suunnittelee kuvaukset ja sopii kuvausajan työsuojeluasiamiehen kanssa. Kun vahingosta on kirjoitettu riittävän tarkka kuvaus turvallisuustietojärjestelmään, se riittää käsikirjoitukseksi videota varten. Tarvittaessa lisätietoa tapahtuneesta saa tutkintaryhmältä.

Sisällöntuottaja ja työsuojeluasiamies käyvät tapahtumapaikoilla demonstroimassa tapaturmat/vahingot videolle niin kuvaavasti kuin mahdollista.

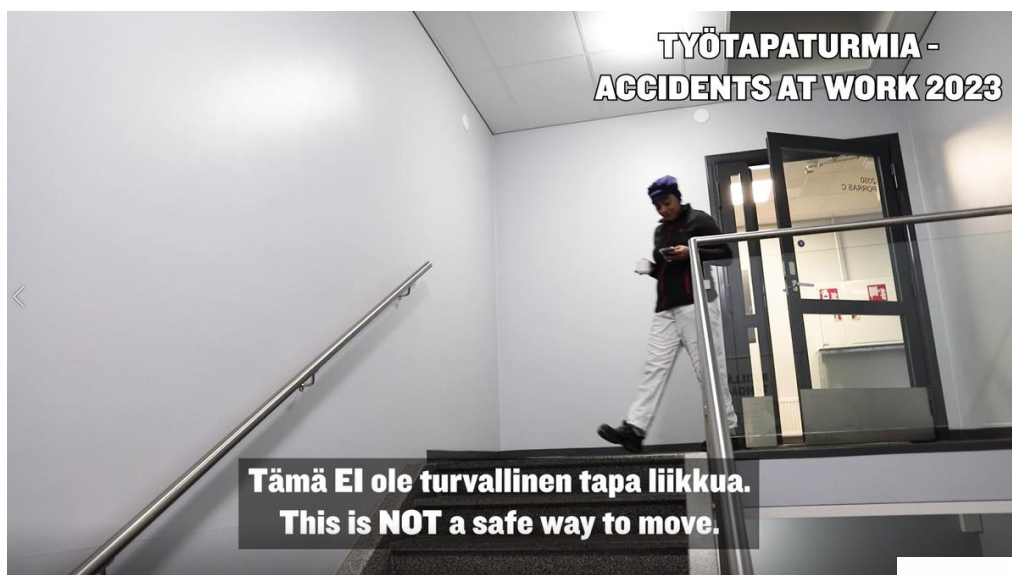
Työsuojelupäällikkö tarkistaa videon. Hyväksymisen jälkeen sisällöntuottaja pyytää viestintä- ja markkinointiasistenttia julkaisemaan videon tehtaan infotelevisioilla, joilla video pyörii viikon ajan kellon ympäri.

Huomioita

Infotelevisioillamme ei ole mahdollista toistaa ääntä, joten videolla ei puhuta mitään. Tapahtumat kuvataan näyttämällä, minkä lisäksi videon tekstityksessä (suomi + englanti) selitetään, mitä on tapahtunut.

Kokemuksia

Ensimmäinen tapaturmia demonstroiva video tehtiin työsuojelunäyttelyä varten keväällä 2023 ja se käsitteli vuonna 2022 tapahtuneita tapaturmia. Näyttelyssä vierailleilta työntekijöiltä tuli positiivista palautetta videosta. Se selvästi herätti ajatuksia ja keskustelua, ja auttoi hahmottamaan, mitä kaikkea voi sattua. Vastaava video tehtiin uudestaan loppuvuodesta 2023 vuonna 2023 sattuneista tapaturmista. Nykyään tapana on tehdä video kvartaaleittain. Aiemmin tapaturmista on tulostettu monisteet taukotiloihin työntekijöiden luettavaksi, mutta kuten tiedämme, kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa ja video vielä sitäkin enemmän.



Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui sisällöntuottaja Marjut Kriikku, Snellmanin Kakkikartano Oy

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Turvavartti – yhteinen hetki turvallisuudelle

Tavoite

Turvavartit ovat lyhyitä, noin 15 minuutin pituisia koulutus- ja keskusteluhetkiä, joissa käydään läpi ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti erilaisia turvallisuuteen liittyviä aiheita esimerkiksi ajankohtaisista turvallisuusasioista. Turvavartteja voidaan pitää myös suunnittelematta esimerkiksi esihenkilön halutessa keskustella jostakin turvallisuusasiasta tiiminsä kanssa.

Turvavarttien tavoitteena on opettaa tai tiedottaa käsiteltävä asia, saada aikaan keskustelua turvallisuudesta henkilöstön keskuudessa sekä pitää turvallisuutta esillä. Turvavartit osoittavat esihenkilöiden johtavan turvallisuutta ja rakentavat positiivista sekä avoimempaa turvallisuuskulttuuria.

Osallistujat

Yleisesti turvavartteja pidetään ensisijaisesti esihenkilöiden turvallisuusjohtamistyökaluina, mutta joissakin organisaatioissa turvavartteja pitävät myös esimerkiksi työsuojeluvaltuutetut ja muut turvallisuudesta kiinnostuneet työntekijät. Tyypillisesti turvavarttiin osallistuvat jonkin osaston, vuoron tai tiimin kaikki työntekijät. Hyvin toteutetussa turvavartissa keskustelulla on olennainen rooli, ja esihenkilöt saavat palautteen lisäksi tietoonsa muun muassa turvallisuuteen liittyviä ongelmia ja kehityskohteita. Monesti esihenkilöt oppivat itsekkin turvallisuudesta ja olisi hyvä, että haastavimpiin kysymyksiin esihenkilöille olisi tukea saatavilla.



Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui turvallisuuspäällikkö Tuomas Kaskinen, Raisio Oyj

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>

Käytännön toteutus, case Raisio-konserni

Raisio-konsernissa on vuoden 2023 alusta asti tuotettu esihenkilöiden käyttöön kuukausittain yhteisiä turvavarttimateriaaleja, jotka julkaistaan esihenkilöiden yhteisellä Teams-kanavalla. Yhteisten turvavarttimateriaalien perusideana on, että esihenkilöt saavat käyttöönsä esivalmistellun materiaalin, jossa läpikäydään yhteinen ja usein ajankohtainen turvallisuusteema (esim. perehdytettävä asia) sekä opastetaan esihenkilöitä apukysymyksin keskustelemaan aiheesta henkilöstön kanssa. Jokaisen turvavarttimateriaalin liitteenä on myös kuvaus turvavartin tarkoituksesta ja tavoitteista sekä ohje turvavartin dokumentoinnista. Raisiolla vain dokumentoidut turvavartit ovat niin sanottuja pidettyjä turvavartteja. Turvavartit kirjataan turvallisuusraportointi-järjestelmään ja ne toimivat siten myös jatkuvina perehdytys- ja työnopastusasiakirjoina.

Yhteisten turvavarttimateriaalien käyttöönoton jälkeen turvavarttien määrä on moninkertaistunut. Valmiiden materiaalien on koettu sekä helpottavan esihenkilöiden työtä että varmistavan, että kaikki saavat saman tiedon läpi organisaation työtehtävään katsomatta. Esihenkilöiden kynnys pitää turvavartteja muistakin aiheista on laskenut.

Yhteiset turvavarttimateriaalit ovat myös luoneet uusia toimintatapoja. Esimerkiksi myynti- ja markkinointitiimien jäsenet päättivät pitää yhteisen turvavartin koko osastolle kerran kuukaudessa siten, että yksi tiimien esihenkilöistä otti vetovastuun turvavarteista kaikille. Turvavartteja pidetään myös konsernin johtoryhmässä.

Palautteen perusteella myös henkilöstö on ottanut turvavartit vastaan innostuneina. Turvavarttien kautta on ratkaistu konkreettisia turvallisuushaasteita ja kehitetty erityisesti yrityksen turvallisuuskulttuuria osallistamalla koko henkilöstö mukaan turvallisuustyöhön.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Tietopaketti lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä

Miksi turvallisuuskulttuurikyselyt ovat usein pitkiä

Turvallisuuskulttuuri koostuu useista osa-alueista, joita jokaista voidaan edelleen kuvata tarkemmin. Turvallisuuskulttuurin kattava ja tarkka arviointi edellyttää, että kaikki olennaiset osa-alueet huomioidaan käyttäen yksityiskohtaisia kysymyksiä. Tämän vuoksi turvallisuuskulttuuria kartoittavat kyselyt ovat usein pitkiä. Pitkillä kyselyillä on yleensä lyhyitä kyselyitä helpompi varmistaa tulosten luotettavuus ja pätevyys. Pitkät kyselyt ovat hyödyllisiä, kun halutaan tarkastella kattavasti ja yksityiskohtaisesti turvallisuuskulttuurin osa-alueita ja mahdollisia kehityskohtia.

Miksi lyhyitä kyselyitä tarvitaan

Työpaikoilla ei usein ole aikaa ja resursseja toteuttaa pitkiä turvallisuuskulttuurikyselyitä, etenkin säännöllisesti. Lyhyet kyselyt ovat pitkiä helpompia toteuttaa ja analysoida, joten ne soveltuvat työpaikoille, joilla on rajalliset resurssit tehdä turvallisuusarviointeja.

Muita lyhyiden kyselyiden etuja on, että niillä voidaan saada parempi vastausprosentti ja ne on helpompi toteuttaa säännöllisesti. Lyhyt kysely voidaan esimerkiksi integroida organisaation muihin kyselyihin tai arviointeihin, jolloin sitä ei tarvitse toteuttaa erikseen.

Lyhyet turvallisuuskulttuurikyselyt soveltuvat etenkin yleiseen ja säännölliseen seurantaan sekä mahdollisten ongelmien varhaiseen tunnistamiseen ja käsittelyyn. Ongelmien tunnistamisen jälkeen voi olla tarkoituksenmukaista selvittää tilannetta tarkemmin esimerkiksi laajemman turvallisuuskulttuurin kypsyysmallin avulla.

Esimerkkejä kysymyksistä

Ajslev:n ym. (2017, 2018) validoimassa NOSACQ-kyselyn lyhyessä versiossa käytetyt kysymykset olivat:

- Johto varmistaa, että jokainen saa tarvittavan turvallisuustiedon
- Johto kannustaa työntekijöitä työskentelemään turvallisuussääntöjen mukaisesti - myös silloin, kun työaikataulu on tiukka
- Johto ottaa työntekijät mukaan tehdessään päätöksiä turvallisuudesta
- Me täällä työskentelevät autamme toisiamme työskentelemään turvallisesti
- Me täällä työskentelevät pidämme pikkutapaturmia normaalina osana jokapäiväistä työtä

Kysymykset liittyvät johtajien turvallisuuden priorisointiin ja työntekijöiden sitoutumiseen työskennellä turvallisesti.

Vastausvaihtoehdot olivat "vahvasti samaa mieltä", "samaa mieltä", "eri mieltä" tai "vahvasti eri mieltä". Viimeinen kysymyksistä on käänteinen kysymys, joten myös vastaukset tulee tulkita käänteisesti.

Millaisia lyhyet kyselyt ovat

Vaikka suurin osa turvallisuuskulttuurikyselyistä on pitkiä, on tutkimuksissa kehitetty myös joitakin lyhyitä kyselyitä. Esimerkiksi pohjoismaisesta turvallisuuskulttuurikyselystä (NOSACQ-50) (NFA, 2025) on tehty lyhyempiä versioita.

Turvallisuuskulttuurin osa-alueista lyhyissä kyselyissä korostuvat johtajien sitoutuminen ja turvallisuuden priorisointi sekä työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen. Kysymykset liittyvät esimerkiksi turvallisten työtapojen ja turvallisuussääntöjen noudattamiseen (myös aikapaineessa), turvattomaan toimintaan puuttumiseen, turvallisuuden priorisointiin (myös suhteessa tuotannon vaatimuksiin), kehittämiseen, jatkuvaan parantamiseen ja yhteistyöhön. Kyselyissä on myös turvallisuusosaamiseen, tiedon jakamiseen ja turvallisuusongelmien raportointiin liittyviä kysymyksiä.

Johtajien sitoutumista pidetään keskeisimpänä turvallisuuskulttuurin osa-alueena, ja sen on todettu olevan yhteydessä turvallisuussuorituskykyyn. Tämän vuoksi, jos turvallisuuskulttuuria on tarpeen kartoittaa vain yksittäisillä kysymyksillä, on suositeltavaa kartoittaa henkilöstön näkemyksiä siitä, kuinka johtajat priorisoivat turvallisuutta, kuinka aktiivisia ja kyvykkäitä he ovat huolehtimaan turvallisuudesta ja kuinka he siitä viestivät. Työntekijöiden osallistumiseen ja sitoutumiseen liittyvät kysymykset taas voivat kertoa turvallisuuden toteutumisesta käytännössä.

Turvallisuuskulttuurikyselyissä voidaan käyttää toimialakohtaisia kysymyksiä tuottamaan tarkempaa tietoa alan käytännöistä (esim. terveyden- ja sairaanhoitoala). Turvallisuuskulttuurin osa-alueet ja kyselyt ovat kuitenkin yleensä yleisiä ja soveltuvat eri toimialoille sellaisenaan.

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Taustatietoja tutkimuksissa kehitetyistä lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä

Lähde	Kysymysten määrä ja asteikko	Toimiala ja vastaajat	Alkuperäinen kysely
Hahn & Murphy 2008	6, 4-portainen Likertin asteikko	Terveystenhoito, ydinenergia	DeJoy ym. 2000
Nielsen ym. 2013, 2016	11, 5-portainen Likertin asteikko	Öljyn ja kaasun jalostus, merenkulku	Norwegian offshore risk and safety climate inventory (NORSCI)
Huang ym. 2017	8, 5-portainen Likertin asteikko	Useita (esim. teollisuus, rakentaminen, kuljetus)	Zohar & Luria 2005
Ajslev ym. 2017, 2018	5, 4-portainen Likertin asteikko	Useita	Pohjoismainen turvallisuusiilmapiiirikysely NOSACQ-50
Summer ym. 2022, 2023	24, 4-portainen Likertin asteikko	Sosiaali- ja terveysala, matkailu- ja ravintolapalvelut, ammatillinen koulutus	NOSACQ-50

Kyselyiden vastaajaryhmät

Turvallisuuskulttuurikysely voidaan suunnata vain työntekijöille tai eri henkilöstöryhmille. Useita kyselyitä voidaan käyttää sellaisenaan tai sovellettuna koko henkilöstölle. Turvallisuuskulttuuria arvioitaessa onkin tärkeää huomioida eri henkilöstöryhmien näkemykset, sillä yhden ryhmän mielipiteet eivät edusta koko organisaation näkemyksiä. Tutkimuksissa on huomattu, että suuret erot eri henkilöstöryhmien välisissä näkemyksissä voivat kertoa ongelmista turvallisuudessa.

Lyhyiden kyselyiden luotettavuudesta ja rajoituksista

Lyhyet kyselyt on yleensä kehitetty valikoimalla pidemmistä kyselyistä kysymyksiä aiemman kirjallisuuden ja asiantuntija-arvioiden perusteella. Lyhyitä kyselyitä on sitten validoitu käytännössä. Useammassa tutkimuksessa on pystytty osoittamaan, että hyvin suunnitellut lyhyet kyselyt voivat olla luotettavia ja päteviä. Flatau-Harrisonin ym. (2018) tutkimuksessa käytettiin laajaa kysymyspatteristoa, josta arvottiin vastaajille kysymykset siten, että eri kulttuurin osa-alueet ja kysymykset olivat riittävästi edustettuina.

Lyhyiden kyselyiden keskeinen rajoitus on silti, että ne eivät välttämättä kata kaikkia turvallisuuskulttuurin olennaisia osa-alueita ja tavoita turvallisuuskulttuurin tarkempia yksityiskohtia. Lyhyt kysely kertoo lähinnä yleisestä tilanteesta tai yksittäisestä turvallisuuskulttuuriin liittyvästä asiasta riippuen siitä millaista kyselyä käytetään. Tämän takia lyhyet kyselyt eivät sovellu turvallisuuskulttuurin laajempaan kehittämiseen siten kuin esimerkiksi laajat kysymysmallit.

Valikoituja kysymyksiä SafeFI-hankkeessa käytetystä kyselystä

SafeFI-hankkeessa käytetystä turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselystä ei ole tehty varsinaista lyhennettyä versiota. Hankkeen tutkijat ovat kuitenkin poimineet seuraavalle sivulle ehdotelman kyselyn väittämistä, joita voisi käyttää lyhyempänä kyselynä. Väittämät on valittu siten, että jokainen alkuperäisen kyselyn turvallisuuskulttuurin osa-alue on edustettuna. On syytä ottaa huomioon, että tämän listan käyttöä ei ole testattu eikä validoitu.

Mikäli työpaikalla ollaan kiinnostuneita tietämään jonkin tietyn turvallisuuskulttuurin osa-alueen toteutumisesta, kannattaa tällöin valita itse siihen osa-alueeseen liittyvä kysymys kyselyyn. Tällöin kyselyn tulos kertoo toki vain kyseisen kysymyksen aiheesta, ei laajemmin turvallisuuskulttuurista.

SafeFI-hankkeessa käytetty kysely löytyy tutkimuksen verkkosivuilta: <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>.

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Valikoituja kysymyksiä SafeFI-hankkeessa käytetystä kypsyysanalyysikyselystä

Ylimmän johdon asenteet turvallisuutta kohtaan (Ylimmän johdon sitoutuminen)

- 1) Johto pitää turvallisuutta työntekijöiden vastuuna. Johto puhuu turvallisuuteen sitoutumisen tärkeydestä, mutta ei tee mitään itse asian eteen.
- 2) Johto on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin vain tapaturmien sattuessa.
- 3) Suurin osa johdosta on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin jatkuvasti.
- 4) Johdon mielestä turvallisuus on yksi tärkeä osa yleistä johtamista.

Esihenkilöiden aktiivinen rooli turvallisuuteen liittyen (Esihenkilöiden sitoutuminen)

- 1) Esihenkilöt vain puhuvat turvallisuudesta
- 2) Esihenkilöt suorittavat virallisessa turvallisuuspolitiikassa määritellyt toimet (esim. työmaakäynnit ja turvallisuuskeskustelut).
- 3) Esihenkilöt ovat sitoutuneita myös ennakoivaan toimintaan ja ovat näkyvästi mukana turvallisuustoiminnassa.
- 4) Esihenkilöiden turvallisuustoimintaa arvioidaan ja esihenkilöt kehittävät toimintaansa saadun palautteen perusteella.

Työntekijöiden teot turvallisuuteen liittyen (Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen)

- 1) Työntekijät eivät osallistu turvallisuuden kehittämiseen.
- 2) Työntekijät osallistuvat turvallisuuteen liittyvään toimintaan vain tekemällä ilmoituksia turvallisuuspoikkeamista.
- 3) Työntekijät osallistuvat kaikkiin turvallisuuteen liittyviin toimiin, jotka ovat määritellyt organisaation turvallisuusohjeissa.
- 4) Työntekijät osallistuvat ennakoivasti turvallisuuteen liittyvien muutosten suunnitteluun, toteuttamiseen sekä arviointiin.

Organisaation kiinnostus viestiä turvallisuusasioista henkilöstön kanssa (Viestintä)

- 1) Organisaatiossa viestitään turvallisuusasioista henkilöstölle vain vakavien tapaturmien jälkeen. Kiinnostus kommunikointiin loppahtaa ajan myötä, kun asiat palaavat normaaliksi.
- 2) Organisaatiossa viestitään turvallisuusasioista henkilöstölle paljon, mutta alhaalta ylöspäin viestinnälle on vain harvoja tilaisuuksia.
- 3) Organisaatiossa ymmärretään, että vuoropuhelu henkilöstön kanssa on suotavaa, joten prosessi kahdensuuntaiselle viestinnälle on olemassa. Esihenkilöt sekä kertovat että kyselevät turvallisuusasioista.
- 4) Organisaatiossa on käytössä täsmällinen prosessi kahdensuuntaiselle viestinnälle, jossa esihenkilöt saavat enemmän tietoa takaisin kuin sitä jakavat. Viestintäprosessi on toimiva sekä läpinäkyvä.

Henkilöstön kouluttaminen (Kouluttaminen)

- 1) Henkilöstölle tarjotaan vain työtehtäväkohtaiset lakisäättävät koulutukset.
- 2) Henkilöstölle järjestetään turvallisuuskoulutusta, joka sisältää lainsäädännön vaatimukset sekä yrityksen turvallisuuspolitiikan.
- 3) Henkilöstö koulutetaan turvallisuuden kehittämiseen, esim. vaarojen tunnistaminen, turvallisuuden havainnointi ja vaaratilanneilmoitusten tekeminen.
- 4) Henkilöstö koulutetaan myös ennakoivaan turvallisuustoimintaan, esim. positiivisten turvallisuushavaintojen tekemiseen ja antamaan (ja vastaanottamaan) palautetta.

Henkilöstön suhtautuminen turvallisuushavaintojen tekemiseen (Organisatorinen oppiminen)

- 1) Henkilöstön jäsenet eivät halua ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 2) Vähemmistö henkilöstöstä haluaa ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 3) Suurin osa henkilöstöstä haluaa ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 4) Lähes kaikki henkilöstön jäsenet haluavat ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista sekä tehdä turvallisuusehdotuksia.

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Lähteet

- Ajslev, J., Dastjerdi, E. L., Dyreborg, J., Kines, P., Jeschke, K. C., Sundstrup, E., Jakobsen, M. D., Fallentin, N., & Andersen, L. L. (2017). Safety climate and accidents at work: Cross-sectional study among 15,000 workers of the general working population. *Safety Science*, 91, 320–325. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.08.029>
- Ajslev, J. Z. N., Sundstrup, E., Jakobsen, M. D., Kines, P., Dyreborg, J., & Andersen, L. L. (2018). Is perception of safety climate a relevant predictor for occupational accidents? A prospective cohort study among blue-collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(4), 370–376. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3723>
- Flatau Harrison, H., Griffin, M. A., Gagne, M., & Andrei, D. (2018). Assessing shortened safety climate measures: Simulating a planned missing data design in a field setting. *Safety Science*, 104, 189–201. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.11.004>
- Forsell, K., Eriksson, H., Järvholm, B., Lundh, M., Andersson, E., & Nilsson, R. (2017). Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(2), 161–168. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1180-0>
- Hahn, S. E., & Murphy, L. R. (2008). A short scale for measuring safety climate. *Safety Science*, 46(7), 1047–1066. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.06.002>
- Huang, Y., Lee, J., Chen, Z., Perry, M., Cheung, J. H., & Wang, M. (2017). An item-response theory approach to safety climate measurement: The Liberty Mutual Safety Climate Short Scales. *Accident Analysis and Prevention*, 103, 96–104. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.03.015>
- Marín, L. S., Lipscomb, H., Cifuentes, M., & Punnett, L. (2019). Perceptions of safety climate across construction personnel: Associations with injury rates. *Safety Science*, 118, 487–496. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.056>
- NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø). 2025. Safety Climate Questionnaire - NOSACQ-50. <https://nfa.dk/vaerktoejer/spoergeskemaer/safety-climate-questionnaire-nosacq-50>
- Nielsen, M. B., Eid, J., Hystad, S. W., Sætrevik, B., & Saus, E.-R. (2013). A brief safety climate inventory for petro-maritime organizations. *Safety Science*, 58, 81–88. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.04.002>
- Nielsen, M. B., Hystad, S. W., & Eid, J. (2016). The Brief Norwegian Safety Climate Inventory (Brief NORSCI) – Psychometric properties and relationships with shift work, sleep, and health. *Safety Science*, 83, 23–30. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.11.004>
- Shea, T., De Cieri, H., Vu, T., & Pettit, T. (2021). How is safety climate measured? A review and evaluation. *Safety Science*, 143, 105413-. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105413>
- Summers, D., Sarris, A., Harries, J., & Kirby, N. (2022). The development of a brief and practical work safety climate measure. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 87, 103255-. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103255>
- Summers, D., Harries, J., Kirby, N., & Sarris, A. (2023). The validity and measurement equivalence of a brief safety climate questionnaire across casual and permanent workers. *Safety Science*, 159, 106034-. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106034>

Materiaali on tuotettu SafeFI-hankkeessa (Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa)

Kirjoittajat: Noora Nenonen, Minna Rantala, Susanna Mattila

Hankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto ja tutkimuksessa mukana olleet yritykset

Turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusilmapiiriä käytetään usein synonyymeinä, vaikka ne voidaan määritellä erillisiksi kokonaisuuksiksi. Käytännössä kumpaakin käsitettä kuvataan usein samanlaisten osa-alueiden ja prosessien kautta. Tässä materiaalissa lähteinä on käytetty turvallisuusilmapiiriä käsitteleviä julkaisuja, vaikka materiaalissa puhutaankin turvallisuuskulttuurista.

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Turvallisuusnäkemykset – Opiskelijakysely



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Turvallisuusnäkemykset – Opiskelijakysely

Kyselyllä selvitetään opiskelijoiden turvallisuusnäkemyksiä sekä turvallisuusasioiden huomioimista opinnoissa. Kyselyyn vastaamiseen kuluu arviolta aikaa noin 10 minuuttia. Kysely on osa Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa -hanketta. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset raportoidaan vain ryhmittäin ja anonymisti. Vastauksia säilytetään salasanalla suojatulla palvelimella, johon on pääsy vain hankkeen tutkijoilla.

Kiitos vaivannäöstäsi!

A.Taustatiedot

Taustatietoja käytetään vastausten ryhmittelyssä, analysoinnissa ja tulosten esittelyssä. Yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa.

Pakollinen kysymys *

Minkä ikäinen olet?

Vastaus vuosina *

Monennessa vuoden opiskelija olet? *

- ☐ 1. vuoden
- ☐ 2. vuoden
- ☐ 3. vuoden

Miten paljon sinulla oli työkokemusta ennen opintojen aloittamista?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Alle 6 kuukautta
- ☐ 6 kuukautta - alle 1 vuosi
- ☐ 1 vuosi - alle 5 vuotta
- ☐ 5 vuotta tai enemmän

Kuinka paljon sinulla on työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta osaamispisteitä?

Monenko työnantajan palveluksessa olet ollut opiskeluaikana?

Laske mukaan sekä omalla ajalla olevat työt että koulutussopimus- ja oppisopimustyöpaikat

Onko sinulle sattunut tapaturma oppilaitoksessa, työssä, matkalla kotoa oppilaitokseen tai työhön tai matkalla oppilaitoksesta tai työstä kotiin?

☐ Kyllä

☐ Ei

B.Tapaturmat

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto *

	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Tapaturmia sattuu, eikä niiden estämiseksi ole yleensä paljon tehtävissä					
Useimmat tapaturmat johtuvat työntekijöiden varomattomuudesta					
Yritän aina oppia sattuneista tapaturmista					
Pikkutapaturmat ovat normaali osa työntekoa koululla					
Pikkutapaturmat ovat normaali osa työntekoa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa					

C.Turvallisuusohjeet

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto *

	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Olen tutustunut turvallisuusohjeisiin koululla					
Olen tutustunut turvallisuusohjeisiin työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa					
Osa turvallisuusohjeista on turhia, sillä työn voi suorittaa turvallisesti muutenkin					
Turvallisuusmääräykset vaikeuttavat töiden tekemistä					
Turvallisuusohjeista poikkeaminen ei ole hyväksyttävää edes silloin, kun aikataulu on tiukka					
Noudatan aina minulle annettuja turvallisuusohjeita koululla					
Noudatan aina minulle annettuja turvallisuusohjeita työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa					

D.Viestintä

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto *

	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Ilmoitan aina huomaamastani vaarasta opettajalle tai sähköiseen järjestelmään koululla opiskeltaessa					
Ilmoitan aina huomaamastani vaarasta esihenkilölle tai työpaikkaohjaajalle tai sähköiseen järjestelmään työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa					
Turvallisesta työskentelystä ei saa juuri mitään tunnustusta koululla					
Turvallisesta työskentelystä ei saa juuri mitään tunnustusta työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa					

E. Turvallisuuden rooli

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto *

	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Turvallisuusasiat eivät ole olennainen osa tulevaa työtäni					
Turvallisuusasioiden ottaminen huomioon on osa päivittäistä toimintaa koululla					
Turvallisuusasioiden ottaminen huomioon on osa päivittäistä toimintaa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa					
Turvallisuusasioihin tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota koululla					
Turvallisuusasioihin tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa					
Turvallisuutta kehitetään aktiivisesti oppilaitoksessani					

F. Turvallisuusosaaminen

Kuinka tärkeänä pidät turvallisuusosaamista tulevassa työssäsi? *

0 = Ei ollenkaan tärkeää, 10 = Hyvin tärkeää

Mitä turvallisuustaitoja olet oppinut oppilaitoksessasi? *

- ☐ Turvallisuushavaintojen tekeminen
 - ☐ Riskinarviointi
 - ☐ Tapaturmasta ilmoittaminen
 - ☐ Turvalliset työtavat
 - ☐ Poikkeus- ja onnettomuustilanteissa (esim. tulipalo) toimiminen
- Muu:

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto *

	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Olen hyödyntänyt turvallisuusosaamistani työpaikalla					
Haluaisin saada opinnoissani enemmän turvallisuuskoulutusta ennen työpaikalle menoa					
Työpaikalla tapahtuva oppiminen auttoi minua ymmärtämään turvallisuustoimenpiteitä opintoja paremmin					
Koen oman turvallisuusosaamiseni hyväksi					

G. Turvallisuustoiminta

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto *

	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Toimin työskennellessäni aina turvallisesti, vaikka sitä ei erityisesti vaadittaisikaan					
Jos minulle huomautetaan turvattomasta käytöksestä, korjaan välittömästi käyttäytymistäni					
Käytän aina ohjeiden edellyttämiä suojaimia, vaikka ne vaikeuttaisivat työni tekemistä					
Jos huomaan muiden käyttäytyvän turvattomasi, huomautan asiasta heille					
Turvallisuusohjeiden ja -määräysten rikkomiseen ei yleensä puututa koululla					
Turvallisuusohjeiden ja -määräysten rikkomiseen ei yleensä puututa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa					
Osallistun aktiivisesti turvallisuuden kehittämiseen oppilaitoksessani					

H.Työturvallisuuden ja suvaitsevaisuuden kehittäminen elintarvikealalla

Millaisia asioita mielestäsi pitäisi kehittää työpaikalla turvallisuuteen liittyen?

Millaisia asioita mielestäsi pitäisi kehittää työpaikalla suvaitsevaisuuteen liittyen?

Miten koet työpaikkaohjaajan roolin?

Kiitos osallistumisesta!

Hankkeen etenemistä voit seurata hankkeen nettisivuilta, <http://projects.tuni.fi/safefoodindustry/>.