



Tullin turvallisuuskulttuuri ja sen kehittäminen

Kim Väänänen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Tullin turvallisuuskulttuuri ja sen kehittäminen

Kim Väänänen
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Kim Väänänen

Tullin turvallisuuskulttuuri ja sen kehittäminen

Vuosi

2024

Sivumäärä

38

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Tullin turvallisuuskulttuurin tilaa ja mahdollisesti löytää uusia kehittämistarpeita ja -kohteita niin, että ne vastaavat Tullin arvoja ja strategisia tavoitteita. Toimeksiantajana toimi Tullin organisaatioturvallisuus. Tässä opinnäytetyössä turvallisuuden näkökulmaksi otettiin henkilöstö- ja hyvinvointityöturvallisuus (safety) ja psykologinen turvallisuus, eikä tässä opinnäytetyössä käsitelty muita turvallisuuden osalueita. Tämän opinnäytetyön tulosten ja kehitysehdotusten avulla Tullin organisaatioturvallisuus pystyy kehittämään Tullin turvallisuuskulttuuria paremmin ja tehokkaammin. Opinnäytetyön tietoperusta keskittyi turvallisuuteen, psykologiseen turvallisuuteen ja turvallisuuskulttuuriin sekä sen kehittämiseen.

Opinnäytetyö oli tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa käytettiin laadullisia menetelmiä. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä, ja siinä käytettiin sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä oli neljä, ja ne käsittelivät psykologista turvallisuutta. Suljettujen kysymysten osalta arvosteluasteikkona käytettiin Likertin asteikkoa 1-5. Kyselystä tehtiin sekä suomen- että ruotsinkielinen versio. 447 henkilöä vastasi suomenkielisen kyselyversioon ja 10 henkilöä vastasi ruotsinkieliseen kyselyversioon, mikä tarkoittaa noin 23 % koko Tullin henkilöstöstä.

Kyselyn tulosten perusteella Tullin turvallisuuskulttuuri on hyvällä mallilla, kaikkien vastausten keskiarvo oli noin 3,4 Likertin asteikolla 1-5. Mitä korkeampi keskiarvo, sitä parempi Tullin turvallisuuskulttuurin tila on. Vastauksista ilmeni kuitenkin kehittämistarpeita johdon ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa, yhteistyössä ja luottamuksessa. Kehitysehdotuksena esitetään kollegojen välisen avoimuuden, kommunikaation ja luottamuksen ylläpitämistä ja vaalimista, sekä johdon ja työntekijöiden vuorovaikutuksen, yhteistyön ja luottamuksen vahvistamista ja kehittämistä.

Asiasanat: Psykologinen turvallisuus, turvallisuus, turvallisuuskulttuuri

Kim Väänänen

Development of the Customs' Safety Culture

Year

2024

Pages

38

The objective of this thesis was to study the state of the Customs' safety culture and possibly list development needs and targets so that they correspond to the Customs' values and strategic goals. The commissioner was the Customs' organizational security unit. In this thesis, personnel and welfare occupational safety and psychological safety were examined, and no other aspects of safety were discussed in this thesis. With the help of the results and development proposals of this thesis, the Customs' organizational security unit is able to develop the Customs' safety culture. The theoretical framework of the thesis focused on safety, psychological safety and safety culture and their development.

The thesis was a research and development work that used qualitative methods. A survey was used as the data collection method, and it had both closed and open questions. There were four open questions, and they dealt with psychological safety. For closed questions, a Likert scale of 1-5 was used as the rating scale. Both Finnish and Swedish versions of the survey were made. 447 people answered the Finnish version of the survey and 10 people answered the Swedish version of the survey, which includes about 23% of the entire staff of the Customs.

Based on the results of the survey, the Customs' safety culture is at a working level; the average of all answers was 3.4 on the Likert scale of 1-5. The higher the average is, the better the state of the Customs' safety culture is. However, the answers revealed needs for development in the interaction, cooperation and trust between management and employees. The development needs were in the areas of maintaining and nurturing openness, communication and trust between colleagues, as well as strengthening and developing interaction, cooperation and trust between management and employees.

Keywords: Psychological safety, safety, safety culture

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Tietoperusta ja keskeiset käsitteet	7
2.1	Organisaatio- ja turvallisuuskulttuuri	7
2.2	Turvallisuus, yritysturvallisuus ja psykologinen turvallisuus.....	10
2.3	Työturvallisuus ja työhyvinvointi	13
3	Opinnäytetyön toteutus	14
3.1	Tiedonkeruumenetelmä	14
3.2	Teemoittelu	15
4	Kyselyn tulokset ja analysointi	15
4.1	Kysymysrunko	15
4.2	Yleistä, vastaajien fyysinen ikä ja virkaikä.....	16
4.3	Johto ja priorisointi	19
4.4	Osallistuminen ja vastuullisuus.....	19
4.5	Tieto ja ymmärrys.....	19
4.6	Työtilanne	20
4.7	Käyttäytyminen	20
4.8	Oppiminen	21
4.9	Kommunikaatio	21
4.10	Avoimuus.....	22
4.11	Psykologinen turvallisuus.....	22
4.11.1	Uskallus olla omana itsenään	23
4.11.2	Uskallus myöntää virhe	23
4.11.3	Avun kysyminen kollegoilta	24
4.11.4	Kohtelu erilaisuudesta työyhteisössä	24
5	Johtopäätökset, kehitysehdotukset ja oman työn ja luotettavuuden arviointi	25
5.1	Johtopäätökset	25
5.2	Kehitysehdotukset.....	25
5.3	Oman työn arviointi ja luotettavuus.....	28
	Kuviot	33
	Taulukot	33

1 Johdanto

Tulli on viranomainen, jossa työskentelee noin 1900 henkilöä eri osastoilla ja monessa eri työtehtävässä. Tulli edistää tavarakaupan sujuvuutta ja varmistaa sen oikeellisuuden, tarjoaa asiakaslähtöisiä palveluita sekä suojaa yhteiskuntaa, ympäristöä ja kansalaisia. Tullissa on yksiköt (osastot, Tullilaboratorio, esikunta, valtion edun- ja oikeudenvallvonta sekä sisäinen tarkastus) ja niiden ohjaamat toimintayksiköt (toiminnot ja tullit). Osastot ovat ulkomaankauppa- ja verotusosasto, valvontaosasto, hallinto-osasto ja toimipaikkaosasto. (Tietoa Tullista 2023.)

Aiheen valintaan vaikutti Tullin organisaatioturvallisuudelta saapunut pyyntö selvittää Tullin turvallisuuskulttuuria ja sen mahdollisia kehityskohteita. Tehdessäni taustatyötä, kävi ilmi, että tällaista tutkimusta/selvitystä ei ole aikaisemmin toteutettu Tullissa. Organisaatioturvallisuuden edustajan kanssa käydyissä keskusteluissa syntyi sellainen käsitys, että Tullin henkilöstö ei yleisesti ottaen tiedä mitä tarkoitetaan hyvällä turvallisuuskulttuurilla, tai ylipäätään turvallisuuskulttuurilla. Tämän takia aihe vaikutti mielenkiintoiselta ja olin innoissani, kun sain lähteä tutkimaan ja kehittämään kyseistä aihetta. Tämä opinnäytetyö tulee toimimaan pohjana ja lähtötietona Tullin organisaatioturvallisuudelle Tullin turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi.

Tullin vuosien 2020-23 strategian yhtenä kärkiteemana on henkilöstö ja osaaminen. Tässä teemassa korostetaan ennakoivan henkilöstösuunnittelun vahvistamista. Osaamisen, elinikäisen oppimisen, urapolkujen varmistaminen sekä työhyvinvoinnin ja työkyvyn paraneminen ovat tärkeitä tekijöitä. Johtamisen ja työkultuurin kärkiteemassa puolestaan korostetaan, että Tullin arvot ja eettiset periaatteet ohjaavat toimintaa. Keskeisenä sisältönä ovat muuan muassa henkilöstön osallistamisen lisääminen ja johtamisen parantaminen. (Tietoa Tullista 2023.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Tullin turvallisuuskulttuurin tilaa ja mahdollisesti löytää uusia kehittämistarpeita ja kehittämiskohteita niin, että ne vastaavat Tullin arvoja ja strategisia tavoitteita. Tullin arvot ovat arvostaminen, luottamus, osaaminen ja palvelu. Tullin strategisia kärkiteemoja ovat mm. johtaminen ja työkultturi ja henkilöstö ja osaaminen.

Opinnäytetyössä tutkimuskysymys on: Mikä on Tullin turvallisuuskulttuurin tila ja mitkä ovat sen keskeisimmät kehityskohteet?

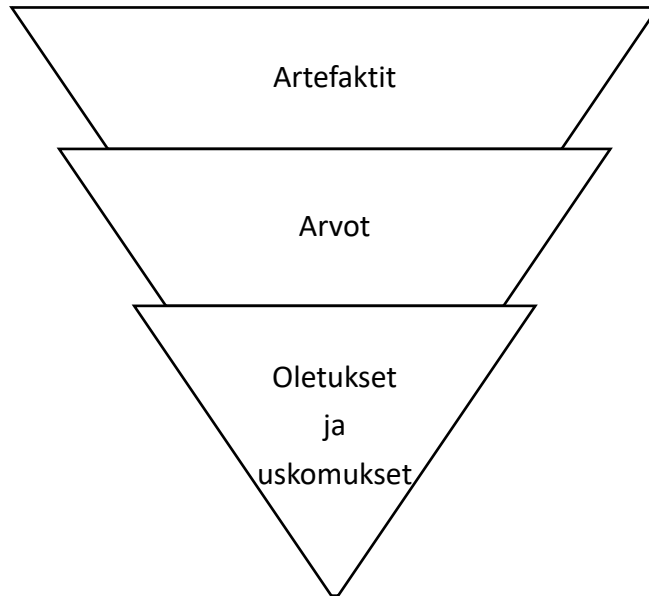
Tässä opinnäytetyössä turvallisuuden näkökulmaksi otetaan henkilöstö- ja hyvinvointityöturvallisuus (safety) ja psykologinen turvallisuus. Security-käsitteeseen kuuluvia turvallisuuskäsitteitä ei tässä opinnäytetyössä käsitellä.

2 Tietoperusta ja keskeiset käsitteet

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyössä käytettyä tietoperustaa ja turvallisuuskulttuuriin liittyviä keskeisiä käsitteitä.

2.1 Organisaatio- ja turvallisuuskulttuuri

Edgar Schein on kuvannut organisaatiokulttuurin kolmen tason avulla (Juutilainen 2022, 26).



Kuvio 1: Organisaatiokulttuurin tasot Scheinin mukaan (Juutilainen 2022, 21).

Artefaktit ilmentävät kuvatut ja näkyvät rakenteet, toiminnat ja ihmisten aikaansaannokset. Turvallisuuskulttuurissa tällaisia ovat esimerkiksi työsuojeluorganisaatio rakenteena, turvallisuuden dokumentoitu johtamisjärjestelmä ja työturvallisuusohjeet ja -säännökset. Ja työturvallisuuskulttuuriin sisältyy kaikki se, millaisia kuvattuja toimintamalleja kyseisessä organisaatiossa on erilaisiin turvallisuuteen liittyviin asioihin, miten niissä toimitaan ja käyttäytyään ja miten asioista puhutaan. (Juutilainen 2022, 27.)

Toisella tasolla ovat organisaation arvot ja normit (*values*), jotka vaikuttavat organisaatiossa toimivien ihmisten päätöksiin, valintoihin ja käyttäytymiseen. Osa arvoista on näkyviä, ja ne voivat olla organisaation julkilausuttuja arvoja. Osa arvoista on tiedostamattomia, mutta ne voivat kuitenkin vaikuttaa toimintaan hyvin voimakkaasti. Tiedostamattomia arvoja pystytään nostamaan tietoisuuteen yhdessä analysoimalla, määrittelemällä ja myös keskustelemalla. Yleinen monessa organisaatiossa vastaan tullut turvallisuuteen liittyvä tavoitearvo on, että jokaisen on tärkeää puuttua turvallisuutta vaarantavaan toimintaan asemasta ja roolista riippumatta (Juutilainen 2022, 27-28).

Kolmannella syvimmällä tasolla kulttuurissa ovat organisaatiossa vallitsevat pohjimmaiset perusoletukset, uskomukset, käsitykset ja ajattelutottumukset, niin sanotut talon tavat (*beliefs, basic assumptions*). Nämä perusoletukset ovat syntyneet vuosien kuluessa organisaatiossa työskennelleiden ihmisten vaikutuksesta ja oppimisen tuloksena. Omana aikanaan monet näistä perusoletuksista ovat voineet olla organisaation toiminnalle hyödyllisiä ja tarpeellisia. Samalla niistä muodostunut näkymättömiä itsestäänselvyyksiä. Ne vaikuttavat vahvasti ihmisten toimintaan ja käyttäytymiseen, mutta niiden tiedostaminen ja tunnistaminen on vaikeaa. Usein kuulee sanottavan, että kulttuuri on seinissä. Vahvat kulttuurin piirteet voivat säilyä, vaikka ihmiset vaihtuvat. Ihmiset toimivat näkymättömien koodistojen mukaisesti, vaikka kukaan ei lopulta tiedä, mistä nämä koodistot ovat peräisin. (Juutilainen 2022, 28-29.)

Turvallisuuskulttuurissa on kyse yrityksen yhteisestä ajattelu- ja toimintatavasta riskeihin ja turvallisuuteen liittyen, eli miten yritys tai organisaatio priorisoi ja käytännössä toimii toimintaansa liittyvien riskien ja turvallisuuden kanssa (Säkerhetskultur och dess inverkan på arbetsmiljön 2022). Arbetsmiljöverketin (2023) mukaan turvallisuuskulttuuri koostuu yhteisistä asenteista, arvoista ja mielikuvista, jotka työntekijöillä ja esihenkilöillä on, suhteessa turvallisuuteen ja työympäristöön. Turvallisuuskulttuurilla on suuri merkitys siihen, miten työtä tehdään. Hyvän turvallisuuskulttuurin ominainen piirre on työjohdon turvallisuuskysymysten priorisointi ja käsittely toiminnan kaikilla tasoilla, ja, että turvallisuuskysymysten priorisointi ja käsittely ovat osa ”kulttuuria”.

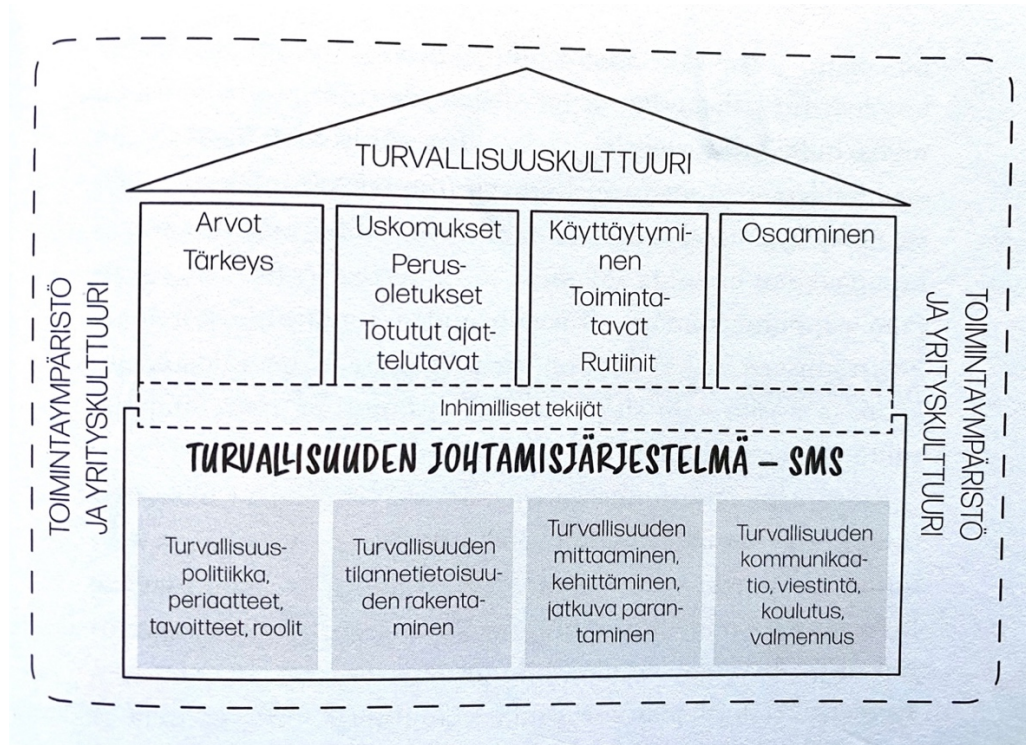
Turvallisuuskulttuurikäsite otettiin käyttöön aluksi työturvallisuudessa. Usein turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan turvallisuuskäytänteitä yhteisössä. Laajemmin tarkasteltuna turvallisuuskulttuuri on uskomusten, normien, asenteiden, roolien sekä sosiaalisten ja teknisten menettelyiden kokonaisuus. Tällaisia käytänteitä ovat esimerkiksi vaarojen tunnistaminen ja arviointi sekä turvalliset toimintatavat. Yhteisöissä, joissa turvallisuuskulttuuria vaalitaan, yksiköt tekevät käytännössä turvallisuutta edistäviä asioita. (Turvallisempi kunta 2014.)

Turvallisuuskulttuuriin vaikuttavat tekijät (Nilsson 2022): johto ja yrityksen prioriteetit, osallistuminen ja vastuu, osaaminen ja ymmärtäminen, työtilanteet, käyttäytyminen, oppiminen, kommunikaatio ja avoimuus. Nilssonin (2022) mukaan turvallisuuskulttuurin kehittämiseen myötävaikuttaa se, kun koko organisaatio työskentelee turvallisuusasioiden parissa.

Yrityksen johto vaikuttaa siihen, miten eri turvallisuuskulttuureita syntyy ja kehittyy, mutta kehitykseen vaikuttavat myös muut yrityksen työntekijät. Muita yrityksen turvallisuuskulttuurien kehittämiseen vaikuttavia tekijöitä ovat raportointijärjestelmät sekä viestintä- ja tietojärjestelmien toiminta. Tämä on erittäin tärkeää, jotta koko yritys voi jakaa ja vastaanottaa samoja tietoja. Yrityksen johdon näkemys on erittäin tärkeää, kun turvallisuuskulttuuria kehitetään. Johdon arvoilla on suuri merkitys. On erittäin tärkeää, että yhtiön johto asettaa turvallisuuden etusijalle kehittyneempien turvallisuuskulttuurien muodostumisen ja kehittämisen kannalta. Yhteisten perusajatusten ja ihanteiden pitää leimata koko organisaatiota.

Organisaatiossa pitää vallita ilmapiiri, joka välttää oikotiet, ja, että koko organisaatio on sitoutunut kehittämään yhä parempia turvallisuuskulttuureita. Lisäksi henkilöstön eri käyttäytymisnäkökohdat vaikuttavat vahvasti yrityksen turvallisuuskulttuurien kehittymiseen. (Nilsson 2022.)

Juutilainen (2022, 36) on jäsentänyt ja kuvannut turvallisuuskulttuurin malliin, jossa turvallisuuskulttuuri esitetään talona (kuvio 3).



Kuvio 2: Turvallisuuskulttuurin kokonaiskuva (Juutilainen 2022, 37).

Talon perustuksen ja kivijalan muodostaa turvallisuuden johtamisjärjestelmä (engl. safety management system - SMS) eli kaikki ne menettelyt, joita oikean tilannekuvan rakentamiseksi ja turvallisuuden johtamiseksi, kehittämiseksi ja oppimiseksi tarvitaan. Talon kantavat seinäpilarit muodostuvat toisaalta ihmisten näkyvästä toiminnasta ja käyttäytymisestä ja toisaalta ihmisten arvoista, uskomuksista, perusoletuksista, ajattelutavoista, asenteista ja osaamisesta. Perustuksen ja pilarien välillä on vahva keskinäinen yhteys. Turvallisuuskulttuuriin liittyvissä keskusteluissa nykyisin entistä useammin esiintyvä termi "inhimilliset tekijät" liittyy kiinteästi sekä turvallisuuden johtamisjärjestelmään että ihmisten ajattelu- ja toimintatapoihin. (Juutilainen 2022, 36.)

Juutilaisen (2022, 37) mukaan terveessä, turvallisessa ja hyvin toimivassa talossa perustus on rakennettu kunnolla. Siinä on kaikki ne elementit, jotka tarvitaan kannattelemaan talon muita rakenteita ja joilla osaltaan varmistetaan talon toimivuus. Perustus on rakennettu kulloisellakin hetkellä voimassa olevien määräysten (lait ja asetukset), muiden ulkopuolelta

tulevien vaatimusten (toimiala, sidosryhmät, asiakkaat) sekä omistajan ja käyttäjien tavoitteiden ja odotusten /johto, henkilöstö) mukaisesti. Jo perustusta rakennettaessa kannattaa huomioida, millaiset seinäpilarit (käyttäytyminen ja toiminta, osaaminen, arvot, ajattelutavat) tarvitaan, jotta talo vastaa siinä asuvien odotuksia toimivuuden, turvallisuuden ja terveellisyyden osalta. Tärkeää on, miltä talon yleisilme (turvallisuuskulttuuri) näyttää niin asukkaiden, naapuruston kuin viranomaisten mielestä. Vahva yhteys perustuksen ja seinäpilarien välillä tarkoittaa, että kumpaakaan ei voida rakentaa tai muuttaa irrallisesti, toisistaan riippumattomasti. Turvallisuuden johtamisjärjestelmän kehittämiseen ja käytäntöön vientiin otetaan henkilöstö mukaan, ja koska vain siten voi aidosti muuttaa ajattelutapoja, suhtautumista ja toimintaa.

Juutilaisen (2022, 38) mukaan turvallisuuskulttuuriin vaikuttamiseen on kaksi pääreittiä:

1. Muutetaan tai kehitetään käytäntöjä → saadaan näkyviä tuloksia ja vaikutuksia → ihmisten ajattelu, uskomukset ja asenteet muuttuvat parempien kokemusten pohjalta
2. Haastetaan ihmiset itse pohtimaan ja oivaltamaan → ihmiset muuttavat omaa käyttäytymistään → saadaan parempia tuloksia.

Ensimmäinen reitti voidaan edetä muuttamalla menettelytapoja ja käytänteitä niin, että saamme parempia tuloksia. Kun ihmiset itse kokevat, että uudella toimintatavalla on saatu näkyviä parannuksia ja hyötyjä, heidän suhtautumisensa asiaan muuttuu.

Toinen reitti kulttuuria kehitettäessä lähtee siitä, että haastamme ihmiset itse pohtimaan ja oivaltamaan. Käynnistämme heidän oman ajattelunsa ja suuntaamme sen tärkeisiin turvallisuusasioihin. Syntyneiden oivallusten ansiosta ihmiset alkavat itse muuttaa toimintaansa, ja se taas tuottaa parempia tuloksia. Reitit ovat toisiaan täydentäviä eivätkä toisistaan irrallisia, ja painotus riippuu aina tilanteesta ja käsiteltävästä asiasta. Kun muutetaan käytännön toimintaa, kannattaa saada ihmiset osallistumaan muutosten suunnitteluun, niiden käytäntöön vientiin ja edistymisen arviointiin. (Juutilainen 2022, 38-39.)

Turvallisuus on muutakin kuin teknologiaa ja ”kovia” ratkaisuja. Toiminnassa vallitseva turvallisuuskulttuuri on hyvä perusta hyvälle turvallisuudelle. Kyse on vastuusta, lähestymistavasta, arvoista ja työntekijöiden ja johdon tietoisuudesta turvallisuuskysymyksistä. Hyvän turvallisuuskulttuurin saavuttamiseksi on olemassa viisi kulmakiveä: oppiminen, raportointi, oikeudenmukaisuus, joustavuus ja kommunikointi. (Nilsson 2022.)

2.2 Turvallisuus, yritysturvallisuus ja psykologinen turvallisuus

Turvallisuus on laaja käsite. Englannin kielessä turvallisuuskäsitteellä on kaksi toisistaan poikkeavaa merkitystä. Hyvinvointi-turvallisuus (safety) sisältää inhimillisyyden, tahattomuuden, tapaturmattomuuden ja vahingoittumattomuuden tilan; kontrolliturvallisuus (security) taas tuottamuksellisuuden tai tahallisuuden sekä vaaroilta suojassa olon. Safety-sanaa käytetään

usein tapaturmien ja onnettomuuksien yhteydessä ja security-sanaa silloin, kun puhutaan ei-toivotuilta uhkilta suojaumisesta. Suomen kielessä turvallisuuskäsite on laaja; sana kattaa molemmat merkitykset. (Turvallisempi kunta 2014.)

Security-käsitteellä tarkoitetaan usein sitä, että voit suojaautua joltakin. Joskus käsitteeseen sisältyy riskiarviointi, joka sitten viittaa siihen, pystyykö henkilö suojaamaan itseään riittävästi suhteessa riskiin. Turvallisuus (security) on tietoa uhista ja riskeistä ja siitä, miten ne voidaan puolestaan ehkäistä ja välttää. Safety-käsite puolestaan viittaa niin sanottuun pehmeään turvallisuuteen, siis turvallisuuteen, joka ei vaaranna tarkoituksellisen toiminnan vuoksi vaan esimerkiksi tapaturmien, onnettomuuksien tai virheiden vuoksi (kuten työturvallisuus, potilasturvallisuus, tuotteiden käyttöturvallisuus). (Trygghetskommissionen 2021.)

Yritysturvallisuus on yrityksen kaikkien toimintojen turvallisuutta. Yritysturvallisuustoiminnalla voidaan suojata yritykselle tärkeitä arvoja kuten henkilöitä, tietoa, mainetta, omaisuutta tai ympäristöä niihin kohdistuvilta riskeiltä Elinkeinoelämässä on kehitetty yritysturvallisuusmalli, jonka eri osa-alueet antavat perustan yrityksen turvallisuuskentän hahmottamiseen ja tarkasteluun. Osa-alueet voivat olla osin päällekkäisiä keskenään. Kaikki osa-alueet eivät välttämättä ole kaikille yrityksille yhtä merkittäviä. (EK 2023.)



Kuvio 3: Yritysturvallisuusmalli (EK 2023).

Kaikki lähtee yrityksen strategiasta. Riskienhallinta on osa yrityksen strategiaa ja turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuskulttuuri ovat osa riskienhallintaa. Yritysturvallisuudessa tulee huomioida, että yrityksen tulee hallita toimintaansa kohdistuvia riskejä ja jatkuvuutta. Tämän kaiken hallinnointiin tarvitaan jonkinlaista toiminnanohjausjärjestelmää. (Kerola 2018.)

Kerolan (2018) mukaan yritysturvallisuus muodostuu yritysturvallisuuden osatekijöistä, joita ovat: toimitilat ja kiinteistöt, ympäristöturvallisuus, pelastusturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, työturvallisuus, tuotantoturvallisuus, tietoturvallisuus, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta ja varautuminen. Näitä osatekijöitä hallitaan strategian, toimintakulttuurin ja riskienhallinnan keinoin. Nämä kaikki nivotaan yhteen suunnittelemalla, toteuttamalla, arvioimalla ja parantamalla ja kehittämällä edelleen toimintoja.

Kerolan (2018) mukaan tässä auttaa se, kun yritys kokee, että koulutus ja perehdytys ovat tärkeässä roolissa turvallisuuskulttuurin luomisessa. Yritysturvallisuus liittyy olennaisesti johtamisrakenteeseen ja johtamistoimintoihin. Yritysturvallisuudessa pitää huomioida johdon vastuu ja lakisääteisyys. Näiden hallintakeinoina voidaan nähdä toiminta- ja toiminnanohjausjärjestelmä, joilla varmistetaan, että toimet tulee hoidettua. Tarkoituksena on varmistaa kaikissa tilanteissa turvallisuus, toiminnan jatkuvuus ja vaatimustenmukaisuus.

Psykologisen turvallisuuden käsite juontaa juurensa MIT:n professoreiden Edgar Scheinin ja Warren Bennisin vuonna 1965 esittelemään työhön, jossa he tutkivat sitä, millaiset tekijät vaikuttavat organisaation muutoskyvykkyyteen. He huomasivat, että psykologinen turvallisuus oli välttämätöntä, jotta ihmiset voisivat tuntea olonsa kykeneväksi muuttamaan käyttäytymistään vastauksena organisaation muuttuviin haasteisiin. (Rinne 2021, 31.)

Tutkija Timothy Clark on etsinyt työssään mallia, johon ihmiset tyypillisesti kiinnittyvät voidakseen toimia organisaatiossa täysimääräisesti. Clark aloitti kategorisoimalla työtehtäviä, joista lähes meidän kaikkien arki koostuu. Hän kategorisoi kaiken työmme seuraavasti:

1. rakennamme ihmissuhteita, toimimme sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa
2. kasvamme ja opimme
3. luomme arvoa, autamme toisiamme tai täytämme yrityksen merkitystä
4. toteutamme organisaatiota muuttavaa tai kehitettävää toimintaa.

Näitä Clark alkoi kutsua psykologisen turvallisuuden vaiheiksi. (Rinne 2021, 33.)

Rinteen (2021, 30-31) mukaan psykologinen turvallisuus on tunne ja kokemus siitä, että jokainen voi tuoda esiin uusia ideoita, kertoa keskeneräisistä ajatuksista, kysyä kysymyksiä, pyytää apua, varmistaa asioita, haastaa ja kertoa epäonnistumisista ilman, että tarvitsee pelätä tulevana nolatuksi, rangaistuksi tai joutuvansa suurennuslasin alle. Psykologinen turvallisuus on kokemus siitä, että on turvallista puhua ajatuksiaan ääneen ja että tulee hyväksytyksi ja kuuluksi ryhmässä. Kokemukseen kuuluu usein myös se, että tuntee tiimi-/työkaverin seisovan rinnalla ja auttavan tarvittaessa. Työterveyslaitoksen (2024) mukaan psykologinen turvallisuus tarkoittaa jaettua käsitystä siitä, että ryhmä on turvallinen henkilökohtaiselle riskinotolle ja jokainen voi olla omana itsensä ilman, että joutuu naurunalaiseksi.

Rinteen (2021, 69) mukaan psykologisen turvallisuuden edellytys on, että työ raamitetaan suorituskeskeisyyden sijaan oppimisprosessiksi. Ongelmien ratkaisu on ennen kaikkea tiimi-työtä. Täten raamitetussa yhteistyössä ihmiset eivät pelkää virheitä vaan ryhtyvät tekemään yhteistyötä saavuttaakseen yhdessä parempia tuloksia.

Vastuullisesta yrityskulttuurista on viime aikoina tullut tärkeä osa yritysten brändiä. Se on myös voimatekijä esimerkiksi rekrytoinnissa. Psykologinen turvallisuus on myös yksi psykologista työsopimusta ylläpitävistä voimista. Psykologisen turvallisuuden ylläpitäminen edellyttää integriteettiä eli selkärankaa ja lahjomattomuutta. Tämän voi nähdä osana vastuullisuuden kulttuuria. (Rinne 2021, 72.)

2.3 Työturvallisuus ja työhyvinvointi

Työturvallisuuskeskuksen (2023) mukaan työturvallisuus on sitä, että fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolosuhteet työpaikalla ovat kunnossa. Turvallinen ja terveellinen työ luo edellytykset hyvinvoinnille. Työtehtäviin liittyvät vaarat, haitat ja kuormitustekijät tulee tunnistaa kattavasti. Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään mm. työnantajan ja -tekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, ja lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Juutilaisen (2022, 10-11) mukaan työturvallisuuden käsite on viime vuosina alettu ymmärtää laajemmin kuin pelkästään fyysiseen turvallisuuteen liittyvänä kysymyksenä. Psyykkinen kuormittuminen, uupuminen ja mielenterveysongelmat ovat entistä useammin syynä esimerkiksi sairaspöissaoloihin. Uusina käsitteinä työturvallisuuskeskusteluun tulleet kognitiivinen kuormittuminen ja kognitiivinen ergonomia kuvastavat laajemmin vaikutuskenttää, jossa ihminen elää ja toimii sekä tiedostettujen että tiedostamattomien, ympäristöstä ja hänestä itsestään tulevien tekijöiden alaisena. Tuottavuuden lisäksi työturvallisuus ymmärretään nykyään merkittäväksi kilpailutekijäksi.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2023) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspöissaolojen määrä laskee. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan mm. hyvät elintavat, terveyden edistäminen ja hyvä johtaminen vaikuttavat työhyvinvointiin. Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen perustuu moniammatilliseen yhteistyöhön ja on menestyksellistä vain, jos kaikki keskeiset tahot ovat

motivoituneita ja osallistuvat toimintaan. Henkilöstön hyvinvointia kannattaa tukea, sillä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle kilpailuvaltti.

3 Opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön toteutusta. Ensin käydään läpi, mitä tiedonkeruumenetelmää käytettiin, ja sen jälkeen kerrotaan opinnäytetyössä käytetystä tulosten analyysimenetelmästä.

3.1 Tiedonkeruumenetelmä

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa käytettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui kyselytutkimus. Vehkalahden (2019) mukaan kyselytutkimus on tapa kerätä ja tarkastella tietoa yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Kyselytutkimusta voidaan käyttää sekä määrällisissä että laadullisissa tutkimuksissa. Kyselytutkimuksen mittaus ei ole yksinkertaista, koska mielipiteet, asenteet ja arvot ovat moniulotteisia ja monimutkaisia. Kyselytutkimuksessa mittaus tapahtuu kyselylomakkeella, ja lomake on syytä suunnitella huolellisesti. Kyselytutkimuksessa voidaan käyttää sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä.

Tullin organisaatioturvallisuudella oli toimeksiantajana tarve selvittää turvallisuuskulttuurin tilaa Tullissa. Kun tarkoitus oli selvittää Tullin turvallisuuskulttuurin tilaa yleisesti ja laajalla otannalla katsottiin, että kyselytutkimus soveltuu siihen tarkoitukseen parhaiten. Tavoite oli tavoittaa mahdollisimman monta Tullissa työskentelevää henkilöä.

Turvallisuuskulttuurin tutkimisessa tietojen keruun päämenetelmäksi valittiin selainpohjainen kysely, jossa työntekijät kaikilta organisaation tasoilta vastaavat turvallisuuskulttuurin piirteitä koskeviin väittämiin. Koska vastaajia on kaikilta organisaation tasoilta, saadaan tulokseksi organisaation kollektiivinen käsitys turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämisen suunnista. Vastaajia ei näin ollen jaettu esim. sukupuolen, eri osastojen tai eri työtehtävien mukaan, vaan vastaajien taustasta haluttiin ainoastaan tietää heidän fyysinen ikänsä ja heidän virkaikänsä.

Kysely toteutettiin kesäkuussa 2023. Kysely lähetettiin sähköpostitse koko Tullin henkilökunnalle ja se julkaistiin myös Tullin Intra-sivuilla. Kysely koostui kahdesta osasta: saatekirjeestä ja varsinaisesta kyselylomakkeesta. Koska Tullissa työskentelee myös henkilöitä, joiden äidinkieli on ruotsi, kyselystä tehtiin sekä suomen- että ruotsinkielinen kyselylomake.

3.2 Teemoittelu

Teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jossa tutkimusaineistosta pyritään hahmottaa keskeisiä aihepiirejä eli teemoja. Teemoiksi voidaan hahmottaa sellaisia aiheita, jotka toistuvat aineistossa muodossa tai toisessa. Teemoittelu analyysimenetelmänä etenee teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä niiden yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. (Koppa 2023.)

Teemoittelussa, teemoja eli keskeisiä aiheita muodostetaan aineistolähtöisesti etsimällä teksteistä sen eri haastatteluja, vastuksia tai kirjoitelmia yhdistäviä seikkoja. Myös teorialähtöinen, jonkin tietyn viitekehyksen tai teorian mukaisesti ohjautuva teemoittelu on mahdollista. Teemojen nimeämisessä voi pysytellä kuvaavassa tyyliässä tai voi valita mielikuvituksellisia otsakkeita, kunhan tyyli on yhtenevä kirjoitetussa raportissa. (KvaliMOTV 2024.)

Suljettujen kysymysten osalta tiedonkeruumenetelmän avulla kerätty aineisto teemoitettiin analysoinnin yhteydessä kahdeksaan teemaan, jotka olivat johto ja priorisointi, osallistuminen ja vastuullisuus, tieto ja ymmärrys, työtilanne, käyttäytyminen, oppiminen, kommunikaatio ja avoimuus. Nämä teemat valikoituivat Nilssonin (2022) käyttämistä turvallisuuskulttuuriin vaikuttavista päätekeijöistä. Tähän tarkoitukseen sopi erinomaisesti Preventin (2023) laatima kyselyrunko, jossa edellä mainitut kaikki kahdeksan turvallisuuskulttuurin pääteemaa käsiteltiin.

Viimeisen suljetun kysymyksen teemana oli avoimuus, ja siinä teemassa sivuutetaan myös psykologista turvallisuutta, kun kysytään uskallusta puuttua turvallisuuspuutteisiin. Tästä oli luontevaa siirtyä avoimiin kysymyksiin, joissa psykologista turvallisuutta käsiteltiin. Avointen kysymysten vastaukset käytiin läpi ja analysoitiin teemoittelun avulla kunkin kysymyksen teeman osalta. Psykologista turvallisuutta koskevat avointen kysymysten teemat olivat uskallus olla omana itsenään, uskallus myöntää virheensä, avun pyytäminen ja erilaisuus.

4 Kyselyn tulokset ja analysointi

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyössä käytettyä kyselyä. Ensin kerrotaan kysymysrungosta, ja sen jälkeen kerrotaan yleisesti kyselystä ja vastaajien taustatiedoista. Lopuksi tulokset analysoidaan teemoittelun avulla.

4.1 Kysymysrunko

Kysymysrunko koostui kahdesta osasta; suljetuista ja avoimista kysymyksistä. Suljettujen kysymysten osalta kysymysrunkona käytettiin Preventin (2023) laatimaa mallia. Prevent (2023) on ruotsalainen voittoa tavoittelematon järjestö, jonka omistavat Svenskt Näringsliv, LO (Ruotsin keskusammattijärjestö) ja PTK (ruotsalainen ammatillinen työmarkkinaosapuoli). Prevent (2023) mm. auttaa yrityksiä parantamaan työilmapiiriä. Prevent (2023) helpottaa

viihtyisän työympäristön luomista työpaikoilla. Tätä työtä tehdään tiedottamalla, kouluttamalla ja kehittämällä tuotteita, jotka auttavat luomaan paremman ja viihtyisemmän työilmapiirin. Preventin (2023) mukaan hyvä työilmapiiri johtaa työntekijöiden turvallisempaan työnteekoon ja parempaan hyvinvointiin. Kun kysymysrunkoa on laajasti käytetty ja hyväksi todettu, ei katsottu tarpeelliseksi testata sitä valitun kohderyhmän edustajilla. Preventiltä (2023) kysyttiin ja saatiin lupa kysymysrunгон käyttämiseen. Preventin (2023) alkuperäinen kysely oli ruotsinkielinen, mutta se käännettiin suomeksi opinnäytetyötä varten.

Arvosteluasteikkona väittämässä käytettiin Likertin viisiportaista asteikkoa: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa mieltä ei eri mieltä (en osaa sanoa), jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Tulosten osalta numero 1 tarkoittaa ”täysin eri mieltä”, numero 2 ”jokseenkin eri mieltä”, numero 3 ”ei eri mieltä ei samaa mieltä”, numero 4 ”jokseenkin samaa mieltä” ja numero 5 ”täysin samaa mieltä”.

Kyselyn toinen osa koostui neljästä avoimesta kysymyksestä, jotka käsittelivät psykologista turvallisuutta:

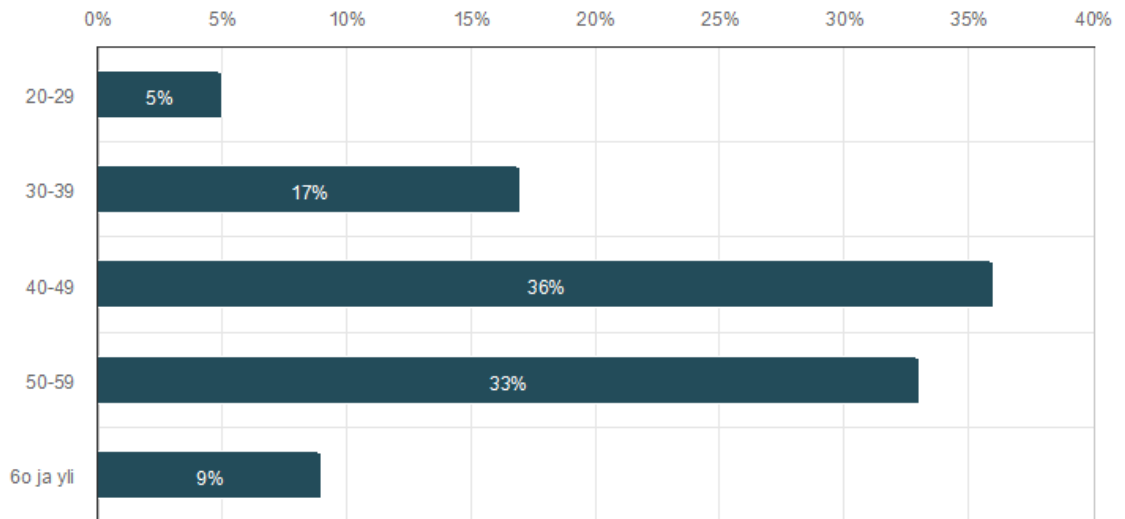
- 1) Uskallatko työyhteisössäsi olla omana itsenäsi ilman pelkoa siitä, että käyttäytymisesi tai mielipiteesi aiheuttaisivat negatiivisia seurauksia?
- 2) Uskallatko työyhteisössäsi myöntää virheesi ilman pelkoa siitä, että se johtaisi negatiivisiin seurauksiin?
- 3) Onko sinun mielestäsi vaikea kysyä tarvittaessa apua työkavereiltasi?
- 4) Kohdellaanko työyhteisössäsi henkilöä huonosti vai peräti hylätäänkö henkilö, jos henkilö on jollain tavalla erilainen kuin muut?

Kyselyn laadinnassa käytettiin Webropol -kysely- ja raportointisovellusta.

4.2 Yleistä, vastaajien fyysinen ikä ja virkaikä

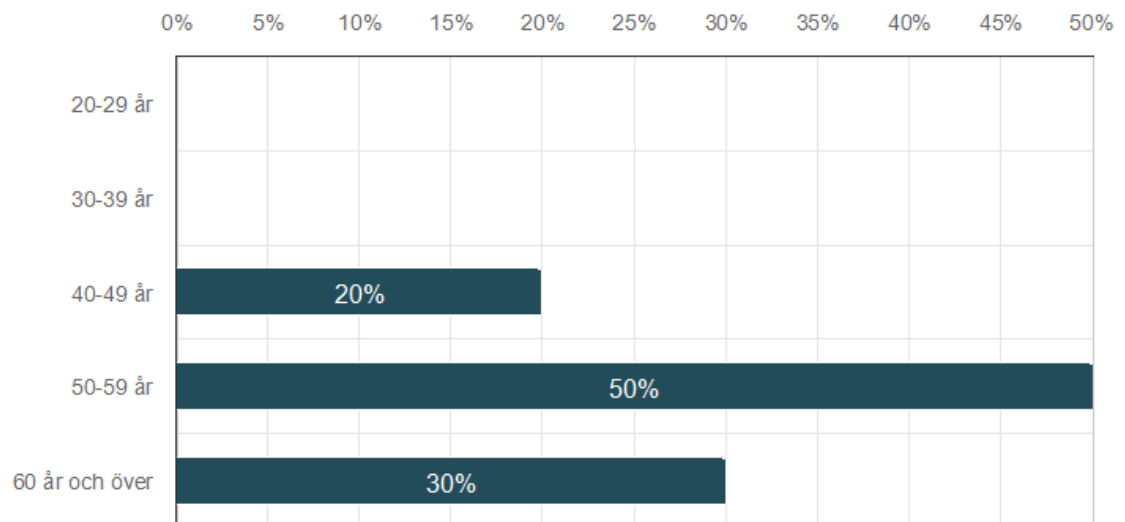
Kyselytutkimuksen avulla oli tavoitteena selvittää henkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia turvallisuudesta ja turvallisuuskulttuurista Tullissa. Kun kysely sulkeutui 22.6.2023, vastauksia oli enimmillään tullut 457 kappaletta. Suljettujen kysymysten osalta suomenkielisten vastaajien määrä kuitenkin vaihteli 438 ja 447 välillä, ja avointen kysymysten osalta vastaajien määrä vaihteli 371 ja 387 välillä. Kymmenen henkilöä oli vastannut ruotsinkieliseen versioon, ja nämä kaikki olivat vastanneet kaikkiin suljettuihin ja avoimiin kysymyksiin. Vastausprosentti oli 20 ja 23 välillä, kun Tullin koko henkilöstömäärä otetaan huomioon.

Taulukossa 1 ja 2 on esitetty vastaajien fyysinen ikäjakauma.



Taulukko 1: Suomenkielisen version vastaajien fyysinen ikäjakauma (n=445)

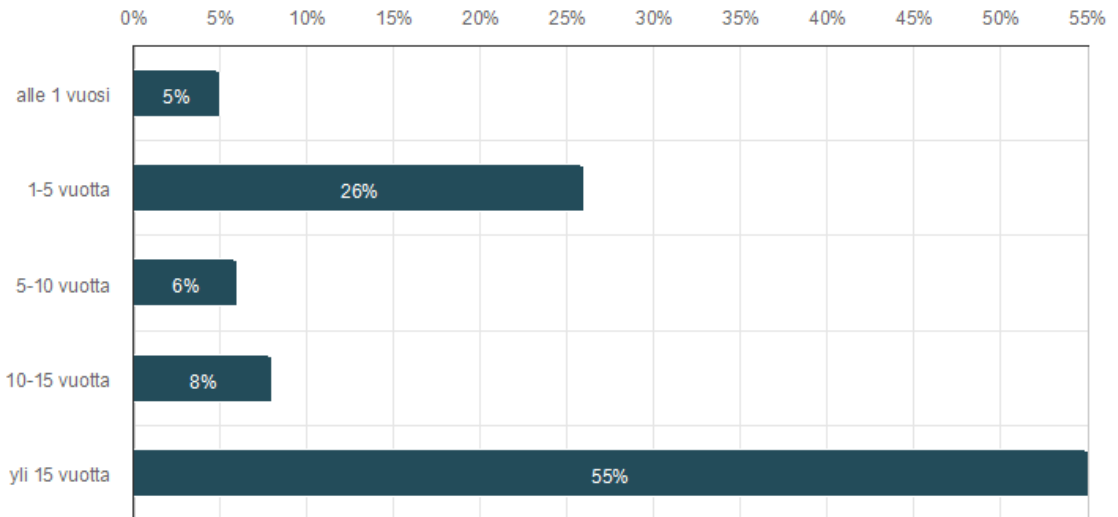
Suomenkielisistä vastaajista valtaosa, eli 70 %, oli iältään 40-59-vuotiaita. Kaksi selkeästi pienintä ryhmää olivat 20-29-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat.



Taulukko 2: Ruotsinkielisen version vastaajien fyysinen ikäjakauma (n=10)

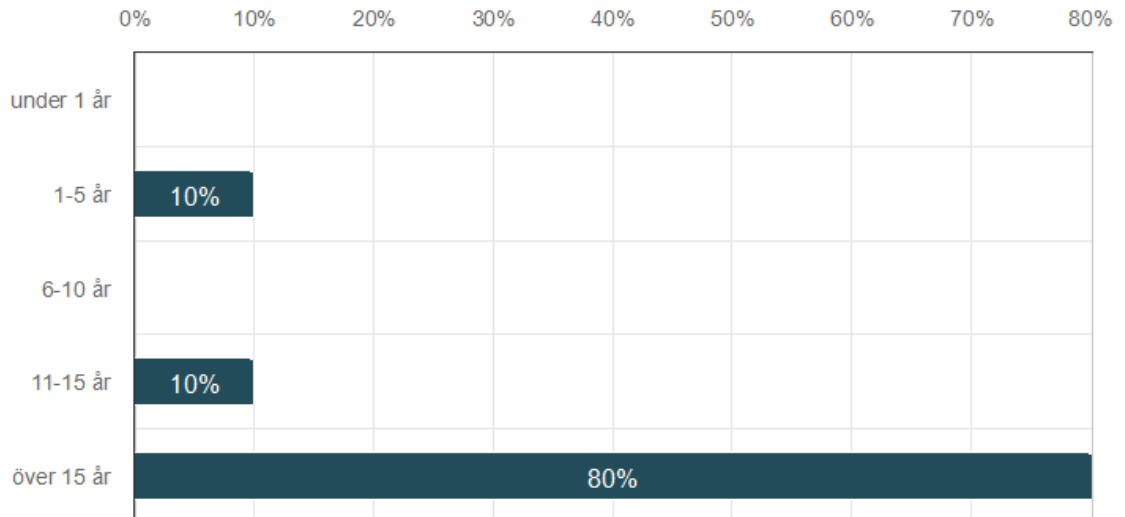
Kaikki ruotsinkieliset vastaajat olivat yli 40-vuotiaita, ja niistä puolet olivat 50-59-vuotiaita.

Taulukossa 3 ja 4 on esitetty vastaajien virkaikä.



Taulukko 3: Suomenkielisen version vastaajien virkaikäjakauma (n=444)

Suomenkielisten vastaajien enemmistöllä oli yli 15 vuoden vikaikä. Selkeästi toiseksi suurin ryhmä olivat 1-5 vuoden virkaikällään omaavat vastaajat.



Taulukko 4: Ruotsinkielisen version vastaajien virkaikäjakauma (n=10)

Ruotsinkielisten vastaajien virkaikäjakauma on lähes sama kuin suomenkielisessä versiossa. Vastaajista jopa 90 %:lla oli virkaikää yli kymmenen vuotta.

4.3 Johto ja priorisointi

Johdolla on organisaation kannalta keskeinen rooli onnettomuuksien ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisyssä. Sanat on muutettava teoiksi ja tärkeä tehtävä on saada kaikki mukaan turvallisuustyöhön. (Prevent 2023.)

Yli puolet vastaajista, noin 60 %, oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että johto tekee työtä turvallisuuden parantamiseksi, välittää työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta ja ottaa turvallisuusasiat kaikella vakavuudella. Tulos oli lähes identtinen ruotsinkielisten vastausten osalta.

Johto ja priorisointi -teeman eniten tyytymättömyyttä vastaajien keskuudessa aiheutti väite: ”Tullin organisaation johto toimii nopeasti havaittujen turvallisuuspuutteiden korjaamiseksi.” Tästä väittämästä ainoastaan noin kolmasosa somenkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Ruotsinkielisistä vastaajista ei kukaan ollut väittämästä täysin samaa mieltä.

4.4 Osallistuminen ja vastuullisuus

Vastuullisuus tarkoittaa muun muassa sitä, että jokainen työntekijä työskentelee turvallisuuden parantamiseksi työpaikalla ja näkee sen luonnollisena ja tärkeänä osana omaa työtä (Prevent 2023).

Tämä teema käsitteli työntekijän vastuuta ja osallistumista turvallisuusseikkoihin työpaikalla.

Tässä teemassa oli neljä väittämää: 1) työntekijänä huolestun, jos joku kollegoistani ei noudata turvallisuusmääräyksiä, 2) työntekijänä osallistun työhön turvallisuuden parantamiseksi, 3) työntekijänä otan yhteisvastuun työpaikan järjestyksestä ja 4) työntekijänä tunnen henkilökohtaista vastuuta toiminnan turvallisuudesta.

Ruotsinkielisistä vastaajista kaikki olivat jokseenkin samaa tai täysin samaa, eli 100 %, kaikista väittämistä. Ja vastaavasti yli 90 % suomenkielisistä vastaajista oli lähes tai täysin samaa mieltä kaikista väittämistä.

Kun kaikkien muiden teemojen keskiarvo oli noin 3,5, niin osallistuminen ja vastuullisuus -teeman vastausten keskiarvo oli suomenkielisissä vastauksissa 4,4 ja ruotsinkielisissä vastauksissa yli 4,7.

4.5 Tieto ja ymmärrys

Turvallisuusmääräysten on oltava kaikkien tiedossa ja helppoja ottaa käyttöön. Tärkeä edellytys on, että kaikki työntekijät saavat asiaan kuuluvan koulutuksen ja tarvittavan opastuksen, joita turvalliseen työskentelyyn tarvitaan. (Prevent 2023.)

Tämä teema aiheutti jonkun verran hajontaa suomenkielisten ja ruotsinkielisten vastausten välillä. Enemmistö, eli noin 70 %, suomenkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että turvallisuusmääräyksiä ja -sääntöjä on helppo ymmärtää ja noudattaa ja, että työntekijänä tunnetaan hyvin työssä sovellettavia menettelyjä.

Vastaajista ainoastaan noin 9 % oli täysin samaa mieltä siitä, että johto huolehtii siitä, että uudella työntekijällä on riittävä tieto työskenneläkseen turvallisesti. Noin kolmasosa vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä tästä asiasta.

Ruotsinkielisistä vastaajista ei kukaan ollut täysin samaa mieltä siitä, että johto huolehtii siitä, että uudella työntekijällä on riittävä tieto työskenneläkseen turvallisesti, eikä siitä, että työntekijänä saa riittävästi koulutusta ja opastusta työn suorittamiseksi turvallisesti.

60 % ruotsinkielisistä vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että turvallisuusmääräyksiä ja -sääntöjä on helppo ymmärtää ja noudattaa työpaikalla.

4.6 Työtilanne

Mukautetut suojarusteet on oltava saatavilla. Kyse on myös riittävästä henkilöstöstä työn turvalliseen suorittamiseen. (Prevent 2023.)

Peräti 60 % ruotsinkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla on riittävästi työntekijöitä, jotta työt saadaan turvallisesti suoritettua. Ja noin kolmasosa oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että työntekijällä on riittävästi aikaa suorittaa työtehtävät turvallisesti. Puolet vastaajista ei ollut eri eikä samaa mieltä siitä, että käytössä on sellaiset suojarusteet, että kaikki työvaiheet voidaan suorittaa turvallisesti.

Enemmistö suomenkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa siitä, että työpaikalla on riittävästi aikaa suorittaa tehtävät turvallisesti ja, että käytössä on sellaiset suojarusteet, että kaikki työvaiheet voidaan suorittaa turvallisesti.

Vähemmistö suomenkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä on riittävästi, jotta työt saadaan turvallisesti suoritettua.

4.7 Käyttäytyminen

Henkilöstön toiminta päivittäisessä työssä merkitsee paljon turvallisuuden kannalta. Kyse on siitä, että ei käytetä työssä vaarallisia oikoteitä ajan säästämiseksi, mutta kyse on myös toisten tukemisesta turvallisessa työskentelyssä. (Prevent 2023.)

Suomenkielisten vastaajien mukaan työpaikalla kannustetaan kollegoita työskentelemään turvallisesti. Vain 9 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä tästä asiasta. Noin kolmasosa vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla ei suoriteta työtehtäviä,

joita pidetään epäselvinä. Ja selkeä enemmistö, noin 65 %, vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että kollegat eivät luo paineita poiketa turvallisuusmääräyksistä.

Ruotsinkielisissä vastauksissa näkyi sama suuntaus kuin suomenkielisissä vastauksissa. Jopa 80 % ruotsinkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että kannustetaan kollegoita työskentelemään turvallisesti. Ja 70 % ruotsinkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että ei käytetä oikotietä sellaisessa työssä, joka voi sisältää riskejä.

4.8 Oppiminen

Tapahtumista oppiminen ja tiedon levittäminen määrittelee oppivan organisaation. Tämä on ehkä tärkein riskien ehkäisytyön osa. (Prevent 2023.)

Sekä suomen- että ruotsinkielisissä vastauksista käy ilmi, että kollegojen kesken ei juurikaan keskustella siitä, miten tapaturmat ja onnettomuudet voidaan tulevaisuudessa estää. Ruotsinkielisistä vastaajista vain 10 % oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla keskustellaan siitä, miten tapaturmien ja onnettomuuksien toistuminen estetään.

Kummassakin vastaajaryhmässä oltiin sitä mieltä, että harvoin syntyy keskustelua siitä, miten turvallisuutta voitaisiin työpaikalla parantaa. Ruotsinkielisistä vastaajista 50 % oli jokseenkin eri mieltä siitä, että keskustelua syntyy usein siitä, miten turvallisuutta voidaan parantaa. Suomenkielisistä vastaajista noin 34 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä tästä väittämästä.

Suomenkielisten vastaajien enemmistö, noin 77 %, oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että tiedetään miten menetellä, kun välikohtauksista, onnettomuuksista ja turvallisuuspuutteista pitää ilmoittaa. Ruotsinkielisistä vastaajista 50 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä näistä asioista. Tässä oli selkeä ero ruotsinkielisissä ja suomenkielisissä vastauksissa.

Selvä ero suomen- ja ruotsinkielisissä vastauksissa aiheutti myös väittämä: ”Kun joku asia menee vikaan, se nähdään oppimisen mahdollisuutena”. Peräti 70 % ruotsinkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että kun joku asia menee vikaan, se nähdään oppimisen mahdollisuutena.

Suomenkielisistä vastaajista noin 24 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä tästä väittämästä, ja noin neljäsosa ei ollut samaa eikä eri mieltä.

4.9 Kommunikaatio

Hyvä turvallisuus edellyttää yhtä hyvää viestintää kaikilla toiminnan tasoilla, kyse on sekä tiedon vastaanottamisesta että levittämisestä (Prevent 2023).

Suomenkielisistä vastaajista jopa yli 84 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että yhteys omaan lähiesihenkilöön toimii hyvin. Ruotsinkielisistä vastaajista myös enemmistö, tasan

70 %, oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä asiasta. Kuitenkin 20 % ruotsinkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että yhteys lähiesihenkilöön toimisi hyvin.

Selkeä enemmistö, noin 80 %, sekä suomen- että ruotsinkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että turvallisuuspuutteista kerrotaan ja huomautetaan, kun ne tulevat tietoon, ja ainoastaan noin 7 % oli tästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Myös ruotsinkielisistä vastaajista 80 % oli tästä väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä, mutta 20 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä asiasta.

90 % ruotsinkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heitä kannustetaan huomauttamaan työn riskeistä, kun vastaavasti suomenkielisistä vastaajista noin 58 % oli tästä väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

4.10 Avoimuus

Kaikki ihmiset tekevät joskus virheitä. Siksi on niin tärkeää, että meillä on avoin ilmapiiri, jossa uskalletaan puuttua turvallisuuspuutteisiin ilman, että tulee tunne, että se voisi johtaa negatiivisiin seurauksiin. (Prevent 2023.)

80 % ruotsinkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että turvallisuuspuutteista uskalletaan huomauttaa ilman pelkoa siitä, että se johtaisi negatiivisiin seurauksiin. Tästä väittämästä saatiin samansuuntainen tulos suomenkielisiltä vastaajilta, kun noin 68 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

Sekä suomen- että ruotsinkielisistä vastaajista enemmistö oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla voidaan avoimesti puhua turvallisuuspuutteista.

Noin kolmasosa suomenkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että organisaation johto etsii syitä ei syyllisiä henkilöitä, kun onnettomuus tapahtuu, ja noin kolmasosa oli tästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Ruotsinkielisistä vastaajista 50 % oli tästä asiasta jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

Ruotsinkielisistä vastaajista 40 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että pidetään positiivisena asiana, kun turvallisuuspuutteista ilmoitetaan. Vain noin 15 % suomenkielisistä vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että pidetään positiivisena asiana, kun turvallisuuspuutteista ilmoitetaan.

4.11 Psykologinen turvallisuus

Rinteen (2021) mukaan ne organisaatiot, jotka saavat ihmiset kukoistamaan ja toimimaan hyvin yhteen, menestyvät. Näin ollen psykologinen turvallisuus ja rohkeus itsessään eivät ole vain tavoitteita vaan elinehtoja sille, että voidaan saavuttaa menestystä monimutkaisessa ja nopeasti muuttuvassa maailmassa.

4.11.1 Uskallus olla omana itsenään

Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista uskaltaa olla omana itsenään työyhteisössä, ja tämän kysymyksen kaikkein yleisin vastaus oli lyhyesti ”kyllä”. Henkilöt, jotka vastasivat kysymykseen suoraan ”ei”, kuuluivat selvään vähemmistöön. Useasta vastauksesta, johon oli kirjoitettu enemmänkin tekstiä, käy kuitenkin ilmi, että uskalletaan olla omana itsenään, mutta tietyllä varauksella tai reunaehdolla. Vastauksista pystyi lukemaan, että monelta puuttui rohkeus olla omana itsenään, eikä uskalleta puhua asioista niiden oikeilla nimillä.

Moni oli sitä mieltä, että uskaltaa olla omana itsenään työkavereiden kanssa, mutta ei esihenkilöiden kanssa. Luottamus toiseen henkilöön pitää olla, jotta uskalletaan olla omana itsenään. Koettiin myös, että tullaan leimatuksi, jos omia ajatuksia tai mielipiteitä ilmaistaan ns. väärään aikaan ja paikkaan ja väärille henkilöille. Moni koki, että organisaatiossa elää vielä ”vanha” konservatiivinen kulttuuri, jossa ei ole tilaa erilaisuudelle ja eriäville mielipiteille, ja että ainoastaan tietynlaiset mielipiteet ovat sallittuja. Epäkohtia, uusia esiintuotuja asioita ja mielipiteitä vähätellään. Koettiin, että organisaatiossa vallitsee edelleen vaikenemisen kulttuuri.

Toisaalta moni koki, että asiat organisaatiossa ovat menneet parempaan suuntaan viime vuosien aikana, ja että lähiesihenkilöiden kanssa pystyy aiempaa paremmin ja avoimemmin puhumaan asioista. Useammasta vastauksesta kävi ilmi, että vanhempana ja kokeneempana työntekijänä uskaltaa olla omana itsenään, mitä ei nuorempana ja kokemattomampana työntekijänä uskaltanut.

Vastauksista oli havaittavissa, että jollakin tietyllä osastolla tai tietyssä yksikössä uskalletaan olla enemmänkin omana itsenään kuin jossakin muualla. Näillä osastoilla ja näissä yksiköissä koettiin, että tiimityöskentely sujuu hyvin ja se on luontevaa, ja esihenkilöiltä saadaan tarvittaessa vaadittava tuki.

4.11.2 Uskallus myöntää virhe

Suurin osa vastaajista uskaltaa myöntää virheensä ilman pelkoa siitä, että se johtaisi negatiivisiin seurauksiin. Osa oli sitä mieltä, että uskaltaa, mutta virheen myöntäminen voi riippua mistä virheestä on kyse ja kenelle henkilölle virheestä pitää ilmoittaa. Moni myös koki, että nykyään työyhteisössä pyritään enemmän etsimään ratkaisuja sen sijaan, että keskityttäisiin virheisiin, ja että virheiden myöntäminen vaikuttaa positiivisesti työyhteisöön ja niistä saa tärkeää yhteistä oppia vastaisuuden varalle.

Uusea vastaaja oli nostanut esille sen, että kollegoille ja lähiesihenkilöille uskalletaan myöntää virheensä, mutta organisaation ylempi johtaa saattaa etsiä syyllisiä, jos joku asia menee pieleen. Moni vastasi myös, että isompia virheitä ei ole työyhteisössä tapahtunut, joten ei voi tietää, miten virheisiin ja niiden myöntämiseen suhtaudutaan.

Monen vastaajan mielestä virheen myöntäminen on oikea ratkaisu seurauksista riippumatta, ja virheen myöntämistä ei tarvitse häpeillä. Aina virheitä tapahtuu ja asia on ymmärrettävä osana työkulttuuria. Virheen kieltäminen voi johtaa vakavampiin seurauksiin kuin virheen myöntäminen. Koettiin myös, että kannattaa tunnustaa virheet avoimesti ja tiiminä keskustella niistä, jotta niistä opitaan.

4.11.3 Avun kysyminen kollegoilta

Suomenkielisistä vastaajista ylivoimainen enemmistö oli sitä mieltä, että avun kysyminen tai pyytäminen kollegoilta on helppoa. Kaikki ruotsinkieliset vastaajat olivat sitä mieltä, että avun kysyminen tai pyytäminen kollegoilta on helppoa.

Muutama oli vastannut, että se riippuu siitä, keneltä apua kysytään. Lähimmiltä kollegoilta uskalletaan yleensä kysyä apua, ja moni oli sitä mieltä, että avun kysyminen kuuluu yleiseen toimintaan ryhmässä ja se on luonnollinen osa työskentelyä. Monen mielestä työasioita käydään läpi ja selvitellään yhdessä ja ryhmässä. Oltiin sitä mieltä, että yhdessä ollaan enemmän ja yhteistyöllä saavutetaan enemmän. Avun kysymistä muilta pidettiin myös osoituksena halusta oppia. Muutamassa vastauksessa nousi esiin se, että avun kysyminen hankaloituu etätyössä.

4.11.4 Kohtelu erilaisuudesta työyhteisössä

Selkeä enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä ei kohdella henkilöä huonosti tai henkilöä ei hylätä, vaikka henkilö on jollain tavalla erilainen kuin muut. Perusteluna oli usein, että työyhteisössä on hyvä henki, ja että kaikki työkaverit pyritään aina ottamaan mukaan niin työssä ja vapaa-ajallakin tapahtuvaan toimintaan, ja varsinkin jos vapaa-ajalla tapahtuva toiminta on ryhmän keskeistä. Oltiin myös yleisesti sitä mieltä, että erilaisuutta hyväksytään nykyään paremmin, ja suvaitsevaisuus on lisääntynyt huomattavasti työyhteisöissä. Nykyään pyritään kohtelevaan kaikkia tasa-arvoisesti ja -puolisesti.

Muutama vastaaja oli sitä mieltä, että henkilöitä kohdellaan huonosti ja jopa hylätään erilaisuuden vuoksi, ja vastasi tähän kysymykseen lyhyesti ”kyllä”. Joidenkin mielestä on jopa paineita olla samanlainen kuin muut, ja erilaisuuden hyväksyminen ja työyhteisöjen muuttuminen entistä moninaisimmiksi ovat edelleen haasteita työyhteisössä. Näiden eteen on tehtävä töitä.

Moni vastaaja, joka vastasi ”kyllä”, perusteli vastaustaan sillä, että on tiettyjä henkilöitä, joiden henkilökemiat eivät syystä tai toisesta kohtaa, ja tästä aiheutuu eripuraa ja epäasiallista käyttäytymistä työyhteisössä. Jos tekee työnsä hyvin ja aktiivisesti ja on aikaansaava, pidettiin myös hylkäämisen perusteena.

Useasta vastauksesta kävi ilmi, että henkilöitä ei välttämättä kohdella huonosti konkreettisesti tasolla tai hylätä erilaisuuden vuoksi, mutta niistä puhutaan kielteiseen sävyyn ja niitä vältellään.

5 Johtopäätökset, kehitysehdotukset ja oman työn ja luotettavuuden arviointi

Tässä luvussa tehdään johtopäätökset, annetaan kehitysehdotuksia ja arvioidaan omaa työtä ja työn luotettavuutta.

5.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Tullin turvallisuuskulttuurin tilaa ja mahdollisesti löytää uusia kehittämistarpeita ja kehittämiskohteita niin, että ne vastaavat Tullin arvoja ja strategisia tavoitteita. Toinen tavoite oli laatia kysely, jonka avulla pystyttäisiin luomaan kuva Tullin turvallisuuskulttuurin nykytilasta. Suljettujen kysymysten osalta valmis kyselylomake saatiin ruotsalaisen Preventin (2023) laatimasta kahdeksaan pääteemaan rakennetusta kyselyrungosta. Kyselyä laajennettiin laatimalla neljä psykologista turvallisuutta koskevaa avointa kysymystä, jotta saatiin parempi kokonaiskuva Tullin turvallisuuskulttuurista. Tullin turvallisuuskulttuuria ei voida mitata vain kyselyllä. Kyselytutkimuksen vastausten perusteella voidaan kuitenkin vetää johtopäätöksiä turvallisuuskulttuurin tilasta.

Suljettujen kysymysten vastausten keskiarvo oli noin 3,4 Likertin asteikolla 1-5. Mitä korkeampi keskiarvo, sitä parempi Tullin turvallisuuskulttuurin tila on. Osallistuminen ja vastuullisuus -teeman vastausten keskiarvo oli suomenkielisissä vastauksissa 4,4 ja ruotsinkielisissä vastauksissa yli 4,7. Tämä kertoo siitä, että työntekijä välittää ja haluaa kantaa vastuunsa oman työn ja työpaikkansa turvallisuudesta ja myös kollegan turvallisuudesta.

Opinnäytetyön tulosten perusteella johtopäätöksenä voidaan todeta, että Tullin turvallisuuskulttuurin tila on hyvällä tasolla. Kaikissa teemoissa ilmeni kuitenkin kehittämistarpeita johdon ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa, yhteistyössä ja luottamuksessa. Johdon ja työntekijöiden vuorovaikutus-, luottamussuhteen ja yhteistyön haasteet korostuivat erityisesti avointen kysymysten vastauksissa.

5.2 Kehitysehdotukset

Kehitysehdotusten tarkoituksena on vaalia ja vahvistaa Tullin vuosien 2020-23 strategisia kärkiteemoja. Johtamisen ja työkuulttuurin kärkiteemassa keskeisenä sisältönä olivat muun muassa henkilöstön osallistamisen lisääminen ja johtamisen parantaminen.

Henkilöstön osallistamisen lisäämistä ja johtamisen parantamista voidaan lähestyä ihmisen kolmen psykologisen perustarpeen kautta, ja ne ovat Martelan (2014) mukaan vapaaehtoisuus,

kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus. Vapaaehtoisuudessa ihminen on vapaa päättämään itse teke- mistään ja hän kokee asian omakseen. Kyvykkyys tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hän osaa hommansa ja saa asioita aikaan. Kyvykkääksi itsensä kokema henkilö uskoo pystyvänsä suoriutumaan hänelle annetuista tehtävistä menestyksekkäästi. Yhteenkuuluvuus syntyy, kun yksilö kokee, että hänestä välitetään ja hän välittää toisista ihmisistä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella kehitysehdotuksena esitetään kollegojen välisen avoimuuden, kommunikaation ja luottamuksen ylläpitämistä ja vaalimista, sekä johdon ja työntekijöiden vuorovaikutuksen, yhteistyön ja luottamuksen vahvistamista ja kehittämistä.

Kollegojen välisen avoimuuden, kommunikaation ja luottamuksen ylläpitoa ja vaalimista voitaisiin toteuttaa työohjauksella. Alhasen, Kansanahon, Ahtiaisen, Kankaan, Soinin ja Soinisen (2016, 13) mukaan työohjaus on aina yhteistoimintaa eli kahden tai useamman ihmisen vuorovaikutusta, joka tähtää yhteisiin päämääriin. Yleensä työohjauksessa käsitellään myös yhteistoimintaan liittyviä työelämän teemoja. Työohjaaja auttaa ohjattavia kehittämään yhteistoiminnan muotoja heidän arkityössään; suhteessa asiakkaisiin, työkavereihin ja yhteistyökumppaneihin. Työohjausistunnossa merkittävää ja ratkaisevaa yhteistoimintaa on ennen muuta työohjaajan ja ohjattavien välillä sekä ohjattavien kesken. Toisten ihmisten kokemusten avoin ja kunnioittava kuunteleminen tekee mahdolliseksi oppimisprosessin, jossa oman toiminnan lähtökohdat, päämäärät ja keinot voivat uudistua.

Alhasen ym. (2016, 18-19) mukaan yhteistoiminnan ydin on moniäänisessä dialogissa, jossa kuunnellaan yhtä lailla kaikkien osallistujien kokemuksia ja kehitellään yhdessä esille tulleita ajatuksia ja toimintamuotoja. Dialogisessa työohjauksessa kenenkään ei tarvitse vähätellä tietojaan ja osaamistaan, mutta ei myöskään pelätä tietämättömyyttään ja avuttomuuttaan.

Alhasen ym. (2016, 20) mukaan työohjausprosessin on alusta asti kehitettävä avointa ja suoraa vuorovaikutusta ohjaajan, ohjattavien ja organisaation johdon välillä. Omasta kehittymisestään kiinnostunut organisaatio on kiinnostunut myös sen piirissä annetusta työohjauksesta. Tämä tarkoittaa, että työnteon rakenteista vastaava organisaation johto käsittää työohjauksen oleelliseksi osaksi omaa toimintaansa, eikä miellä sitä vain jonkinlaiseksi työntekijöiden viihtyvyyttä ja jaksamista tukevaksi oheistoiminnoksi.

Työohjauksen valjastaminen koko organisaation toiminnan palvelukseen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työohjaaja ja ohjattavat sopeutuvat kritiikittömästi organisaatiossa vallitseviin toimintatapoihin ja siellä asetettuihin tavoitteisiin. Koska ohjaus perustuu ohjattavien omakohtaisten kokemusten työstämiselle, se tuo yleensä esille myös työnteon puutteita ja organisaation epäkohtia. Toisaalta ohjauksessa ilmenevät ja kirkastuvat myös työntekijöiden vahvuudet ja organisaation kehittymismahdollisuudet. (Alhanen ym. 2016, 21.)

Johdon ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen, yhteistyön ja luottamuksen vahvistamiseksi esitetään kahta kehitysehdotusta. Ensimmäinen kehitysehdotus on valmentava johtaminen.

Valmentavassa johtamisessa keskiössä on ihmisen potentiaalin tunnistaminen. Työterveyslaitoksen (2024) määritelmän mukaan valmentava johtaminen on sekä vuorovaikutussuhde että prosessi. Siinä painottuu neuvojen ja käskyjen sijaan kyseleminen, kuunteleminen ja kannustaminen. Niiden kautta päästään uusiin oivalluksiin, ratkaisuihin ja ideoihin. Valmentava johtaminen vaatii organisaatiolta mm. ymmärrystä, miksi valmentavaan johtamiseen siirrytään, ylimmän johdon sitoutumista ja esimerkkinä olemista ja pitkäjänteisyyttä ja johdonmukaisuutta.

Työterveyslaitoksen (2024) mukaan, valmentavan johtamisen onnistuminen ei ole vain yksittäisen johtajan osaamisesta kiinni, vaan se vaatii mukaan koko organisaation. Valmentava johtaminen vaikuttaa positiivisesti työntekijöihin, organisaatioon ja päätöksentekoon. Työterveyslaitos (2024) esittelee neljä erilaista valmentavan johtamisen toimintamallia ja työkalua, joita voitaisiin lähteä organisaatiossa kokeilemaan. Toimintamallit ovat GROW-malli, tiedon luomisen prosessimalli eli SECI-malli, palautteen antamisen rautalankamalli ja ratkaisukeskeinen toimintamalli.

Toinen kehitysehdotus johdon ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen, yhteistyön ja luottamuksen vahvistamiseksi, menetelmänä toimii niin ikään työnohjaus, jossa yhtenä pääteemana toimisi psykologinen turvallisuus ja sen parantaminen ja kehittäminen. Tämä menetelmä vaatii johdolta vahvaa sitoutumista. Rinteen (2021, 30) mukaan psykologinen turvallisuus on tunne ja kokemus siitä, että jokainen voi tuoda esiin uusia ideoita, kertoa keskeneräisistä ajatuksista, kysyä kysymyksiä, pyytää apua, varmistaa asioita, haastaa ja kertoa epäonnistumisista ilma, että tarvitsee pelätä tulevaisuutta, rangaistuksi tai joutuvansa suurenuslasin alle. Rinteen (2021, 142) mukaan ylimmän johdon vaikutus koko organisaation kokemaan turvallisuuteen on järjestyttävä. Hänen mukaansa, etäinen ja piilossa oleva johto luo turvattomuutta, kun taas lähellä oleva ja kuunteleva johto luo turvaa.

Ahon (2023, 32) mukaan psykologisesti turvallisessa ympäristössä ihmiset uskaltavat kyseenalaistaa ja olla voimakkaastikin eri mieltä toistensa kanssa. Asioista voidaan keskustella ja niiden ansiosta tullaan tietoisiksi eri näkökulmista ja riskeistä hyvin aikaisessa vaiheessa. Keskusteluun käytetty aika voitetaan takaisin kustannussäästöinä ja parempina ratkaisuuina. Psykologinen turvallisuus rakentuu arjen vuorovaikutuksen myötä. Sitä ei voi rakentaa yksittäisellä lausahduksella tai viestillä. Psykologisen turvallisuuden tunteen syntymiseen vaikuttavat sanotut ja sanomattomat asiat sekä tehdyt ja tekemättömät asiat. Psykologisen turvallisuuden rakentaminen vaatii vuorovaikutusta ihmisten kesken sekä sitä, että ihmiset oppivat tuntemaan toisensa.

Psykologisen turvallisuuden parantamiseksi ja kehittämiseksi voidaan lähteä liikkeelle käynnistämällä keskustelu psykologisesta turvallisuudesta. Ihmiset pitää altistaa uudelle tiedolle ja ihmisiä pitää auttaa ymmärtämään, mistä on kyse. Jos organisaatiossa ei ole sanoja psykologiselle turvallisuudelle, ei voi huomata sen puutetta tai olemassaoloa. Psykologisen turvallisuuden ymmärtämiseksi voidaan järjestää webinaareja, joissa jaetaan tietoja ja nostetaan termi esille. Psykologisen turvallisuuden haaste on siinä, että käsite on uusi, vaikka kokemus on ikiaikainen. (Rinne 2021, 269-270.)

Rinteen (2021, 273-274) mukaan, kun ihmiset alkavat ymmärtää, mistä on kyse, voidaan sopia yhdessä pelisäännöistä ja käytänteistä: miten toimitaan yhdessä psykologista turvallisuutta vahvistavasti. On tärkeää ymmärtää nykytila ja tavoitetila sekä luoda yhteinen käsitys halutusta käyttäytymisestä, jolla tavoitetila saavutetaan. Tämän työn ja prosessin edetessä voi tulla esiin esteitä, jotka eivät enää liity yksilöön. Tyypillisesti ne liittyvät yksilön mahdollisuuksiin toimia psykologista turvallisuutta edistävasti. Ihmisillä ei ole esimerkiksi riittävästi aikaa tuottavan työn ohessa olla yhteydessä kollegoihin tai viestintä jää muutoin prioriteettina matalalle. Tällöin on organisaatiossa tai tiimissä käynnistettävä aiheesta keskustelu ja pyrittävä järjestämään mahdollisuuksien mukaan prosesseja ja käytänteitä uudelleen. On myös tärkeää määritellä, millaisiin toimenpiteisiin organisaatiossa ryhdytään, kun psykologisen turvallisuuden rikkovaa toimintaa ilmenee. Psykologista turvallisuutta voidaan arvioida, mitata ja kehittää pitkäjänteisesti aivan samoin kuin mitä muuta tahansa ihmistenvälistä ilmiötä.

5.3 Oman työn arviointi ja luotettavuus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada käsitys Tullin turvallisuuskulttuurin tilasta ja sen keskeisimmistä kehityskohteista. Tullin turvallisuuskulttuuria koskevaa tutkimusta ei olla aikaisemmin tehty ja sen takia tuloksia ei voitu verrata aikaisempiin tutkimuksiin. Kysely julkaistiin Tullin Intra-sivuilla ja se lähetettiin sähköpostitse koko Tullin henkilöstölle. Kyselytutkimuksella haluttiin saada tietoa, miltä Tullin turvallisuuskulttuuri näyttää, ja tämän takia vastaajien taustoista haluttiin tietää vain fyysinen ikä ja virkaikä.

Tietoperustan avulla pystyttiin löytämään valmis mahdollisimman kattava kyselyrunko. Se saatiin suoraan ruotsalaisen Preventin (2023) laatimasta mallista. Kyselyrungossa kysymykset turvallisuuskulttuurista olivat jaettu kahdeksaan teemaan, joten vastausten läpikäyminen ja analysointi oli helppoa ja luontevaa teemoittelun avulla. Avoimet kysymykset käsittelivät psykologista turvallisuutta, ja siitä saadut vastaukset käytiin läpi ja analysoitiin kunkin kysymyksen teeman osalta. Vastaajien määrää, noin 23 % koko henkilöstöstä, voidaan pitää hyvänä.

Vastausten perusteella Tullin turvallisuuskulttuuri on hyvällä tasolla. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 3,4 Likertin asteikolla 1-5. Keskeisimpänä kehityskohteena voidaan pitää johdon ja työntekijöiden välistä vuorovaikutuksen, luottamuksen ja yhteistyön vahvistamista.

Tullin hallinto-osastolta saatiin tutkimuslupa kyselytutkimuksen tekemiseen, kun kysely tehtiin Tullin organisaatioturvallisuuden nimissä. Kyselytutkimuksessa kysyttiin vain vastaajien fyysistä ikä ja virkaikää. Henkilötietoja, joiden avulla vastaaja voitaisiin tunnistaa suoraan tai joiden avulla vastaaja voitaisiin tunnistaa välillisesti tai epäsuorasti, ei tässä kyselytutkimuksessa kysytty. Kyselyn ja tutkimuksen tavoitteista kerrottiin saatekirjeessä, jossa oli myös maininta, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 231) mukaan tutkimuksessa pyritään aina mahdollisimman luotettavan tiedon syntymiseen, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän takia kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Validiteetti ilmaisee mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin tutkimuksessa mitata. Tämä kysely pohjautui valmiiksi rakennettuun kyselypohjaan, ja kyselyä oli selvennetty tarkennetulla saatekirjeellä. Preventiltä (2023) saatujen tietojen mukaan kyselyrunkoa on muutaman viimeisen vuoden aikana käytetty yli 100 tehtyyn kyselyyn vuosittain.

Kyselyn suljetut kysymykset olivat jaettu kahdeksaan turvallisuuskulttuurin päätekiijään/pääteemaan. Ennen kysymystä oli jokaisen teeman osalta yhdellä tai kahdella lauseella selitetty kyseisen teeman oleellisin viesti. Käsite psykologinen turvallisuus oli selitetty ennen kuin päästiin vastaamaan psykologista turvallisuutta käsitteleviin avoimiin kysymyksiin.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta on vaikea arvioida, koska aiempia tutkimuksia kyseisessä viitekehyksessä ei olla Tullin henkilökunnalle ennen järjestetty. Turvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin määrittely on jokaisen vastaajan henkilökohtainen asia ja se tietysti vaihtelee henkilöittäin. Voidaan miettiä sitä, miten vastaaja oli kokenut turvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin omassa toimenkuvassaan. Tullissa työskentelee paljon henkilöitä toimistotehtävissä. Näiden henkilöiden käsitys turvallisuudesta ja turvallisuuskulttuurista on varmasti erilainen kuin niiden, jotka työskentelevät ”kentällä”. Tähän käsitykseen vaikuttaa varmasti myös vastaajan sukupuoli, ikä ja virkaikä.

Hirsjärven ym. (2009, 231) mukaan reliabiliteetti ilmaisee tässä tapauksessa mittaustulosten toistettavuutta, kuinka luotettavasti tutkimus oli tehty, olivatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla. Reliabiliteetti on yksi tärkeimpiä tutkimukseen liittyviä asioita ja se, että tutkimus ylipäätään onnistuu. Tutkimuksessa käytetty kysely oli toteutettu niin, että se julkaistiin Tullin intrasivuilla, ja sen lisäksi se lähetettiin sähköpostitse koko henkilöstölle.

Enimmillään 447 henkilöä vastasi kyselyn suomenkieliseen versioon ja 10 henkilöä vastasi kyselyn ruotsinkieliseen versioon. Yhtenä reliabiliteetin mittarina voidaan pitää mielenkiintoista ja tärkeää havaintoa siitä, että kahden eri kyselyversion vastaukset olivat hyvin pitkälti samansuuntaisia. Tätä voidaan pitää osoituksena siitä, että vastaajat olivat ymmärtäneet ja tulkinneet kysymykset samalla tavalla.

Kyselyihin vastaavat yleensä ne, jotka ovat asiasta kiinnostuneet, ja siksi vinoutumisen riski on aina olemassa. Kyselyn julkaisemisen jälkeen, oli kuitenkin positiivista kuulla, kun moni kertoi, että he eivät yleensä vastaa kyselyihin, mutta kun tällaista kyselyä ei ole aikaisemmin tullut eteen ja aihe oli mielenkiintoinen, kiinnostus osallistua oli suuri.

Tullin turvallisuuskulttuuria ei voida mitata ainoastaan kyselyllä. Kyselyn tulokset kertovat ainoastaan kohderyhmän osalta heidän tuntemuksiaan ja käsityksiään asioista, joista kyselyssä kysyttiin. Turvallisuus on laaja käsite, ja jokainen ihminen kokee turvallisuuden ja turvallisuuden tunteen eri tavalla. Nyt kun työ on valmistunut, heräsi mielenkiinto tutkia tarkemmin ja paneutua syvemmin Tullin turvallisuuskulttuuriin. Mikäli edellä mainitut kehitysehdotukset koetaan sopiviksi ja niitä halutaan lähteä kokeilemaan, kehitysehdotuksia ei voi kerralla asettaa koskemaan koko Tullin henkilöstöä. Se olisi mahdoton tehtävä, joten henkilöstö pitäisi jakaa pienempiin kohderyhmiin, jotta päästäisiin mahdollisimman yksityiskohtaisesti näkemään miten kehitysehdotukset toimivat.

Mahdollisessa jatkotutkimuksessa voitaisiin selvittää turvallisuuskulttuurin tilaa esimerkiksi henkilöiden työtehtävien mukaan. Ennen jatkotutkimusta olisi tärkeää määritellä turvallisuuskäsite yksityiskohtaisemmin, ja selvittää mitä turvallisuus tarkoittaa juuri siinä työtehtävässä olevalle henkilölle. Kun tutkimuksen kohteena olisi pieni ryhmä, jonka jäsenet toimivat tietyssä työtehtävässä, kysymyksiä ja niiden asettelua pitäisi tarkastaa uudelleen niin, että ne vastaavat niitä turvallisuustekijöitä, joita kyseisessä työtehtävässä pidetään oleellisina ja tärkeinä. Jatkotutkimus voitaisiin toteuttaa ainakin osittain myös haastattelulla, kun se tulisi koskemaan pienempää ryhmää.

Tulosten ja kehitysehdotusten perusteella tämä opinnäytetyö voi toimia lähtötasona Tullin turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi. Kyselytutkimuksen avulla saatiin yleiskuva Tullin turvallisuuskulttuurista, eli opinnäytetyölle asetetut tavoitteet voidaan katsoa saavutetuiksi. Muutamana vuodenaikana, kun edellä mainitut toimenpiteet on otettu käyttöön ja suoritettu, voitaisiin tehdä uusi tutkimus Tullin turvallisuuskulttuurin tilan selvittämiseksi.

Lähteet

Painetut

Aho, T. 2023. Kokeilukulttuuri - johda kasvua joka päivä. Helsinki: Alma Talent.

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2016. Työnohjauksen käsikirja. Aretai.

Edmondson, A. 2019. The fearless organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Juutilainen, A. 2022. Johda ajattelua, johda työturvallisuutta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio: turvallinen työyhteisö menestyy. Helsinki: Alma Talent.

Sähköiset

Arbetsmiljöverket 2023. Viitattu 30.9.2023. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/sakerhetskultur---ett-samspel-mellan-manniskor-och-riskstyrning/>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2023. Yritysturvallisuus. Viitattu 6.11.2023. <https://ek.fi/hyoty-tietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/>

Kerola, E. 2018. Haastattelu 2018. Viitattu 6.11.2023. https://www.youtube.com/watch?v=Wg4QHSfEFBI&list=PL2xbIW1_PGTWxXYNQMnIF_tvswVHykH4c

Koppa. Jyväskylän yliopisto. 2023. Viitattu 15.5.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metetelmapolkuja/metetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

KvaliMOTV 2024. Viitattu 18.4.2024. https://www.fsd.tuni.fi/metetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Martela, F. 2014. Viitattu 19.3.2024. <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuus-teoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>

Nilsson, H. 2022. Säkerhetskultur och dess inverkan på arbetsmiljön. Högskoleexamen. Luleå tekniska universitet. Luleå. Viitattu 23.4.2023. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1661542/FULLTEXT01.pdf>

Prevent 2023. Säkerhetskultur - säkrare arbetsplatser genom samverkan. Viitattu 30.10.2023. https://www.prevent.se/globalassets/.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljon/osa/sakerhets-kultur/sakerhetskultur_sakrare-arbetsplatser-genom-samverkan_2024.pdf

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 15.5.2023. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_6_4.html

STM 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 27.10.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tietoa Tullista 2023. Viitattu 15.5.2023. <https://tulli.fi/tietoa-tullista>

Trygghetskommissionen 2021. Vad är säkerhet och trygghet? Viitattu 3.11.2023. <https://story-maps.arcgis.com/stories/ea7d18d27d2045249f796d80ed3739d5>

Tullin arvot 2023. Viitattu 23.4.2023. <https://tulli.fi/tietoa-tullista/tullin-toiminta/strategia/arvot>

Tullin strategia 2020-23. Viitattu 23.4.2023. <https://tulli.fi/tietoa-tullista/tullin-toiminta/strategia>

Turvallisempi kunta 2014. Viitattu 3.11.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116238/THL_OPA2014_035_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos 2023. Viitattu 6.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos 2024. Viitattu 23.3.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/valmentava-johtaminen-iakkaiden-palveluissa/mita-on-valmentava-johtaminen>

Työturvallisuuskeskus 2023. Viitattu 27.10.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 27.10.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 15.5.2023. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

Kuviot

Kuvio 1: Yritysturvallisuusmalli (EK 2023).	11
Kuvio 2: Organisaatiokulttuurin tasot Scheinin mukaan (Juutilainen 2022, 21).	7
Kuvio 3: Turvallisuuskulttuurin kokonaiskuva (Juutilainen 2022, 37).	9

Taulukot

Taulukko 1: Suomenkielisen version vastaajien fyysinen ikäjakauma (n=445)	17
Taulukko 2: Ruotsinkielisen version vastaajien fyysinen ikäjakauma (n=10)	17
Taulukko 3: Suomenkielisen version vastaajien virkaikäjakauma (n=444)	18
Taulukko 4: Ruotsinkielisen version vastaajien virkaikäjakauma (n=10)	18

Liitteet

Liite 1: Kyselyn saatekirje	34
Liite 2: Kysymykset	35
Liite 3: Vastaukset	40

Liite 1: Kyselyn saatekirje

Hei,

olen Kim Väänänen ja työskentelen Tullin talousrikostutkinnassa. Työn ohessa opiskelen Laurean AMK:ssa, ja tänä keväänä aloitin opinnäytetyön, jonka aiheena on Tullin turvallisuuskulttuuri ja sen tila vuonna 2023.

Opinnäytetyöhön kuuluu kyselytutkimus, jonka tuloksen perusteella on tarkoitus selvittää ja kehittää turvallisuuskulttuuria Tullissa.

Kysely tehdään organisaatioturvallisuuden nimissä.

Kysely on tarkoitettu kaikille Tullissa työskenteleville, ja toivon, että mahdollisimman moni vastaa tähän kyselyyn.

Kyselyn alussa ainoastaan vastaajan fyysinen ikä ja virkaikä tulevat taustatietoihin. Tämän jälkeen seuraa suljettuja kysymyksiä turvallisuuskulttuurista, ja kyselyn lopussa on muutama avoin kysymys psykologisesta turvallisuudesta. Vastaaminen kestää arviolta noin 15 minuuttia ja se on täysin vapaaehtoista.

Vastauksia pyydetään 22.6.2023 mennessä.

Kiitos ja hyvää kesän alkua!

-Kim

Liite 2: Kysymykset

1. Fyysinen ikä

- 20-29
 30-39
 40-49
 50-59
 60 ja yli

+ Lisää kysymys

+ Lisää tekstiä/kuvia

+ Lisää sivunvaihto

2. Virkaikä

- alle 1 vuosi
 1-5 vuotta
 5-10 vuotta
 10-15 vuotta
 yli 15 vuotta

3. Johto ja priorisointi

Johdolla on organisaation kannalta keskeinen rooli onnettomuuksien ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisyssä. Sanat on muutettava teoiksi ja tärkeä tehtävä on saada kaikki mukaan turvallisuustyöhön

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä ei samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tullin organisaation johto tekee työtä turvallisuuden parantamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tullin organisaation johto ottaa työntekijät mukaan ja kannustaa heitä osallistumaan turvallisuustyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tullin organisaation johto toimii nopeasti havaittujen turvallisuuspuutteiden korjaamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tullin organisaation johto välittää työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tullin organisaation johto ottaa turvallisuusasiat kaikella vakavuudella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Osallistuminen ja vastuullisuus

Vastuullisuus tarkoittaa muun muassa sitä, että jokainen työntekijä työskentelee turvallisuuden parantamiseksi ja näkee sen luonnollisena ja tärkeänä osana työtä.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä ei samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työntekijänä minua huolestuttaa, jos joku kollegoistani ei noudata turvallisuusmääräyksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijänä osallistun työhön turvallisuuden parantamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijänä otan yhteisvastuun työpaikan järjestyksestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijänä tunnen henkilökohtaista vastuuta toiminnan turvallisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Tieto ja ymmärrys

Turvallisuusmääräysten on oltava kaikkien tiedossa ja helppoja ottaa käyttöön. Tärkeä edellytys on, että kaikki työntekijät saavat asiaan kuuluvan koulutuksen ja tarvittavan opastuksen, joita tarvitaan turvalliseen työskentelyyn.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä ei samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikkamme turvallisuusmääräyksiä ja -sääntöjä on helppo ymmärtää ja noudattaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen hyvin työssä sovellettavat turvallisuusmenettelyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tullin organisaation johto huolehtii siitä, että uudella työntekijällä on riittävä tieto työskenneläkseen turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tullin työntekijänä saan riittävästi koulutusta ja opastusta työn suorittamiseksi turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Työtilanne

Mukautetut suojavarusteet on oltava saatavilla. Kyse on myös riittävästä henkilöstöstä työn turvalliseen suorittamiseen.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä ei samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Meillä täällä työskentelevillä on riittävästi aikaa suorittaa tehtävämme turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meitä työntekijöitä on täällä tarpeeksi, jotta voimme suorittaa työt turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meillä täällä työskentelevillä on käytössämme suojavarusteet, jotta voimme suorittaa kaikki työvaiheet turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Käyttäytyminen

Henkilöstön toiminta päivittäisessä työssä merkitsee paljon turvallisuuden kannalta. Kyse on siitä, että ei käytetä työssä vaarallisia oikoteitä ajan säästämiseksi, mutta kyse on myös toisten tukemisesta turvallisessa työskentelyssä.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä ei samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kannustamme toisiamme työskentelemään turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emme suorita työtehtäviä, joita pidämme epäselvinä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emme käytä oikotietä työssä, joka voi sisältää riskejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegat eivät luo paineita poiketa turvallisuusmääräyksistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Oppiminen

Tapahtumista oppiminen ja tiedon levittäminen määrittelee oppivan organisaation. Tämä on ehkä tärkein riskien ehkäisytyön osa.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä ei samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Keskustelemme usein siitä, miten estetään tapaturmien ja onnettomuuksien toistuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelemme usein siitä, miten turvallisuutta voidaan parantaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedämme miten menetellä, kun pitää ilmoittaa välikohtauksista ja onnettomuuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedämme miten menetellä, kun pitää ilmoittaa turvallisuuspuutteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun joku asia menee vikaan, se nähdään oppimisen mahdollisuutena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kommunikaatio

Hyvä turvallisuus edellyttää yhtä hyvää viestintää kaikilla toiminnan tasoilla, kyse on sekä tiedon vastaanottamisesta että levittämisestä.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä ei samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Huomautamme turvallisuuspuutteista, kun ne tulevat tietoomme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteys lähiesihenkilöni toimii hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meitä kannustetaan huomauttamaan työn riskeistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meille tulee tieto siitä, kun turvallisuuspuute huomataan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Avoimuus

Kaikki ihmiset tekevät joskus virheitä. Siksi on niin tärkeää, että meillä on avoin ilmapiiri, jossa uskalletaan puuttua turvallisuuspuutteisiin ilman, että tulee tunne, että se voisi johtaa negatiivisiin seurauksiin.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä ei samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Uskalletaan huomauttaa turvallisuuspuutteista ilman pelkoa negatiivisista seurauksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation johto etsii syitä, ei syyllisiä henkilöitä, kun onnettomuus tapahtuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me, jotka täällä työskentelemme, voimme puhua avoimesti turvallisuuspuutteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sitä pidetään positiivisena asiana, kun ilmoitat turvallisuuspuutteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avoimet kysymykset:

- 1) Uskallatko työyhteisössäsi olla omana itsenäsi ilman pelkoa siitä, että käyttäytymisesi tai mielipiteesi aiheuttaisivat negatiivisia seurauksia?
- 2) Uskallatko työyhteisössäsi myöntää virheesi ilman pelkoa siitä, että se johtaisi negatiivisiin seurauksiin?
- 3) Onko sinun mielestäsi vaikea kysyä tarvittaessa apua työkavereiltasi?
- 4) Kohdellaanko työyhteisössäsi henkilöä huonosti vai peräti hylätäänkö henkilö, jos henkilö on jollain tavalla erilainen kuin muut?

Liite 3: Vastaukset

Vastausten suuren määrän takia, vastauksia ei julkaista tässä työssä. Kirjoittajalla on vastaukset tallessa.