



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# TYÖHYVINVOINTI JA TURVALLISUUSKULTTUURI

Teemahaastattelu Toolfac Oy:lle

TE - Marjo Epäily-Roivas  
KIJÄ/T: Jenna Marin

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä(t) Marjo Epäily-Roivas, Jenna Marin			
Työn nimi Työhyvinvointi ja turvallisuuskulttuuri, teemahaastattelu Toolfac Oy:lle			
Päiväys	21.03.2019	Sivumäärä/Liitteet	27/3
Ohjaaja(t) Ritva Pirinen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Toolfac Oy			
Tiivistelmä			
<p>Työelämässä työhyvinvointi ja turvallisuuskulttuuri kulkevat tuottavuuden kanssa käsi kädessä. Organisaatiosta lähtöisin oleva turvallisuuskulttuuri luo puitteet työhyvinvoinnille. Turvallisuus on yhdessä fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kanssa työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Opinnäytetyössä selvitettiin Toolfac Oy:n työntekijöiden työhyvinvointia sekä yrityksessä vallitsevaa turvallisuuskulttuuria. Opinnäytetyön tarkoituksena oli teemahaastatteluin selvittää, millaisena Toolfac Oy:n työntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja turvallisuuskulttuurin yrityksessä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa Toolfac Oy:lle tietoa työntekijöiden ja työyhteisön turvallisuudesta.</p> <p>Opinnäytetyötä varten haastateltiin 14:ää yrityksen työntekijää. Haastattelu oli puolistrukturoitu teemahaastattelu, jossa kysymykset pohjautuivat kolmeen teemaan. Nämä teemat olivat turvallisuuskulttuuri työntekijän näkökulmasta, turvallisuuskulttuurin kehitys ja työhyvinvointi. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmää käyttäen.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että turvallisuus nähtiin tärkeänä asiana ja kaikki haastatellut pyrkivät omalla toiminnallaan edistämään sitä. Työntekijöiden mukaan suojavälineitä oli riittävästi saatavilla ja työnantajan koettiin kannustavan niiden käyttöön. Työpaikan turvallisuuskulttuuri näkyi myös tarkoituksenmukaisissa koneissa ja laitteissa sekä niiden huoltamisessa, joilla on suora yhteys työturvallisuuteen. Työntekijöiden vastauksissa tuli myös esille, että he kokivat työnantajalla ja esimiehillä olevan suuri merkitys turvallisuuskulttuurille ja työhyvinvoinnille. Haastatteluissa tuli esille, että työntekijät kaipasivat enemmän palautetta tekemästään työstä esimiestasolta. Osa haastattavista koki myös tiedonkulun esimiestasolta työntekijöille, eritoten muutos- ja korjaustilanteissa, kehitettävänä asiana. Haastatteluissa esille nousi uusien työntekijöiden perehdytys: suurimmalle osalle haastatteluista perehdytysprosessi oli jäänyt epäselväksi ja siitä kaivattiin näkyvämpää ja selkeämpää informaatiota. Kaikki haastateltavat pitivät tärkeänä sosiaalisia suhteita työssä – yhteisöllisyyden ajateltiin parantavan työhyvinvointia ja turvallisuuskulttuuria.</p> <p>Vaikka haastateltuja työntekijöitä oli vain 14, voidaan vastauksista päätellä, että tiedonkulun kehittämisellä voitaisiin parantaa turvallisuuskulttuuria sekä työhyvinvointia epätietoisuuden vähentyessä. Lisäksi yhteisöllisyyden lisääminen vaikkapa tyky-toimintana voisi parantaa työhyvinvointia ja siten työilmapiiriä. Toolfac Oy voi hyödyntää haastattelutuloksia työhyvinvoinnin ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseen.</p>			
Avainsanat työhyvinvointi, turvallisuuskulttuuri, kvalitatiivinen tutkimus, teemahaastattelu, metalliteollisuus			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Public Health Nurse			
Author(s) Marjo Epäily-Roivas, Jenna Marin			
Title of Thesis Well-being at work and safety culture, theme interview for Toolfac Oy			
Date	21.03.2019	Pages/Appendices	27/3
Supervisor(s) Ritva Pirinen			
Client Organisation /Partners Toolfac Oy			
<p><b>Abstract</b></p> <p>Safety culture and well-being at work are at the same line in working life. Safety culture starts from the organization and creates the framework for well-being at work. Together with physical, psychological and social factors, safety is part of well-being at work. This thesis deals with well-being at work of the employees of the company Toolfac Oy and safety culture in the company. The purpose of the thesis was to find out how the employees of Toolfac Oy see their own well-being at work and the safety culture of the company. The study was carried out by using theme interviews. The goal of this work was to provide Toolfac Oy with information on the employees and the safety in the work community.</p> <p>For this thesis fourteen employees were interviewed using a half-structured theme interview, where there were three themes. These themes were safety culture from the workers' aspect, development of safety culture, and well-being at work. The material was analyzed by using the content analysis method.</p> <p>The study results showed that safety was considered an important issue. All the interviewed workers tried to contribute to it. The employees thought that there was enough safety equipment and the employer was encouraging to use them. The safety culture of the workplace could also be seen through the use of proper machines and equipment and maintenance of those. These things are straightly connected to the safety at work. The study results showed also that employees experienced that the employer and managers had a great impact on safety culture and well-being at work. It was also found out that the employees needed more feedback from the managers on the work they had done. Some of the interviewees thought that the communication between the managers and the employees was a thing that should be improved, especially under changing and repairing circumstances. Familiarization of new employees was unclear for the most of the interviewees. They wished to get clearer and more visible information on it. Social relationships at the workplace were important to all the interviewees. Sense of community was thought to improve the well-being at work and safety culture.</p> <p>While only fourteen employees were interviewed in this study, it can nevertheless be concluded that improving the communication could make the safety culture and well-being at work better when uncertainty decreases. Increasing the sense of community at work could improve the well-being and working atmosphere. Toolfac Oy can use the study results when developing the well-being at work and the safety culture in the company.</p>			
<p><b>Keywords</b> well-being at work, safety culture, qualitative research, focused interviews, metal industry</p>			



## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINTI .....	7
2.1	Psyykkinen hyvinvointi.....	8
2.2	Fyysinen työhyvinvointi.....	9
2.3	Psykososiaaliset tekijät osana työhyvinvointia .....	9
2.4	Työkyky .....	11
3	TURVALLISUUSKULTTUURI .....	12
3.1	Turvallisuuskulttuuritasot.....	12
3.2	Johtamisen haasteet ja keinot turvallisuuskulttuurin edistämässä .....	13
4	TOOLFAC OY TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ.....	15
5	TOOLFAC OY:N TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY VUODELTA 2015.....	16
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	17
6.1	Teoriatiedon kerääminen .....	17
6.2	Tutkimusmenetelmä.....	17
6.3	Teemahaastattelu .....	17
6.4	Kohderyhmä ja haastattelut .....	18
6.5	Aineiston analysointi.....	18
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	21
7.1	Turvallisuuskulttuuri työntekijän näkökulmasta .....	21
7.2	Turvallisuuskulttuurin kehitys .....	22
7.3	Työhyvinvointi .....	23
8	POHDINTA .....	26
8.1	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet .....	26
8.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	27
8.3	Ammatillinen kasvu .....	28
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT .....	31
	LIITE 1: TEEMAHAASTATTELURUNKO.....	33
	LIITE 2: SAATEKIRJE .....	34
	LIITE 3: SUOSTUMUSLOMAKE.....	35

## 1 JOHDANTO

Suomalainen työelämä on murrosvaiheessa – työ on usein projektiluontoista ja tietotekniikan osuus on lisääntynyt. Samalla monet kone- ja metalliteollisuuden yritykset ovat siirtyneet maihin, joissa työkustannukset ovat pienemmät. Kyseinen teollisuudenala on Suomen merkittävimpiä työllistäjiä sekä omaa suurimman vientialan. Suurten ikäluokkien eläköityminen ja tilauskannan kasvu tuovat koko ajan lisää työpaikkoja. (Kähkönen ja Mäkelä 2013, 179-180.)

Työtapaturmien määrä kone- ja metalliteollisuudessa on pienentynyt tasaisesti, mutta ammattitautien määrä on lisääntynyt. Tämä johtuu osin siitä, että työskentelyasennot voivat olla epäergonomisia ja staattisia sekä koneistuksessa käytettävät liuottimet ja voiteluaineet aiheuttavat ihoärsytystä ja kroonisia ihottumia altistumisen kestäessä pitkään. (Kähkönen ja Mäkelä 2013, 179-180.)

Työkyky ja työhyvinvointi vaikuttavat olennaisesti työtapaturmiin ja työpaikan työilmapiiriin. Stressiä on kahdenlaista, positiivinen stressi tulee työnsujumisesta ja uuden oppimisesta sekä siitä, että työntekijä saa palautetta työstään ja kokee työilmapiirin tukevan hyvinvointiaan. Stressi kääntyy negatiiviseksi ja työpanoksen huonontumiseksi siinä vaiheessa, kun työmäärä kasvaa tai vähenee liikaa. Lisäksi tähän vaikuttaa työn vaikeutuminen ja työntekijän vähäinen perehdyttäminen sekä tehtävän tai työn tavoitteen jääminen epäselväksi. Myös jatkuvat keskeytykset työntekemisessä, huono ilmapiiri ja esimiehen tuen puuttuminen aiheuttavat stressiä. Nämä asiat vaikuttavat pitkään jatkuneina siten, ettei työntekijän työpanos enää ole paras mahdollinen ja työyhteisön ilmapiirin huonontuminen pahenee sekä turvallisuuskulttuurin ylläpito heikkenee. Työuupumus on edellä mainittujen asioiden loppuseuraus. (Laitinen, Vuorinen ja Simola 2009, 155-158).

Opinnäytetyömme oli työelämälähtöinen ja ajatus opinnäytetyöstä lähti tehdessämme projektityönä ensiavun ohjausta ja opetusta sekä työtapaturmakasvatusta Toolfac Oy:lle. Selvisi, että yrityksellä on tarvetta opinnäytetyötasoiselle selvitykselle työntekijöiden hyvinvoinnista ja yrityksen turvallisuuskulttuurista. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, millaisena Toolfac Oy:n työntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja turvallisuuskulttuurin yrityksessä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa Toolfac Oy:lle tietoa työntekijöiden ja työyhteisön turvallisuudesta. Tällöin työnantajan on selkeämpää lähteä toimiin työhyvinvoinnin parantamiseksi ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi.

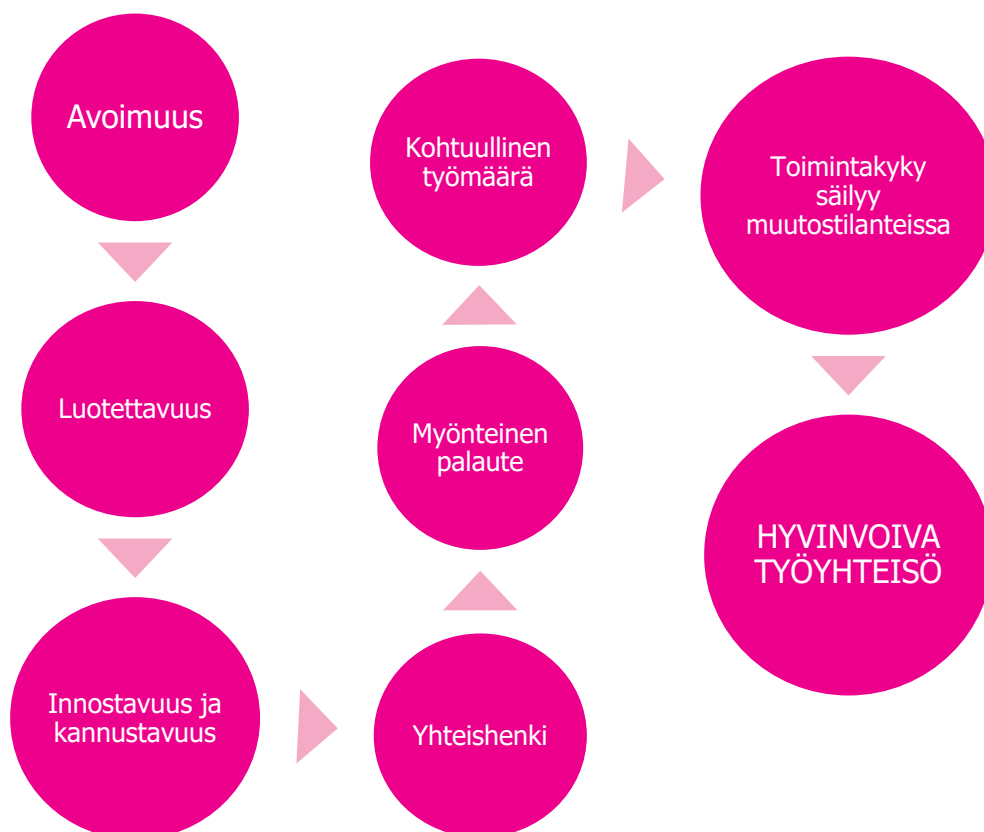
## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työelämä on jatkuvassa muutostilassa muun muassa globalisaation, teknologian kehittymisen ja taloustilanteen vaihtelevuuden vuoksi. Tämä vaatii työntekijältä sopeutumiskykyä ja voimia aiheuttaen samanaikaisesti psyykkistä kuormitusta. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia yhteistyössä työntekijän kanssa, että työntekijän työkyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Tähän sisältyy terveydestä ja työturvallisuudesta huolehtiminen sekä niiden edistäminen. Näin ollen kummankin osapuolen tulee pitää huolta siitä, että työskentely-ympäristö on mahdollisimman vähäkuormitteinen niin fyysisesti kuin henkisesti. (Uusitalo 2017).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sellaista työntekoa, joka on mielekästä, terveellistä ja turvallista. Kun työntekijä voi hyvin työpaikallaan, hän jaksaa paremmin työssään ja sitoutuu siihen enemmän. Näin ollen työhyvinvoinnilla on vaikutusta työn tuottavuuden lisäksi sairauspoissaolojen määrään. Vastuu työhyvinvoinnin laadusta kuuluu työnantajalle ja työntekijöille. Siihen vaikuttaa yrityksen johtamiskulttuuri, työilmapiiri ja kunkin työntekijän oma ammattitaito. (STM, s.a). Nykypäivänä työpaikan työhyvinvoinnilla on entistä suurempi merkitys työvoimaa houkuttelevana tekijänä – se voi jopa ratkaista työnhakijan päätöksen työpaikan vastaanottamisesta. Mikäli yrityksen johtamiskulttuurissa on panostettu työhyvinvointiin osana työntekoa, se voi tällöin olla yrityksen kannalta merkittävä kilpailuetu. Lisäksi tästä on hyötyä rekrytointitilanteissa pätevän ja motivoituneen henkilökunnan löytämiseksi. (Manka, Kaikkonen ja Nuutinen, 2007).

Työntekijän voidessa hyvin hän tekee työtään motivoituneesti käyttäen omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan. Tällöin työntekijä tiedostaa työnsä vastuun sekä siihen asetetut tavoitteet. Positiivisen palautteen kautta hänelle syntyy tunne siitä, että hän on tarpeellinen. (Työterveyslaitos, s.a).

Kuviossa 1 kuvataan työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Hyvinvoiva työyhteisö koetaan avoimena ja luotettavana ympäristönä, jossa vallitsee innostava ja kannustava ilmapiiri. Hyvää yhteishenkeä pidetään positiivisena tekijänä työhyvinvointia ajatellen.



KUVIO 1. Hyvinvoiva työyhteisö (Työterveyslaitos s.a.)

## 2.1 Psyykkinen hyvinvointi

Työtehtävien järjestelyt ja työn mitoitukset vaikuttavat henkisen työhyvinvoinnin rakentumiseen. Tällöin työssä on sopivasti haastetta ja työntekijällä on mahdollisuus kehittyä työssään. Hyvinvointia edistävät työnantajan ja esimiehen tuki sekä hyvä organisointi, jolloin työntekijä voi vaikuttaa työhönsä ja sen kuormittavuuteen. Työelämän haasteet ovat myös hyödyksi työntekijän hyvinvoinnille – ne tuovat mahdollisuuden oppia uutta ja saada onnistumisen kokemuksia. Tällöin työntekijän on helpompi omaksua uusia työtapoja ja käyttäytymismalleja. Kun työntekijä kokee työssään onnistumisen kokemuksia ja positiivista stressiä haasteiden myötä, on hänen helpompi sitoutua työpaikkaansa ja vaikuttaa koko työyhteisöön positiivisesti. Tästä johtuen sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenevät ja tuottavuus paranee. (Laitinen ym. 2009, 155-157).

Positiivinen stressi voi muuttua negatiiviseksi, kun työn määrä ja haasteet kasvavat tai pienentyvät liikaa ja työtä tehdessä tulee useita keskeytyksiä. Mikäli työn tavoite ja tehtävä ovat työntekijälle epäselvät ja työyhteisössä on huono ilmapiiri, kokee työntekijä negatiivista stressiä. Se voi pahentua, mitä enemmän työntekijä yrittää siitä yksin selviytyä. Eli työn kuormittavuuden kasvaessa ja tuen puuttuessa työyhteisö- tai esimiestaholta nousee työntekijän riski sairastua työuupumukseen. Negatiivisen työstressin seurauksena työntekijä kokee työnsä liian haastavaksi tai vastaavasti työpa-



noksensa riittämättömäksi. Tästä johtuen myös riski tapaturmiin tai oman henkilökohtaisen terveyden laiminlyöntiin kasvaa. Sairauspoissaolot ja poissaolot lisääntyvät ja sitoutuminen työpaikan sääntöihin ja arvoihin on heikompaa. (Laitinen, Vuorinen ja Simola 2009, 155-157).

## 2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Työn kuormittavuuteen liittyvät fyysiset tekijät, kuten työasennot- ja -liikkeet sekä liikkuminen ja voimankäyttö. Nopeassa tahdissa tehtävät raskaat siirrot tai pitkään jatkuva paikallaanolo tai muutoin hankala staattinen asento kuormittaa tuki- ja liikuntaelimistöä. (Rauramo 2012, 44-49). Kone- ja metalliteollisuuden työntekijät pitivät työpisteiden ilmanvaihtoa ja valaistusta pääosin riittävänä. Hankalat ja staattiset asennot ovat kuitenkin tällä teollisuudenalalla yleisiä. Myös erilaisten voitelunesteiden emäksisyys aiheuttaa ihokontaktissa iho-oireita ja pahimmillaan kroonistuu ammattitaudiksi. (Kähkönen ja Mäkelä 2013, 179-180).

Uitin ja Saunin (2018) mukaan Suomessa on markkinoilla yli 6000 kemiallista yhdistettä. Näiden kemiallisten yhdistelmien vaikutusta esimerkiksi syöpien syntyyn tai hedelmällisyyteen ei tunneta vielä riittävästi. Samoin on allergisoivien yhdisteiden kohdalla. Noin puolet suomalaisista työntekijöistä altistuu työssään pölyille, kaasuille ja kemiallisille aineille (Työ ja Terveys 2012, 2013). Tuosta määrästä puolet altistuvat vähintään kohtalaisen paljon (Uitti ja Sauni 2018).

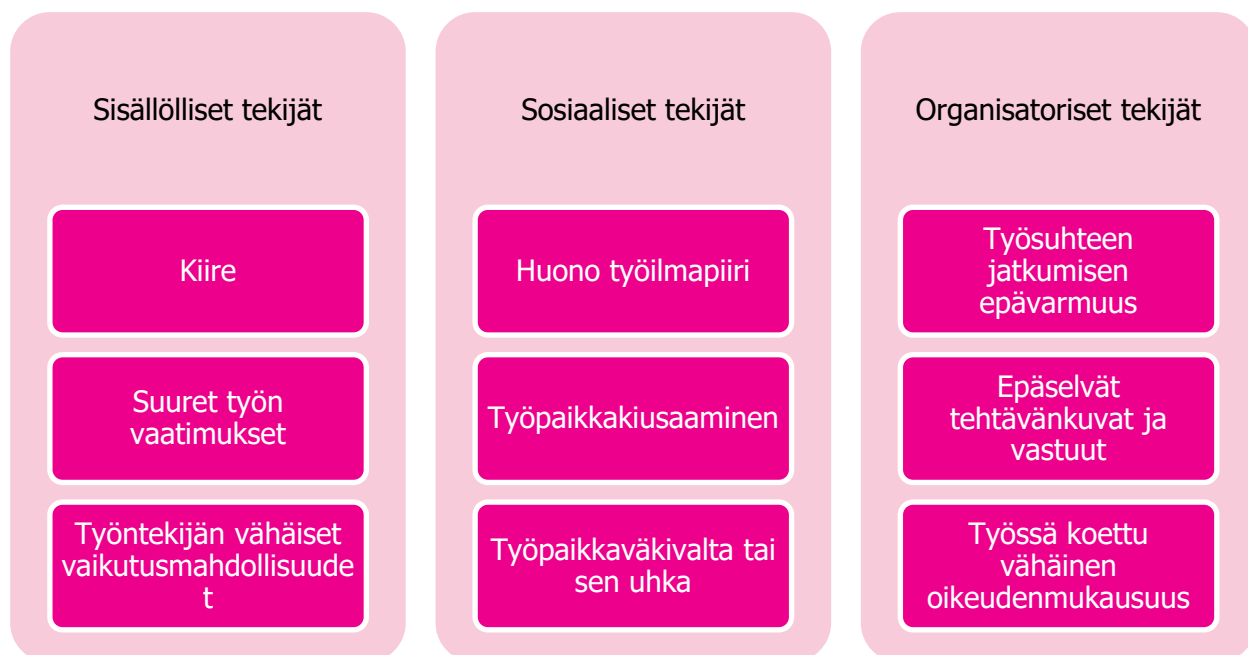
Valaistuksen merkitys työnsuorittamiselle on suuri. Valaistuksen ollessa liian voimakas se voi häikäistä työntekijää, kun taas liian heikko valaistus aiheuttaa silmien rasittumista ja tarkkojen työväiteiden vaikeutumista. Säädöksissä ei ole mainintaa valaistuksen minimi tai maksimi rajoista, mutta tiedetään, että liian heikko valaistus lisää tapaturmien riskiä sekä väsymistä. (Laitinen ym. 2009, 175).

Nordlöfin, Wiitavaaran, Winbladin, Wijkin ja Westerlingin (2013) terästehtaassa tehdyssä tutkimuksessa oli selvitetty työntekijöiden suhtautumista työnriskeihin sekä siihen, miten niitä voidaan hallita ja vähentää. Työntekijät olivat sitä mieltä, että yhteistyöllä ja tekemällä parhaansa, voi riskejä hallita jossain määrin. Heidän työympäristönsä sisälsi useita vaaratekijöitä, joten sääntöjen noudattaminen ja työyhteisön yhteispeli oli välttämätöntä. Tutkimukseen osallistuneet olivat kertoneet, että kun kaikki ei riipu omasta tekemisestä, on olemassa riski työkaverin virheeseen tai laiminlyöntiin. Myös kommunikointia johdon kanssa pidettiin tärkeänä, joskin työntekijät olivat turhautuneita siihen, että vaaratilanteista raportointiin ei johdon puolesta reagoitu ennenkuin onnettomuuksia sattui.

## 2.3 Psykososiaaliset tekijät osana työhyvinvointia

Työelämä on muuttunut 1990-luvulta nopeasti – vuorovaikutusta ja muita sosiaalisia taitoja arvostetaan ja korostetaan yhä enemmän. Myös tietotekniikan käyttäminen on yhä suuremmassa roolissa työtehtävissä. Työstä johtuva psyykinen stressi on yleisempää kuin ennen. Työntekijän kannalta keskeiset stressinaiheet ovat työnvaativuus ja työnhallittavuus, onnistumisen ja epäonnistumisen

kokemukset sekä kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti ja ovatko työnantajan päätökset reiluja. (Honkonen 2013). Psykososiaalisia kuormitustekijöitä työssä esitellään kuviossa 2.



KUVIO 2. Psykososiaaliset kuormitustekijät. (Honkonen 2013.)

Työntekijän kohdatessa työssään pitkäkestoisesti voimakasta stressiä, hänen ammatillinen itsetuntonsa ja tyytyväisyytensä työhön laskee. Työntekijä alkaa kynnistyä – syntyy ajatuksia, ettei tehdyllä työllä ole merkitystä tai sitä ei voi hallita. Työuupumukseen sairastunut voi kärsiä samalla masennuksesta tai siihen liittyvistä oireista sekä myös fyysistä sairauksista tai näiden yhdistelmästä. Pitkittynyt työuupumus nostaa työntekijän riskiä työkyvyttömyyseläkkeelle joutumiseen joko fyysisten tai psyykkisten sairauksien vuoksi. (Honkonen 2013.)

Työhyvinvointiin ja yksilön psyykkiseen jaksamiseen vaikuttaa suuresti työyhteisön ilmapiiri ja yhteisöllisyys. Ihmisellä on tarve kuulua joukkoon ja tuntea itsensä hyväksytyksi. Yksilön psyykinen hyvinvointi tarvitsee pitkäkestoisia sosiaalisia suhteita sekä kontakteja toisiin ihmisiin. Elämän pitkäkestoisimpiin ihmissuhteisiin kuuluvat perhe- ja ystävyys-suhteet. Nykyään ihmissuhteiden kesto on lyhentynyt - harrastuksien ja työyhteisöjen sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä, mutta eivät välttämättä kovin pitkäkestoisia. Jotta ihminen kokisi työnsä mielekkäänä tarvitsee hän ympärilleen sosiaalista tukea. Työyhteisöstä lähtöisin oleva henkinen tuki auttaa yksilöä käsittelemään ja sietämään paineita. (Rauramo 2012, 104-105.)

Työhyvinvoinnin haastavat erilaiset muutokset yrityksissä ja organisaatioissa. Muutokset aiheuttavat työntekijöissä epävarmuuden tunteita siitä, jatkuuko työ ja millaisena se jatkuu. Tässä vaiheessa nousee erityisen tärkeäksi tiedonkulku muutoksen johtajien ja työntekijöiden välillä. Työntekijöillä on tarve saada tietoa ja olla mukana muutoksessa. Yksi ihmisen peruspyrkimyksistä on tulla hyväksytyksi ja huomioduksi kaikissa tilanteissa - myös työpaikalla. (Nummelin 2008, 17.)

Toimivassa työilmapiirissä työntekijöiltä odotetaan alaistaitoja, eli kykyä olla johdettavana. Hyviin alaistaitoihin kuuluu aktiivinen ja rakentava ote työhön ja sen kehittämiseen. Lisäksi alaistaidot omaava työntekijä ottaa vastuun työstään, työympäristöstään sekä on halukas kehittämään niitä. Hyvät esimies- ja alaistaidot luovat työpaikalle me-hengen, jossa jokainen huomioidaan ja kaikkien työpanosta arvostetaan ja kunnioitetaan. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on myös työntekijän tehtävä. Kehittämistarpeita tulee arvioida yhdessä esimiehen kanssa. (Manka, Kaikkonen ja Nuutinen 2007, 18.)

”Alaistaidot tulevat esille kyvyssä toimia aktiivisesti työn kehittämisessä ja asioiden eteenpäin viemisessä. Alaistaidot ja esimiestaidot ovat toisiaan täydentäviä työelämätaitoja. Niiden avulla toteutetaan hyvää johtajuutta ja luodaan edellytykset toimivalle ja kehittyvälle työyhteisölle.” (Manka ym. 2007, 18.)

## 2.4 Työkyky

Työkyky on ihmisen itsensä tekemä henkilökohtainen tulkinta, joka koostuu vuorovaikutuksesta yksilön, työn ja työyhteisön välillä. Arvio työkyvystä muuttuu aina jonkun osa-alueen muuttuessa ja siihen vaikuttavat käytettävissä olevat voimavarat ja työn asettamien vaatimusten suhde. (Nummelin 2008, 29.)

Työpaikalla työntekijän työkyvyn heikkenemisestä voivat kertoa suuret vaihtelut työsuorituksessa, sosiaalisen kanssakäymisen muutokset työtovereita, esimiehiä ja asiakkaita kohtaan sekä ylityötuntien lisääntyminen. Myös lisääntyneet työterveyshuollon käynnit ja sairauspoissaolot voivat kertoa työkyvyn heikentymisestä tai siitä, että työkyky on uhattuna jostain syystä. Avainasemassa työntekijän työkyvyn heikentymisen havaitsemisessa ovat siis ne henkilöt työpaikalla, joiden kanssa työntekijä on kontaktissa, useimmiten siis työkaverit ja esimies. (Työterveyslaitos 2007, 154-156.)

Esimiehen tehtävänä on ottaa työntekijän kanssa puheeksi vaihtelut työsuorituksessa tai muut heikentyneestä työkyvystä kertovat merkit. Hän voi ohjata työntekijän työterveyshuollon puoleen, jossa selvitetään johtuvatko työntekijän oireet jostakin fyysisestä tai psyykkisestä sairaudesta vai työperäisestä altistuksesta. Lisäksi tuolla voidaan selvittää, onko työntekijän työkyvyn heikentyminen työstä ja työpaikasta johtuvaa. Työterveyshuollon tehtävänä on myös lähettää työntekijä tarvittaessa erikoissairaanhoidon piiriin ja arvioida sekä nykyisen työkyvyn että jäljellä olevan työkyvyn tila. Kun tutkimukset ja selvitykset työpaikkakäynteineen on tehty, pidetään tarvittaessa yhteisneuvottelu, jossa työntekijä, työterveyshuollon edustaja ja työnantajan edustaja neuvottelevat tarvittaessa työtehtävien uudelleen järjestelyistä. (Työterveyslaitos 2007, 154-158.)

### 3 TURVALLISUUSKULTTUURI

Turvallisuuskulttuuri käsitteenä on peräisin 1980-luvun lopulta. Käsite syntyi Tšernobylin tuhoisan ydinvoimalaonnettomuuden jälkeen. Sillä havainnollistettiin sitä, että onnettomuus on useimmiten monen tekijän summa – ei vain yksittäisen tekijän, kuten teknisen vian tai inhimillisen virheen seuraus. Käsitteen mukaan onnettomuuden syntymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työyhteisön ja yksittäisen työntekijän lisäksi organisaatio ja sen johtamiskulttuuri sekä laajemmin ajateltuna jopa yhteiskunnalliset asiat. (Reiman, Pietikäinen ja Oedewald, 2008). Henkilökunnan kannalta turvallisuuskulttuuri tarkoittaa ennen kaikkea organisaatiossa vallitsevia perusarvoja työsuojeluun liittyen (Työsuojeluhallinto, 2018).

Turvallisuusriskien ennakointi on turvallisuuden kehittämisen kannalta tärkeää ja sen tulisi olla osana päivittäistä toimintaa työpaikalla. Tähän vaaditaan yrityksen sisäistä avoimuutta ja luottamuksellisuutta, jotta työntekijät kokevat saavansa mahdollisuuden vaikuttaa turvallisuuteen. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi läheltä piti -lomakkeiden avulla. Lisäksi työpaikalla voidaan noudattaa turvallisuuteen liittyviä käytäntöjä, kuten turvallisuuskierroksia. Käytäntöjen toimivuus ja jouhevuus on tärkeää muuttuvassa työympäristössä. Näin ollen myös työntekijät voivat hyvin ja työ on sujuvaa, mikä näkyy vähenevissä tapaturma- ja poissaolotilastoissa. (Mattila ja Ruotsala 2018.)

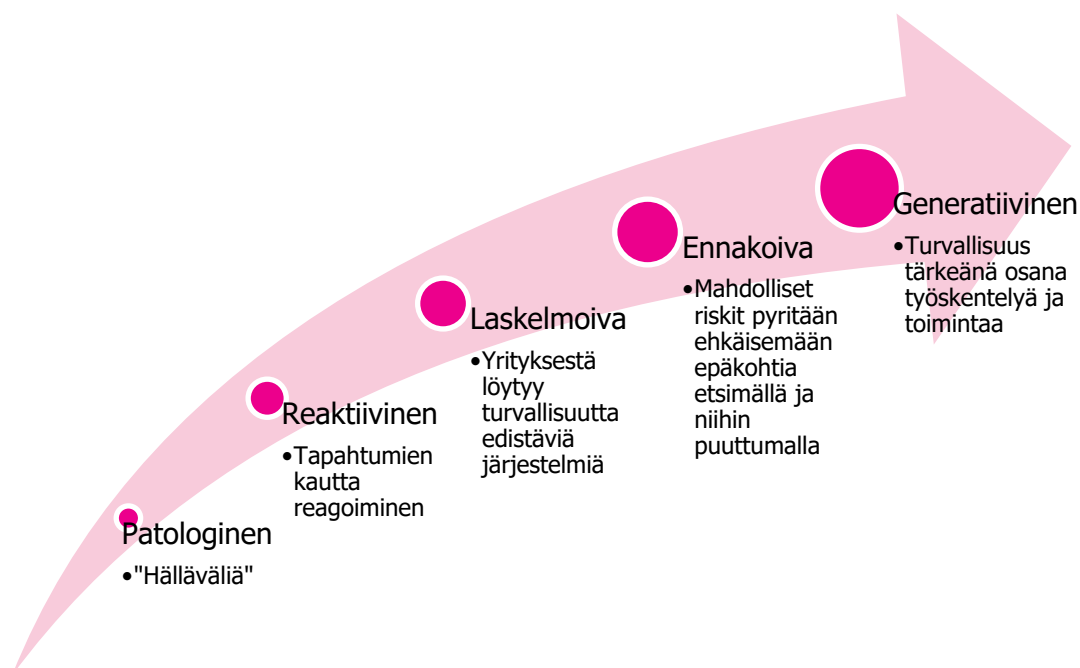
Työpaikan turvallisuutta kutsutaan turvallisuuskulttuuriksi, joka on lähtöisin työpaikan johdosta ja organisaatiosta. Johtamisen ja organisaation keinoin pyritään estämään työtapaturmia, vaaroja ja vahinkoja. Turvallisuus on myös työntekijän perustarve ja -oikeus. Työntekijän näkökulmasta työhön liittyvä turvallisuus alkaa työsuhteen pysyvyydestä ja sitä kautta toimeentulon jatkuvuudesta. Koska työntekeminen muuttuu koko ajan, on myös yrityksen ja työyhteisöjen kyettävä pysymään muutoksessa mukana. Tällöin ensimmäisiä asioita, joilla voidaan taata työpanoksen tasaisuus, on turvallisuudesta huolehtiminen ja riskien hallinta. Tämä vaatii sekä yrityksen johdon sitoutumisen että työyhteisön panoksen turvallisuuteen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla on jokaisen sitouduttava noudattamaan lakeja, asetuksia, määräyksiä sekä työpaikan ohjeita vaaratilanteista ilmoittamisessa. (Rauramo 2012, 70-71.)

Turvallisuuden varmistamiseksi on tärkeää, että työpaikalla on nimetty vastuuhenkilöt tietyille osaluille sekä varmistetaan henkilökunnan osaaminen ja koulutetaan tunnistamaan työn riski- ja vaaratekijät. Turvallisuuskulttuuriin liittyy olennaisesti se, että turvallisuuden arvostaminen ja sen kehittäminen ovat yrityksessä näkyviä asioita, joihin työntekijät ovat myös sitoutuneet. Yritys ja työntekijät toimivat sovittujen turvallisuusmääräysten ja lakien mukaisesti. Lisäksi he kehittävät tapoja tehdä työtä turvallisesti sekä ovat avoimia kehittämiskohteista tai läheltä piti tilanteista. (Rauramo 2012, 70-71.)

#### 3.1 Turvallisuuskulttuuritasot

Turvallisuuskulttuurin voi jakaa viiteen eri tasoon, joiden avulla kuvaillaan yhteisössä vallitsevaa käsitystä turvallisuudesta ja suhtautumista turvallisuuteen. Lisäksi turvallisuuskulttuuritasojen avulla

voidaan luokitella yksilön suhtautumista turvallisuuteen sekä toimintaa siihen liittyen. (Waitinen, s.a.) Turvallisuuskulttuurin tasot -kuviossa (kuvio 3) havainnollistetaan erilaisia suhtautumistasoja turvallisuuskulttuuriin.



KUVIO 3. Turvallisuuskulttuuritasot. (Waitinen, s.a.)

### 3.2 Johtamisen haasteet ja keinot turvallisuuskulttuurin edistämiseksi

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä sekä osallistumaan työsuojeluun yhteistyössä työntekijöiden kanssa (Työturvallisuuslaki 2002, §8-9).

Yrityksissä haasteet turvallisuudessa ja tuotannossa ovat pitkälti samoja. Tekniikan tulee toimia turvallisesti - prosessien, tehtävien ja töiden sekä työtapojen on oltava turvallisia ja asiaan kuuluvia. Lisäksi työntekijöiden tulee olla koulutettuja ja työhönsä sitoutuneita sekä työilmapiiriin tulee olla kannustava ja kehitysmönteinen. Tuotanto ja turvallisuus siis eivät ole toisistaan erillisiä asioita, vaan jotta tuotanto toimisi, se vaatii myös turvallisuudesta ja riskien hallinnasta huolehtimista. Tämän toteutumiseen yrityksen johto tarvitsee kuitenkin ajantasaista tietoa siitä, mitä tuotannossa ja laadussa sekä työyhteisössä tapahtuu. Tässä on vaikeutena se, että työturvallisuus on vuosien saatossa kehittynyt niin paljon, että vakavia työtapaturmia sattuu yhä harvemmin, joten turvallisuusmitareita eli ohjaustietoa on käytössä vähän. (Laitinen ym. 2009, 232-235.)

*"Esimiehet ovat vastuunkantajia, tiedon välittäjiä, työnorganisoijia sekä palautteen ja hyväksynnän antajia."* (Nummelin 2008, 43).

Vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöiden välillä määrittää, millaiseksi ilmapiiri työyhteisössä muodostuu. Myös työyhteisön toimintatavoista päättää esimies eli yhteistyön rakentumisessa hänellä on

iso rooli. Vuorovaikutuksella johdon ja työntekijän kesken sekä työyhteisön yhteistyöllä on merkitystä stressin hallintaan ja työntekijän työpanokseen. Hyvä ilmapiiri ja yhteistyö luovat yhteishenkeä, jolloin yksittäisen työntekijän on helpompi hallita esimerkiksi kiireestä tai työsuhteen jatkumisesta aiheutuvaa stressiä. Mikäli vuorovaikutuksessa on kitkaa, se ilmenee tyytymättömyytenä muun muassa työn organisointiin sekä tiedonkuluun. Esimiestaidoilla on siten suurempi vaikutus työhyvinvointiin kuin työntekijöiden välisellä hyvällä työilmapiirillä. Yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimivuuteen vaaditaan myös työntekijöiltä taitoa olla johdettavana eli asettumista työntekijön rooliin. (Nummelin 2008, 58-59.)

#### 4 TOOLFAC OY TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ

Toolfac Oy on iisalmelainen kone- ja metallialan yritys, joka on perustettu vuonna 1974 Kivirannan kaupunginosaan. Alun perin se on ollut ruotsalaisomistuksessa oleva Atlas Copco Ab:n toimipiste. Tilat siirtyivät Iisalmen teollisuuskylään pari vuotta perustamisen jälkeen. 1980-luvun loppupuolella Atlas Copco ilmoitti lopettavansa toimintansa Suomessa, jolloin 12 Iisalmen tehtaan työntekijää osti yrityksen tiloineen ja irtaimistoineen. Tuolloin tehdas sai nimekseen Oy Toolfac Ab, mikä on pelkistynyt myöhemmin Toolfac Oy:ksi. Lama-aika 1990-luvulla ei juurikaan vaikuttanut yrityksen toimintaan, vaan tehtaan toiminta jatkui lähes normaalina. Toolfac Oy:n tarinaa kuvaa hyvin saavutetut sertifikaatit (ISO). 2000 -luvun puolen välin jälkeen yrityksessä rakennettiin ja sertifioitiin työterveys- ja turvallisuusjärjestelmä (OHSAS 18001). 2000-luvulla yritys nykyaikaistui ja kasvoi maltillisesti. (Toolfac Oy s.a.)

Tällä hetkellä Toolfac Oy työllistää 58 työntekijää - toimihenkilöitä on 8 ja tuotannossa työskentelee 50 ihmistä. Yrityksessä on panostettu nykyaikaisiin koneisiin ja laitteisiin sekä tietokoneohjelmiin, mutta työtä tehdään myös paljon käsin. Erilaiset kappaleiden viimeistelyyn, kokoonpanoon ja pakkaamiseen sekä lähettämiseen liittyvät työvaiheet tehdään vielä käsin. Nämä työvaiheet sisältävät paljon toistoliikkeitä ja vaativat työntekijältä hyvää käden ja silmän koordinaatiokykyä sekä ergonomiaa. (Toolfac Oy, s.a.)

## 5 TOOLFAC OY:N TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY VUODELTA 2015

Tarkastelimme Pironetin ja Juntusen (2015) Toolfac Oy:lle tekemää työtyytyväisyyskyselyä. Kysely toteutettiin sähköisenä ja siihen vastasi 39 työntekijää. Kyselyn pääotsikot olivat tiedonkulku, johtaminen, työtehtävät, palkkaus, kehittymismahdollisuus, Toolfac Oy työyhteisönä, työn kuormitus sekä yrityskuva ja organisaation toimivuus. Vastaukset oli pisteytetty nollasta viiteen. Tähän opinnäyte-työhön katsoimme tuloksia kohdista tiedonkulku, johtaminen, työtehtävät, kehittymismahdollisuus, Toolfac Oy työympäristönä, työnkuormitus sekä organisaation toimivuus. Rajaus sen vuoksi, että työmme käsitteli työhyvinvointia ja turvallisuuskulttuuria.

Tiedonkulun vastaukset vaihtelivat melko paljon, korkeammat pisteet koskivat työntekijöiden välistä tiedottamista työntekoon liittyen ja matalammat pisteet liittyivät yrityksen johdon tiedottamiseen - työntekijät olivat vastanneet, etteivät koe saavansa riittävästi tietoa yrityksen tuloksesta ja tilanteesta sekä ajantasaisen tiedon puuttumista työnsuorittamiseen liittyen. Työn suorittamiseen liittyvä vastaus on hieman epäselvä; tarkoitetaanko sillä esimerkiksi tietoa siitä, missä järjestyksessä kappaleita pitäisi sorvilla ajaa eli tilauksien kiireellisyyttä?

Johtamisen Toolfac Oy:n työntekijät olivat arvioineet kohtalaiseksi. Työntekijät kokivat, etteivät saaneet tarpeeksi palautetta työstään. Esimiestaitoja ja työtehtäviä pidettiin hyvinä tai melko hyvinä. Vastaajat kokivat siis ilmeisesti työtehtävänsä melko itsenäisinä sekä arvostivat omaa työtehtäväänsä ja tiesivät mitä heiltä odotetaan työtehtäviensä suhteen. Kehittymismahdollisuudet sen sijaan koettiin pääasiassa kohtalaisena tai hyvänä. Alimman pisteytyksen saanut kysymys koski työntekijän mahdollisuuksia siirtyä muihin tehtäviin Toolfac Oy:llä tulevaisuudessa ja korkeimmat pisteytykset saaneet kysymykset koskivat koulutusta ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia sekä tulevaisuuden työelämän vaatimuksia.

Toolfac Oy työympäristönä, työnkuormittavuus sekä organisaation toimivuus olivat pääsääntöisesti saaneet samoja pisteitä kuin edellisessä kappaleessa mainitut osiot. Työympäristöosion matalin pisteytys koski virkistystoimintaa. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen koettiin tuolloin hyväksi.



## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää millaisena Toolfac Oy:n työntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja turvallisuuskulttuurin yrityksessä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa Toolfac Oy:lle tietoa työntekijöiden ja työyhteisön turvallisuudesta. Tällöin työnantajan on selkeämpää lähteä toimiin työhyvinvoinnin parantamiseksi ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi.

Tutkimuskysymyksiämme ovat seuraavat:

1. Millaisena työntekijät kokevat turvallisuuskulttuurin?
2. Miten turvallisuuskulttuuri on kehittynyt?
3. Millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

Tutkimuskysymysten pohjalta muodostui kolme teemaa. Ensimmäinen teema on turvallisuuskulttuuri työntekijän näkökulmasta, jossa selvitettiin millaisena työntekijät kokevat turvallisuuskulttuurin sekä miten työntekijät toimivat turvallisuuden edistämiseksi. Toinen teema on turvallisuuskulttuurin kehitys, joka keskittyy työnantajan tekemiin toimiin ja työnantajasta riippuviin tekijöihin. Kyseisessä teemassa selvitettiin myös kehitysehdotuksia. Kolmantena teemana on työhyvinvointi eli millaisena työntekijät kokivat työssä jaksamisensa ja mitkä asiat vaikuttavat siihen. Lisäksi tässä teemassa kysyttiin työilmapiiriin vaikuttavia asioita.

### 6.1 Teoriatiedon kerääminen

Keräsimme teoriatietoa Savonian verkkokirjaston eri tietokantoja hyödyntäen. Näistä hyödynsimme eritoten Science Direct- ja Terveysportti-tietokantoja. Terveysportista käytimme lääkärrien kirjoittamia artikkeleita, erityisesti työhyvinvointiin liittyen Uusitalon (2017) kirjoittamaa. Lisäksi löysimme teoriatietoa sosiaali- ja terveysministeriön ja työterveyslaitoksen verkkosivuja hyödyntämällä. Etsimme teoriatietoa erityisesti tutkimusmenetelmää sekä turvallisuuskulttuuria koskien myös perinteisesti kirjastoista.

### 6.2 Tutkimusmenetelmä

Käytimme opinnäytetyössämme laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Siinä tutkittavat henkilöt saavat kertoa haastattelutilanteessa omin sanoin kokemuksistaan liittyen tutkittavaan aiheeseen. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla voidaan selvittää mielipiteitä ja erilaisia ilmiöitä koko laajuudessaan, eikä keskittyen johonkin tiettyyn osa-alueeseen. (Tilastokeskus s.a.) Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää pidetään aineistolähtöisenä tutkimusmenetelmänä, eli tutkimuksen aikana saatuun tietoon pohjautuvana. Kuitenkin on tärkeää muistaa, että aineistolähtöisyys ei täysin sulje pois teoriapohjaa. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006.)

### 6.3 Teemahaastattelu

Valitsimme haastattelumuodoksi puolistrukturoidun teemahaastattelun (Hirsjärvi ja Hurme 2008, 47). Puolistrukturoidulle haastattelumenetelmälle ei ole täsmällistä määritelmää, vaan ne vaihtelevat

lähteestä riippuen. Siinä kaikki haastattelut pyritään suorittamaan saman kaavan mukaan käyttämällä samoja kysymyksiä samassa järjestyksessä. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006.)

Teemahaastatteluissa ei ole valmiita kysymyksiä, vaan keskustelun aiheet linkittyvät tiettyjen teemojen alle. Haastatteluissa voidaan kuitenkin käyttää tukena apukysymyksiä. Etenemisjärjestys haastatteluissa on vapaa, eikä jokaisen haastateltavan kanssa ole välttämätöntä keskustella jokaisesta aiheesta yhtä laajasti. Kyseisen haastattelumenetelmän avulla pyritään antamaan mahdollisuus avoimeen keskusteluun ja se soveltuu hyvin niiden ilmiöiden tarkasteluun, joista ei ole paljon aiempaa tietoa. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006.)

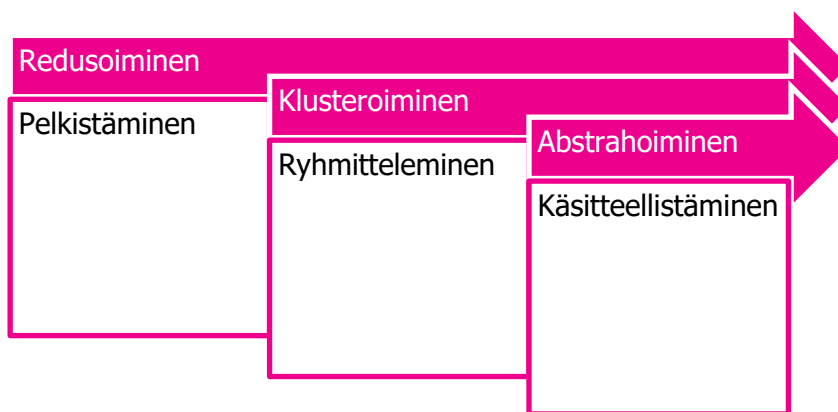
#### 6.4 Kohderyhmä ja haastattelut

Kohderyhmänämme olivat Toolfac Oy:n työntekijät. Valitsimme haastateltaviksi neljätoista työntekijää, jotka olivat työskennelleet yrityksessä vähintään kaksi vuotta. Koska yrityksessä työskentelee yli viisikymmentä henkilöä, koimme neljällätoista haastateltavalla saavamme tarpeeksi laajan näkökulman tutkimusaiheeseen. Haastateltavien määrään vaikutti myös taloudellinen näkökulma – haastattelun ajan työntekijät olivat poissa työnteosta. Haastateltavissa on sekä miehiä että naisia. Jokaisesta tuotannonvaiheesta haastatteluun osallistui vähintään yksi työntekijä. Tuotannonvaiheista, joista valittiin kaksi tai enemmän, pyrittiin löytämään sellaisia henkilöitä, joiden työhistoria yrityksessä ulottui jopa yli kahdenkymmenen vuoden taakse. Tällöin kyseisestä työpisteestä heidän lisäksi haastatteluihin valittiin minimiajan, eli kaksi vuotta, ollut henkilö. Tällä rajauksella saimme selville kokemuksia pitkältä ajanjaksolta sekä mahdollisesti enemmän kehitysideoita. Haastatteluissa käytimme apuna teemahaastattelurunkoa (liite 1).

Toteutimme haastattelut yksilöhaastatteluina. Koimme tämän olevan paras vaihtoehto anonymiteetin säilyttämiseksi. Lisäksi uskoimme, että työntekijät uskaltaisivat keskustella asioista enemmän, kun saavat kertoa vain oman näkökulmansa pelkäämättä työyhteisön reaktioita.

#### 6.5 Aineiston analysointi

Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä saatua aineistoa käsitellään analyysin ja synteessin avulla, eli se muutetaan käsitteiksi (analyysi), jotka edelleen yhdistetään tuloksiksi (synteesi). Käytännössä tämä tarkoittaa saadun tiedon tulkintaa käsitteellisellä tasolla. (Grönfors 2011, 85). Valitsimme sisälönanalysointimenetelmäksi teoriaohjaavan eli abduktiivisen analyysin. Alla olevassa kuviossa kuvataan tuohon liittyvää prosessia.



KUVIO 4. Abduktiivisen analyysin eteneminen (Liikenteen tutkimuskeskus Verne s.a.)

Aineistoa analysoidessa etsitään haastatteluista esille tulevia yhteneväisyyksiä. Sisällönanalyysin tarkoituksena on yhtenäistää hankitua aineistoa, jotta sen tulkinta helpottuisi. (Liikenteen tutkimuslaitos Verne, s.a.) Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että pyritään löytämään eri ihmisten haastatteluista samoja asioita, jotka eivät välttämättä ole aivan samoin sanoin sanottuja. Ne kuitenkin luokitellaan saman teeman alle. (Hirsjärvi ja Hurme 2008, 173.)

Redusointivaihe toteutui kohdallamme litteroimalla haastattelut parin päivän sisällä haastattelutilanteista. Tämä tapahtui siten, että kuuntelimme nauhat ja kirjoitimme samalla ne puhtaaksi Word-tiedostoon. Jokaiselle haastattelulle teimme oman tiedoston ja tulostimme ne, sillä koimme tulostamisen helpottavan aineiston käsittelyä ja luokittelua. Keskimääräinen sivumäärä yhtä haastattelua kohti oli noin 7. Litteroidessamme jätimme pois toistot, mikäli samaa asiaa oli jo käsitelty aiemmin saman haastattelun aikana. Lisäksi jätimme kirjoittamatta harhateille lähteneet keskustelunpätkät.

Klusterointivaiheessa luokittelimme aineiston kolmeen pääluokkaan ja siitä edelleen eri alaluokkiin. Pelkistimme pää- ja alaluokista syntyvät ajatukset ja liitimme näihin työntekijöiden alkuperäisiä ilmaisuja. Luokittelussa pääluokkina toimivat haastattelujen teemat, eli turvallisuuskulttuuri työntekijän näkökulmasta, turvallisuuskulttuurin kehitys ja työhyvinvointi. Alla olevassa tehdyssä taulukossa on esimerkki aineiston luokittelusta.

TAULUKKO 1. Esimerkki tehdystä sisällönanalyysistä

<b>Työntekijän alkuperäinen ilmaisu</b>	<b>Pelkistys</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Pääloukka</b>
<p>”Meillä esimerkiksi ns. kivi tai laikka sehän pyörii koko ajan siinä, nii onhan siellä riskit, että jos sää menet siihen lähelle ja ottaa vaatteisiin tai ihoon jos saattaa, jos se hipasee ja pyörivä pakka on ja pyörivä kappale on ja kaikkee tämmösiä ihan konkreettisesti mitä pittää ottaa huomioon.”</p> <p>”Kyllä, koen turvalliseksi ja tuota sillä omalla käyttäytymiselläkiihän pystyy yllättävän paljon siihen vaikuttamaan, että se just että näät tuolla jottai työturvallisuusriskejä. Se on tullu jotenki selkärankaan, että sitä pittää siihen puuttua ja sitte korjata tai sitte varottaa ainaki, että semmonen on olemassa.”</p>	<p>Työturvallisuus käsitteenä ja turvallisuuden huomioiminen</p>	<p>Työympäristön turvallisuus</p>	<p>Turvallisuuskulttuuri työntekijän näkökulma</p>

Lopuksi kirjoitimme tutkimustulokset puhtaaksi. Tässä vaiheessa teimme luokittelun perusteella johdopäätöksiä aineistosta. Koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysointia tapahtuu jo aineistonkeräämisvaiheessa, tulosten kirjoittamiseen vaikutti myös haastatteluissa tekemämme havainnot haastateltavien elekielestä ja äänenpainoista. Tätä analysoinnin vaihetta kutsutaan abstrahoinniksi.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä kappaleessa käydään läpi haastattelutulokset teemoittain otsikoituina. Kunkin teeman alla on käyty läpi yleisellä tasolla haastatteluissa esiin nousseita asioita. Lisäksi kappaleessa on käytetty tekstin havainnoillistamiseksi suoria lainauksia haastatteluvastauksista.

### 7.1 Turvallisuuskulttuuri työntekijän näkökulmasta

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työturvallisuus on tärkeää. Haastateltaville työturvallisuus käsitteenä tarkoitti henkilökohtaisia suojaamia kuten turvalaseja, kuulosuojaimia, työvaatetusta sekä turvallisia työtapoja. Työturvallisuus linkittyi turvallisuuskulttuuriin työvälaineissä; haastateltavat kokivat, että työnantajan tehtävä on huolehtia työvälaineiden toimivuudesta ja niiden turvalaitteista. Samoin koettiin ilmaston ja valaistuksen kohdalla.

*No kyllä se tarkoittaa sitä, että se pitää olla mun mielestä niinkun työnantajan puolesta varmisteltu mahdollisimman pitkälle tullaan turvalliseen työympäristöön. Mut sitten aika paljon on sillä omalla olemisella niinku tekemistä sen asian kanssa että kyllä hän sitä pitää itekkin noudattaa tavallaan. Kyl mä näkisin, että äärimmäisen tärkeästä asiasta kyse. Sekä henkisellä että fyysisellä puolella.*

*No eiköhän se lähinnä sitä oo että on ku joka aamu ku tulee töihin nii on kaikki tuota voipi todennäköisesti turvallisesti lähtee poiskii. Että että ei oo mittään, niiku ei tarvii pelätä että sattus työpäivän aikaan mittään äksidenttiä.*

Jokainen haastateltu työntekijä työpisteestä huolimatta myös kertoi huomioivansa turvallisuuden työskennellessään. Kaikilla se tarkoitti silmien- ja kuulonsuojausta sekä työvaatteita ja kenkiä. Myös suojakäsineitä haastateltavat pitivät työvaiheista riippuen. Oman työtavan turvallisuutta oli moni miettinyt sekä työn riskejä ja vaaratekijöitä. Ergonomiaa, valaistusta ja ilmanlaatua pidettiin tärkeinä asioina – toisinaan niihin ei useinkaan pysty haastateltavien mukaan itse kovinkaan paljoa vaikuttamaan, koska koneita siirreltäessä kohdevalot seuraavat perästä myöhemmin ja esimerkiksi sorveissa olevia imureita ei pysty itse kokonaan huoltamaan vaan siihen tarvitaan huoltomies. Ergonomiaan pystyy vaikuttamaan itse rajallisesti, mutta nosteltaessa raskaita hiomakiviä tai kappaleita, on riski haastateltavien mukaan koko ajan läsnä.

*Noo, meillä on siellä..että kun meillä nostetaan niitä painavia kiviä jotka on, isomat/leveimmät, täysmittaset kivet varmaan painaa, laitetaan siihen vielä se metallinapa, 30-40kg. Mutta sitten kun se on niin, sillenkii ku minä menin sinne alun perin niin kyselinkii, että eikö oo mittään, ku ergonomisesti on hirveen huono..nyt oon oppinu ja tekniikat on sillä tavalla oon oppinu että sillä tavalla pystyy nostamaan mutta on varmaan joka kerta ku nostan sitä kivee, että nii oon sillee että joku vielä särkee selkänsä tässä.*

Koneiden turvalaitteiden toimintaa kaikki pitivät tärkeänä asiana ja yksi haastateltava kertoi työuransa alussa yrityksessä tapahtuneesta vaaratilanteesta, joka oli johtunut sorvin ohitetusta turvalaitteesta. Tapahtuman jälkeen turvalaite oli korjattu heti.

*No siinä on siinä ovessa semmonen turvalukko, ettei se ku lähtee automaattisesti pyöriin, niin ovvee ei saa aukastua, niin se ei toiminu, niin siinä sitte lastu repäs sen oven auki ja sieltä rupes tulemaan tavaraa ulos.*

Yleistä järjestystä ja siisteyttä arvostivat kaikki haastatellut, hyllyjen epäjärjestys ja lattialla olevat nesteet koettiin liukastumisriskeiksi. Erityisesti lattialle valuneet tai läikkyneet nesteet kuten öljy tai voiteluneste koettiin rasittavaksi – työyhteisössä on haastateltujen mukaan keskusteltu useaan otteeseen lattioiden siisteydestä ja sen vaikutuksesta turvallisuuteen.

*No, on varmasti, mutta nään mä sen paljon myöskin sullei, että vähä niitä jokkaisen omia työtapoja mitä niinku tehhään, ergonomisuus ja tuommonen on semmonen mihiin ei oikei voiku ite aatella miten sen teet, painavien asioiden nostaminen..tai sitten se että ku lattialla on jotaki niin se siivotaa kans sieltä pois, siihen ei paljon tarvi olla ku joku liukastuu nurin, mutta nykyisillä laitteilla ja tuommosilla niin aika tuota että en usko että on kovinkaan suurta todennäköisyyttä ainakaan nuilla koneilla ittensä satuttaa.*

Työtaturmia oli sattunut jokaiselle haastatellulle ja lastujen viillot käsiin olivat yleisin - kolmelle heistä oli jouduttu joskus laittamaan tikit haavoihin. Kahdella oli useampi vuosi sitten lentänyt lastu silmään, joka oli sitten poistettu päivystyksessä. Työperäiset tuki- ja liikuntaelinvammat eivät olleet yleisiä haastateltavien keskuudessa. Haastattelujen perusteella jokainen tiedosti riskitekijät työssään ja pyrkivät niitä ehkäisemään parhaansa mukaan.

## 7.2 Turvallisuuskulttuurin kehitys

Työnantajan suhtautumisesta turvallisuuskulttuuriin haastatellut jakautuivat kahtia – toinen puoli oli sitä mieltä, että suhtautuminen on hyvää ja kannustavaa sekä työnantajan tekemät toimet turvallisuuden parantamiseksi olivat riittäviä ja edistyneet. Toinen puoli oli sitä mieltä, että vuosien saatossa työnantajan suhtautuminen oli huonontunut.

Työntekijät kokivat, että työnantaja on panostanut henkilökohtaisiin suojaimeihin todella hyvin – suoja-laseja ja kuulosuojaimia sekä suojakäsineitä on tarjolla riittävästi ja esimerkiksi käsineitä voi ja saa vaihtaa tarpeen vaatiessa. Suojalasiensa käyttöpakko koettiin hyvänä asiana, tosin sen valvontaa haluttaisiin lisätä. Myös turvakengät pidettiin hyvinä ja sitä, että vuosittain saa uudet. Hengityssuojaimia pidettiin pääsääntöisesti hyvinä, joskin tietyissä työpisteissä olisi tarvetta useammille raitisilmamaskuille. Kemikaaliluetteloita moni piti myös hyvänä, epäselvyyttä oli siinä, että mistä kyseisen luettelon löytää. Myös leikkuu- ja voitelunesteiden vaihtomahdollisuutta pidettiin positiivisena, koska haastateltavat olivat hyvintietoisia siitä, että pitkällä aikavälillä kyseiset kemikaalit voivat olla allergisoivia.

Isoimpana asiana haastateltavat kertoivat huoltoa vaativista imureista sekä puutteellisesta ilmanvaihdosta. Tästä kysyttiin tarkentavia kysymyksiä, kuten millaisia oireita ilmanvaihdosta on aiheutunut ja onko asiaa käsitelty työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Vastaajat kertoivat asiasta puhutun esimiesten kanssa, mutta työterveyshuoltoon asian puitteissa ei oltu oltu yhteydessä. Ilmanvaihdosta aiheutuvat yleisimmät oireet ovat olleet väsymystä, nuhaa ja tukkoisuuden tunnetta – hällin ilma tuntuu raskaalta jo työvuoron alussa.

*Muutenkin hallissa ollut yleensä aika huono ilma, että jos sitä..siitä on jo monta vuotta puhuttu, puhuttu, puhuttu. Mutta eteneneekö se asia yhtään, tuntuu että se on*

*välillä aika ankee se ilma ollut. Onkai siihen jotain pieniä juttuja tehty mutta tehtävää vielä ois. Jos aikoo saaha pysymään työntekijät terveenä.*

Kehittävänä asiana suurin osa haastateltavista piti uusien työntekijöiden perehdytystä. Perehdytysjärjestelmä oli heidän mielestään epäselvä ja sen takia puutteellinen. He kokivat sen myös työturvallisuusriskinä sekä uudelle työntekijälle että kaikille muillekin työntekijöille. Yksi haastateltava tiesi miten perehdytysjärjestelmä toimii ja koki sen toimivan hyvin.

Haastateltavat toivoivat, että kaikki työntekijät osallistuisivat vaaratilanteiden ehkäisyyn tasapuolisesti - esimerkiksi lattialle vuotaneiden nesteiden siivoamiseen. Osa haastateltavista kuormitti siivota oman työn ohella muiden sotkuja, tähän siis kaivattaisiin huomionkiinnittämistä.

*Se on varmaan se, enpä nyt tiijä mitenkä sitä vois paremmaksi saada sitä itse kunkin henkilökohtaista ympäristön siistinä pitämistä ja tätä, että minä ite oon semmonen, että jos siellä on jossain lattialla jotakin, niin minä sitten nykyäsen siihen niinku kuiva-takseni sen sieltä että niinku tiijän että turha minun on niinku mennä, että kuule si-nulta jäi siivoamatta.. että ketä, että mitenkä sitä pystys niinku edistämään sitä että jokkainen vähä niinku pitäs siitä omasta tontistaan huolta tai nui että...*

### 7.3 Työhyvinvointi

Työssäjaksamisesta kysyttäessä kaikki haastateltavat kertoivat jaksavansa pääsääntöisesti ihan hyvin. Toisilla jaksamiseen vaikuttivat henkilökohtaiset tekijät ja muutamaa mietitytti epävarmuus työtilanteesta. Jaksamista lisäävinä tekijöinä mainittiin vapaa-ajan harrastukset, perhe sekä ystävät. Työkavereita pidettiin myös hyvin tärkeinä ja työyhteisön merkitystä työhyvinvointiin arvostettiin. Suurinosa haastateltavista kaipasi lisää yhteisöllisyyttä työhön, yhteisöllisyys nähtiin voimavarana ja puskurina epätietoisuutta vastaan.

*Sehän on oikeestaan se isoin asia mikä vaikuttaa minusta että meillä on hyvä porukka tuolla ja hyvä ilmapiiiri. Ihan koko tuotannon puolesta. Eikä minusta oo sillee kellään isompaa skismaa kenenkään kanssa. Tietysti joillain voi olla jottain pientä mutta... Minusta se on ihan hyvä, tosi hyvä. Tietysti nyttekkii meillä on vähän hiljasempi aika nii se pieni epävarmuus on siellä taustalla mutta...*

Tuotannon puolella työ on 2-vuorotyötä kaikkialla muualla paitsi varastolla, joten kysyttiin myös vuorotyön vaikutuksesta haastateltavien hyvinvointiin. 10 haastateltavaa teki 2-vuorotyötä ja suurinosa tykkäsi tehdä myös iltavuoroa, joka on klo 14-24 maanantaista torstaihin. Aamuvuoro on sorvilla klo 6-14 maanantaista perjantaihin ja muualla työvuoro voi olla tarvittaessa liukuva. Suurinosa koki vuorotyön muutoin hyväksi ja vaihtelevaksi, mutta vuoron kääntäminen oli haasteellista – vaikkakin kolmen päivän vapaa (perjantaista sunnuntaihin) helpottaa jonkin verran.

*Noo, se joka sanoo että tuota ku sanotaan, että tässä asutaan joka toinen viikko Amerikassa-meininkiä. Puol kahen aikaan mennään iltavuoroon jälkeeseen viikolla nukkumaan, seuraavalla viikolla pittää nousta puol viis ylös, nii se joka kääntää sen siihen kolmeen päivään valehtelee. Se on se ns aikaeron tappaminen vaikee.*

Yhteistyö esimiesten kanssa ja tiedonkulku vaikutti myös haastateltujen työhyvinvointiin. Osa koki yhteistyön ja tiedonkulun toimivaksi, osa ei. Yhteistyön laadusta kysyttäessä tarkennuksia, kävi ilmi,

että tiedonkulussa hyvää oli tehtaan tiedotustilaisuudet ja kommunikaation laatuun vaikutti myös työhistorian pituus – mitä pidempi työhistoria, sitä helpommalta vaikutti mennä kertomaan esimiehille uusista ideoista tai korjattavista epäkohdista.

*Sillee että pysty puhumaan tuota melekein joka asiasta ja jos yhtään vaivas meitä joku nii pysty menemään juttelemmaan ja se on ehkä on pikkusen ainaski näillä uusilla työntekijöillä ja sitten työnjoholla nii ovat päässeet ettäisyteen. Eivät ehkä ihan uskalla mennä juttelemmaan ku ei oo nii lähheiset välit että...*

Kehitettävänä asiana koettiin tiedonkulku - mikäli asia tuli kiertotietä haastateltavan korviin, oli se usein epäselvä ja stressiä aiheuttava. Tämän koettiin aiheuttavan negatiivista ilmapiiriä ja vaikuttavan toisinaan työntekijöiden keskinäisiin väleihin. Tällaisessa tilanteessa haastateltavat kokivat tulleensa epäreilusti kohdelluiksi, kun tieto muutoksista ei tullut suoraan heille. Haastateltavat pitivät turhauttavana sitä, että kun he olivat tuoneet ilmi korjattavia epäkohtia, niin asialle ei tuntunut tapahtuvan mitään.

*Kyllä semmonen sanosin tuota että työnantajan puolelta ehkä semmonen pikkusen mitenkä minä sen sanosin nätisti.. Sanotaan että pikkusen parantamista ois tiedonkulussa ja semmosessa että kun jottain luvataan niin se asia myös tehtäs.*

Kysyttäessä tähän tarkennusta tai parannusehdotusta, he pitivät hyvänä vaihtoehtona sitä, että asialle annettaisiin jokin aikaikkuna, esimerkiksi tapahtuuko korjaus tai uuden työkalun hankinta viikon, kuukauden tai puolenvuoden sisällä vai eikö sille juuri nyt nähdä tarvetta tehdä mitään. Turhauttavinta oli epätietoisuus ja mikäli kyseessä oli työturvallisuuteen vaikuttava tekijä, pidettiin monta kertaa asiasta sanomista stressaavana ja epätietoisuutta osoituksena esimiesten välinpitämättömyydestä.

Suoraa palautetta toivottiin esimiestasolta yksilön työsuoritukseen liittyen. Lähes kaikki haastateltavat uskoivat tekevänsä työnsä pääsääntöisesti hyvin, mutta kokivat tiedonkulun katkoksen ja esimiestasolta puuttuvan palautteen vuoksi epävarmuutta työsuorituksestaan. Osa haastateltavista korosti kehityskeskustelujen tarpeellisuutta, koska nykyajan työelämä on muuttuvaa ja työsuhteet eivät enää ole koko työuran kestäviä.

*No sitte mitä parantaisin; henkiseltäpuolelta niin mä en oo koskaan käyny kehityskeskustelussa tässä firmassa "mitä kuvittelisit, että teet vuoden päästä? mihin haluaisit kehittyä? Kuinka näkisit, että voitais kehittää tätä?". Mä oon pyytäny kehityskeskusteluja ja niitä ei oo vieläkkään järjestetty.*

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavista kehitysajatuksista kysyttäessä suurinosa vastaajista oli sitä mieltä, että yhteisöllisyyttä olisi hyvä olla lisää. Joko työtoimintana tai jollakin muulla tavoin.

*Jossain vaiheessa on, oikeestaan nyt viime vuosina ei hirmu aktiivisesti niitä ollut. Jossain vaiheessa se oli aktiivisempaakin, meillä oli tuota niin semmosia tykypäiviä, kävelytestiä. Ne on sillä tavalla kuoleutunu poikkeen, että ei oo hirveen paljoo semmosia yhteisiä juttuja ollu, niitä kyllä oikeesti kaipais, ne ois kyllä sillee niiku mukavia, oli se minkäläistä toimintaa tahansa.*



Haastateltavat näkivät yhteisöllisyyden parantavan työilmapiiriä sekä helpottavan uusien työntekijöiden sopeutumista työyhteisöön.

## 8 POHDINTA

Tässä kappaleessa käymme läpi tekemiämme johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita. Lisäksi pohdimme opinnäytetyömme eettisyyttä ja luotettavuutta. Kerromme myös, miten olemme kasvaneet ammatillisesti opinnäytetyöprosessin aikana.

### 8.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Toivomme opinnäytetyömme olevan väline työhyvinvoinnin ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseen. Juntusen ja Pironetin (2015) tekemässä työtyytyväisyyskyselyssä tiedonkulku sujui työntekijöiden kesken hyvin, mutta johdon ja työntekijöiden välillä se koettiin puutteelliseksi. Tässä opinnäytetyössä tehtyjen haastattelujen perusteella turvallisuuskulttuuria voisi parantaa selkeämpi tiedotus esimerkiksi koneiden korjausaikatauluista tai uusittavista laitteista. Lisäksi kehityskeskustelujen lisääminen tai päivittäminen antaisi työntekijöille mahdollisuuden arvioida ja kehittää omaa työtään ja työtapaansa turvallisemmaksi ja tehokkaammaksi. Palauteen saaminen oli koettu kehitettäväksi asiaksi jo vuonna 2015 Juntusen ja Pironetin tekemässä tutkimuksessa. Yhteisöllisyyden tarve tuli haastatteluissa myös ilmi, tähän moni toivoi esimerkiksi tyky-toimintaa, jossa olisi mahdollisuus tutustua työkavereihin. Haastateltavat kokivat yhteisöllisyyden lisäävän myös turvallisuuden tunnetta työpaikalla.

Haastatteluissa ilmi tulleet asiat – esimerkiksi kehityskeskustelujen tarve ja niiden vaikutus työntekijän ammatilliseen itsetuntoon – vastasi Nummelinin (2008) sekä Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007) teoksista löytämäämme teorialtetta. Nummelinin (2008) mukaan sekä tiedonkululla että palautteen saamisella ja antamisella olevan merkitystä koko työyhteisön kuin myös yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnille. Tätä tukee Mankan ym. (2007) kanta siitä, että kehittämistarpeista tulee keskustella yhdessä esimiehen kanssa. Lisäksi haastatteluissa useasti pintaan noussut työkavereiden tunteminen ja yhteisöllisyys työpaikalla kuuluu psykososiaalisiin tekijöihin työhyvinvoinnissa. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisy koettiin haastateltavien mukaan haasteellisemmaksi silloin, kun työtovereitaan ei tunne edes nimeltä. Tämä nähtiin mahdollisena riski- ja vaaratekijänä erityisesti uusien työntekijöiden turvallisuuden kohdalla. Haastateltavien mukaan työyhteisössä on melko avoin ja tukeva työilmapiiri, joka tukee turvallisuuskulttuuria ja työhyvinvointia.

Tätä opinnäytetyötä tehdessämme tuli vastaan kaksi sellaista tutkimuslinjaa, joita voisi tutkia enemmänkin. Yksi jatkotutkimus aihe voisi olla työhyvinvointi ja turvallisuus esimiesten kokemana, koska he asettavat työyhteisön toiminnalle raamit. Heidän työnsä sisällöstä ja sen edellyttämistä sosiaalisista ja verbaalisista taidoista meillä ei ole tietoa, joten siksikin aiheetta olisi ollut mielenkiintoista tutkia. Toinen aihe, jota pohdimme olisi ollut sukupuolten välisten erojen tutkiminen – kone- ja metalliala mielletään tänäkin päivänä miesvaltaiseksi alaksi, vaikka siellä työskentelee enenemissä määrin naisia. Opinnäytetyötä tehdessämme mietimme, että olisi ollut mielenkiintoista tutkia, kuinka eri ta-

valla miehet ja naiset suhtautuvat työtehtävien muutoksiin tai jopa organisaatiomuutoksiin tällä teollisuudenalalla. Rajasimme työstämme pois kuitenkin kyseiset aiheet, koska muutoin opinnäytetyötämme olisi tullut liian laaja.

## 8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme haastattelujen osalta oli jo alussa selvää, että meidän tulee tekijöinä toimia tarkasti eettisyyden ja luotettavuuden periaatteiden mukaisesti. Haastattelutilanteet nauhoitettiin ja kirjoitettiin sanasta sanaan puhtaiksi mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Tämän jälkeen luokittelimme vastaukset teemoittain. Tällä tavoin haastateltujen sanomiset eivät irronneet asiayhteyksistään. Haastatteluissa korostettiin niiden anonyymiyttä, eli haastateltavien henkilöllisyyttä ei paljastettaisi tuloksien yhteydessä. Tästä syystä sellaiset työhön tai työn tekemiseen liittyvät asiat, joista niistä kertoneiden henkilöiden työpiste ja henkilöllisyys olisi ollut helposti selvitettävissä, jouduimme tuloksia kirjoittaessa arvioimaan tällaiset asiat joko huonoiksi tai kehitettäväksi.

Tutkimustyötä tehdessä tulee toimia rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Lisäksi avoimuus ja vastuullisuus kuuluvat tutkimustyössä noudatettaviin eettisiin periaatteisiin. Nämä ohjeistukset sisältyvät myös tutkimuksen ja sen tulosten arviointiin sekä niiden julkaisuun. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Tehdessämme opinnäytetyötä pohdimme näitä periaatteita useaan otteeseen. Ajatuksia herätti erityisesti se, miten voimme tuoda asioita esille rehellisesti ja avoimesti osapuolia loukkaamatta. Osa haastateltavista toi hyvin painokkaasti ilmi negatiivisia kokemuksiaan sekä huoliaan työpaikastaan.

Tutkimuksessa käytettävien tiedonhankinta- ja tulkintamenetelmien tulee olla tutkimusmenetelmän mukaisia ja eettisesti hyväksyttäviä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Teoriatietoa etsittäessä arvioitiin lähteiden luotettavuutta ja käyttökelpoisuutta. Käytimme työssämme luotettavana pidettyjä lähteitä, kuten Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuja, Duodecimin verkkojulkaisuja sekä Työterveyslaitoksen julkaisemaa kirjallisuutta. Haasteen tällä osa-alueella toi se, että niin sanottuja suoria vastauksia ei löytynyt, vaan jouduimme käyttämään useita eri lähteitä. Mikäli lähde ei ollut niin tunnettu, selvitimme esimerkiksi julkaisun tekijän taustoja tai sidosryhmiä internetin hakukoneita käyttäen.

Tutkimusprosessin aluksi tulee tehdä tarpeen mukaiset sopimukset tarvittavista luvista ja sopia mukana olevien henkilöiden tehtävistä ja vastuualueista. Lisäksi tulee keskustella käytettävän aineiston käyttöoikeuksista. Tehtävänkuvat ja vastuukysymykset voivat kuitenkin tarkentua tutkimusprosessin edetessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012.) Vuoden 2018 marraskuun alussa teimme Toolfac Oy:n tehtaanjohtaja Juhani Niirasan kanssa opinnäytetyön ohjaus- ja hankkeistamissopimuksen. Samalla sovimme, että saamme kysyä tarvittaessa lisätietoa, mutta muuten saamme tehdä opinnäytetyötä omaan tahtiin ja rauhassa. Koimme tämän hyväksi tavaksi, näin ollen emme kokeneet paineita työn toimeksiantajan osalta. Toimeksiantaja ei ole millään tavalla vaikuttanut teoriaosuuteen

tai tutkimustuloksiin. Tilaajayrityksen edustaja sai raportin luettavakseen lähes valmiina, jotta mahdolliset asiavirheet saataisiin korjattua.

Mikäli tutkimuksen aikana tulee tilanne, jossa ilmenee riski jonkun tutkijoista olevan puolueellinen tai muutoin jäävi osallistumaan, tulee kyseisen tutkijan jättäytyä sivuun tilanteesta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Haastateltavia valitessamme emme valinneet henkilöä, joka oli toisen opin- näytetyön tekijän aviopuoliso. Keskustelimme tästä asiasta myös tilaajayrityksen edustajan kanssa ennen haastattelujen aloitusta ja hän oli asiasta samaa mieltä. Tällä tavalla vältimme mahdolliset asenteellisuudet ja ennakkotulkinnat. Keskustelimme keskenämme haastattelujen jälkeen tunteis- tamme ja ajatuksistamme ilmi tulleita tietoja kohtaan. Sovimme työtä aloittaessamme, ettemme puhu puolisoidemme kanssa opinnäytetyöstä muuten kuin yleisellä tasolla.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (s.a) laatimien ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettisten periaatteiden mukaisesti haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastateltavat saivat hy- vissä ajoin ennen haastattelua saatekirjeen (liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksenaihe ja tarkoitus sekä teemahaastattelurunko. Lisäksi saatekirjeessä annoimme yhteystietomme, jotta haastateltavat pystyivät halutessaan ottamaan meihin yhteyttä, mikäli ilmaantuisi jotain kysyttävää. Ennen haastat- telutilanteen käynnistymistä haastateltavat allekirjoittivat suostumuslomakkeen (liite 3), jossa he antoivat luvan käyttää saatuja tietoja opinnäytetyössämme. Lisäksi lomakkeessa kerrottiin uudes- taan haastateltavien anonymiteetin säilyttämisestä.

Opinnäytetyön ohjaaja vaihtui toteutusvaiheen ollessa aluillaan. Pyrimme informoimaan ohjaajaa mahdollisimman hyvin ja kertomaan rehellisesti myös työmme teemoitteluun liittyneet sekaannuk- set. Halusimme työmme olevan mahdollisimman luotettava ja oikein tehty. Haastateltavien anonyy- miteetti säilyi myös ohjaajan kohdalla.

### 8.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen antaa opiskelijoille mahdollisuuden aiemmin hankittujen tietojen ja taito- jen osoittamiseen ja kehittämiseen sekä niiden soveltamiseen työelämälähtöisesti yhteistyökumppa- neiden kanssa (Savonia-ammattikorkeakoulu 2018). Tämä sujuvoittaa valmistumisen jälkeen siirty- mistä opiskelijanroolista asiantuntijatehtäviin työelämässä. Opinnäytetyöprosessi auttaa siis vahvis- tamaan jo opittuja yhteistyötaitoja ja antaa rohkeutta käyttää omaa asiantuntijuutta tulevaisuu- dessa.

Opetussuunnitelmaan on kirjattu oppimistavoitteet opinnäytetyön aikana. Yhtenä tavoitteena on opinnäytetyön aiheen valinta ja sen perustelu. Valitsimme aiheemme kone- ja metallialalta, koska koimme, että yhteistyö sosiaali- ja terveysalan sekä kone- ja metallialan välillä on varsinkin täällä Pohjois-Savossa tärkeää. Kyseiset alat ovat suurimpia työllistäjiä tällä alueella ja esimerkiksi terveys- aseman vastaanotolla voimme kohdata hitsaajia, koneistajia tai hiojia.

Opinnäytetyön alussa turvallisuuskulttuuri oli meille vain sana. Työn edetessä meille selkeni, kuinka monesta osasta se koostuu ja missä järjestyksessä yrityksiä ja organisaatioiden turvallisuuskulttuuria lähdetään rakentamaan. Turvallisuuskulttuuria rakennetaan ja johdetaan esimiestasolta – työntekijöiden tehtävänä on toimia annettujen turvallisuusohjeiden mukaisesti ja osallistua turvallisuuskulttuurin kehittämiseen sekä vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn.

Työhyvinvointi ja turvallisuuskulttuuri vaikuttavat suuresti työntekijöiden työkykyyn ja terveydentilaan. Aiemmin ajattelimme työhyvinvoinnin tarkoittavan vain sitä, että työn tekeminen on mielekästä tai työpaikalle meneminen ei aiheuta negatiivisia tunteita. Teoriaosuutta kirjoittaessamme ymmärsimme kuinka paljon eri tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin, kuten palautteen saaminen sekä yhteistyö esimiesten ja työkalavereiden kanssa. Erityisen suuri vaikutus näillä asioilla on silloin, kun ne eivät toimi ja alkavat vaikuttaa työkykyyn heikentävästi. Saimme siis uutta tietoa työhyvinvoinnista ja erityisesti psykososiaalisten tekijöiden merkityksestä – käsite avautui opinnäytetyöprosessin aikana.

Usein esimerkiksi sairaanhoitajan vastaanotolle tullaan somaattisen oireen tai vamman vuoksi, joka on selkeästi todettavissa tai nähtävissä. Sairaanhoitajalta vaaditaan asiantuntemusta ja havainnointikykyä sekä tietoa yleisimmistä työperäisistä sairauksista ja vammoista mukaan lukien mielenterveyteen liittyvistä ja sitä kuormittavista tekijöistä asiakkaan kokonaisvaltaisen hoidon takaamiseksi. Täten aiheen valinta oli loppujen lopuksi aika selvää.

Suunnittelimme ja toteutimme opinnäytetyömme yhteistyössä Toolfac Oy:n edustajan kanssa, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin tilaajayrityksen tarpeita. Teimme suunnitelman opinnäytetyön etenemiselle, mutta alkuperäinen aikataulutuksemme ei toteutunut. Niimpä suunnitelmamme on elänyt opinnäytetyön etenemisen aikana. Pääpiirteet kuten yksilöteemahaastattelut sekä tutkittava aihe ovat pysyneet alkuperäisessä muodossaan.

Opinnäytetyömme teoriaosaan osoittautui haasteelliseksi löytää tutkimustietoa, joka on tehty suoraan kone- ja metalliteollisuudelle. Käytimme lähteinä kirjallisuutta sekä internetistä löytyviä tietokantoja, jotka ovat luotettaviksi havaittuja, kuten Duodecim. Kuitenkin sovelsimme muihin ympäristöihin tehtyjä aineistoja, jotka sopivat tutkimaamme aiheeseen.

Opinnäytetyötä tehdessämme toimimme asiakaslähtöisesti sekä eettisesti ja ammatillisesti parhaamme mukaan niin työntilaaajaa kuin haasteltavina olleita kohtaan. Mietimme paljon, miten kysymme asioista ja miten suhtaudumme mahdollisimman neutraalisti kuulemiimme asioihin. Puolueetomana osapuolena säilyminen oli tärkeää työn onnistumisen kannalta.

Haastattelujen toteutuksesta saimme paljon eväitä tulevaisuutta ajatellen. Haastattelujen edetessä opimme keskustelemaan luontevammin ja tarvittaessa kysymään myös tarkentavia kysymyksiä haastateltavan mieltä painavista asioista. Koemme erityisesti keskustelutaitojemme kehittyneen opinnäytetyöprosessin aikana.

Olemme kokeneet opinnäytetyön olleen kuin projekti. Sen aikana olemme oppineet organisoimaan, eli jakamaan työn toteutusta. Vaikka alkuperäinen aikataulutus ei toiminutkaan, olemme pystyneet sujuvassa yhteisymmärryksessä jatkamaan työtä ja tehneet uuden aikataulun, joka on nyt pysynyt. Koemme paineen alla työskentelemisen sopivan meille hyvin ja saavamme tuolloin eniten aikaan asioita. Vaikka molemmilla oli prosessin aikana ongelmia aikataulutuksen kanssa, osasimme motivoida toisiamme työn jatkamiseen. Olemme kuulleet tutuilta, kuinka opinnäytetyön tekeminen voi aiheuttaa säröjä yhteistyökykyyn, mutta meillä ei ole sellaista tapahtunut, vaan jopa vahvistanut ystävyyttämme. Vaikka meillä on aivan erilaiset elämäntilanteet, on toisen arjen ymmärtäminen ollut yllättävän helppoa. Tämän koemme auttavan tulevaisuudessa työelämässä, sillä useissa työpaikoissa sairaanhoitaja usein rinnastetaan lähiesimieheen tai toimii tiimin vetäjänä. Kyseisissä tehtävissä vaaditaan taitoa ymmärtää toisen elämäntilannetta ja arjen kuormittavuutta.

## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- GRÖNFORS, Martti 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. VILKKA, Hanna (toim.) [Verkkojulkaisu]. SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Viikka. [Viitattu 2019-01-24] Saatavissa: [http://vilkka.fi/books/Laadullisen\\_tutkimuksen.pdf](http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf)
- HIRSJÄRVI, Sirkka ja HURME, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- HONKONEN, Teija 2013. Psykososiaaliset työolotekijät ja mielenterveys. Julkaisussa: UITTI, Jukka ja TASKINEN, Helena (toim.) Työperäiset sairaudet. [Verkkoartikkeli]. Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 2019-03-08]. Saatavissa: <https://www-terveysportti-fi.ezproxy.savonia.fi/dtk/tyt/koti>
- HONKONEN, Teija 2013. Työuupumus. Julkaisussa: UITTI, Jukka ja TASKINEN, Helena (toim.) Työperäiset sairaudet. [Verkkoartikkeli]. Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 2019-03-08]. Saatavissa: <https://www-terveysportti-fi.ezproxy.savonia.fi/dtk/tyt/koti>
- KÄHKÖNEN, Heli ja MÄKELÄ, Mauri 2013. Työterveyslaitos. Työ ja terveys Suomessa 2012; Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere: Tammerprint.
- LAITINEN, Heikki, SIMOLA, Antti ja VUORINEN, Marko 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: TIETOSANOMA OY.
- LIIKENTEEN TUTKIMUSKESKUS VERNE, s.a. Tiedon analysointi. [Verkkosivu]. Tampereen yliopisto. [Viitattu 2019-01-24]. Saatavissa: <http://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/>
- MANKA, Marja-Liisa, KAIKKONEN, Maija-Leena ja NUUTINEN, Sanna, 2007. Hyvinvointia työyhteisöön; Eväitä kehittämistyön avuksi. [Verkkojulkaisu]. Tampereen yliopisto. [Viitattu 2019-02-01]. Saatavissa: <https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- MANNINEN, Pirjo, LAINE, Vappu, LEINO, Timo, MUKALA, Kristiina ja HUSMAN, Kaj 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 2. painos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos.
- MATTILA, Piia ja RUOTSALA, Riikka 2018. Työturvallisuus paranee oppimalla ja ennakoimalla. [Verkkoartikkeli] Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 2019-01-01]. Saatavissa: <https://www-terveysportti.fi/dtk/ltk/koti>
- NORDLÖF, Hasse, WIITAVAARA, Birgitta, WINBLAD, Ulrika, WIJK, Katarina ja WESTERLING, Ragnar 2013. Safety culture and reasons for risk-taking at a large steel-manufacturing company: Investigating the worker perspective. Safety Science. [Verkkolehti]. **73**, 126-135. [Viitattu 2018-09-31] Saatavissa: [https://ac-els-cdn-com.ezproxy.savonia.fi/S0925753514003087/1-s2.0-S0925753514003087-main.pdf?\\_tid=73ef4cbf-c003-40ab-94bf-d96c553ea106&acdnat=1536048104\\_617a5e4d4aa3b82b99d4d6e0f4fb007f](https://ac-els-cdn-com.ezproxy.savonia.fi/S0925753514003087/1-s2.0-S0925753514003087-main.pdf?_tid=73ef4cbf-c003-40ab-94bf-d96c553ea106&acdnat=1536048104_617a5e4d4aa3b82b99d4d6e0f4fb007f)
- NUMMELIN, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn; Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- PIRONETTI, Heli ja JUNTUNEN, Hannu 2015. Työtyytyväisyyskysely Toolfac Oy:lle. Saatavissa: Iisalmi: Toolfac Oy.
- RAURAMO, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- REIMAN, Teemu, PIETIKÄINEN, Elina ja OEDEWALD, Pia, 2008. Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi [verkkojulkaisu]. VTT. [Viitattu 2019-02-01] Saatavissa: <https://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2008/P700.pdf>
- SAARANEN-KAUPPINEN, Anita ja PUUSNIEKKA, Anna, 2006. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 2018-12-03] Saatavissa: [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html)

SAARANEN-KAUPPINEN, Anita ja PUUSNIEKKA, Anna, 2006. Teemahaastattelu. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Verkkajulkaisu] Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 2018-12-03] Saatavissa: [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html)

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU 2018. Opinnäytetyö (amk-tutkinnot). [Verkkosivu] [Viitattu 2019-01-23] Saatavissa: <https://reppu.savonia.fi/opinnaytetyo/amktutkinnot/Sivut/default.aspx>

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ, s.a. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. STM. [Viitattu 2018-12-07] Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

TILASTOKESKUS s.a. Kvalitatiivinen tutkimus. [Verkkosivu]. STAT. [Viitattu 2018-10-31] Saatavissa: [https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit\\_tutkimus.html](https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html)

TOOLFAC OY, s.a. Historia – Ensiluokkaista konepajatyötä jo vuosikymmenten ajan. [Verkkosivu]. Toolfac Oy. [Viitattu 2018-10-29] Saatavissa: <https://www.toolfac.fi/historia/2>

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA, 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkkajulkaisu]. TENK. [Viitattu 2019-01-15] Saatavissa: [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA, s.a. Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. [Verkkosivu] [Viitattu 2019-01-15] Saatavissa: <https://www.tenk.fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa#3>

TYÖSUOJELUHALLINTO, 2018. Turvallisuusjohtaminen; Sanasto. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinto. [Viitattu 2019-02-01]. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

TYÖTERVEYSLAITOS, s.a. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. TTL. [Viitattu 2018-10-31] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TYÖTURVALLISUUSLAKI. L 23.8.2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-11-29.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

UETTI, Jukka ja SAUNI, Riitta 2018. Altistuminen Suomessa. [Verkkoartikkeli]. Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 2018-12-09]. Saatavissa: <https://www-terveysportti-fi.ezproxy.savonia.fi/dtk/tyt/koti>

UUSITALO, Arja 2017. Työntekijän kuormittumisen ja palautumisen mittaaminen työterveyshuollossa. [Verkkoartikkeli]. Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 2019-01-07]. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/dtk/ltk/koti>

WAITINEN, Matti, s.a. Turvallisuus ihmisten toimintana. Turvallisuuskulttuuri – mitä se on? [Verkkajulkaisu]. Helsingin Pelastuskoulu. [Viitattu 2018-12-01]. Saatavissa: <https://www.avi.fi/documents/10191/9718646/Turvallisuuskulttuuri+Waitinen/071769ec-55c8-405c-bef0-6a117959ce86>



## LIITE 1: TEEMAHAASTATTELURUNKO

1. Turvallisuuskulttuuri työntekijän näkökulmasta
  - Millaisia ajatuksia työturvallisuus sinussa herättää?
  - Koetko työympäristösi turvalliseksi?
  - Millaiseksi arvioisit riskin loukkaantua tai vammautua työssäsi?
  - Miten huomioit työturvallisuuden työskennellessäsi?
  - Oletko tai oletko ollut joskus huolissasi työturvallisuudestasi?
  - Onko sinulle tapahtunut työtapaturmaa? Miten toimit sen jälkeen?
2. Turvallisuuskulttuurin kehitys
  - Miten koet työnantajan suhtautuvan työturvallisuuteen työpaikallasi?
    - o Mitä toimia sen eteen on tehty?
  - Onko sinulla ajatuksia tai ideoita, että mitä työnantaja voisi tehdä turvallisuuden parantamiseksi?
3. Työhyvinvointi
  - Miten edistät henkilökohtaista hyvinvointiasi?
  - Miten koet jaksavasi työssäsi?
  - Miten koet muiden työntekijöiden suhtautuvan työturvallisuuteen?
  - Miten työyhteisö vaikuttaa jaksamiseesi työssäsi?

## LIITE 2: SAATEKIRJE

**Saatekirje**

Hei!

Teemme opinnäytetyötä liittyen Toolfac Oy:n työhyvinvointiin ja turvallisuuskulttuuriin. Olemme kolmannen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita Savonia ammattikorkeakoulusta. Tutkimustamme varten haastattelemme neljäätoista Toolfac Oy:n työntekijää, jotka ovat olleet yrityksessä vähintään kaksi vuotta.

Olemme valinneet Sinut haastateltavaksi opinnäytetyötämme varten. Haastattelu toteutetaan Toolfac Oy:n tiloissa työajan puitteissa. Haastattelun ajankohta ilmoitetaan myöhemmin. Ohessa haastattelukysymykset, joihin voit miettiä vastauksia jo etukäteen.

Haluamme korostaa, että nimeäsi ei tule missään vaiheessa näkyviin työhömmе ja että Sinua ei voida tunnistaa tekstistä. Haastattelun sisältö on vain opinnäytetyön tekijöiden tiedossa.

Kiitos yhteistyöstäsi!

T. Marjo Epäilys-Roivas ja Jenna Marin

Mikäli Sinulle herää jotain kysyttävää, voit ottaa meihin yhteyttä sähköpostitse ([etunimi.sukunimi@edu.savonia.fi](mailto:etunimi.sukunimi@edu.savonia.fi)).

## LIITE 3: SUOSTUMUSLOMAKE

**Suostumuslomake**

Tämän lomakkeen allekirjoittamalla minä, \_\_\_\_\_, suostun haastateltavaksi Toolfac Oy:lle tehtävää opinnäytetyötä varten. Annan samalla suostumuksen käyttää haastattelussa saatuja tietoja opinnäytetyössä. Minulle on kerrottu, että haastattelujen tulokset litteroidaan anonyymisti, eli henkilöllisyyttäni ei opinnäytetyöstä voida saada selville.

Aika: \_\_/\_\_/20\_\_ Paikka: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennös: \_\_\_\_\_

Aika: \_\_/\_\_/20\_\_ Paikka: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Marjo Epäily-Roivas

\_\_\_\_\_  
Jenna Marin