



LAUREA - AMMATTIKORKEAKOULU

TURVALLISUUSTIETOISUUS
JULKISESSA ORGANISAATIOSSA –
TAPAUS TALOUSHALLINTOPALVELU



Vesa Saarinen

2007 Espoo

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU
ESPOO-INSTITUUTTI

TURVALLISUUSTIETOISUUS JULKISESSA ORGANISAATIOSSA –
TAPAUS TALOUSHALLINTOPALVELU

Vesa Saarinen
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Helmikuu 2007

Vesa Saarinen

Turvallisuustietoisuus julkisessa organisaatiossa – tapaus Taloushallintopalvelu

Vuosi 2007

Sivumäärä 105

Turvallisuuskulttuurin ymmärretään aikaisemman tutkimuksen perusteella koostuvan näkyvästä toiminnasta ja näkymättömästä turvallisuusilmapiiristä ja -asenteista. Nämä henkilöstön arvot ja asenteet turvallisuutta kohtaan käsitetään tässä tutkimuksessa turvallisuustietoisuudeksi. Tämän opinnäytetyön pääasiallisena tehtävänä oli selvittää tekijöitä, joilla pystytään vaikuttamaan turvallisuustietoisuuteen kokonaisturvallisuuden kehittämiseksi. Näkökulman mukaan henkilöstö on avainasemassa turvallisempaan toimintaan pyrittäessä.

Tutkimuksen pääongelmana oli tutkia Helsingin kaupungille taloushallinnon palveluja tuottavan Taloushallintopalvelun henkilöstön turvallisuustietoisuutta. Turvallisuustietoisuutta tutkimaan pyrittiin kehittämään Taloushallintopalvelun toimintaa turvallisemmaksi ja tehokkaammaksi. Mielenkiintoisen lisän tutkimukseen toi organisaation ikä – Taloushallintopalvelun toiminta oli alkanut nykymuodossaan vasta vuoden 2006 alussa. Ongelmanratkaisun osana tutkimukselle asetettiin kolme tavoitetta: selvittää Taloushallintopalvelun henkilöstön turvallisuustietoisuuden taso, laatia tutkimustulosten pohjalta tietoisuuden kehitysehdotus sekä rakentaa tutkimuksen osana yleisesti julkisen organisaation turvallisuustietoisuuden mittaamiseen ja kehittämiseen soveltuvia työkaluja.

Tutkimusongelmaa lähestyttiin pääasiallisesti määrällisen tutkimuksen keinoin. Tutkimusongelmaa ratkottiin tekemällä Taloushallintopalvelun henkilöstölle turvallisuusilmapiirikysely, joka rakennettiin julkisiin organisaatioihin sopivaksi. Turvallisuusilmapiirikysely mittasi neljää osa-aluetta: *turvallisuusasenteita ja -ilmapiiriä, turvallisuusjohtamista, turvallisuuskoulutusta ja -ohjeistusta* sekä *turvallista työskentelyä*. Kysely suoritettiin kokonaistutkimuksena, joka tarkoittaa kyselyn lähettämistä koko perusjoukolle eli Taloushallintopalvelun henkilöstölle. Strukturoidun kyselyn osana kerättiin avoimia vastauksia, jotka toivatkin merkittävän lisän kvantitatiiviselle informaatiolle. Laadullisena tukena kyselylle käytettiin lisäksi osallistuvaa havainnointia. Tutkimuksen tulosten mukaan Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuudessa on kehitettävää. Henkilöstö koki parannettavaa erityisesti turvallisuusjohtamisessa, turvallisuuskoulutuksessa ja -ohjeistuksessa sekä turvallisissa toimintatavoissa.

Tutkimustulosten ja aikaisemman tutkimuksen perusteella Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden kehittämiseksi esitettiin johdon vahvempaa sitoutumista ja lähimpien esimiesten näyttämää esimerkkiä, turvallisuudesta vastaavien henkilöiden tiiviimpää yhteistyötä, suunnitelmallista motivointia perustuvaa koulutusta ja ohjeistusta, turvallisten toimintatapojen luontia sekä yleisesti turvallisuustietoisuuden kehittämistä jatkuvan parantamisen mallin mukaisesti. Tutkimuksen työkalujen ja tulosten toivotaan auttavan julkisia organisaatioita turvallisuustietoisuuden selvittämisessä ja sen kehittämisessä.

Asiasanat: julkinen organisaatio, turvallisuuskulttuuri, turvallisuusilmapiiri, turvallisuustietoisuus, turvallisuustietoisuuden kehittäminen, asenteisiin vaikuttaminen

Vesa Saarinen

Security awareness in a public organization – case Financial Management

Year	2007	Number of pages	105
------	------	-----------------	-----

According to earlier research, safety and security culture consists of visible action and invisible atmosphere and attitudes towards safety and security. These invisible values and attitudes of an individual are understood as security awareness in this study. The aim of the study was to explore factors by which you can influence to security awareness to develop overall-safety. According to the previous viewpoint, personnel is in a key position when developing safety and security culture.

The main objective of this thesis is to explore security awareness among personnel of Financial Management, a financial administration unit of City of Helsinki. By developing security awareness the aim was to develop Financial Management's functions to be more safe and efficient. An interesting value in the study was the age of the organisation – the operations of Financial Management had begun in its current form in the beginning of the year 2006. Part of problem solving there was three research objectives: to define the level of security awareness, determine development proposal on the basis of research results and build general tools for measuring and developing security awareness for public organisations.

The research problem was mainly approached with quantitative methods. The main method was survey of security awareness, which was built to serve public organisations. The survey of security awareness measured four dimensions: *attitudes and atmosphere towards safety and security, security management, safety and security training and instruction and safe working conditions*. The survey was conducted as census, which means that it was send to whole personnel. In addition to structured questions open answers were collected, which gave significant support to quantitative data. Observation was used as another qualitative research method to support survey. According to the results, there are some areas of security awareness that can be developed in Financial Management. Personnel saw a need to improve especially in security management, safety and security training and instructions as well as in safe working conditions.

As a development proposal of security awareness, based on the study results and earlier studies, the thesis suggested management's stronger commitment and example of foremen, closer association with people responsible for keeping up and developing safety and security, planned safety and security education and instructions based on motivation, creating safe working conditions and developing security awareness with model of continuous improvement. Tools and results of this study can be used by public organisations to measure and develop security awareness.

Key words: public organisation, safety culture, atmosphere towards safety, security awareness, developing security awareness, influencing attitudes

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TUTKIMUKSEN ONGELMANASETTELU	8
	2.1 Tutkimuksen tavoitteet	12
	2.2 Tutkimuksen tulosten hyödyntäminen.....	13
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA NÄKÖKULMAVALINNAT	14
4	TURVALLISUUSILMAPIIRIKYSELY	18
	4.1 Mittarin luonti.....	20
	4.2 Kyselyn toteutus.....	22
5	TURVALLISUUSILMAPIIRIKYSELYN TULOKSET	23
	5.1 Pääkysymyksen käsittely	26
	5.2 Summamuuttujien vertailu	34
	5.3 Kysymyspatterien tarkempi analysointi.....	41
	5.3.1 Turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri	42
	5.3.2 Turvallisuusjohtaminen	46
	5.3.3 Turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus	49
	5.3.4 Turvallinen työskentely.....	53
6	JOHTOPÄÄTÖKSET TULOSTEN POHJALTA.....	56
7	TURVALLISUUSTIETOISUUDEN KEHITYSEHDOTUS	61
	7.1 Johdon sitoutuminen ja esimiesten näyttämä esimerkki.....	64
	7.2 Turvallisuutta ylläpitävien ja kehittävien tahojen yhteistyö.....	65
	7.3 Suunnitelmallinen motivointiin perustuva koulutus, ohjeistus	67
	ja perehdyttäminen.....	67
	7.4 Turvallisten toimintatapojen luominen.....	70
	7.5 Jatkuva parantaminen kehittämisen mallina	71
8	TUTKIMUKSEN RELIAABELIUS JA VALIDIUS	73
9	POHDINTAA TUTKIMUKSEN ONNISTUMISESTA.....	77
	LÄHTEET	79
	LIITTEET	82
	Liite 1. Helsingin kaupungin organisaatio.....	82
	Liite 2. Talous- ja suunnittelukeskuksen organisaatio.....	83
	Liite 3. Teoreettisen viitekehyksen kuvaaja.....	84
	Liite 4. Turvallisuusilmapiirikyselyn kyselylomake.....	85
	Liite 5. Pääkysymyksen korrelaatiomatriisi.	89
	Liite 6. Aineiston askeltava regressioanalyysi.....	94
	Liite 7. Avoimet vastaukset	98
	Liite 8. Turvallisuusilmapiirikyselyn vastausten frekvenssitaulukko	104

1 JOHDANTO

Turvallisuudesta vastaavien henkilöiden ikuinen haaste on se, miten saada organisaation työntekijät toimimaan turvallisesti. Paljon painotetaan kouluttamisen ja ohjeistuksen merkitystä, mutta pohjalla oleva tarve ohjata ihmisten käyttäytymistä vaatii paljon enemmän. Käyttäytymistieteiden mukaan yksilön käyttäytymistä ohjaavat henkilökohtaiset arvot ja asenteet. Käyttäytymiseen vaikuttaminen edellyttääkin niiden tuntemista kohderyhmässä. Tämä yksilön arvojen ja asenteiden summa käsitetään tässä tutkimuksessa turvallisuustietoisuutena, johon vaikuttamalla voidaan kehittää organisaation turvallisuutta. Helsingin kaupungin taloushallinnosta vastaavassa 500 työntekijän Taloushallintopalvelussa havaittiin haasteita työntekijöiden yhteistyössä ja työskentelyssä turvallisesti. Ratkaisuja näihin haasteisiin pyrittiin löytämään turvallisuustietoisuuden tutkimisella.

Turvallisuuskulttuurin olennaista osaa – turvallisuustietoisuutta – on tutkittu jonkin verran. Sen tutkimus sai alkunsa ydinenergialaitosten henkilöstön turvallisuuden kannalta merkittävistä arvoista ja asenteista. Tästä turvallisuustietoisuuden tutkimus rantautui yritysmaailmaan ja erityisesti vaarallisia aineita valmistaviin tai varastoiviin yrityksiin. Suomessa mainittujen yritysten valvonta on valtion virastojen, kuten Turvatekniikan keskuksen ja Valtion teknillisen tutkimuskeskuksen intressi, joten ne ovat myös tehneet pääosan turvallisuustietoisuuden tutkimuksesta. Aivan viime vuosina henkilöstön arvojen ja asenteiden on ymmärretty olevan erittäin merkityksellisiä kokonaisturvallisuuden kannalta myös vähemmän vaarallisessa liiketoiminnassa. Henkilöstön turvallisuustietoisuus ja sen tutkiminen ovat korostuneet erityisesti kasvaneen tietoturvallisuuden tarpeen myötä. Turvallisuustietoisuutta ei kuitenkaan ole merkittävästi tutkittu julkisissa organisaatioissa, mihin tämän tutkimuksen, vähintään ideoiden herättäjänä, toivotaan tuovan uutta näkökulmaa.

Taloushallintopalvelun henkilöstön turvallisuustietoisuuden selvittämiseksi on käytetty tämän tutkimuksen osana laadittua julkisiin organisaatioihin soveltuvaa turvallisuusilmapiirimittaria sekä sen tukena osallistuvaa työyhteisön havainnointia. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden taso, jonka ohessa pyrittiin saamaan esiin henkilöstön kokemia haasteita yksikön turvallisuudessa sekä turvallisen toiminnan esteenä. Tietoisuuden mittaamisella ei siis saada suoranaista vastausta Taloushallintopalvelun turvallisuustasoon. Turvallisuustietoisuuden selvityksen pohjalta laadittiin Taloushallintopalvelulle käyttäytymistieteiden ja kasvatustieteiden oppeja mukaileva kehitysehdotus.

Tämän tutkimuksen toivotaan auttavan kaupungin organisaatiota löytämään keinoja turvallisuuden kehittämiseksi myös muissa virastoissa sekä saamaan työntekijöitä sitoutumaan yhteiseen päämäärään, turvallisuuden edistämiseen.

2 TUTKIMUKSEN ONGELMANASETTELU

Tässä luvussa kuvataan tarkemmin tutkimusongelma ja sen alaongelmat. Lisäksi esitellään tutkimusongelman ratkaisemiseksi käytettävä tutkimusstrategia, jota tarkennetaan tutkimusmetodeilla sekä tavoitteet, joilla pyritään edesauttamaan tutkimuksen tulosten hyötykäyttöä. Tavoitteiden olennaisin osa koostuu alueista, joilla tutkimustuloksia voidaan konkreettisesti hyödyntää.

Santalainen ja Huttunen 1993 määrittelevät julkisten organisaatioiden erottuvan yksityisistä siinä, että ne eivät tavoittele liikevoittoa vaan pyrkivät varmistamaan yksikön elinvoimaisuuden tuottamalla kansalaisten ja yhteisöjen tarvitsemia palveluja verotuloja tuhlaamatta. He kuvaavat Suomen julkisen sektorin koostuvan pääasiassa valtion hallinnosta ja kunnista. Tutkimuksessa yhdytään tähän määritelmään ja siitä johdettuna Helsingin kaupungin Taloushallintopalvelua voidaan pitää julkisen organisaation osana. (Santalainen & Huttunen 1993, 11)

Tutkimuskohteena, ja siten rajauksen muodostajana on, Helsingin kaupungin Talous- ja suunnittelukeskuksen alainen Taloushallintopalvelun osasto, jonka yksiköt olivat organisaatiomuutoksen seurauksena muuttaneet samaan toimipisteeseen vuoden 2006 keväällä. Organisaation sijoittumista kaupungin toimintaan sekä Taloushallintopalvelun sisäistä rakennetta kuvaavat tarkemmin liitteet 1 ja 2. Yhteen toimipisteeseen kootut eri yksiköt tulivat aikaisemmista fyysisesti erillään sijainneista toimipisteistä ja erilaisista työskentelykulttuureista. Tapahtunut samaan toimipisteeseen muutto loi suuren haasteen yhteisen turvallisuustietoisuuden muodostamiselle noin viidensadan henkilön työyhteisöön ja sitä kautta turvallisuuskulttuurin muodostamiselle.

Kaupunki oli tehnyt toimintasuunnitelman turvallisuustietoisuuden perusteiden luomiseksi Taloushallintopalvelun henkilökunnalle. Toimintasuunnitelma sisälsi muun muassa vastuuhenkilöiden nimeämistä ja kouluttamista sekä koulutuksia koko henkilökunnalle. Toimintasuunnitelman erittelemät panostukset oli tarkoitus viedä läpi pääosin vuoden 2006 loppuun mennessä. Oman tutkimukseni lähtökohtana oli selvittää, mikä on Taloushallintopalvelun henkilöstön tietoisuuden ja osaamisen aste turvallisuuden osa-alueella vuoden 2006 lopulla.

Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2004) korostavat tutkimuksen johtajatuksen määritellyn merkitystä seuraavasti: ”Johtajatus on järkevää muokata aina lausemuotoiseksi. Sen pitäisi ilmaista yksityiskohtaisesti mutta tiiviisti tutkimuksen perusidea, tarkaste-

lunäkökulma ja käsittelyn rajat. Usein se ilmaisee myös kannanoton asiaan.” (Hirsjärvi ym. 2004, 36.) Tutkimuksen johtoajatusta muodostettaessa otettiin huomioon tutkimuksen tavoite, eli Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden selvittäminen sekä siihen pääsemiseksi käytettävät menetelmät. Tutkimuksen tiedonkeruuprosessit muodostuivat suurimmaksi osaksi turvallisuusilmapiirikyselyistä sekä havainnoinnista. Niistä oletuksena saatavan tiedon pohjalta ja aikaisemman tutkimuksen huomioon ottaen muodostui tutkimuksen johtoajatusta: *Turvallisuuskulttuurin kehittäminen organisaatiossa vaatii nykytilan selvittämisen, jonka olennainen osa on henkilöstön turvallisuustietoisuuden taso.*

Johtoajatusta tukee hyvin myös Ruuhilehdon ja Vilppolan (2000) turvallisuuskulttuuria mittaavien osa-alueiden määritelmän immateriaalisten tekijöiden painotus. Määritelmän mukaan turvallisuuskulttuurin mitattavat tekijät voidaan jakaa kulttuurin tasojen mukaan näkyvään toimintaan, johon kuuluvat turvallisuuden johtamisjärjestelmien toiminta ja ihmisten käyttäytyminen, sekä immateriaalisiin tietoihin ja tiedostamattomiin tekijöihin, esimerkiksi ihmisten asenteisiin ja arvoihin sekä organisaation ilmapiiriin ja normeihin. Turvallisuuskulttuurin kehittämisessä on kyse ihmisten toiminnasta. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 15.)

Yksinkertaisten ongelman tilastotietojen esittämistä ei pidetä sellaisenaan varsinaisena tutkimuksena. Jos otetaan mukaan useampia muuttujia, voidaan kehittää mielenkiintoisempia kysymyksiä ja saada aiheesta mielenkiintoisempi tutkimus. (Hirsjärvi ym. 2004, 80.) Tämän toteaman ohjaamana tutkimuksessa haluttiin tarkastella riippuvan muuttujan – turvallisuustietoisuuden – selittäjänä jotakin riippumatonta muuttujaa. Organisaation elinkaaren vaiheesta johtuen riippumattomaksi, mahdolliseksi selittäväksi, muuttujaksi valikoitui melko helposti organisaation ikä. Tutkimuksen sijoittuessa ajallisesti turvallisuuskulttuurin kehityksen lähtöpisteeseen muodostui johtoajatuksessa analysoitavan käsitteen pohjalta päätutkimusongelma: *Mikä on Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden taso vuonna 2006?*

Mitattaessa jotakin kvantiteettia on erittäin tärkeää määrittää jo ennen tutkimusta, mitä on tarkoitus mitata (Erätuuli, Leino & Yli-luoma 1994, 35–38). Tutkimuksen johtoajatuksessa käytetty käsite turvallisuustietoisuus on kuitenkin käsitteenä niin uusi ja vakiintumaton, että sen muodostavia tekijöitä on haasteellista listata. Esimerkkinä voitaisiin verrata, että jos tutkittaisiin ammattikorkeakouluopetuksen ja yliopisto-opetuksen välistä suhdetta, olisivat ammattikorkeakoulu- sekä yliopisto-opetuksen käsitteet määriteltävissä niistä säädetyn lainsäädännön avulla.

Tutkittava käsite ei siis ole lyhyen historiansa vuoksi näin selvästi avattavissa, mutta turvallisuustietoisuus muodostuu hyvinkin arkipäiväisistä asioista. Pääasiallisesti immateriaalisista tekijöistä, kuten arvoista ja asenteista turvallisuutta kohtaan sekä niistä johdusta näkyvästä toiminnasta tai toiminnan aikeesta. (Cooper 1998, Ruuhilehdon ja Vilppolan 2000, 16–17 mukaan; Erwin 2001, 11; Pulkkinen 2003, 31.) Turvallisuustietoisuuden muodostavia tekijöitä ja samalla tutkimuksen rajausta on tarkemmin perusteltu aikaisemman tutkimuksen ja kirjallisuuden pohjalta teoreettisen viitekehyksen ja näkökulmavalintojen luvussa.

Tutkimuksen tavoitteena on siis saada tutkimustuloksia turvallisuustietoisuuden tasosta, tutkimalla sitä muodostavien tekijöiden tilaa Taloushallintopalvelussa. Kyseiset turvallisuustietoisuutta rakentavat tekijät herättivät tutkimukseen seuraavia alaongelmia:

- Miten johto ja esimiehet ovat sitoutuneet turvallisuuden kehittämiseen?
- Millaisia ovat Taloushallintopalvelun työntekijöiden turvallisuusasenteet?
- Millaisena henkilöstö kokee turvallisuusjohtamisen?
- Millaisena työntekijät kokevat oman roolinsa turvallisuuden ylläpidossa?
- Miten työntekijöille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua?
- Mikä on henkilöstön turvallisuusosaamisen taso?
- Mitä haasteita henkilöstö kokee Taloushallintopalvelun turvallisuudessa?
- Miten tieto liikkuu organisaatiossa?

Tutkimusstrategian valikoitumiseen vaikutti suuresti selkeä tutkimusrajaus, sillä tutkimuskohteena oli kaupungin yhden yksikön henkilöstö. Tutkimusstrategia on perinteinen tapaustutkimus, joka Hirsjärven ym. (2004, 125) kuvailun mukaan tarkoittaa yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. Tutkimuksessa tämän joukon muodostavat Taloushallintopalvelun työntekijät, heidän arvonsa ja asenteensa sekä heidän työympäristönsä.

Tutkimuksen metodiksi valittiin pääasiallisesti henkilöstön arvoja ja asenteita turvallisuutta kohtaan mittaava strukturoitu turvallisuusilmapiirikysely. Ruuhilehdon ja Vilppolan (2000) määrittelyn mukaan turvallisuusilmapiiri- ja asennemittarit ovat pääosin koko henkilöstölle suunnattuja kyselyitä. Niiden avulla voidaan selvittää vastaajien tietoisia käsityksiä, arvoja ja asenteita turvallisuuteen liittyvistä asioista. Kyselyt antavat mahdollisuuden tehdä vertailuja eri henkilöstöryhmien, yrityksen eri yksiköiden ja kokonaisen yritysten välillä. (Ruuhilehto ja Vilppola 2000, 50.) Määrittelyn mukaan turvallisuusilmapiirikysely sopii tutkimusongelman ratkaisun välineeksi.

Kyselyn perustelu oli ensisijaisesti se, kuten myös Hirsjärvi ym. toteavat (2004, 182), että mikäli perusjoukosta halutaan standardoituja tuloksia, on asiaa kysyttävä kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Toisena haluttiin varmistaa tulosten luotettavuutta pysymällä kyselyssä, joka tutkimusmetodeista ehkä vähiten vaikuttaa vastaajiin. Kyselyn luontia ja perusteita on käsitelty yksityiskohtaisesti luvussa turvallisuusilmapiirikysely. Turvallisuusilmapiirikyselyn tulosten tukemiseksi tutkimuksessa käytettiin kahta kvalitatiivisen tutkimuksen metodia, joita olivat kyselyn osana olleet avoimet kysymykset sekä yksikön toiminnan osallistuva havainnointi. Osallistuva havainnointi oli kuitenkin selkeästi vähempiarvoisessa asemassa tutkimustulosten kannalta.

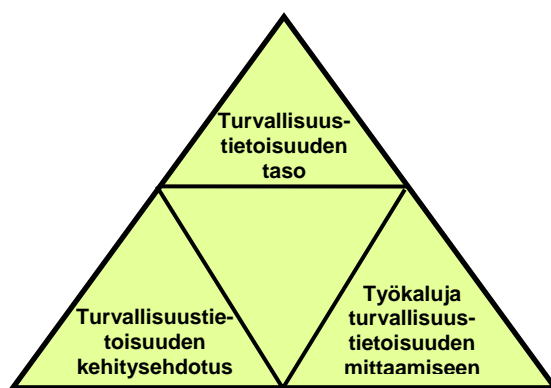
Havainnoinnin tulokset painottuvat tietoon ihmisten oikeista toimintatavoista, eli toimivatko ihmiset niin kuin he sanovat. Tämän tutkimuksen havainnoinnin lajiksi valittiin osallistuva havainnointi, jossa on useita alalajeja sen mukaan, miten täydellisesti tai kokonaisvaltaisesti tutkija pyrkii osallistumaan tutkittavien toimintaan. (Hirsjärvi ym. 2004, 205.) Osallistuminen painottui tutkimuksessa vuorovaikutukseen turvallisuutta ylläpitävien ja kehittävien henkilöiden kanssa sekä yksikön toimintaan tutustumiseen heidän ohjaamana. Havainnointi aloitettiin tutkimusprosessin alkaessa keväällä 2006.

Tämä tutkielmatyyppinen opinnäytetyö on pääasiallisesti kvantitatiivinen, joskin kvalitatiivista näkökulmaa pitävät yllä suoritettu havainnointi ja kyselyssä kartoitetut avoimet vastaukset. Kuten Hirsjärvi ym. (2004, 126–131) kuvailevat, kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus eivät ole toisensa poissulkevia vaihtoehtoja, vaan yhä enenevässä määrin toisiaan tukevia.

Kvantitatiivisille tutkimuksille – kuten tämä – on hyvin yleistä hypoteesien asettaminen (Hirsjärvi ym. 2004, 149). Hypoteesi asetettiin aikaisempien turvallisuuskulttuurin ja turvallisuustietoisuuden tutkimuksien tulosten perusteella. Tämä tarjosi mahdollisuuden testata tulosten samankaltaisuutta julkisessa organisaatiossa. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että turvallisuuskulttuurin ja turvallisuustietoisuuden kehittyminen on vuosia aikaa vievä prosessi (Kerko 2001; Lanne 2001; Levä 2003; Ruuhilehto ja Vilppola 2000). Näihin tuloksiin perustuen asetettiin tutkimukselle seuraava hypoteesi: *Taloushallintopalvelun turvallisuustyössä on kehitettävää*, mitä perustellaan organisaation hyvin varhaisella kehitysvaiheella.

2.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimusongelma on ” *Mikä on Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden taso vuonna 2006?*”, joten tavoitteetkin on tarkoituksenmukaista muodostaa sen pohjalta. Tavoitteena on selvittää Taloushallintopalvelun henkilöstön mielipiteet turvallisuuden nykytilanteesta, jota voidaan käyttää turvallisuuskulttuurin kehitysprosessin ensimmäisenä askeleena. Nykytilan kartoittamisessa on tarkoitus tutkia henkilöstön arvoja ja asenteita turvallisuutta kohtaan, eli turvallisuustietoisuutta, sekä suorittaa havainnointia yksikön turvallisuuden hallintajärjestelmästä. Tavoitteet voidaan jakaa tarkemmin kyseisen kolmijaon perusteella (kuvio 1).



KUVIO 1. Tutkimuksen tavoitteet

Ensimmäinen tavoite on henkilöstön turvallisuustietoisuuden – ei näkyvän toiminnan – selvittäminen ja henkilöstön näkeminen pääasiallisena voimavarana turvallisuuden kehittämiseksi. Turvallisuusilmapiirikyselyllä on tarkoitus kartoittaa henkilöstön arvoja, asenteita ja osaamista turvallisuudessa sekä löytää ongelmia ja esteitä turvallisen ja häiriöttömän toimintaympäristön kehittämisen tiellä.

Toisena tavoitteena on kuvata kohdeorganisaatiolle, nykytilasta saatujen tutkimustulosten pohjalta, turvallisuustietoisuuden kehitysprosessin seuraavia askeleita. Tarkoituksena on nostaa esiin ne pääasialliset keinot, joita kehittämällä pystytään parantamaan Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuutta. Kehitysehdotuksen tarkoituksena ei ole kritisoida nykytilaa vaan tarjota työkaluja turvallisuudesta vastaaville henkilöille turvallisuustietoisuuden parantamiseksi. Kehitysehdotuksella pyritään myös varmistamaan tutkimustulosten täysimittainen hyötykäyttö ja antamaan tuloksista konkreettista hyötyä Taloushallintopalvelulle.

Kolmantena, yksikön toiminnan ulkopuolisena, tavoitteena on löytää yleisesti julkisille ja erityisesti Helsingin kaupungin organisaatiolle soveltuvia turvallisuustietoisuuden mitaamisen ja kehittämisen työkaluja. Pyrkimyksenä on, että tutkimuksen tuloksista saataisiin hyötyä muillekin kaupungin virastoille, samoin kuin se voisi toimia työkaluna eri virastojen turvallisuustoiminnan kehittämiseksi kohti proaktiivisuutta (kuvio 2).

2.2 Tutkimuksen tulosten hyödyntäminen

Tutkimustulosten hyödynnettävyys pyrittiin ottamaan huomioon jo tutkimuksen ongelmanasetteluvaiheessa sekä tutkimustavoitteita määriteltäessä. Tutkimus pyritään toteuttamaan Taloushallintopalvelun turvallisuuden kehitystä mahdollisimman hyvin hyödyttävällä ja tukevalla tavalla.

Tutkimus tulee nähdä osana jatkuvan parantamisen mukaista Taloushallintopalvelun turvallisuuden kehittämishanketta. Tavoitteena tulisi olla proaktiivinen organisaation turvallisuuskulttuuri, joka perustaa toimintansa ennaltaehkäisyyn ja jatkuvaan parantamiseen. Matkaa tavoitetasoon voidaan kuvata organisaatioiden suhtautumista turvallisuuteen seuraavalla kolmiportaisella jaolla (taulukko 1). (Heikkilä, Mikkonen ja Wessberg 2003, 7–9.)

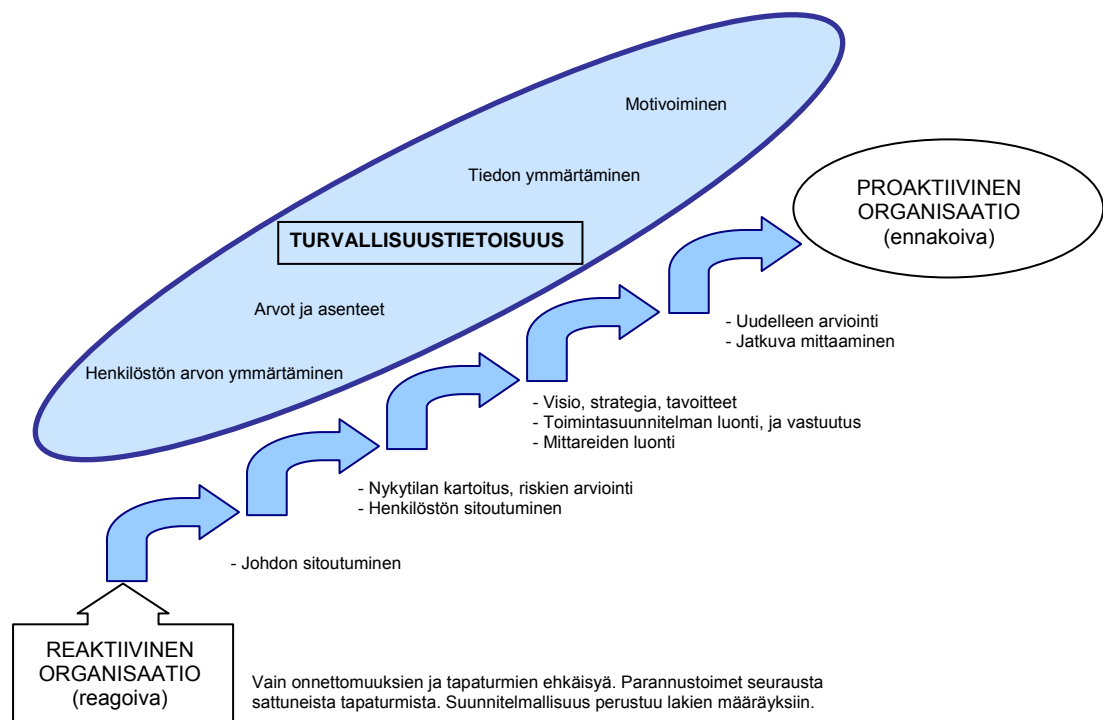
TAULUKKO 1. Johtamisen sekä ihmisten käyttäytymisen ja asenteiden piirteistä kulttuurin eri kehitysvaiheissa (tiivistelmä Earnestin 1997 ja IAEA:n 1998 esityksestä Heikkilän, Mikkosen ja Wessbergin 2003, 7–9 mukaan)

Kulttuurin taso	Yleiskuvaus
1. Reagoiva kulttuuri/ vaatimuksiin ja määräyksiin perustuva kulttuuri	Turvallisuus on vain onnettomuuksien ja tapaturmien ehkäisyä. Parannustoimet ovat seurausta sattuneista tapaturmista. Ihmisten käyttäytymiseen ei kiinnitetä huomiota. Täytetään pääosin vain lain määräykset.
2. Ennakoiva kulttuuri/ hyvään turvallisuustasoon tähtäävä kulttuuri	Turvallisuuden tärkeys ymmärretään ja siihen panostetaan. Kehittyminen keskittyy enimmäkseen teknisiin asioihin ja järjestelmiin.
3. Jatkuvan parantamisen kulttuuri	Turvallisuuden jatkuva parantaminen nähdään osana liiketoimintaa. Ymmärretään, että ihmisten toimintatavoilla, käyttäytymisellä ja asenteella on merkitystä turvallisuuden parantamisessa.

Valitettavasti suuri osa Suomen yrityksistä ja julkisista organisaatioista on joko tietoisesti tai tiedostamatta ensimmäisellä tasolla. Kolmijako on Valtion teknillisen tutkimuskeskuksen (2003, 7–9) mukailtu malli Earnestin (1997) ja IAEA:n (1998) jaosta. International Atomic Energy Agency on tehnyt paljon uraa uurtavaa turvallisuuskulttuurin tutkimusta ydinenergian käytön turvallisuuden parantamiseksi. Vaikka portaikkoa kuva-

taan liiketoimintaan, soveltuu se ihmisten käyttäytymistä ja asenteiden kehitystä kuva-
tessaan myös julkiseen organisaatioon.

Tämä tutkimus on osa turvallisuuskulttuurin (kuvio 2) kehityshanketta, jonka tämän
hetkinen vaihe asettuu oheisen kuvaajan portailla nykytilan kartoitukseen. Toimintaa ei
voida kehittää, ellei sen nykytilaa ole selvitetty ja tavoitteita asetettu (Karlöf & Löving-
son 2006). Tutkimuksen tulosten tärkein hyötykäyttö on pohjan rakentaminen Talous-
hallintopalvelun turvallisuuden kehittämiseksi. Henkilöstön asenteiden tutkiminen antaa
varmasti paljon myös yleisen työtyytyväisyyden kehittämiseen.



KUVIO 2. Turvallisuustietoisuus proaktiivisen turvallisuuskulttuurin kehityksen osana (mukailtu
Roughtonin ja Crowleyn 1999 esityksestä Ruuhilehdon ja Vilppolan 2000, 32 mukaan)

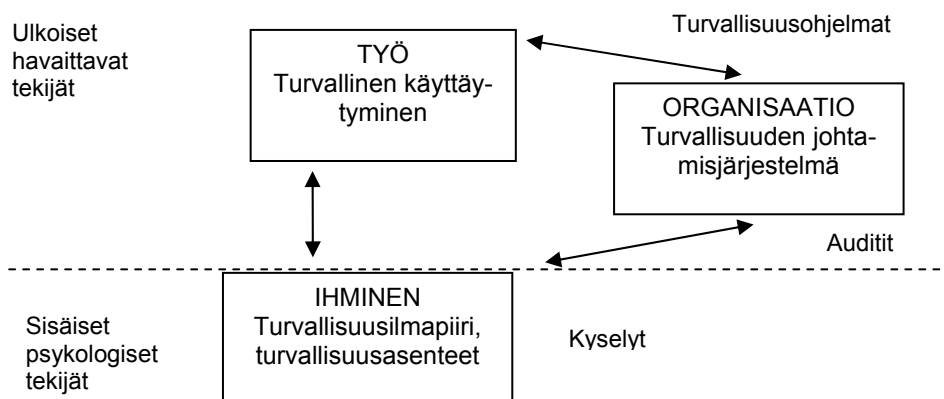
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA NÄKÖKULMAVALINNAT

Tässä luvussa määritellään turvallisuustietoisuutta rakentavia tekijöitä ja siihen linkitty-
viä seikkoja. Turvallisuustietoisuus on olennainen osa turvallisuuskulttuuria, mistä joh-
tuen tässä tutkimuksessa on selvennetty turvallisuuskulttuurin ja tietoisuuden rajapin-
taa. Tämä luku luo myös rajausta tutkimukseen, ottamalla kantaa siihen, miten turvalli-
suustietoisuus on määritelty.

Turvallisuuskulttuurin käsite voidaan määritellä monella tavalla, yhteistä eri määritelmille on kuitenkin se, että kulttuuri nähdään monitasoisena ilmiönä. Alan kirjallisuudessa on käytetty ACSNI:n (Advisory Committee on the Safety on Nuclear Installations) normatiivista määritelmää (ACSNI 1993, Ruuhilehdon ja Vilppolan 2000, 15 mukaan):

Organisaation turvallisuuskulttuuri muodostuu yksilöiden ja ryhmien arvoista, asenteista, havainnoista, taidoista ja käyttäytymisestä, jotka määrittävät, miten turvallisuuden johtamiseen sitoudutaan sekä millä tavoin ja kuinka menestyksekkäästi sitä toteutetaan. Hyvän turvallisuuskulttuurin omaavan organisaation ominaispiirteitä ovat keskinäiseen luottamukseen perustuva viestintä, yhteinen käsitys turvallisuuden merkityksestä ja luottamus ennaltaehkäisevien toimien tehokkuuteen.

Cooper (1998) on mallintanut kyseisen määritelmän kolmen, toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevan komponentin eli ihmisen, työn ja organisaation muodostamaksi järjestelmäksi. Kaikkia mallin osajärjestelmiä voidaan mitata, voidaan tehdä vertailuja eri yritysten kesken ja yrityksen eri yksiköiden välillä. Turvallisuuskulttuurin kehittämisessä vaikutetaan kaikkiin osajärjestelmiin. (Cooper 1998, Ruuhilehdon ja Vilppolan 2000, 46 mukaan.)



KUVIO 3. Turvallisuuskulttuurin eritasoiset osajärjestelmät ja niiden mittaaminen (Cooper 1998, Vilppolan ja Ruuhilehdon 2000, 46 mukaan)

Turvallisuuskulttuurin kehittyminen on pitkä prosessi, jonka kehittyminen vie vuosia. (Ruuhilehto ja Vilppola 2000, 21). Turvallisuuskulttuurin syntyhetkillä on organisaation sisällä kuitenkin tieto tietystä asiasta, suhtautuminen siihen sekä näistä johtuva toiminta tai toiminnan valmius (Erwin 2001, 11–12). Tässä tapauksessa suhtautuminen kohdistuu turvallisuuteen. Tätä tiedon, suhtautumisen ja toiminnan yhteenliittymää voidaan kutsua termillä turvallisuustietoisuus (kuviokuva 4). Turvallisuustietoisuutta voisi verrata ke-

hitysprosessissa maalipinnan maalihiukkasiin, alussa niitä saattaa olla pinnalla vain siellä täällä, mutta mitä lähemmäksi hyvää lopputulosta päästään, sitä enemmän on maalihiukkasia ja sitä yhtenäisempiä ne ovat.

Mistä turvallisuustietoisuus sitten tarkemmin koostuu? Termin alkuosallahan ei ole konkreettista merkitystä itse termin kannalta, se on vain rajausta tiedosta, josta on kysymys. Alkuosa voisi yhtä hyvin olla perunanistutus- tai talonrakennus (tietoisuus). Merkityksellisempää on pyrkiä määrittelemään mitä on tietoisuus, joka nopeasti johtaakin upottavaan suohon. Tietoisuutta ovat pyrkineet määrittelemään useat luonnontieteilijät sekä filosofit (Darwin, Freud ja nykyaikaisempina mm. Searle), ja sitä on pyritty selittämään jopa fysiikan avulla (Engvist 1999). Kuitenkaan lopulliseen yksimielisyyteen ei ole päästy, mutta karkeasti ajatellen, tietoisuus on tiedon, tiedon ymmärtämisen ja toiminnan suhdetta (kuvio 4). (Kurppa 1999, 7 ks. myös Ornstein 1991.)



KUVIO 4. Tietoisuuden osatekijöitä (Mukaiillen Pulkkinen 2003, 25–30 esittämiä tekijöitä)

Kyseisen kolmijaon ensimmäisen komponentin, tiedon, määrittely lienee paikallaan ennen tietoisuuteen syventymistä. Pulkkinen (2003, 17) on määrittellyt tiedon Davenportin ja Prusakin (1998) mukaan pääosin kolmeen käsitteeseen.

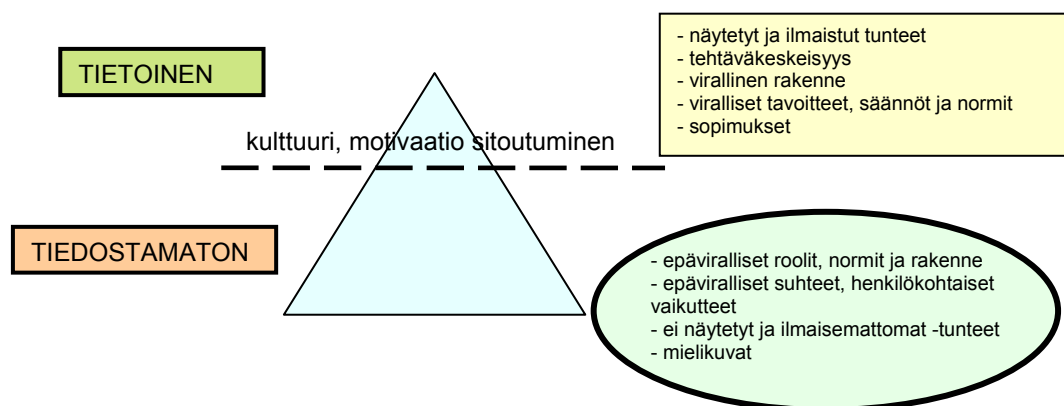
- ▶ Dataan, joka on joukko tapahtumia koskevia erillisiä asioita, esimerkkinä pankin tietojärjestelmissä olevat miljoonat merkit rahansiirroista.
- ▶ Informaatioon, viestiin, jolla on lähettäjä ja vastaanottaja. Informaation tarkoitus on vaikuttaa vastaanottajan käsitykseen jostakin asiasta. Toisin kuin datalla informaatiolla on merkitys ja tarkoitus.
- ▶ Tietoon, joka nähdään sekoitukseksi kokemusta, arvoja, kontekstuaalista informaatiota ja asiantuntijan näkemystä. Tieto tarjoaa viitekehysten uusien kokemusten ja informaation arvioinnille ja omaksumiselle. Tieto saa alkunsa ja sitä sovelletaan ihmisten mielessä.

Ihmiselle, yksittäiselle työntekijälle, pyritään nykypäivän organisaatiossa antamaan valtava määrä tietoa, puhumattakaan siitä kaikesta tiedosta, joka on saatavilla mutta jonka haku on omista valinnoista kiinni. Tässä tilanteessa nousee ensiarvoiseen asemaan

tiedon ymmärtäminen ja asenteet sekä arvot tiettyä tietoa kohtaan (Erwin 2001, 19). Toisin sanoen arvoja ja asenteita mittaamalla saadaan kuvaa henkilöstön tietoisuudesta tiettyä tietoa kohtaan. Arvot ja asenteet ohjaavat tiedon soveltamista ja käyttöä – tieto ilman ymmärrystä on sokea.

Verrattaessa Cooperin mallin (kuvio 3) (Cooper 1998, Ruuhilehdon ja Vilppolan 2000, 46 mukaan) tekijöitä Taloushallintopalvelun nykytilanteeseen nousevat ongelmaksi ulkoisesti havaittavat tekijät. Koska toiminta on juuri muuttanut uusiin toimitiloihin ja eri yksiköiden yhteistoiminta on vasta yhteensaattamisen alkuvaiheessa, on kyseistä osaluuetta vaikea tutkia. Päivittäistä työn tekoa ollaan vasta organisoimassa sekä johtamisjärjestelmää sopeuttamassa uuteen tilanteeseen. Turvallisuusjohtamiskäytännöistä on vaikea tehdä havaintoja ja turvallisuusmenettelyitä on vasta alettu rakentaa. Näkyvän osan mittaaminen on siis vaikeaa tässä kehityksen vaiheessa, mutta voidaanko ulkoisesti havaitsemattomia tekijöitä sitten tutkia?

Tiedostamattomat, sisäiset psykologiset tekijät, muodostuvat ihmisten arvoista ja asenteista (Juuti 1994, Ruuhilehdon ja Vilppolan 2000, 13–17 mukaan). Joiden muodostuminen ei ole paikka tai työympäristö sidonnainen, joten niitä mittaamalla voidaan saada nykytilanteessakin hyvä kuva Taloushallintopalvelun henkilöstön asenteista ja arvoista turvallisuutta kohtaan. Vanhan jäävuorimallin mukaan näkyvä toiminta on vain jäävuoren huippu, joten pinnan alla olevaa toimintaa tutkimalla saadaan todenmukaisempi kuva henkilöstön asennoitumisesta turvallisuuteen (kuvio 5). (Erwin 2001, 9–15.)



KUVIO 5. Jäävuorimalli. (Mukaiillen Kaski & Kiander 2005, 27)

Arvot ja asenteet ovat siis olennainen osa turvallisuustietoisuutta, ja niiden tunteminen helpottaa ja antaa hyvän pohjan tietoisuuden kehittämiseksi. Mitä sitten ovat arvot ja asenteet? Perinteinen tapa tutkia arvoja on olettaa, että ihmiset liittyvät samoihin arvoihin suunnilleen samantyyppiset asiat niin, että niitä voidaan mitata. Arvot ajatellaan silloin yksilön suhteellisen pysyviksi ominaisuuksiksi, joita hän asettaa tärkeysjärjestykseen ja

käyttää hyväkseen tehdessään valintoja. Kantaa tukee Shalom Schwartzin (1992) arvoteoria, jossa on tutkittu lähes koko maailman kulttuurien arvokäsityksiä. Teoria todistaa suurimman osan arvojen merkityksistä olevan samanlaisia kulttuurista tai paikasta riippumatta. Tässä tutkimuksessa yhdytään tähän arvojen määritelmään. (Schwartz 1992, Helkaman, Liebkindin ja Myllyniemen 2004 mukaan.)

Asenne ja arvo ovat käsitteinä lähellä toisiaan, mutta ne eivät palaudu yksiin. Arvot on erotettava asenteista. Asenne merkitsee aina taipumusta reagoida hyväksyvästi tai hylkäävästi johonkin esineeseen, henkilöön tai asiantilaan. Asenteet ovat mukana ihmisen kaikessa päivittäisessä toiminnassa. Niiden avuksi tulkitaan ympäristöä, ohjataan käyttäytymistä sosiaalisissa tilanteissa ja jäsennetään kokemuksia itselle mielekkääksi kokonaisuudeksi. (Erwin 2001, 9–30.)

Yksi varhaisimmista määritelmistä luonnehtii asenteita yksinkertaisesti, ”yksilön mielen-tilaksi tiettyyn kohteeseen nähden” (Thomas & Znanieck 1918, Erwin 2001, 11 mukaan). Tähän sisältyy perusajatus suuntautumisesta tai valmiudesta toimintaan. On myös huomattava, että erityisesti mainitaan kohde. Asenteet kohdistuvat aina johonkin, esimerkiksi turvallisuuteen. (Erwin 2001, 11.) Yksittäisellä ihmisellä, työntekijällä, on siis arvoja, joiden pohjalta hän on muodostanut asenteitaan. Asenteet voivat muuttua nopeastikin ja niihin voidaan vaikuttaa, mutta arvojen, eli asenteiden pohjan, tietoinen muuttuminen on lähes mahdotonta. Tämä seikka vahvistaa käsitystä Taloushallintopalvelun henkilöstön asenteiden arvioinnin tarpeesta turvallisuuden nykytilan selvittämisen osana ja kehittämisen keinojen valinnan helpottajana. Valitun teoreettisen viitekehyksen kokonaiskuva on selvennetty liitteen 3 kuvaajalla.

4 TURVALLISUUSILMAPIIRIKYSELY

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksessa käytetyn ilmapiirimittarin luonti- ja kehitysprosessia. Luvussa perustellaan myös kvantitatiivista mittaamista asenne- ja ilmapiiritutkimuksen strategiana. Lisäksi kuvataan kyselyn toteutusta ja siihen liittyviä seikkoja.

Ruuhilehdon ja Vilppolan (2000) mukaan turvallisuuskulttuurille ei ole olemassa yhtä kaiken kattavaa mittaria eikä sitä voi mitata suoraan. Turvallisuuskulttuuria mitataan epäsuorasti sellaisten tekijöiden avulla, joiden ajatellaan heijastavan kulttuuria. Nämä tekijät voidaan jakaa kulttuurin tasojen mukaan näkyvään toimintaan, johon kuuluvat turvallisuuden johtamisjärjestelmien toiminta ja ihmisten käyttäytyminen, sekä immateriaalisiin tietosiin tai tiedostamattomiin tekijöihin. Turvallisuuskulttuurista puhuttaessa

mittariksi kaivataan tavallisesti asenne- tai ilmapiirimittareita. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 45.) Koska tietoa haluttiin nimenomaan asenteista ja ilmapiiristä, tarvittiin niiden mittaamiseen soveltuva työkalu.

Turvallisuuskulttuurin ilmentymä asenteiden ja ilmaistujen käsitysten tasolla on turvallisuusilmapiiri. Sen käytännön merkitys on siinä, että sen avulla saadaan tietoa turvallisuusjärjestelmän tosiasiallisesta toimivuudesta. Se kertoo, miten hyvin turvallisuusjärjestelmää noudatetaan ja miten hyvin se on ymmärretty osaksi normaalia toimintaa. Turvallisuusilmapiirimittausten avulla voidaan jopa ennakoida organisaation turvallisuuden tilaa. (Lappalainen, Kivimäki, Ketola & Heinimaa 2001, 268.)

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden taso vuonna 2006. Turvallisuustietoisuutta avattaessa päästiin summaan, jossa merkittävimpinä tekijöinä ovat ihmisten – työntekijöiden – arvot ja asenteet turvallisuutta kohtaan. Ihmisten arvojen ja asenteiden mittaaminen loi selkeän haasteen tutkimukselle. Kyseiset tekijät kuuluvat ihmistieteisiin, joissa ei ole mitattavia suureita, kuten luonnon-tieteiden metrit tai sekunnit, joita voitaisiin mitata tietoisuuden tason selvittämiseksi. (Erätuuli ym. 1994, 35.)

Ihmistieteissä, kuten monissa muissakin tieteissä, mittaaminen on varsin usein epäsuoraa. Tutkittava käsite, mitä halutaan mitata, ei sellaisenaan ole mitattavissa. Kyseessä on latentti, eli piilomuuttuja. (Erätuuli ym. 1994, 37.) Taloushallintopalvelun henkilöstön arvoja ja asenteita turvallisuutta kohtaan mittaavassa turvallisuusilmapiirikyselyssä pyrittiin saamaan tuloksia mittaamalla seuraavia muuttujia: turvallisuusilmapiiri ja -asenteet, turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus sekä turvallinen työskentely. Tutkimuksen pyrkimyksenä on saada esiin koko henkilöstön suhtautumista turvallisuuteen, joten päädyttiin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttöön. (Hirsjärvi ym. 2004, 182 ks. myös Erätuuli ym. 1994, 37.)

Peruslähtökohtana kvantitatiiviselle mittaamiselle on siis se ominaisuus, että kyseistä mitattavaa kohdetta pystytään mittaamaan siten, että tuloksella on numeerinen sisältö, joko kardinaalinen tai ordinaalinen (lukumäärä, järjestys) (Erätuuli ym. 1994, 36). Jotta mitattavista muuttujista saataisiin numeraalisia arvoja, päädyttiin käyttämään asenne- ja arvotutkimuksissa hyvin perinteistä välimatka eli intervalliasteikkoa. Likert-asteikkoa pidetään ihmistieteissä välimatka-asteikkona, koska suuressa vastaajajoukossa voidaan olettaa etäisyyksien vakioituvan eri kohdille asteikkoa (Erätuuli ym. 1994, 40).

Turvallisuusilmapiirikysely koostuu mielipideväittämisestä, joita vastaaja arvioi valitun Likertin 5-portaisen arvoasteikon mukaisesti (taulukko 2). Arvoasteikon toisena ääripää-

nä on *täysin eri mieltä* (1) ja toisena *täysin samaa mieltä* (5). Viisiportaisen asteikon heikkoutena voidaan nähdä keskimäinen arvo (3) *en osaa sanoa*, joka nousee usein helpoksi ja yleiseksi vastaukseksi (Erätuuli ym. 1994, 40). Vaihtoehto haluttiin kuitenkin tarjota, koska sen pois jättäminen olisi ajanut vastauksia negatiiviseen tai positiiviseen suuntaan, vaikka vastaajalla ei olisi mielipidettä asiasta.

TAULUKKO 2. 5-portainen Likert-arvoasteikko

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Täysin eri mieltä	<input type="checkbox"/> Jokseenkin eri mieltä	<input type="checkbox"/> En osaa sanoa	<input type="checkbox"/> Jokseenkin samaa mieltä	<input type="checkbox"/> Täysin samaa mieltä

4.1 Mittarin luonti

Turvallisuusilmapiiri- ja asennemittarit ovat pääosin koko henkilöstölle suunnattuja kyselyitä. Niiden avulla voidaan selvittää vastaajien tietoisia käsityksiä, arvoja ja asenteita turvallisuuteen liittyvistä asioista. Kyselyt antavat mahdollisuuden tehdä vertailuja eri henkilöstöryhmien, yrityksen eri yksiköiden ja kokonaisten yritysten välillä. Ilmapiiri- tai asennekyselyitä on laadittu alun perin tutkimustarkoituksiin. Ilmapiiri- ja asennemittauksia on tehty runsaasti monilla toimialoilla ja monissa maissa. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 50.)

Laaditut kyselyt ovat yleensä jääneet tutkijoiden ja konsulttien omiksi työvälineiksi eikä kysymyksiä ole julkistettu. Mittareita ei myöskään ole käytetty toistuvasti kuin muutamissa tapauksissa. Laajat kysymys- tai väittämäluettelot on yleensä koottu faktoreiksi eli ulottuvuuksiksi, jotka kuvaavat tiivistetympin alkuperäistä runsasta kysymysmäärää. Eri tutkimuksissa on päädytty hyvin erilaisiin faktorimääriin. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 50.)

Ensimmäisiä askeleita turvallisuusilmapiiri- tai asennekyselyn laatimisessa on se, että pienessä ryhmässä keskustellaan turvallisuuteen liittyvistä normeista ja tekijöistä tutkitavassa kohteessa. Ryhmässä tulee olla edustettuina laajasti eri tahot organisaatiosta. Pienryhmän keskustelujen tuloksia hyödynnetään kyselylomakkeen rakentamisessa. Ryhmä kommentoi lomaketta ja sitä voidaan esitellä pienellä otoksella ennen sen julkaisemista. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 50.)

Tutkimuksen turvallisuusilmapiirikyselyn rakentamisen pohjana käytettiin kahta aiemmin turvallisuusilmapiirin mittaamiseen käytettyä kyselyä. Kyselyn mielipideväittämien pohjana käytettiin Yhdysvaltojen puolustusteollisuudelle palveluja tarjoavan EG&G

*IDAHO:n Safety norm survey*n väittämiä. Kysely on esitelty Tukes-julkaisussa 1/2000. Toisena lähteenä käytettiin työturvallisuusinsinööri Jorma Lappalaisen kokoaman *Muuttuvien töiden turvallisuusilmapiirimittarin* väittämiä, joka on julkaistu Työterveyslaitoksen Työ ja ihminen julkaisusarjan numerossa 4-5/2001.

Käytetyistä mittareista pyrittiin poimimaan julkisen sektorin toimintaan ja Taloushallintopalvelun nykytilanteeseen sopivat väittämät. Päätaivoitteena oli kuitenkin turvallisuusilmapiiriä kokonaisvaltaisesti arvioiva kysely, joka soveltuisi käytettäväksi myös muissa julkisen sektorin kohteissa. Poimittuja väittämiä täydennettiin muutamilla tarkentavilla väittämillä mitattavista osa-alueista. Koska asenteiden kuvan lisäksi haluttiin selvittää henkilöstön osaamista yleisimmissä vaaratilanteissa, kyselyä täydennettiin muutamilla perusosaamista kartoittavilla väittämillä. Pohjana käytettyjen väittämien sanamuotoja selkeytettiin niin, että ne ovat mahdollisimman selkeästi kaikkien ymmärrettävissä.

Mittarin identifikaatio-osa koostui kuudesta taustatietokysymyksestä, joilla selvitettiin henkilön työsuhteen kuvaa. Mittarin tieto-osa koostui seuraavista väittämäpattereista: turvallisuusilmapiiri ja -asenteet, turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus sekä turvallinen työskentely (taulukko 3). Kyselyn lopuksi tarjottiin kolme avointa kysymystä mahdollisten tarkempien turvallisuuden ongelmakuvausten esiin saamiseksi. Kysely on kokonaisuudessaan liitteenä 4.

Mittarin pääkysymyksellä pyrittiin saamaan esiin henkilöstön selkeä mielipide Taloushallintopalvelun turvallisuustyön nykytilanteesta. Pääkysymys toistettiin mittarissa negaationa rationaalisten vastauksien seuraamiseksi. Pääkysymys oli mittarin väittämä 36. *Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää*, joka toistettiin negaationa väittämänä 12. *Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä ei ole kehitettävää*.

TAULUKKO 3. Turvallisuusilmapiirikyselyn kysymyspatterit ja niiden väittämämäärät

Mitattava osa-alue	Väittämämäärä
▶ Turvallisuusasenteet ja ilmapiiri	17
▶ Turvallisuusjohtaminen	12
▶ Turvallisuuskoulutus- ja ohjeistus	16
▶ Turvallinen työskentely	10
Yhteensä	55

Mittarin rakenteen selkiytyttyä aloitettiin kyselyn esitestaus. Esitestaus tapahtui lähettämällä kysely noin kymmenen hengen ryhmälle Taloushallintopalvelun henkilöstöstä.

Ryhmä koostui esimiehistä ja henkilöstön jäsenistä ja he olivat etukäteen ilmoittautuneet vapaaehtoisiksi testiryhmään. Heitä pyydettiin informoimaan kaikesta epäselvästä kyselyssä: väittämistä, termeistä sekä kokonaisuudesta, minkä lisäksi heitä pyydettiin mittaamaan aikaa, joka kuluu kyselyn täyttämiseen.

Kyselyn täyttämiseen kulunut aika pysyi palautteen mukaan tavoitellussa noin kymmenessä minuutissa, mutta muuten testiryhmän palautteesta saatiin arvokasta pääomaa mittarin kehittämiseen. Pääasiallisesti saatu palaute koostui tiettyjen termien vaikeaselkoisuudesta, esiin nousi muun muassa *turvallisuustyö*. Termi *turvallisuustyö* vaihtui paremmin, ei -asiantuntijalle aukeavaksi termiksi: *turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävä työ*. Termien lisäksi saatiin palautetta kyselyn koostumuksesta ja joidenkin väittämien tarpeellisuudesta.

Testikyselyn tuloksia analysoitiin tapaamisessa. Tapaamisessa olivat osallisina tutkimuksen Taloushallintopalvelun yhteyshenkilöt sekä kaupungin turvallisuusyksiköstä tutkimusta ohjaava henkilö. Saatu palaute käsiteltiin ja tapaamisessa tehtiin päätökset lopullisesta kyselyn sisällöstä. Lähinnä tapaamisessa puututtiin testikyselyn tulosten lisäksi kyselyn taustamuuttujiin, joiden kartoittamaa informaatiota kavennettiin yhteistyötahon pyynnöstä.

4.2 Kyselyn toteutus

Kyselyn sisällön lopullisen hyväksynnän jälkeen oli vuorossa kyselyn saattaminen sähköiseen muotoon internet-selaimella toimivaksi lomakkeeksi. Tästä työstä vastasi pääasiassa Taloushallintopalvelun IT-tuki. Perustelu lomakkeen sähköistämiseksi oli selkeä: lomakkeen täyttö tuottaisi vastaajalle mahdollisimman vähän vaivaa ja veisi mahdollisimman vähän aikaa.

Sähköisen lomakkeen valmistuttua ulkoasua hiottiin mahdollisimman selkeäksi ja helposti jäsentyväksi. Ulkoasun viimeistelyn jälkeen lomaketta testattiin erilaisilla loogisilla vastaussarjoilla, joilla varmistettiin vastauksien oikea tallentuminen kyselyn tietokantaan, palvelimen kuormituskestävyys sekä vastausten varmuuskopioinnin toimivuus. Testausjakso ei tuottanut yhtään virhettä, joten kysely oli valmis julkaistavaksi.

Taloushallintopalvelun turvallisuusilmapiirikysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella syyskuun 2006 aikana. Otoksena oli koko perusjoukko, eli 449 Taloushallintopalvelun henkilöstön jäsentä. Käytännössä henkilöstölle lähetettiin Taloushallintopalvelun johtoryhmän nimissä saatekirje, jossa henkilöstöä pyydettiin osallistumaan yhteisen turvallisuuden kehittämiseen ja vastaamaan sähköpostissa osoitetusta linkistä aukeavaan

turvallisuusilmapiirikyselyyn. Kyselyn julkaisupäivänä Taloushallintopalvelun IT-tuki sai palautteen, jonka mukaan kyselylomakkeeseen vastaaminen ei onnistunut. IT-tuki tutki tilanteen ja ilmeni, että muutamilla henkilöstön jäsenillä ei ollut kirjoitusoikeutta palvelimeen, jonne vastaukset tallentuivat ja vika korjattiin välittömästi. Virhe koski hyvin pientä joukkoa vastaajista ja se korjattiin kyselyn kahden ensimmäisen aukiolotunnin aikana. Nopeasta ilmitulosta ja reagoinnista päätellen, virheestä johtuen ei menetetty merkittävästi vastauksia.

Etukäteen oli määritelty kyselyn voimassaoloajaksi kaksi viikkoa, joka osoittautuikin perustelluksi, koska ensimmäisen viikon aikana kyselyyn vastasi vain 66 Taloushallintopalvelun työntekijää. Toisen aukioloviikon alussa kyselystä lähetettiin muistutusviesti, jolla vedottiin henkilökuntaa osallistumaan yhteiseen projektiin. Muistutus toikin hyvin lisää vastaajia, joita oli toisen viikon lopussa yhteensä 140. Muistutuksen tehosta vakuuttuneena päätettiin kyselyä jatkaa vielä kolmannella viikolla, jonka alussa henkilöstölle lähetettiin jälleen vetoamusviesti osallistumisesta. Kolmas viikko toi jälleen merkittävän määrän vastauksia, jonka lopussa kyselyn sulkeuduttua päädyttiin kokonaisvastausmäärään 173 henkilöstön jäsentä.

5 TURVALLISUUSILMAPIIRIKYSELYN TULOKSET

Tässä luvussa tarkastellaan Helsingin kaupungin yksikköön Taloushallintopalveluun tehdyn turvallisuusilmapiirikyselyn tuloksia. Luvussa analysoidaan tuloksia lukujen valossa ja pyritään seulomaan esiin kyselystä nousseita tekijöitä, jotka kuvaavat Taloushallintopalvelun henkilöstön turvallisuustietoisuutta. Myöhemmissä luvuissa astutaan askel eteenpäin ja pyritään selittämään kyselyn tuloksiin mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä.

Syyskuussa 2006 toteutettuun turvallisuusilmapiirikyselyn vastasi kaiken kaikkiaan 173 työntekijää. Turvallisuusilmapiirikysely toimitettiin sähköpostin välityksellä koko perusjoukolle, joka tarkoitti kaikkia Taloushallintopalvelun työntekijöitä. Kyselyhetkellä työntekijöitä oli kaikkiaan 449. Vertaamalla saatua vastausmäärää otokseen saadaan kyselyn vastausprosentiksi noin 38.

Ennen vastauksien analysoinnin aloittamista vastaukset tarkistettiin ja kaikki vastaukset, joissa 55 kokonaisväittämämäärästä oli vastattu alle 50 väittämään, hylättiin. Tämä ei johtanut merkittävään katoon, koska kyseisillä kriteereillä hylätyksi tuli vain 2 vastausta. Näin ollen hylkäysprosentti on minimaalinen 0,001. Tästä voidaan päätellä, että henkilöt, jotka ovat vastanneet kyselyyn, ovat vastanneet siihen tositaroituksella. Tätä päätelmää tukee myös kyselyn lopussa olleisiin avoimiin kysymyksiin saatu suuri vas-

tausmäärä. Lähes 30 prosenttia kyselyyn osallistujista oli vastannut avoimiin kysymyksiin Taloushallintopalvelun turvallisuusongelmista ja antanut kehitysehdotuksia niihin.

Tulosta voidaan pitää yhtenä indikaattorina vastaajien hyvästä motivaatiosta kehittää turvallisuutta.

Yleisesti kyselyyn vastanneiden jakaumaa voidaan verrata perusjoukon jakaumaan seuraavasti: ensin on esitetty prosenttiosuuksina kyseisen työskentely-yksikön vastaajien määrän osuutta kokonaisvastausmäärästä (171) jota rinnastetaan yksikön työntekijöiden prosenttiosuuteen perusjoukosta (449), suluissa esitetään osuudet lukumäärinä. Hallinto 2,9 %/ 2,0% (5/9), kirjanpito 9,4 / 7,0 (16/32), laskutus 14,5/ 17,3 (25/78), maksuliikenne 2,3 / 3,5 (4/16), ostolaskut 27,5/ 25,1 (47/113) ja palkanlaskenta 43,3/ 44,3(74/199). Tästä voidaan päätellä, että saatu otos edustaa melko hyvin perusjoukkoa.

Taustamuuttujista kerätyn tiedon mukaan otoksen henkilöstö oli pääosin (lähes 90 %) työskennellyt Helsingin kaupungilla yli viisi vuotta ja he olivat sukupuoleltaan pääosin naisia (96 %). Iältään vastaajat jakautuivat kahteen pääryhmään 25 – 45 vuotta (36 %) sekä suurimpaan yli 45-vuotiaiden ryhmään (62 %). Koulutustaustaltaan vastaajat jakautuivat melko tasaisesti perusasteeseen, keskiasteeseen ja korkeakouluasteeseen. Työnkvaltaan vastaajista fyysisessä asiakaspalvelussa työskenteli pienin osuus (4 %), henkilöstössä selkeästi suurin osa (86 %) ja esimiehiä vastaajista oli toiseksi suurin ryhmä (10 %).

Vastausinnostus vaihteli yksiköittäin jonkin verran. Parhaiten osallistuttiin hallinnosta, jonka työntekijöistä 56 prosenttia vastasi kyselyyn, seuraavina olivat kirjanpito (50%) ja ostolaskut (42%). Hieman alemmat vastausprosentit saivat palkanlaskenta (37%), laskutus (32%) sekä maksuliikenne (25%). Palkanlaskennan ja laskutuksen vastaukset toivat kuitenkin merkittävän osan kokonaisvastausmäärästä.

Turvallisuusilmapiirikyselyn tulosten analysoinnissa käytettiin kahta ohjelmaa: pääosin tilasto-ohjelmaa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windowsin versiota 13.0 sekä osin vastausdatan siirrossa sekä kuvaajien piirrossa Microsoftin Office Excel 2003 ohjelmaa. Aineiston analysoinnissa käytettiin useita tilastollisia menetelmiä ja testejä.

Aineiston alustavassa tarkastelussa kiinnitettiin huomiota muuttujien korkeiksi kohonneisiin huipukkuus (curtosis) -arvoihin. Kaikkien väittämien vastausfrekvenssien prosenttiosuuksista lasketun *en osaa sanoa* -vastausvaihtoehdon keskiarvo oli 36 prosent-

tia. Tämä tarkoittaa, että keskiarvoisesti joka väittämään vaihtoehdon *en osaa sanoa* valitsi noin 60 vastaajaa kaikista 172 vastaajasta. Yleisesti kyselyissä ”ei mielipidettä” vaihtoehdon valitsee noin 12 – 30 prosentin osuus vastaajista (Hirsjärvi ym. 2004, 192). Tuloksen voidaan tulkita kertovan yleisellä tasolla henkilöstön epätietoisuudesta turvallisuuden osa-alueella.

Osin huipukkuus johtuu kyselyssä Likert-asteikolla keskimmäisenä tarjotusta vaihtoehdosta, *en osaa sanoa*. Kyseinen vaihtoehto keräsi kysymyspatterista riippumatta kohtalaisen suuria frekvenssejä, joka aiheutti haasteita erityisesti tilastollisille keskiarvotesteille. Tulevissa tutkimuksissa tulee tilastollisille testeille epäedullinen, Likert-asteikon keskimäinen vaihtoehto, korvata esimerkiksi neutraalilla vaihtoehdolla *ei samaa eikä eri mieltä*, minkä lisäksi vaihtoehto *en osaa sanoa* lisätään kuudenneksi vastausvaihtoehdoksi.

Aineiston yleisessä analysoinnissa käytettiin frekvenssejä, keskiarvoja (aiemmin kuvattua huipukkuudesta johtuen vastausmatriisista poistettiin arvon 3 saaneet vastausvaihtoehdot) ja muuttujien välistä yhteyttä tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Pääkysymyksenä olleen muuttujan, *Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää, vaihtelua selittävien muuttujien analysoinnissa käytettiin niin ikään korrelaatiokertoimia, ristiintaulukointia (cross-tabs) sekä kiinnitettiin huomiota tilastollisiin merkitsevyyksiin.* (Erätuuli ym. 1994, 75 ks. myös Tähtinen ja Isoaho 2001)

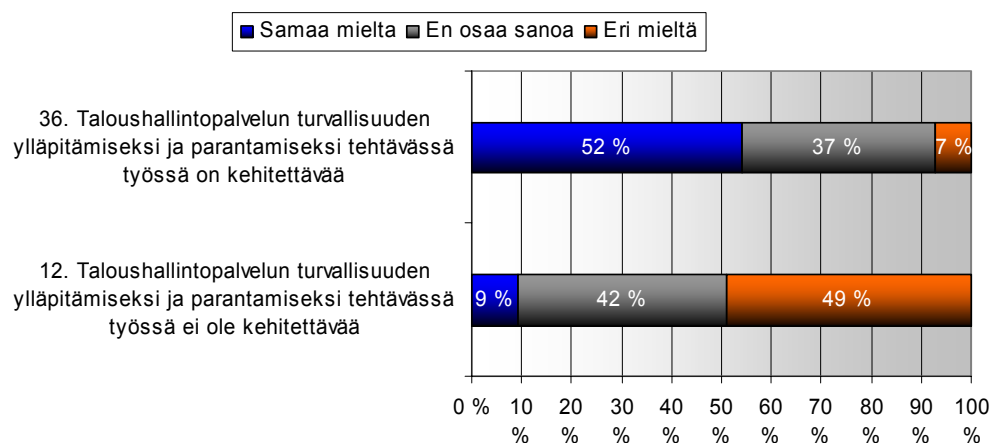
Mittarissa jaetun neljän kysymyspatterin käyttäytymistä tarkkailtiin luomalla niistä neljä summamuuttujaa, joita tutkittiin ensin tilastollisten tunnuslukujen avulla, minkä jälkeen tarkasteltiin niiden suhdetta pääkysymyksen selittäjänä sekä tarkasteltiin summamuuttujien suhdetta taustamuuttujien kanssa. Kokeiluluontoisesti aineistoa testattiin myös regressioanalyysillä ja faktorianalyysillä. Testit eivät kuitenkaan tuottaneet merkittäviä tuloksia eikä niitä käsitellä syvemmin tässä tutkimusraportissa. Mittarin reliabeliutta testattiin Cronbachin alfa -kertoimen avulla. (Tähtinen ja Isoaho 2001.)

Tulosten analysoinnissa on otettava huomioon myös olemassa oleva turvallisuustietoisuus. Voidaan olettaa, että henkilöt, jotka kokevat turvallisuuden tärkeäksi osaksi työtään vastaavat keskimäärin suuremmalla todennäköisyydellä kyselyyn. Tämä mahdollinen otoksen vääristymä vaikuttaa erityisesti vastauksiin väittämässä, jotka kartoittavat turvallisuuden kokemista osana henkilön omaa työtä. (Erwin 2001, 11.) Mahdollisen vääristymän vaikutus tutkimustuloksiin on otettu huomioon tutkimuksen johtopäätöksissä.

5.1 Pääkysymyksen käsittely

Turvallisuusilmapiirikyselyn pääkysymyksen tavoitteena oli selvittää vastaajien, Taloushallintopalvelun henkilöstön, mielipidettä yksikön turvallisuuden takaamiseksi tehtävästä työstä ja sen mahdollisesta kehittämistarpeesta.

Pääkysymyksenä esitetyn väittämän, *Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää*, vastauksien mielipidejakauma (kuvio 6) on hyvin selkeä. Yli puolet henkilöstöstä kokee työssä olevan kehittämistä. Tätä tulkintaa tukee myös pääkysymyksen vastausten oikeellisuuden varmistamiseksi kyselyyn lisätyn pääkysymyksen negaation mielipidejakauma. Negaation, *Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä ei ole kehitettävää*, kanssa eri mieltä on ollut vastaava osuus, noin puolet vastaajista.



KUVIO 6. Pääkysymyksen ja sen negaation mielipidejakaumat prosenttiosuuksina (n = 171)

Pääkysymyksen mielipidejakauma on siis selkeä. Selkeästä ja erittäin käyttökelpoisesta tutkimustuloksesta haluttiin saada selville mahdollisimman paljon. Pyrittiin selvittämään mitkä muista kyselyn muuttujista korreloivat vahvasti pääkysymyksen kanssa ja näin ollen mahdollisesti selittävät sen vaihtelua. Korrelaatioita tutkittiin tekemällä kaikkien kyselyn muuttujista korrelaatiomatriisi, jossa tarkasteltiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimia (r), korrelaatiomatriisi on liitteenä 5. Korrelaatiokertoimen arvot vaihtelevat välillä (-1, +1) miinus yhden kuvatessa täydellistä negatiivista korrelaatiota ja plus yhden täydellistä positiivista korrelaatiota. Suuntaa antavina kriteereinä voidaan pitää seuraavia: $r > (+.-) 0,7$ riippuvuuden voi tulkita voimakkaaksi; $0,3 < r (+ -) > 0,7$ riippuvuuden voi tulkita kohtalaiseksi tai merkittäväksi; alle (+ -) 0,3 olevan riippuvuuden voi katsoa heikoksi tai olemattomaksi (tosin jos otos on suuri (esimerkiksi $n > 50$), niin,

jonkin verran alle 0,3 oleva kerroinkin voidaan tulkita kohtalaiseksi). (Tähtinen & Isoaho 2001, 107–108.)

Saadusta korrelaatiomatriisista hyväksyttiin tarkempaan tarkasteluun (taulukko 3) muuttujat, joiden korrelaatiokerroin eli riippuvuus oli $> 0,30$. Lisäksi edellytettiin, että korrelaation tilastollinen merkitsevyys oli välillä 0,000–0,05 (p-arvo = erittäin merkitsevä – melkein merkitsevä). Pääasiassa korrelaatiot olivat negatiivisia, mikä tarkoittaa, että muuttujan X suuriin arvoihin liittyvät muuttujan Y pienet arvot tai että muuttujan X pieniin arvoihin liittyvät muuttujan Y suuret arvot. (Tähtinen & Isoaho 2001, 108.)

TAULUKKO 3. Pääkysymyksen kanssa kohtalaisesti korreloivat muuttujat

r = Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin p = tilastollinen merkitsevyys		
väittäjä	r	p
21. Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta	-0,446	0,000
40. Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikkömme turvallisuusohjeisiin	-0,389	0,000
52. Työskentelemme jo nyt aivan riittävän turvallisesti	-0,369	0,000
41. Työpaikallani saa riittävästi turvallisuuskoulutusta	-0,365	0,000
56. Työyksikössämme on riittävästi turvallisuusohjeistusta	-0,356	0,000
51. Saamme turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta	-0,341	0,000
23. Yksikkömme turvallisuutta tarkastetaan säännöllisesti	-0,319	0,000

Yleisesti yksittäiset muuttujat eivät korreloineet erittäin vahvasti pääkysymyksen kanssa. Muutama muuttuja sai kuitenkin kohtalaisen korrelaatiokertoimen tilastollisesti erittäin merkittävästi. Korrelaatiokerroin ilmaisee muuttujien välisen yhteyden hyvin yllämainittaisesta, eikä sen avulla kyetä tekemään tarkempia analyysyjä siitä, miten yhteys muodostuu. Muilla analyysimenetelmillä (esimerkiksi keskiarvotestit ja ristiintaulukointi) voidaan tarkentaa korrelaation antamaa kuvaa. (Tähtinen & Isoaho 2001, 107.) Kyseisistä Tähtisen & Isoahon (2001, 107) esittämistä korrelaation tulkinnan kriteereistä johtuen päätettiin näiden esiin saatujen pääkysymyksen kanssa riippuvuutta omaavien muuttujien tarkempaa suhdetta pääkysymykseen tarkastella ristiintaulukoimalla kyseiset muuttujat.

Pääkysymyksen ja muuttujan 21. *Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta*, välinen riippuvuus on ristiintaulukoinnista (taulukko 4) nähtävissä selkeästi. Taulukon oikea yläkulma on vahvasti painottunut, josta on tulkittavissa, että henkilöt, jotka ovat olleet sitä mieltä, että turvallisuuden ylläpidossa ja parantamisessa on kehitettävää, ovat olleet myös sitä mieltä, että turvallisuutta ei korosteta liikaa.

TAULUKKO 4. Pääkysymyksen ja väittämän nro 21. vastausjakaumien ristiintaulukointi

		Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää					Total
		Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Turvallisuu- ttä korostetaan jokseenkin liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta	Täysin eri mieltä	0 ,0%	0 ,0%	8 20,5%	17 43,6%	14 35,9%	39 100,0%
	Jokseenkin eri mieltä	1 1,6%	4 6,3%	18 28,1%	30 46,9%	11 17,2%	64 100,0%
	En osaa sanoa	0 ,0%	4 8,2%	31 63,3%	11 22,4%	3 6,1%	49 100,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	0 ,0%	2 18,2%	7 63,6%	2 18,2%	0 ,0%	11 100,0%
	Täysin samaa mieltä	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%
Total ^a		1 ,6%	11 6,7%	64 39,0%	60 36,6%	28 17,1%	164 100,0%

a. N = 164

Pääkysymyksen ja muuttujan 40. *Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikkömme turvallisuusohjeisiin*, välinen riippuvuus on ristiintaulukoinnista (taulukko 5) selitettävissä melko yksinkertaisesti. Taulukon oikea yläkulma on vahvasti painottunut, josta on tulkittavissa, että vastaajat, jotka näkevät turvallisuusustyössä olevan kehitettävää, kokevat myös tulleensa laiminlyödyiksi turvallisuusohjeistukseen perehdyttämisessä. Tästä voidaan tulkita, että turvallisuusustyön yksi selkeä kehittämisen kohde on henkilöstön parempi perehdyttäminen turvallisuusohjeisiin.

TAULUKKO 5. Pääkysymyksen ja väittämän nro 40. vastausjakaumien ristiintaulukointi

		Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää					Total
		Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikkömme turvallisuusohjeisiin	Täysin eri mieltä	0 ,0%	1 2,9%	7 20,6%	10 29,4%	16 47,1%	34 100,0%
	Jokseenkin eri mieltä	0 ,0%	4 6,3%	19 29,7%	32 50,0%	9 14,1%	64 100,0%
	En osaa sanoa	1 2,2%	4 8,9%	26 57,8%	12 26,7%	2 4,4%	45 100,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	0 ,0%	2 10,5%	10 52,6%	6 31,6%	1 5,3%	19 100,0%
	Täysin samaa mieltä	0 ,0%	0 ,0%	2 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 100,0%
Total ^a		1 ,6%	11 6,7%	64 39,0%	60 36,6%	28 17,1%	164 100,0%

a. N = 164

Pääkysymyksen ja muuttujan 52., *Työskentelemme täällä jo aivan riittävän turvallisesti*, välinen ristiintaulukointi (taulukko 6) avaa meille mielenkiintoisia tutkimustuloksia. Ristiintaulukoinnista on nähtävissä, että henkilöiden, jotka ovat kokeneet yleisessä turvalli-

suustyössä kehitettävää, mielipiteet koskien turvallista työskentelyä ovat jakautuneet vahvasti kahtia. Noin puolet näkee työskentelyn olevan jo turvallista ja noin puolet näkee siinäkin kehittämistä. On mahdollista, että turvallisen työskentelyn väittämän on ymmärretty koskevan lähinnä omaa työ-yksikköä tai jopa työpistettä, jolloin sen turvallisuudessa työskentelyssä ei välttämättä nähdä kehitettävää, vaikka sitä on koettukin yleisessä Taloushallintopalvelun kokonaisturvallisuudessa.

TAULUKKO 6. Pääkysymyksen ja väittämän nro 52. vastausjakauksen ristiintaulukointi

		Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää					Total
		Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Työskentelemme jo nyt aivan riittävän turvallisesti	Täysin eri mieltä	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 33,3%	4 66,7%	6 100,0%
	Jokseenkin eri mieltä	0 ,0%	1 4,8%	1 4,8%	10 47,6%	9 42,9%	21 100,0%
	En osaa sanoa	1 1,7%	2 3,4%	27 46,6%	22 37,9%	6 10,3%	58 100,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	0 ,0%	4 6,7%	25 41,7%	23 38,3%	8 13,3%	60 100,0%
	Täysin samaa mieltä	0 ,0%	4 21,1%	11 57,9%	3 15,8%	1 5,3%	19 100,0%
Total ^a		1 ,6%	11 6,7%	64 39,0%	60 36,6%	28 17,1%	164 100,0%

a. N = 164

Pääkysymyksen ja muuttujan 41., *Työpaikallani saa riittävästi turvallisuuskoulutusta*, välisen riippuvuuden painotus näkyy myös muuttujien ristiintaulukoinnista (taulukko 7). Taulukon oikea yläkulma on vahvasti painottunut, josta on tulkittavissa, että henkilöt, jotka ovat olleet sitä mieltä, että turvallisuuden ylläpidossa ja parantamisessa on kehitettävää, ovat olleet myös sitä mieltä, ettei työpaikalla saa riittävästi turvallisuuskoulutusta. Tästä voidaan tulkita, että turvallisuuskoulutuksen lisääminen olisi yksi selkeä osa-alue parannettaessa Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävää työtä.

TAULUKKO 7. Pääkysymyksen ja väittämän nro 41. vastausjakaumien ristiintaulukointi

		Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää					Total
		Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Työpaikallani saa riittävästi turvallisuus-koulutusta	Täysin eri mieltä	0 ,0%	0 ,0%	6 23,1%	8 30,8%	12 46,2%	26 100,0%
	Jokseenkin eri mieltä	0 ,0%	2 4,1%	13 26,5%	25 51,0%	9 18,4%	49 100,0%
	En osaa sanoa	1 1,5%	8 12,1%	30 45,5%	20 30,3%	7 10,6%	66 100,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	0 ,0%	1 5,0%	12 60,0%	7 35,0%	0 ,0%	20 100,0%
	Täysin samaa mieltä	0 ,0%	0 ,0%	2 66,7%	1 33,3%	0 ,0%	3 100,0%
Total ^a		1 ,6%	11 6,7%	63 38,4%	61 37,2%	28 17,1%	164 100,0%

a. N = 164

Pääkysymyksen ja muuttujan 56., *Työyksikössämme on riittävästi turvallisuusohjeistusta*, välistä riippuvuutta on myös helppo tulkita muuttujien ristiintaulukoinnista (taulukko 8). Jakauma on hieman lievempi kuin edellinen turvallisuuskoulutuksen ja pääkysymyksen välinen. Selvästi on kuitenkin nähtävissä, että taulukon oikea yläkulma on vahvasti painottunut. Tästä on edelleen huomattavissa, että henkilöt, jotka ovat nähneet yleisessä turvallisuustyössä kehitettävää, ovat havainneet sitä myös yksikön turvallisuusohjeistuksessa.

TAULUKKO 8. Pääkysymyksen ja korreloivan väittämän nro 56. vastausjakaumien ristiintaulukointi

		Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää					Total
		Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Työyksikössämme on riittävästi turvallisuusohjeistusta	Täysin eri mieltä	0 ,0%	0 ,0%	2 10,5%	5 26,3%	12 63,2%	19 100,0%
	Jokseenkin eri mieltä	0 ,0%	1 3,4%	8 27,6%	13 44,8%	7 24,1%	29 100,0%
	En osaa sanoa	1 1,2%	7 8,2%	41 48,2%	30 35,3%	6 7,1%	85 100,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	0 ,0%	3 11,1%	10 37,0%	12 44,4%	2 7,4%	27 100,0%
	Täysin samaa mieltä	0 ,0%	0 ,0%	3 75,0%	0 ,0%	1 25,0%	4 100,0%
Total ^a		1 ,6%	11 6,7%	64 39,0%	60 36,6%	28 17,1%	164 100,0%

a. N = 164

Riippuvuus pääkysymyksen ja muuttujan 51., *Saamme turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta*, avautuu myös ristiintaulukoinnista (taulukko 9). Taulukon oikea yläkulma on vahvasti painottunut, josta on tulkittavissa, että henkilöt, jotka kokevat että turvallisuuden ylläpidossa ja parantamisessa on kehitettävää, ovat olleet myös sitä mieltä, että he eivät saa turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta.

TAULUKKO 9. Pääkysymyksen ja korreloivan väittämän nro 51. vastausjakaumien ristiintaulukointi

		Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää					Total
		Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Saamme turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta	Täysin eri mieltä	0 ,0%	1 3,2%	6 19,4%	10 32,3%	14 45,2%	31 100,0%
	Jokseenkin eri mieltä	0 ,0%	0 ,0%	11 33,3%	15 45,5%	7 21,2%	33 100,0%
	En osaa sanoa	1 1,3%	8 10,0%	36 45,0%	30 37,5%	5 6,3%	80 100,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	0 ,0%	2 10,5%	11 57,9%	5 26,3%	1 5,3%	19 100,0%
	Täysin samaa mieltä	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
Total ^a		1 ,6%	11 6,7%	64 38,8%	61 37,0%	28 17,0%	165 100,0%

a. N = 165

Pääkysymyksen ja muuttujan 23., *Yksikköemme turvallisuutta tarkastetaan säännöllisesti*, välinen riippuvuus on myös selvästi nähtävissä ristiintaulukoinnista (taulukko 10). Oikean yläkulman painotus kertoo, että henkilöt, jotka näkevät turvallisuustyössä kehitettävää, eivät ole kokeneet yksikkönsä turvallisuutta tarkastettavan säännöllisesti.

TAULUKKO 10. Pääkysymyksen ja korreloivan väittämän nro 23. vastausjakaumien ristiintaulukointi

		Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää					Total
		Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Yksikköemme turvallisuutta tarkastetaan säännöllisesti	Täysin eri mieltä	0 ,0%	0 ,0%	1 7,7%	2 15,4%	10 76,9%	13 100,0%
	Jokseenkin eri mieltä	0 ,0%	2 6,9%	9 31,0%	11 37,9%	7 24,1%	29 100,0%
	En osaa sanoa	0 ,0%	6 6,1%	44 44,9%	41 41,8%	7 7,1%	98 100,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	1 5,0%	2 10,0%	9 45,0%	5 25,0%	3 15,0%	20 100,0%
	Täysin samaa mieltä	0 ,0%	1 20,0%	1 20,0%	2 40,0%	1 20,0%	5 100,0%
Total ^a		1 ,6%	11 6,7%	64 38,8%	61 37,0%	28 17,0%	165 100,0%

a. N = 165

Koska pääkysymystä selittävät muuttajat ovat ensiarvoisen tärkeässä asemassa pyrit-
täessä kehittämään pääkysymyksen kartoittamaa yleistä turvallisuustyötä, pyrittiin var-
mistamaan, ettei yksikään selittävä muuttaja jää nousematta esiin. Vetoamalla edellä
luvun alussa, esitettyyn Tähtisen ja Isoahon (2001, 108) korrelaation kriteeriin; jos otos
on suuri $n > 50$ (tässä tapauksessa $n = 171$), niin jonkin verran alle 0,3 oleva kerroinkin
voidaan tulkita kohtalaiseksi. Otettiin tarkasteluun myös kaikki muuttajat, joiden välinen
riippuvuus pääkysymyksen kanssa on $> 0,25$ tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,000-$
 $0,05$). Taulukosta 11 on havaittavissa muutama uusi, hyvin mielenkiintoinen muuttaja.

Uusina pääkysymyksen, *Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja paran-
tamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää*, kanssa riippuvuutta omaavina muuttujina
esiin nousevat mielenkiintoisina esimiesten ohjeistuksen noudattamisen valvonta, tur-
vallisuusaloitteiden palaute, Taloushallintopalvelun johdon sitoutuminen turvallisuuden
parantamiseen, uusien työntekijöiden perehdytys sekä turvallisuuden tunteen kokemi-
nen. Kaikilla näillä väittämällä on riippuvuutta pääkysymyksen kanssa. Riippuvuus on
muutamalla muuttujalla positiivista niin, että selitettävän väittämän (pääkysymys) suu-
riin arvoihin liittyvät selittävän muuttujan suuret arvot tai pieniin arvoihin pienet. Suu-
rimmassa osassa muuttujia riippuvuus on kuitenkin negatiivista, mikä tarkoittaa sitä,
että selitettävän muuttujan suuriin arvoihin liittyvät selittävän muuttujan pienet arvot tai
pieniin arvoihin suuret. (Tähtinen & Isoaho 2001, 107.)

TAULUKKO 11. Pääkysymyksen kanssa heikosti korreloivat muuttajat

r= Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin p = tilastollinen merkitsevyys		
väittämä	r	p
44. Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä	0,294	0,000
47. Esimieheni valvovat, että turvallisuusohjeita noudatetaan	-0,294	0,000
42. Turvallisuuskoulutuksen laatu on hyvä	-0,292	0,000
11. Turvallisuuteen liittyviin kysymyksiin saa nopeasti vastauksen	-0,287	0,000
57. Ihmiset näkevät paljonkin vaivaa, että voivat noudattaa turvallisia toimintata- poja	-0,275	0,000
29. Mielestäni esimiehillä on riittävä asiantuntemus turvallisuusasioissa	-0,272	0,000
24. Taloushallintopalvelun johto näyttää, että he ovat sitoutuneet turvallisuuden jatkuvaan parantamiseen	-0,269	0,001
54. Turvallisuusohjeistuksia noudatetaan ilman valvontaa	-0,264	0,001
59. Riittävän hyvä työnopastus järjestetään jokaiselle uudelle työntekijälle	-0,264	0,001
20. Turvallisuudesta huolehtiminen on tärkeä osa työtämme	0,259	0,000
55. Koen turvattomuuden tunnetta työssäni	0,259	0,001
17. Tiedonkulku turvallisuusasioissa toimii hyvin	-0,259	0,001
26. Työnantaja tiedottaa turvallisuusasioista hyvin	-0,255	0,001
60. Meillä työntekijät osallistuvat työympäristönsä riskienarviointiin	-0,255	0,001

”On syytä pitää mielessä, että korrelaatio ei kerro, kumpi muuttujista on syy, kumpi seuraus; ts. korrelaatio ei ilmaise kausaliteettia” (Tähtinen & Isoaho 2001, 107) eli syy – seuraus suhdetta. Tästä johtuen Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla esiin nostettujen pääkysymystä selittävien muuttujien oikeellisuutta haluttiin vielä varmentaa ja tätä varmennusta lähdettiin hakemaan aineistolle tehdyllä askeltavalla regressioanalyysillä. ”Askeltava regressioanalyysi sopii tilanteeseen, jossa halutaan valita tiettyä selitettävää muuttujaa parhaiten selittävät ja jättää pois regressiomallista sellaiset selittäjät, joilla on heikko selityskyky.” (Tähtinen & Isoaho 2001, 122.) Toisena perusteluna analyysille oli, että haluttiin varmistaa, ettei sivuuteta jotakin kyselyn tuloksissa selvästi pääkysymyksen kanssa yhteydessä olevaa muuttujaa.

Regressioanalyysiin otettiin mukaan kaikki kyselyssä olleet muuttujat ja parhaiten pääkysymystä selittäviksi muuttujiksi selitysarvolla (50 %) valikoituivat mukaan lähes samat muuttujat, jotka ovat edellä nousseet esiin korrelaatiokertoimien perusteella. Poikkeuksena esiin nousi muutama toiminnallinen muuttuja, kuten *Tiedän miten toimia tulipalossa* ja *Tiedän miten ilmoittaa turvallisuutta vaarantavasta tekijästä*.

Askeltavan regressioanalyysin toteutumisen edellytyksen, analyysin jäännösten normaalijakautuneisuuden, todettiin myös olevan voimassa Kolmorov – Smirnovin testin (Lillieforsin korjauksella) p-arvolla 0,200. Jos merkitsevyystasoksi tulee 0,05 tai sen alle, testattava jakauma poikkeaa normaalijakaumasta (Tähtinen & Isoaho 2001, 43.)

Regressioanalyysin tulosten voidaan siis tulkita tukevan korrelaatioiden perusteella analysoitavaksi valittujen selittävien muuttujien merkitsevyyttä pääkysymystä selittävinä muuttujina. Askeltavan regressioanalyysin tuloksia ei tässä yhteydessä tarkemmin esitetä tai analysoida (tarkemmat tulokset ovat liitteenä 6), koska analyysin itseisarvo oli antaa mahdollista tukea tai kritiikkiä korrelaatioiden mukaan esiin nostetuiksi pääkysymystä selittäviksi muuttujiksi.

Pääkysymyksen kanssa korreloivista muuttujista voidaan yhteenvedona tulkita, että esiin nousseilla muuttujilla näyttää olevan vahva yhteys pääkysymykseen ja siten Taloushallintopalvelun turvallisuustyön ylläpitämiseen ja parantamiseen. Pääkysymyksen kanssa riippuvuutta omaavien väittämien voidaan todeta kirjallisuuden (Kerko 2001; Lanne 2001; Levä 2003; Ruuhilehto & Vilppola 2000) perusteella olevan myös olennainen osa turvallisuustietoisuuden kehittämistä. Tämän luvun tulosten pohjalta kyseiset väittämät otetaan erityisesti huomioon myöhemmin tässä raportissa tutkimustulosten yhteenvedossa ja sen pohjalta tehdyssä Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden kehittämis ehdotuksessa.

5.2 Summamuuttujien vertailu

Summamuuttujan tai asteikkomittarin laatiminen on hyvin yleistä kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa. Summamuuttujan muodostamisen avulla voimme vähentää käsiteltävien muuttujien määrää. Paitsi sisällöllisillä syillä, summamuuttujan käyttöä voi perustella myös tilastollisilla syillä. Keskeisen raja-arvolauseen mukaan voimme todeta, että mitä useammasta muuttujasta summamuuttuja koostuu, sitä paremmin sen jakauma noudattaa normaalijakaumaa. Kun summamuuttuja on tehty, niin sen jälkeen sillä voi operoida samaan tapaan kuin millä tahansa muuttujalla. (Tähtinen & Isoaho 2001, 63–66.)

Kyselyssä olleista neljästä kysymyspatterista: *turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri, turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus* sekä *turvallinen työskentely*, muodostettiin summamuuttujat. Tavoitteena oli selvittää onko eri osa-alueiden kehitystarpeilla vastaajien mielipiteen mukaan selviä eroja. Lisäksi testattiin summamuuttujien keskiarvojen vaihteluja verrattaessa niitä taustamuuttujiin. Kunkin summamuuttujan muodostavat väittämät on kuvattu seuraavilla taulukoilla (taulukot 12 – 15).

Taulukko 12. Summamuuttujan *Turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri* muodostavat väittämät

- 7. Tiedän ketkä vastaavat yksikköemme turvallisuudesta
- 8. Turvallisuus on osa jokapäiväistä työtä
- 9. Työpaikallani turvallisuustavoitteet eivät ole ristiriidassa tuotannollisten tavoitteiden kanssa
- 10. Havaitessani vaaran ilmoitan siitä välittömästi
- 11. Turvallisuuteen liittyviin kysymyksiin saa nopeasti vastauksen
- 12. Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä ei ole kehitettävää
- 13. Meidän organisaatiomme ottaa turvallisuuden huomioon jo toiminnan suunnitteluvaiheessa
- 14. Myös minä olen vastuussa työpaikkamme turvallisuudesta
- 15. Työpaikallani on olemassa rikoksen uhka (esim. murto, varkaus, ryöstö, aggressiivinen asiakas)
- 16. Turvallisuuden kehitysehdotuksiin suhtaudutaan työpaikallani hyvin
- 17. Tiedonkulku turvallisuusasioissa toimii hyvin
- 18. Meillä on hyvä työilmapiiri
- 19. Turvallisuus on esimiesten vastuulla
- 20. Turvallisuudesta huolehtiminen on tärkeä osa työtämme
- 21. Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta
- 22. Pääsen osallistumaan omaa turvallisuuttani koskevien päätösten tekemiseen
- 23. Yksikköemme turvallisuutta tarkastetaan säännöllisesti

Taulukko 13. Summamuuttujan *Turvallisuusjohtaminen* muodostavat väittämät

- 24. Taloushallintopalvelun johto näyttää, että he ovat sitoutuneet turvallisuuden jatkuvaan parantamiseen
- 25. Esimieheni kannustaa minua huomioimaan turvallisuuden
- 26. Työnantaja tiedottaa turvallisuusasioista hyvin
- 27. Turvallisuusasioiden käsittelyä kokouksissa pidetään tärkeänä
- 28. Esimieheni ovat informoineet minua Taloushallintopalvelun turvallisuustavoitteista ja päämääristä
- 29. Mielestäni esimiehillä on riittävä asiantuntemus turvallisuusasioissa
- 30. Mikäli työntekijä toimii turvallisuusohjeiden vastaisesti, esimiehet puuttuvat yleensä tilanteeseen
- 31. Ylin johto ja esimiehet välittävät työntekijöiden turvallisuudesta
- 32. Esimieheni on kiinnostunut alaisten turvallisuutta koskevista kommentteista ja ehdotuksista
- 33. Esimieheni suosivat esimerkillään turvallisuuden huomioon ottamista
- 34. Esimieheni ottavat turvallisuuden huomioon jo toiminnan suunnitteluvaiheessa
- 35. Turvallisuus on työyhteisössämme tärkeä asia

Taulukko 14. Summamuuttujan *Turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus* muodostavat väittämät

- 36. Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää
- 37. Turvallisuuskoulutuksessa otetaan huomioon yksikköemme turvallisuusongelmat
- 38. Turvallisuushenkilöstö kannustaa minua toimimaan turvallisesti
- 39. Turvallisuusohjeistuksessa otetaan huomioon käytännön työ
- 40. Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikköemme turvallisuusohjeisiin
- 41. Työpaikallani saa riittävästi turvallisuuskoulutusta
- 42. Turvallisuuskoulutuksen laatu on hyvä
- 43. Henkilöstö on kiinnostunut turvallisuusasioista ja haluaa kuulla perustelut turvallisuusmääräyksille
- 44. Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä
- 45. Turvallisuusohjeistuksen mukainen toiminta häiritsee tehokasta työskentelyä
- 46. Työkaverini työskentelevät turvallisuuden huomioiden
- 47. Esimieheni valvovat, että turvallisuusohjeita noudatetaan
- 48. Tiedän, miten toimia tulipalossa
- 49. Tiedän, miten toimia havaitessani rikoksen (esim. varkaus)
- 50. Tiedän, miten toimia onnettomuustilanteessa (esim. ensiaputilanne)
- 51. Saamme turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta

Taulukko 15. Summamuuttujan *Turvallinen työskentely* muodostavat väittämät

- 52. Työskentelemme jo nyt aivan riittävän turvallisesti
- 53. Järjestys ja siisteys ovat työpaikallamme hyvällä tasolla
- 54. Turvallisuusohjeistuksia noudatetaan ilman valvontaa
- 55. Koen turvattomuuden tunnetta työssäni
- 56. Työyksikössämme on riittävästi turvallisuusohjeistusta
- 57. Ihmiset näkevät paljonkin vaivaa, että voivat noudattaa turvallisia toimintatapoja
- 58. Siisteyden ja järjestyksen ylläpito on osa normaalia työtä
- 59. Riittävän hyvä työnopastus järjestetään jokaiselle uudelle työntekijälle
- 60. Meillä työntekijät osallistuvat työympäristönsä riskienarviointiin
- 61. Tiedän, miten ilmoittaa turvallisuutta vaarantavasta tekijästä

Summamuuttajat laadittiin poistamalla ensin vastausmatriisista edellä kuvattu ongelmallinen arvo 3 -en osaa sanoa, minkä jälkeen arvoasteikko oli välillä 1– 4. Lisäksi vastausmatriisiin puuttuvat tiedot korvattiin kyseisen muuttujan keskiarvolla. Tämän jälkeen laadittiin neljä kysymyspatterien mukaista summamuuttujaa, joiden arvoasteikko saatiin samaksi kuin alkuperäinen jakamalla summamuuttajien arvojen summa siihen sisältyvien muuttujien lukumäärällä. (Tähtinen & Isoaho 2001, 65–66.)

Aluksi tarkasteltiin summamuuttujien reliabiliteettia Cronbachin alfa -kertoimen avulla, jonka tulee olla vähintään 0,8, jotta summamuuttujia voidaan pitää luotettavina (Lappalainen ym. 2001, 44). Tulokseksi saatiin 0,87, joka kertoo mittarin osioiden olevan luotettavia ja antaa hyvän pohjan summamuuttujien jatkotarkastelulle. Tulos antaa osviittaa myös koko mittarin reliabiliteetista, mutta sitä tarkastellaan tässä raportissa myöhemmin.

Summamuuttujien keskiarvoista (taulukko 16) voidaan tulkita, että vastaajat eivät kokeneet merkittäviä eroja eri summamuuttujien osa-alueilla. Parhaimman keskiarvon saanut summamuuttuja turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri sisältää monia vastaajan omaa suhdetta turvallisuuteen kartoittavia väittämiä, joten tuloksesta voidaan tulkita työntekijöiden olevan jossakin määrin sitoutuneita kokonaisturvallisuuden kehittämiseen. Tulosten analysoinnissa on kuitenkin otettava huomioon myös turvallisuustietoisuus. Voidaan olettaa, että henkilöt jotka kokevat turvallisuuden osaksi työtään, vastaavat keskimäärin suuremmalla todennäköisyydellä kyselyyn. Tämä mahdollinen otoksen vääristymä vaikuttaa erityisesti vastausfrekvensseihin väittämissä, jotka kartoittavat turvallisuuden kokemista osana henkilön omaa työtä. (Erwin 2001, 11.)

Taulukko 16. Summamuuttujien keskiarvot.

arvoasteikolla 1-4, (N = 171)		
Summamuuttuja	keskiarvo	keskihajonta
S1. Turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri	2,70	0,28
S2. Turvallisuusjohtaminen	2,53	0,43
S3. Turvallisuuskoulutus- ja ohjeistus	2,53	0,29
S4. Turvallinen työskentely	2,44	0,33

Eniten kehitettävää vastaajien mielipiteiden mukaan on turvallisessa työskentelyssä. Tätä selittää varmasti se, että summamuuttuja sisältää monia päivittäisen työn turvallisuutta kartoittavia väittämiä ja herättää siten helposti havaittavia kriittisiä mielipiteitä. Tuloksia tarkasteltaessa on kuitenkin muistettava, etteivät erot eri summamuuttujien välillä ole järin suuria.

Seuraavaksi haluttiin tarkastella miten summamuuttujat ovat riippuvaisia toisistaan. Tätä riippuvuutta summamuuttujien välillä tarkasteltiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimella. Korrelaatiokertoimen arvot vaihtelevat välillä (-1, +1) miinus yhden kuvatta täydellistä negatiivista korrelaatiota ja plus yhden täydellistä positiivista korrelaatiota (Tähtinen & Isoaho 2001, 107). Saadusta korrelaatiomatriisista (taulukko 17) voidaan päätellä kaikkien summamuuttujien korreloivan vahvasti keskenään tilastollisesti erittäin merkitsevästi, eli p-arvon ollessa $< 0,001$. Vahvin yhteys on summamuuttujien turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri sekä turvallisuusjohtaminen välillä. Korrelaation ollessa positiivista tarkoittaa tulos sitä, että toisen muuttujan saadessa suuria arvoja myös toinen saa niitä ja päinvastoin, eli toisen saadessa pieniä arvoja myös toinen saa pieniä arvoja. (Tähtinen & isoaho 2001, 107). Tästä voidaan tulkita, että turvallisuusjohtamisella ja turvallisuusasenteilla ja -ilmapiirillä on selkeä yhteys tutkittavassa organisaatiossa.

Taulukko 17. Summamuuttujien korrelaatiot.

Summamuuttuja	S1	S2	S3	S4
S1. Turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri	1,000			
S2. Turvallisuusjohtaminen	0,721 <i>P = 0,000</i>	1,000		
S3. Turvallisuuskoulutus- ja ohjeistus	0,620 <i>P = 0,000</i>	0,686 <i>P = 0,000</i>	1,000	
S4. Turvallinen työskentely	0,593 <i>P = 0,000</i>	0,687 <i>P = 0,000</i>	0,678 <i>P = 0,000</i>	1,000

Kuten luvun johdannossa todettiin, haluttiin myös tarkastella summamuuttujien keskiarvojen vaihtelua suhteessa taustamuuttujiin. Tämän tarkoituksena oli nostaa esiin mahdollisia selkeitä eroja taustamuuttujien luokittelemien ryhmien välillä. Ensimmäinen taustamuuttuja kartoitti vastaajan työsuhteen kestoa Helsingin kaupungilla. Taulukosta (taulukko 18) voidaan tulkita, että kauemmin työsuhteessa olleet suhtautuvat hieman kriittisemmin kaikkiin neljään osa-alueeseen. Vastaajista selvästi suurempi osa on ollut työsuhteessa yli 5 vuotta ja huomionarvoista on kummankin ryhmän vastausten keskiarvojen sama rakenne: turvallisuusilmapiiri ja -asenteet summamuuttuja saa parhaan keskiarvon ja turvallinen työskentely heikoimman.

Taulukko 18. Summamuuttujien keskiarvot suhteessa taustamuuttujaan työsuhteen kesto

Työsuhteen kesto		Tilmapiiri	Tjohtaminen	Tkoulutus	Ttyöskentely
Alle 5 vuotta	Mean	2,7249	2,5729	2,6292	2,5116
	N	23	23	23	23
Yli 5 vuotta	Mean	2,7012	2,5213	2,5097	2,4268
	N	148	148	148	148
Total	N	171	171	171	171

Toisella taustamuuttujalla selvitettiin vastaajien työskentely-yksikköä. Taulukosta (taulukko 19) laskettujen kokonaiskeskiarvojen perusteella hallinto kokee kokonaisturvallisuudessa vähiten kehitettävää ja palkanlaskenta eniten. Turvallisuusilmapiiriä ja -asenteita pitää parhaimpana hallinto ja eniten kehitettävää näkee maksuliikenteen työskentely-yksikkö. Turvallisuusjohtamisen nykytilaan tyytyväisin on hallinto ja tyytymättömin ostolaskut. Turvallisuuskoulutuksen ja -ohjeistuksen laatua ja määrää mitanneiden mielipiteiden parhaan arvon antaa hallinto ja heikoimman maksuliikenne. Turvallisimpana päivittäisen työskentelyn näkee hallinto ja siinä eniten kehitettävää näkee laskutus, joskin turvallinen työskentely keräsi kautta linjan heikoimman mielipiteiden keskiarvojakauman.

Taulukko 19. Summamuuttujien keskiarvot suhteessa taustamuuttujaan työskentely-yksikkö

Työskentely-yksikkö		Tilmapiiri	Tjohtaminen	Tkoulutus	Ttyöskentely
Hallinto	Mean	2,9460	2,6770	2,7143	2,4794
	N	5	5	5	5
Kirjanpito	Mean	2,7487	2,5404	2,4991	2,4600
	N	16	16	16	16
Laskutus	Mean	2,7601	2,5255	2,5484	2,3841
	N	25	25	25	25
Maksuliikenne	Mean	2,6154	2,6182	2,4707	2,4823
	N	4	4	4	4
Ostolaskut	Mean	2,6498	2,5028	2,5136	2,4288
	N	47	47	47	47
Palkanlaskenta	Mean	2,6992	2,5279	2,5218	2,4525
	N	74	74	74	74
Total	N	171	171	171	171

Kolmannella taustamuuttujalla kartoitettiin vastaajien työnkuva. Taustamuuttujalla haluttiin erityisesti saada selville, minkälaisia mielipiteitä fyysisesti Taloushallintopalvelun asiakkaita palvelevilla työntekijöillä on. Mielipiteiden keskiarvoista (taulukko 20) näkee, että esimiehen asemassa työskentelevät ovat kokeneet yleisesti mitattujen osa-alueiden olevan paremmalla tasolla kuin henkilöstö ja fyysistä asiakaspalvelua tekevät.

Mielenkiintoisena poikkeuksena on, että fyysisessä asiakaspalvelussa työskentelevät ovat arvostaneet turvallisuusjohtamisen paremmaksi kuin itse esimiehet ja että muu henkilöstö on kokenut sen selvästi heikommaksi. Yleisesti eniten kehitettävää nähdään päivittäisen työn tekemisen turvallisuudessa, mikä on loogista, koska se on työntekijää lähimpänä.

Taulukko 20. Summamuuttujien keskiarvot suhteessa taustamuuttujaan työnkuva

Työnkuva		Tilmapiiri	Tjohtaminen	Tkoulutus	Ttyöskentely
Henkilöstö; fyysinen asiakaspalvelu	Mean	2,7181	2,6716	2,6495	2,3693
	N	6	6	6	6
Henkilöstö	Mean	2,6865	2,5059	2,5219	2,4282
	N	147	147	147	147
Esimies	Mean	2,8489	2,6479	2,5146	2,5281
	N	17	17	17	17
Total	N	170	170	170	170

Neljännellä taustamuuttujalla haluttiin kartoittaa vastaajien ikäjakaumaa. Taulukosta (taulukko 21) on havaittavissa, että kriittisyys osa-alueita kohtaan kasvaa iän kasvaessa. Selvästi vähiten osa-alueissa näkee kehitettävää ikäryhmä 18–25 vuotta, joskin heidän osuutensa on hyvin marginaalinen. Vastapainona yli 45-vuotiaat näkevät osa-alueissa järjestelmällisesti eniten kehitettävää.

Taulukko 21. Summamuuttujien keskiarvot suhteessa taustamuuttujaan ikäryhmä

Ikäryhmä		Tilmapiiri	Tjohtaminen	Tkoulutus	Ttyöskentely
18-25	Mean	2,8752	2,9278	2,6310	2,9537
	N	2	2	2	2
25-45	Mean	2,6857	2,5322	2,5364	2,4714
	N	62	62	62	62
yli 45	Mean	2,7121	2,5185	2,5176	2,4093
	N	107	107	107	107
Total	N	171	171	171	171

Viides taustamuuttuja kartoitti vastaajien koulutustaustaa ja sen mahdollista vaikutusta turvallisuuden kokemiseen, jota on kuvattu alla olevassa taulukossa (taulukko 22). Taulukosta on havaittavissa keskiasteen koulutuksen saaneiden vastaajien näkevän keskiarvoiltaan eniten kehitettävää turvallisuudessa, joskaan kovin merkityksellisiä erot eivät ole.

Taulukko 22. Summamuuttujien keskiarvot suhteessa taustamuuttujaan koulutustausta

Koulutustausta		Tilmapiiri	Tjohtaminen	Tkoulutus	Ttyöskentely
Perusaste	Mean	2,7395	2,5790	2,5078	2,5159
	N	39	39	39	39
Keskiaste	Mean	2,6768	2,4922	2,5128	2,3878
	N	75	75	75	75
Korkeakouluaste	Mean	2,7167	2,5410	2,5550	2,4513
	N	57	57	57	57
Total	N	171	171	171	171

Kuudes taustamuuttuja jakoi vastaajat sukupuolen perusteella. Kuten perusjoukossa, miesten osuus jäi hyvin marginaaliseksi, joten sukupuolen vaikutusta kokonaisturvallisuuden mielipiteisiin ei voida analysoida kovinkaan kantavasti (taulukko 23). Edellä mainitun muistaen voidaan kuitenkin todeta miesten näkevän naisia enemmän kehitettävää turvallisuusilmapiirissä ja -asenteissa sekä turvallisuusjohtamisessa, kun taas naisten mielipiteen mukaan enemmän on kehitettävää turvallisuuskoulutuksessa ja -ohjeistuksessa sekä turvallisessa työskentelyssä.

Taulukko 23. Summamuuttujien keskiarvot suhteessa taustamuuttujaan sukupuoli

Sukupuoli		Tilmapiiri	Tjohtaminen	Tkoulutus	Ttyöskentely
Nainen	Mean	2,7104	2,5416	2,5209	2,4320
	N	161	161	161	161
Mies	Mean	2,6513	2,5321	2,6597	2,5724
	N	7	7	7	7
Total	N	168	168	168	168

Taustamuuttujien selittävydestä kokonaisturvallisuuden kehittämisen kokemiseen voidaan yleisesti todeta, että kovinkaan selkeitä eroja ei ole havaittavissa. Selkeimmin eroja voidaan havaita työskentely-yksikön perusteella, jota voidaankin käyttää tulevaisuudessa turvallisuuden kehitystyössä. Voidaan tarkistaa paremman arvosanan saaneiden työskentely-yksiköiden käytäntöjä turvallisuusasioissa ja mahdollisesti kopioida niistä koko Taloushallintopalvelun käytäntöjä, lisäksi koulutusta voidaan kohdentaa kehitystä vaativille yksiköille. Pääosin vastaajista välittyy kuitenkin homogeenisyys siten, että turvallisuudessa nähdään työsuhteen kestosta, työskentely-yksiköstä, työnkuvasta, ikäryhmästä, koulutustaustasta tai sukupuolesta riippumatta kehitettävää samoilla pääosa-alueilla, mikä helpottaa turvallisuuden kehitystyön kohdentamista.

Kyselyssä kerättiin myös avoimia vastauksia kokonaisturvallisuuden kehittämiseksi kysymyksillä: 62. *Mitkä ovat työyksikkösi suurimmat turvallisuusongelmat?*, 63. *Miten kyseisiin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa?* ja 64. *Miten Taloushallintopalvelun yleistä turvallisuutta voitaisiin parantaa?* Kyseisten kysymyksien vastauksia on myöhemmin tässä raportissa käsitelty siten, että vastaukset on jaettu niissä esiin nousevan ongelman mukaan tässä luvussa esitettyjen summamuuttujien käsittelemän asiakokonaisuuden alle. Esimerkiksi avoin vastaus, joka kritisoi turvallisuuskoulutusta, on laitettu Turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus otsikon alle.

Avoimia vastauksia saatiin Turvallisuusilmapiiriin ja -asenteisiin liittyen 7 kpl, Turvallisuusjohtamiseen liittyen 1 kpl, Turvallisuuskoulutukseen ja -ohjeistukseen liittyen 28 kpl ja Turvalliseen työskentelyyn liittyen 32 kpl. Huomioitavaa on, että koska vastaukset oli jaettu ongelmien mukaan, oli tavallista, että ongelma koettiin esimerkiksi turvallisessa työskentelyssä, mutta ongelman vähentämiseksi tai poistamiseksi nähtiin suurin vastuu johdolla. Avoimia vastauksia on käsitelty tarkemmin seuraavassa luvussa sekä saadut avoimet vastaukset on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 7.

5.3 Kysymyspatterien tarkempi analysointi

Tässä alaluvussa tarkastellaan yksityiskohtaisesti kyselyn neljän kysymyspatterin sisältöä. Väittämäpattereiden mielipidevastauksista on osana tarkastelua poimittu esiin korkeimmat ja alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät. Lisäksi on nostettu esiin yksittäisiin väittämiin saatuja mielenkiintoisia mielipidejakaumia sekä koottu uusia tiettyyn asiaan suhtautumista kuvaavien väittämien mielipideryhmiä, kuten turvallisuuden ymmärtäminen osana omaa työtä tai osaaminen yleisimmissä vaaratilanteissa. Lisäksi tämän alaluvun pattereiden käsittelyn yhteyteen on liitetty patterin sisältämän aihealueen ongelmia esiin nostaneita avoimia vastauksia. Suora turvallisuusilmapiirikyselyn vastausten frekvenssitaulukko kysymyspattereittain on liitteenä 8.

Pattereiden väittämien vertailussa käytetään paljon keskiarvoja, jotka liikkuvat arvoasteikolla 1-4. Kyselyn 5-portaisesta Likertin arvoasteikosta on muodostunut vastausten keskiarvojen arvioinnissa 4-portainen, koska arvoasteikolta on poistettu keskiarvoa vääristävä, keskimäinen väittämä *en osaa sanoa*. Arvioinnin arvoasteikkoa on avattu seuraavalla taulukolla (taulukko 24). Lukijan tulee huomioida, että kysely sisälsi muutamia negaatioita, joiden keskiarvojen merkitys on käänteinen.

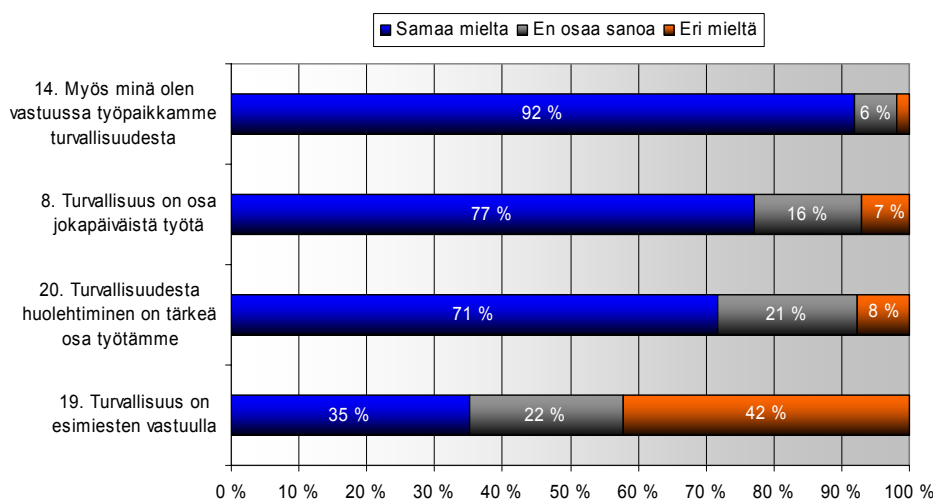
Taulukko 24. Arvoasteikko välillä 1-4

1	2	3	4
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tekijässä on paljon kehitettävää	Tekijässä on osittain kehitettävää	Tekijä on osittain kunnossa	Tekijä on kunnossa

5.3.1 Turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri

Turvallisuusilmapiirikyselyn ensimmäisellä kysymyspatterilla pyrittiin selvittämään, minkälaisia asenteita henkilöstöllä on turvallisuutta kohtaan sekä mikä on heidän suoranainen kokemuksensa Taloushallintopalvelun turvallisuusilmapiiristä. Olennaisena osa-alueena pyrittiin myös selventämään kuvaa siitä, minkälaisena henkilöstö kokee oman roolinsa turvallisuuden ylläpidossa ja kehittämisessä.

Yleisesti frekvenssejä tutkittaessa (kuvio 6) ilmenee, että henkilöstö kokee oman roolinsa tärkeäksi turvallisuuden ylläpidossa. Laajasti oltiin samaa mieltä muun muassa väittämien: *Turvallisuus on osa jokapäiväistä työtä*, *Myös minä olen vastuussa työpaikkamme turvallisuudesta* sekä *Turvallisuudesta huolehtiminen on tärkeä osa työtämme* kanssa. Tätä yleiskuvaa pirstoo kuitenkin hieman väittämä 19. *Turvallisuus on esimiesten vastuulla*, joka näyttäisi rikkovan voimakkaan yhteisesti turvallisuuden ylläpitämisestä ja kehittämisestä vastuussa olemisen ilmapiiriin. Vastaajista noin puolet oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämästä.



KUVIO 6. Henkilöstön roolia kokonaisturvallisuudessa kuvaavien väittämien mielipidejakauma prosenttiosuuksina (n = 170)

Merkille pantavaa oli, että noin puolella vastaajista oli epäselvyyttä oman yksikkönsä turvallisuudesta vastaavista henkilöistä väittämän 7. *Tiedän ketkä vastaavat yksikkömmme turvallisuudesta* mukaan. Mielenkiintoa herättää väittämän yksikkökohtainen tarkastelu. Erityisesti epätietoisuutta on vastausten mukaan maksuliikenteen ja ostolaskujen yksiköissä, kun taas hallinnossa turvallisuudesta vastaavat henkilöt ovat paremmin tiedossa.

Taloushallintopalvelun edustajien kanssa käydyissä keskusteluissa esiin noussut ongelma, että ihmiset kokevat turvallisuutta korostettavan jo liikaa, ei saa kyselyn vastaajien mielipiteen mukaan tukea. Vastaajista väittämän 21. *Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta* kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli vain seitsemän prosenttia vastaajista.

TAULUKKO 25. Turvallisuusilmapiiriä kartoittavien väittämien vastausfrekvenssit prosentteina (n =169)

1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä					
väittämä	1	2	3	4	5
9. Työpaikallani turvallisuustavoitteet eivät ole ristiriidassa tuotannollisten tavoitteiden kanssa	2,9	4,7	38,6	31,6	21,1
11. Turvallisuuteen liittyviin kysymyksiin saa nopeasti vastauksen	5,8	18,7	47,4	24,0	2,9
13. Meidän organisaatiomme ottaa turvallisuuden huomioon jo toiminnan suunnitteluvaiheessa	5,8	15,8	45,6	25,7	6,4
16. Turvallisuuden kehitysehdotuksiin suhtaudutaan työpaikallani hyvin	2,9	11,1	51,5	26,9	6,4
17. Tiedonkulku turvallisuusasioissa toimii hyvin	10,5	21,6	30,4	31,6	3,5
18. Meillä on hyvä työilmapiiri	4,7	15,2	16,4	48,0	15,8
21. Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta	23,4	38,6	30,4	6,4	0,6
22. Pääsen osallistumaan omaa turvallisuuttani koskevien päätösten tekemiseen	18,1	25,7	43,3	11,7	1,2
23. Yksikkömmme turvallisuutta tarkastetaan säännöllisesti	8,2	17,5	58,5	12,9	2,9

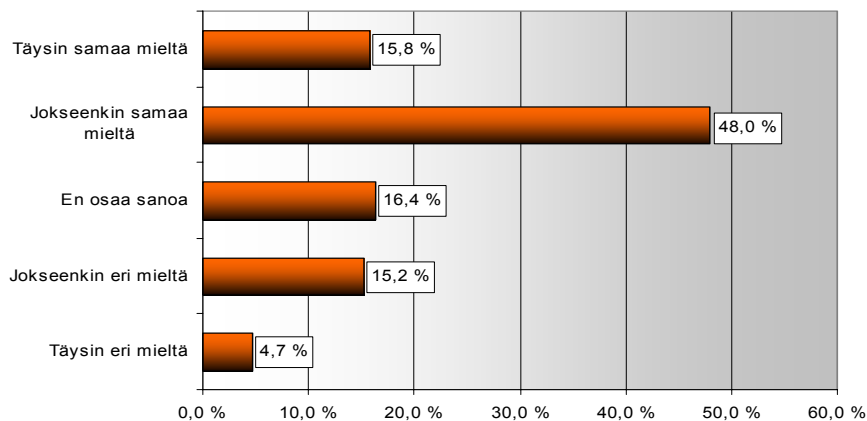
Kuten edellä mainittiin, henkilöstö kokee turvallisuuden osaksi arkipäivää sekä omaa työtään. Yleisessä turvallisuusilmapiirissä nähtiin kuitenkin kehitettävää. Yleistä turvallisuusilmapiiriä kartoittavien väittämien (taulukko 25) vastauksissa kuvastuu suuri epätietoisuus, joka ilmenee kohonneina, en osaa sanoa -vastausvaihtoehdon frekvensseinä. Lähes puolet vastaajista on turvautunut tähän keskimmäiseen vaihtoehtoon kyseessä olevissa väittämässä. Muutamia mielipiteitä ilmapiiristä välittyi myös avoimien vastauksien perusteella (taulukko 26).

Selkeimmin mielipiteitä herättäneinä, ilmapiiriä kuvaavina, väittäminä voidaan taulukosta nostaa esiin turvallisuustavoitteiden ja tuotannollisten tavoitteiden ristiriidattomuus, josta samaa mieltä oltiin noin 50 prosentin voimakkuudella. Kyseinen vastaus voidaan tulkita turvallisuuden arvostamiseksi ja hyvin asetelluiksi turvallisuuden tavoitteiksi, mutta tässä tapauksessa, organisaation kehitysvaiheen alussa, jakauma voi kertoa myös tavoitteiden puutteesta.

Turvallisuusilmapiiriä rakentavat osin samat asiat kuin yleistä työilmapiiriä. (Lappalainen ym. 2001, 269) Esimerkkeinä voidaan nostaa esiin vuorovaikutus työtovereiden kanssa, esimiesten suhtautuminen alaisiin, työn mielekkyys ja vaikkapa palautteen saaminen. Työilmapiiriä kartoittanut väittäjä 18., *Meillä on hyvä työilmapiiri*, sai aikaan kysymyspatterin selkeimmin jakautuneita mielipidefrekvenssejä (kuvio 7). Positiivisena työilmapiirin näkee vastaajista kaksi kolmannelta. Työilmapiirissä parantamisen varaa nähneen yhden kolmanneksen ääni on kuitenkin huomioon arvoisan kuuluva. Työilmapiirissä on selkeästi myös kehitettäviä osa-alueita.

TAULUKKO 26. Avoimia vastauksia turvallisuusasenteisiin ja -ilmapiiriin liittyen

TURVALLISUUSASENTEET JA -ILMPIIRI		
62. Mitkä ovat työyksikkösi suurimmat turvallisuusongelmat?	63. Miten kyseisiin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa?	64. Miten taloushallintopalvelun yleistä turvallisuutta voitaisiin parantaa?
Venäläiset ja virolaiset työntekijät. Juopot ja huumeiset. Äkäiset ja jakomieliset työntekijät. Puhutaan toisten kanssa, mutta ei koskaan oma-aloitteellisesti mitään joittenkin kanssa. Mitä lie mielessä, toivooko ja tekee jotain pahaa esim. tyrkkii kadulla, nimittelee, haukkuu, esittelee varkaille uhreiksi, naureskelee, hohottaa, kävelee päälle, törmäilee ja sotkee ruuat sekä myrkyttää. KUU-MA LÄMPÖTILA, heikentää tarkkaavaisuutta.	Antamalla lopputili VIILEÄMPÄÄ	
		Tuntuu p:n jauhamiselta tälläset kyselyt, eikä täällä olla jo tuhansien lukkojen takana
huono ilmanlaatu, huono työilmapiiri, vihaiset asiakkaat, vihaiset työntekijät, koneet jää auki ja kuka vaan pääsee koneelle, salanatkin on joskus vaadittu ikäänkuin väkisin työkaiverille (tekosyillä, ei nykyisin enää)	pitäisi tiedottaa ja muistuttaa asioista	ilmanlaatu pitäisi saada kuntoon ainakin ja tiedottamalla/muistuttamalla asioista.
en ole huomannut turvallisuusongelmaa. Päin vastoin, joskus tuntuu että on töissä suljetulla osastolla. (muutamana kerran jopa asiakasta ei ole päästetty sisään)		Turvallisuus on riittävän hyvä
- Osa työntekijöistä ei tiedosta/piittaa turvallisuustekijöistä	- lisättävä huomiota turvallisuusasioille/-tekijöille	- ohjeistusta lisättävä veloitetaan osallistumista koulutukseen ja hyödynnettävä opittuja asioita
Kahelit työtoverit	paremmin aikoja työterveysasemalle.	Painottaisin tässä, ettei työturvallisuus ole yksistään esimiesten vastuulla.



KUVIO 7. Meillä on hyvä työilmapiiri -väittämän mielipidejakauma prosentteina (n = 171)

Eniten kehitettävää (taulukko 27) vastaajat näkivät roolissaan omaa turvallisuuttaan koskevien päätösten tekoon osallistumisessa. Väittämällä ei toki tarkoiteta, että työntekijät tekisivät itse kaikki päätökset. Tarkoituksena on työntekijöiden kuuleminen ja esimerkiksi osallistuttaminen riskienarviointiprosesseihin. Tällä tavoin henkilökunnalle tarjotaan mahdollisuutta vaikuttaa omaan turvallisuuteensa, joka taas yleisesti ottaen motivoi ihmisiä työssään. Kokonaisturvallisuutta ajatellen henkilöstön osallistumisella saadaan arvokasta kenttätietoa henkilöstön kokemuksista, joita ulkopuolisen voi usein olla vaikea nähdä. (Reiman 1999, 20–22.)

Kehitettävää nähtiin lisäksi turvallisuusasioista tiedottamisessa. Yksi kiistämätön turvallisuustietoisuuden rakentaja on toimiva viestintä, eli vuorovaikutus turvallisuutta ylläpitävien ja kehittävien sekä muiden henkilöiden välillä. Viestinnän tulisi toimia kaksisuuntaisesti niin, että substanssin tietoisuus liikkuu henkilöstölle ja toisaalta henkilöstöltä välittyy toiseen suuntaan kokemusperäistä tietoa esimerkiksi erilaisten ohjeistuksien toimivuudesta käytännössä. (Lanne, Koskela, Tytykoski & Nenonen 2004, 69–71.)

Turvallisuusviestinnän kehittämisen tarpeesta kertovana frekvenssinä voidaan pitää myös väittämän 15. vastauksia, joiden mukaan noin 60 prosenttia ei koe, tai ei osaa sanoa, onko työpaikallaan rikoksen uhkaa (esim. murto, varkaus, ryöstä tai aggressiivinen asiakas). Taloushallintopalvelun työntekijät selvittelevät hankalia asiakastapauksia, käsittelevät kaupungille tärkeää tietoa ja työpaikoilla on arvo-omaisuutta, kuten tietotekniikkaa, joten uhka on aina olemassa.

TAULUKKO 27. Korkeimmat ja alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät kysymyspatterissa turvallisuusasenteet ja -ilmapiiri (n = 170)

Korkeimmat keskiarvot saaneet väittämät		arvoasteikolla 1-4	
nro	väittämä	keskiarvo	keskihajonta
10.	Havaitessani vaaran ilmoitan siitä välittömästi	3,76	0,473
14.	Myös minä olen vastuussa työpaikkamme turvallisuudesta	3,62	0,570
13.	Meidän organisaatiomme ottaa turvallisuuden huomioon jo toiminnan suunnitteluvaiheessa	3,61	0,838
Alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät			
21.	Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta	1,77	0,646
12.	Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä ei ole kehitettävää	1,89	0,741
22.	Pääsen osallistumaan omaa turvallisuuttani koskevien päätösten tekemiseen	1,93	0,781

5.3.2 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusilmapiirikyselyn toisella kysymyspatterilla pyrittiin saamaan selville, miten henkilöstö kokee esimiesten toiminnan turvallisuusasioissa. Toisaalta selvitettiin, miten esimiehet suhtautuvat turvallisuuteen ja sen kehittämiseen. Kysymyspatterissa kerättiin tietoa työntekijöiltä, mutta myös esimiesasemassa työskenteleviltä omista esimiehistään, joka lopulta johtaa Taloushallintopalvelun ylimpään johtoon. Ylimmän johdon suhtautuminen ohjaa alempien esimiesten suhtautumista, joten sillä on erityinen painoarvo organisaation turvallisuuskäyttäytymisessä (Hämäläinen & Lanne 2001, 44–48; Kerko 2001, 22–29).

Yleiskuvaltaan henkilöstö on tyytyväinen turvallisuusjohtamiseen. Muun muassa väittämän 31., *Ylin johto ja esimiehet välittävät työntekijöiden turvallisuudesta*, vastauksien mukaan lähes 50 prosenttia on jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Hyvää yleiskuvaa tukevat myös vastaukset väittämän 35. *Turvallisuus on työyhteisössämme tärkeä asia* johon yhtyy noin 60 prosenttia vastaajista. Väittämän 32. *Esimieheni on kiinnostunut alaisten turvallisuutta koskevista kommentteista ja ehdotuksista* kartoittama kulttuurin kehityshalukkuus saa myös hyviä arvoja, jokseenkin tai täysin samaa mieltä henkilökunnasta on noin 40 prosenttia. Vastaavasti jokseenkin tai täysin eri mieltä on vain noin 18 prosenttia. Yleisesti Likert-asteikon suoma pakomahdollisuus, en osaa sanoa, saa tässä kysymyspatterissa suuria frekvenssilukuja, jonka voi tulkita kertovan väittämien käsittelevien asioiden olevan melko epäselviä henkilöstölle.

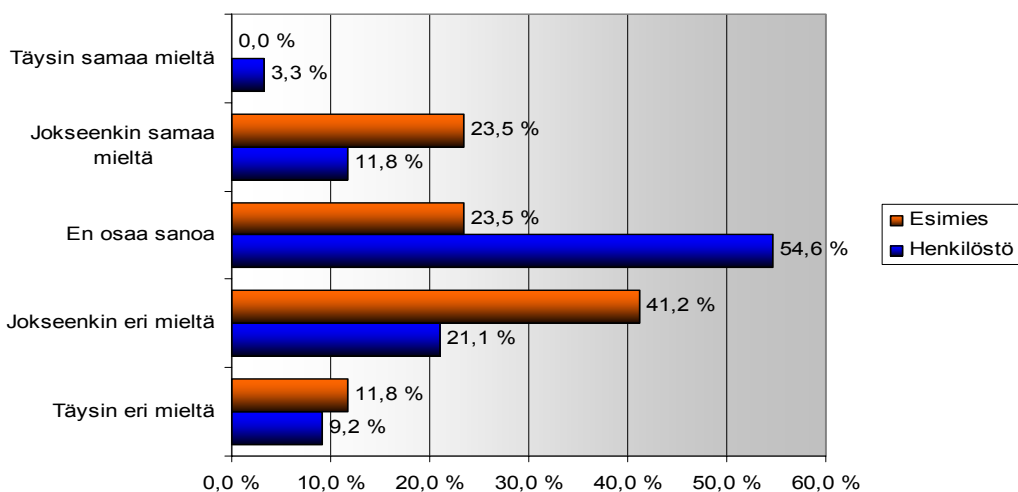
Syvemmissä tarkastelussa turvallisuusjohtaminen saa kuitenkin hieman huonompaa palautetta henkilöstöltä (taulukko 28). Väittämät 25. *Esimieheni kannustaa minua huomioimaan turvallisuuden*, 26. *Työnantaja tiedottaa turvallisuusasioissa hyvin* ja 27. *Tur-*

vallisuusasioiden käsittelyä kokouksissa pidetään tärkeänä, saavat kaikki noin 30 prosentin erimielisyyden. Toisaalta samaa mieltä väittämien kanssa ollaan lähes yhtä vahvasti, mutta yhden kolmasosan näkökulma kehittämistarpeista perustuu varmasti joihinkin olemassa oleviin epäkohtiin.

TAULUKKO 28. Turvallisuusjohtamisen käytännön toteutusta kartoittavien väittämien vastausfrekvenssit prosentteina (n = 168)

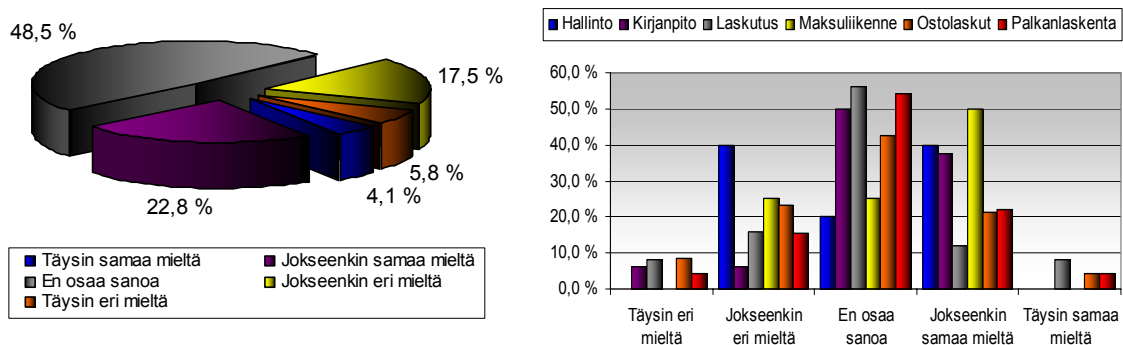
1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä					
väittämä	1	2	3	4	5
25. Esimieheni kannustaa minua huomioimaan turvallisuuden	9,9	24,6	42,1	19,3	2,9
26. Työnantaja tiedottaa turvallisuusasioista hyvin	7,0	26,3	36,8	26,9	1,2
27. Turvallisuusasioiden käsittelyä kokouksissa pidetään tärkeänä	7,6	25,7	40,4	22,8	2,3
30. Mikäli työntekijä toimii turvallisuusohjeiden vastaisesti, esimiehet puuttuvat yleensä tilanteeseen	5,8	17,5	48,5	22,8	4,1
31. Ylin johto ja esimiehet välittävät työntekijöiden turvallisuudesta	3,5	12,3	35,1	40,9	7,6
32. Esimieheni on kiinnostunut alaisten turvallisuutta koskevista kommentteista ja ehdotuksista	5,3	12,3	38,6	31,0	11,7

Esimiesten turvallisuusasioiden asiantuntemusta mitannut väittämä 29. *Mielestäni esimiehillä on riittävä asiantuntemus turvallisuusasioissa*, sai mielenkiintoisia vastausjakaumia (kuvio 8). Vastaukset painottuvat eri mieltä olemisen puolelle ja huomion arvoista on, että myös esimiehet ovat vastanneet samalla tavalla. Esimiesten vastauksia voi tulkita kahdella tavalla. Voi olla, että vastanneet esimiehet ovat olleet huolestuneita omien esimiestensä asiantuntemuksesta tai omastaan.



KUVIO 8. Mielestäni esimiehillä on riittävä asiantuntemus turvallisuusasioissa väittämän mielipidejakauma prosentteina työnkuvan mukaan (n = 169)

Monien vastauksien frekvenssit saavat erilaisen näkökulman, kun niitä peilataan taustamuuttujiin (kuviot 9 ja 10). Esimerkiksi väittämän 30., *Mikäli työntekijä toimii turvallisuusohjeiden vastaisesti esimiehet puuttuvat yleensä tilanteeseen*, kokonaisfrekvenssistä ilmenee melko tasainen mielipidejakauma asiasta, mutta kun jakaumaa tutkitaan yksiköittäin, päästään syvempiin tuloksiin. Yksiköittäin klusteroidusta jakaumasta voidaan tulkita esimerkiksi, että maksuliikenteen esimiehet tarttuvat henkilöstön mielestä herkimmin ohjeiden vastaiseen toimintaan ja että laskutuksen henkilöstö ei ole yksiköistä selvimmän ottanut kantaa asiaan.



KUVIOT 9 ja 10. Mikäli työntekijä toimii turvallisuusohjeiden vastaisesti esimies puuttuu yleensä tilanteeseen -väittämän mielipidejakauma prosentteina kuviossa 4 (vas.) sekä saman väittämän mielipidejakauma työskentely-yksiköittäin kuviossa 5 (oik.)

Suurinta kehityksen tarvetta vastaajat kokivat Taloushallintopalvelun turvallisuustavoitteiden ja päämäärien informoinnissa, väittämä 28 (taulukko 29). Väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä oli puolet vastaajista. Lisäksi edellä punnitusta esimiesten asiantuntemuksesta turvallisuusasioissa oltiin huolissaan.

Erityisen tärkeä turvallisuusjohtamisen osa on lähimpien esimiesten oma esimerkki. (Hämäläinen & Lanne, 53). Kyseisen tekijän tilannetta Taloushallintopalvelussa pyrittiin kartoittamaan väittämällä 33. *Esimieheni suosivat esimerkillään turvallisuuden huomiointia ottamista*. Kyseisen väittämän vastausfrekvenssit antoivat mielenkiintoista tietoa. Samaa ja erimieltä väittämän kanssa oltiin lähes yhtä vahvasti (n. 20%), sekä en osaa sanoa -jokeria käytti melko suuri osuus, 55 prosenttia vastaajista. Vastausjakauma voidaan tulkita joko siten, että henkilöstön on ollut vaikea nähdä esimerkin näyttöä tai että todellisuudessa esimiehet eivät ole ottaneet toiminnallaan kantaa asiaan.

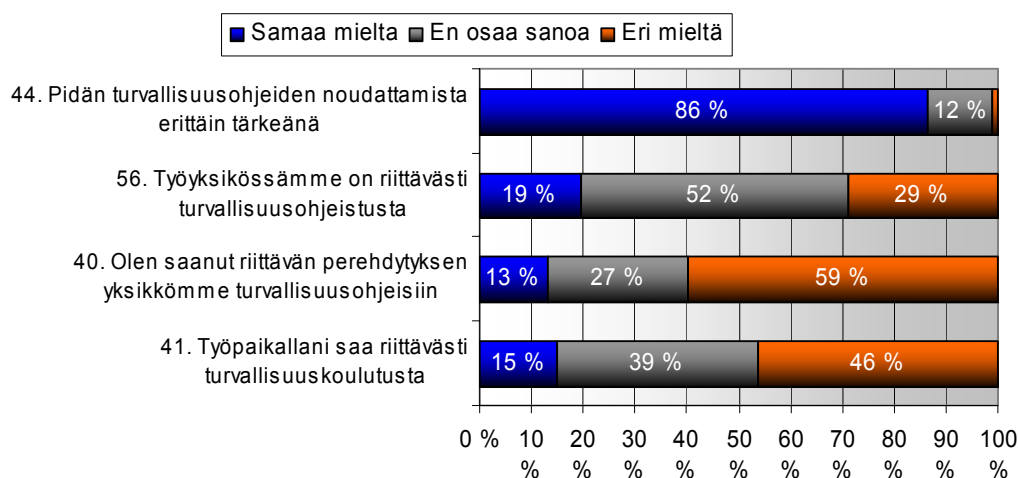
Taulukko 29. Korkeimmat ja alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät kysymyspatterissa turvallisuusjohtaminen

Korkeimmat keskiarvot saaneet väittämät		arvoasteikolla 1-4	
nro	väittämä	keskiarvo	keskihajonta
35.	Turvallisuus on työyhteisössämme tärkeä asia	3,25	0,753
31.	Ylin johto ja esimiehet välittävät työntekijöiden turvallisuudesta	2,82	0,706
32.	Esimieheni on kiinnostunut alaisten turvallisuutta koskevista kommentista ja ehdotuksista	2,82	0,849
Alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät			
28.	Esimieheni ovat informoineet minua Taloushallintopalvelun turvallisuustavoitteita ja päämääristä	2,16	0,748
29.	Mielestäni esimiehillä on riittävä asiantuntemus turvallisuusasioissa	2,20	0,823
25.	Esimieheni kannustaa minua huomioimaan turvallisuuden	2,27	0,810

5.3.3 Turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus

Turvallisuusilmapiirikyselyn kolmannella kysymyspatterilla pyrittiin selvittämään, mitä henkilöstö ajattelee taloushallintopalvelun turvallisuuskoulutuksesta ja -ohjeistuksesta. Pyrittiin selvittämään, kokeeko henkilöstö saaneensa koulutusta tarpeeksi ja onko järjestetyssä koulutuksessa kehitettävää. Patterissa testattiin myös henkilöstön omaa mielipidettä osaamisestaan yleisimmissä vaaratilanteissa.

Yleisesti henkilöstö tunnustaa turvallisuusohjeistuksen tärkeyden ja niiden noudattamisen merkityksen. Vastauksien mukaan henkilöstö on melko tai täysin samaa mieltä väittämän 44. *Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä* kanssa noin 85 prosentin frekvenssillä (kuvio 11), joka kiellii hyvästä suhtautumisesta turvallisuusohjeisiin ja -koulutukseen.



KUVIO 11. Henkilöstön mielipidettä turvallisuuskoulutuksesta ja -ohjeistuksesta kuvaavien väittämien mielipidejakauma prosenttiosuuksina (n = 170)

Olemassa olevan turvallisuusohjeistuksen mukaisen toiminnan ei myöskään koeta häiritsevän tehokasta työskentelyä. Väittämän 45. *Turvallisuusohjeistuksen mukainen toiminta häiritsee tehokasta työskentelyä* kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä on lähes 60 prosenttia vastaajista ja jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä vain noin kymmenen prosenttia. Taloushallintopalvelussa lyhyen historian aikana järjestämään ehditetyä turvallisuuskoulutusta pidetään kuitenkin riittämättömänä (kuvio 11). Väittämän 41. *Työpaikallani saa riittävästi turvallisuuskoulutusta* kanssa eri mieltä on noin 45 prosenttia ja tyytyväisiä vain 15 prosenttia.

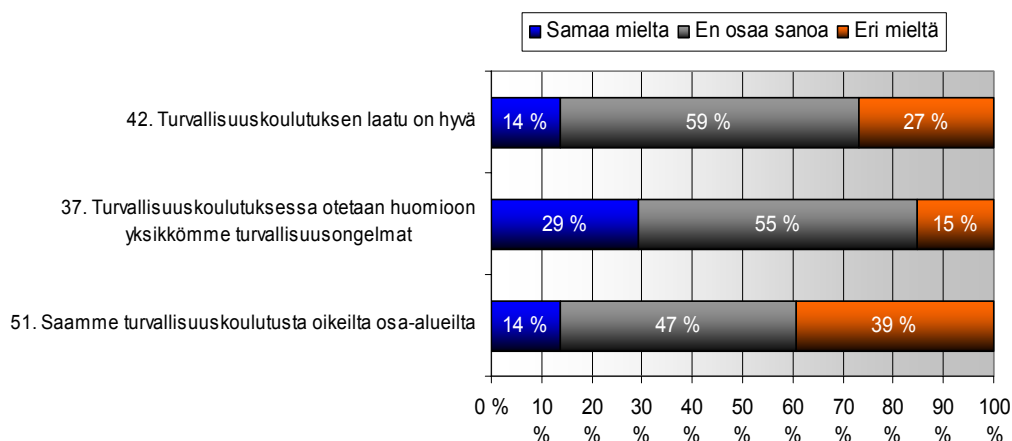
Turvallisuusohjeistustakin vastaajat kaipaavat melko selvästi lisää (kuvio 11), joskin epätietoisuus myös tämän väittämän vastauksissa nousee selvästi esiin. Ehkä selkeimmin turvallisuuskoulutusta ja -ohjeistusta vaaditaan lisää suuressa määrässä avoimia vastauksia (taulukko 30). Turvallisuusohjeistuksessa ja niihin perehdyttämisessä nähdään myös kehittämistä. Vain noin 13 prosenttia kokee saaneensa riittävän perehdytyksen yksikön turvallisuusohjeisiin, lisää perehdytystä kaipaa peräti lähes 60 prosenttia vastaajista.

TAULUKKO 30. Avoimia vastauksia turvallisuuskoulutukseen ja -ohjeistukseen liittyen

TURVALLISUUSKOULUTUS JA -OHJEISTUS		
62. Mitkä ovat työyksikkösi suurimmat turvallisuusongelmat?	63. Miten kyseisiin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa?	64. Miten taloushallintopalvelun yleistä turvallisuutta voitaisiin parantaa?
<i>Emme ole harjoitelleet poistumista hätätilanteessa. Kenelle ilmoitetaan uhkaavasta vaarasta. Kuvallisia henkilökortteja ei pidetä, jolloin emme voi tunnistaa vierasta liikkujaa.</i>	<i>Harjoittelematta poistumista hätäuloskäynninkautta. (pakollisen harjoitus) Kuvalliset henkilökortit ehdottomaan käyttöön ja esimiesten olisi valvottava ja tarvittaessa huomautettava. Olemme kuin peruskoulun yläasteikäisiä, jotka tarvitsemme valvontaa ja ohjausta.</i>	<i>Turvallisuus ohjeet riittävän hyvin esille ja keskustelua turvallisuusasioista. Turvallisuusasioista ei ole ollut mitään puhetta.</i>
<i>Se, että mitään turvallisuusohjetta ei ole käyty yhdessä läpi. Onko meillä edes mitään ohjeistusta?</i>	<i>Tekemällä selkeä turvaohje ja käymällä se yhdessä läpi.</i>	<i>Jos nyt ensiksikin kerrottaisiin jotakin yleistä turvallisuudesta, talon turvasuunnitelmasta, kerrossuunnitelmasta, miten toimitaan jos tulee esim. tulipalo? Onko kerroksessa turvallisuusvastaava. Hätäpoistumistie jne. Kokoontumispaikka? Missä ensiapuvälineet, missä sammutuspeitot jne.</i>
<i>Tiedottaminen ja toiminta hälytystilanteessa. Esim. 28.9.06 aamupäivällä hälyytin käynnistyi. Kerrokseme turvallisuusvastaavia ei näkynyt. Aikaa meni arvuutteluun pitäisikö työpisteestä poistua. Kuulutuksia ei annettu. Alakerran poistumiestiet tukossa. Henkilöt kulkivat hitaasti yksi kerrallaan kapeista ovista ulos. Henkilöt jäivät massana seisoskelemaan pihalle ulko-ovien läheistyyteen.</i>	<i>Käytännön harjoittelu. ISO TURVA-OHJE-TAULU JOKA KERROKSEN ULKO-OVIEN VIEREEN.</i>	<i>Minkäänlaista työturvallisuuskoulutusta ei ole järjestetty Talpassa lukuunottamatta luentoa "Loiskinnasta tyynille vesille". Eikä se todellakaan riitä. Koulutusta pitäisi järjestää mahdollisen tulipalon varalle. Missä on sammuttimet? Missä on varatiet poistumista varten. Ei ole ilmoitettu ketkä ovat turvallisuusvastaavia jos heidän puoleensa pitäisi kääntyä turvallisuusasioissa. Jos te siellä lasitornissa kehittälette tällaisia kyselyjä niin tehkää myös jotain. Pelkät kyselyt eivät johda mihinkään!</i>

Aggressiiviset asiakkaat, lähinnä puhelimessa.	Koulutus aggressiivisen asiakkaan käsittelystä sekä puhelimitse että henkilökontaktissa. Koulutukset ovat olleet ympäröityjä, ei konkreettista opastusta.	Järjestämällä tiedotusta, koulutusta ja yleistä kiinnostusta turvallisuusasioiden kaikilla tasoilla.
kerroskohtaiset infot, toimintavat selkiytettävä	Johto ottaa vastuun asiasta ja opastaa palveluvastaavat vastaamaan henkilökunnan turvallisuudesta. Tiedonkulku paremmaksi.	Kerrosien turvallisuusvastaaville ja varoille järjestetään säännöllisesti Turvallisuuskoulutusta. Olen 2. kerroksen vara turvallisuusvastaava, mutta en ole kertaakaan osallistunut Turvallisuuskoulutukseen. Lisäksi koko henkilökunnalle pitäisi järjestää pienempimuotoinen turvallisuusluento. Sekä järjestettävä pelastusharjoitus koko henkilökunnalle.

Koulutuksen laatu saa myös kritiikkiä (kuvio 12). Väittämän 42. *Turvallisuuskoulutuksen laatu on hyvä* kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä on noin 15 prosenttia vastaajista. Tosin väittämään ei osata ottaa vahvasti kantaa, joka on pääteltävissä vaihtoehdon en osaa sanoa 59 prosentin frekvenssistä. Väittämän 51. *Saamme turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta* vastaukset, noin 40 prosenttia jokseenkin tai täysin eri mieltä, tukevat myös tätä päätelmää.

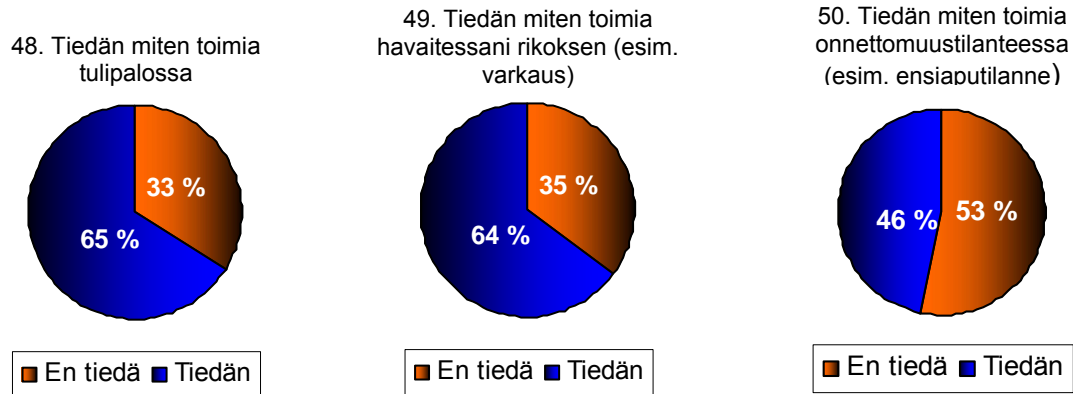


KUVIO 12. Henkilöstön mielipidettä turvallisuuskoulutuksen laadusta kuvaavien väittämien mielipidejakauma prosenttiosuuksina (n = 170)

Tiedusteltaessa otetaanko järjestetyssä turvallisuuskoulutuksessa huomioon yksikön turvallisuusongelmat, vastaajat ovat jälleen hyvin epätietoisia asiasta (kuvio 12). Kantaa ottaneiden mielipide kallistuu samaa mieltä olemiseen. On kuitenkin merkille pantavaa, että eri mieltä ollaan noin 15 prosentin voimakkuudella. Yksikkökohtaisessa tarkastelussa etenkin hallinnon henkilöstö koki turvallisuuskoulutuksen ja yksikön toiminnan ongelmien välisen yhteyden heikoksi.

Parhaiten lisäohjeistuksen ja koulutuksen tarve ilmenee ehkä juuri perusosaamista karvoittamaan laadittujen väittämien vastauksissa (kuvio 13). Väittämien 48. *Tiedän miten toimia tulipalossa*, 49. *Tiedän miten toimia havaitessani rikoksen (esim. varkaus)* ja 50.

Tiedän miten toimia onnettomuustilanteessa (esim. ensiaputilanne), vastauksissa on tasainen noin 30 prosentin osaamisen epävarmuus (vaihtoehdot täysin tai jokseenkin eri mieltä sekä en osaa sanoa). Tietämättömyyden kokeminen korostuu toiminnassa onnettomuustilanteessa, jota on avattu käsitteellä ensiapu. Esimerkkikäsitemuoto on varmasti vaikuttanut ratkaisevasti onnettomuustilanteen assosiointiin.



KUVIO 13. Henkilöstön tietoisuus toiminnasta yleisimmissä vaaratilanteissa prosenttiosuuksina. (n =170)

Vastaajat kokivat työkavereidensa noudattavan kohtalaisesti turvallisuusohjeita. Väittämän 46. *Työkaverini työskentelevät turvallisuuden huomioiden kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä oltiin yhteenlaskettuna noin 40 prosentin voimakkuudella.* Kehitettävää nähtiin edelleen, jota on aiemmin käsitelty turvallisuusjohtamisen kysymyspatterissa, esimiesten valvonnassa koskien turvallisuusohjeiden noudattamista. Henkilöstö ei kokenut valvontaa olevan riittävästi. Kysymyspatterikohtaiset alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät ovat oheisessa taulukossa (taulukko 31).

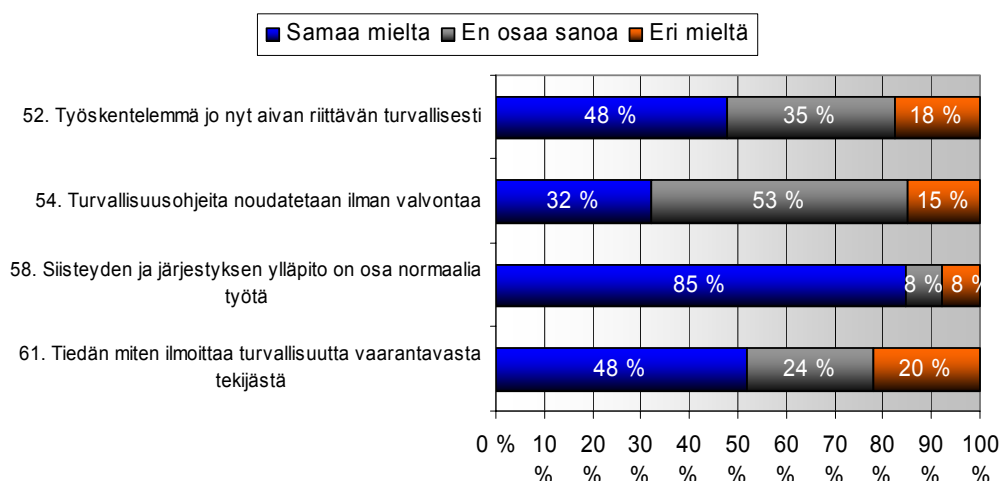
Taulukko 31. Korkeimmat ja alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät kysymyspatterissa turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus

Korkeimmat keskiarvot saaneet väittämät		arvoasteikolla 1-4	
nro	väittämä	keskiarvo	keskihajonta
44.	Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä	3,56	0,550
36.	Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää	3,15	0,639
49.	Tiedän miten toimia havaitessani rikoksen	2,99	0,815
Alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät			
45.	Turvallisuusohjeistuksen mukainen toiminta häiritsee tehokasta työskentelyä	1,72	0,725
40.	Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikkömme turvallisuusohjeisiin	1,91	0,713
51.	Saamme turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta	1,92	0,824

5.3.4 Turvallinen työskentely

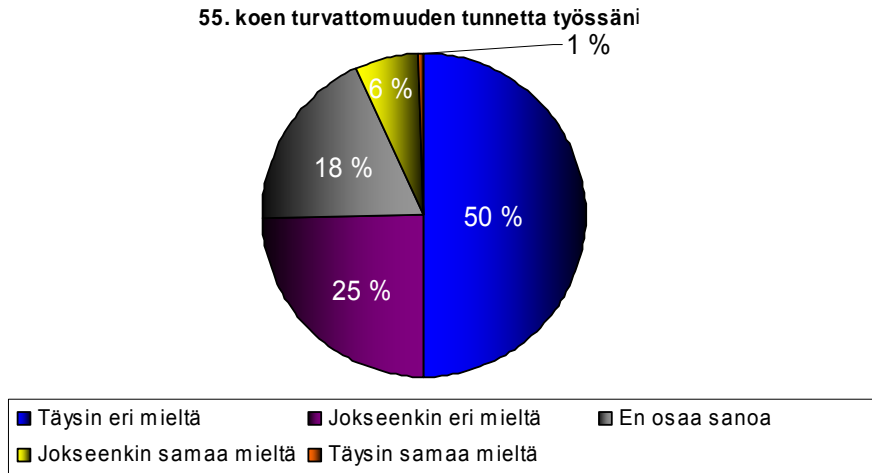
Turvallisuusilmapiirikyselyn neljännellä kysymyspatterilla kerättiin henkilöstön mielipiteitä nykyhetken työskentelyn turvallisuudesta. Kysymyspatterissa pyrittiin lisäksi selvittämään mielipiteitä muutamista hyvään turvallisuuskulttuuriin liittyvistä käytännön järjestelyistä, kuten perehdytyksestä ja riskien arvioinnista.

Yleisesti työskentely koetaan vastauksien mukaan turvalliseksi. Väittämän 52. *Työskentelemme täällä jo nyt aivan riittävän turvallisesti* vastauksien mukaan jokseenkin tai täysin samaa mieltä on noin 48 prosenttia (kuvio 14). Kyseinen tulos on hieman ristiriidassa pääkysymyksen vastausten kanssa, mutta on mahdollista, että tämän väittämän on käsitetty koskevan pääosin omaa työtä, eikä kokonaisturvallisuutta. Vastaajat näkevät myös, että turvallisuusohjeita noudatetaan ilman valvontaa selvällä 20 prosentin enemmistöllä eri mieltä oleviin. Eri mieltä olleesta kymmenyksestä voidaan kuitenkin tulkita, että esimiesten valvontaa myös kaivataan.



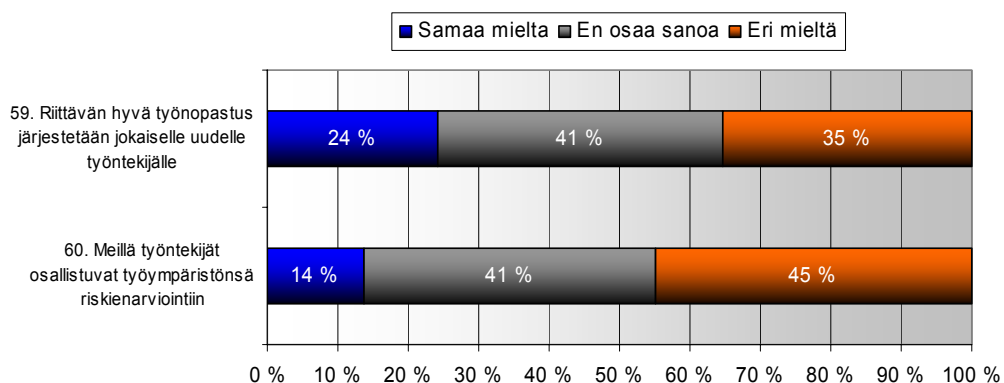
KUVIO 14. Henkilöstön mielipidettä turvallisesta työskentelystä kuvaavien väittämien mielipidejakauma prosenttiosuuksina (n = 170)

Työntekijät ovat kokeneet myös yleistä turvallisuutta ilmentävän järjestyksen ja siisteyden osaksi omaa työtään (kuvio 14) ja näkevät sen olevan hyvällä tasolla erittäin selvällä, lähes 70 prosentin, voimakkuudella. Suuri osa henkilöstöstä on myös tietoinen miten ilmoittaa turvallisuutta vaarantavasta tekijästä. Väittämän kanssa yhtä mieltä on noin puolet vastaajista, mutta merkillä pantavaa on myös noin 40 prosentin epätietoisuus käytännöstä.



KUVIO 15. Koen turvattomuuden tunnetta työssäni väittämän mielipidejakauma prosentteina (n = 171)

Turvallisuus on tunnetila ja tästä johtuen sen kokeminen hyvin subjektiivista (Niemelä & Lahikainen 2000, 21–22). Taloushallintopalvelun henkilöstön turvattomuuden tunnetta työssään kartoittanut väittäjä antaa vastaajien mielipiteestä hyvin selvän kuvan (kuvio 15). Väittäjä 55. *Koen turvattomuuden tunnetta työssäni* kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä on 75 prosenttia vastaajista, josta voidaan päätellä pääosan työntekijöistä kokevan olonsa turvalliseksi työssään. Huomioitavaa on kuitenkin noin 20 prosentin epävarmuus turvallisuuden tunteestaan. Prosenttiosuus tarkoittaa 50 ihmistä, jotka mahdollisesti kokevat turvattomuutta työssään. Turvattomuuden tunne voi jopa häiritä normaalia työskentelyä ja siten alentaa tehokkuutta (Niemelä & Lahikainen 2000, 21–22, 239–250).



KUVIO 16. Henkilöstön mielipidettä perehdytyksestä ja osallistumisesta riskien arviointiin kuvaavien väittämien mielipidejakauma prosenttiosuuksina (n = 170)

Työntekijät kokevat työnopastuksessa olevan kehitettävää (kuvio 16). Väittämän 59. *Riittävän hyvä työnopastus järjestetään jokaiselle uudelle työntekijälle* kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä on noin 35 prosenttia työntekijöistä. Perehdytyksen merkitys koostuu Taloushallintopalvelun nykytilanteessa, uuden toimitilan ja erilaisten yksikköjen yhteistyön aiheuttaman epätietoisuuden vaikutuksesta. Työntekijöiden kokemista tunnetiloista tarjoavat hyvää kuvaa myös annetut avoimet vastaukset (taulukko 32).

TAULUKKO 32. Avoimia vastauksia turvalliseen työskentelyyn liittyen

TURVALLINEN TYÖSKENTELY		
62. Mitkä ovat työyksikkösi suurimmat turvallisuusongelmat?	63. Miten kyseisiin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa?	64. Miten taloushallintopalvelun yleisintä turvallisuutta voitaisiin parantaa?
<i>Kuvallisia henkilökortteja ei pidetä, ja kohteliaat työtoverit voivat saatella kenet tahansa sisään maisematiloihin. Vahtimestarit eivät saata asiakkaita kerrokseen, joten työntekijä voi joutua höyrypään kanssa hissiin. Tupakointitilasta on avoin käynti taloon. Tietotekninen ongelma on ohjelmien runsaus ja vapaus netin käyttöön? Laskutuksen ja perinnän työtehtävä sinällään aiheuttaa jo turvallisuushaasteen. Uhkauksia tulee viikottain jonkinlaisia.</i>	<i>Henkilökortit pakollisiksi. Siten, että esimiehet suhtautuvat asiaan vakavasti ja ASIALLE TEHDÄÄN JOTAIN, P A R A N N U S.</i>	<i>Kameroita olisi hyvä olla enemmänkin. Selkeät ohjeistukset turvallisuusasioista pitäisi olla.</i>
<i>Tietoturvallisuus vaarantuu, kun tulosteet voivat olla tulostimissa kaikkien näkyvillä.</i>	<i>Tulostuksen käynnistys vasta tulostimelta.</i>	<i>Asiakaspalvelu ensimmäiseen kerrokseen.</i>
<i>ilmastointi, jos täällä nyt mistään ilmastoinnista voi puhua. Aina kuuma, silmät verestä, punoittaa, kutittaa (optikko sanoi, että silmäni eivät ole koskaan olleet niin kuivat, kyynelestettä ei erity enää ollenkaan (asiakkaana ko. optikolla yli 10 vuotta. Päätä särkee jatkuvasti. Illalla kotona ei enää jaksa tehdä mitään kun päivän on tässä kuumuudessa kärventynyt. Turvallinen työskentely otsikon alla oli kohta "riittävän hyvä työnopastus jokaiselle uudelle työntekijälle". Minun kohdallani kävi, niin että en saanut mitään työhönopastusta. Ensin siirretään väkisin tähän virastoon ja sitten jätetään yksin selviytymään. Maisemakonttori työpaikkana on sanonko mistä? Naislauma kälättää, puhelimet soi, yritä siinä sit töitä tehdä!</i>	<i>siinäpä kysymys, luultavasti työpaikka vaihtamalla, toukokuusta asti, siis 5 kk olen nyt ollut täällä ja mikään ei muutu.</i>	<i>pankaa ilmastointi kuntoon, ettei tartte kuljeskella paljain jaloin (kun on niin kuuma) ja verestävin silmin. Korvatulpat korvissa ja laastari suulle lisääisivät varmaan työrauhaa</i>
<i>Kiukkuiset asiakkaat ovat lisääntyneet. Liian kuuma ja huono sisäilma aiheuttaa turvattomuuden tunteen, koska mitään ei tapahdu ja tiedän, että monien sairauksien alkusyynä ovat juuri nämä tekijät.</i>	<i>Asiakastiski asiakkaille jossain vaiheessa. Vielä ollaan selvitty näistä, kun on otettu tunnetut kiukuttelijat vastaan alakerran sohvar ryhmän luona ja ei ole päästetty heitä toimistoon. Liian kuumaa ja huonoa sisäilmaa ei ole kukaan vielä osannut parantaa.</i>	<i>Käyttämällä kaikenkarvaisiin konsultteihin varatut rahat toimivan ilmastoinnin luomiseen. "Loiskunnat" väri-analyyseineen ja muut hassunhauskat "henkilöstön kehittäminen" eivät kiinnosta ketään, mutta kun klo 7.00 aamulla ilma on kuin muovipussi olisi päässä niin se on jo melkoinen ongelma turvallisuuden kannalta</i>
<i>SERMIEN JA KAAPISTOJEN TUKIJALAT VÄÄRÄN MALLISIA. NIIHIN KOMPASTELEE JATKUVASTI. OSITTAIN LIIAN KAPEAT KÄYTÄVÄT LOOSIEN VÄLISSÄ.</i>	<i>TUKIJALAT VAIHTOON. UUDELEEN JÄRJESTELYJÄ KÄYTÄVILLE, OSA OLISI MAHDOLLISTA KORJATA.</i>	<i>Lisää väljyyttä "looshien" väliin. PI-TÄÄ jäädä kunnolla kävelytilaa!!!!</i>

Tässä kysymyspatterissa vastaajat kokivat eniten kehitettävää mahdollisuuksissa osallistua oman työpaikkansa riskien arviointiin (taulukko 33, väittämä 60.). Osallistuttamisen mahdollisuuden tarjoaminen herättää usein yksittäisen työntekijänkin ajattelemaan työssään mahdollisesti olevia vaaroja ja niiden toteutumisen todennäköisyyttä ja merkitystä. Riskien arviointi työyksikötasolla johtaa usein yksittäisen työntekijän esille tuomien riskien ennaltaehkäisyyn yksilötasolla ja toisaalta antaa kokonaisturvallisuuden kehittämiseksi arvokasta käytännön kenttätietoa. (Reiman 1999, 20–22.)

Taulukko 33. Korkeimmat ja alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät kysymyspatterissa turvallinen työskentely

Korkeimmat keskiarvot saaneet väittämät		arvoasteikolla 1-4	
nro	väittämä	keskiarvo	keskihajonta
58.	Siisteyden ja järjestyksen ylläpito on osa normaalia työtä	3,32	0,681
53.	Järjestys ja siisteys ovat työpaikallamme hyvällä tasolla	2,94	0,727
52.	Työskentelemme jo nyt aivan riittävän turvallisesti	2,85	0,765
Alhaisimmat keskiarvot saaneet väittämät			
55.	Koen turvattomuuden tunnetta työssäni	1,48	0,674
60.	Meillä työntekijät osallistuvat työympäristönsä riskienarviointiin	1,88	0,816
57.	Ihmiset näkevät paljonkin vaivaa, että voivat noudattaa turvallisia toimintatapoja	2,03	0,851

6 JOHTOPÄÄTÖKSET TULOSTEN POHJALTA

Tässä luvussa kootaan yhteen turvallisuusilmapiirikyselystä saatuja tuloksia ja esitetään ne, jotka edellä tässä tutkimusraportissa kuvatuin perusteluin ovat osoittautuneet luotettaviksi ja merkityksellisiksi. Tässä luvussa pyritään tarkastelemaan tutkimustuloksia kokonaisuutena sekä ottamaan seuraavaa askelta ja kartoittamaan kausaalisuhteita. Lisäksi käsitellään osallistuvan havainnoinnin tuloksia ja verrataan tutkimustuloksia kokonaisuudessaan tutkimuksessa asetettuihin ongelmiin, hypoteeseihin ja tavoitteisiin.

Lähtökohtana tehtyä turvallisuusilmapiirikyselyä käytettiin pääasiassa tutkimusongelmaksi asetetun, *Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden tason vuonna 2006*, selvittämiseen. Tuloksia analysoitaessa on otettava huomioon, että voidaan olettaa, että henkilöt, jotka kokevat turvallisuuden tärkeäksi asiaksi ja osaksi työtään vastaavat keskimäärin suuremmalla todennäköisyydellä kyselyyn. Tämä mahdollinen otoksen vääristymä ei tässä tapauksessa kuitenkaan vaikuta pelkästään positiivisesti lopputuloksiin, koska saman oletuksen mukaan vastaamatta jättäneet eivät suhtaudu kovinkaan kriittisesti turvallisuuteen, eivätkä koe siinä vahvasti hyviä tai huonoja puolia. (Erwin 2001, 11–15.)

Toisesta näkökulmasta katsottuna kyselyyn saatu vastausprosentti 38 kertoo siitä, että kaksi kolmasosaa henkilöstöstä ei kokenut tärkeäksi tai merkitykselliseksi osallistua turvallisuuden kehittämiseen. Toki kyselyihin vastaamiseen vaikuttavat monet muutkin asiat kuin kokeeko yksilö kyselyn kartoittaman asian tärkeäksi. Vaikuttavina asioina ovat varmasti normaalin työn kiireet, työympäristön sosiaalinen suhtautuminen kyselyyn, oma mielipide kyselyn todellisesta vaikutuksesta asioihin, omat kokemukset kyselyistä ja esimerkiksi yleinen työtyytyväisyys. (Hirsjärvi ym. 2004, 187–193 ks. myös Erwin 2001, 58.) Saatua vastausprosenttia voidaan kuitenkin pitää jonkinlaisena indikaattorina henkilöstön turvallisuustietoisuudesta. Tämän tarkastelun jatkumona voidaan pitää yksikkökohtaista vastausinnostusta. Parhaiten osallistuttiin hallinnosta, jonka työntekijöistä 56 prosenttia vastasi kyselyyn, seuraavina olivat kirjanpito (50%) ja ostolaskut (42%), hieman alemmat vastausprosentit saivat palkanlaskenta (37%), laskutus (32%) sekä maksuliikenne (25%), ja pohtia. Voidaan myös pohtia, ovatko ne yksi signaali turvallisuuteen suhtautumisesta.

Kolmanneksi on muistettava, että kysymys asenteiden ja näkyvän käyttäytymisen välisestä yhteydestä on ollut kiistanalainen sosiaalipsykologian varhaisvaiheista lähtien. Aikaisempien tutkimuksien tulokset korostavat sitä, että yksinkertaista suhdetta asenteiden ja käyttäytymisen välillä ei ole olemassakaan, vaan että täytyy ottaa huomioon muitakin tekijöitä. Syitä asenteiden ja käyttäytymisen välisiin eroihin löytyy henkilökohtaisista tekijöistä, oman edun tavoittelusta, ihmisten välisistä suhteista, sosiaalista käyttäytymisnormeista ja jo itse tilanne voi aiheuttaa asenteiden vastaista käyttäytymistä. (Erwin 2001, 81–101.) Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulosten kuvaamat asenteet eivät välttämättä näy henkilöstön toimintatavoissa. Tämän luvun jälkeen annettussa tietoisuuden kehitysehdotuksessa on pyritty vaikuttamaan asenteisiin, mutta korostettu myös asenteiden ja käyttäytymisen välisten esteiden madaltamista.

Huomionarvoista kyselyyn vastanneiden otoksessa on kuitenkin se, että otos edustaa hyvin perusjoukkoa, eli koko Taloushallintopalvelun henkilöstöä, niin työntekijöitä kuin esimiehiä. Työskentely-yksikön, työnkuvan, ikäryhmän, koulutustaustan ja sukupuolen jakaumat noudattelivat perusjoukon ominaisuuksia. Tämä antaa meille viitteitä siitä, että otoksen mielipide ja siitä saadut tutkimustulokset noudattavat melko todennäköisesti myös perusjoukon mielipidettä.

Haettaessa kyselyn tuloksista vastausta tutkimusongelmaan, *Mikä on Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden taso vuonna 2006*, nousee ensimmäiseksi esiin vastausten jakauma arvoasteikkona olleella Likert-asteikolla. Keskimäinen vastausvai-

toehto, *en osaa sanoa*, saa huomattavan suuria frekvenssejä. Lasketun keskiarvon mukaan keskimmäisen vastausvaihtoehdon kaikkiin väittämiin valitsi 36 prosenttia vastaajista. Tämän selkeän huipukkuuden voidaan tulkita johtuvan turvallisuuteen liittyvien asioiden epätietoisuudesta ja tiettyjen osa-alueiden näkymättömyydestä Taloushallintopalvelun turvallisuustoiminnassa. Epätietoisuuden voisi kritisoida johtuvan myös epäselvistä ja vaikeasti ymmärrettävistä väittämistä, mutta tutkimuksen reliabiliteettitestin tulos Cronbachin alfan -arvolla 0,9 kuitenkin vahvasti kumooa tämän. Tämän lisäksi mittarin kehitysvaiheessa väittämien ymmärtämistä varmistettiin henkilöstölle tehdyllä esikyselyllä ja väittämiä oikaistiin saadun palautteen ja epäselviksi ilmenneiden käsitteiden pohjalta. (Tähtinen & Isoaho 2001, 137–142).

Toisena selkeänä tutkimusongelmaan vastaavana tekijänä voidaan pitää kyselyn pääkysymyksen tuloksia. Pääkysymyksen vastausjakauma todentaa samalla tutkimuksen ongelmanasetteluvaiheessa asetetun hypoteesin – *Taloushallintopalvelun turvallisuustyössä on kehitettävää* – joka perustui organisaation hyvin varhaiseen kehitysvaiheeseen. Pääkysymyksen tulosten mukaan puolet Taloushallintopalvelun henkilöstöstä on sitä mieltä, että turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää ja vain vajaa kymmenen prosenttia oli eri mieltä. Saadun tuloksen rationaalisuutta tuki myös pääkysymyksen negation vastausten sama jakauma. Näin on siis saatu esiin merkittävä tutkimustulos, Taloushallintopalvelun turvallisuustyössä on henkilöstön mielestä selvästi kehitettävää.

Tutkimustuloksista voimme johdatella vastauksen tutkimusongelmaan. Ongelmaan, jonka vastauksessa huomionarvoista on, että se ei ole numeerinen suure, vaan ihmistieteiden omainen arvojen ja asenteiden sekä toiminnassa näkyvän tiedon summa (Erätuuli ym. 1994, 37–38). Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden tasoa kuvastaa henkilöstön osittainen epätietoisuus turvallisuudesta ja sen merkityksestä yksikön toiminnalle. Tutkimustulosten mukaan epätietoisuus korostuu erityisesti jokapäiväisen työn turvallisisissa toimintatavoissa sekä turvallisuuden johtamisjärjestelmässä.

Toisaalta kyselyyn vastanneiden mielipiteet kuvaavat hyvää asennetta turvallisuuden tärkeydestä osana omaa työnkuvaa, sekä sitä, että turvallisuuden vastuun ymmärtään jakautuvan kaikkien työyhteisön jäsenten kontolle. Hyvää henkeä kuvastavat etenkin henkilöstön kokema hyvä työilmapiiri sekä se, että henkilöstö ei kokenut turvatomuuden tunnetta työssään. Tietoisuudessa on tulosten mukaan kuitenkin kehitettävää, etenkin turvallisuuteen liittyvän tiedon jakamisessa sekä turvallisten toimintatapojen jalkauttamisessa käytäntöön. Tulokset indikoivat kuitenkin kokonaisuudessaan hy-

västä pohjasta turvallisuustietoisuuden kehittämiseksi, josta voidaan edetä ennakoivan turvallisuuskulttuurin luontiin (Heikkilä ym. 2003, 9).

Kehittämisen tarve on selkeä, mikä suurelta osin heijastuu varmasti organisaation hyvin varhaisesta kehitysvaiheesta. Työyhteisö on perustettu vasta vuoden 2006 alku-puolella ja yhteinen työskentely aloitettu nykymuodossaan portaittain kevään 2006 aikana. Paljon johdon ja esimiesten aikaa on vienyt ydintoiminnon, Taloushallinnon tarjoamisen Helsingin kaupungille, järjestämiseen, eikä vielä ole ollut aikaa kehittää tuki-toimintoja, kuten turvallisuutta. Hidasta normaalityöskentelyn käyntiin lähtöä ovat aiheuttaneet lisäksi uudet toimitilat sekä toimitilojen valmistumattomat saneeraustyöt, joita on viimeistely samaan aikaan kun tiloissa on jo työskennelty täydellä teholla. (Reiman 1999, 11–17)

Organisaation kehittymisen alkuvaihe heijastuu myös osallistuvasta havainnoinnin tuloksista. Organisaation turvallisuudesta vastaavien henkilöiden työn alkutaival oli haastava, johtuen kiinteistön saneerauksen keskeneräisyydestä ja toiminnan käynnistymisen aiheuttamasta työnsarasta. Paljon työtä on tehty turvallisuuden perustason saavuttamiseksi, mutta lyhyestä kehittämisajasta johtuen turvallisuustyöstä jää kuva, että kehitettävääkin on. Erityisesti yhteistyön mahdollisuuksia eri turvallisuudesta vastaavien tahojen kesken voidaan varmasti vielä kehittää. Esimerkiksi työsuojelun, tietoturvallisuudesta vastaavien, rikos- ja paloturvallisuudesta vastaavien sekä esimiesten yhteistyöllä on suuri merkitys kokonaisturvallisuuden kehittämisen kannalta. (Lanne ym. 2004, 69.) Havainnoinnin tuloksissa on huomioitava, että metodi oli selvästi vähempiarvoisessa asemassa tutkimuksessa sekä että havainnoinnin tulokset perustuvat tutkijan subjektiiviseen näkemykseen.

Organisaatiokulttuurin muodostavat ne yhteiset käsitykset, jotka syntyvät tilanteissa, joissa työyhteisö on ratkaissut organisaation ulkoiseen sopeutumiseen ja sisäiseen integraatioon liittyviä ongelmia (Lappalainen ym. 2001, 268). Taloushallintopalvelun organisaatiokulttuurin kehittymistä nopeuttaa olennaisesti sen olemisen osa kaupungin organisaatiota, mutta edellä kuvattu kehitysvaihe omassa sisäisessä integraatiossa on vielä täysin kesken. Organisaatiokulttuurin kehittyminen on pitkä ja aikaa vievä prosessi, jota ei voi muuttaa lyhyellä aikavälillä (Ruuhilehto & Vilppola 2001, 21–25 ks. myös Alvesson 2002; Bakka, Fivelsdal & Lindkvist 1994, Juuti 2006; Reiman 1999, 11–15).

Organisaation tila selittää suurelta osin myös turvallisuuden kehittämisen tarpeen, mutta huomionarvoista on, että nykytilanteessa turvallisuustyötä voidaan lähteä kehit-

tämään niin sanotusti puhtaalta pöydältä sekä hyvin suunniteltuna ja jättää välistä väärät ratkaisut, mikä tarkoittaa tehokkuutta ja kustannussäästöjä.

Kehittämisen puitteiksi voidaan hakea pääkysymystä selittäviä muuttujia turvallisuusilmapiirikyselyn tuloksista. Osa-alueista jotka vaativat henkilöstön mielestä, niin työntekijöiden kuin esimiestenkin, eniten kehittämistä. Kehittämisessä on toki otettava huomioon muutakin kuin henkilöstön mielipide, muun muassa lain velvoitteet, suojattavat arvot ja ydintoiminta, tavoiteltava turvallisuustaso ja esimerkiksi Helsingin kaupungin asettama normisto. Henkilöstö on kuitenkin Taloushallintopalvelussa ensiarvoisessa asemassa pyrittäessä häiriöttömään työskentelyyn ja juuri sillä perusteella myös henkilöstön mielipide nousee merkittäväksi kehitettäessä turvallisuutta. Yhtenä hyvän turvallisuuskulttuurin avaintekijänä ovat turvallisuuden merkityksen ymmärtävät päivittäistä työtä tekevät ihmiset (Levä 2003, 36; Puhakainen 2006, 1; Ruuhilehto & Vilppola 2000, 16–17).

Turvallisuuskulttuurin ilmentymänä asenteiden ja ilmaistujen käsitysten tasolla on turvallisuusilmapiiri. Sen käytännön merkitys on siinä, että sen avulla saadaan tietoa turvallisuusjärjestelmän tosiasiallisesta toimivuudesta. Se kertoo, miten hyvin turvallisuusjärjestelmää noudatetaan ja miten hyvin se on ymmärretty osaksi normaalia toimintaa. Turvallisuusilmapiirimittauksien avulla voidaan jopa ennakoida organisaation tulevaisuuden tilaa. (Flin, Mearns, O'Connor & Bryden 2000, Lappalaisen ym. 2001, 268 mukaan.) Summattaessa kyselyn tuloksista yhteen osa-alueita, jotka vaativat kehittämistä tai joissa nähdään puutteita, nousee esiin selviä asiakokonaisuuksia. Esiin nousevat johdon ja esimiesten sitoutuminen turvallisuuden ylläpitoon ja kehittämiseen, koulutuksen, ohjeistuksen ja perehdyttämisen lisääminen sekä turvallisten toimintatapojen luominen. Kyselyssä kartoitetuista taustamuuttujista ei löytynyt selkeitä selittäviä tekijöitä henkilöstön kokeman turvallisuuden kehittämisen tarpeeseen.

Johdon ja esimiesten sitoutuminen turvallisuuden ylläpitoon ja kehittämiseen nousi kyselyn vastauksista esiin pääosin henkilöstön ja esimiesten huolestuneisuutena omasta osaamisestaan. Tekijä nousi esiin myös henkilöstön kaipaamana esimiesten esimerkillä turvallisista toimintatavoista sekä niiden toteuttamisen valvonnasta. Henkilöstö koki epäselväksi osin myös yksikön turvallisuustyön tavoitteet ja tarkoituksen.

Koulutuksen, ohjeistuksen ja perehdyttämisen lisääminen oli selkeimmin esiin noussut kehittämistä tarvitseva osa-alue. Turvallisuusohjeistusta ja koulutusta vaadittiin lisää sekä kritisoitiin hieman järjestetyn koulutuksen sisältöä. Tulevalta koulutukselta toivottiin selkeämpää linkkiä konkreettiseen toimintaan erilaisissa henkilöstön kohtaamisissa

vaaratilanteissa sekä turvallisuuteen liittyvien asiakokonaisuuksien läpikäyntiä ja niihin perehdyttämistä työskentely-yksiköissä.

Turvallisten toimintatapojen luominen nousi esiin kyselyn tuloksissa käytännön työn turvallisuuden parantamisena. Tuvalisuuden osa-alueista korostuivat toimitilaturvallisuus, henkilöturvallisuus, paloturvallisuus sekä tietoturvalisuus. Henkilöstö näki kehitettävää myös työskentelyolosuhteissa, joista erityisesti sisäilmanvaihto herätti kehitysideoita.

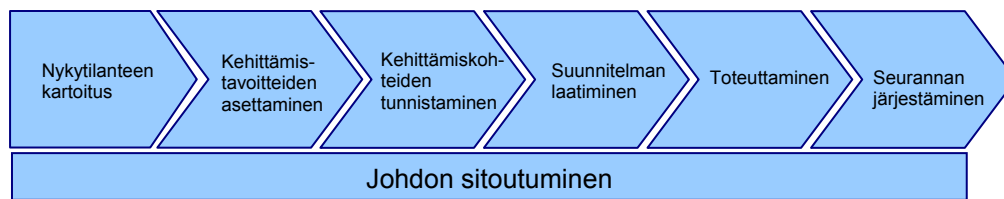
Mielenkiintoista tutkimustulosten mukaan esiin nousseissa eniten kehittämistä vaativissa osa-alueissa on, että ne noudattelevat samoja linjoja kuin Taloushallintopalvelun ydintoiminnan toteuttamisen merkittävimmiksi riskeiksi on tunnistettu. Riskienarviointi on toteutettu kaupungin määrittelemän riskienhallintaoppaan (Koskivirta 2003) mukaisesti. Talous- ja suunnittelukeskuksen riskienhallintasuunnitelmassa (2005) Taloushallintopalvelun toiminnan merkittävimmiksi riskeiksi on nimetty henkilöstön osaamisen puute, muutoksen hallitsemattomuus sekä prosessien toimimattomuus. Tämä siis indikoi henkilöstön tunnistavan osittain samoja ongelmia turvallisuustyössä kuin riskienhallinnasta vastaavat koko toiminnassa.

7 TURVALLISUUSTIETOISUUDEN KEHITYSEHDOTUS

Tässä luvussa esitetään ajatuksia Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden kehittämiseksi. Ehdotuksessa on otettu huomioon turvallisuusilmapiirikyselyn tulokset sekä tutkimuksen aikana tehdyt havainnot Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuudesta. Kehitysehdotuksen päämääränä on parantaa turvallisuutta, mikä tarkoittaa häiriötöntä ja tehokkaampaa toimintaa, mikä taas tukee Talous- ja suunnittelukeskuksen johtosäännön (2006, 9§) mukaista Taloushallintopalvelun ydintoimintaa: ”osasto tuottaa kaupunkikonsernin eri yksiköille palkanlaskenta-, kirjanpito-, maksuliikenne- ja muita taloushallinnon palveluja hyväksytyjen tavoitteiden mukaisesti”. Tämän kehitysehdotuksen tarkoituksena ei ole kritisoida nykytilaa vaan antaa vastuuhenkilöille työkaluja turvallisuuden kehittämiseen.

Kehitysehdotus pohjautuu tutkimustuloksiin ja siinä yritetään tarjota keinoja, joilla voidaan vaikuttaa tiedon jakamisen lisäksi myös henkilöstön parempaan ymmärtämiseen turvallisuustyön merkityksestä ja siitä saaduista hyödyistä sekä henkilöstön motivointiin. Ymmärtämisen ja motivoinnin tavoitteena on parantaa henkilöstön asenteita turvallisuutta kohtaan eli kokonaisuutena nostaa turvallisuustietoisuuden tasoa. (Puhakainen 2006, 131–132)

Organisaation kehittämishankkeet ovat vaativia ja pitkäjänteisiä ja juuri siksi ne pyritään usein siirtämään ”jonkun muun” ratkaistaviksi. Tästä johtuen juuri ylimmän johdon on otettava kehittämisen vastuu harteilleen ja osoittaa omalla käyttäytymisellään kiinnostusta henkilöstöään ja sen kehittämistä kohtaan, eli organisaation kehittäminen tulee aina lähteä organisaation yläpäästä (Järvinen 2001, 18). Turvallisuustietoisuuden kehittäminen noudattaa samoja linjoja kuin minkä tahansa osaamisen kehittäminen organisaatiossa. Yleinen kehittämisen prosessi koostuu seuraavista tekijöistä (kuvio 17) (Järvinen 2001; Karlöf 2004; Karlöf & Lövingsson 2006; Ruuhilehto & Vilppola 2000, 32–33).



KUVIO 17. Yleinen kehittämisen prosessi. (Mukailtu Järvisen 2001; Karlöfin 2004; Karlöfin & Lövingssonin 2006; Ruuhilehdon & Vilppolan 2000, 32–33 kirjallisuuden pohjalta)

Kehittämisen on lähdettävä organisaation sisältä ja omasta intressistä parantaa turvallisuutta. Ulkopuolelta tulleet kehittämisen vaateet, kuten kaupungin normit tai muuttunut lainsäädäntö, saavat itsessään aikaan vain kankeita prosesseja, mikäli kehittämisen hyötyä ei itse yksikössä ole ymmärretty. Oman intressin puuttuessa kehityshankkeet saavat harvoin aikaan pysyviä toimintaa tehostavia muutoksia. (Järvinen 2001; Karlöf 2004; Karlöf & Lövingsson 2006.)

Turvallisuusilmapiirikyselyn tuloksista nousivat esiin seuraavat kehittämisen kohdealueet:

- Johdon sitoutuminen ja esimiesten esimerkki
- Motivoivan koulutuksen, ohjeistuksen ja perehdyttämisen lisääminen
- Turvallisten toimintatapojen luominen

Turvallisuustietoisuuden kehittäminen tarkoittaa asenteisiin vaikuttamista. Asenteisiin pystytään aikaisemman tutkimuksen perusteella vaikuttamaan ja jopa muuttamaan niitä kiinnittämällä huomiota Erwinin (2001) kuvaamiin tekijöihin. Yleisesti asenteiden muutokseen pyrkivää suostuttelevaa viestintää on kuvattu määritelmällä *kuka sanoo mitä, kenelle ja missä tarkoituksessa*. Yleisin käytäntö on nimittää suostuttelevan viestin alulepanijaa *lähteeksi*, ja sitä, jolle viesti suunnataan, *yleisöksi*. Mitä sanotaan, on tietysti

viesti. Ja jotta asia tulisi käsiteltyä kattavasti, otetaan mukaan myös *viestintäväline*. (Erwin 2001, 102–103.)

Varhaisessa yrityksessä kuvata lähteen, viestin, yleisön ja yleisövaikutuksen keskinäistä yhteyttä keskityttiin tutkimaan, minkä verran ne edistivät tai estivät suostutteluviestinnän oppimista ja omaksumista. Suostutteluviestinnän taustalla onkin tunnistettu kaksi tärkeää prosessia: oppiminen (huomion kiinnittäminen viestiin ja sen ymmärtäminen) sekä hyväksyminen tai suostutteluun taipuminen. Ne voidaan jakaa viideksi peräkkäiseksi askeleeksi, joita asenteen muuttuminen näyttää edellyttävän. (Erwin 2001, 104.)

1. Huomion kiinnittäminen viestiin
2. Viestin ymmärtäminen
3. Viestin hyväksyminen, taipuminen
4. Viestin muistaminen
5. Tuloksena syntyvä toiminta

Näihin osatekijöihin panostamalla voidaan vaikuttaa ihmisten toiminnan taustalla oleviin asenteisiin. Asenteiden ollessa kohdallaan todennäköisyys myös toimia asenteiden mukaisesti nousee. Etenkin, kun muita asenteiden ja käyttäytymisen välisiä esteitä, kuten sosiaalisia normeja ja oman edun tavoittelua pyritään samalla muuttamaan turvallista toimintaa motivoivan ja odottavan työympäristön suuntaan. (Erwin 2001, 104–105.)

Kehittämisosiossissa korostuu myös mittaamisen tärkeys. Turvallisuutta on perinteisesti mitattu sattuneiden tapaturmien, vuotojen ja päästöjen sekä muiden vastaavien ei-toivottujen tapahtumien avulla (reaktiivisilla mittareilla). Ennalta ehkäisevän turvallisuustoiminnan ja turvallisuuden kehittämisen kannalta reaktiivisten mittareiden tuottama tietoa ei kuitenkaan voida pitää riittävänä. Reaktiivista tietoa tulisi täydentää teknistä turvallisuutta ja työympäristöä, toimintatapoja sekä henkilöstöä ja toimintakulttuuria koskevilla tiedoilla (proaktiivisilla mittareilla). Päätöksenteon tueksi tarvitaan tietoa, joka kertoo turvallisuustasosta ja siinä tapahtuneista muutoksista ennen kuin onnettomuuksia pääsee edes tapahtumaan. Turvallisuustason mittaamiseen tulisi käyttää myös useita erilaisia tunnuslukuja ja mittareita. Yrityksissä käytössä olevien turvallisuuden mittareiden tulisi liittyä erityisesti niihin piileviin tekijöihin, joiden on todettu olevan keskeisiä syytekijöitä onnettomuuksien synnyssä. (Levä 2003, 57.)

Olennaista on lisäksi ymmärtää, kuten Kerkokin (2001) turvallisuusjohtajuutta opastaessaan korostaa, että turvallisuuden kehittäminen on pitkäaikainen ja jatkuva prosessi.

Hän toteaa monen kehitysyriksen epäonnistuvan juuri siitä syystä, että henkilöstön sitouttamisessa epäonnistutaan, koska koulutusta, tiedotusta, osallistumista suunnitteluun ja päätöksentekoon ei ole onnistuttu järjestämään riittävän tehokkaasti ja pitkäjänteisesti. (Kerko 2001, 33.) Kehittämisessä on edettävä askel kerrallaan, ensin korjataan suurimmat kehitystä vaativat kohteet, jonka jälkeen nykytila arvioidaan (Reiman 1999, 11–15; Ruuhilehto & Vilppola 2000, 21–25).

7.1 Johdon sitoutuminen ja esimiesten näyttämä esimerkki

Tietyn subjektin asian kehittäminen organisaatiossa edellyttää ylimmän johdon sitoutumista asiaan (kuviot 18). Kuten Levä (2003, 119) oman väitöskirjansa tutkimustuloksissa toteaa, johdon keskeisiä tehtäviä ja vastuita turvallisuusjohtamisjärjestelmässä ovat turvallisuuspäämäärien ja tavoitteiden asettaminen, vastuu kokonaisvaltaisen turvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittämisestä, vastuu vaarojen järjestelmällisestä tunnistamisesta ja henkilöstön osallistamisesta ja kannustamisesta turvallisuustyöhön (Levä 2003, 119.) Ylimmän johdon käsissä on niin sanotun kehityksen tavoitetilan määrittäminen. Mikäli johto on tyytyväinen turvallisuuden – turvallisuustietoisuuden – nykytilaan, on muidenkaan toimijoiden vaikea lähteä kehitysprosessiin. Taloushallintopalvelussa kehityshakuisuus on selvästi havaittavissa johdonkin toimista, mutta tutkimustulosten pohjalta voidaan tulkita kehitettävää olevan konkreettisen tavoitetilan määrittämisessä.

Tavoitetilan määrittämiseen vaikuttavat kaikki ne turvallisuusasiat, jotka vaativat vähemmän panostusta kuin niistä saadaan hyötyä Taloushallintopalvelun ydintoiminnalle. Toki esimerkiksi lait ja kaupungin normisto asettavat tietyt vaatimukset, mutta sen jälkeen turvallisuudella ei ole itseisarvoa, vaan sen kehittämisen lähtökohta on häiriöttömämpi ja tehokkaampi ydintoiminta. Tämä tavoitetila asettaa vaatimukset esimerkiksi lisäkoulutuksille, ohjeistukselle tai henkilönimityksille. (Hämäläinen & Lanne 2001, 45–46; Levä 2003, 119.)

Tavoitetilan määrittämisen jälkeen sitä verrataan nykytilaan, ja mikäli näiden välillä on eroja, käynnistyy organisaation kehitysprosessi tavoitetilaan pääsemiseksi. Kehitysprosessissa ja sen dokumentaatioissa – kehityssuunnitelmassa – määritellään ne keinot, joilla nykytilannetta parannetaan. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 32–33.) Tämän nykytilan kehittämisen ja jo nykytilan ylläpidossa astuu kuvaan erityisen voimakkaasti esimiesten esimerkki. Työntekijöiden on vaikea noudattaa esimerkiksi turvallisuusohjeistusta, mikäli he kokevat lähimpien esimiestenkin väheksyvän niitä. (Lanne 2001, 42.)



KUVIO 18. Turvallisuusjohtamisen rooli turvallisuustietoisuuden kehittämisessä (Levä 2003, 64)

Turvallisuusilmapiirikyselystä saadun henkilöstön mielipiteen mukaan johdon sitoutumisessa ja esimiesten esimerkissä on vielä kehitettävää. Henkilöstö toivoi syvempää turvallisuuden mukaan ottamista päivittäiseen työhön ja jopa tiukempaa valvontaa turvallisuusohjeistuksien noudattamisesta. Henkilöstö koki osin epäselväksi myös yksikön turvallisuustyön tavoitteet ja tarkoituksen sekä turvallisuudesta vastaavat henkilöt.

Tämä ei tarkoita sitä, ettei kyseisiä asioita Taloushallintopalvelussa jo tehtäisi, mutta ehkä toiminta on osin ollut näkymätöntä henkilöstön suuntaan. Juuri tässä korostuu viestintä turvallisuuteen liittyvistä asioista, turvallisuudesta vastaavien ja henkilökunnan välillä. Kun edellä mainitut tavoitteet on asetettu ja niihin pääsemisen varmistavat keinot valittu, olisi perusteltua tiedottaa tästä kaikesta henkilökunnalle. Tiedottaminen hälventää hämärän verhoa työntekijöiden ja esimiesten välillä sekä antaa oikean arvon esimiesten turvallisuuden takaamiseksi tekemälle työlle. (Lanne ym. 2004, 69–71.)

7.2 Turvallisuutta ylläpitävien ja kehittävien tahojen yhteistyö

Turvallisuustietoisuutta on pyrittävä kehittämään kokonaisuutena. Turvallisuus muodostuu useista eri osa-alueista ja yhtenä perusmallina voidaan pitää Yritysturvallisuuden neuvottelukunnan määrittelemää jakoa. Yritysturvallisuuden jaottelu muodostuu seuraavista yhdestätoista osa-alueesta. (ek.fi/yt/nk/.):

- Henkilöturvallisuus
- Kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus
- Pelastustoiminta
- Rikosturvallisuus
- Tietoturvallisuus
- Tuotannon ja toiminnan turvallisuus
- Työturvallisuus
- Ulkomaan toimintojen turvallisuus
- Valmiussuunnittelu
- Ympäristöturvallisuus

Osa-alueet painottuvat organisaation toiminnan mukaan, mutta olennaista on, että kaikkia osa-alueita ohjaa ja koordinoi yhdestoista osa-alue, eli turvallisuusjohtaminen. Jokainen osa-alue edellyttää henkilöstön osallistumista ja siten tietoisuutta asiasta. Tämä tarkoittaa, että jokaisesta osa-alueesta vastaavat kehittävät omia koulutuksiaan ja ohjeistuksiaan sekä yrittävät saada henkilöstön tietoisuutta parannettua. (ek.fi/ytnk/.)

On hyvä, että turvallisuuden eri osa-alueilla on omat asiantuntijansa, mutta on myös äärimmäisen tärkeä ymmärtää, että kaikki osa-alueet työskentelevät yhteisen päämäärän eteen. Tämä päämäärä on julkisorganisaatioissakin erilaisten yksiköiden häiriötön ydintoiminta ja sen jatkuvuus. On tehokkaampaa, että esimerkiksi työsuojelusta, rikos- ja paloturvallisuudesta ja esimerkiksi tietoturvallisuudesta vastaavat kommunikoivat keskenään ja pyrkivät yhteistyöhön. Yhteistyö on perusteltua yhteisen päämäärän, mutta myös turvallisuuden eri osa-alueiden voimakkaan yhteyden ja päällekkäisyyden takia. (Lanne ym. 2004, 61–67.)

Tässä kehitysehdotuksessa korostetaan motivoivaa koulutusta sekä mittaamisen ja kehittämisen merkitystä. Kaikkia kyseisiä tekijöitä tulee suunnitella yhteistyössä turvallisuuden eri osa-alueista vastaavien henkilöiden kanssa. On sääli, mikäli esimerkiksi työilmapiirikyselyn suunnittelee, toteuttaa ja tuloksia hyödyntää vain työsuojeluorganisaatio. Yhteistyö korostuu myös riskienhallinnassa, jossa jollakin osa-alueella tunnistettu riski vaikuttaa usein myös toisiin ja etenkin riskien hallitsemiseksi valittavat keinot edellyttävät usein yhteistyötä sekä suuren kuvan näkemistä. (Lanne ym. 2004, 61–67.)

Eri osa-alueiden tietouden kehittyessä nykypäivänä hyvin nopeasti ehkä juuri tämä edellä mainittu yhteistyö tulee olemaan suuri haaste. Haasteeseen vastaaminen kuitenkin kannattaa, sillä yhteistyössä on voimaa ja tehokkuutta turvallisuuden edistämiseen. Yhteistyö edesauttaa myös eri osa-alueilla kohdattujen ongelmien leviämistä kaikkien tietoisuuteen ja mahdollisten ratkaisujen löytymistä myös muilta turvallisuuden osa-alueilta ja niistä vastaavilta henkilöiltä.

Yhteistyön edellytyksenä on hyvä vuorovaikutus ja selkeä viestintä. On yhteistyön edellytys, että viestinnän osapuolet ymmärtävät yksiselitteisesti toisiaan. Turvallisuudesta vastaavien tahojen tulisi viestiä selkeästi keskenään ja löytää yhteiset tärkeimmät turvallisuustoiminnan kehittämistä vaativat osa-alueet. Yhteisen sävelen löydyttyä on helpompi lähteä viestimään tarvetta myös johdolle. Kaikkien ajaessa vain omaa etuaan voi lopputulos olla, että mitään osa-aluetta ei saada kehitettyä kunnolla eteenpäin. (Hämäläinen & Lanne 2001, 47–48.)

7.3 Suunnitelmallinen motivointiin perustuva koulutus, ohjeistus ja perehdyttäminen

Turvallisuusilmapiirikyselystä saatujen henkilöstön mielipiteiden mukaan kaivattiin selkeästi lisää koulutusta, ohjeistusta ja perehdyttämistä. Ihmisten ohjaamisessa toimimaan tietyllä tavalla korostuu jo teoreettisessa näkökulmassa esiin otettu tiedon ymmärtäminen ja motivointi (kuvio 19). Se, että tarjotaan tietoa, ei yksin riitä henkilöiden toimintaan vaikuttamiseen, vaan erityinen panostus tulisi kohdentaa ymmärryksen aikaansaamiseen, jolloin päästään parempaan lopputulokseen. Kun ihmiset ymmärtävät, miksi heidän tulisi toimia tietyllä tavalla ja mikä on sillä saavutettu hyöty, he toimivat paremmin ohjeistuksien mukaan ja myös ilman valvontaa. Hyvää organisaation turvallisuustietoisuutta kuvaa työntekijöiden ymmärrys turvallisuuden edistämisen tarpeesta sekä sen hyödyistä heille itselleen. (Puhakainen 2006, 70–76.)



KUVIO 19. Tietoisuuden osatekijöitä (Mukaiillen Pulkisen 2003, 25–30 esittämiä tekijöitä)

Tätä kantaa tukee myös kesällä 2006 valmistunut väitöskirja, jossa tutkittiin miten ihmiset saadaan parhaiten noudattamaan tietoturvallisuusohjeistusta ja sääntöjä. Väitöskirjassa *A Design Theory for Information Security Awareness* (2006) tohtori Puhakainen tulee siihen lopputulokseen, että suurin vaikutus henkilöstön käyttäytymisen muutokseen saadaan aikaiseksi kognitiivisilla oppimismetodeilla. Ihmiset tulee itse saada ymmärtämään käyttäytymisen muutoksen tärkeys sekä muutoksen merkitys organisaation toiminnalle. Hänen tutkimustuloksiaan ovat myös, että ihmiset haluavat koulutuksissa omaan päivittäiseen työhönsä kuuluvia esimerkkejä ja että esimiesten käyttäytymisesimerkeillä on suuri ohjaava vaikutus koulutuksen lisänä alaisten käyttäytymiseen ja motivoitumiseen. Tutkimustulosten mukaan edellä kuvatuilla keinoilla saadaan aikai-

seksi parempi tulos kuin esimerkiksi palkitsemisella tai rankaisemisella. (Puhakainen 2006.)

Motivointia ja ymmärtämistä voidaan rakentaa pyrkimällä eroon passiivisesta behavioristisesta kouluttamisesta ja pyrkimällä käyttämään osallistuttavia kognitiivisen oppimisen keinoja. Puhakainen (2006, 73–76) listaa tutkimuksessaan muutamia kulmakiviä motivoivan tietoisuuden parantamiseen tähtäävän koulutuksen rakenteessa.

- ▶ Koulutuksessa tulee ottaa huomioon koulutettavien aikaisempi osaaminen. Aikaisempi osaaminen vaikuttaa olennaisesti koulutuksen aiheuttamiin asenteiden ja käyttäytymisen muutoksiin. Ennen koulutusta tulee asettaa sille selvä tavoite – koulutettavien oppimistehtävä.
- ▶ Koulutuksessa oppimistehtävä tulisi integroida koulutettavien työympäristöön ja päivittäisessä työssä kohtaamiin ongelman rajapintoihin. Tulisi saada henkilöt ymmärtämään itse, miksi ongelma on merkityksellinen, miten ongelma on osa heidän työtään ja mitä hyötyä koulutettavilla on ongelman korjaamisesta.
- ▶ Kouluttamisen tulisi mahdollistaa kognitiivisia oppimisen keinoja ja saattaa henkilöt itse prosessoimaan olemassa olevaa ongelmaa ja ratkaisuja siihen.
- ▶ Kouluttamisen tulisi motivoida käyttämään kognitiivisia oppimisen keinoja ja saattaa henkilöt itse ratkaisemaan ongelmaa. Koulutuksen jälkeen oppimista tulisi arvioida. (Puhakainen 2006, 73–76). Kognitiivisella oppimisella tuetaan myös henkilöiden kykyä soveltaa oppimaansa ongelman ratkaisuja tulevaisuudessa kohtaamiinsa erilaisiin ongelmiin, kysymyksessä on niin sanottu siirtovaikeus (Hakkarainen, Lonka ja Lipponen 2004, 118)

Käytännössä Taloushallintopalvelun turvallisuuskouluttamiseen voisi soveltua 3-tasoinen osaamismalli (kuvio 20). Kolme eri osaamistasoa muodostavat vaadittavan osaamisen mukaiset henkilöstöryhmät. Ensimmäisenä parhaan osaamisen vaativana ryhmänä on turvallisuudesta vastaavat henkilöt, toisena turvallisuusorganisaatioon nimetyt kerrosvastaavat ja mahdollisesti yksikköjen esimiehet ja kolmantena perusosaamistason vaativana koko henkilöstö. Vaadittava osaaminen määrää eri koulutustasojen määrän ja koulutustarpeen. (Lanne ym. 2004, 64–66.)

Kouluttamisen voimavarana on perusteltua käyttää omia turvallisuudesta vastaavia henkilöitä eri tasoilta. Tällä kehitetään turvallisuudesta vastaavien osaamista, koska he joutuvat kouluttaessaan perustelemaan ohjeistettuja toimintatapoja ja toisaalta henkilöstö ilmaisi olevansa kiinnostunut ensisijaisesti juuri päivittäisessä työssään kohtaa-

mastaan turvallisuudesta. Edellä kuvattu toimintamalli helpottaa lisäksi kaksisuuntaista viestintää turvallisuusorganisaation sekä muun henkilöstön välillä ja on myös kustannustehokasta. (BS 8800: fi 1998 ja Liuhamo 1998, Hämäläisen ja Lanteen 2001, 15 mukaan.)



KUVIO 20. Koulutuksen 3-portainen malli (Muokattu Lanteen 2004, 64–71 korostaman yhteistyön, tiedon jaon ja vastuiden pohjalta)

Alkuvaiheessa koulutuksen sisältöön on poimittavissa viitteitä turvallisuusilmapiirikyselyn tuloksista. Erityisesti tuloksissa nousivat esiin oman työpaikan turvallisuusjärjestelyt ja lisäkoulutus saatuun turvallisuusohjeistukseen. Kyselyssä kartoitetun henkilöstön osaamisen mukaan koulutustarvetta on edelleen myös toiminnassa yleisimmissä vaaratilanteissa, kuten tulipalo, rikos ja onnettomuustilanne. Kyseisen osaamisen perehdyttäminen korostuu erityisesti uusien työntekijöiden työhönopastuksen yhteydessä ja on oltava jatkuvaa osaamisen ylläpitämiseksi. (Hämäläinen & Lanne 2001, 47.)

Kuten edellä on kuvattu, turvallisuusohjeistuksen tekeminen ei yksin riitä, vaan työntekijöiden osaamisen kehittäminen edellyttää jatkuvaa viestintää turvallisuusohjeistuksen olemassaolosta ja saantipaikoista, esimerkiksi tiettyjen teema-aikojen mukaan. Joulukauteen on helppo korostaa vaikkapa paloturvallisuutta ja kynttilöiden oikeaoppista käyttöä, jolloin saadaan työntekijöitä motivoitua oppimiseen myös vetoamalla osaamisen lisääntymisenä henkilöiden kotiloissa. Kouluttamisen, ohjeistamisen ja perehdyttämisen lisäksi on osaamista ajoittain hyvä kokeilla harjoitteilla. Harjoitteiden käyttämisessäkin on hyvä muistaa, että ne eivät ole ihmisten testaamista vaan oppimistilaisuus.

Kouluttaminen on jatkuvan parantamisen avaintekijä. Koulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja jatkuvaa. Turvallisuuskouluttamisen laatua ja suunnitelmallisuutta helpottaa koulutussuunnittelu ja dokumentoitu ajan tasalla oleva koulutussuunnitelma. Koulutus-

suunnitelma sisältää nimensä mukaisesti kuvauksen suunnitellusta ja toteutetusta koulutuksesta. Koulutussuunnitelman avulla pidetään kirjaa koulutuksiin osallistuneista henkilöistä ja voidaan näin kohdentaa tulevat toistuvat koulutukset ensisijaisesti henkilöille, jotka eivät niitä ole saaneet. Koulutussuunnitelma toimii myös tulevan koulutussuunnittelun tukena ja se helpottaa lisäksi kustannuksien arviointia budjetoinnin yhteydessä. Tällä edellä kuvatulla mallilla voitaisiin tukea Taloushallintopalvelun tulevaisuuden turvallisuuskoulutuksen tehokkuutta ja laatua. (Puhakainen 2006, 75–76; Heikkilä ym. 2003, 9.)

7.4 Turvallisten toimintatapojen luominen

Turvallisuusilmapiirikyselystä esiin nousseet henkilöstön mielipiteet turvallisten toimintatapojen luomisesta tarkoittavat lähinnä lisäohjeistusta arkipäivän turvallisuusongelmiin. Henkilöstö oli huolissaan esimerkiksi aggressiivisten asiakkaiden kohtaamisesta, osaamisestaan tulipalossa, henkilökorttien käyttämisestä, tietoturvallisuudesta ja niin edelleen. Varmasti osaan asioista on jo otettukin kantaa ohjeistuksella, jota pyritään kouluttamaan henkilökunnalle, mutta perehdyttämisen tarvetta on. Esille tulleista ongelmista huomionarvoista ovat hyvät kommentit ja huomiot päivittäistä työtä tekevilta henkilöiltä. Heidän näkemyksensä ja kokemansa turvallisuusongelmat ovat voimavara, jota organisaation ei kannata menettää. Yksittäisiä asioita on luettavissa liitteen 6 avoimista vastauksista.

Tämän kaksisuuntaisen viestinnän arvostaminen Taloushallintopalvelun turvallisuutta ylläpitävien ja kehittävien tahojen sekä päivittäistä työtä tekevien välillä on äärimmäisen tärkeää. Vuorovaikutusta voidaan tukea osallistuttamalla henkilöstöä työpaikkansa ja -pisteidensä riskienarviointiin esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvän työn vaarojen arvioinnin muodossa. Lisäksi vuorovaikutusta edesauttaa yksikköjen turvallisuudesta vastaavien henkilöiden hyvä tunnettuus. Työntekijöiden tietäessä kenelle kertoa havaitsemistaan turvallisuuspuutteista, myös ilmoittamisen kynnyks madaltuu. Tulevaisuuden tavoitteena voidaan nähdä, että henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus ilmoittaa havaituista puutteista anonyymisti esimerkiksi työsuojelun kautta. (Hämäläinen ja Lanne 2001, BS 8800: fi 1998 ja Liuhamon 1998, 15 mukaan.)

Tällä saadulla tiedolla voidaan kohdentaa turvallisuuskoulutusta ja ohjeistusta sekä perehdyttää henkilöstöä. Se toimii myös hyvänä mittarina turvallisuudesta vastaavien henkilöiden työlle ja valittujen toimintatapojen oikeellisuudelle. Vuorovaikutuksen ansiosta kehittymistä saadaan ohjattua ongelma osa-alueisiin turvallisuuden parantamiseksi. (Lanne ym. 2004, 66.)

7.5 Jatkuva parantaminen kehittämisen mallina

Jatkuvan parantamisen ideologia on tunnistettavissa helposti myös henkilöstön turvallisuustietoisuuden kehittämisessä. Jatkuva parantaminen edellyttää moninaista sitoutumista. (Heikkilä ym. 2003, 9.) Tätä on kuvattu jo edeltävissä luvuissa, mutta tässä on vielä nostettu esiin muutaman olennainen tekijä parantamiseen liittyvänä.

Jatkuvan parantamisen on lähdettävä organisaation sisältä ja omasta intressistä parantaa turvallisuutta (kuvio 21). Ulkopuolelta tulleet kehittämisen vaateet kuten kaupungin normit tai muuttunut lainsäädäntö saavat itsessään aikaan vain kankeita prosesseja, mikäli kehittämisen hyötyä ei itse yksikössä ole ymmärretty. Oman intressin puuttuessa jatkuvasta parantamisesta tulee harvoin pysyvä osa organisaatiota. (SFS 2001, 38 ks. myös Järvinen 2001; Karlöf 2004; Karlöf & Lövingsson 2006.)

Jatkuvan parantamisen onnistumisen tae on myös johdon sitoutuminen (SFS 2001, 18). Ylimmän johdon käsissä on niin sanotun kehityksen tavoitetilan määrittäminen. Mikäli johto on tyytyväinen turvallisuuden – turvallisuustietoisuuden – nykytilaan, on muidenkaan toimijoiden vaikea lähteä kehitysprosessiin. Taloushallintopalvelussa kehityshakuisuus on selvästi havaittavissa johdonkin toimista, mutta tutkimustulosten pohjalta voidaan tulkita kehitettävää olevan konkreettisen tavoitetilan määrittämisessä. (Levä 2003, 119; Simola 2005, 221.)

Oleennaista turvallisuuden kehittämiselle on, kaikilla kokonaisturvallisuutta ylläpitävillä ja kehittävillä elimillä on hyvä keskinäinen vuorovaikutus. Johto, työsuojeluorganisaatio ja turvallisuudesta vastaavat henkilöt ajavat yhteistä tavoitetta, turvallisempaa ja häiriötömämpää työtä, joten niiden tiivis kommunikaatio edesauttaa tehokkaampaa ongelmien ennaltaehkäisyä ja ratkaisua. (Lanne ym. 2004, 61–67.)

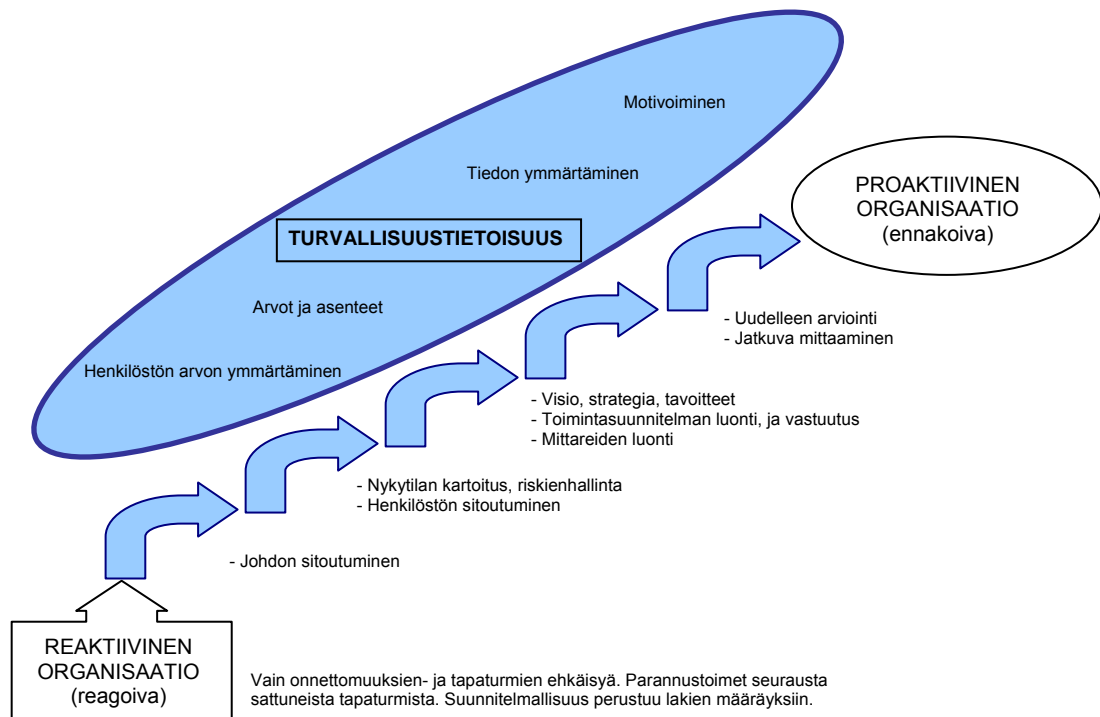
TUTKIMUSTULOKSET	KEHITYSEHDOTUKSET
- epätietoisuutta turvallisuudesta - osaamisessa kehitettävää - vastanneiden asennepohja hyvä	- jatkuva parantaminen kehittämisen mallina - turvallisten toimintatapojen luominen
TURVALLISUUSJOHTAMINEN	TURVALLISUUSJOHTAMINEN
- tavoitteiden määrittely - viestintä	- johdon sitoutuminen ja esimiesten näyttämä esimerkki
KOULUTUS JA OHJEISTUS	YHTEISTYÖ
- toivottiin lisää - kontekstina työympäristö	- turvallisuutta ylläpitävien ja kehittävien tahojen yhteistyö
TURVALLIINEN TYÖSKENTELY	KOULUTUS JA OHJEISTUS
- työolosuhteet - paloturvallisuus, toimitilaturvallisuus, tietoturvallisuus	- suunnitelmallinen motivointiin perustuva koulutus, ohjeistus ja perehdyttäminen

KUVIO 21. Tutkimustulokset ja kehitysehdotukset

Turvallisuuden kehittyminen edellyttää myös jatkuvaa mittaamista. Mittaaminen antaa tuloksia valittujen kehitysketjujen oikeellisuudesta ja tehokkuudesta, eli näyttää ollaanko matkalla kohti määriteltyä kehitystasoa. Se antaa samalla myös näkyviä tuloksia, joilla voidaan perustella turvallisuustyön tarpeellisuutta. Mittaaminen ja kehittäminen ovat aina jatkuva prosessi ja on väärin luulla, että kaikki saadaan kerralla kuntoon. (Levä 1998, 56–58; Ruuhilehto & Vilppola 2000, 45–53.)

Tämän tutkimuksen pääosana ollut turvallisuusilmapiirikysely on yksi mittareista, joita on hyvä pitää mukana kehittämisen mittaamisessa. Henkilöstön mielipiteiden muuttuminen kuvaa tehdyn turvallisuustyön vaikutuksia. Turvallisuusilmapiirikyselyn toistamisella voidaan saada tuloksia oikeaan suuntaan menemisestä tai huonosta kehityksestä, joka ohjaa organisaatiota harkitsemaan uudelleen valitsemiaan kehittämisen keinoja.

Olennaista on ymmärtää, kuten Kerkokin (2001) turvallisuusjohtajuutta opastaessaan korostaa, että turvallisuuden kehittäminen on pitkäaikainen ja jatkuva prosessi. Hän toteaa monen kehitysyrityksen epäonnistuvan juuri siitä syystä, että henkilöstön sitouttamisessa epäonnistutaan, koska koulutusta, tiedostusta, osallistumista suunnitteluun ja päätöksen tekoon ei ole onnistuttu järjestämään riittävän tehokkaasti ja pitkäjänteisesti. (Kerko 2001, 33.) Kehittämisessä on edettävä askel kerrallaan, ensin korjataan suurimmat kehitystä vaativat kohteet, minkä jälkeen nykytila arvioidaan uudelleen.



KUVIO 22. Turvallisuustietoisuus proaktiivisen turvallisuuskulttuurin kehityksen osana (mukaiu Rouhtonin ja Crowleyn 1999 esityksestä Ruuhilehdon ja Vilppolan 2000, 32 mukaan)

Kehitysehdotuksessa mainittujen asioiden toivotaan auttavan Taloushallintopalvelun kehitystä reaktiivisesta organisaatiosta kohti proaktiivista toimijaa turvallisuuden osaluueella (kuvio 22). Loppukaneettina voitaneen todeta turvallisuuteen liittyvien asenteiden, arvojen, osaamisen ja ymmärryksen – turvallisuustietoisuuden – kehittämisen olevan pitkäaikainen prosessi. Prosessi, jossa ei voida odottaa täydellisyyttä muutamassa vuodessa, vaan kehitys edellyttää jatkuvan parantamisen mukaista pitkäaikaista sitoutumista.

8 TUTKIMUKSEN RELIAABELIUS JA VALIDIUS

Tutkimustulosten nojautuessa pääosin turvallisuusilmapiirikyselyssä käytettyyn mittariin korostetaan sen reliaabeliutta ja validiutta, mutta analysoidaan kyseisiä määreitä myös koko tutkimuksen osalta. Tutkimuksen tulokset perustuvat pitkälti tilastollisten menetelmien käyttöön ja tilastollisten testien ajamiseen saadulle vastausmatriisille.

Testeissä on käytetty apuna tilasto-ohjelmaa SPSS, jonka käytössä korostuu ohjelman oikea käyttö sekä eritoten usein helpostikin saatavien tulosten oikea tulkinta. Edellä mainittuihin tutkimuksen pätevyuden ongelmiin on pyritty vastaamaan tukemalla omaa osaamista Laurea-ammattikorkeakoulun henkilökunnan SPSS-ohjelman asiantuntijuu-

della sekä alan kirjallisuuteen tutustumisella. Tällä on pyritty takaamaan tilastollisten testien soveltuvuus aineistolle sekä tulosten oikea tulkinta ennen tutkimusraportin julkaisemista.

Mittarin luotettavuus ja tarkoituksenmukaisuus ovat tutkimuksen kulmakiviä. Tutkimuksen tulosten kannalta on tärkeää, että mittari todella mittaa sitä, mitä on aiottukin (validusongelma) ja etteivät saadut tulokset perustu täysin sattumaan. Jälkimmäisenä mainittua pystytään tutkimaan tilastollisilla reliabiliteettitesteillä. (Tähtinen & Isoaho 2001, 137.)

Reliabiliteettitesteistä yleisin lienee Cronbachin alfa, jota on myös tässä tutkimuksessa käytetty mittarin reliabiliteetin arviointiin. Cronbachin alfa -kertoimella mitataan mittarin tai sen osioiden homogeenisyyttä, eli konsistenssia. Mitä lähempänä kertoimen arvo on ykköistä, sitä yhdenmukaisempia mittariin kuuluvat muuttujat tai kysymykset keskenään ovat ja sitä vähemmän mittari sisältää virhevarianssista johtuvia selitysosuuksia. Sen sijaan kertoimen lähestyessä nollaa muuttujista ei muodostu homogeenistä kokonaisuutta. Kerroin voi siis saada arvoja nolasta ykköseen. (Tähtinen & Isoaho 2001, 137.)

Reliaabeliuden perusajatus voidaan esittää Tampereen yliopiston tietoarkiston mukaan (fsd.uta.fi) SPSS-ohjelmiston oppaasta (1999, 362) suomennetulla yksinkertaisella lauseella: "Reliaabeliin kyselyyn annetut vastaukset eroavat, koska vastaajilla on erilaisia mielipiteitä – ei sen vuoksi, että kysely on hämmentävä tai monitulkintainen." Testin tuloksista on nähtävissä oleva reliabiliteettikerroin 0,931 (taulukko 34), kertoo siitä, että mittari saa erittäin hyvän reliabiliteetti-arvon ja mittarin voidaan siten tulkita olevan luotettava.

TAULUKKO 34. Mittarin reliabiliteetti.

Reliabiliteettikerroin			
<i>(N of cases = 171, N of items 61)</i>			
Cronbach alfa		0,931	
Puolitusreliabiliteettikerroin			
Cronbach alfa (split half)			
Part one (N of items 28)	Cronbach alfa	0,900	
Part two (N of items 27)	Cronbach alfa	0,854	
Correlation between forms			0,763

Mittarin reliabiliteetti saa siis hyvän arvon. Lisävarmuutta tuloksen luotettavuudesta hankittiin vielä testaamalla mittarin toistettavuutta puolitusreliabiliteetti -kertoimella (split-half). Puolitusreliabiliteetin laskemisessa mittariin kuuluvat muuttujat jaetaan kahden ryhmään ja kertoimen arvo lasketaan näiden kahden ryhmän välisen korrelaation avulla. Ajatus on siis se, että jos mittarin kaikki muuttujat mittaavat samantyyppistä asi-

aa, niin silloin niistä muodostettujen ryhmienkin tulisi mitata samaa asiaa eli korreloida keskenään. (Tähtinen & Isoaho 2001, 138.)

Myös puolitusreliabiliteettikertoimen avulla saatu korrelaatiokerroin (taulukko 34) 0,763 kertoo voimakkaasta riippuvuudesta mittarin kahden osan välillä. Kaksi osiota on muodostettu jakamalla mittarin sisältämät 55 väittämää puoliksi, jonka jälkeen on testattu kummankin osion reliabiliteettia sekä niiden välistä riippuvuutta. Tulokset tukevat selvästi jo aikaisemmin saadun reliabiliteettikertoimen tulkintaa, eli mittarin luotettavuutta.

Tutkimuksen pätevyyttä pyrittiin varmistamaan monilla toimilla tutkimusprosessin aikana. Alkuvaiheessa käytiin kattavia keskusteluja yhteistyökumppanin kanssa Taloushallintopalvelun tilanteesta, henkilöstöstä ja tutustuttiin yksikön ydintoimintoihin kohteen toiminnan ymmärtämisen varmistamiseksi. Heti alusta lähtien pyrittiin varmistamaan, että valituilla tutkimuskeinoilla saadaan tuloksia nimenomaan tutkimusongelmaan ja rajattiin sitä tukematon informaatio tutkimuksen ulkopuolelle. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 50.)

Suhteellisen laaja-alaisella teorialarkastelulla pyrittiin varmistamaan mitattavan suureen – tietoisuuden – oikeasta käsittelytavasta. Validiutta pyrittiin varmistamaan tarkastelemalla tutkimusprosessia koko ajan kahdesta perspektiivistä. Laurea-ammattikorkeakoulun puolesta työtä ohjanneen näkökulma oli pääasiallisesti teoriaa ja tutkimuksellisuutta tukeva, kun taas kaupungin puolesta työtä ohjanneen katsantokanta keskittyi tutkimustulosten hyödynnettävyyteen julkisessa organisaatiossa.

Tutkimuksen otoksen valintaan tulee kiinnittää erityistä huomiota, vaikuttaahan se tutkimuksen tulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen ratkaisevasti. Otoksen koko vaikuttaa muun muassa siihen, kuinka suuret erot tulevat tilastollisessa analyysissä merkittäviksi (Tähtinen & Isoaho 2001, 12). Tähän haasteeseen vastattiin tässä tutkimuksessa tutkimalla koko perusjoukkoa. Turvallisuusilmapiirikysely lähetettiin koko Taloushallintopalvelun henkilöstölle sähköpostin välityksellä. Luotettavuutta tukee lisäksi se, että saatu vastausotos edusti hyvin perusjoukon rakennetta. Mahdollinen otoksen vääristymä turvallisuutta tärkeänä pitävien työntekijöiden suuntaan on otettu huomioon tutkimuksen johtopäätöksissä, missä tekijää analysoidaan tarkemmin.

Tutkimuksen pätevyyttä analysoitaessa on otettava huomioon, että ihmistieteissä, kuten monissa muissakin tieteissä, mittaaminen on varsin usein epäsuoraa. Tutkittava käsite, mitä halutaan mitata, ei sellaisenaan ole mitattavissa – kyseessä on latentti – eli piilomuuttuja. (Erätuuli ym. 1994, 37). Taloushallintopalvelun arvoja ja asenteita mittaa-

vassa turvallisuusilmapiirikyselyssä pyrittiin saamaan tuloksia mittaamalla seuraavia muuttujia: turvallisuusilmapiiri ja -asenteet, turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskoulutus ja -ohjeistus sekä turvallinen työskentely. Tutkimuksen pyrkimyksenä oli saada esiin koko henkilöstöltä mielipiteitä turvallisuudesta, joten päädyttiin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttöön.

Peruslähtökohtana kvantitatiiviselle mittaamiselle on siis se ominaisuus, että kyseistä mitattavaa kohdetta pystytään mittaamaan siten, että tuloksella on numeerinen sisältö – kardinaalinen tai ordinaalinen (lukumäärä, järjestys) (Erätuuli ym. 1994, 36). Jotta mitattavista muuttujista saataisiin numeraalisia arvoja, päädyttiin käyttämään asenne- ja arvotutkimuksissa hyvin perinteistä välimatka eli intervalliasteikkoa. Likert-asteikkoa pidetään ihmistieteissä välimatka-asteikkona, koska suuressa vastaajajoukossa voidaan olettaa etäisyyksien vakioituvan eri kohdille asteikkoa. (Erätuuli ym. 1994, 40.)

Tutkimuksessa käytetyn mittarin pätevyys pyrittiin varmistamaan rakentamalla se kahdesta aikaisemmin käytetystä ja päteväksi todetusta mittarista. Mittareiden sisällöstä koottiin julkiseen organisaatioon ja Taloushallintopalveluun soveltuva sisältö. Mittarin ymmärrettävyys testattiin ennen kyselyn varsinaista julkistamista Taloushallintopalvelun henkilöstön esikyselyllä, jonka tulosten pohjalta epäselviä ja vaikeasti ymmärrettäviä väittämiä tarkennettiin ja muutettiin. Koska mittari toteutettiin sähköisesti, kiinnitettiin erityistä huomiota vastauksista saadun sähköisen tiedon eheyteen kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Lisää mittarin ja sen toteutuksen pätevyydestä on kerrottu luvussa turvallisuusilmapiirikysely.

9 POHDINTAA TUTKIMUKSEN ONNISTUMISESTA

Tutkimus täytti mielestäni pääosin sille asettamani tavoitteet, niin tutkimuksellisuuden kuin oman henkilökohtaisen oppimisen osa-alueella. Tutkimusprosessin läpivienti antoi minulle jo itsessään paljon ja vielä enemmän lisäarvoa koin saaneeni perehtyessäni turvallisuustietoisuuden monivivahteiseen käsitteeseen tutkimuksen aikana. Uskon tämän tutkimuksen harjaannuttaneen merkittävästi tieteellistä ajattelutapaani.

Tutkimukselle asetettiin kolme tavoitetta. Ensimmäinen tavoite oli henkilöstön turvallisuustietoisuuden selvittäminen sekä henkilöstön kokemien turvallisuushaasteiden esille tuominen. Mielestäni tässä tavoitteessa onnistuttiin hyvin ja saatiin aikaiseksi kuva Taloushallintopalvelun henkilöstön turvallisuustietoisuudesta. Myös turvallisuushaasteita saatiin esille hieman pienestä vastausprosentista huolimatta. Turvallisuushaasteiden kuvausten tueksi nousi vastausten homogeenisyys, jonka voidaan tulkita kertovan ongelmien olevan yleisesti henkilöstön mielestä merkittävimpiä ja siten edustavan melko hyvin koko perusjoukon mielipidettä.

Toinen tavoite oli kuvata kohdeorganisaatiolle nykytilasta saatujen tutkimustulosten pohjalta turvallisuustietoisuuden kehitysprosessin seuraavia askeleita. Tarkoitus oli nostaa esiin ne pääasialliset tutkimustulokset, joita kehittämällä pystytään parantamaan Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuutta. Mielestäni tähänkin tavoitteeseen pystyttiin tutkimuksessa vastaamaan melko hyvin. Kehitysehdotukseen saatiin keinoja tutkimustulosten pohjalta löydettyihin haasteisiin vastaamiseen. Kehitysehdotuksella pyrittiin myös madaltamaan tutkimustulosten hyötykäytön kynnystä tutkittavalle organisaatiolle.

Kolmantena, yksikön toiminnan ulkopuolisena, tavoitteena oli löytää yleisesti julkisille ja erityisesti Helsingin kaupungin organisaatiolle soveltuvia turvallisuustietoisuuden mittaamisen ja kehittämisen työkaluja. Tämän tavoitteen onnistumista on pyritty täyttämään luodulla turvallisuusilmapiirikyselyllä sekä menetelmillä, joita on esitetty sen tulosten analysointiin. Tavoitteen todellisen onnistumisen tulee kuitenkin näyttämään toteen vasta työkalujen mahdollinen hyödyntäminen tulevaisuudessa.

Haluan tässä yhteydessä kiittää Helsingin kaupunkia yhteistyöstä ja heidän tarjoamaansa mahdollisuutta suorittaa opinnäytetyöni tässä organisaatiossa. Kiitän erityisesti mielenkiintoisesta tutkimuskohteesta, joka hieman suppeasta alkunäkemyksestä muuttui erittäin mielenkiintoiseksi tutkimuksen aiheeksi ja ympäristöksi. Haluan vielä nimeltä kiittää Helsingin kaupungin puolesta ohjaajanani toiminutta turvallisuus- ja valmius-

suunnitteluyksikön erityissuunnittelija Kalle Koskivirtaa arvokkaista huomioista sekä kaupungin näkökulman ylläpidosta. Lisäksi kiitän Laurea-ammattikorkeakoulun puolesta työtäni ohjannutta lehtori Tiina Rantaa hyvästä kokonaisnäkemyksestä ja erityisesti tutkimuksen teoriavaiheen kannanotoista.

Kriittisesti ajateltuna voisin nostaa tutkimuksesta esiin kaksi asiaa. Ensimmäinen liittyy turvallisuustietoisuuden tutkimisessa käytettäviin tutkimusmetodeihin. Mielipiteeni on, että isostakin vastausjoukosta huolimatta ilmapiirikyselyitä olisi hyvä täydentää henkilöhaastatteluilla oikeanlaisen ilmapiirikuvan täydentämiseksi. Toiseksi nostaisin mielipiteeni, jonka mukaan turvallisuustietoisuuden tutkiminen edellyttää erityisen syvää suhdetta tutkittavaan organisaatioon. Mielestäni tämä kriteeri ei täytynyt omassa tutkimuksessani, johtuen osittain siitä, että tutkimuksen idea tuli tutkittavan organisaation ulkopuolelta eikä lähtenyt itse organisaatiosta. Osittain tätä pinnallisuutta tuki myös jo ensimmäisenä esiin nostettu henkilöhaastattelujen puute.

Lopuksi voidaan todeta, että edellä mainitsemani seikat eivät kuitenkaan ole mielestäni ratkaisevasti vaikuttaneet tutkimuksen tuloksiin vaan uskon ja toivon niistä edelleen olevan hyötyä Taloushallintopalvelun turvallisuustietoisuuden nykytilan kuvaajina sekä kehittämisen maamerkkeinä.

LÄHTEET

- Alvesson, M. 2002. Understanding organisational culture. Great Britain. Trownbridge, Wiltshire: Cromwell Press.
- Bakka, J. F., Fivelsdal, E. & Lindkvist, L. 1994. Organisationsteori, struktur kultur processer. Lund: BTJ Tryck.
- Enqvist, K. 1999. Olemisen porteilla. Juva: Werner Söderström.
- Erwin, P. 2001 (toim. Marja Ahokas). Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Porvoo: Werner Söderström.
- Erätuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset menetelmät ihmistieteissä. Rauma: Kirjapaino West Point.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Helsinki: WS Bookwell.
- Heikkilä, A-M., Mikkonen, P. & Wessberg, N. 2003. Turvallisuustietojohtaminen – esiselvitys. Valtion teknillisen tutkimuskeskuksen tutkimus. VTT tuotteet ja tuotanto.
- Heikkilä, T. 1999. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helkama, K., Liebkind, K. & Myllyniemi, R. 2004. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita Prima.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Hämäläinen, P. & Lanne, M. 2001. Onnistuneen turvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Tampereen teknillinen korkeakoulu, Turvallisuustekniikka. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Työsuojelujulkaisuja 54. Tampere.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Järvinen, P. 2001. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Porvoo: WS Bookwell.
- Karlöf, B. 2004. Strategian rakentaminen: sisältö ja välineet. Helsinki: Edita Prima.
- Karlöf, B. & Lövingsson, F-H. 2006. Organisaation olemus. Helsinki: Edita Prima.
- Kaski, S. & Kiander, T. 2005. Tunnejohtajuus – kuuntelua ja vaikuttamista. Helsinki: Edita Prima.
- Kerko, P. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Porvoo: Bookwell.
- Koskivirta, K. 2003. Helsingin kaupungin riskienhallintaopas.
- Lappalainen, J., Kivimäki, T., Ketola, J-M. & Heinimaa, T. 2001. Turvallisuuskulttuuri ja sen mittaaminen muuttuvissa töissä. Teoksessa J. Lappalainen (toim.) Riskienarviointi ja turvallisuuskulttuuri sekä niiden kehittäminen. Työympäristötutkimuksen aikakausikirja 4-5/2001. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan Kirjapaino.

Levä, K. 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. Turvatekniikan keskuksen julkaisu 1/2003. Helsinki.

Niemelä, P. & Lahikainen, A-R. (toim.). 2000. Inhimillinen turvallisuus. Tallinna: Tallprint.

Ornstein, R. 1991. The Evolution of Consciousness, the origins of the way we think. United States of America. Rockefeller Center: New York.

Puhakainen, P. 2006. A Design Theory for Information Security Awareness. University of Oulu. Department of information faculty science. Academic Dissertation. Oulu University Press.

Pulkkinen, L. 2003. Tietämyshallinta ja julkisorganisaatio. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Ruuhilehto, K. & Vilppola, K. 2000. Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuden edistäminen yrityksessä. Turvatekniikan keskuksen julkaisu 1/2000. Helsinki.

Santalainen, T. & Huttunen, P. 1993. Strateginen johtaminen julkisessa hallinnossa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Suomen standardisoimisliitto, SFS ry. 2001. SFS-EN ISO 9001. Helsinki: Kyriiri.

Talous- ja suunnittelukeskuksen julkaisuja 4/2005. Helsingin kaupungin Talous- ja suunnittelukeskuksen riskienhallintasuunnitelma. Helsinki 2005.

Tähtinen, J. & Isoaho, H. 2001. Tilastollisen analyysin lähtökohtia, ensiaskeleet kvantit-
aineiston käsittelyyn, analyysiin ja tulkintaan SPSS-ohjelmaympäristössä. Turun yli-
opisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisusarja C, oppimateriaalit: 13. Turku: Pai-
nosalama.

Elektroniset lähteet:

Helsingin kaupungin Talous- ja suunnittelukeskuksen johtosäätö. Tulostettu
19.12.2006
www.hel2.fi/helakanslia/Kaupunginvaltuusto/Esityslitat/liitteet/060540014.doc

Helsingin kaupungin Talous- ja suunnittelukeskuksen sekä Taloushallintopalvelun or-
ganisaatiokaaviot. Viitattu 7.3.2006
<http://www.hel2.fi/taske/>

Kurppa, T. 1999. John Searlen teoria tietoisuudesta. Teologisen etiikan ynnä
uskonnonfilosofian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. Systemaattisen teologian
laitos. Teologinen tiedekunta. Tulostettu 12.3.2006
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/teo/syste/pg/kurppa/>

Lanne, M., Koskela, M., Tytykoski, K. & Nenonen, S. 2004. Kokonaisturvallisuuden
edistäminen yrityksessä. Tampereen teknillinen yliopisto. Turvallisuustekniikka. Tam-
pere. Tulostettu 6.10.2006
http://turva.me.tut.fi/julkaisut/TSRraportti_KOKTUnetti.pdf

Lanne, M. 2001. Yliopistojen ja korkeakoulujen turvallisuusjohtaminen. Tampereen teknillinen korkeakoulu. Turvallisuustekniikka. Diplomityö. Tampere. Tulostettu 15.11.2006

<http://turva.me.tut.fi/julkaisut/Yliopistojen%20ja%20korkeakoulujen%20turvallisuusjohtaminen.pdf>

Reiman, T. 1999. Organisaatiokulttuuri ja turvallisuus. Kirjallisuuskatsaus. VTT tiedotteita 2009. Espoo: Valtion teknillinen tutkimuskeskus. Tulostettu 10.12.2006

<http://virtual.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/1999/T2009.pdf>

Simola, A. 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä – tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Työtieteen yksikkö. Väitöskirja. Tulostettu 24.11.2006

<http://herkules oulu.fi/isbn9514277619/isbn9514277619.pdf>

Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Menetelmä opetuksen tietovaranto. Viitattu 3.12.2006

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>

Yritysturvallisuuden neuvottelukunnan määritelmä yritysturvallisuudesta. Viitattu 11.11.2006

<http://www.ek.fi/ytnk/yritysturvallisuus/index.php>

LIITTEET

Liite 1. Helsingin kaupungin organisaatio
(hel.fi)

KAUPUNGINVALTUUSTO	
Tarkastuslautakunta	Tilintarkastaja
Tarkastusvirasto (ks. myös Kj:n toimiala)	

KAUPUNGINHALLITUS

Kaupunginjohtaja (Kj)	
Finlandia-talo	Satamalaikunta
Kaupunginkanslia	Helsingin Satama
Tarkastusvirasto, yleishallinnon osalta	Tekninen lautakunta
Talous- ja suunnittelukeskus	Helsingin Energia
	Helsingin Vesi

Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötointa johtava apulaiskaupunginjohtaja (Kaj)		Sosiaali- ja terveystointa johtava apulaiskaupunginjohtaja (Stj)	
Asuntolautakunta	Kiinteistölautakunta	Sosiaalilautakunta	Terveyslautakunta
Asuntotuotantotoimikunta	Kiinteistövirasto	Sosiaalivirasto	Terveyskeskus
Asuntotuotantotoimisto	Rakennuslautakunta		
Kaupunkisuunnittelu-lautakunta	Rakennusvalvontavirasto		
Kaupunkisuunnitteluvirasto			

Sivistys- ja henkilöstötointa johtava apulaiskaupunginjohtaja (Sj)		Rakennus- ja ympäristötointa johtava apulaiskaupunginjohtaja (Ryj)	
Ammattikorkeakoulu	Liikuntalautakunta	Joukkoliikennelautakunta	Pelastuslautakunta
Eläintarhan johtokunta	Liikuntavirasto	Liikennelaitos	Pelastuslaitos
Korkeasaaren eläintarha	Nuorisolautakunta	Liikepalvelulautakunta	Yleisten töiden lautakunta
Henkilöstökeskus	Nuorisoasiainkeskus	Hankintakeskus	Rakennusvirasto
Kaupunginmuseon jk	Opetuslautakunta	Helsingin Tekstiilipalvelu	Ympäristölautakunta
Kaupunginmuseo	Opetusvirasto	Helsingin Tukkuutori	Ympäristökeskus
Kaupunginorkesterin johtokunta	Ruotsinkielisen työväenopiston johtokunta	Palvelukeskus	
Kaupunginorkesterin toimisto	Ruotsinkielinen työväenopisto		
Kaupungin taidemuseon johtokunta	Suomenkielisen työväenopiston johtokunta		
Kaupungin taidemuseo	Suomenkielinen työväenopisto		
Kulttuuri- ja kirjastolautakunta	Tietokeskus		
Kaupunginkirjasto	Työterveyskeskus		
Kulttuuriasiainkeskus			

HELSINGIN KAUPUNGIN HALLINNON ORGANISAATIO



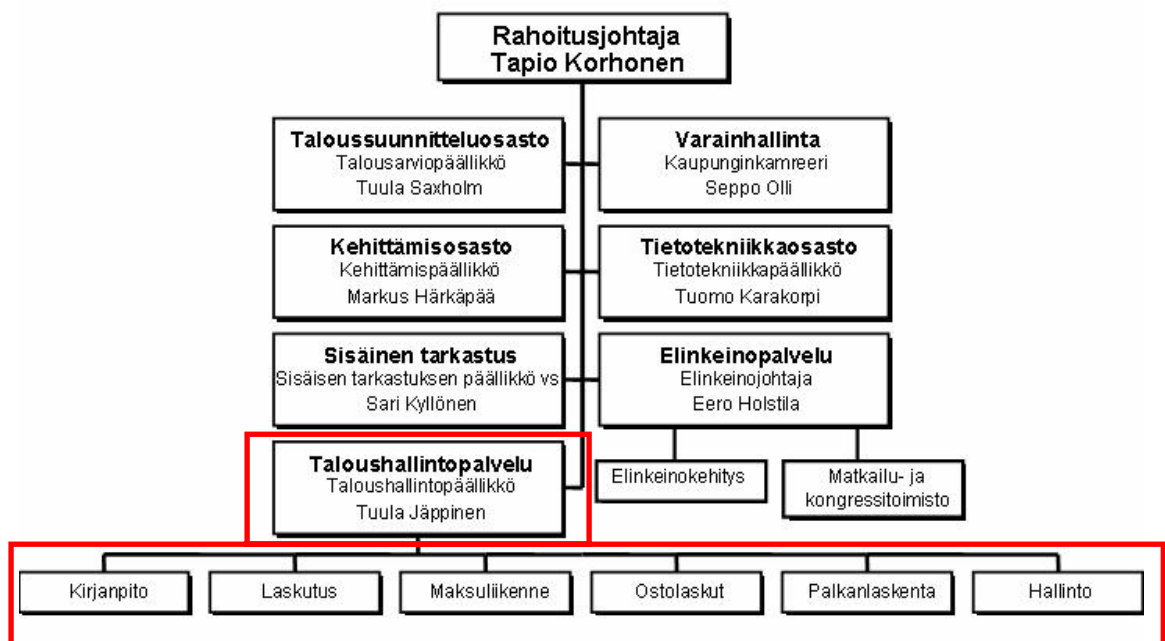
Liite 2. Talous- ja suunnittelukeskuksen organisaatio

(hel2.fi/taske/)

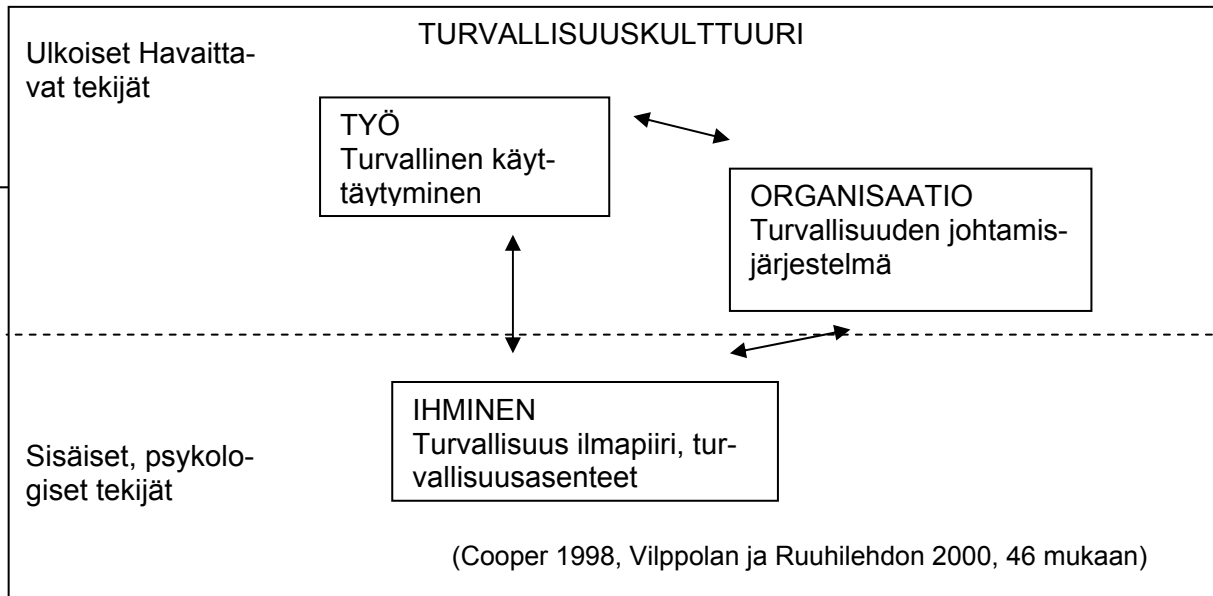


Helsingin kaupunki

TALOUS- JA SUUNNITTELUKESKUS

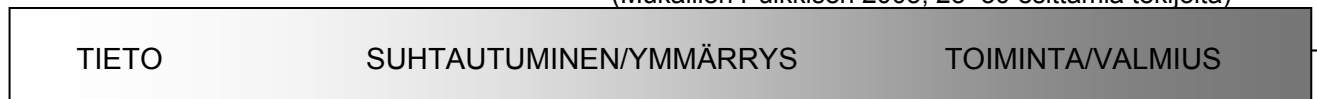


Liite 3. Teoreettisen viitekehyksen kuvaaja.



TURVALLISUUSTIETOISUUS

(Mukaihen Pulkkinen 2003, 25–30 esittämiä tekijöitä)

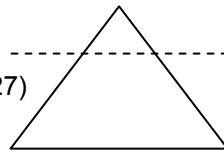


(Pulkkinen 2003, 17)

Mitä on tieto? Data, Informaatio sekä Tieto

TALOUSPALVELUN NYKYTILANNE: Ei havaittavat tekijät korostuvat

(Kaski & Kiander 2005, 27)



Jäävuori malli
1/9

Arvot ja asenteet

Schwartzin arvoteoria

(Schwartz 1992, Helkaman, Liebkindin ja Myllyniemen 2004 mukaan.)

Asenteisiin vaikuttaminen (Erwin 2001)

Liite 4. Turvallisuusilmapiirikyselyn kyselylomake.
(Ei vastaa sähköisenä toteutetun visuaalista ilmettä) (jatkuu)

Helsingin kaupungin Taloushallintopalvelun turvallisuusilmapiirikysely 2006

Vastausohje: Vastatkaa seuraaviin taustatietokysymyksiin valitsemalla teitä ja nykyistä työsuhdetanne parhaiten kuvaava vaihtoehto.

1. Työsuhteen kesto Helsingin kaupungilla

Alle 5 vuotta	<input type="radio"/>
Yli 5 vuotta	<input type="radio"/>

2. Työskentely-yksikkö

Hallinto	<input type="radio"/>
Kirjanpito	<input type="radio"/>
Laskutus	<input type="radio"/>
Maksuliikenne	<input type="radio"/>
Ostolaskut	<input type="radio"/>
Palkanlaskenta	<input type="radio"/>

3. Työnkuva organisaatiossa

Henkilöstö; fyysinen asiakaspalvelu taloushallintopalvelussa vieraileville	<input type="radio"/>
Henkilöstö	<input type="radio"/>
Esimies	<input type="radio"/>

4. Ikäryhmä

18-25	<input type="radio"/>
25-45	<input type="radio"/>
yli 45	<input type="radio"/>

5. Koulutustausta

Perusaste (kansa-, keski-, peruskoulu)	<input type="radio"/>
Keskiaste (ammatti-, ylioppilastutkinto)	<input type="radio"/>
Korkeakouluaste (opisto-, amk-, maisteritutkinto)	<input type="radio"/>
Tutkijakoulutusaste (lisensiaatin-, tohtorin tutkinto)	<input type="radio"/>

6. Sukupuoli

Nainen	<input type="radio"/>
Mies	<input type="radio"/>

Vastausohje 2: Vastatkaa seuraaviin väittämiin valitsemalla parhaiten mielipidettänne kuvaava vaihtoehto. Arvoasteikko on seuraava:

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 En osaa sanoa
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Liite 4. Turvallisuusilmapiirikyselyn kysymyslomake. (Ei vastaa sähköisenä toteutetun visuaalista ilmettä) (jatkuu)

TURVALLISUUSKOULUTUS JA -OHJEISTUS

	Täysin eri mieltä					Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4	5	
36. Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
37. Turvallisuuskoulutuksessa otetaan huomioon yksikköemme turvallisuusongelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
38. Turvallisuushenkilöstö kannustaa minua toimimaan turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
39. Turvallisuusohjeistuksessa otetaan huomioon käytännön työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
40. Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikköemme turvallisuusohjeisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
41. Työpaikallani saa riittävästi turvallisuuskoulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
42. Turvallisuuskoulutuksen laatu on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
43. Henkilöstö on kiinnostunut turvallisuusasioista ja haluaa kuulla perustelut turvallisuusmääräyksille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
44. Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
45. Turvallisuusohjeistuksen mukainen toiminta häiritsee tehokasta työskentelyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
46. Työkaverini työskentelevät turvallisuuden huomioiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
47. Esimieheni valvovat, että turvallisuusohjeita noudatetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
48. Tiedän, miten toimia tulipalossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
49. Tiedän, miten toimia havaitessani rikoksen (esim. varkaus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
50. Tiedän, miten toimia onnettomuustilanteessa (esim. ensiaputilanne)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
51. Saamme turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

TURVALLINEN TYÖSKENTELY

	Täysin eri mieltä					Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4	5	
52. Työskentelemme jo nyt aivan riittävän turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
53. Järjestys ja siisteys ovat työpaikallamme hyvällä tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
54. Turvallisuusohjeistuksia noudatetaan ilman valvontaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
55. Koen turvattomuuden tunnetta työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
56. Työyksikössämme on riittävästi turvallisuusohjeistusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
57. Ihmiset näkevät paljonkin vaivaa, että voivat noudattaa turvallisia toimintatapoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
58. Siisteyden ja järjestyksen ylläpito on osa normaalia työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
59. Riittävän hyvä työnopastus järjestetään jokaiselle uudelle työntekijälle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
60. Meillä työntekijät osallistuvat työympäristönsä riskienarviointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
61. Tiedän, miten ilmoittaa turvallisuutta vaarantavasta tekijästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Liite 4. Turvallisuusilmapiirikyselyn kysymyslomake. (Ei vastaa sähköisenä toteutetun visuaalista ilmettä) (jatkuu)

AVOIMET KYSYMYKSET

62. Mitkä ovat työyksikkösi suurimmat turvallisuusongelmat?

63. Miten kyseisiin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa?

64. Miten Taloushallintopalvelun yleistä turvallisuutta voitaisiin parantaa?

**Kiitos panostuksestasi yhteiseen turvallisuuteen.
Ilmapiirikyselyn tulokset julkistetaan
vuodenvaihteessa 2006-2007**

Liite 5. Pääkysymyksen korrelaatiomatriisi.
(jatkuu)

Pääkysymyksen ja kaikkien muiden muuttujien välinen korrelaatiomatriisi

		Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää
7. Tiedän ketkä vastaavat yksikkömme turvallisuudesta	Pearson Correlation	-,047
	Sig. (2-tailed)	,552
	N	164
8. Turvallisuus on osa joka-päiväistä työtä	Pearson Correlation	,222(**)
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	164
9. Työpaikallani turvallisuustavoitteet eivät ole ristiriidassa tuotannollisten tavoitteiden kanssa	Pearson Correlation	-,083
	Sig. (2-tailed)	,294
	N	163
10. Havaitessani vaaran ilmoitan siitä välittömästi	Pearson Correlation	-,011
	Sig. (2-tailed)	,887
	N	165
11. Turvallisuuteen liittyviin kysymyksiin saa nopeasti vastauksen	Pearson Correlation	-,287(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	163
12. Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä ei ole kehitettävää	Pearson Correlation	-,519(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	165
13. Meidän organisaatiomme ottaa turvallisuuden huomioon jo toiminnan suunnittelu-vaiheessa	Pearson Correlation	-,244(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	164
14. Myös minä olen vastuussa työpaikkamme turvallisuudesta	Pearson Correlation	,239(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	165
15. Työpaikallani on olemassa rikoksen uhka (esim. murto, varkaus, ryöstö, aggressiivinen asiakas)	Pearson Correlation	,128
	Sig. (2-tailed)	,103
	N	164
16. Turvallisuuden kehitysehdotuksiin suhtaudutaan työpaikallani hyvin	Pearson Correlation	-,174(*)
	Sig. (2-tailed)	,026

	N	164
17. Tiedonkulku turvallisuusasioissa toimii hyvin	Pearson Correlation	-,259(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	161
18. Meillä on hyvä työilmapiiri	Pearson Correlation	-,135
	Sig. (2-tailed)	,085
	N	165
19. Turvallisuus on esimiesten vastuulla	Pearson Correlation	-,067
	Sig. (2-tailed)	,399
	N	162
20. Turvallisuudesta huolehtiminen on tärkeä osa työtämme	Pearson Correlation	,259(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	164
21. Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta	Pearson Correlation	-,446(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	164
22. Pääsen osallistumaan omaa turvallisuuttani koskevien päätösten tekemiseen	Pearson Correlation	-,173(*)
	Sig. (2-tailed)	,026
	N	165
23. Yksikkömme turvallisuutta tarkastetaan säännöllisesti	Pearson Correlation	-,319(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	165
24. Taloushallintopalvelun johto näyttää, että he ovat sitoutuneet turvallisuuden jatkuvaan parantamiseen	Pearson Correlation	-,269(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	164
25. Esimieheni kannustaa minua huomioimaan turvallisuuden	Pearson Correlation	-,158(*)
	Sig. (2-tailed)	,044
	N	164
26. Työnantaja tiedottaa turvallisuusasioista hyvin	Pearson Correlation	-,255(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	163
27. Turvallisuusasioiden käsittelyä kokouksissa pidetään tärkeänä	Pearson Correlation	-,117
	Sig. (2-tailed)	,134
	N	164
28. Esimieheni ovat informoineet minua Taloushallintopalvelun turvallisuustavoista ja päämääristä	Pearson Correlation	-,194(*)
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	165
29. Mielestäni esimiehillä on riittävä asiantuntemus turvallisuusasioissa	Pearson Correlation	-,272(**)
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	165
30. Mikäli työntekijä toimii turvallisuusohjeiden vastaisesti, esimiehet puuttuvat yleensä tilanteeseen	Pearson Correlation	-,158(*)
	Sig. (2-tailed)	,044
	N	164
31. Ylin johto ja esimiehet välittävät työntekijöiden turvallisuudesta	Pearson Correlation	-,217(**)
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	165
32. Esimieheni on kiinnostunut alaisten turvallisuutta koskevista kommentteista ja ehdotuksista	Pearson Correlation	-,134
	Sig. (2-tailed)	,086
	N	164
33. Esimieheni suosivat esimerkillään turvallisuuden huomioon ottamista	Pearson Correlation	-,173(*)
	Sig. (2-tailed)	,027
	N	164
34. Esimieheni ottavat turvallisuuden huomioon jo toiminnan suunnitteluvaiheessa	Pearson Correlation	-,220(**)
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	163
35. Turvallisuus on työyhteisössämme tärkeä asia	Pearson Correlation	,074
	Sig. (2-tailed)	,347
	N	162
36. Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää	Pearson Correlation	1
	N	165
37. Turvallisuuskoulutuksessa otetaan huomioon yksikkömmme turvallisuusongelmat	Pearson Correlation	-,184(*)
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	165
38. Turvallisuushenkilöstö kannustaa minua toimimaan turvallisesti	Pearson Correlation	-,148
	Sig. (2-tailed)	,058
	N	164
39. Turvallisuusohjeistuksessa otetaan huomioon käytännön työ	Pearson Correlation	-,202(**)
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	165
40. Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikkömmme turvallisuusohjeisiin	Pearson Correlation	-,389(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	164
41. Työpaikallani saa riittävästi turvallisuuskoulutusta	Pearson Correlation	-,365(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	164
42. Turvallisuuskoulutuksen laatu on hyvä	Pearson Correlation	-,292(**)

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	162
43. Henkilöstö on kiinnostunut turvallisuusasioista ja haluaa kuulla perustelut turvallisuusmääräyksille	Pearson Correlation	,216(**)
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	165
44. Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä	Pearson Correlation	,294(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	165
45. Turvallisuusohjeistuksen mukainen toiminta häiritsee tehokasta työskentelyä	Pearson Correlation	-,187(*)
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	165
46. Työkaverini työskentelevät turvallisuuden huomioiden	Pearson Correlation	-,150
	Sig. (2-tailed)	,055
	N	164
47. Esimieheni valvovat että turvallisuusohjeita noudatetaan	Pearson Correlation	-,294(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	164
48. Tiedän, miten toimia tulipalossa	Pearson Correlation	,030
	Sig. (2-tailed)	,704
	N	163
49. Tiedän, miten toimia havaitessani rikoksen (esim. varkaus)	Pearson Correlation	-,049
	Sig. (2-tailed)	,533
	N	165
50. Tiedän, miten toimia onnettomuustilanteessa (esim. ensiaputilanne)	Pearson Correlation	-,053
	Sig. (2-tailed)	,502
	N	164
51. Saamme turvallisuuskoulutusta oikeilta osa-alueilta	Pearson Correlation	-,341(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	165
52. Työskentelemme jo nyt aivan riittävän turvallisesti	Pearson Correlation	-,369(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	164
53. Järjesty ja siisteys ovat työpaikallamme hyvällä tasolla	Pearson Correlation	-,184(*)
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	164
54. Turvallisuusohjeistuksia noudatetaan ilman valvontaa	Pearson Correlation	-,264(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	163
55. Koen turvattomuuden tunnetta työssäni	Pearson Correlation	,259(**)

	Sig. (2-tailed)	,001
	N	164
56. Työyksikössämme on riittävästi turvallisuusohjeistusta	Pearson Correlation	-,356(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	164
57. Ihmiset näkevät paljonkin vaivaa, että voivat noudattaa turvallisia toimintatapoja	Pearson Correlation	-,275(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	163
58. Siisteyden ja järjestyksen ylläpito on osa normaalia työtä	Pearson Correlation	,085
	Sig. (2-tailed)	,278
	N	164
59. Riittävän hyvä työnopastus järjestetään jokaiselle uudelle työntekijälle	Pearson Correlation	-,264(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	164
60. Meillä työntekijät osallistuvat työympäristönsä riskienarviointiin	Pearson Correlation	-,255(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	161
61. Tiedän, miten ilmoittaa turvallisuutta vaarantavasta tekijästä	Pearson Correlation	-,136
	Sig. (2-tailed)	,085
	N	162

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 6. Aineiston askeltava regressioanalyysi
(jatkuu)

Model Summary^k

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499	,249	,243	,770
2	,582	,339	,329	,725
3	,613	,376	,361	,708
4	,633	,400	,382	,696
5	,652	,426	,403	,684
6	,666	,444	,418	,676
7	,679	,461	,431	,668
8	,702	,493	,460	,650
9	,713	,509	,473	,643
10	,709 ^j	,502	,470	,644

j. Predictors: (Constant), Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä ei ole kehitettävää, Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta, Koen turvattomuuden tunnetta työssäni, Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikkömme turvallisuusohjeisiin, Henkilöstö on kiinnostunut turvallisuusasioista ja haluaa kuulla perustelut turvallisuusmääräyksille, Tiedän, miten ilmoittaa turvallisuutta vaarantavasta tekijästä, Tiedän, miten toimia tulipalossa, Turvallisuudesta huolehtiminen on tärkeä osa työtämme

k. Dependent Variable: Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää

Liite 6. Aineiston askeltava regressioanalyysi (jatkuu)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,937	1	25,937	43,725	,000
	Residual	78,301	132	,593		
	Total	104,239	133			
2	Regression	35,326	2	17,663	33,576	,000
	Residual	68,913	131	,526		
	Total	104,239	133			
3	Regression	39,152	3	13,051	26,066	,000
	Residual	65,087	130	,501		
	Total	104,239	133			
4	Regression	41,741	4	10,435	21,539	,000
	Residual	62,497	129	,484		
	Total	104,239	133			
5	Regression	44,375	5	8,875	18,976	,000
	Residual	59,864	128	,468		
	Total	104,239	133			
6	Regression	46,276	6	7,713	16,899	,000
	Residual	57,963	127	,456		
	Total	104,239	133			
7	Regression	48,024	7	6,861	15,377	,000
	Residual	56,215	126	,446		
	Total	104,239	133			
8	Regression	51,352	8	6,419	15,171	,000
	Residual	52,887	125	,423		
	Total	104,239	133			
9	Regression	53,028	9	5,892	14,267	,000
	Residual	51,211	124	,413		
	Total	104,239	133			
10	Regression	52,344	8	6,543	15,760	,000
	Residual	51,895	125	,415		
	Total	104,239	133			

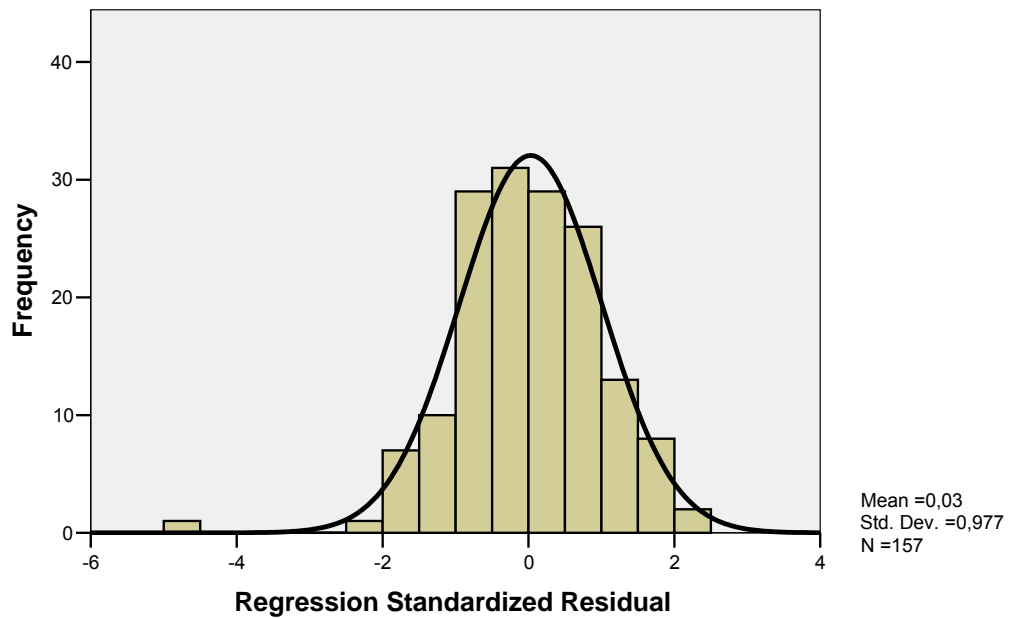
Liite 6. Aineiston askeltava regressioanalyysi (jatkuu)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
10	(Constant)	3,748	,420		8,915	,000
	Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä ei ole kehitettävää	-,244	,069	-,258	-3,515	,001
	Turvallisuutta korostetaan jo liikaa, niin että se herättää turvattomuuden tunnetta	-,230	,072	-,232	-3,207	,002
	Koen turvattomuuden tunnetta työssäni	,146	,060	,161	2,439	,016
	Olen saanut riittävän perehdytyksen yksikkömme turvallisuusohjeisiin	-,196	,070	-,200	-2,789	,006
	Henkilöstö on kiinnostunut turvallisuusasioista ja haluaa kuulla perustelut turvallisuusmääräyksille	,127	,058	,147	2,176	,031
	Tiedän, miten ilmoittaa turvallisuutta vaarantavasta tekijästä	-,203	,060	-,264	-3,404	,001
	Tiedän, miten toimia tulipalossa	,200	,059	,254	3,392	,001
	Turvallisuudesta huolehtiminen on tärkeä osa työtämme	,186	,066	,190	2,841	,005

a. Dependent Variable: Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää

Liite 6. Aineiston askeltava regressioanalyysi (jatkuu)

Dependent Variable: Taloushallintopalvelun turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tehtävässä työssä on kehitettävää



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,048	157	,200*	,969	157	,001

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Liite 7. Avoimet vastaukset

Turvallisuusilmapiirinkyselyn kysymyksiin 62., 63 ja 64. Vastaukset on ryhmitelty vastauksessa esiin nousseen ongelman mukaan, neljän kysymyspatterin mukaisesti. Yhdellä rivillä on saman vastaajan kolme vastausta. (jatkuu)

TURVALLISUUSASENTEET JA -ILMAPIIRI		
62. Mitkä ovat työyksikkösi suurimmat turvallisuusongelmat?	63. Miten kyseisiin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa?	64. Miten taloushallintopalvelun yleistä turvallisuutta voitaisiin parantaa?
Venäläiset ja virolaiset työntekijät. Juopot ja huumeiset. Äkäiset ja jakomieliset työntekijät. Puhutaan toisten kanssa, mutta ei koskaan oma-aloitteisesti mitään joittenkin kanssa. Mitä lie mielessä, toivooko ja tekee jotain pahaa esim. tyrkkii kadulla, nimittelee, haukkuu, esittelee varkaille uhreiksi, naureskelee, hohottaa, kävelee päälle, törmäilee ja sotkee ruuat sekä myrkyttää. KUUMA LÄMPÖTILA, heikentää tarkkaavaisuutta.	Antamalla lopputili VIILEÄMPÄÄ	
		Tuntuu p:n jauhamiselta tällaiset kyselyt, eikä täällä olla jo tuhansien lukkojen takana
huono ilmanlaatu, huono työilmapiiri, vihaiset asiakkaat, vihaiset työntekijät, koneet jää auki ja kuka vaan pääsee koneelle, salanatkin on joskus vaadittu ikäänkuin väkisin työkaaverille (tekosyillä, ei nykyisin enää)	pitäisi tiedottaa ja muistuttaa asioista	ilmanlaatu pitäisi saada kuntoon ainakin ja tiedottamalla/muistuttamalla asioista. KOMMENTTI TOISET KYSYMUKSET ASETELTU NIIN, ETTÄ EI TIEDÄ MILTÄ KANNALTA VASTATA, ESIM. ONKO JOKU ASIA MEILLÄ NÄIN VAI KYSYTÄÄNKÖ MINUN MIELIPIDETTÄ SIITÄ KUINKA ASIA PITÄISI OLLA
en ole huomannut turvallisuusongelmaa. Päin vastoin, joskus tuntuu että on töissä suljetulla osastolla. (muutaman kerran jopa asiakasta ei ole päästetty sisään)		Turvallisuus on riittävän hyvä
ilmastointi, jos täällä nyt mistään ilmastoinnista voi puhua. Aina kuuma, silmät verestää, punoittaa, kutittaa (optikko sanoi, että silmäni eivät ole koskaan olleet niin kuivat, kyynelestettä ei erity enää ollenkaan (asiakkaana ko. optikolla yli 10 vuotta. Päästä särkee jatkuvasti. Illalla kotona ei enää jaksa tehdä mitään kun päivän on tässä kuumuudessa kärventynyt. Turvallinen työskentely otsikon alla oli kohta "riittävän hyvä työnopastus jokaiselle uudelle työntekijälle". Minun kohdallani kävi, niin että en saanut mitään työhönopastusta. Ensin siirretään väkisin tähän virastoon ja sitten jätetään yksin selviytymään. Maisemakonttori työpaikkana on sanonko mistä? Naislauma kälättää, puhelimet soi, yritä siinä sit töitä tehdä!	siinäpä kysymys, luultavasti työpaikkaa vaihtamalla, toukokuusta asti, siis 5 kk olen nyt ollut täällä ja mikään ei muutu.	pankaa ilmastointi kuntoon, ettei tartte kuljeskella paljain jaloin (kun on niin kuuma) ja verestävin silmin. Korvatulpat korvissa ja laastari suulle lisääisivät varmaan työrauhaa
- Osa työntekijöistä ei tiedosta/piittaa turvallisuustekijöistä	- lisättävä huomiota turvallisuusasioille/-tekijöille	- ohjeistusta lisättävä veloitetaan osallistumista koulutukseen ja hyödynnettävä opittuja asioita
		Painottaisin tässä, ettei työturvallisuus ole yksistään esimiesten vastuulla. Kyselystä sai sellaisen vaikutelman että esimiehen tulee vastata kaikesta. Kysely liian provosoiva!! Kannattaisi jatkossa painottaa enemmän yhteisvastuullisuutta.
Kahelit työtoverit	paremmin aikoja työterveysasemalle.	

Liite 7. Avoimet vastaukset turvallisuusilmapiirinkyselyn kysymyksiin 62., 63 ja 64. (jatkuu)

TURVALLISUUSJOHTAMINEN		
62. Mitkä ovat työyksikkösi suurimmat turvallisuusongelmat?	63. Miten kyseisiin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa?	64. Miten taloushallintopalvelun yleistä turvallisuutta voitaisiin parantaa?
Kun edes tietäisi mitä asioita laskeetaan "turvallisuus" asioiksi!!!!	7 kerros ei välitä oikeasti henkilöstöstä!!! Jos esim. edes muutaman euron maksavia sisälämpömittareita ei voida kerroksiin hankkia! Kyselyitä tehdään, ja kun havaitaan niiden perusteella korjattavaa asiat jäävät siihen. Johdon olisi tultava 2000 luvulle ja tajuttava, että hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen perusta. Tällaisilla näennäiskyselyillä ei tee mitään.	Toteutettava paljon paremmin henkilöstön toiveita (ne eivät ole kohtuuttomia).

Liite 7. Avoimet vastaukset turvallisuusilmapiirinkyselyn kysymyksiin 62., 63 ja 64. (jatkuu)

TURVALLISUUSKOULUTUS JA -OHJEISTUS		
62. Mitkä ovat työyksikkösi suurimmat turvallisuusongelmat?	63. Miten kyseisiin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa?	64. Miten taloushallintopalvelun yleistä turvallisuutta voitaisiin parantaa?
<i>Se, että mitään turvallisuusohjetta ei ole käyty yhdessä läpi. Onko meillä edes mitään ohjeistusta?</i>	<i>Tekemällä selkeä turvaohje ja käymällä se yhdessä läpi.</i>	
		<i>Jos nyt ensiksikin kerrottaisiin jotakin yleistä turvallisuudesta, talon turvasuunnitelmasta, kerrossuunnitelmasta, miten toimitaan jos tulee esim. tulipalo? Onko kerroksessa turvallisuusvastaava. Häätäpoistumistie jne. Kokoontumispaikka? Missä ensiapuvälineet, missä sammutuspeitot jne.</i>
<i>Koen ongelmana riittämättömän tiedon siitä miten toimia esim. sairastapauksessa. Samoin kaipaisin toimintaohjetta miten menetellä tulipalon sattuessa, poistuminen talosta jne. Entä missä kerroksissa säilytetään sammutuspeitteitä, vaahtosammuttimia pienpalon varalta - en tiedä. Ensiaputarvikkeiden arvelisin olevan keittiössä, mutta siitäkään en ole varma. Pieni tiedote näistä asioista ei olisi haitaksi.</i>	<i>Järjestetään enemmän ensiapukoulutusta, tai jos riittävä koulutus työntekijöille on jo järjestetty, niin selvemmin tieto esille kerroksittain siitä, ketkä työntekijöistä hallitsevat ensiaputaidot.</i>	
		<i>Tiedottamalla, tällä hetkellä tuntuu että Talpan "vartijat ja vahtimestaritkaan" eivät osaa vastata esittämiimme kysymyksiin.</i>
<i>Esim. tulipalon sattuessa varaulostiet ovat teoriassa tiedossa, mutta käytännön harjoituksia ei ole ollut.</i>	<i>Käytännön harjoittelu.</i>	
<i>En ole vielä havainnut sellaisia. Viimeksi tänään on kokeiltu palohälytystä. Olisi ollut hyvä, jos etukäteen sanottaisiin, että harjoitus. Ei niinpäin, että ihmiset valmiit juoksemaan ovelle, kun tulee kuulutus "harjoitus".</i>		<i>Varmasti talossa on jokin työryhmä, joka mieltii näitä asioita. Eipä kukaan infoa kerro eikä nyt heti tule mieleen, mitä parannusta. Meillähän ei ole rahaa, joten ei kukaan ryöstä. Alaoveltakaan ei ihan noin vain sisään tulla. Kyllä lasit helisee, jos väkisin.</i>
		<i>palohälytystä testataan siten että ensin soitetaan hälytys ja ajan päästä ilmoitetaan että oli testi. Tositalanteessa ei kukaan enää reagoi. Miksi ei ensin ilmoiteta että nyt testataan jolloin ei tarvitse ihmetellä onko tositalanne vai leikitäänkö koneilla!</i>
		<i>Uudessa talossa pitäisi jokaisessa työyksikössä käydä läpi talon turvallisuusasiat.</i>
<i>* Huono ilmanlaatu - kosteusvauriossa talossa. * Mahdollisen tulipalon</i>		

<i>tm. turvallisuusuhkan osalta emme ole saaneet minkäänlaisia ohjeita esim. rakennuksesta poistumiseen.</i>		
		ISO TURVAOHJE-TAULU JOKA KERROKSEN ULKO-OVIEN VIEREEN.
<i>Poistuminen hätätilanteessa kerrok-sista</i>	<i>Jakamalla tietoa siitä kuinka käyttäydytään poistumistilanteessa. poistumisharjoituksia voisi järjestää</i>	
<i>Emme ole harjoitelleet poistumista hätätilanteessa. Kenelle ilmoitetaan uhkaavasta vaarasta. Kuvallisia henkilökortteja ei pidetä, jolloin emme voi tunnistaa vierasta liikkujaa.</i>	<i>Harjoittelematta poistumista hätäuloskäynninkautta. (pakollisen harjoitus) Kuvalliset henkilökortit ehdottomaan käyttöön ja esimiesten olisi valvottava ja tarvittaessa huomautettava. Olemme kuin peruskoulun yläasteikäisiä, jotka tarvitsemme valvontaa ja ohjausta.</i>	<i>Turvallisuus ohjeet riittävän hyvin esille ja keskustelua turvallisuusasioista. Turvallisuusasioista ei ole ollut mitään puhetta.</i>
		<i>henkilökuntaa kouluttamalla</i>
		<i>Lisää ensiapukoulutusta ja paloturvallisuusharjoituksia.</i>
		<i>Minkäänlaista työturvallisuuskoulutusta ei ole järjestetty Talpassa lukuunottamatta luentoa "Loiskinnasta tyynille vesille". Eikä se todellakaan riitä. Koulutusta pitäisi järjestää mahdollisen tulipalon varalle. Missä on sammuttimet? Missä on varatiet poistumista varten. Ei ole ilmoitettu ketkä ovat turvallisuusvastaavia jos heidän puoleensa pitäisi kääntyä turvallisuusasioissa. Jos te siellä lasitornissa kehittelette tällaisia kyselyjä niin tehkää myös jotain. Pelkät kyselyt eivät johda mihinkään!</i>
<i>ei koulutusta ei ohjeistusta</i>	<i>kerroskohtaiset infot, toimintavat selkityttävä</i>	<i>Kerroksien turvallisuusvastaaville ja varoille järjestetään säännöllisesti Turvallisuuskoulutusta. Olen 2. kerroksen vara turvallisuusvastaava, mutta en ole kertaakaan osallistunut Turvallisuuskoulutukseen. Lisäksi koko henkilökunnalle pitäisi järjestää pienempimuotoinen turvallisuusluento. Sekä järjestettävä pelastusharjoitus koko henkilökunnalle.</i>
<i>Tiedottaminen ja toiminta hälytystilanteessa. Esim. 28.9.06 aamupäivällä hälytys käynnistyi. Kerroksemme turvallisuusvastaavia ei näkynyt. Aikaa meni arvuutteluun pitäisikö työpisteestä poistua. Kuulutuksia ei annettu. Alakerran poistumiestiet tukossa. Henkilöt kulkivat hitaasti yksi kerrallaan kapeista ovista ulos. Henkilöt jäivät massana seisoskelemaan pihalle ulko-ovien läheistyyteen.</i>	<i>Kerroksen turvallisuusvastaavan olisi pitänyt kehottaa poistumaan ja huolehtia, että kaikki tekevät niin. Vahtimestari olisi voinut kuuluttaa, että tämä ei ole hälytyslaitteen tarkistamista. Alakerran vahtimestarin olisi pitänyt avata poistuvalla henkilökunnalle ovat auki niin, että poistuminen olisi tapahtunut ripeästi. Oliko joku henkilö, joka otti pelastustoimen johtoonsa - ei ilmennyt?</i>	<i>Poistumisharjoitusta ei ole tietääkseni tehty. Talpan turvallisuusohjeista voisi muistuttaa silloin tällöin, että mistä löytyvät luettavaksi.</i>
<i>Aggressiiviset asiakkaat, lähinnä puhelimesta.</i>	<i>Koulutus aggressiivisen asiakkaan käsittelystä sekä puhelimitse että henkilökontaktissa. Koulutukset ovat olleet ympäröityjä, ei konkreettista opastusta.</i>	<i>Johto ottaa vastuun asiasta ja opastaa palveluvastaavat vastaamaan henkilökunnan turvallisuudesta. Tiedonkulku paremmaksi.</i>
	<i>Vahtimestareille koulutusta.</i>	<i>Toimintaohjeet jokaisen työpisteen seinälle tulipalon, pommiuhkan yms. varalle.</i>
		<i>Osa-aikaisesti työskenteleville tieto tilaisuuksista tulee liian myöhään, joten mahdollisuus esim osallistua koulutustilaisuuksiin on jäänyt saamatta. Tässä virastossa ei ole mahdollisuutta lukea esim sähköpostia kotoilta käsin.</i>
<i>Tiedän laskutuksen turvallisuusvastaavat, mutta onko heitä koulutettu? Heidät pitäisi koulututtaa ja esittäytyä henkilökunnalle ja kertoa kuinka toimitaan uhkaavassa tilanteessa. (esim tulipalo)</i>	<i>Kouluttamalla henkilöstöä riittävästi ja tiedottaa oikeista toimintatavoista uhkaavissa tilanteissa.</i>	<i>Kouluttamalla henkilöstöä.</i>
<i>Uudessa paikassa ei vielä ohjeita</i>	<i>Selvät ohjeet kaikille tietoon.</i>	

esim. kuinka toimia tulipalon sattues- sa.		
	Järjestämällä turvallisuudesta tietä- vää henkilökuntaa sisääntuloaulaan. Informointia, opastusta ja neuvoa kuinka toimitaan eri tilanteissa. Sel- keät ohjeet.	Järjestämällä tiedotusta, koulutusta ja yleistä kiinnostusta turvallisuusasi- oihin kaikilla tasoilla.
Poistumistiet ja tiedotus vaaratilan- teessa.		Antamalla turvallisuuskoulutusta ja harjoittamalla mahdollisten vaarati- lanteiden varalta.
Turvallisuusasioita ei ole käsitelty työpaikalla		Tiedottaminen turvallisuusasioista

Liite 7. Avoimet vastaukset turvallisuusilmapiiirinkyselyn kysymyksiin 62., 63 ja 64. (jat-
kuu)

TURVALLINEN TYÖSKENTELY		
62. Mitkä ovat työyksikkösi suurim- mat turvallisuusongelmat?	63. Miten kyseisiin ongelmiin voitai- siin vaikuttaa?	64. Miten taloushallintopalvelun yleis- tä turvallisuutta voitaisiin parantaa?
Hissillä pääsee 4. krseen ilman kul- kuläpyskää, tämä ei ongelma, mutta ongelma on se, että aulassa olevan vessan ovi ei mene kiinni, koska ovipumppu on irrotettu ja jotkut jättä- vät oven auki jälkeensä.	Korjaamalla ovipumppu.	
Turvallisuus OK, mutta työpaikan työskentelytilojen lämpötiloissa on- gelmia.		Enpä usko, että paljon tiukentamista tarvitaan, koska nytkin asiakkaat valittavat, että tänne on niin vaikea päästä!
Kuullisia henkilökortteja ei pidetä, ja kohteliaat työtoverit voivat saatella kenet tahansa sisään maisematiloi- hin. Vahtimestarit eivät saata asiak- kaita kerroksiin, joten työntekijä voi joutua höyrypään kanssa hissiin. Tupakointitilasta on avoin käynti taloon. Tietotekninen ongelma on ohjelmien runsaus ja vapaus netin käyttöön? Laskutuksen ja perinnän työtehtävä sinällään aiheuttaa jo turvallisuushaasteen. Uhkauksia tulee viikottain jonkinlaisia.	Henkilökortit pakollisiksi.	Kameroita olisi hyvä olla enemmän- kin. Selkeät ohjeistukset turvallisuus- asioista pitäisi olla.
		Kellaritilasta olisi päästävä ulos myös ko 16.00 jälkeen. Lastautilasta ei pääse hätätilanteessa ulos eikä ta- kaisin sisään, vaan sinne jää louk- kuun.
Kiukkuiset asiakkaat ovat lisäänty- neet. Liian kuuma ja huono sisäilma aiheuttaa turvattomuuden tunteen, koska mitään ei tapahdu ja tiedän, että monien sairauksien alkusyynä ovat juuri nämä tekijät.	Asiakastiski asiakkaille jossain vai- heessa. Vielä ollaan selvitty näistä, kun on otettu tunnetut kiukuttelijat vastaan alakerran sohvaryhmän luona ja ei ole päästetty heitä toimis- toon. Liian kuumaa ja huonoa sisäil- maa ei ole kukaan vielä osannut parantaa.	Tulipalon varalta olisi syytä järjestää harjoitus.
Aivan ala-arvoinen, äärimmäisen huono ilmanvaihto. Siivouksen taso huono - vessat ovat likisia niin myös keittiö	Ilmastoinnin korjaaminen, maksoi mitä maksoi. Ilmanraikastinten han- kinta	
Sisäilman huonous (kuumuus, seiso- va ilma) - aiheuttaa uneliaisuutta, väsymystä, päänsärkyä, silmien kir- velyä. Kun sisäilma on huono, joudu- taan palo-ovia pitämään auki jotta ilma vaihtuisi riittävästi	Parantamalla sisäilmaa, lasketaan lämpötilaa ja parannetaan ilman liikkuvuutta	
Huono ilman laatu ja heikko siivo- us....	Happea ja raikasta ilmaa....Siivous päivittäin.....	USKOISIN ETTÄ EDELLÄMAINITUT ASIAT JOS OLISI KUNNOSSA TERVEYSRISKI PARANISI
Mahdollinen aggressiivinen asiakas pääsee työtilaan esim. palkanlasken- nassa	Asiakkaat hoitavat asiansa joko pu- helimitse tai jättävät postin vahtimes- tarille toimitettavaksi eteenpäin.	käyttämällä kulkulupaa kulkiessaan talossa koska täällä ei kaikki tunne toisiaan.
Tietoturvallisuus vaarantuu, kun tu- lostteet voivat olla tulostimissa kaikkien näkyvillä.	Tulostuksen käynnistys vasta tulos- timelta.	Asiakaspalvelu ensimmäiseen ker- rokseen.
TERVEYSRISKEINÄ LIIKÄ LÄMPÖ JA SISÄILMAN VÄHÄINEN VAIH-		

TUVUUS. TUULETTIMEN JATKUVA KÄYTTÖ ÄRSYTTÄÄ JA KUIVATTA LIMAKALVOJA JA SILMIÄ. LÄMPÖTILA VAIKUTTA JAKSAMISEEN. YLEISHÄLY AVOKONTTORISSA ON STRESSAAVAA.		
	Käyttämällä kaikenkarvaisiin konsultteihin varatut rahat toimivan ilmastoinnin luomiseen. "Loiskunnat" väri-analyyseineen ja muut hassunhauskat "henkilöstön kehittämiset" eivät kiinnosta ketään, mutta kun klo 7.00 aamulla ilma on kuin muovipussi olisi päässä niin se on jo melkoinen ongelma turvallisuuden kannalta.	
		Lisää väljyyttä "looshien" väliin. PILTÄÄ jäädä kunnolla kävelytilaa!!!!
SERMIEN JA KAAPISTOJEN TUKIJALAT VÄÄRÄN MALLISIA. NIIHIN KOMPASTELEE JATKUVASTI. OSITTAIN LIIAN KAPEAT KÄYTVÄT LOOSIEN VÄLISSÄ.	TUKIJALAT VAIHTOON. UUDELEEN JÄRJESTELYJÄ KÄYTVÄLLE, OSA OLISI MAHDOLLISTA KORJATA.	
Huono ilma.	Siten, että esimiehet suhtautuvat asiaan vakavasti ja ASIALLE TEHDÄÄN JOTAIN, P A R A N N U S.	Edelleen ilman laatu. Miksi ilmastointi on HUONO? Miksi ei saneeraus vaiheessa asiaa hoidettu hyvin? Miksi asioita kysellä ja pyöritellä, jos työntekijöiden huonoon oloon ei suhtauduta vakavasti. Mitä oikea välittöminen työntekijöistä on? ASIA HOIDETTAVA KUNTOON!
Maisemakonttorin seinäkkeiden tukijalat. Kompastumisvaara aika usein.	En osaa sanoa.	Tiedottamalla.Poistumisharjoituksia.
Lähinnä keittiön sähkölaitteiden päälle jääminen yöksi tai viikonlopuksi. Tällöin on tulipalon vaara.	Ajastin katkaisisi virran tietyistä keittiön pistorasioista tiettyinä kellon aikana päivystä.	
Suuria turvallisuusongelmia ei ole, koska asiakkaat noudetaan alakerasta vahtimestarin ilmoittaessa, että k.o. palkanlaskijalla on asiakas. Aggressiivisia asiakkaita ei päästetä työpaikalle. Sähköpostin ja netin kautta tapahtuvista esim. virusyökkäyksistä on tiedotettu ja varoitettu riittävästi. Tulipalon tai pommiuhkan sattua voidaan käyttää kerroksissa kaiuttimista kuuluvaa varoitusta ja tästä on ollut muutama harjoituskuulutus tämän vuoden aikana. Kaupunginkanslian turvaohje on v. 2002. Onko turvallisuusvalvomon puh.numero vielä sama?		
Talon remonttiprojektissa kesken-eräisiä asioita.	Koetetaan saada projektin vastuuhenkilöt hoitamaan turvallisuuteen liittyvät asiat loppuun.	Mm. järjestämällä puuttuvaa koulutusta.
Asiakkaat, ei pitäisi päästää palkan laskijan luokse, vaan asiat pitäisi toimittaa 1 kerroksen aulassa.		
-henkilötietojen joutuminen asiattomille. - joskus agressiiviset ja humaltuneet asiakkaat, jotka tulevat asioimaan, möykkävät ja huutavat alakeran suljetussa odotustilassa, jossa olet yksin asiakkaan kanssa.	- atk-suojaukset ja paperimateriaalien huolellinen käsittely - esim. posti, arkistointi ja työtilat	- asenteilla ja huolellisuudella + teknisillä parannuksilla
Suurin ongelma on raittiin ilman puute, joka ilmeisesti johtuu surkeasta ilmastointijärjestelmästä. Järkyttävän huono sisäilma vaikuttaa todistettavasti työtehoomme. Raittiin ilman puutteeseen ei varmaankaan auta se, että kehoitetaan pitämään säle-verhot kiinni. Kuumassa ja hapettomassa ilmassa työskentely aiheuttaa päänsärkyä, kurkkukipua, väsymystä jne. Väliseinien "jalat" aiheuttavat usein kompastumisia.	Miksi ei kerrota, mitä ilmastoinnin suhteen ollaan tekemässä??? Tai edes sitä, milloin oletetaan sisäilman edes hieman parantuvan???	Ilmastointi kokonaan uusiksi.
Päälle jätetyt kahvin ja vedenkeitimet. Kuinka toimia kun on ylemmissä kerroksissa ja on huonot jalat juok-	Tiedotusta kiertoan kaikille.	Kerroksien turvallisuushenkilöt enemmän äänessä kertomassa asioista ja näyttämässä paikkoja. Ovat-

semaan alas portaita tai ei voi alas-päin mennä eikä katolle/parvekkeelle ei pääse?		ko edes yhtäaikaa töissä paikalla jos jotakin sattuu. Kuulutuksia kun kerran mahdollista, ettei porukka vaan odottele jos se menee ohi eikä tarte lähteä mihinkään.
Palovaroitin pärähti soimaan. Kaikki jatkoivat työtään pitkän tovin ja odottivat kuulutusta miten toimia. Kuulutusta ei tullut. Jonkin ajan kuluttua alkoivat ihmiset epävarmasti liikkua ulko-ovelle päin. Onneksi tilanne ei ollut vakava.		
Erittäin huono ja kuuma ilma. Iltapäivällä on jo pää niin kipeä ja väsyttää ettei pysty keskittymään kunnolla mihinkään.	Henkilöstö on yrittänyt moneen kertaan viestiä johdolle asiasta, mutta mikään ei ole parantunut.	
Ulkoiset tekijät ja tulipalo		
Tulipalo		Ei ainakaan hälytyksillä ja perään tiedoitus että ei aiheuta toimenpiteitä. Jos on pelkästään kokeilu että hälytys ääni kuuluu niin voisi ilmoittaa jo enne hälytystä että seuraava hälytys on kokeilu eikä aiheuta toimienpiteitä. Mielestäni hälytyksen kuulutua täytyy toimia eikä odotella onko aiheeton vai aiheellinen.
En näe ongelmia tällä hetkellä.	Valvomon henkilöstö on hoitanut hyvin meidän turvallisuusasiat.	En näe parannettavaa tällä hetkellä. Jatkosta en osaa sanoa mitään.
mahdolliset aggressiiviset asiakkaat. missä heidän kanssaan voi turvallisesti keskustella jos he tulevat käymään palkkasihteerin luona. korkea lämpötila meritalossa joissain kerroksissa. onko rakennus turvallinen jos lämpötila kohoaa huomattavasti? puhumattakaan siitä kuinka töitä voi tehdä 27 asteen kuumuudessa. tästä seuraa päänsärkyä, huimausta ja voimakasta väsymystä.	ilmastointi olisi ehdottomasti saatava kunnolla toimimaan,	

Liite 8. Turvallisuusilmapiirikyselyn vastausten frekvenssitaulukko
(jatkuu)

TURVALLISUUSASENTEET JA ILMAPIIRI

	Täys. eri	Joks. eri	En osaa	Joks. samaa	Täys. samaa
7. Tiedän ketkä vastaavat	13,5%	12,4%	29,4%	27,1%	17,6%
8. Turvallisuus on osa	2,4%	4,7%	15,9%	25,9%	51,2%
9. Työpaikallani	3,0%	4,7%	39,1%	32,0%	21,3%
10. Havaitessani vaaran ilmoitan		1,8%	8,8%	18,7%	70,8%
11. Turvallisuuteen liittyviin	5,9%	18,9%	47,9%	24,3%	3,0%
12. Taloushallintopalvelun	17,6%	31,2%	41,8%	7,6%	1,8%
13. Meidän organisaatiomme	5,9%	15,9%	45,9%	25,9%	6,5%
14. Myös minä olen vastuussa	1,2%	6%	6,4%	31,0%	60,8%
15. Työpaikallani on olemassa	12,9%	29,4%	18,2%	24,1%	15,3%
16. Turvallisuuden	3,0%	11,2%	52,1%	27,2%	6,5%
17. Tiedonkulku	10,8%	22,2%	31,1%	32,3%	3,6%
18. Meillä on hyvä työilmapiiri	4,7%	15,2%	16,4%	48,0%	15,8%
19. Turvallisuus on esimiesten	10,1%	32,1%	22,6%	26,2%	8,9%
20. Turvallisuudesta	1,2%	6,5%	20,6%	40,6%	31,2%
21. Turvallisuutta korostetaan jo	23,5%	38,8%	30,6%	6,5%	6%
22. Pääsen osallistumaan omaa	18,1%	25,7%	43,3%	11,7%	1,2%
23. Yksikkömme turvallisuutta	8,2%	17,5%	58,5%	12,9%	2,9%

TURVALLISUUSJOHTAMINEN

	Täys. eri	Joks. eri	En osaa	Joks. samaa	Täys. samaa
24. Taloushallintopalvelun	8,9%	16,7%	47,0%	19,6%	7,7%
25. Esimieheni kannustaa minua	10,1%	24,9%	42,6%	19,5%	3,0%
26. Työnantaja tiedottaa	7,1%	26,8%	37,5%	27,4%	1,2%
27. Turvallisuusasioiden	7,7%	26,0%	40,8%	23,1%	2,4%
28. Esimieheni ovat informoinee	12,4%	36,5%	30,0%	18,8%	2,4%
29. Mielestäni esimiehillä on	9,4%	22,9%	51,8%	12,9%	2,9%
30. Mikäli työntekijä toimii	5,9%	17,8%	49,1%	23,1%	4,1%
31. Ylin johto ja esimiehet	3,5%	12,4%	35,3%	41,2%	7,6%
32. Esimieheni on kiinnostunut	5,3%	12,4%	39,1%	31,4%	11,8%
33. Esimieheni suosivat	5,3%	14,2%	54,4%	21,9%	4,1%
34. Esimieheni ottavat	6,0%	14,9%	50,0%	22,6%	6,5%
35. Turvallisuus on	1,8%	8,4%	26,9%	32,9%	29,9%

Liite 8. Turvallisuusilmapiirikyselyn vastausten frekvenssitaulukko kysymyspattereittain (jatkuu)

TURVALLISUUSKOULUTUS JA -OHJEISTUS

	Täys. eri	Joks. eri	En osaa	Joks. samaa	Täys. samaa
36. Taloushallintopalvelun	,6%	6,7%	38,8%	37,0%	17,0%
37. Turvallisuuskoulutuksessa	4,1%	11,2%	55,3%	25,3%	4,1%
38. Turvallisuushenkilöstö	7,1%	21,9%	50,3%	18,9%	1,8%
39. Turvallisuusohjeistuksessa	4,1%	18,8%	52,4%	23,5%	1,2%
40. Olen saanut riittävän	20,7%	39,1%	27,2%	11,8%	1,2%
41. Työpaikallani saa riittävästi	16,0%	30,2%	39,1%	13,0%	1,8%
42. Turvallisuuskoulutuksen	12,0%	15,0%	59,3%	12,6%	1,2%
43. Henkilöstö on kiinnostunut	5,9%	16,5%	43,5%	23,5%	10,6%
44. Pidän turvallisuusohjeiden	,6%	,6%	12,4%	35,9%	50,6%
45. Turvallisuusohjeistuksen	27,6%	30,0%	34,1%	7,1%	1,2%
46. Työkaverini työskentelevät	1,2%	7,1%	54,8%	28,6%	8,3%
47. Esimieheni valvovat että	8,3%	17,8%	54,4%	14,8%	4,7%
48. Tiedän, miten toimia	4,8%	14,3%	14,9%	45,8%	20,2%
49. Tiedän, miten toimia	5,3%	11,2%	18,8%	43,5%	21,2%
50. Tiedän, miten toimia	7,7%	17,8%	27,8%	36,7%	10,1%
51. Saamme	18,8%	20,6%	47,1%	12,4%	1,2%

TURVALLINEN TYÖSKENTELY

	Täys. eri	Joks. eri	En osaa	Joks. samaa	Täys. samaa
52. Työskentelemme jo nyt aivan	3,5%	14,1%	34,7%	36,5%	11,2%
53. Järjesty ja siisteys ovat	4,1%	12,4%	15,3%	52,4%	15,9%
54. Turvallisuusohjeistuksia	5,3%	9,5%	53,3%	28,4%	3,6%
55. Koen turvattomuuden	50,0%	24,7%	18,2%	6,5%	,6%
56. Työyksikössämme on	11,8%	17,1%	51,8%	16,5%	2,9%
57. Ihmiset näkevät paljonkin	11,2%	20,7%	58,6%	6,5%	3,0%
58. Siisteyden ja järjestyksen	1,8%	5,9%	7,6%	45,3%	39,4%
59. Riittävän hyvä työnopastus	16,5%	18,8%	40,6%	19,4%	4,7%
60. Meillä työntekijät osallistuvat	22,2%	22,8%	41,3%	12,6%	1,2%
61. Tiedän, miten ilmoittaa	8,9%	11,3%	23,8%	41,7%	14,3%