

OPINNÄYTETYÖ

Turvallisuusdatasta työturvallisuudeksi

Case: Kymen Seudun Osuuskauppa

Taija Koskinen

Yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(9/2024)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä

Tekijä: Taija Koskinen

Opinnäytetyön nimi: Turvallisuusdatasta työturvallisuudeksi – Case: Kymen Seudun Osuuskauppa

Sivumäärä: 56 ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja: Anu Suoranta

Työn tilaaja: Kymen Seudun Osuuskauppa

Tämän opinnäytetyön tilaaja-organisaationa toimi Kymen Seudun Osuuskauppa, joka on yksi yhdeksästätoista S-ryhmään kuuluvista alueosuuskaupoista. Kymen Seudun Osuuskaupan työntekijät työskentelevät erilaisissa kaupan ja palvelualojen työtehtävissä ja heille sattuu vuosittain lukuisia eritasoisia työtapaturmia. Palvelualojen ei katsota olevan turvallisuuskriittinen toimiala ja työtapaturmat harvoin aiheuttavat vakavia vahinkoja tai suuronnettomuuksia, eikä työturvallisuus siksi vielä näy arjen toiminnassa luontevana osana muuta liiketoimintaa. Erilaisista työtapaturmista ja läheltä piti -tilanteista kerätään dataa osuuskaupan sähköiseen Falcony-järjestelmään, mutta kertynyt turvallisuusdata ei ole ollut tehokkaassa käytössä eikä järjestelmään kertynyt data ole ennaltaehkäissyt uusia työtapaturmia.

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, miten Kymen Seudun Osuuskauppa ilmoitti turvallisuushavainnoista ja kuinka työssä tapahtuneet erilaiset turvallisuuspoikkeamat havainnoitiin ja raportoitiin. Lisäksi työssä selvitettiin, mitä raportoiduille havainnoille tapahtui sen jälkeen, kun ne oli kirjattu järjestelmään ja miten työsuojelun vastuuhenkilöt käsittelivät kertynyttä turvallisuusdataa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selkeyttää osuuskaupan turvallisuusdatan käsittelyn prosessia ja miettiä ratkaisuja datan menestyksekkäämpään käyttöön niin, että sähköiseen Falcony-järjestelmään kirjattu data auttaa yritystä parantamaan työturvallisuutta ja ennaltaehkäisemään uusia työtapaturmia.

Opinnäytetyön tietoperutana käytettiin olemassaolevaa tutkittua tietoa työturvallisuudesta, työsuojelusta ja turvallisuusdatasta. Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelminä käytettiin osuuskaupan työturvallisuuden avainhenkilöiden yksilöhaastatteluja sekä ulkopuolisen, turvallisuuskriittisen yrityksen benchmarkkausta. Tietoperustaan, haastatteluihin ja benchmarking-menetelmään perustuen opinnäytetyössä luotiin toimeksiantajalle ehdotus turvallisuusdataproessin kehittämisestä ja parantamisesta, johon osallistuvat Kymen Seudun Osuuskaupan johto, ryhmäpäälliköt, lähiesihenkilöt, työsuojeluorganisaatio sekä työntekijät.

Asiasanat: havainnot, turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskulttuuri, työsuojelu, työtapaturma, työturvallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator, Work Community Development

Author: Taija Koskinen

Title: From safety data to occupational safety – Case: Kymen Seudun Osuuskauppa

Number of Pages: 56 and 2 attachment pages

Supervisor: Anu Suoranta

Commissioned by: Kymen Seudun Osuuskauppa

This thesis was commissioned by Kymen Seudun Osuuskauppa, one of the regional cooperatives belonging to S Group. The employees of the Kymen Seudun Osuuskauppa cooperative work in various trade and service sectors and have several different accidents at work each year. Service industries are not considered to be a safety-critical industry and accidents at work rarely cause serious damage or major accidents, and therefore occupational safety is not yet visible in everyday operations as a natural part of other business operations. Data on various accidents at work and near miss situations are collected in the electronic Falcony system of the cooperative, but the accumulated safety data has not been in efficient use and the data accumulated in the system has not prevented new accidents at work.

This thesis examined how Kymen Seudun Osuuskauppa reported safety observations and how various safety deviations at work were observed and reported. In addition, the work investigated what happened to the reported observations after they were recorded in the system and how the occupational safety and health personnel handled the accumulated safety data. The purpose of the thesis was to clarify the process of processing the safety data of the cooperative shop and to think about solutions for more successful use of the data so that the data recorded in the electronic Falcony system helps the company to improve occupational safety and prevent new accidents at work.

Existing researched information on occupational safety, occupational health and safety and safetydata was used as the data rebuttal for the thesis. The methods used in the research development work were individual interviews with key employees of the cooperative trade's occupational safety and benchmarking of an external, safety-critical company.

Based on the knowledge base, interviews and benchmarking method, the thesis created a proposal for the client to develop and improve the safety data process, involving Kymen Seudun Osuuskauppa management, group managers, immediate supervisors, occupational health and safety organisation and employees.

Keywords: observations, safety management, safety culture, occupational health and safety, occupational accident, occupational safety

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Johdanto	6
2	TOIMEKSIANTAJA	7
	2.1 Kymen Seudun Osuuskauppa	7
	2.2 Kymen Seudun Osuuskaupan työsuojeluorganisaatio	8
	2.3 Kehittämistyön tarkoitus.....	9
3	TIETOPERUSTA.....	11
	3.1 Turvallisuushavainnot.....	11
	3.2 Työtaturmat	13
	3.3 Tapaturmatutkinta	19
	3.4 Turvallisuusdata.....	21
4	OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT	24
	4.1 Haastattelut	25
	4.2 Benchmarking	30
5	ANALYYSILUKU	32
	5.1 Puutteet datassa.....	32
	5.2 Työsuojelu osana arjen liiketoimintaa	33
	5.3 Datan laatu	36
	5.4 Turvallisuushavainnoista annettu palaute	39
	5.5 Työtaturmatutkintojen tekeminen	42

6	TURVALLISUUSDATAPROSESSIN KEHITYS	45
6.1	Kehitystoimenpiteet dataprosessin eri vaiheille	45
6.2	Kehitystoimenpiteet vastualueittain.....	48
	LÄHTEET	54

1 JOHDANTO

1.1 Johdanto

Meillä jokaisella on oikeus palata töistä kotiin vähintään yhtä terveinä, mitä olimme töihin mennessämme. Tätä lausetta vastaan harvoin kuulee vastaväitteitä tai eriäviä mielipiteitä, onhan työsuojelu jo sanana useimmilla työpaikoilla melko tuttu ja työntekijöiden työturvallisuuteen ollaan valmiita panostamaan. Kuitenkin se, että todellisuudessa pääsisimme aina töistä terveenä kotiin, ei ole itsestäänselvyys vaan vaatii aktiivisia toimenpiteitä usealta eri toimijalta. Jotta voisimme tehdä työmme turvallisesti ja kokea olevamme turvassa työpäivämme aikana, tulee työpaikoilla tehdä suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista työturvallisuuden johtamista. Lisäksi työtä ja työympäristöä tulee kehittää ja suunnitella ennakoivasti.

Se, että työpaikoilla voidaan tehdä ennakoivaa suunnittelua ja kehitystyötä, vaatii kuitenkin hyvää tuntemusta ja perehtymistä työympäristöön, työyhteisöön sekä työpaikan mahdollisiin riski- ja vaaratekijöihin. Lisäksi erilaisien työturvallisuuteen liittyvien teemojen kertyneellä tietovarannolla on suuri vaikutus kehittämistyössä, sillä historiatiedon avulla pystytään tunnistamaan lähtötilanne ja se, mistä pisteestä kehitystyötä lähdetään tekemään.

Tässä opinnäytetyössä selvitän, millaista tietoa tilaajaorganisaationi, Kymen Seudun Osuuskauppa, on kerännyt työympäristöstä, työyhteisöistä ja työpaikan riskeistä ja vaaroista sähköiseen Falcony-järjestelmään ja miten organisaatio ja sen vastuuhenkilöt käsittelevät järjestelmään raportoitua tietoa. Opinnäytetyöni tavoitteena on selkeyttää turvallisuusaiheisen tiedon keruun ja käsittelyn prosessia ja luoda selkeät raamit sujuvaan turvallisuusdatan käsittelyyn tulevaisuudessa. Tavoitteena on, että kertynyttä tietoa voidaan hyödyntää arjen työturvallisuuden kehittämistyössä. Selkeä turvallisuusdatan käsittelyprosessi ja tiedon hyödyntäminen parantavat yrityksen työturvallisuuskulttuuria ja vähentämään työtapaturmien määriä.

2 TOIMEKSIANTAJA

2.1 Kymen Seudun Osuuskauppa

Kymen Seudun Osuuskauppa (KSO) on Kymenlaaksossa toimiva ja S-ryhmään kuuluva, itsenäinen alueosuuskauppa. S-ryhmä on yritysryhmä, joka muodostuu osuuskaupoista ja niiden omistamasta Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnasta, SOK:sta sekä näiden tytäryhtiöistä. S-ryhmä on koko Suomen kattava verkosto, johon kuuluu 19 alueosuuskauppaa sekä 6 paikallista osuuskauppaa. (Kymen Seudun Osuuskauppa 2023.)

S-ryhmään kuuluva Kymen Seudun Osuuskauppa on muiden alueosuuskauppojen tapaan monialayritys, joka harjoittaa market- ja tavaratalokauppaa, matkailu- ja ravitsemiskauppaa sekä polttonestekauppaa. Kymen Seudun Osuuskaupan juuret ulottuvat aina 1900-luvulle, kun Kymenlaaksossa perustettiin ensimmäiset osuuskaupat Haminan Metsäkylään ja Kouvolan Myllykoskelle vuonna 1903. Nykymuodossaan Kymen Seudun Osuuskauppa on toiminut vuodesta 2013, kun Etelä-Kymenlaakson Osuuskauppa Ympyrä ja Kouvolan seudulla toiminut Osuuskauppa Ympäristö fuusioituivat. (mt., 2023.)

Vuonna 2024 Kymen Seudun Osuuskaupalla on 99 toimipaikkaa ympäri Kymenlaaksoa ja toimipaikoissa työskentelee noin 1500 palvelualojen työntekijää. Osuuskaupan liiketoiminta-alueet ovat päivittäis- ja käyttötavarakauppa, liikenne- ja polttonestekauppa, matkailu- ja ravitsemiskauppa sekä vapaa-ajan palvelut ja muu palvelutoiminta. Suurin osa osuuskaupan työntekijöistä työskentelee päivittäistavarakaupan toimialalla, kuten Prismoissa, S-Marketeissa ja Salemyymälöissä. (mt., 2023.)

Kymen Seudun Osuuskauppa on nimensä mukaisesti yritysmuodoltaan osuuskunta. Osuuskunnan toiminnan tarkoituksena on sen jäsenten elinkeinon tai taloudenpidon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa niin, että osuuskunnan jäsenet käyttävät hyväkseen oman osuuskuntansa tarjoamia palveluita (Osuuskuntalaki 421/2013, 5§). Kymen Seudun Osuuskaupalla on jäseniä, eli S-ryhmän tapauksessa asiakasomistajia, 88 700 ja osuuskaupan tarkoituksena on vastata asiakasomistajiensa tarpeisiin tarjoten heille edullisia tuotteita, palveluita tai muita etuja ja näin edistää jäsentensä taloudellista hyvinvointia (Kymen Seudun Osuuskauppa 2023).

2.2 Kymen Seudun Osuuskaupan työsuojeluorganisaatio

Jokaiselle työpaikalle, jossa työskentelee säännöllisesti yli 20 työntekijää, tulee perustaa työsuojelutoimikunta. Toimikunnan perustaminen on työnantajan vastuulla ja sen toimikausi on pituudeltaan kaksi vuotta. Työsuojelutoimikunta käsittelee kokouksissaan erilaisia työntekijöiden työturvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä aiheita sekä tekee esityksiä kehittääkseen työpaikan työoloja, työterveyshuoltoa tai työkykyä ylläpitävää toimintaa. Lisäksi toimikunta voi suunnitella ja järjestää työsuojelukoulutusta. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 38 §.)

Kymen Seudun Osuuskaupan työsuojelutoimikunta koostuu työnantajan edustajista, joita ovat työsuojelupäällikkö, johtoryhmän edustaja sekä kehityspäällikkö. Työntekijöitä puolestaan edustavat kaupan päätyösuojeluvaltuutettu ja hänen 1. varavaltuutettunsa, ravintola- ja majoi- tusalan työsuojeluvaltuutettu, Tykkimäen vapaa-aikakeskuksen työsuojeluvaltuutettu, kaupan esihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu ja hänen 1. varavaltuutettunsa sekä muut työsuojelutoimi- kunnan jäsenet, S-Marketin, ABC:n, hotellien ja toimihenkilöiden edustajat.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii osuuskaupan työsuojelupäällikkö. Jokaiselle työpaikalle tulee valita työsuojelupäällikkö, jonka tehtävänä on toimia työnantajan edustajana työsuojelun yhteistoiminnassa. Työnantaja voi toimia työsuojelupäällikkönä itse tai nimetä tehtävään valitsemansa edustajan. Työnantajalla on vastuu siitä, että työsuojelupäällikkö on tehtäväänsä pätevä ja perehtynyt. Työsuojelupäällikön tulee tuntea työpaikan olosuhteet ja tuntea työsuojelua koskeva lainsäädäntö ja hänen tehtävänkuvansa kuuluu avustaa työnantajaa ja esi- henkilöitä ja varmistaa heille riittävä työsuojeluosaaminen. Lisäksi työsuojelupäällikkö osallis- tuu työsuojelun yhteistoimintaan, tekee yhteistyötä työterveyshuollon kanssa sekä käynnistää, tukee ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. (Työsuojeluhallinto 2024a.) Kymen Seudun Osuuskaupan työsuojelupäällikkönä toimii yrityksen työhyvinvointiasiantun- tija ja hän tekee työsuojelupäällikön työtään oman työnkuvansa ohessa.

Työsuojelupäällikön edustaessa työnantajaa työsuojelun yhteistoiminnassa, edustaa työnteki- jöitä työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on kerrallaan aina kahden vuoden mittainen ja työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun keskuudestaan vaalilla. Työsuojelual- tuutetun tehtäviin kuuluu perehtyä edustamiensa työntekijöiden työturvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin ja tarkkailla työympäristön ja työyhteisön tilaa säännöllisesti. Lisäksi val-

tuutetun tulee perehtyä työsuojelusäännöksiin ja ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista esihenkilöille ja työsuojelupäällikölle. Työsuojeluvaltuutettu toimii työntekijöiden edustajana suhteessa työsuojeluviranomaisiin ja osallistuu erilaisiin viranomaisen suorittamiin työsuojelutarkastuksiin sekä toimii niin, että työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistävät toimet lisääntyvät. (Työsuojeluhallinto 2024b.) Kymen Seudun Osuuskaupalla on yksi päätoiminen, kokonaan suorittavasta työstä vapautettu työsuojeluvaltuutettu, joka edustaa kaupan alan työntekijöitä. Hänen lisäksi toimii kolme muuta työsuojeluvaltuutettua. Ravintola- ja majoitusalan työsuojeluvaltuutettu edustaa oman alansa työntekijöistä ja esihenkilöitä ja hän toimii työsuojeluvaltuutetun roolinsa ohessa luottamusmiehenä. Tykkimäen vapaa-aikakeskuksen ja kaupan esihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut tekevät työsuojelutyötä oman työnkuvansa ohessa pienemmällä vapautusajalla. (Kymen Seudun Osuuskauppa 2021.) Toimin itse Kymen Seudun Osuuskaupalla kaupan toimialan päätyösuojeluvaltuutettuna tammikuusta 2018 aina joulukuun loppuun 2023.

2.3 Kehittämistyön tarkoitus

Kymen Seudun Osuuskaupan toiminnan tarkoituksena on vastata asiakasomistajiensa tarpeisiin, mutta lisäksi osuuskaupalla on Kymenlaakson alueen suurena työnantajana lain mukanaan tuoma vastuu huolehtia lähes 1500 työntekijänsä turvallisuudesta työssä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä estää vaara- tai haittatekijöiden syntymistä sekä poistaa vaara- ja haittatekijät välittömästi, kun ne havaitaan. Lisäksi työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen ja työntekijöiden turvallisuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§.)

Työnantajan ja työsuojeluorganisaation lisäksi vastuu työn turvallisuudesta on jokaisella yrityksen työntekijällä. Työnantajan tulee mahdollistaa työn turvallinen suorittaminen, mutta työntekijöiden tulee puolestaan lain mukaan noudattaa annettuja ohjeita ja toimia työssään huolellisesti. Työsuojelutoimikunta ja sen jäsenet toimivat työsuojelun asiantuntijoina ja auttavat työntekijöitä onnistumaan turvallisen työn tekemisessä. Lisäksi jokaisen työntekijän tulee huolehtia omalta osaltaan työpaikan järjestyksestä ja siisteydestä sekä ilmoittaa suojavälineissä, koneissa, laitteissa tai työvälineissä olevista puutteista esihenkilölle sekä työsuojeluvaltuutetulle. Ilmoitus puutteista tulee tehdä myös silloin, kun vika on poistettu tai korjattu. (Työturvallisuuslaki 737/2002, 18§-19§.)

Kymen Seudun Osuuskauppa on mahdollistanut koko henkilöstölleen tavan ilmoittaa puutteista sähköisen ilmoituskanavan, Falcony-järjestelmän avulla. Havaintoja sähköiseen poikkeamahavaintojärjestelmään kirjataan päivittäin kymmeniä ja erilaiset puutteet ja muut havainnot näkyvät järjestelmän avulla muun muassa esihenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille. Järjestelmää käytetään osuuskaupalla aktiivisesti ja henkilöstö on aktivoitunut ilmoittamaan järjestelmään erilaisien puutteiden lisäksi myös muun muassa läheltä piti -tilanteita, positiivisia turvallisuushavaintoja, turvallisuustoimenpiteitä, kiinteistöön liittyviä havaintoja, erilaisia rikoksia ja asiakasvahinkoja sekä työtapaturmia.

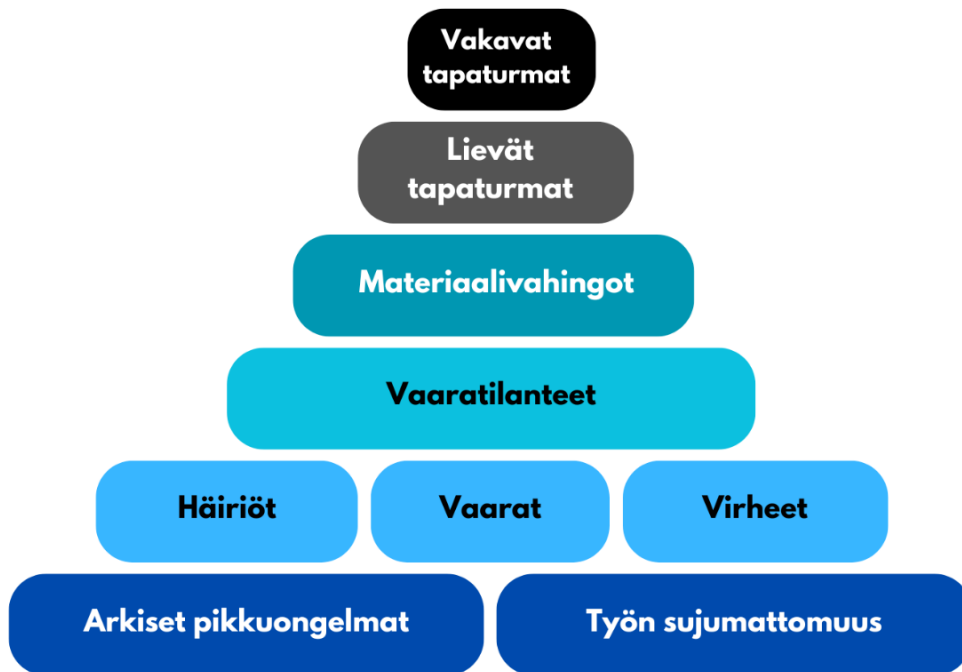
Raportoiduista havainnoista saadaan paljon hyödyllistä tietoa osuuskaupan turvallisuudesta ja sen tasosta ja saadun tiedon avulla voidaan ennaltaehkäistä työtapaturmia tai muita työturvallisuusriskejä, kun niille altistavat tekijät havaitaan ja korjataan ajoissa. Kuitenkin, vaikka havaintoja on tullut vuosi vuodelta enemmän, ei Falcony-järjestelmään kertynyt turvallisuusaiheinen data ole vielä näkynyt työtapaturmien vähentymisenä tai muidenkaan riskien huomattavana ennaltaehkäisyä. Tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden raportoidut määrät ovat vuosien varrella kasvaneet, ja työtapaturmista aiheutuu vuosittain edelleen paljon sairauspoissaolopäiviä, eikä niiden määrässä ole merkkejä vähenemisestä. (Falcony 2023.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, kuinka Kymen Seudun Osuuskaupalla käsitellään Falcony-järjestelmään raportoituja turvallisuushavaintoja ja miten niistä saatu työturvallisuusdata voi hyödyttää koko osuuskauppaa työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Tavoitteena on luoda Kymen Seudun Osuuskaupalle kirjallinen ohjeistus laadukkaasta dataprosessista ja poikkeamahavaintojen käsittelystä ja analysoinnista. Kun poikkeamahavaintoja analysoidaan laadukkaasti ja kertyneestä datasta osataan oppia, voidaan vähentää työtapaturmia ja ennaltaehkäistä erilaisia työn riskitekijöitä.

3 TIETOPERUSTA

3.1 Turvallisuushavainnot

Yksi keino työn turvallisuuden kehittämiseksi on erilaisien työturvallisuushavaintojen kirjaaminen. Työntekijät voivat noudattaa omaa, lain tuomaa ilmoitusvelvollisuuttaan raportoimalla turvallisuushavaintoja työnantajan tietoon. Turvallisuushavainnot voivat olla muun muassa erilaisia läheltä piti -tilanteita, kehitysehdotuksia tai työvälineisiin, työtapoihin tai työympäristöön liittyvien puutteiden raportoimista. Työympäristön ja toiminnan seuraaminen ja siitä raportointi on tärkeää, ja tarkkailemalla työympäristöä voidaan torjua ja ennaltaehkäistä työtapaturmia (Työturvallisuuskeskus 2024a).



Kuvio 1. Heinrichin kolmio vaaratilanteista. Grafiikka: Taija Koskinen (2024).

On tärkeää huomioida työssä tapahtuvat epäkohdat ja häiriöt jo ennen kuin niistä seuraa työtapaturmia tai suurempia vahinkoja. Työturvallisuuden uranuurtaja H. W. Heinrich laati 1930-luvulla oheisen tapatuma-vaaratilannekolmion, minkä avulla voidaan kiinnittää huomiota vaaratilanteiden syntyyn. Kolmion huipulla on vakavat, jopa kuolemaan johtavat tapaturmat, joita tapahtuu kaiken kaikkiaan vähäinen määrä. Kolmion alemmilla tasoilla on suurempi määrä lievempiä tapaturmia sekä vielä suurempi määrä materiaalivahinkoja ja erilaisia vaaratilanteita. Kolmion perustana ovat pienet ja arkiset ongelmat ja esimerkiksi työn sujumattomuus, joita on

määrällisesti muita kolmion osia enemmän. Heinrichin mukaan mikä tahansa lievistä vaaratilanteista voi toistuessaan johtaa vakavaan vammaan ja siksi on tärkeää kiinnittää huomiota kolmion alempien osien tapahtumiin ja suunnata niihin torjuntatoimenpiteitä. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2021, luku ”Työtapaturman potentiaalinen vakavuus tapaturmatyypeittäin”.)

Työturvallisuudessa ja sen kehittämisessä on olennaista havaita pienet vaaratilanteet ja tunnistaa niiden potentiaalinen vakavuus. Jokaisesta arkisesta läheltä piti -tilanteesta on syytä tunnistaa ne seuraukset, johon tapahtuma olisi voinut pahimmillaan johtaa. Havahtumalla läheltä piti -tilanteisiin ja korjaamalla tilanteita aiheuttaneet syyt työtapaturmia on mahdollista ennaltaehkäistä. (Mannermaa 2022, 104.)

Kymen Seudun Osuuskaupalla turvallisuushavaintojen raportoimiseen on käytössä sähköinen poikkeamailmoituskanava Falcony. Falcony on suomalaisen teknologiayrityksen luoma selainpohjainen alusta, johon voidaan raportoida erilaisia havaintoja ja suorittaa tarkastuksia. Alustaa voidaan käyttää tietokoneella, älypuhelimella tai tabletilla ja sille on pääsy kaikilta Kymen Seudun Osuuskaupan laitteilta. Kaikilla KSO:n toimipaikoilla on järjestelmään omat toimipaikka-kohtaiset käyttäjätunnukset ja salasanat, jolloin kaikki saman toimipaikan työntekijät pääsevät käyttämään järjestelmää yhteisillä tunnuksilla. Lisäksi toimipaikkojen esihenkilöillä ja muilla vastuuhenkilöillä on omia, henkilökohtaisia käyttäjätunnuksia Falconyyn.

Falcony-järjestelmään voidaan kirjata kymmenittäin erilaisia havaintotyyppisiä ja niiden alakategorioita. Erilaisia yläkategorioita ovat muun muassa työtapaturmat, rikokset, asiakasvahingot ja muut turvallisuushavainnot. Järjestelmä on jokaisen osuuskaupan työntekijän saavutettavissa ja järjestelmän käyttöön ohjataan jo perehdytyksessä. Jokaiseen Falconyyn kirjattuun poikkeamahavaintoon tulee tapahtuma-ajankohdan lisäksi kirjoittaa kirjaajan oma, mahdollisimman tarkka kuvaus tapahtuneesta. Lisäksi havaintolomakkeelle voidaan lisätä kuvia ja muita liitetiedostoja ja havainnon kirjaaja voi kertoa havaintoonsa liittyen omia ideoitaan tai kehitysehdotuksiaan.

Kun poikkeamahavainto on raportoitu Falconyyn, sitä pystyvät tarkastelemaan havainnon tehnyt toimipaikka, toimipaikan lähiesihenkilö, toimialan ryhmäpäällikkö, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, sisäinen tarkastaja sekä johtoryhmän edustajat. Tiettyihin havaintotyyppisiin on mahdollista vastuuttaa havainnon tarkastelijaksi myös kiinteistöpäällikkö. Jokainen havainto saavuttaa laajan näkyvyyden, mutta havaintojen näkyvyyksiä on myös rajattu niin,

että havainnot menevät vain sellaisille henkilöille, joiden toimialueelle raportoitu havainto kuuluu.

Kaikki poikkeamahavainnon näkevät henkilöt voivat jättää tehtyyn havaintoon kommentteja. Kommentoijalla on mahdollisuus esittää tarkentavia lisäkysymyksiä havaintoon kirjatusta sei-koista tai antaa muuten palautetta havainnosta. Kaikki havaintoon kirjatut kommentit ja niihin annetut vastaukset tallentuvat havainnon alle niin, että samoilla henkilöillä, joilla on pääsy tarkastelemaan alkuperäistä havaintoa, on pääsy myös lukemaan kommentteja. Tämä mahdollistaa sen, että kaikilla havaintojen parissa työskentelevillä on aina sama, ajankohtainen tieto siitä, mitä havainnolle on tehty tai onko havainto vaatinut jatkotoimenpiteitä.

Havainnot säilyvät Falcony-järjestelmässä ilmoitusajankohdasta riippumatta. Havaintoja voi poistaa tai muokata ainoastaan havainnon tekijä tai järjestelmän pääkäyttäjä.

3.2 Työtaturmat

Työtaturma on ulkoisesta tekijästä johtuva äkillinen ja odottaman tapahtuma, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden. Tapaturman aiheuttava ulkoinen tekijä voi olla esimerkiksi epätasainen lattia, liukas tie, kuuma kattila tai päälle kaatuva esine. Äkillisyydellä puolestaan tarkoitetaan tapahtuman yhtäkkisyyttä ja nopeutta, kuten törmäyksiä tai putoamista. Odottamaton tapahtuma tarkoittaa, että vahingoittunut ei ole osannut etukäteen odottaa tai itse tahtoa tapahtumaa sattuvaksi. Työntekijän itse tahallisesti aiheuttamat vammat eivät ole tapaturmia. (Tapaturmavakuutuskeskus 2024a.)

Jotta tapaturmaa voidaan kutsua työtaturmaksi, tulee tapaturman tapahtua työpaikalla tai työasioissa muualla liikkuesssa. Työmatkatapaturmiksi puolestaan kutsutaan kodin ja työpaikan välillä tapahtuneita tapaturmia. (Mannermaa 2022, 99.) Työtaturmat ovat työpaikkojen vitsaus ja niitä käy vuosittain valtakunnallisesti jonkin verran. Tapaturmavakuutuskeskus kertoo, että vuonna 2023 työtaturmia sattui yhteensä 114 500, joista 92 200 oli työpaikalla sattuneita tapaturmia ja 22 300 työmatkalla tapahtuneita tapaturmia. Työtaturmien määrä nousi 1,8 prosenttia, työpaikkatapaturmien 2,1 prosenttia ja työmatkatapaturmien 0,5 prosenttia edellisestä vuodesta. (Tapaturmavakuutuskeskus 2024b). Yhden työtaturman kustannusarvio vaihtelee lähteestä riippuen ja yksittäisten työpaikkojen todellisia kustannuksia on vaikeaa arvioida, mutta Pohjola Vakuutuksen työturvallisuus- ja työhyvinvointiasiantuntija Ulla Juuti arvioi yhden työtaturman maksavan yrityksestä ja toimialasta riippuen 250-350 euroa päivässä (Juuti

2023). Kustannukset voidaan jakaa välittömiin ja välillisiin kustannuksiin. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta maksetaan välittömiä kustannuksia, kuten työtapaturmaan liittyviä hoitokuluja, päivärahoja ja tapaturmaeläkettä (Kaari 2023, 06:47-07:18).

Vaikka kaikista työtapaturmista ei aiheudu vakuutuksesta korvattavia kuluja, aiheuttavat ne työstä poissaoloja, häiriöitä, lisätyötä, viivästyksiä, mainehaittoja ja muita lieveilmiöitä (Työturvallisuuskeskus 2024b.) Näitä ilmiöitä kutsutaan välillisiksi kustannuksiksi ja välittömät kustannukset voivat olla moninkertaisia verrattuna välittömiin kustannuksiin (Kaari, Tynkky-nen & Lahti 2023, 07:20-07:50). Usein vahingoittuneen työntekijän tilalle tulee lisäksi etsiä korvaava työntekijä, sijaisen käyttäminen vakituisen henkilön sijasta voi puolestaan aiheuttaa tuotannon hidastumista, joka taas voi johtaa ylitöihin. Työtapaturman aiheuttaessa pitkäaikaista poissaoloa, voidaan joutua rekrytointiprosessin kautta etsimään tuuraaajia ja palkkaamaan työntekijöitä määräaikaisiin työsuhteisiin.

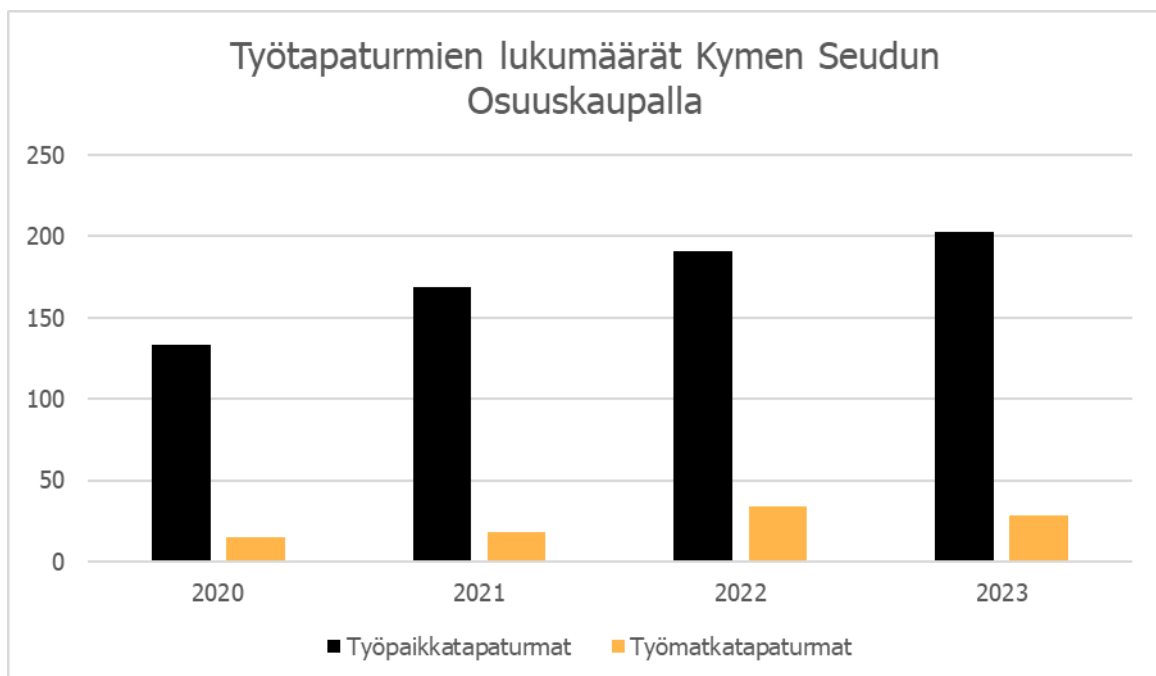
Koska työtapaturmat aiheuttavat poissaoloja, kustannuksia ja erilaisia lieveilmiöitä, on niiden aktiiviselle torjunnalle aitoa tarvetta. Kuitenkin työtapaturmien ennaltaehkäisyyn pyrkiminen pelkkien kustannuksien pelossa voi kieliä vanhanaikaisesta turvallisuusajattelusta. Erilaisien kustannuksien ja mainehaittojen lisäksi tulee kiinnittää huomiota työtapaturmien aiheuttamaan, inhimilliseen kärsimykseen mitä vahingoittuneelle ja hänen koko lähipiirilleen voi yhdestä tapaturmasta aiheutua. Täysimääräisetkään vakuutusmaksut eivät korvaa menetettyä työkykyä tai vammasta aiheutuneita pysyviä haittoja tai rajoitteita. Työtapaturmista voi jäädä työntekijöille pysyviä fyysisiä vammoja ja haittoja, mutta vaaratilanteet voivat aiheuttaa myös jälkitraumaattista stressiä, joka voi näkyä monina, normaaliin elämään vaikuttavina oireina vahingoittuneelle itselleen, mutta myös hänen perheelleen tai muille läheisilleen. Siksi työturvallisuuden kehittäminen voidaan nähdä eettisenä kysymyksenä. (Teperi, 2023. Luku ”Miksi ihmisen toiminnan ymmärtäminen on keskeistä turvallisuuden hallinnassa”.)

Työturvallisuuden kehittäminen ja sitä kautta työtapaturmien ennaltaehkäiseminen voidaan nähdä koko tuotannon kehittämisenä ja aihetta voikin tarkastella positiivisesta näkökulmasta. Työturvallisuus ei ole muusta työstä ja toiminnasta erillinen tukitoiminto, vaan oleellinen osa kaikkea työn suunnittelua ja johtamista. Kehittämällä työturvallisuutta voidaan kehittää koko tuotantoa ja saavuttaa häiriöttömiä ja laadukkaita työprosesseja ja hyvää johtamista. (Kaari ym. 2023. 02:40 – 03:20.) Laadukkaalla ja häiriöttömällä työllä voi saavuttaa vastuullisuutta, hyvinvointia ja lopulta myös tuottavuutta. Siksi tapaturmien ennaltaehkäisyn ei tulisi olla muusta

työstä erillään oleva toiminto, vaan osa arjen hyvää ja laadukasta johtamista. (Kaari ym. 2023. 03:25 – 04:13.)

Kymen Seudun Osuuskaupalla käytetään Falcony-järjestelmää tapaturmista ilmoittamiseen työnantajalle, mutta lisäksi järjestelmä siirtää tapaturmailmoituksen tiedot suoraan vakuutusyhtiön käsiteltäväksi. Ilmoituksia voivat tehdä vahingoittuneet työntekijät itsenäisesti tai yhdessä lähiesihenkilön kanssa. Joissakin tilanteissa lähiesihenkilöt voivat kirjata tapaturmailmoitukset työntekijöiden puolesta.

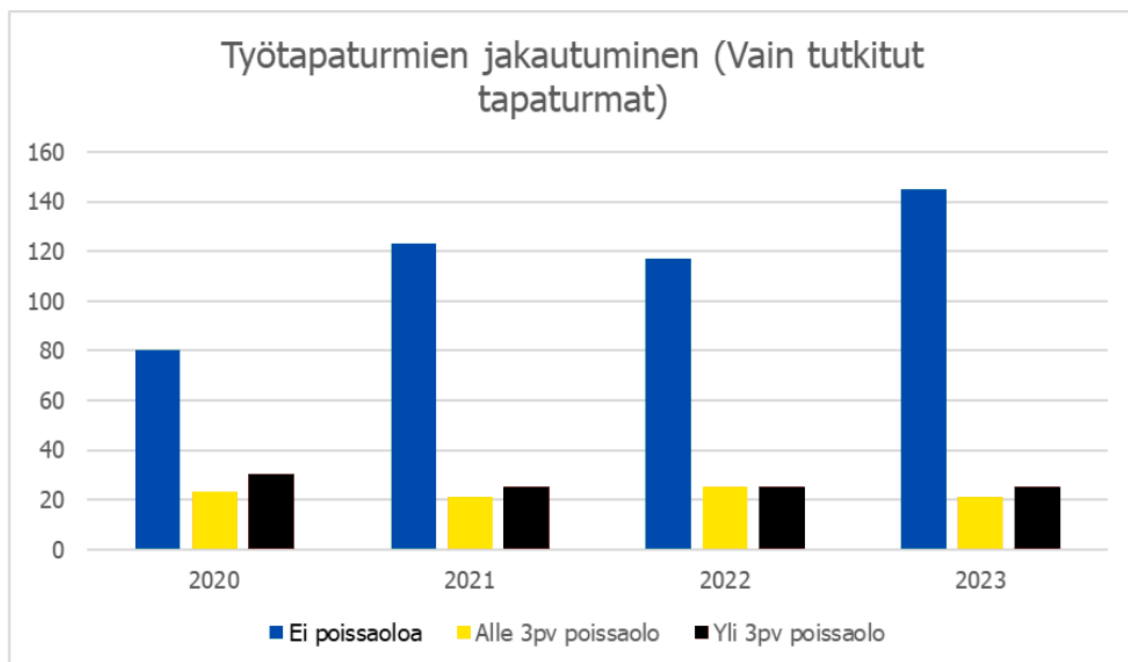
Koko S-ryhmällä on ohjeistettu kirjaamaan Falcony-järjestelmään kaiken laajuiset tapaturmatilanteet työtapaturmiksi. Tämä tarkoittaa sitä, että myös tilanteet, joissa työntekijä esimerkiksi liukastuu ja kaatuu, muttei loukkaannu tilanteessa, kirjataan työtapaturmiksi. Suurin osa KSO:lla tapahtuvista työtapaturmista on sellaisia, jotka kirjataan Falcony-järjestelmään, mutta jotka ovat olleet niin pienimuotoisia ja lieviä, etteivät ole aiheuttaneet poissaoloa, sairaushoidon tarvetta tai muita kustannuksia. Nämäkin havainnot halutaan kuitenkin saada huolellisesti dokumentoitua järjestelmään, sillä ne voivat aiheuttaa terveydenhoidollista tarvetta jälkikäteen tai johtaa tulevaisuudessa vakavampiin työtapaturmiin, jos tapaturman syitä ja seurauksia ei tutkita.



Kuvio 2. Työtapaturmien lukumäärät Kymen Seudun Osuuskaupalla.

Kaikissa Falconyyn kirjatuihin työtapaturmatyypeisiin näkyy tilastojen valossa pientä kasvua. Kirjattujen työtapaturmien määrä on noussut vuosittain ja vuonna 2023 Falcony-järjestelmään

kirjattuja työssä tapahtuneita tapaturmahavaintoja oli 203 kappaletta. Lisäksi työmatkatapaturmat ovat nousseet hienoisesti vuosien varrella ja niitä raportoitiin vuonna 2022 34 kappaletta ja vuonna 2023 28 kappaletta. Työtapaturmiksi on kirjattu kaikki tilanteet, joissa työntekijä on vahingoittunut työssä, vaikkei vahingoittuminen olisikaan aiheuttanut sairauspoissaolon tai terveydenhoidon tarvetta. Siksi on todennäköistä, että työtapaturmien lukumäärät eivät ole tosiasiallisesti nousseet, vaan tilastoissa näkyvä muutos johtuu Falcony-järjestelmän aktiivisemmasta käytöstä. Työntekijät ja esihenkilöt ovat vuonna 2023 olleet aktiivisempia kirjaamaan erilaisia poikkeamatilanteita ja työtapaturmia Falconyyn, kuin mitä he ovat olleet vielä vuonna 2020. Aiemmin järjestelmään kirjattiin poissaoloon johtaneita työtapaturmia, mutta pienemmät vahingot jäivät herkästi raportoimatta. Vasta parin viimeisen vuoden aikana on aktivoiduttu kirjaamaan myös pienemmät havainnot ja poikkeamatilanteet. Tähän vaikuttaa moni asia, mutta suurimpana todennäköisesti se, että järjestelmää on vuosien aikana koulutettu työntekijöille ja esihenkilöille ja kuinka Falconya ja sen käyttöä on nostettu esiin turvallisuusviestinnässä ja muussa tuotetussa materiaalissa. Tästä syystä pelkkä työtapaturmien raportoitu lukumäärä on epätarkka mittari työn turvallisuudelle ja sen kehitykselle.



Kuvio 3. Poissaoloon johtaneet työtapaturmat Kymen Seudun Osuuskaupalla.

Pelkkiä työtapaturmien lukumääriä parempi mittari on poissaoloon johtaneet työtapaturmat ja niiden määrät. Huolestuttavaa lukujen valossa on se, että noin puolet niistä työtapaturmista,

jotka ovat aiheuttaneet vahingoittuneelle työntekijälle poissaoloa Kymen Seudun Osuuskaupalla, ovat aiheuttaneet pitkän, yli kolmen päivän mittaisen poissaolon. Eli vaikka työtapaturmista vain murto-osa aiheuttaa työntekijöille poissaoloa lainkaan, voidaan tapaturmista aiheuttuneet poissaolot tulkita melko vakaviksi eikä poissaoloa aiheuttaneiden työtapaturmien määriä ole saatu käännettyä laskusuuntaan. Esimerkiksi vuonna 2023 työtapaturmia sattui yhteensä 191 kappaletta ja siitä määrästä 46 työtapaturmaa aiheutti vahingoittuneelle poissaoloa työstä. Kuitenkin tästä 46 kappaleesta jopa 25 aiheutti työntekijälle pitkän, yli kolme päivää kestäneen sairauspoissaolon. Kaaviosta voidaan myös huomata, ettei poissaoloon johtaneiden työtapaturmien määrässä ole havaittavissa suurta muutosta suuntaan tai toiseen, vaan näiden työtapaturmien määrät liikkuvat vuosittain noin viidenkymmenen kappaleen tienoilla.

Vuonna 2023 Kymen Seudun Osuuskaupan tapaturmataajuus on ollut 32,3 kun taas kaupan toimialalla valtakunnallisesti sama luku on ollut 27,3. Kaikkien suomalaisten palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuus oli vuonna 2023 25,9 ja siihen tuli 1,6 % kasvua edellisvuodesta. (Tapaturmavakuutuskeskus 2024c.) Tapaturmataajuus on luku, jota voidaan käyttää työpaikan, toimialan tai jonkin laajemman kokonaisuuden työpaikkatapaturmien esiintymistiheyden mittaussessa. Tapaturmataajuus saadaan, kun jaetaan työpaikkatapaturmien lukumäärä tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä yksikössä miljoonaa tuntia. Taajuus voidaan laskea tilanteissa, joissa halutaan seurata työtapaturmien määrän kehitystä tai verrata omaa toimintaa muihin. (Tapaturmavakuutuskeskus 2024d.)

Vuoden 2023 tapaturmataajuuden lukujen valossa näyttää siltä, että kaupan ala on hieman Suomen kokonaisnormia tapaturma-alttiimpi toimiala ja tämän toimialan sisällä Kymen Seudun Osuuskaupalla tapahtuu jonkin verran enemmän työtapaturmia mitä alalla yleisesti. Kaupan alalla työturvallisuudelle ja -terveydelle haasteita tuovat fyysisesti kuormittavat työasennot ja -liikkeet, kuormanpurkutilanteet ja raskaiden taakkojen liikuttelu. Usein työtapaturmat tapahtuvat varastoimisessa, lastaamisessa tai kuorman purussa ja yleisimpiä työvaiheista seuranneita työtapaturmia ovat terävään esineeseen satuttaminen, kolhiminen, putoaminen, kaatuminen, hypääminen tai liukastuminen, henkilön äkillinen, fyysinen kuormittuminen tai aiheuttajan rikkoutuminen tai putoaminen. (Rauramo 2020, 25.)

Kymen Seudun Osuuskaupan riskien ja vaarojen arvioinneista käy ilmi, että organisaation työtapaturmavaaralliset työtehtävät ja niistä aiheutuneet läheltä piti -tilanteet ja tapaturmat noudattavat alan yleistä kaavaa. Työtapaturmia on tapahtunut muun muassa kuljetusapuvälineiden lii-

kuttamisesta kuorman purun yhteydessä. Tällöin rullakko, tasokärky tai rocla on voinut aiheuttaa törmäämisen, kolhimisen tai kaatumisen. Lisäksi painavien tuotteiden hyllytyksestä ja kurotelusta aiheutuneet venähdykset ja rasitusvammat ovat aiheuttaneet sairauspoissaoloja.

Vuonna 2023 S-ryhmän Falcony-järjestelmään kirjattiin muun muassa seuraavanlaisia havain-
toja.

Olin työntämässä rullakkoa varastoon myymälän puolelta, kun varaston puolelta aukaistiin nosto-ovi, joka osui rullakkoon ja nosti ja kallisti rullakkoa niin, että se kolahti päähäni ja niskasta kuului rusaus.

Siirtäessäni lavapinkkaa nostokoneella vasen jalkaterä jäi osittain koneen alle. Turvakenkä oli jalassa ja vasempaan isovarpaaseen tuli 2 tikkiä vaatinut haava.

Vein leipäkoreja lastauslaiturille. Nostettava + laskettava taso oli hiukan matalammalla kuin lattiataso, joten jalka lipsahti ja otin tukea leipäkorista. Korit kaatuivat ja lähdin suistumaan laiturilta maahan. Vasemman jalan nilkan kohta, vasen kyy-nänpää ja oikea peukalo kolahti maahan.

Työntekijä oli nostamassa mehukoneeseen appelsiineja 15kg:n laatikossa ja noston yhteydessä selkään sattui. (Falcony 2023.)

Kaupan tai palvelualojen toimialoja ei luokitella turvallisuuskriittiseksi toimialaksi. Turvallisuuskriittisiä aloja ovat ne, joiden riskien ja vaaratilanteiden toteutuessa voidaan aiheuttaa niin laajaa tuhoa, että vaaratilanteen vuoksi voidaan menettää ihmishenkiä, vahingoittaa omaisuutta tai haavoittaa ympäristöä. Turvallisuuskriittisiä aloja ovat muun muassa ydinvoima-ala ja merenkulku. Nämä alat ovat monesti tarkkaan säädeltyjä ja niiden toimintaa ja työskentelyä valvotaan äärimmäisen tarkasti. Lisäksi toimintaa ohjataan erilaisin normeihin ja suosituksiin ja erilaisiin vika- ja virhetilanteisiin varaudutaan ja toiminnan poikkeamiin reagoidaan herkästi. Kaikista toiminnan poikkeavuuksista raportoidaan ja huomiota kiinnitetään muun muassa erilaisiin tiimi- ja vuorovaikutustaitoihin. (Teperi 2023, luku ”Inhimilliset tekijät turvallisuuskriittisillä aloilla”.)

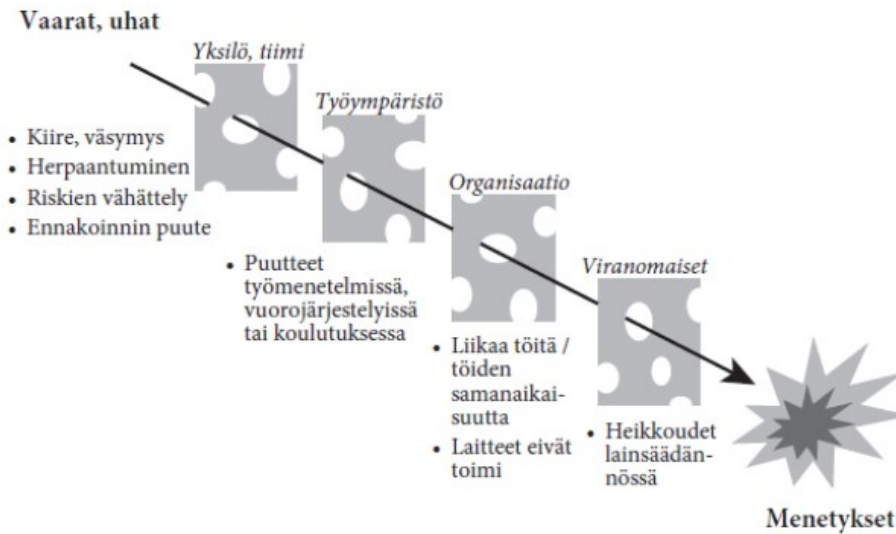
Palvelualoilla riskit ovat turvallisuuskriittisiä aloja huomattavasti pienempiä ja vaaratilanteet aiheuttavat äärimmäisen harvoin kuolemaan johtavia tapaturmia tai vakavia omaisuuden menetyksiä. Tämä voi osaltaan vaikuttaa siihen, ettei riskien tunnistamiseen ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn ole kiinnitetty niin suuresti huomiota ja siksi koko kaupan toimialalla tapaturmia tapahtuu jonkin verran enemmän, mitä kaikkien alojen keskiarvo Suomessa on.

3.3 Tapaturmatutkinta

Jokainen töissä sattunut työtapaturma tulee tutkia ja tapaturmatutkinnasta vastaa aina työnantaja. Tutkinnan tavoitteena on aina selvittää tapaturmaan johtaneet syyt, oppia tapaturmasta ja ennalta ehkäistä vastaavat tapaturmat (Työturvallisuuspakki.fi 2024). Usein sattuneen työtapaturman juurisyy ei tule välittömästi mieleen, vaan tutkinnassa tulee miettiä tarkemmin selittäviä tekijöitä. Työtapaturman perimmäisiin tekijöihin voidaan päästä kiinni kysymällä tarpeeksi monta kertaa kysymys miksi (Mannermaa 2022, 112). ”Viisi kertaa miksi” on yksi yksinkertaisimpia juurisyyanalyysin menetelmiä, joilla työtapaturmia voidaan tutkia. Kysymällä samaa kysymystä riittävän monta kertaa voidaan löytää juurisyy, joka aiheutti tapaturman. Kun eri tekijöitä kyseenalaistetaan ja kysymys ”miksi” esitetään aina uudelleen, on mahdollista löytää työtapaturman aiheuttanut tekijä. Vaikka menetelmän nimessä mainitaan numero viisi, kysymistä on jatkettava niin pitkään, kunnes aito juurisyy paljastuu. (Työturvallisuuskeskus 2024c.) Tapaturmatutkinnan tarkoituksena ei ole koskaan syyllisten etsiminen, vaan tutkinnalla tulee selvittää tapaturmasta aiheutunut vamma ja vamman aiheuttanut tekijä. Lisäksi on selvitettävä, miksi vahingoittunut joutui vaaratilanteeseen, miten tilanne syntyi, mitkä tekijät vaikuttivat vahingoittuneen joutumiseen vaaratilanteeseen sekä mitkä tekijät vaikuttivat vaaratilanteen syntymiseen tai olemassaoloon. Tapaturmatutkintaa varten tulee olla selkeät menettelyohjeet ja osallisilla tulee olla tieto siitä, ketkä osallistuvat tapaturmatutkintaan ja miten tapaturman tutkinta toteutetaan. (Rauramo 2020, 28.)

Aina syystä tai toisesta ei ole resursseja tutkia huolellisesti kaikkia sattuneita työtapaturmia. Näissä tilanteissa ensisijaisesti tulee tutkia vakavat vaaratilanteet, usein toistuvat samankaltaiset tapaturmat sekä ne vaaratilanteet, jotka olisivat voineet johtaa vakavaan loukkaantumiseen. Tavoitteena tulee kuitenkin olla, että kaikki sattuneet tapaturmat ja vaaratilanteet tutkitaan huolellisesti. (Työturvallisuuspakki.fi 2024.)

Se, että vaaratilanteista lopulta syntyy työtapaturma, ei usein ole vain yhdestä tekijästä kiinni, vaan työtapaturman konkretisoitumiseen vaikuttaa moni asia. Yksi esimerkki työtapaturmaan vaikuttavista tekijöistä on professori James Reasonin 1900-luvulla kehittämä reikäjuustomalli. Reason kuvaa erilaiset suojaukset ja turvaverkot reikäjuuston viipaleina. Suojauksilla on tarkoitus estää vahinkojen sattuminen, mutta kaikilla suojauksen tasoilla on reikä, josta työtapaturma voi mennä läpi. (Teperi 2023, luku ”Ihminen turvallisuudessa – tutkimuksen eri näkökulmat ja kehitysvaiheet”.) Reikä kuvaa jokaisella suojauksen tasolla mahdollisesti olevia puutteita tai virhetilanteita.



Kuvio 4. James Reasonin reikäjuustomalli. Grafiikka: Laitinen ym. (2021).

Esimerkissä reikäjuustomallista ensimmäinen työtaturmalta suojaava taso on yksilön tai työntekijöiden toiminta. Reikiä tähän tasoon voivat aiheuttaa muun muassa kiireen tunne, väsymys, herpaantuminen, asenteet tai muut inhimilliset tekijät. Jos inhimilliset tekijät aiheuttavat vaaratilanteen työssä, on työtaturmaa estämässä seuraavaksi turvallinen ja terveellinen työympäristö. Jos kuitenkin työmenetelmissä tai koulutuksessa on puutteita, ne aiheuttavat työympäristön suojaavaan tasoon uuden reiän ja seuraava tapaturmalta suojaava taso on organisaatioon liittyvät tekijät. Organisaatiotason turvallisuuteen ja tason reikiintymiseen voivat vaikuttaa muun muassa töiden liiallinen määrä tai toimimattomat laitteet. Viimeisenä suojaavana tasona reikäjuustomallissa on viranomaiset ja lainsäädäntö. Jos kuitenkin lainsäädännössä on heikkouksia tai puutteita, voi viimeiseenkin tasoon syntyä reikäjuuston reikiä, joista työtaturma pääsee läpi.

Yksittäisellä reikäjuustomallin tasolla olevat puutteet eivät vielä automaattisesti tarkoita toteutuneita työtaturmia. Jos ensimmäisellä, yksilöistä ja tiimeistä koostuvalla tasolla on puutteita ja työntekijöiden asenteet työturvallisuutta kohtaan ovat heikot tai töitä tehdään esimerkiksi väsyneenä, voi laadukas ja turvallinen työympäristö suojella työntekijöitä vahingoittumiselta. Tästä syystä on tärkeää, että jokaisesta reikäjuustomallin tasosta huolehditaan ja niihin kiinnitetään huomiota, sillä jokainen taso voi suojata edellisen tason puutteilta. Myös työtaturmatutkimtaa voidaan ajatella reikäjuustomallin tasojen kautta ja tutkimtaa tehdessä voidaan miettiä, johtuiko sattunut työtaturma yksilön tai tiimin toiminnasta vai vaikuttiko siihen työympäristön turvallisuus tai organisaatioon ja sen toimintaan liittyvät asiat.

3.4 Turvallisuusdata

Työturvallisuuteen liittyy useita eri datalähteitä, joista saadaan hyödyllistä tietoa organisaation turvallisuudesta ja sen tilanteesta. Näitä voivat olla muun muassa työtaturmatutkinnat, vaaratilanteiden määrät ja sanalliset kuvaukset, positiiviset turvallisuushavainnot, riskienarvioinnit, turvakierrosten ja turvallisuuskävelyjen havainnot, tapaturmadata, työsuojelutarkastukset, työterveyden toimipaikkaselvitykset ja kemikaaliluettelot. Turvallisuusdatan lisäksi työturvallisuuden apuna voidaan käyttää erilaisia henkilöstöhallinnon dataa, kuten työaikatietoja, sairauspoissaolotietoja tai tietoja työvuoroista, mutta henkilöstöhallinnon datan saatavuus voi olla hankalaa tietosuojalainsäädännön takia. Tässä opinnäytetyössä keskityn erityisesti Kymen Seudun Osuuskaupan Falcony-järjestelmään kirjattuihin poikkeamahavaintoihin, eli työtaturmailmoituksiin ja työtaturmatutkintoihin sekä erilaisiin turvallisuushavaintoihin, kuten läheltä piti -ilmoituksiin ja positiivisiin turvallisuushavaintoihin.

Jotta työturvallisuudesta saatavaa dataa voidaan käyttää menestyksekkäästi ja sitä käyttämällä voidaan kehittää työturvallisuutta, tulee koko dataprosessin onnistua. Työterveyslaitoksen vuonna 2020–2023 välisenä aikana toteuttamassa AI Safety -hankkeessa selvitettiin, kuinka työtaturmien ja erilaisien vaaratilanteiden taustalla olevia tekijöitä voitaisiin ymmärtää nykyistä paremmin. Hankkeen seurauksena Työterveyslaitos julkaisi Työturvallisuuden tiedonkeruu – Laatia kehittämisen -oppaan, jossa turvallisuuden dataprosessi jaetaan neljään eri vaiheeseen, jotka ovat datan kerääminen, datan analysointi, datan yhdistäminen sekä datan raportointi ja hyödyntäminen. (Heikkilä, Haavisto, Kannisto, Kivimäki, Lantto, Nurmi, Räsänen & Tiikkaja 2023, 12.) Käytän tässä työssäni samaa Työterveyslaitoksen mallia tarkastellessani dataprosessin onnistumista.

Datan keräämisvaiheessa tarkoituksena on kerätä mahdollisimman laajasti ja kattavasti tietoa sekä palautetta työn arjesta, tapahtumista ja poikkeamatilanteista. Työturvallisuusdatan keräämisvaihe käynnistyy havainnon tekemisellä ja sen kirjaamisella, ja keräämisvaiheeseen osallistuvat kaikki organisaation työntekijät. Datan keräämiseksi katsotaan myös erilaiset tutkinnat, tietojen täydentäminen ja viestintä. Viestinnällä tarkoitetaan esimerkiksi datahavaintoihin kommentointia tai kirjatusta havainnoista annettua palautetta. (Mt., 12.)

Kymen Seudun Osuuskaupalla dataa kerätään melko laajasti sähköiseen Falcony-työkaluun henkilöstön kirjatessa sinne erilaisia poikkeamatilanteita ja turvallisuushavaintoja. Pelkkien havaintojen lisäksi järjestelmään kertyy dataa aina, kun kirjattu havainto kommentoidaan ja

muokataan. Erilaiset työtaturmatutkinnat, lisäkysymykset tai muu havainnoista annettu palaute on datan keräämistä.

Datan analysointivaiheessa suurin vastuu on työsuojelun parissa toimivilla vastuuhenkilöillä. Kerätty työturvallisuusdata kertoo meille työn turvallisuudesta ja historiasta. Silti yksittäinen turvallisuusdata on lopulta alhaisin tiedon taso, eikä itsessään vielä anna oivalluksia tai kehitysideoita. (Listenmaa 2023, 36.) Yksittäiset toimipaikat tai työntekijät eivät tee yksittäisillä datanhippusilla vielä mitään eivätkä osaa hyödyntää siitä saatavaa tietoa ja siksi datan käsitteijöillä on suuri rooli siinä, miten turvallisuusdatasta saadaan tietoa ja näkemystä, joiden avulla saavutetaan viisautta ja lopulta uusia oivalluksia ja ratkaisuja.

Jos kerätyllä turvallisuusdatalla halutaan selvittää esimerkiksi työtaturmien kehitys, tulee turvallisuusdata jalostaa ensin informaatioksi. Informaatiota saadakseen tulee datalle luoda ensin rakenne. Kun rakenteen sisälle kertyy riittävästi dataa, saadaan aikaan informaatiota siitä, miten työtaturmien määrä on kehittynyt tietyn aikamääreen sisällä. Jos saatu informaatio on kuulijalleen merkityksellistä tai hyödyllistä, informaatio muuttuu hänelle tiedoksi. Informaatio voi olla yhdentekevää, mutta tieto on aina jollakin tapaa käsittäjälleen merkityksellistä. Informaation muuttumiseksi merkitykselliseksi tiedoksi, tarvitaan usein ihmisten hiljaista tietoa ja tiedon yhdistelemistä. Tieto puolestaan voi muuttua syvemmäksi näkemykseksi, kun yhdistellään merkityksellisiä tietoja ja tiedon avulla muodostetaan ymmärrys käsiteltävästä aiheesta tai ilmiöstä ja luodaan tiedon pohjalta ratkaisuja tiedon käyttöön.

Se, että merkityksellinen tieto ja syvempi näkemys johtavat tiedon hyödyntämiseen ja viisautteen vaatii usein aiempia kokemuksia, asiantuntijuutta ja saavutettua osaamista. Niiden avulla datasta saadaan hyötyä, jonka avulla toimintaa voidaan johtaa ennakoivasti ja kehittävästi. (Listenmaa 2023, 38.) Kymen Seudun Osuuskaupalla aiempia kokemuksia ja asiantuntijuutta löytyy organisaation työsuojeluhenkilöiltä, kuten työsuojeluvaltuutetuilta ja työsuojelutoimikunnan jäseniltä. Siksi työsuojelun vastuuhenkilöillä onkin tärkeä tehtävä datan aiemmista vaiheista ja siitä saatavan tiedon käsittelystä ja siitä, miten se annetaan toimipaikkojen ja työntekijöiden tietoon.

Datan käsittelijät voivat laatia datasta erilaisia mittareita, määriä ja tilastoja ja asettaa mittareiden valossa selkeitä tavoitteita toiminnan kehittämiseksi. Työturvallisuuden mittarit jaetaan yleensä jälkikäteisiin, eli reaktiivisiin sekä ennakoiviin, eli proaktiivisiin mittareihin (Laitinen,

Vuorinen & Simola 2021, luku ”Työturvallisuus- ja työterveysjohtamisen prosessimallit”). Datan analysoinnissa tulee aina ensisijaisesti käyttää ennakoivia mittareita, jotka kuvaavat ennakkoivaa työturvallisuustoimintaa. Nämä mittarit pohjautuvat esimerkiksi läheltä piti -ilmoituksiin ja positiivisiin turvallisuushavaintoihin, eivät niinkään jälkikäteisiin työtapaturmahavaintoihin. Kuitenkaan yksittäiset mittarit eivät kuvaa riittävästi turvallisuuden tasoa, vaan mittareita tulee käyttää yhdessä ja limittäin. (Heikkilä ym. 2023, 12.)

Kolmantena ja neljäntenä vaiheena seuraavat **datan yhdistämisen** vaihe sekä **datan raportointivaihe**, jolloin erillisiä tulostittareita voidaan yhdistää esimerkiksi taulukoihin tai aikajanelle. Yhdistelemällä erilaisia tulostittareita samalle aikajanelle, voidaan saavuttaa monipuolinen tilannekuva turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Datan raportoinnin yhteydessä voidaan tunnistaa asetettujen tavoitteiden vaikutus kerättyyn dataan. (mt., 13.) Kuten datan analysoinnissakin, myös datan yhdistämisessä ja sen raportoinnissa vastuu on työturvallisuuden ja datajärjestelmien parissa toimivilla henkilöillä, kuten työsuojeluorganisaatiolla ja työsuojeluvalluuteilla, sillä vain heillä on pääsy kaikkeen kerättyyn turvallisuusdataan. Falcony-järjestelmästä on kuitenkin saatavilla myös valmiiksi yhdisteltyä tietoa järjestelmän PowerBI-raportoinnin avulla. Raportointityökalulla on mahdollista suodattaa erilaisia turvallisuusdataa kuvaajiksi ja kaavioiksi, jotka helpottavat datan käsittelyä ja ymmärtämistä. PowerBI-raportointiin on Kymen Seudun Osuuskaupalla pääsy ainoastaan järjestelmän pääkäyttäjällä, organisaation sisäisellä tarkastajalla.

Viimeinen turvallisuusdatakäsittelyn vaihe on **työturvallisuusdatan hyödyntäminen**. Onnistunut dataprosessi tuottaa organisaatiolle paljon uutta hyödynnettävää tietoa, joka toimii pohjana toimenpiteille, muutoksille ja kehittämiselle. Laadukas data tekee työturvallisuustilanteista ennustettavia ja helpottaa haastaviin tilanteisiin varautumista. (mt., 13.) Turvallisuusdataa tulisi aina kerätä siksi, että sitä aidosti hyödynnetään organisaatiossa ja kerätyn ja analysoidun datan pohjalta luodaan uutta tai parannetaan vanhaa.

4 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT

Halusin käyttää kehitystyössäni laadullisen tutkimuksen metodeja. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa asiaa tai ilmiötä sen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan olla kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksista, tunteista ja omista kokemuksista. Laadullisen tutkimuksen menetelmiä voidaan käyttää välineinä erilaisien ongelmien ratkaisussa. (Puusa & Juuti 2017, 16.) Laadullisen tutkimuksen vastakohtana voidaan tietyissä määrin pitää määrällistä tutkimusta. Vastakohtavertaus ei välttämättä aina toimi eivätkä menetelmät sulje toisiaan pois, vaan molempia voidaan käyttää yhdessä ja rinnakkain. Tärkein kahden tutkimusmenetelmän ero on se, että määrällisen tutkimuksen aineistot saatetaan numeeriseen muotoon, kun puolestaan laadullisen tutkimuksen aineistot ovat usein erilaisia tekstejä. (mt., 234.)

Halusin saada selville, miten Kymen Seudun Osuuskaupan vastuuhenkilöt toimivat Falcony-järjestelmän ja poikkeamahavaintojen parissa ja miten he itse näkevät oman toimintansa ja koko organisaation turvallisuuskulttuurin. Lisäksi minua kiinnosti tietää, mitä kehityskohteita he itse tunnistavat, millaisia ratkaisuja he pitävät mahdollisina ja millaisena he näkevät työsuojelutoimikunnan roolin. Valitsin opinnäytetyöhöni henkilöitä, jotka joko tiesivät Falconyn havaintojärjestelmästä mahdollisimman paljon tai joilla oli mahdollisimman paljon kokemusta järjestelmän käytöstä. Uskoin, että saisin jokaiselta tapaamaltani henkilöltä hieman erilaisia vastauksia ja ajatuksia, sillä jokainen heistä tarkastelee työturvallisuutta ja poikkeamahavaintoja omasta roolistaan ja omasta näkökulmastaan käsin. Lisäksi halusin selvittää, miten poikkeamahavaintojen käsittelyn ja turvallisuusdatasta oppimisen näkee täysin osuuskaupan ulkopuolinen henkilö, joka työskentelee organisaatiossa, jossa on suuria työturvallisuuteen vaikuttavia riskejä.

Suurin haasteeni henkilöitä valitessani oli kysymys ”Kuinka monta henkilöä on riittävästi?” Tutkittavien lukumäärä ei kuitenkaan ole ratkaiseva asia kehitystyön onnistumiseksi, kun käytetään laadullista menetelmää, vaan tärkeämpää määrän sijasta on laatu ja se, mitä tietoa valituilta henkilöiltä halutaan saada (Puusa & Juuti 2017, 269). Henkilömäärää valitessani pyrin pitämään mielessäni sen, ketkä ovat niitä avainhenkilöitä, joita minun on tärkeää kuulla. Lisäksi pidin mielessäni minulla käytössä olevan, rajallisen ajan.

4.1 Haastattelut

Lopulta päädyin käyttämään kahta erilaista kehittämistyön menetelmää, haastatteluja sekä benchmarkingia. Vaikka minulla on itselläni takana usean vuoden työkokemus Kymen Seudun Osuuskaupalla työturvallisuuden parissa, koin tärkeäksi haastatella osuuskaupalla nykyhetkellä toimivia henkilöitä ja selvittää heidän ajatuksiaan turvallisuusdatan keräämisestä, käsittelystä ja analysoinnista.

Haastattelu on menetelmänä usein käytetty tapa tuottaa tutkimusaineistoja, yhtenä syynä varmasti se, että haastattelu on hyvin joustava tutkimustarkoituksiin käytetty menetelmä (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku ”Haastattelun edut ja haitat”). Haastattelussa haastattelija ja haastateltava keskustelevat asioista, jotka kuuluvat tutkittavaan tai kehitettävään aiheeseen. Tutkimushaastattelut eroavat jonkin verran toisistaan ja haastattelutyyppeiden olennaisimmat eroavaisuudet syntyvät strukturointiasteen perusteella. Haastattelut voidaan jakaa strukturoituihin, puolistrukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin tai lomakehaastatteluihin, teemahaastatteluihin ja avoimiin haastatteluihin.

Strukturoitua haastattelua voidaan kutsua myös lomakehaastatteluksi ja se etenee aina suunnitelmallisesti enakkoon laaditun lomakkeen tai kysymysluettelon mukaisesti. Lomakehaastattelu on kaikista haastattelulajeista eniten käytetty. Strukturoidussa haastattelussa tulee noudattaa tarkasti ennalta laadittuja kysymyksiä ja niiden muotoiluja, eikä kysymysten esittämisjärjestystä muuteta. Tässä haastattelun lajissa oletetaan, että esitetyillä kysymyksillä on täysin sama merkitys kaikille haastateltaville ja se sopiikin yhtenäisille ryhmille, joilla on haastateltavasta aiheesta yhtenäinen tietotaso ja ymmärrys.

Puolistrukturoitua haastattelua puolestaan voidaan kutsua myös teemahaastatteluksi. Tällöin haastateltavalle esitetyt kysymykset on laadittu ennalta, mutta haastattelija voi halutessaan vaihdella kysymysten sijoittelua. Lisäksi kysymysten muotoilua voi vaihdella ja tarvittaessa käyttää haastateltaville erilaisia sanamuotoja ja kysymysten asetteluja. Puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan myös jättää kysymyksiä pois tai esittää täysin uusia, ennalta suunnittemattomia kysymyksiä. Teemahaastattelun etuna on se, että usein jokin haastattelun näkökulma on lyöty ennalta lukkoon, mutta ei kaikkia, vaan näkökohtia voi tulla haastattelun kuluessa lisää.

Täysin strukturoimatonta haastattelua kutsutaan avoimeksi haastatteluksi, jossa käytetään avoimia kysymyksiä ja haastatteliija esittää haastateltavalle syventäviä lisäkysymyksiä, joilla kuljettaa haastattelua eteenpäin. Strukturoimaton haastattelu on kaikista haastattelutyypeistä väljin ja keskustelunomaisin ja haastatteliija ohjailee haastattelua kaikista vähiten. Strukturoimattomiin haastatteluihin haastateltavia ei valita satunnaisotoksella, vaan tietoja antamaan pyydetään usein haastattelun aiheeseen erikoistuneita henkilöitä. (Kallinen & Kinnunen 2021, luku ”Haastattelut”; Hirsjärvi & Hurme 2022, luku ”Tutkimushaastattelun lajit”.)

Itse käytin haastattelumenetelmänä lopulta eräänlaista strukturoimattoman ja puolistrukturoidun haastattelun välimuotoa. Käytin haastattelujen pohjana valmiiksi laatimiani kysymyksiä, mutta toivoin valmiiden kysymyksien aiheuttavan polveilevaa keskustelua ja herättävän minussa halun esittää lisäkysymyksiä käsiteltävistä aihepiireistä. Lisäksi räätälöin kysymykset erikseen jokaiselle haastateltavalle, enkä käyttänyt jokaisessa haastattelussa samaa kysymyspohjaa. Näin kysymykset vastasivat jokaisen haastateltavien omia rooleja osuuskaupalla. Määrittelin jokaiselle haastattelulle ennakkoon keskeiset teemat, ja jokainen haastateltava tiesi ennakkoon käsiteltävän teeman.

Valitsin haastateltavakseni neljä Kymen Seudun Osuuskaupan henkilöä, jotka kaikki toimivat jollain tapaa työturvallisuuden parissa ja tarkastelevat turvallisuusaiheita omista rooleistaan käsin. Kaikkia haastatteluja voidaan kutsua asiantuntijahaastatteluiksi, sillä valitsin haastateltavat sen perusteella, että he toimivat omassa roolissaan työturvallisuuden asiantuntijoina ja kaikilla haastateltavilla oli sellaista erityistä tietoa työturvallisuudesta ja Falconyn käytöstä, jota ei kaikilla osuuskaupan työntekijöillä tai toimihenkilöillä ole (Kallinen & Kinnunen 2021, luku ”Asiantuntijahaastattelu”).

Lähestyin kaikkia haastateltavia sähköpostitse ja kaikki etukäteen suunnittelemani haastateltavat suostuivat haastatteluun. Kerroin jokaiselle haastateltavalle mihin tarkoitukseen haastattelut tulevat ja miten haastattelutilanne etenee, sekä kuinka pitkä aika haastattelulle on varattu. Kaikki haastateltavat olivat tietoisia haastattelujen tallentamisesta ja tallenteiden litteroinnista. Lisäksi kerroin haastateltaville, mitä aiheita ja teemoja haastattelu käsittelee. Minun oli helppoa lähestyä haastateltavia ja tunnistaa heidän asiantuntijuutensa, sillä olin työskennellyt kaikkien haastateltavien kanssa silloin, kun toimin itse osuuskaupan työsuojeluvaltuutettuna ja tiesin heidän roolinsa ja tehtävänkuvansa melko hyvin jo ennalta. Lisäksi minulla oli jo valmiiksi itselläni laajaa tietoa haastattelujen teemasta työhistoriani kautta. Kaikki haastattelut toteutettiin Microsoft Teams -viestintäsovelluksella, sillä haastattelujen tallentaminen oli Teamsin kautta

helppoa. Lisäksi haastattelun toteuttaminen etäyhteyksillä antoi laajempia aikataulumahdollisuuksia, kun matkustamiseen toiselle paikkakunnalle ei kulunut aikaa.

Ensimmäiseksi päätin haastatella KSO:n kahta päätoimista päätyösuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettujen tehtävänkuvaan kuuluu tärkeänä osana Falcony-järjestelmän käyttö ja havaintojen tarkkailu. Lisäksi he ovat apuna työntekijöille ja esihenkilöille järjestelmän käyttöön liittyvissä asioissa. Koin tärkeäksi haastatella molempia valtuutettuja, sillä heillä on taustallaan eri pituiset työurat, mutta lisäksi heidän tapansa tehdä työtä eroavat jonkin verran toisistaan. Ajattelin, että myös valtuutettujen näkemykset Falcony-järjestelmän käytöstä, hyvistä käytännöistä ja kehityskohteista voisivat erota toisistaan ja saisin molempia haastatteleamalla laajemman käsityksen siitä, miten työsuojeluvaltuutetut käsittelevät turvallisuusdataa ja mikä heidän roolinsa dataprosessissa on.

Aluksi suunnittelin haastattelevani molemmat valtuutetut samanaikaisesti ryhmähaastattelun muodossa. Ryhmähaastattelu on keskustelua, jonka tavoitteita voidaan pitää melko vapaamuotoisina. Ryhmähaastattelussa haastattelija keskustelee useiden haastateltavien kanssa samanaikaisesti, mutta suuntaa välillä kysymyksiä ryhmän yksittäisille jäsenille. Haastateltavat itse taas saattavat kommentoida asioita melko spontaanisti ja vastata haastattelijan kysymyksien lisäksi myös toisten haastateltavien vastauksiin ja havaintoihin. Ryhmähaastatteluissa haastattelijan tulee erityisesti huolehtia siitä, että keskustelu pysyy ennalta määrätyissä teemoissa ja että kaikilla osallistujilla on yhtäläinen mahdollisuus osallistua keskusteluun. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku ”Yksilö- vai ryhmähaastattelu”.)

Uskoin, että kaksi lähes samaa työtä tekevää työsuojeluvaltuutettua olisi järkevää haastatella ryhmähaastattelussa, sillä yksi yhteinen haastattelu olisi säästänyt aikaa, mutta lisäksi minulla oli molemmille työsuojeluvaltuutetuille enakkoon laadittuna samat kysymykset, joihin toivoin vastauksia. Uskoin myös, että työsuojeluvaltuutettujen tavat keskustella ja vuorovaikuttaa olisivat sopineet ryhmähaastatteluun ja molemmat haastateltavat olisivat sekä ruokkineet toistensa vastauksia, mutta myös antaneet toisilleen tilaa kertoa omat näkemyksensä.

Jouduin lopulta luopumaan ryhmähaastattelun ajatuksesta puhtaasti aikataulullisista syistä. Ehdotin työsuojeluvaltuutetuille useita eri ajankohtia haastattelulle, mutta mikään ehdottamistani ajankohdista ei sopinut molemmille. Lopulta päätin, että tärkeintä on saada valtuutetut haastateltua ja luovuin ryhmähaastatteluista ja sovin molempien kanssa omat, henkilökohtaiset haas-

tatteluajankohdat. Yksilöhaastattelut sujuivat hyvin ja keskustelu oli vuorovaikutteista ja valtuutetut kertoivat avoimesti työtehtävistään ja omista rooleistaan poikkeamailmoitusten ja työturvallisuuden parissa.

Työsuojeluvaltuutettujen lisäksi haastattelin Kymen Seudun Osuuskaupan sisäistä tarkastajaa, sillä hän toimii Falcony-järjestelmän pääkäyttäjänä ja käyttää järjestelmää monipuolisesti työssään päivittäin. Sisäisen tarkastajan tehtävänkuvaan kuuluvat tarkastusten lisäksi erilaiset yritysturvallisuuteen liittyvät asiat. Sisäisen tarkastajan tulee olla tietoinen Kymen Seudun Osuuskaupan riskeistä ja jakaa niistä tietoa muun muassa johtoryhmälle. Lisäksi sisäinen tarkastaja katselmoi Falconyyn saapuvia ilmoituksia ja huolehtii ilmoitusten laadusta. (H2, 22.3.2024.) Koin tärkeäksi haastatella sisäistä tarkastajaa kehitystyöhöni liittyen, sillä hänellä on laaja käsitys Falcony-järjestelmästä, sen käytöstä ja sinne kirjatuihin havainnoista. Lisäksi sisäisellä tarkastajalla on pääkäyttäjän roolin ansiosta pääsy Falcony-järjestelmän monipuolisiin raportointityökaluihin, joihin ei ole pääsyä muilla KSO:n henkilöillä.

Viimeisenä haastattelin osuuskaupan talousjohtajaa. Talousjohtaja vastaa laajasti Kymen Seudun Osuuskaupan tukitoiminnoista ja hänen vastuualueisiinsa kuuluvat muun muassa talous ja rahoitus, IT-palvelut, kiinteistöpalvelut sekä asiakasomistajuus ja SPankki-toiminta. Talousjohtaja toimii osuuskaupan Turvaryhmän puheenjohtajana ja vie jokaisesta turvaryhmän kokouksesta keskeiset asiat johtoryhmän tietoon. Lisäksi talousjohtaja tarkastelee turvallisuutta kokonaisvaltaisesti ja vie havaitsemiaan yksittäisiä turvallisuusasioita muun johtoryhmän käsiteltäväksi. (H4, 4.4.2024.) Halusin ehdottomasti haastatella johtoryhmän edustajaa työhöni ja saada häneltä käsitystä siitä, miten johto on sitoutunut työturvallisuuteen ja siihen liittyviin teemoihin. Lisäksi koin tärkeäksi selvittää, millaisia toimia johtoryhmässä tehdään työturvallisuuden eteen ja onko johdolla tahtotilaa kehittää osuuskaupan turvallisuuskulttuuria ja millaiseksi sen nykytila arvioidaan.

Harkitsin pitkään osuuskaupan työsuojelupäällikön haastattelemista, sillä työsuojelupäällikkönä hän toimii työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana ja työnantajan edustajana työsuojeluasioissa. Lisäksi hän tekee tiivistä yhteistyötä työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Lopulta päätin jättää työsuojelupäällikön haastattelun kokonaan väliin, sillä tulin siihen lopputulokseen, että työsuojeluvaltuutetut toimivat Falcony-järjestelmän parissa aktiivisemmin ja osaavat vastata minulle järjestelmään ja havaintoihin liittyviin kysymyksiin, enkä keksinyt työsuojelupäälli-

kölle sellaisia kysymyksiä, joihin jo valtuutetut eivät olisi osanneet vastata. Lisäksi osuuskaupan työsuojelupäällikkö aloitti roolissaan vuoden 2024 tammikuussa, joten hän ei ollut vielä ehtinyt saavuttaa laajaa kokemusta osuuskaupan poikkeamahavainnoista ja niiden käsittelystä.

Jokaisessa haastattelussa esitin aluksi niin kutsuttuja lämmittelykysymyksiä. En kysynyt alkuun kaikista vaikeimpia tai syvällisimpiä kysymyksiä, vaan annoin haastateltavien ensin kertoa itsestään ja roolistaan Kymen Seudun Osuuskaupalla, jolloin haastateltavat rentoutuivat ja viritäytyivät haastatteluun. Minulle oli kuitenkin opinnäytetyötäni varten tärkeää saada haastateltavilta tietoa heidän rooleistaan ja vastuualueistaan, joten en esittänyt kysymyksiä ainoastaan lämmitelläkseni haastateltavia. Vasta näiden kysymysten jälkeen etenimme pikkuhiljaa Falconyn käyttöön ja haastateltavien rooliin poikkeamahavaintojen käsittely parissa. Toisaalta kaikki haastateltavat olivat minulle tuttuja, joten keskustelu haastateltavien kanssa oli luontevaa alusta alkaen. Pyrin pitämään kaikki kysymykseni mahdollisimman avoimina, jottei kysymysten asettelu rajannut haastateltavien vastauksia. Kun kysymyksiin oli pakotettu vastaamaan useammalla lauseella, minulle syntyi vastauksista helpommin myös aihetta lisäkysymyksille ja kysymykset aiheuttivat keskustelua.

Haastatteluista teki helppoa se, että tunsin kaikki haastateltavani ennalta ja olin käynyt heidän kanssaan aiemmin lukuisia keskusteluja erilaisien turvallisuusteemojen ympäriltä. Koska olimme toimineet saman työnantajan palveluksessa ja työskennelleet samojen järjestelmien parissa, puhuimme kaikkien haastateltavien kanssa samaa, yhteisön sisäistä kieltä. Minulle ei missään haastattelussa noussut tarvetta pyytää haastateltavia selittämään auki käyttämiään sanoja tai termejä, sillä tiesin niiden merkitykset ennalta.

Vaikka se, että tunsin haastateltavani ennalta, teki haastatteluista heti luontevia ja vapautuneita, se saattoi kuitenkin myös vaikuttaa haastatteluista saamiini vastauksiin ja altistaa haastattelun virhelähteille. Virheitä voi aiheutua sekä haastattelijasta kuin haastateltavastakin ja haastattelujen luotettavuutta voi heikentää haastateltavan taipumus antaa haastattelijalle mielekkäitä tai sosiaalisesti suotuisia vastauksia (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku ”Haastattelun edut ja haitat”). Moni haastateltava tiesi, miten olin itse toiminut Kymen Seudun Osuuskaupalla työskennellessäni muun muassa havaintojen laadun katselmoinnissa tai niiden kommentoinnissa ja huomasin näiden teemojen ympäriltä kysymyksiä esittäessäni, että haastateltavat saattoivat jopa pahoitella omaa, omista toimintatavoistani eroavaa toimintaa tai alkaa kertomaan omalle toiminnalleen selityksiä. Tällaisessa tilanteessa haastateltavalta unohtui, että oma roolini tilanteessa oli nimenomaan haastattelijan rooli, enkä ollut mukana työsuojeluvalluutetun viitta harteillani.

Kaikkien haastateltavien tuttuus aiheutti minulle myös haasteita keskustelun rajaamisessa. En ottanut haastatteluissa aktiivisesti haastattelun ohjaajan roolia, vaan esitettyäni haastattelukysymyksen, annoin vastausten rönstyä vapaina ja joskus huomasin, että olimme päätyneet haastateltavan kanssa keskustelemaan alkuperäisen aiheen vierestä. Tämä ei lopulta ollut haastattelun lopputuloksen kannalta vaarallista, mutta vei melko paljon aikaa ja vaikeutti haastattelujen litterointeja huomattavasti.

4.2 Benchmarking

Toisena kehittämistyön menetelmänä haastattelujen ohella käytin benchmarkingia. Benchmarking on vertailukehittämisen menetelmä, jossa opitaan itseä selvästi paremmilta (Tuominen & Niva 2021, 35). Halusin vertailla Kymen Seudun Osuuskauppaa ja sen toimintaa toiseen organisaatioon ja saada vertailtavalta organisaatiolta uusia näkökulmia, vinkkejä ja ideoita. Minulla oli selkeästi rajattu benchmarkingkohde ja halusin kehittää Kymen Seudun Osuuskaupan turvallisuusdataprosessia. Päätin, että vertailtavan organisaation tulee olla turvallisuusdatan keräämisen ja käsittelyn suhteen paras mahdollinen. Poikkeamahavaintojen käsittelyn ja raportoinnin suhteen olin huomannut aiemman työurani ja kontaktieni kautta, etteivät kaupan alan yritysten toimintamallit eronneet merkittävästi toisistaan, joten päätin etsiä vertailuorganisaatiota täysin toiselta alalta. Toiselta toimialalta parhaan mahdollisen yrityksen etsiminen oli aluksi haasteellista, sillä täysin ulkopuolisena henkilönä minun oli vaikeaa tietää, missä organisaatioissa työturvallisuusasiat käsitellään mallikkaasti ja miten poikkeamahavaintoja kerätään ja analysoidaan.

Lopulta rajasin etsintäni Työterveyslaitoksen Nolla tapaturmaa -foorumin jäsenyrityksiin, mikä auttoi minua tunnistamaan benchmarkyrityksiä ja tunnistamaan turvallisuusdataprosessissa onnistuneita yrityksiä. Nolla tapaturmaa -foorumi on verkosto työpaikoille, jotka tavoittelevat korkeaa työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tasoa. Foorumissa työpaikat jakavat tietoa, hyviä käytäntöjä, ideoita ja materiaalia muiden jäsenyöpaikkojen avuksi. Lisäksi foorumi järjestää jäsenyöpaikoilleen seminaareja ja webinaareja sekä tuottaa aineistoa ja ohjeita työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseen. (Työterveyslaitos 2024.) Toimin itse oman nykyisen työpaikkani yhteyshenkilönä Nolla tapaturmaa -foorumissa, joten minulla oli pääsy jäsenyöpaikkojen luetteloon ja näiden yhteyshenkilöiden yhteystietoihin.

Benchmarkattavaksi yritykseksi valikoitui suomalainen metsäteollisuusyhtiö UPM Kymmene Oyj. Valitsin yhtiön vertaisarviointiin, sillä sen kotisivuilla oli nostettu esiin laajasti teemoja

työturvallisuuden ympäriltä. UPM Kymmene Oyj kertoo kotisivuillaan, kuinka turvallisuus on heille enemmän kuin sääntöjen noudattamista ja pelkän säädösten noudattamisen sijaan he haluavat kehittyä, oppia ja rakentaa kyvykkyyttä. Lisäksi nettisivuilla kerrotaan poikkeamahavaintojen laatisemisesta ja siitä, kuinka raportoiduista poikkeamista halutaan oppia tulevaisuutta ajatellen. (UPM.fi 2024.) Sahaympäristössä työn riskit ovat päivittäistavarakaupan toimintaympäristöä suurempia ja alaa voidaankin kutsua turvallisuuskriittiseksi toimialaksi, joten todennäköistä on, että myös työturvallisuuteen on kiinnitetty laajemmin huomiota ja turvallisuusprosessit on hiottu toimiviksi.

Benchmarkingiin osallistui UPM Seikun sahan työsuojelupäällikkönä ja HSEQ-päällikkönä työskentelevä Heidi Valtonen, jonka tehtävänkuvaan kuuluu vastata sahan turvallisuus-, ympäristö- ja laatuasioista. Benchmarkkaus sovittiin sähköpostikeskustelulla ja se toteutettiin Teams-viestintäsovelluksen kautta, sillä minun ja UPM:n yhteyshenkilön välillä oli pitkä välimatka. Lisäksi Teamsilla pystyin vaivattomasti tallentamaan koko keskustelun. Ennen benchmarkkauksen toteuttamista tutustuin huolellisesti UPM:n kotisivuihin ja siellä kerrottiin turvallisuusteemoihin. Lisäksi laadin itselleni väljän kysymysluettelon, jolla varmistin, että saisin keskustelun ohjattua niihin asioihin, joihin toivoin vastauksia ja tietoa UPM:n käytännöistä. Olin myös etukäteen varmistanut Kymen Seudun Osuuskaupan henkilöstöpäälliköltä, voinko vastavuoroisesti jakaa osuuskaupan käytäntöjä UPM:n tietoon ja sain turvallisuushavaintoihin liittyvien käytäntöjen avoimeen jakamiseen luvan.

5 ANALYYSILUKU

Vaikka erilaisia poikkeama- ja turvallisuushavaintoja ilmoitetaan lukumääräisesti paljon, on Kymen Seudun Osuuskaupan turvallisuusdatassa edelleen joitakin puutteita ja aukkoja, joiden paikkaamiseen tulee kiinnittää huomiota. Falcony-järjestelmään kirjatut havainnot eivät johda arjen työturvallisuuden kehittämiseen, elleivät dataprosessin kaikki vaiheet onnistu.

5.1 Puutteet datassa

Haastateltuani Falconyn ja työsuojelun vastuuhenkilöitä, huomasin lähes kaikkien haastateltavien tuoneen esiin kirjattujen havaintojen epätasaisen jakautumisen toimipaikoittain.

Osuuskaupalla on useita toimipaikkoja, joista erilaisia havaintoja raportoidaan Falconyyn päivittäin tai muuten säännöllisesti. Aktiiviset toimipaikat kirjaavat pienetkin työtapaturmat, mutta muistavat lisäksi kirjata Falconyyn monipuolisesti myös läheltä piti -tilanteita ja muita poikkeamia sekä positiivisia turvallisuushavaintoja. Ilmoitusaktiivisuus on kiistatta positiivinen asia, mutta se aiheuttaa osaltaan myös sen, ettei havaintomäärien tilastoja tarkasteltaessa saada todellista käsitystä siitä, missä toimipaikoissa tapahtuu eniten työtapaturmia tai läheltä piti -tilanteita. Ne yksiköt, jotka ovat aktiivisimpia poikkeamien kirjaajia näkyvät myös tilastojen huippuina ja pelkkiä lukumääriä tarkasteltaessa voidaan saada se käsitys, että näissä toimipaikoissa tapahtuu eniten poikkeamatilanteita.

Aktiivisesti Falconya käyttävien toimipaikkojen lisäksi Kymen Seudun Osuuskaupalla on yksiköitä, joista poikkeamahavaintoja raportoidaan erittäin vähän, jos ollenkaan. Nämä toimipaikat valuvat tilastojen viimeisille sijoille vähäisten kirjausmäärien vuoksi, mutta on epäselvää, tapahtuuko toimipaikoissa aidosti erittäin vähän poikkeamatilanteita. Haastatteleman työsuojelun vastuuhenkilöt arvioivat todennäköisemmäksi sen, että toimipaikkojen ilmoitusaktiivisuus on passiivisempaa, kuin ettei poikkeamia arjessa tapahtuisi lainkaan, sillä toimipaikoissa tehdään samoja työtehtäviä samojen työohjeiden mukaan, kuin ilmoitusaktiivisissakin yksiköissä. Lisäksi toimipaikoissa on todettu riskien ja vaarojen arvioinneissa samoja riski- ja kuorimitustekijöitä. Toimipaikoista, joista turvallisuushavaintoja ei kirjata, ei myöskään raportoida esimerkiksi positiivisia turvallisuushavaintoja tai tehdä kehitysehdotuksia. Tämä viittaa siihen, että kyse ei todellisuudessa ole tapahtumien määrästä, vaan raportoinnin vähäisyyteen vaikuttavat muut syyt. Syytä ei ole koskaan tarkemmin selvitetty ja niitä voivatkin olla esimerkiksi

toimipaikan turvallisuuskulttuuri ja tavat toimia, havainnointiin ja raportoimiseen tottumattomuus tai järjestelmän vaikeakäyttöisyys.

Turvallisuusdata on koko organisaatiolle käyttökelpoisempaa, jos eri toimipaikkojen raportoidut tiedot ovat keskenään vertailukelpoisia. Silloin havainnoista voidaan aidosti tehdä johtopäätöksiä ja havainnoista kertynyttä dataa voidaan käyttää yksiköiden väliseen vertailuun ja kehittämiseen. Havaintodata voidaan saada vertailukelpoiseksi, kun selvitetään, mistä toimipaikkojen ilmoitusaktiivisuuden eroavaisuudet johtuvat. Syitä voidaan selvittää erilaisilla kyselyillä tai haastatteluilla ja syiden selvittyä toimipaikoille voidaan tarjota personoitua koulutusta. Jos järjestelmä koetaan vaikeakäyttöiseksi, voidaan yksikön työntekijöitä kouluttaa järjestelmän käyttöön ja sen hyötyihin. Jos haasteita on puolestaan yksikön toimintakulttuurissa tai siinä, ettei turvallisuusasioita ole omaksuttu toimipaikan arjen toimintaan, tulee koulutuksessa painottaa työturvallisuuden merkitystä ja työntekijöiden ilmoitusvelvollisuutta.

5.2 Työsuojelu osana arjen liiketoimintaa

Tehdessäni työsuojeluvaltuutettuna käyntejä eri toimipaikoissa vuosien varrella, kuulin useasti työntekijöiden kertovan, miten poikkeamahavainnot jäävät kirjaamatta, koska kirjaamiselle ei ole aikaa. Moni myös kertoi, ettei voi keskeyttää töitään kirjatakseen havainnon Falconyyn. Omien havaintojeni lisäksi molempien työsuojeluvaltuutettujen haastatteluissa toistuivat samankaltaiset huomiot. Vastaukset kertovat omaa kieltään siitä, kuinka poikkeamahavaintojen kirjaamista ei nähdä samanarvoisena muiden työtehtävien kanssa. Kukaan työntekijöistä tuskin olisi jättänyt asiakasta palvelematta kiireen tunteeseen vedoten tai siksi, että asiakaspalvelua tarjotakseen olisi täytynyt irrottautua kuormanpurkutehtävistä, eli keskeyttää sillä hetkellä käynnissä oleva työ.

Toimipaikkojen lähiesihenkilöillä on valtava rooli poikkeamahavaintojen kirjaamisessa. Työturvallisuuteen liittyvät työtehtävät tai työsuojelu eivät ole toimipaikan arjesta ja päivittäisistä työtehtävistä irrallaan olevaa toimintaa, vaan tärkeä osa koko organisaation toimintaa. (Laitinen ym. 2021. Luku ”Työturvallisuus- ja työterveysjohtamisen prosessimalli”.) Esihenkilö on vastuussa siitä, että turvallisuuteen liittyvät asiat nivelletään onnistuneesti osaksi toimipaikan arkea. Esihenkilö voi omalla esimerkillään kannustaa koko henkilöstöä poikkeamahavaintojen kirjaamiseen, mutta myös kehottaa työntekijöitä raportoimaan poikkeamahavaintoja Falconyyn. Se, miten esihenkilö itse viestii poikkeamista ja millaista esimerkkiä hän näyttää, on val-

tava merkitys siihen, miten työntekijät suhtautuvat poikkeamahavaintojen kirjaamiseen. Jos toimipaikoissa on muita vastuuhenkilöitä, kuten päällikön sijaisia, erilaisia vastaavia ja turvamyyjiä, on heidänkin näytettävä omalla toiminnallaan mallia koko henkilökunnalle.

Turvallisuushavaintojen tekemisen ympärille on laadittu vuosien saatossa erilaisia kannustimia ja muun muassa kesällä 2023 osuuskauppa järjesti positiivisten turvallisuushavaintojen kesäkilpailun, jossa kaikkien positiivisia turvallisuushavaintoja kirjanneiden toimipaikkojen kesken arvottiin palkinto. Lisäksi samalta kampanja-ajalta palkittiin yksi työsuojeluvaltuutettujen valitsema ja heidän laadukkaaksi arvioimansa positiivinen turvallisuushavainto. Kampanjan tarkoituksena oli saada työntekijät kiinnittämään enemmän huomiota toimipaikkojensa hyviin turvallisuusratkaisuihin, toimiviin käytäntöihin ja turvallisuutta parantaviin toimintatapoihin. Falconyyn kirjattuja turvallisuushavaintoja myös nostettiin esiin Workplace-viestintäsovelluksessa kaikkien osuuskaupan työntekijöiden nähtäville. Kampanja lisäsi positiivisten turvallisuushavaintojen määrää kampanja-aikana, mutta havaintojen lukumäärät palasivat entiselle tasolle kampanja-ajan päätyttyä, eivätkä ilmoitusten suhteen passiiviset yksiköt tehneet ainutkään havaintoa, vaan havainnot tulivat niiltä yksiköiltä, jotka olivat jo entuudestaan aktiivisia havaintojen kirjaajia. Kampanja esitti turvallisuushavaintojen tekemisen positiivisessa valossa, mutta oli kuitenkin toimipaikkojen arjesta irrallinen tempaus eikä siksi vaikuttanut havaintojen lukumäärään tai laatuun kuin hetkellisesti.

Työturvallisuuskulttuurin muutos voikin olla hidas prosessi, mutta esihenkilöiden, ryhmäpäälliköiden ja johdon vastuulla on huolehtia, että kulttuuri kehittyy oikeaan suuntaan. Jotta turvallisuuskulttuuri saadaan sujuvasti nivellettyä yhteen arjen työtehtävien kanssa, tulee työturvallisuutta koskeviin tapahtumiin reagoida ja antaa niiden suorittamiseen riittävästi ohjausta ja opetusta. Turvallisuudesta ja sen huomioimisesta voi hyvin myös palkita, mutta lyhytaikaisten ja arjesta irrallisten kampanjoiden sijaan tuloksista voi palkita esimerkiksi osuuskaupalla käytössä olevan tulospalkkiokäytännön kautta ottamalla työturvallisuuden mittareita osaksi tulospalkkion tavoitteita. Lisäksi työturvallisuuden merkitystä voidaan huomioida rekrytoinneissa ja ylennyksissä. (Laitinen ym. 2021, luku ”Turvallisuuskulttuurin tutkimus”.)

Haastatteluissa erityisesti talousjohtaja ja sisäinen tarkastaja nostivat esiin resurssien puutteen. Työturvallisuuteen ja erilaiseen turvallisuustekemiseen on runsaasti erilaisia ohjeistuksia ja osa ohjeista on laadittu Kymen Seudun Osuuskaupalla sen omaan käyttöön, kun taas osa materiaalista on suoraan Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnan, SOK:n laatimaa ja se on tarkoitettu kaikkien S-ryhmän alueosuuskauppojen käyttöön. Monien ohjeiden lisäksi työturvallisuuteen

ja turvallisuusdatan keräämiseen liittyy useita vaiheita, Falconyyn kirjatut turvallisuushavainnot ovat vain jäävuoren huippu. Lisäksi työturvallisuutta tulee edistää muun muassa tekemällä säännöllisiä riskien ja vaarojen arviointeja ja muita erilaisia auditointeja, osallistumalla työterveyden toimipaikkaselvityksiin, järjestämällä turvakävelyjä ja osallistumalla turvallisuuskouluksiin. Turvallisuustekemistä ja ohjeita pelkästään toimipaikkojen esihenkilöille on paljon, mutta esihenkilöiden osaamisesta, ajankäytöstä ja osittain mielenkiinnostakin johtuen jokainen toteuttaa niitä parhaaksi katsomallaan tavalla. Esihenkilöiden tukena toimivat heidän omat esihenkilönsä, osuuskaupan ryhmäpäälliköt, jotka puolestaan tukevat ja auttavat turvallisuuteen liittyvissä aiheissa oman osaamisensa ja ajankäyttönsä mukaan.

Työsuojelun ja työturvallisuuden asiantuntijoina toimivatkin osuuskaupan työsuojeluorganisaation jäsenet, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut etunenässä. Turvallisuusaiheissa ja Falconyn käytössä apuna toimii myös sisäinen tarkastaja. Työsuojeluvaltuutetut opastavat oman toimialansa työntekijöitä havaintojen tekemisessä ja työsuojelupäällikkö toimii esihenkilöiden ja ryhmäpäällikköiden tukena kaikissa työsuojelullisissa asioissa oman ajankäyttönsä sallimissa rajoissa, mutta varsinaista, turvallisuuden parissa työskentelevää ja koko turvallisuuskenttää koordinoivaa henkilöä ei osuuskaupalla ole. Tämä voi osaltaan aiheuttaa epätasalaatuisuutta ja ajoittaista sekavuutta, kun ohjeita ja tapoja toimia on yhtä monia, kuin tekijöitäkin. Se, ettei turvallisuudelle ole omaa vastuuhenkilöä, lisää entisestään lähiesihenkilöiden ja ryhmäpäällikköiden tarvetta omatoimisuuteen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa ja vaatii ryhmäpäälliköiltä aikaa huolehtia omasta toimialastaan myös työturvallisuuden näkökulmasta.

Pitäisi olla systemaattiset ja tavat ja meiltä tietyllä tavalla puuttuu koordinoitua edelleen. Esimiehille laitetaan, että niiden pitää tehdä turvallisuuskävely tai joku muu juttu, mutta kukaan ei koordinoi sitä että tekeekö ne. Meillä on paljon pilkottu sitä ja turvallisuusvastuuta eri asioihin ja jonku pitäisi tsekata aika ajoin, että onko ne tehty ja tukea esimiehiä, kouluttaa ja huolehtii että tulee tehtyä. (H4.)

Myös työsuojeluvaltuutettujen haastatteluissa esiin tuli ajanpuutteeseen liittyviä teemoja. Kysyin molemmilta työsuojeluvaltuutetuilta, miten he osallistuvat tällä hetkellä työtapaturmien tutkintaan ja olisiko heidän mahdollista osallistua enemmän. Varsinkin kaupan alan valtuutettu toi voimakkaasti esiin, ettei tapaturmatutkintaan osallistuminen ole realistisesti mahdollista, sillä työsuojeluvaltuutettu osallistuu jo nykytilanteessa moneen. Ravintola-alan valtuutettu puolestaan koki, että osallistuminen voisi toisinaan olla mahdollista, mutta hänkin epäröi, riittäisivätkö resurssit kaikkien tapaturmien tutkintaan tai tutkinnoissa avustamiseen.

Benchmarkatessani UPM Kymmene Oyj:n Seikun sahaa ja sen toimintoja, sain kuulla, miten sahan viikkopalavereissa käydään säännöllisesti läpi sekä omalla sahalla tapahtuneet poikkeamat, mutta myös muiden sahojen erilaiset työtaturmat ja suurimmat läheltä piti -havainnot, jotta kaikki yksiköt oppisivat toistensa tekemisistä eikä jokaisen tarvitsisi tehdä mahdollisesti samoja virheitä. Lisäksi eri sahojen työsuojelun vastuuhenkilöt kokoontuvat viikoittain yhteiseen Teams-palaveriin käsittelemään työtaturmia, tapaturmatutkintoja tai muita ajankohtaisia, työturvallisuuteen liittyviä aiheita. (Valtonen 2024.) Kymen Seudun Osuuskaupalla erillisiä, työturvallisuuteen liittyviä palavereja on harvassa. Työsuojelutoimikunta kokoontuu käsittelemään työtaturmia ja muita poikkeamahavaintoja neljä kertaa vuodessa, mutta lisäksi yritysturvallisuuteen liittyviä teemoja tarkastellaan turvaryhmän kokouksissa, niin ikään neljä kertaa vuodessa. Toimipaikat järjestävät omia viikko-, kuukausi- ja ajankohtaispalavereja, mutta niissä ei useinkaan käsitellä työturvallisuuteen liittyviä teemoja, vaan käsiteltävät aiheet liittyvät muihin työtehtäviin tai ajankohtaisaiheisiin. Haastatteleman KSO:n vastuuhenkilöt arvioivat tämän johtuvan ajanpuutteesta ja siitä, että käsiteltäviä aiheita on jo ennestään runsaasti.

Koska Falconyn tapahtumia ei juurikaan käsitellä palavereissa, eivät toimipaikat pääse oppimaan toisissa yksiköissä tapahtuneista työtaturmista tai läheltä piti -ilmoituksista, vaan samoja virheitä saatetaan toistaa useissa yksiköissä. Työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut pyrkivät jakamaan toimipaikoille tietoa havaitsemistaan erittäin vakavista vaaratilanteista, joita yksiköissä on tapahtunut, mutta tiedon jakaminen ei ole säännöllistä eikä avainhenkilöiden aika riitä, kuin ainoastaan suurimpien havaintojen tiedottamiseen. Lisäksi havaintoja jaetaan erilaisissa kanavissa tilateiden mukaan. Eräät havainnot menevät esihenkilöiden postituslistan jakelulla sähköpostiin, jolloin jää toimipaikan esihenkilöstä kiinni, jakaako tämä tiedon myös koko työyhteisölle tai käsitelläänkö aihetta henkilöstöpalaverissa. Joitakin havaintoja on jaettu myös koko organisaation käytössä olevassa Workplace-viestintäkanavassa, jolloin koko henkilöstön on mahdollista saada sama tieto samanaikaisesti.

5.3 Datan laatu

Sen lisäksi, että turvallisuusdatassa esiintyy puutteita ja raportointimäärien epätasaisuuksia, on Falconyyn kirjatuissa havainnoissa myös jonkin verran laatuvaihtelua, minkä havaitsin tutkimalla järjestelmään kirjattuja turvallisuushavaintoja. Falconyyn kirjataan paljon erilaisia havaintoja ja havaintojen sanallisia kuvauksia on yhtä monta, kuin on havaintojen kirjaajaakin. Järjestelmässä on useita laadukkaita havaintoja, joista käy välittömästi ilmi mikä on havainnon

kohde, mitä ennen havaintoa on tapahtunut ja mitä seurauksia se on aiheuttanut tai voi aiheuttaa. Laadukkaasti kirjatusta havainnoista havaintojen käsittelijät saavat selkeän käsityksen siitä, mitä on tapahtunut ja havainnon eteen voi välittömästi alkaa tehdä toimenpiteitä. Mutta useiden laadukkaiden havaintojen vastapainona Falconyyn on tehty kirjauksia, joista ulkopuolisen on vaikeaa ymmärtää, mitä havainto koskee tai millainen poikkeamatilanne on tapahtunut.

Esimerkiksi kesällä 2022 Kymen Seudun Osuuskaupan marketkaupan toimipaikasta raportoitii Falconyyn seuraava poissaoloon johtanut työtapaturma:

Sormi jäi lastausaiturin oven ja palpan lasikärryn väliin (kärrä meni minne sattuu) (Falcony, 2022).

Tapaturmailmoituksesta ei ilmene, mitä vahingoittunut oli tekemässä, kun hänen sormensa vahingoittui. Lisäksi ilmoitusta lukiessa on epäselvää, oliko oviaukko työtehtävään nähden liian ahdas tai oliko PALPA-lasiastia liian raskas tai muuten hankala liikuttaa. Kirjaaja on maininnut havainnossa, että lasiastia ”meni minne sattuu”, mutta siihen ei kerrota mitään erityistä syytä. Työturvallisuuden vastuuhenkilöiden on pelkän ilmoituksen kuvauksen perusteella haastavaa lähteä tekemään toimenpiteitä vastaavanlaisten työtaturmien ennaltaehkäisyksi. Kirjattu havainto ei kerro, onko parantamisen varaa PALPA-lasiastiassa, lastauslaiturissa, ovesa vai työtehtävään perehdyttämisessä ja siksi tapaturmailmoitus vaatii melko paljon ylimääräistä työtä ja lisäselvitystä.

Laadukkaassa työtaturmailmoituksessa havaintoa tarkasteleva ulkopuolinenkin henkilö saa heti melko hyvän käsityksen siitä, miten vahinko on syntynyt. Liukastumistyötaturmasta kertova, Falconyyn kirjattu työtaturmailmoitus on laadukas esimerkki siitä, miten havaintoon on kirjattu tarkasti se, mitä tilanteessa on käynyt, mistä tapahtuma aiheutui ja mitä siitä seurasi. Lisäksi havainto on johtanut heti käytännön toimenpiteisiin ja siivousyritykselle on kerrottu mahdollisesti epäkunnossa olevasta laitteesta, mikä on voinut ennaltaehkäistä tulevia tapaturmia.

Lähdin kävelemään keittiön nurkan takaa ja liukastuin mutkassa, kun lattia oli jäänyt siivoojan koneen jäljiltä märäksi. Nilkka pyörähti ympäri, ei tarvetta ensimmäisen tunnin seurannan perusteella lääkärikäynnille. Jalassa n. 3kk vanhat, keittiötyöskentelyyn sopivat kengät. Siivousfirmaa infottu koneesta, joka ei ainakaan silmämääräisesti kuivaa kunnolla. (Falcony 2022.)

Vaikka Falconyn käyttöä on koulutettu Kymen Seudun Osuuskaupan henkilöstölle, ei koulutus ole ollut järjestelmällistä. Järjestelmän tullessa osuuskaupan käyttöön vuonna 2018 esihenkilöt koulutettiin Falcony-järjestelmän käyttöön ja havaintojen tekemiseen laadittiin kirjalliset ohjeet

toimipaikkojen käyttöön. Annetussa koulutuksessa on käyty läpi muun muassa ilmoituskategorioita ja niiden käyttöä sekä Falcony-järjestelmän erilaisia ominaisuuksia, mutta havaintojen laatua on sivuttu vain vähän, eikä osuuskaupan henkilöstöllä ole välttämättä oikeaa kuvaa siitä, millainen on laadukas havainto. Osuuskaupalla on kiinnitetty paljon huomiota siihen, että havaintoja kirjataan Falconyyn ja kirjaamisen tärkeydestä on kirjoitettu artikkeleita henkilöstölehteen ja julkaisuja S-ryhmän käyttämälle Workplace-viestintäalustalle. Määrien saaminen todellisuutta vastaavalle tasolle onkin ollut tärkeää, mutta myös havaintojen laadusta on tärkeää keskustella ja kouluttaa.

Falcony-järjestelmä ohjaa havaintoa raportoitaessa kirjaamaan järjestelmään määrätyt tekijät ja toisaalta huomauttaa myös esimerkiksi henkilötietojen kirjaamiseen liittyvistä rajoituksista. Esimerkiksi työtaturmailmoitusta kirjatessa Falcony-järjestelmä esittää kirjaajalle useita kysymyksiä liittyen työtaturman olosuhteisiin, syihin ja seurauksiin, ja jos kirjaaja vastaa kysymyksiin huolellisesti, tulisi lopputuloksena syntyä laadukas havainto, josta havainnon ulkopuolinenkin lukija ymmärtää välittömästi, mitä kirjaus koskee. Vaikka apukysymykset ohjaavat laadukkaaseen ilmoituksen tekoon, voivat havainnot silti jäädä vaillinaisiksi ja epätarkoiksi, jos kirjaamista ei tehdä huolellisesti tai kysymyksiä ei ymmärretä oikein. Lisäksi työtaturmailmoituskategorian lisäksi muut järjestelmän havaintokategoriat eivät ohjaa poikkeamahavaintojen kirjaajaa apu- ja lisäkysymyksillä, vaan suurimmassa osassa kaikista havaintokategorioista koko lomakkeella on ainoastaan yksi kysymys. Yhden kysymyksen havaintolomakkeille kirjatuihin havainnoihin voi olla erityisen paljon laatueroja.

Positiivinen turvallisuushavainto -kategoria on esimerkki yhden kysymyksen havaintolomakkeesta. Laadukkaasti raportoitu positiivinen turvallisuushavainto voi parhaimmillaan luoda hyviä käytäntöjä koko osuuskaupan toimipaikkoihin monistettavaksi tai mahdollistaa täysin uusien toimintamallien, ohjeiden tai käytäntöjen luomista. Falconyyn on raportoitu useita, laadukkaita positiivisia turvallisuushavaintoja.

Kalenteriin merkitty säännölliset hälytestit respan kannettavasta hälynäppäimestä sekä hätäpoistumisteistä. Ei pääse unohtumaan (Falcony 2023).

Perustimme työturvavälineille oman pisteen kulkureitin varrelle, josta jokaisen on helppo ottaa tarvitsemansa välineet käyttöön työvuoroon ja palauttaa ne omalle paikalleen käytön jälkeen (Falcony 2023).

Ensimmäisessä havainnossa osuuskaupan hotellin työntekijät olivat keksineet keinon, minkä avulla toimipaikassa muistetaan testata hälytyspainikkeet. Todettuaan keksintönsä hyväksi, he

tekivät asiasta positiivisen turvallisuushavainnon ja näin havaintojen parissa työskentelevät avainhenkilöt pystyivät jakamaan käytännön eteenpäin muille toimipaikoille.

Toisessa havainnossa ABC-asema keksi sijoittaa kaikki suojavälineet samaan paikkaan ja teki kulkureitin varrelle erillisen turvallisuusseinän. Havaintoon oli lisätty kuvia auttamaan suojainten sijoittelun hahmottamisessa. Esihenkilö ja työntekijät kokivat ideansa käyttökelpoiseksi ja huomasivat sen lisäävän henkilönsuojaimien käytön aktiivisuutta ja halusivat siksi jakaa tiedon käytännöstään. Molemmat kirjaukset ovat laadukkaita positiivisia turvallisuushavaintoja ja koska ne on raportoitu Falconyyn, hyvät ja käyttökelpoiset ideat ovat helposti monistettavissa kaikkien toimipaikkojen ja toimialojen käyttöön.

5.4 Turvallisuushavainnoista annettu palaute

Seuraavat Falcony-järjestelmän käyttöön liittyvät puutteet liittyvätkin juuri havaintojen käsittelyyn ja laadun varmistamiseen. Järjestelmän parissa työskentelevät pääsääntöisesti sisäinen tarkastaja, työsuojeluvaltuutetut sekä työsuojelupäällikkö, mutta he tekevät ilmoitusten käsittelyä ja seurantaa omien, lukuisien muiden työtehtäviensä ohessa. Kaikki haastateltavat kertoivat, ettei työsuojelun vastuuhenkilöille ole koskaan laadittu varsinaista ohjeistusta siihen, miten Falconyyn kirjattuja havaintoja käsitellään, sen sijaan kaikki ovat laatineet vuosien saatossa itselleen parhaiten sopivat toimintamallit, jotka kuitenkin eroavat jonkin verran toisistaan. Työsuojeluvaltuutetut ja sisäinen tarkastaja käyvät melko säännöllisesti Falconyyn kirjatut havainnot läpi, eli lukevat edellisen katselmuksensa jälkeen kirjatut poikkeamahavainnot. Tätä katselmointia tehdään työpäivittäin, elleivät muut työtehtävät estä havaintojen lukemista. Kaupan työsuojeluvaltuutettu kertoi haastattelussa aloittavansa työpäivänsä lukemalla Falconyyn kirjatut havainnot, mutta käytännössä tämä ei ole aina mahdollista, sillä aamulle on saatettu jo sopia muita työtehtäviä, palavereja tai toimipaikkakäyntejä. Koska havaintojen katselmoinnille ei ole kenenkään kalenterissa merkitty kiinteää ajankohtaa, on mahdollista, että kaikkia havaintoja ei ehditä lukea ja osa poikkeamista ei tavoita lainkaan avainhenkilöitä tai havainnot luetaan viiveellä.

Lisäksi kaikkien haastateltujen avainhenkilöiden käytännöt eroavat toisistaan, mitä tulee havaintojen kommentointiin ja muuhun reagointiin. Molemmat haastatellut työsuojeluvaltuutetut kertoivat, että he käyttävät Falcony-järjestelmän kommentointimahdollisuutta lähinnä silloin,

kun katselmoivat vanhoja työtaturmia ja käyvät läpi, onko työtaturmia tutkittu. Jos valtuutetut huomaavat, ettei tapaturmia ole tutkittu, he laittavat siitä muistutuksen kommentoimalla havaintoilmoitukseen.

Mä monesti menen vähän silleen, että mä katson, että mitä ne jutut siellä on. Ja jos se nyt ei suoraan ole periaatteessa sellainen työsuojeluvalluutetun hommaa koskeva, niin sitten se vähän jää siihen, että mä oletan, että siihen osataan reagoida tai joku muu kommentoi. (H1.)

Ainoat kommentoinnit mitä oon tehnyt niin oon tehnyt noista työtaturmista ja niistä jatkokäsittelyistä, kun ne jää sinne roikkumaan ja siellä oli tosi vanhoja. Ja nyt oon ottanut sen käytännön, että sellainen noin kaksi viikkoa, niin kyllä mä sinne laitan, että muistakaa tehdä työtaturmatutkinta, niin saadaan asia clousattua ja niin pois päin. Mutta myönnän, että vielä pitäisi enemmän kommentoida myös niitä ihan arkeen sattuvia juttuja, ei pelkästään työtaturmia. (H2.)

Jos työntekijät eivät saa palautetta tekemistään turvallisuushavainnoista Falconyyn, voi havaintojen raportioijille tulla tunne siitä, etteivät ilmoitukset johda jatkotoimenpiteisiin tai ettei havaintoja lueta. Jos havaintojen laatua halutaan parantaa, tulee laadukkaasti kirjatusta havainnoista antaa kannustavaa palautetta. Kannustava palaute ei ole pelkkää kehumista, vaan sen avulla kerrotaan, miksi hyvää toimintaa tai käyttäytymistä kannattaa jatkaa (Oulasmaa & Pesonen 2022, 198).

Havaintojen tekijän voi olla kannustavaa saada havaintoonsa kehuja työsuojeluvalluutetuilta, työsuojelupäälliköltä tai sisäiseltä tarkastajalta ja havainnon kirjaaja saa kehuja avulla tietää, että hänen kirjaamansa havainto on luettu ja siitä on pidetty. Kuitenkin palautteen saaja voi myös hämmentyä pelkistä kehuista ja jäädä ihmettelemään, mikä hänen havainnossaan oli niin suurenmoista, että sen kommenttikenttä täyttyy kehuista. Siksi on tärkeää, että kannustavaa palautetta antaessa palautteen antaja kertoo, miksi havainto on ollut hänen mielestään hyvä ja miksi sellaisia havaintoja tarvitaan. Palautteen antajan on hyvä lisäksi kertoa, johtiko tehty poikkeamahavainto johonkin toimenpiteisiin tai onko havaintoa käsitelty muuten jossain toimikunnassa tai kokouksessa.

Kun havainnon kirjaaja saa kannustavaa palautetta ja lisäksi näkee kommentteista, että hänen tekemänsä havainto on noteerattu ja se on johtanut toimenpiteisiin, hän oppii poikkeamahavaintojen kirjaamisen vaikuttavuuden. Jos havaintoon on lisäksi annettu kannustavaa palautetta havainnon kirjoitusasusta ja selkeydestä, sama havainnon kirjaaja tietää tehneensä laadukkaan havainnon ja kiinnittää todennäköisemmin jatkossakin huomiota kirjaamiensa havaintojen laatuun.

Kannustavan palautteen lisäksi poikkeamahavaintojen kommentoinnissa voidaan käyttää korjaavaa palautetta, jonka tulisi auttaa havainnon kirjaajaa ymmärtämään, miksi havainto kannattaa kirjata eri tavalla. Näin havainnon kirjaajaa voidaan auttaa näkemään Falconyn käyttö ja havaintojen raportointi uudesta näkökulmasta. (mt., 298.) Jos työsuojelun ja Falconyn vastuuhenkilöt havaitsevat puutteellisesti kirjatun turvallisuushavainnon, he voivat esittää järjestelmän kommenttikentässä tarkentavia lisäkysymyksiä saadakseen paremman käsityksen havainnosta. Lisäkysymyksiä esittämisen yhteydessä vastuuhenkilöt voivat antaa korjaavaa palautetta ja kertoa, millaisia asioita havaintoihin tulee jatkossa kirjata ja millaisesta ilmoituksesta he pääsevät välittömästi kiinni poikkeamaan ja sen jatkokäsittelyyn. Hyvin annettuna korjaavakin palaute voi antaa saajalleen arvostetuksi ja nähdyksi tulemisen tunteen (mt., 310).

Falconyyn kirjattuja poikkeushavaintoja voivat työsuojelun vastuuhenkilöiden lisäksi kommentoida myös lähiesihenkilöt, ryhmäpäälliköt tai johdon edustajat, sillä he pystyvät omilla käyttäjätunnuksillaan näkemään kaikki omalle vastuualueelleen kuuluvat havaintokirjaukset. Tähän mennessä kommentointia on käytetty erittäin vähän ja lähiesihenkilöt ovat kommentoineet ilmoituksiin lähinnä silloin, jos työsuojeluvaltuutetut ovat käyneet muistuttamassa työtaturmien tutkinnasta tai esittäneet tarkentavia lisäkysymyksiä ilmoituksen kommentteissa.

Sehän olisi ideaalutilanne, että se lähiesimies aina kommentois sitä ilmoitusta, että jos se ilmoitus on semmoinen että joo tää oli hyvä asia, että hyvä kun huomasit ja sitten että mihin toimenpiteisiin se johtaa. Ja sehän olisi aivan loistavaa, jos ryhmäpäällikkö kommentois jonkun työntekijän läheltä piti -ilmoitusta, niin se jo buustaisi sitä, että hei mä oon tehnyt oikein ja tää on ollut hyvä juttu. Ja sitten sehän vielä kertoisi siitä todennäköisesti myös työkaverilleen, että tää on ollut tärkeä asia nyt. Aina kun puhutaan, että työntekijät kokee, että johto ei arvosta, niin se voisi myös lisätä sitä tunnetta, sitä arvostuksen tunnetta kun kommentois näitä ilmoituksia. Kun se on aika pienistä asioista kuitenkin kiinni. (H3.)

Haastateltavat kuitenkin kertoivat näkevänsä esihenkilöiden ja ryhmäpäälliköiden reagoimisen Falconyyn kirjattuihin havaintoihin positiivisena asiana ja kommentoinnin jopa lisäävän arvostetuksi tulemisen tunnetta.

UPM Kymmenen sahojen käytäntönä on antaa palautetta jokaisesta sähköiseen raportointityökaluun kirjatusta poikkeamahavainnosta. Kun havainto kirjataan järjestelmään, työsuojelupäällikkö hyväksyy havainnon ja välittää sen edelleen käsiteltäväksi oikealle henkilölle. Kun vastuuhenkilö käsittelee havainnon, siitä lähtee sähköpostiviesti havainnon tekijälle, jossa kerrotaan, mitä havainnolle on tehty. Havaintoja käsittelevät vastuuhenkilöt ovat useimmiten esihenkilöitä. (Valtonen, 2024.) S-ryhmän käyttämässä Falcony-järjestelmässä kenenkään ei tarvitse

välittää havaintoja edelleen, vaan järjestelmä vastuuttaa työtaturmailmoituksiin automaattisesti toimipaikan lähiesihenkilön, jolle havainto ilmestyy näkyviin Falconyyn ja siitä saapuu sähköposti-ilmoitus. Kuitenkin sähköposti-ilmoitukset eivät ole kaikilla lähiesihenkilöillä laajasti käytössä ja järjestelmä ei vastuuta automaattisesti muita, kuin työtaturmailmoituksia. Sen sijaan havainnon raportoiva henkilö voi itse vastuuttaa havaintoonsa haluamansa henkilöt saadakseen ilmoitukselleen lisänäkyvyyttä. Esihenkilöt näkevät oman toimipaikkansa ilmoitukset kirjautumalla Falcony-järjestelmään tarkastelemaan havaintoja, vaikka sähköposti-ilmoituksia ei olisikaan käytössä.

5.5 Työtaturmatutkintojen tekeminen

Viimeisenä haastatteluissa havaittuna puutteena työturvallisuusdatassa nousee esiin työtaturmatutkintojen laatu ja tutkintojen suorittaminen ajoissa. Vaikka Falcony-järjestelmään muistetaan jo kirjata pienimmätkin sattuneet työtaturmat, on tapaturmien tutkinnassa vielä parantamisen varaa. Työsuojeluvaltuutetut kertoivat haastatteluissaan, että he joutuvat jonkin verran tarkkailemaan Falconyyn kirjattuja työtaturmailmoituksia ja muistuttamaa esihenkilöitä ja työyhteisöjä työtaturmien tutkinnasta, sillä ne jäävät edelleen monesta tapaturmahavainnosta kokonaan tekemättä. Jos työtaturmatutkinta suoritetaan pitkän ajan päästä siitä, kun työtaturma on tosiasiallisesti sattunut, eivät tapaturman olosuhteet ole enää tuoreessa muistissa ja tutkinnan laatu voi kärsiä.

Kymen Seudun Osuuskauppa on linjannut, että työtaturmatutkinnassa tulee olla osallisena vähintään toimipaikan lähiesihenkilö sekä vahingoittunut työntekijä. Kuitenkin havaintoja tarkasteltaessa voidaan huomata, ettei kaikissa tutkinnoissa ole kuultu lainkaan vahingoittunutta työntekijää, vaan esihenkilö on tehnyt tapaturmatutkinnan itsenäisesti. Tällaisia itsenäisesti suoritettuja tutkintoja näkyy erityisesti niissä tilanteissa, joissa työsuojeluvaltuutetut ovat joutuneet muistuttamaan työtaturmatutkinnasta ja tutkinta on venynyt pitkälle. Työsuojeluvaltuutetut arvelevat tämän johtuvan siitä, että toimipaikan esihenkilölle tulee muistutuksen jälkeen paine saada tutkinta tehtyä ja se halutaan saada mahdollisimman pian suoritettua. Tällöin työtaturmatutkinnan perimmäinen syy unohtuu ja tutkinta nähdään vain yhtenä ylimääräisenä työvaiheena muiden joukossa.

Vaikka työtaturmatutkintaan osallistuisi esihenkilön lisäksi vahingoittunut työntekijä, ei onnistunut tapaturmatutkinta ole vielä kukaan taattu, sillä toimipaikan esihenkilön tai työntekijän ei

voida katsoa olevan asiantuntijoita työturvallisuudessa ja tapaturmatutkinnassa. He voivat ymmärtää Falconyn tapaturmatutkinnan kysymykset väärin tai heillä ei ole laajaa kokonaiskuvaa siitä, miksi tapaturma tulee tutkia ja mitä tutkinnalla halutaan saavuttaa. Kaikki haastatteleman työsuojelun ja -turvallisuuden vastuhenkilöt kertoivat, että osuuskaupalla on paljon erilaisia ja eri tasoisia lähiesihenkilöitä. Toisille esihenkilöille työsuojelun vastualueet ja työturvallisuuden liittyvät teemat ovat takuulla tuttuja ja työtapaturmatutkintaan löytyy osaamista ja riittävää halukkuutta, mutta vastavuoroisesti toisille työsuojelu ja siihen sisältyvät vastuut ovat vielä tuntemattomampia. Esihenkilöiden epätasalaatuinen osaaminen ja suhtautuminen työturvallisuuteen voi vaikuttaa siihen, että tapaturmatutkintaan ja sen laadukkaaseen tekemiseen suhtaudutaan eri tavoin.

UPM Kymmenen Seikun sahalla työtapaturmatutkintaan osallistuvat aina työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu osaston lähiesihenkilön ja vahingoittuneen työntekijän lisäksi. Heidän lisäksi tutkintaan voidaan kutsua saman osaston muita työntekijöitä, jotka tekevät vahingoittuneen kanssa samaa työtä. Tietyissä tilanteissa mukana on saattanut olla johtajia tai tuotantopäälliköitä. (Valtonen 2024.) Kun tapaturmatutkintaan osallistuu toimipaikan työntekijöitä, jotka tekevät samoja työtehtäviä vahingoittuneen kanssa, he saavat tutkinnan edetessä ajantasaisen tiedon työtapaturman aiheuttajista ja pääsevät osallistumaan uusien tapaturmien ennaltaehkäisyyn. Työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun läsnäolo sen sijaan varmistaa, että tapaturmatutkinnat säilyvät tasalaatuisina tutkittavasta tapaturmasta riippumatta. UPM Kymmenen Seikun sahan HSEQ-manageri ja työsuojelupäällikkö Heidi Valtonen kertoo, että kun työtapaturmien syitä selvitetään isommalla kokoonpanolla, löytyvät usein tapaturmien juurisyytkin helpommin ja tapaturmien seurauksena tulee korjattua kuntoon oikeat asiat.

Osuuskaupan työtapaturmatutkintojen sanallisia kuvauksia tarkasteltaessa voidaan huomata, että varsinkin työtapaturmien inhimillisten tekijöiden tunnistamisessa on kehittämisen varaa. Tapaturmatutkinta on monesti lopetettu kiittaamalla työtapaturma inhimillisen virheen, kuten kiireen tai huolimattomuuden syyksi ja tutkinnassa todetaan, että vastaavanlaiset työtapaturmat voidaan jatkossa estää olemalla huolellisempia tai tekemällä työtehtävät rauhallisemmin. Nämä eivät kuitenkaan anna konkreettisia työkaluja uusien työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi, sillä tapaturmatutkinnassa ei ole pureuduttu riittävän syvälle siihen, miksi työntekijällä on ollut kiire tai miksi hän on toiminut huolimattomasti. Työtapaturman aiheuttanut ihmisen tekemä

virhe on usein merkki siitä, että työskentelyn olosuhteissa tai työturvallisuuden mahdollistavissa tekijöissä on ollut puutteita ja ainoastaan laadukkaalla työtaturmatutkinnalla on mahdollista päästä kiinni näihin puutteisiin (Heikkilä ym. 2023, 20).

6 TURVALLISUUSDATAPROSESSIN KEHITYS

Jotta Kymen Seudun Osuuskauppa voi käyttää Falconyyn kertynyttä työturvallisuusdataa menestyksekkäästi, on kaikkien dataprosessien vaiheiden onnistuttava. Haastateltuani osuuskaupan työturvallisuuden parissa työskenteleviä avainhenkilöitä ja benchmarkattuani UPM Kymmenen Seikun sahan HSEQ-manageria ja työsuojelupäällikköä kävi yhä selvemäksi, että jokaisessa dataproessin neljästä vaiheesta on vielä parantamisen varaa. Kymen Seudun Osuuskauppa on tehnyt paljon töitä Falcony-työkalun käytön aktivoimiseen, mutta valitettavasti järjestelmän melko aktiivinenkaan käyttö ei ole saanut työtapaturmien lukumäärää taittumaan ja osuuskaupan tapaturmataajuus on edelleen Suomen yleisnormin yläpuolella.

6.1 Kehitystoimenpiteet dataproessin eri vaiheille

Saadakseen Falcony-työkaluun kertyneestä turvallisuusdatasta irti mahdollisimman paljon ja hyödyntääkseen kertynyttä dataa toiminnan kehittämiseen, voi Kymen Seudun Osuuskauppa kiinnittää huomiota taulukossa näkyviin seikkoihin. Dataproessin kehittäminen ei voi jäädä ainoastaan osuuskaupan työsuojeluorganisaation harteille, vaan kehitystyöhön tulee osallistua työntekijöitä, lähiesihenkilöitä, ryhmäpäälliköitä kuin johtoryhmänkin edustajia.

Taulukko 1: Dataproessin vaiheiden toimenpiteet Kymen Seudun Osuuskaupalla.

Dataproessin vaihe	Toimenpiteet
Datan kerääminen	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoituspassiivisten toimipaikkojen aktivointi havaintojen kirjaamiseen koulutusten avulla. Oma koulutusta esihenkilöille ja työntekijöille niin, että osapuolet ymmärtävät oman vastuunsa työsuojelun ja työturvallisuuden tehtäväkentällä - Työturvallisuuden niveltäminen osaksi arjen liiketoimintaa ja työtehtäviä niin, ettei havaintojen raportointia nähdä muusta työstä irrallisena

Dataprosessin vaihe	Toimenpiteet
	<p>toimintana, vaan tasa-arvoisena työtehtävänä muiden kanssa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falconyyn kirjattuihin havaintoihin kommentoiminen ja havaintoihin reagoiminen. Havaintoihin annetaan kannustavaa ja tarvittaessa korjaavaa palautetta, joiden avulla ilmoitusten laatua voidaan kehittää. Palautetta voivat antaa työsuojelun vastuhenkilöiden lisäksi lähiesihenkilöt, ryhmäpäälliköt ja johdon edustajat - Työtaturmatutkintaan ja ilmoitusten laatuun kouluttaminen sekä laadukkaiden ilmoitusten nostaminen koko henkilöstön nähtäville monipuolisesti eri viestintävälineitä käyttäen - Asiantuntijat osallistuvat poissaoloon johtaneiden työtaturmien tutkintaan omien resurssiensa sallimissa rajoissa - Tapaturmatutkinnassa käytetään juurisyyanalyysina 5 kertaa miksi -menetelmää Falconyn omien tukikysymyksien lisäksi
Datan analysointi	<ul style="list-style-type: none"> - Falconyyn kerätystä datasta laaditaan mittareita ja tunnuslukuja ryhmäpäälliköille

Dataprosessin vaihe	Toimenpiteet
	<ul style="list-style-type: none"> - Ryhmäpäälliköt ottavat työturvallisuusteemat osaksi toimialansa lähiesihenkilöille suunnattujen palaverien sisältöä - Mittareiden avulla asetetaan työturvallisuuden tavoitteita, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti - Toteutumisesta palkitaan ja huomioidaan esimerkiksi tulospalkkiossa - Lähiesihenkilöt käsittelevät omissa yksiköissään tapahtuneita poikkeamia omien yksiköidensä palaverissa
Datan yhdistäminen ja raportointi	<ul style="list-style-type: none"> - Yhdistetään ja vertaillaan Falconyn turvallisuushavaintoja PowerBI-raportointityökalun avulla
Datan hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> - Havaitut puutteet korjataan ja kunnostetaan, puutteiden pohjalta hankitaan uusia työ- ja apuvälineitä sekä henkilönsuojaimia - Falconyyn kirjattua dataa, kuten poikkeamahavaintoja ja tapaturmatutkintoja hyödynnetään riskien arviointeja ja työpaikkaselvityksiä laadittaessa - Turvallisuusdataa käytetään perehdytyksen pohjana - Uusia kohteita tai toimipaikkojen remontteja suunniteltaessa huomioidaan aiemmin raportoidut turvallisuushavainnot

Dataprosessin vaihe	Toimenpiteet
	<ul style="list-style-type: none"> - Turvallisuusdatan pohjalta tehdään tietoisukuja Workplaceen ja henkilös-tölehteen, lisäksi tietoisukuja voidaan hyödyntää toimipaikkojen palave-reissa ja esihenkilöpäivillä

6.2 Kehitystoimenpiteet vastualueittain

Työsuojeluorganisaation jäsenillä, eli työsuojeluvaltuutetuilla, työsuojelupäälliköillä ja muilla työsuojelutoimikuntaan kuuluvilla henkilöillä on merkittävä rooli työsuojelun ja työturvallisuuden asiantuntijoina toimimisessa. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat käyneet työsuojeluun liittyviä koulutus- ja kurssisisältöjä ja ovat kerryttäneet työkokemuksellaan asiantuntemusta poikkeamahavaintoihin, Falconyn käyttöön ja työtapaturmiin liittyen. Koska he näkevät laajasti koko osuuskaupan tai oman toimialansa Falconyyn kirjattuja poikkeamahavaintoja, he pystyvät myös tekemään havaintojen välistä vertailua ja tunnistamaan järjestelmästä laadukkaasti kirjatut havainnot.

Nykytilanteessa Kymen Seudun Osuuskaupan työtapaturmatutkintaan ei ole määritelty osallistumaan työtapaturman tapahtumatoimipaikan ulkopuolisia henkilöitä, mutta työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö voivat jatkossa toimia työtapaturmatutkinnassa asiantuntijaroolissa ja avustaa toimipaikan lähiesihenkilöä työtapaturmatutkinnassa osallistumalla tutkintaan. Kuitenkin, koska pienempiä tapaturmia sattuu ajoittain runsaasti, ei jokaisen työtapaturman tutkintaan osallistuminen ole aina aikataulullisesti realistista. Työtapaturmat tulee tutkia mahdollisimman pian vahingon tapahduttua, jotta tapaturman kulku on edelleen tuoreena muistissa ja siksi asiantuntijaroolissa toimivien työsuojelun vastuuhenkilöiden tulee kyetä priorisoimaan työtapaturmia. Kymen Seudun Osuuskaupalla ei ole tällä hetkellä resursseja työsuojeluvaltuutettujen tai työsuojelupäällikön osallistumiseen jokaisen työtapaturman tutkintaan, mutta tällöin tulee ensisijaisesti panostaa vakavimpien tapaturmien tutkintaan osallistumiseen. Vakavat työ-

tapaturmat voidaan katsoa niiksi vahingoiksi, joista on aiheutunut vahingoittuneelle sairauspoissaoloa sekä niiksi vaaratilanteiksi, jotka olisivat voineet aiheuttaa vakavan loukkaantumisen.

Sen lisäksi, että työtapaturmatutkinnassa käytetään Falcony-järjestelmän omaa tutkintalomaketta, tulee tapaturmatutkintaan osallistujien käyttää juurisyysanalyysimenetelmää. Tapaturmatutkinnassa tulee ottaa huomioon inhimillisten tekijöiden vaikutus tapaturman syntyyn. Inhimillisten tekijöiden on arvioitu olevan syynä jopa 80 prosenttiin kaikista työtapaturmista. Jokaisessa työtapaturmassa on mukana ihminen, viime kädessä vahingoittuneen ominaisuudessa. Työtapaturmaan liittynyt tai sen aiheuttanut inhimillinen tekijä voi johtua muun muassa vireystilasta, stressistä, aiemmista kokemuksista tai asenteista. (Laitinen ym. 2021, luku ”Inhimilliset tekijät”.) Silti työtapaturmaa ei voida kuitata tutkituksi sillä, että todetaan työntekijän olleen stressaantunut ja aiheuttaneen siksi tapaturman. Tällöin tulee jatkaa pidemmälle ja kysyä vielä muutaman kerran kysymys, miksi. Inhimillisten tekijöiden juurisyyt voivat toisinaan johtaa esihenkilötyön tai huonoksi koetun johtamisen jäljille, jolloin toimipaikan ulkopuolisen asiantuntijan läsnäolo työtapaturmatutkinnassa voi auttaa asian puolueettomassa tarkastelussa.

Työsuojelun vastuuhenkilöiden vastuulle voidaan katsoa kuuluvaksi myös Falconyyn kirjattujen havaintojen kommentoinnin ja niistä palautteen antamisen. Antamalla havaintoihin kannustavaa ja tarvittaessa myös korjaavaa palautetta, havainnon kirjannut työntekijä näkee, että hänen järjestelmään kirjaamiaan havaintoja luetaan. Lisäksi saamalla palautetta havainnoistaan, hän oppii tunnistamaan laadukkaan havainnon ja tunnistaa jatkossa, millaisia havaintoja Falcony-järjestelmään kaivataan. Kun palautteet, lisäkysymykset tai muut kommentit kirjataan sooraan Falcony-järjestelmään havainnon alle, myös muut havaintoja tarkastelevat henkilöt näkevät, että havaintoon on reagoitu ja sen eteen on tehty toimenpiteitä.

Sekä poikkeamahavaintojen määrän lisäämiseksi, laadun varmistamiseksi, että työtapaturmatutkintojen kehittämiseksi työsuojelutoimikunta voi suunnitella esihenkilöille ja työntekijöille osaamista lisäävää koulutusta. Koulutusta voidaan järjestää suoraan niihin yksiköihin, joissa turvallisuusdataa kirjataan vähän tai data nähdään heikkolaatuiseksi, mutta sitä voidaan lisäksi kohdentaa suoraan esihenkilöille esimerkiksi osuuskaupan päällikköpäivien yhteydessä. Koulutuksen toteuttajina voivat olla osuuskaupan omat työturvallisuuden ja työsuojelun asiantuntijat, joilla on itsellään riittävä osaaminen laadukkaan datan tuottamiseen ja järjestelmän käyttöön.

Koska työsuojelupäälliköllä, työsuojeluvaltuutetuilla ja työsuojelutoimikunnan muilla jäsenillä on laaja pääsy Falcony-järjestelmään kertyneeseen turvallisuusdataan, heillä on myös parhaimmat edellytykset hyödyntää dataa ja jakaa hyviä käytäntöjä, laadukkaita havaintoja tai oivaltavia huomioita koko osuuskaupan nähtäville. Nostoja voidaan tehdä sekä osuuskaupan käytössä olevaan Workplace-sovellukseen somepostauksina, mutta myös osuuskaupan painettuun henkilöstölehteen, äKSÖniin. Nostojen lisäksi kertyneistä havainnoista voidaan jalostaa tietoiskuja tai palaverikäyttöön soveltuvia materiaaleja. Havaintoja seuraamalla saadaan lisäksi tärkeää tietoa siitä, millaisista turvallisuusteemoista kouluttaminen ja tietoiskujen tekeminen on henkilöstölle ajankohtaisinta milläkin hetkellä.

Ryhmäpäälliköt ja johtoryhmän edustajat ovat työsuojelun avainhenkilöiden lisäksi tärkeässä asemassa laadukkaan työturvallisuuskulttuurin luomisessa. Johdon edustajien kannustimia työturvallisuuden ja työn terveellisyyden hallintaan ja kehittämiseen ovat muun muassa halu noudattaa lakia, johdon moraalinen vastuu henkilökunnan hyvinvoinnista ja turvallisuudesta, halu kehittää työn tuloksellisuutta ja laatua, halu kehittää hyvää yhteistyötä ja luottamusta henkilöstön kanssa sekä halu kehittää työnantajamielikuvaa. Johto on vastuussa siitä, että työpaikalla noudatetaan lainsäädäntöä työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, mutta johdon tehtävänä on myös määrittää organisaation turvallisuuspolitiikka ja -periaatteet sekä yleiset työturvallisuuden päämäärät. (mt., 2021, luku ”TTT-kulttuurin mittaaminen”).

Hyvä johtaminen kannustaa työntekijöitä ja työryhmiä itse kehittymään ja kehittämään omaa toimintaansa, ja oppivassa ja joustavassa organisaatiossa johto on omaksunut vastuunsa työolojen kehittämisestä. Johto näyttää omalla toiminnallaan näkyvää esimerkkiä, joka valuu aina yksittäisten toimipaikkojen työntekijöille asti. Johtoryhmän edustajat sekä ryhmäpäälliköt voivatkin omalla toiminnallaan tehdä työsuojelua ja työturvallisuusteemoihin panostamista näkyväksi muun muassa reagoimalla Falconyyn kirjattuihin havaintoihin. Kun henkilöstö huomaa saavansa havaintoihinsa palautetta suoraan johdolta tai ryhmäpäälliköiltä, he huomaavat ilmoituksillaan olevan näkyvyyttä ja sitä myötä vaikuttavuutta. Lisäksi johdon edustajien reagoiminen Falcony-havaintoihin voi antaa henkilöstölle signaalin siitä, että poikkeamahavaintojen kirjaaminen on tärkeä työtehtävä muiden toimipaikan töiden ohessa.

Johdolla on lisäksi tärkeä rooli turvallisuusmittareiden käytöstä ja niistä palkitsemisesta. Johto voi asettaa organisaatiolle konkreettiset, mitattavissa olevat tavoitteet työturvallisuuden kehit-

tämiseksi ja ottaa mittarit osaksi tulospalkkiojärjestelmää. Turvallisuustekemisistä palkitseminen muiden, liiketoimintaan liittyvien mittareiden ohessa nivoo työturvallisuuden kiinteäksi osaksi muuta toimintaa.

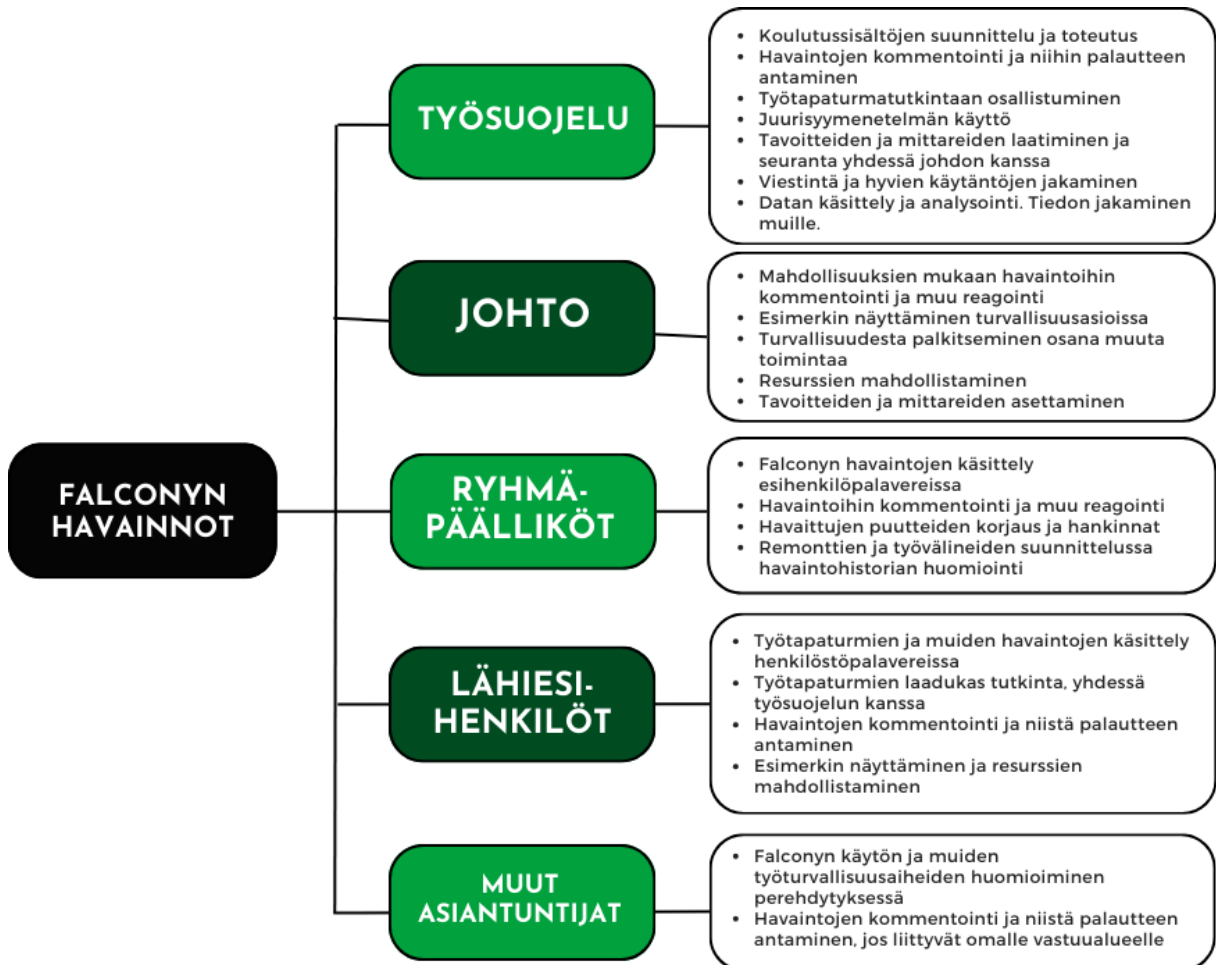
Ryhmäpäälliköt voivat tarkastella oman toimialansa turvallisuustilannetta Falcony-havaintoja selaamalla. Lisäksi he voivat pyytää Falconyn pääkäyttäjänä toimivalta sisäiseltä tarkastajalta räätälöityjä PowerBI-työkalulla luotuja raportteja oman toimialansa tietyistä havaintotyypeistä tai havaintojen kehityksestä ja hyödyntää näin turvallisuusdataa pitäessään toimipaikkojen lähiesihenkilöille palavereja. Ryhmäpäälliköillä on velvollisuus huolehtia, että heidän toimialalleen kuuluvat yksiköt osaavat käyttää Falcony-järjestelmää, raportoivat aktiivisesti poikkeama-havainnoista ja huolehtivat muista, työturvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä. PowerBI-työkalulla saatujen vertailuraporttien avulla on helppoa seurata, mistä yksiköistä havaintokirjauksia tehdään ja vertailla havaintojen määriä eri yksiköiden välillä. Lisäksi ryhmäpäälliköt voivat tiedottaa yksiköitä erilaisista läheltä piti -tilanteista ja työtapaturmista, joita muissa saman ryhmän toimipaikoissa on tapahtunut. Näin tieto tapahtumista kulkee yksiköstä toiseen, ja yksiköt voivat oppia toistensa havainnoista.

Lähiesihenkilöillä on tärkeä rooli työturvallisuuden ja -terveyden johtamisessa ja esihenkilöiden tulee osata ohjata ja johtaa tiedolla. Esihenkilön vastuuksi voidaankin katsoa turvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvän tiedon hakeminen ja analysointi. Esihenkilön tulee seurata omaa yksikköä koskevia säädöksiä, kuormitustekijöitä ja vaaratilanteita ja varmistaa, että yksikössä noudatetaan työturvallisuussäädöksiä ja -vaatimuksia. Esihenkilö toimii myös tiedon välittäjänä ja välittää työntekijöilleen organisaation arvoja, tavoitteita ja itse työtä koskevia tietoja, joita esihenkilö itse saa ryhmäpäälliköltä tai johdon edustajilta. Tiedon tulee välittyä ylhäältä aina alas asti mahdollisimman muuttumattomana. Vastavuoroisesti hän välittää omaa yksikköä koskevia tietoja ylöspäin organisaatiossa ja työsuojeluorganisaation tietoon. Esihenkilöt saavat usein runsaasti tietoa erilaisista palavereista, kokouksista ja tiedotteista, mutta tärkeää on myös osata arvioida, mikä tieto on hyödyllistä välittää työntekijöille. Esihenkilöllä on suuri vastuu jakaa oman harkintansa ja tulkintansa mukaan tietoa edelleen. Viimeisenä tiedolla ohjaamisen roolina esihenkilöiden tulee toimia puolestapuhujina, jolloin he vievät työntekijöiltään saamia kehitysideoita ylöspäin. (mt., 2021. Luku ”Esimies tiedon hakijana ja analysoijana”.)

Esihenkilöillä on lisäksi merkittävä rooli Falconyn käytön mahdollistajana ja heidän tulee kannustaa työntekijöitään järjestelmän käyttöön ja näyttää omalla toiminnallaan esimerkkiä havaintojen kirjaamisesta. Lisäksi esihenkilöiden tulee antaa työntekijöilleen palautetta heidän

Falconyyn kirjaamistaan havainnoista. Esihenkilöiden tulisi nostaa oman yksikkönsä Falcony-havaintoja aktiivisesti esiin esimerkiksi toimipaikan henkilöstölle pitämässään palaverissa, jolloin työntekijät saavat ajantasaista tietoa siitä, millaisia vaaratilanteita, läheltä piti -tapauksia tai tapaturmia heidän omassa yksikössään on tapahtunut.

Tärkeää lähiesihenkilötyöskentelyssä on myös se, että esihenkilötkin voivat myöntää oman keskenäisyytensä ja tuoda esiin, jos asiantuntemusta ei vielä löydy kaikilta esihenkilötyön osaluilta. Työsuojeluorganisaatio, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat auttamassa toimipaikkoja, työntekijöitä ja esihenkilöitä erilaisissa työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä asioissa ja tätä asiantuntemusta on täysin hyväksyttyä käyttää ja hyödyntää. Työsuojelun vastuhenkilöt eivät poista lähiesihenkilön tärkeää työsuojeluvastuuta, mutta he voivat antaa neuvoja ja vinkkejä erilaisien työvaiheiden suorittamiseen ja avustaa esimerkiksi työtaturmien tutkinnassa tai Falconyn käytön opettamisessa joko lähiesihenkilölle itselleen tai tämän työntekijöille.



Kuvio 5. Turvallisuushavaintojen käsittely eri vastuuryhmittäin. Grafiikka: Taija Koskinen (2024).

Vaikka olen luetellut tässä luvussa osuuskaupan erilaisille rooleille ja ryhmille omia toimenpidesuosituksia, tulee kuitenkin muistaa, että turvallisuusdataprosessin ja sen myötä turvallisuuskulttuurin kehittäminen on koko organisaation yhteinen asia. Kaikki Kymen Seudun Osuuskaupalla työskentelevät henkilöt muodostavat organisaation ja ovat omalta osaltaan luomassa organisaatiokulttuuria. Kulttuurin muutos tiedetään hitaaksi, aikaa vieväksi ja jopa haastavaksi, mutta se on usein välttämätöntä, jos nykymallin mukaista toimintaa halutaan uudistaa tai muuttaa.

Organisaation toiminnassa tunnistettujen haasteiden tai epäkäytännöllisten tekijöiden ja toimintamallien muuttaminen tai kehittäminen edellyttää, että organisaatiossa osataan arvioida omaa toimintaa rehellisesti ja avoimesti. (Teperi 2023, luku ”Organisaation toiminta.”) Oman toiminnan arviointi ei ole aina helppoa ja vielä harvemmin hauskaa, toisinaan voikin olla vaikeaa tunnistaa ja myöntää toiminnassa tapahtuneita virheitä tai puutteellisia toimintatapoja. Kuitenkin organisaation eri tahojen välinen yhteistyö vaikuttaa suuresti työturvallisuuden tavoitteiden ja työturvallisuuden kehittämiseen. Johtoryhmä, ryhmäpäälliköt, työsuojeluorganisaatio, lähesihenkilöt tai työntekijätäkään eivät luo eivätkä kehitä turvallisuuskulttuuria yksin, vaan kehittämiseen vaaditaan eri toimijoiden saumatonta yhteistyötä ja yhteistä tahtotilaa. Eri toimijat voivat jakaa toisilleen muun muassa resursseja ja asiantuntemusta, jotka yhdistämällä voidaan jo saavuttaa suuriakin kehitysaskelleita.

LÄHTEET

- Falcony 2022. Turvallisuushavainnot 2022. Ei julkaistu.
- Falcony 2023. Turvallisuushavainnot 2023. Ei julkaistu.
- Heikkilä, Tarja, Haavisto, Olli, Kannisto, Henriikka, Kivimäki, Ilkka, Lantto, Eero, Nurmi, Akseli, Räsänen, Tuula & Tiikkaja, Maria 2023. Työturvallisuuden tiedonkeruu – Laatu kehittämisen. Opas työturvallisuusdatan käytön kehittämiseen organisaatiossa.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. (E-kirja) Helsinki: Gaudeamus
- Kaari, Maria, Tynkkynen, Mika & Lahti, Miia Maria. Turvallisuuden hinta – Työtapaturmien kustannukset. Tapaturmavakuutuskeskuksen Tutka-asema-podcast. Viitattu 10.5.2024. <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3782>
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Kymen Seudun Osuuskauppa 2024. Tietoa meistä. Viitattu 12.3.2024. <https://kymenseudunosuuskauppa.fi/tietoa-meista/>
- Kymen Seudun Osuuskauppa 2021. Työsuojeluvaltuutetun tehtäväkortti. Ei julkaistu.
- Laitinen, Heikki, Vuorinen, Marko & Simola, Antti 2021. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006
- Listenmaa, Jani 2023. Laita tieto töihin. Tiedolla johtamisen käsikirja. Helsinki: Alma Talent.
- Mannermaa, Katri 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. (E-kirja) Helsinki: Alma Talent
- Juuti, Ulla 2023. Hyvä työnantaja kertoo riskeistä avoimesti – Työmatkat ovat yksi työpäivän vaarallisimmista osista. Blogikirjoitus 26.10.2023. <https://www.op-media.fi/tyohyvinvointi/hyva-tyonantaja-kertoo-riskeista-avoimesti--tyomatkat-ovat-yksi-tyopaivan-vaarallisimmista-osista/>
- Osuuskuntalaki 421/2013.
- Oulasmaa, Minna & Pesonen, Mika 2022. Suoraa palautetta! Viisaan keskustelun käsikirja. (E-kirja) Helsinki: Alma Talent
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (E-kirja) Helsinki: Gaudeamus
- Rauramo, Päivi 2020. Kaupan työsuojelu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Tapaturmavakuutuskeskus 2024a. Mikä on työtapaturma? Viitattu 10.4.2024. <https://www.tvk.fi/korvaaminen/tyotapaturma/>

- Tapaturmavakuutuskeskus 2024b. Työtapaturmien määrä pysyi lähes ennallaan vuonna 2023. Viitattu 29.4.2024. <https://www.tvk.fi/tilastot/tyotapaturmatilastot/>
- Tapaturmavakuutuskeskus 2024c. Työtapaturmien lukumäärä nousi 1,8 % vuonna 2023, taa-juustaso pysyi ennallaan. Viitattu 29.4.2024. <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3877>
- Tapaturmavakuutuskeskus 2024d. Asiantuntija pohtii: Tapaturmataajuus on työpaikkatapaturmien esiintymistiheyden mittari. Viitattu 29.4.2024. <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3886>
- Teperi, Anna-Maria 2023. Ihminen turvallisuuden tekijänä. (E-kirja) Helsinki: Gaudeamus
- Tuominen, Kari & Niva, Mikael 2021. Benchmarking käytännössä. (E-kirja) Benchmarking Ltd Oy
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2024a. Työsuojelupäällikkö. Viitattu 12.3.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojelupaallikko>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2024b. Työsuojeluvaltuutettu. Viitattu 12.3.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu>
- Työterveyslaitos 2024. Nolla tapaturmaa -foorumi – verkostosta voimaa kehittämiseen. Viitattu 3.4.2024. <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoympariston-riskit-ja-turvallisuus/nolla-tapaturmaa-foorumi-verkostosta-voimaa-kehittamiseen>
- Työturvallisuuskeskus 2024a. Työtapaturmat ja ammattitaudit. Viitattu 12.3.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyotapaturmat-ja-ammattitaudit/>
- Työturvallisuuskeskus 2024b. Työtapaturmien taloudelliset vaikutukset -video. Viitattu 9.4.2024. <https://ttk.fi/julkaisu/tyotapaturmien-taloudelliset-vaikutukset/>
- Työturvallisuuskeskus 2024c. Yhdessä tekemisen käsikirja. Viitattu 3.4.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/yhdessa-tekemisen-kasikirja/>
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Työturvallisuuspakki 2024. Tapaturmien tutkinta. Viitattu 12.3.2024. <https://xn--tyturvallisuuspakki-r6b.fi/tapaturmien-tutkinta/>
- UPM Kymmene Oyj 2024. Työturvallisuus. <https://www.upm.com/fi/vastuullisuus/ihmiset-ja-yhteiskunta/turvallisuus-ja-tyohyvinvointi/tyoturvallisuus/>
- Valtonen, Heidi 2024. HSEQ-manager ja työsuojelupäällikkö. Microsoft Teams. 14.5.2024

HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut on tehnyt Taija Koskinen

Kymen Seudun Osuuskaupan työsuojeluvaltuutettu. H1. Microsoft Teams. Päivämäärä

Kymen Seudun Osuuskaupan työsuojeluvaltuutettu. H2. Microsoft Teams. Päivämäärä

Kymen Seudun Osuuskaupan sisäinen tarkastaja. H3. Microsoft Teams. 22.3.2024

Kymen Seudun Osuuskaupan talousjohtaja. H4. Microsoft Teams. 4.4.2024

LIITTEET

Liite 1

Kymen Seudun Osuuskaupan työsuojeluvaltuutetuille laaditut haastattelukysymykset

1. Mikä on roolisi Kymen Seudun Osuuskaupalla ja mitä se pitää sisällään?
2. Miten kuvailisit omaa rooliasi suhteessa Falcony-järjestelmään? Mitä teet Falcony-järjestelmässä?
3. Miten usein käyt Falcony-järjestelmässä lukemassa sinne tulleita havaintoja?
4. Miten reagoit Falconyyn kirjattuihin havaintoihin?
5. Koetko Falcony-järjestelmän itsellesi hyödyllisenä? Miksi?
6. Millaisia kirjallisia ohjeita olet saanut Falcony-järjestelmän käyttöön?
7. Käyttävätkö kaikki työsuojeluvaltuutetut Falconya samalla tavalla tai onko käyttöön määritelty yhteisiä pelisääntöjä?
8. Millaista osaamista toimipaikkojen työntekijöillä on Falcony-järjestelmään ja poikkeamailmoitusten kirjaamiseen?
9. Millä tavalla Falconyyn kirjatut havainnot voivat ennaltaehkäistä uusia työtaturmia tai onnettomuuksia?
10. Miten Falconyyn kirjatuista havainnoista tulisi mielestäsi viestiä?
11. Millainen on mielestäsi hyvä ja laadukas työtaturmatutkinta?
12. Miten työtaturmatutkinnat mielestäsi auttavat tulevien työtaturmien ennaltaehkäisyssä?
13. Ketä työtaturmatutkintoihin osallistuu?
14. Oletko ollut mukana työtaturmatutkinnassa? Missä roolissa?

Kymen Seudun Osuuskaupan sisäiselle tarkastajalle laaditut haastattelukysymykset

1. Mikä on roolisi Kymen Seudun Osuuskaupalla ja mitä se pitää sisällään?
2. Mitä työtehtäviä teet Falcony-järjestelmän parissa?
3. Keiden vastuualueelle Falcony-järjestelmä kuuluu ja ketkä työskentelevät sen parissa?
4. Miten osuuskaupalla huolehditaan Falcony-havaintojen laadusta?
5. Mitä tehtäviä laadunvalvontaan kuuluu?
6. Mikä on toimipaikkojen lähiesihenkilöiden rooli Falcony-järjestelmän käytössä?
7. Mikä on ryhmäpäälliköiden rooli Falcony-järjestelmän käytössä?

8. Miten Falconyyn kirjattuja havaintoja käsitellään toimipaikkojen palaverissa?
9. Miten Falconyyn kirjattuja havaintoja käsitellään esihenkilöille tai päälliköille pidentyissä palaverissa tai koulutuksissa?
10. Millaisia kirjallisia ohjeita Kymen Seudun Osuuskaupalla on Falcony-järjestelmän käyttöön? Onko peruskäyttäjille ja havaintojen käsittelijöille omia ohjeita?
11. Millaisia Falconyyn kohdistuvia raportteja työsuojelutoimikunta käsittelee?
12. Jaetaanko osuuskaupalla Falconyyn kirjattuja havaintoja muiden yksiköiden tietoon?
13. Miten Falconyyn kirjattujen havaintojen määrä on vuosien varrella kehittynyt?

Kymen Seudun Osuuskaupan talousjohtajalle laaditut haastattelukysymykset

1. Mikä on roolisi Kymen Seudun Osuuskaupalla ja mitä se pitää sisällään?
2. Miten turvallisuus näkyy johtoryhmän toiminnassa ja sen kokouksissa?
3. Millaista toimintaa osuuskaupan turvaryhmässä on? Millaisia asioita turvaryhmä käsittelee?
4. Miten johtoryhmä käsittelee työsuojelutoimikunnan tai turvaryhmän kokouksissa nousseita teemoja?
5. Miten johtoryhmä käsittelee Falconyyn kirjattuja turvallisuushavaintoja?
6. Koetko johtoryhmän saavan riittävän kokonaiskuvan organisaation työturvallisuudesta ja sen tasosta?
7. Käyttävätkö johtoryhmän edustajat Falcony-sovellusta havaintojen ilmoittamiseen?
8. Käyvätkö johtoryhmän edustajat Falcony-sovelluksessa lukemassa sinne kirjattuja havaintoja?
9. Miten arvioisit KSO:n turvallisuuskulttuuria?
10. Miten työturvallisuus näkyy mielestäsi arjen toiminnassa?
11. Mitataanko KSO:lla turvallisuuden tasoa ja sen onnistumista?
12. Miten työturvallisuus ja työsuojelu näkyvät organisaatiossa?
13. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat kehityskohteet turvallisuuskulttuurissa ja työsuojelun toteutumisessa?