



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Yritys X:n turvallisuuskulttuurin nykytilanteen kartoitus johdon ja esimiesten näkökulmasta

Koskela, Liisa

2011 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Yritys X:n turvallisuuskulttuurin nykytilanteen kartoitus johdon ja esimiesten näkökulmasta

Liisa Koskela
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2011

Liisa Koskela

Yritys X:n turvallisuuskulttuurin nykytilanteen kartoitus johdon ja esimiesten näkökulmasta

Vuosi 2011 Sivumäärä 66

Tämä opinnäytetyö on tehty yritys X:n turvallisuusjohtamisen tueksi. Yrityksen turvallisuustavoitteet on kirjattu vuonna 2008 tehtyihin turvallisuuslinjauksiin, joihin tämä opinnäytetyö perustuu. Työssä tutkitaan yritys X:n johdon ja esimiesten turvallisuuskulttuurin kypsyystasoa sekä miten yrityksen turvallisuuslinjauksien jalkauttamisessa on onnistuttu. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa kehitysehdotuksia yritys X:n turvallisuuden kehittämiseksi sekä nostaa turvallisuusasioita johdon ja esimiesten tietoisuuteen.

Yritys X:n johdolle ja esimiehille laadittiin turvallisuuskulttuurin kartoituskysely, jonka tuloksista määriteltiin yritys X:n turvallisuuskulttuurin kypsyystaso. Tason mittaamiseksi laadittiin turvallisuuslinjauksiin perustuva turvallisuuskulttuurin kypsyystason mittari. Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, jolloin kaikille 454:lle yritys X:n johtoon ja esimiehiin kuuluvalla henkilöllä lähetettiin sähköinen kyselylomake vastattavaksi. Kysely toteutettiin suomen- ja englanninkielisenä.

Vastauksia saatiin 214 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 47 %. Tällöin kyselyn vastaajakato oli 53 %. Vastauksien perusteella laskettiin turvallisuuskulttuurin kypsyystaso, joka osoittautui erittäin hyväksi sijoittuen tasolle ”Hallittu”. Myös turvallisuuslinjausten jalkauttamisessa oli onnistuttu hyvin. Turvallisuuslinjaukset tiedettiin laajalti ja niiden tavoitteet oli sisäistetty hyvin. Kyselyn perusteella yritys X:lle laadittiin kehitysehdotuksia turvallisuuden kehittämiseksi.

Asiasanat: Turvallisuuskulttuuri, organisaatiokulttuuri, turvallisuuslinjaukset

Liisa Koskela

"A study of the current state of company X's safety culture from the viewpoint of top management and supervisors"

Year	2011	Pages	66
------	------	-------	----

This thesis was produced to support company X's security management. The company's security objectives are recorded in the company's definition of policy of safety and security which this thesis is based on. The study focuses on how company X's definition of policy of safety and security is adopted and at which level the safety culture is among the company's top management and supervisors. The objective is to give suggestions for developing company X's safety and security and to bring up safety matters to top management and supervisors.

A safety culture survey was conducted with company X's top management and supervisors and the safety culture level was defined by the answers. For measuring the level of the safety culture a safety culture measurement scale was created. The survey was conducted as complete enumeration, when all 454 members of company X's top management and supervisors were sent an electronic inquiry form to answer. The form was drawn up in Finnish and in English.

There were 214 responses, the response rate being 47 %. The safety cultures level was defined by the answers and it proved to be very good, on the level "Controlled". Also the definition of policy of safety and security was adopted well. It was widely known and the objectives were internalized well. The proposals for developing company X's safety and security were submitted successfully.

Key words: Safety culture, organization culture, definition of policy of safety and security

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tutkimusstrategia.....	6
	2.1 Menetelmät	7
	2.2 Keskeiset käsitteet	8
3	Organisaatiokulttuuri.....	9
4	Turvallisuuskulttuuri.....	11
5	Yritys X:n turvallisuuslinjaukset.....	14
6	Kyselylomake	14
7	Turvallisuuskulttuurin kypsyystasonmittari.....	17
8	Kyselyn tulokset	18
	8.1 Monivalintakysymyksien vastaukset	21
	8.2 Avointen kysymysten vastaukset.....	32
	8.3 Turvallisuuskulttuurin kypsyystaso	36
9	Johtopäätökset	37
	9.1 Tutkimuksen luotettavuus	38
	9.2 Vastausprosentti	39
	9.3 Turvallisuuskulttuurin kypsyystaso	40
	9.4 Turvallisuuslinjauksien jalkauttamisen onnistuminen	41
	9.5 Alakulttuurit.....	42
	9.6 Yleiset vastaukset	43
10	Kehitysehdotukset	45
11	Yhteenveto	47
	Lähteet	48
	Kuvat	49
	Taulukot	50
	Liitteet.....	51

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on tehty yhteistyössä yritys X:n kanssa. Yritys X on kotimainen yritys, jolla on toimintaa Suomessa sekä ulkomailla. Henkilökuntaa on noin 3000 henkilöä, joista johtoon ja esimiehiin kuuluu 454 henkilöä. Opinnäytetyöni aiheena toimii yritys X:n turvallisuus-roadmapin vuoden 2010 mittari ”Turvallisuusbarometri johdolle”.

Yrityksen johdon hyväksymään turvallisuus-roadmappiin on kuvattuna yrityksen turvallisuustavoitteet, -tulokset, -mittarit, -teemat sekä -toimenpiteet viiden vuoden ajanjaksolle. Turvallisuusjohtamisen tueksi on vuonna 2008 laadittu turvallisuuslinjaukset, johon on määritelty turvallisuustyön tavoitteet. Työssäni tutkin yritys X:n johdon ja esimiesten turvallisuuskulttuurin kypsyystasoa sekä miten yrityksen turvallisuuslinjauksien jalkauttamisessa on onnistuttu. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa kehitysehdotuksia yritys X:n turvallisuuden kehittämiseksi sekä nostaa turvallisuusasioita johdon ja esimiesten tietoisuuteen. Opinnäyte on osa Laurea-ammattikorkeakoulun turvallisuusalan koulutusohjelmaa.

Tuloksia on tarkoitus hyödyntää yritys X:n turvallisuustoimintaa kehitettäessä ja tällä tavalla huomioida yrityksen johdon ja esimiesten mielipiteet kehitystyössä. Tutkimuksesta laaditaan julkinen opinnäytetyöraportti sekä erillinen raportti yrityksen sisäiseen käyttöön. Tarkoituksena on, että tulokset käydään läpi yrityksen johdon kanssa ja että kaikki yrityksen työntekijät saavat tuloksista selvityksen raportin tiivistelmän muodossa.

2 Tutkimusstrategia

Tutkimusstrategia tarkoittaa ”tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta”. Tämän tutkimuksen strategiana toimii kartoittava tapaustutkimus, jonka tyypillisiin piirteisiin kuuluu yksittäisen tapauksen tai prosessin tutkiminen yhteydessä ympäristöön. Yleisimmin tavoitteena on jonkin ilmiön kuvailu, joka tässä opinnäytetyössä on turvallisuuskulttuurin tutkiminen yritys X:n johdon ja esimiesten näkökulmasta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 132-135.)

Aihe rajataan opinnäytetyön yhteyshenkilönä toimivan yritys X:n turvallisuuspäällikön pyynnöstä turvallisuuskulttuurin kartoittamiseen sekä turvallisuuslinjauksien jalkauttamisen onnistumisen tutkimiseen. Turvallisuuskulttuuria voi tutkia monen eri näkökulman kautta. Tässä opinnäytetyössä aihetta tutkitaan johdon ja esimiesten näkökulmasta turvallisuus-roadmapin mittarin mukaisesti. Nämä ehdot rajaavat tutkittavan aiheen riittävän suppeaksi, jotta sitä voi tutkia lyhyellä kyselylomakkeella. Kohdeyrityksen turvallisuuspäällikön pyyntö oli, että tutkimuksessa käytettävä kyselylomake ei saa olla liian pitkä.

Tutkimusongelma, eli tutkimuskysymys, on kysymys, johon tutkimuksella haetaan vastauksia. Kysymys määrittää millaista aineistoa tarvitaan ja millä menetelmillä aineistoa kerätään. (Tutkimusongelmat ja -tehtävät sekä hypoteesit, Tutkimusongelma.) Tutkimusongelma jakautuu pääongelmaan sekä mahdolliseen tarkentavaan alaongelmaan ja se tulee määrittää ennen aineiston keruuta (Hirsjärvi ym. 2009, 125-126). Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi asetettiin: Millä kypsyytasolla turvallisuuskulttuuri on yritys X:n johdon ja esimiesten näkökulmasta? Alakysymyksenä toimii: Miten turvallisuuslinjausten jalkauttamisessa on onnistuttu?

Tutkimuksen perustana toimivan yrityksen X:n turvallisuuslinjausten ympärille kehitettiin turvallisuuskulttuuria kartoittava kysely. Työn viitekehysnä toimivan turvallisuuskulttuurin ja sen mittaamisen toteuttamiseksi laadittiin turvallisuuskulttuurin kypsyytason mittari.

2.1 Menetelmät

Tutkimuksessa käytetty menetelmä koostuu niistä tavoista ja käytännöistä millä tutkimuksen havainnot tullaan keräämään. Vaikuttavia asioita ovat: minkälaista tutkimuksen tietoa etsitään sekä mistä sitä etsitään. (Hirsjärvi ym. 2009, 183-184.) Tässä opinnäytetyössä käytetään kahta eri menetelmää, kirjallisuuskatsausta sekä kyselytutkimusta. Menetelmät on valittu täydentämään toisiaan. Kirjallisuuskatsaus kerää tarvittavan teoriapohjan, jotta kysely voidaan toteuttaa perustellusti. Menetelmistä kerrottaessa tulee tuoda esille tiedon hankintaan liittyviä keinoja ja vaiheita, valintojen perusteluita, aineiston kuvaamisen tekniikoita sekä aineiston analyysin tekniikoita. Menetelmät on tarkoitettu kuvailla niin, että niistä välittyy aineiston asianmukaisuus, edustavuus sekä tulosten luotettavuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 261.) Tutkimusta tehdessä on noudatettava hyvää tieteellistä sekä eettistä käytäntöä: yleistä huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä (Vilkka 2007, 90-91).

Keskeinen periaate on tutkimustulosten oikeellisuus, jolloin tuloksia ei keksitä eikä niitä kaunistella (Hirsjärvi 2009, 25-26). Lisäksi tutkijan on mahdollistettava tutkimusprosessin sekä tutkimustulosten puolueettomuus eli objektiivisuus. Tutkija ei saa vaikuttaa tutkimustulokseen. (Vilkka 2007, 13-16.) Raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista, jolloin tutkimusmenetelmät tulee selostaa huolellisesti sekä tiedon luvaton lainaaminen eli plagiointi on kielletty (Hirsjärvi ym. 2009, 26).

Kirjallisuuskatsaus tehtiin kartoittamaan taustaa turvallisuuskulttuurin aihepiiristä. Katsauksen tarkoituksena on kerätä tietoa tutkimukseen liittyvistä aiemmin tehdyistä tutkimuksista ja artikkeleista. Näin toisena menetelmänä olevan kyselyn analysointi voidaan perustaa teoria-tiedolle. (Hirsjärvi ym. 2009, 258-259.) Katsaus pohjautuu organisaatiokulttuurin sekä turvallisuuskulttuurin tarkempaan käsittelemiseen ja termien määrittelyyn. Turvallisuuskulttuuri

määritellään yleisellä tasolla, vaikka tässä tutkimuksessa tutkimusjoukkona on johto ja esimiehet.

Kyselytutkimus toteutettiin kvantitatiivisesti analysoitavalla sähköisellä kyselylomakkeella, joka tehtiin yhteistyössä yritys X:n turvallisuuspäällikön kanssa. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi tai määrälliseksi tutkimukseksi. Sen avulla tarkastellaan lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, eri asioiden välisiä riippuvuuksia sekä tutkitaan tietyssä ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Tuloksia kuvataan taulukoin sekä kuvioin. (Heikkilä 2005, 16.) Analysointia varten suunniteltiin turvallisuuskulttuurin kypsyystasonmittari, jonka tarkoituksena on muuttaa saatu aineisto vertailukelpoiseen sekä helposti käsitettävään numeraaliseen muotoon. Näin voidaan kartoittaa taso, millä yrityksen turvallisuuskulttuuri on johdon ja esimiesten näkökulmasta. Numerollinen tieto tulkitaan ja selitetään sanallisesti. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. (Vilka 2007, 14.) Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, jolloin lomake lähetettiin kaikille yritys X:n johtoon ja esimiehiin kuuluville henkilöille.

2.2 Keskeiset käsitteet

Keskeisinä käsitteinä opinnäytetyössäni ovat organisaatiokulttuuri, turvallisuuskulttuuri sekä turvallisuuslinjaukset. Opinnäytetyöni aihe turvallisuuskulttuuri, on organisaatiokulttuurin erityinen sovellus tai osatekijä (Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 10). Tämän vuoksi on tärkeää selittää organisaatiokulttuurin käsite, jotta turvallisuuskulttuurin kehittyneisyydestä voidaan tehdä perusteltuja johtopäätöksiä. Turvallisuuslinjaukset puolestaan ovat tähän tutkimukseen tehdyn kyselyn perusta.

Organisaatiokulttuuria eli yrityskulttuuria ohjaavat opitut, yhteiset, piilevät oletukset, joihin ihmisten päivittäinen käyttäytyminen perustuu (Schein 2009, 39). Se muodostuu useista kulttuurin tasoista, jotka ovat joko piileviä tai näkyviä. Niitä ovat Artefaktit: kieli, tekniikka, tuotteet ja rituaalit; Julkilausutut uskomukset ja arvot: strategiat, normit ja arvot sekä Perusolettamukset: tiedostamattomat, itsestään selvyysinä pidetyt organisaation tavat (Reiman ym. 2008, 10). Näiden tasojen tuottamasta kokonaisuudesta koostuu yritykselle ominainen organisaatiokulttuuri.

Turvallisuuskulttuuri on organisaatiokulttuurin osatekijä. Käsite on saanut alkunsa Tšernobylin vuoden 1986 ydinvoimalaonnettomuuden jälkeen, kun tutkinnan yhteydessä onnettomuuden havaittiin johtuvan, ei niinkään yksittäisestä inhimillisestä virheestä, vaan huonosta turvallisuuskulttuurista. (Reiman ym. 2008, 10-18.) Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installationin mukaan: ”Organisaation turvallisuuskulttuuri muodostuu yksiköiden ja ryhmien arvoista, asenteista, havainnoista, taidoista ja käyttäytymisestä, jotka määräävät, miten tur-

vallisuuden johtamiseen sitoudutaan sekä millä tavoin ja kuinka menestyksekkäästi sitä toteutetaan organisaatiossa.” (Saastamoinen 1999, 1).

Turvallisuuslinjauksissa on kuvattuna yrityksen turvallisuustavoitteet. Koko henkilökunnan tulee olla niistä tietoinen ja niihin sitoutunut, jotta yrityksen toimintaa ja henkilökuntaa kohtaan asetetut tavoitteet voivat olla saavutettavissa. Linjaukset ovat osa yrityksen strategista turvallisuuden suunnittelua, jolla asetetaan tehtävät, tavoitteet ja toimintasuunnitelmat turvallisuustyölle (Mäkinen 2007, 27).

3 Organisaatiokulttuuri

Jotta tässä tutkimuksessa käytetyn termin turvallisuuskulttuuri voi määritellä, on ymmärrettävä organisaatiokulttuurin sekä kulttuurin merkitys. Kulttuuri tarkoittaa ”perusoleusten mallia, jonka jokin ryhmä on keksinyt, löytänyt tai kehittänyt oppiessaan käsittelemään ulkoiseen sopeutumiseen tai sisäiseen yhdentymiseen liittyviä ongelmiaan. Tämä malli on toiminut kyllin hyvin, jotta sitä voidaan pitää perusteltuna ja siksi opettaa ryhmän uusille jäsenille ongelmia koskevana tapana havaita, ajatella ja tuntea”. Kulttuurin termiä voi soveltaa minkä tahansa kokoiseen sosiaaliseen yksikköön; sivilisaatioon, maahan, organisaatioon tai ryhmiin. Organisaatioissa olevat ryhmät voivat kehittää myös omia ryhmäkulttuurejaan eli alakulttuureita. (Schein 1987, 26.)

Organisaatiokulttuurille ei ole olemassa tiettyä laajasti hyväksyttyä määritelmää (Reiman ym. 2008, 10). Termiä käytetään arkikielessä selittämään esimerkiksi seuraavan kaltaisia asioita: työyhteisön henkeä, pitkiä perinteitä, ilmapiiriä, suhtautumista erilaisiin tilanteisiin, arvopohjaa, sosiaalisten suhteiden hierarkiaa ja hyväksyttäviä toimintatapoja (Herranen, 1). Organisaatio on määritelty ”ihmisten muodostamaksi yhteistoimintajärjestelmäksi tiettyjen päämäärien saavuttamiseksi” (Leppänen 2003, 75).

Organisaatiokulttuuri on jaettu Scheinin luokituksen mukaisesti kolmeen tasoon; artefakteihin, julkilausuttuihin uskomuksiin ja arvoihin sekä perusoletuksiin. Sama luokitus Glendonin ja Statonin mukaan on pintataso, keskitaso sekä syvä taso. (Reiman ym. 2008, 10.)



Kuva 1: Organisaatiokulttuurin tasot
(Schein 1985, Reimanin ym. 2008, 10 mukaan.)

Syvä tasolla olevat perusolettamukset ovat tiedostamattomia käsityksiä ja uskomuksia, jotka ovat muokkautuneet pitkällä aikavälillä organisaatiossa. Niiden alkuperää ja lähtökohtaa on vaikea selvittää sekä tunnistaa, koska oletukset ovat muuttuneet itsestäänselvyyksiksi. Niitä on vaikea kuvailla sekä muuttaa. (Sopanen, R. 2006.) Perusolettamukset ovat yhteisen oppimisen kautta opittuja arvoja, uskomuksia ja oletuksia, joita työntekijät siirtävät eteenpäin uusille työntekijöille (Herranen, 2).

Keskitasolla olevat uskomukset ja arvot ovat helpommin havaittavissa kuin perusolettamukset (Reiman ym. 2008, 11). Nämä ovat lähinnä organisaation johdon työvälineinä olevia ilmaistuja arvoja, päämääriä ja strategioita. Ne ovat osittain tavoitteeksi asetetun kulttuurin ilmentymiä sekä osittain niillä pyritään vaikuttamaan organisaatiokulttuuriin. (Herranen, 2.)

Pintatasolla olevat artefaktit ovat organisaatiossa käytettävät tekniikat, tuotteet ja kieli, organisaatiossa kerrotut tarinat, sekä rituaalit ja seremoniat (Reiman ym. 2008, 11). Ne ovat organisaation näkyvä osa, jonka jokainen työntekijä sekä ulkopuolinen henkilö voi helposti havaita (Sopanen, R. 2006). Artefaktit ovat nähtävissä, kuultavissa sekä tunnettavissa (Herranen, 2).

Näistä tasoista organisaatiokulttuuri muodostuu tiettyyn organisaatioon tai yhteisöön sopivaksi. Ulkopuolisille näkyvien artefaktien sekä uskomusten ja arvojen perusteella on haastavaa tehdä luotettavaa määritelmää organisaation perusolettamuksista. Ne edustavat ennemminkin

tietyntaista tavoitetilaa tai ideaalia kuin perusolettamusten käsityksiä. Perusolettamukset vaikuttavat artefakteihin sekä uskomuksiin ja arvoihin. Organisaatiokulttuuri voi olla täysin erilainen kahdessa organisaatiossa, joissa on samanlaiset uskomukset ja arvot. Artefaktit sekä perusolettamukset muokkaavat käytännön toimintatapoja enemmän kuin julkilausutut uskomukset ja arvot. Tulee myös muistaa, että erilaiset tilannetekijät kuten aikapaine sekä erilaiset yksilökohtaiset tekijät kuten persoonallisuus, tunnetilat sekä väsymys vaikuttavat käyttäytymiseen ja sen hetkisiin toimintatapoihin. (Reiman ym. 2008, 11.)

Organisaatiokulttuurissa voi ilmetä myös erilaisia alakulttuureja. Erilaiset ammattiryhmät voivat muodostaa omanlaisensa kulttuurin. Se voi muodostua vanhan yhteisen historian, ikärakenteen, työtehtävän, koulutuksen, työkokemuksen, fyysisen toimipisteen tai kansalaisuuden perusteella. Eri alakulttuureihin kuuluvat työntekijät näkevät esimerkiksi oman roolinsa ja muiden alakulttuurien merkityksen erilaisena omassa organisaatiossaan. He voivat nähdä myös yrityksen perustehtävän ja siihen liittyvät riskit erilaisina. (Reiman ym. 2008, 11.)

Tässä opinnäytetyössä otetaan huomioon organisaatiokulttuurin eri alakulttuurit. Alakulttuurit voivat muodostaa erilaisen turvallisuuskulttuurin eri yksiköiden tai eri henkilöryhmien välille. Tätä tullaan tutkimaan myöhemmin kyselyn analysointivaiheessa. Scheinin mukaan kulttuurin tutkimiseen ei voisi käyttää kyselylomakkeita ja kyseisellä menetelmällä voisi päästä korkeintaan tutkimaan ryhmän arvoja (Schein 1987, 148). Tässä tutkimuksessa onkin tavoitteena saada yleistason kuva yritys X:n turvallisuuskulttuurin kypsyydestä, ei niinkään perusteellista kuvaa yritys X:n kulttuurista.

Scheinin mukaan kulttuurin tutkimiseen liittyy myös erinäisiä ongelmia. Tutkimustulos saattaa olla virheellinen ja siten siitä tehtyjen johtopäätösten noudattamisesta voi koitua yritykselle vahinkoa. Voi olla myös, että yritys ei ole valmis ottamaan saamaansa tietoa vastaan. Vastahakoinen kulttuuri ei ole valmis hyväksymään omasta kulttuuristaan esille tulevia totuuksia. Lisäksi yritys voi tuntea itsensä haavoittuvammaksi, jos tulokset paljastuvat ulkopuolisille tahoille. Näitä ongelmia on pohdittava kun organisaatiokulttuuria tai turvallisuuskulttuuria tutkitaan. (Schein 1987, 149-152.)

4 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuurille ei ole olemassa yhtä tiettyä määritelmää. Käsite on lähtöisin vuoden 1986 Tsernobylin ydinvoimalaonnettomuudesta. Vuonna 1991 päättyneessä onnettomuustutkinnassa esitettiin, että onnettomuuteen johtaneet inhimilliset virheet johtuivat enemminkin ydinvoimalan huonosta turvallisuuskulttuurista kuin henkilöiden yksittäisistä virheistä. (Saastamoinen 1999, 1.) Samoin perusteluin arvioitiin British Railwaysin Clapham Junctionin junaonnettomuuden syytä vuonna 1989. Näiden onnettomuuksien jälkeen turvallisuuskulttuu-

rin käsitettä on ryhdytty tutkimaan tarkemmin. (Ruuhi-lehto & Vilppola 2000, 14.) Käsitteellä on alettu kuvaamaan työpaikoilla tapahtuneiden onnettomuuksien inhimillisiä tekijöitä, joilla on kulttuurillinen perusta (Saastamoinen 1999, 1).

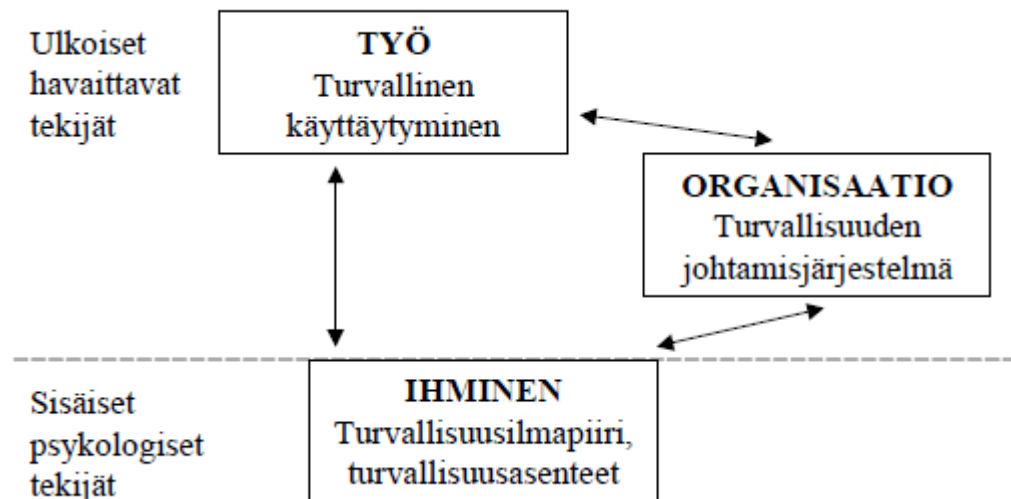
IAEA:n (International Atomic Energy Agency) IANSAG-raportissa turvallisuuskulttuurin määritelmä on kuvattu seuraavasti: ”Turvallisuuskulttuuri muodostuu organisaation toimintatavoista ja yksityisten ihmisten asenteista, joiden tuloksena ydinvoimalaitosten turvallisuuteen vaikuttavat tekijät saavat kukin tärkeytensä edellyttämän huomion ja ovat etusijalla päätöksiä tehtäessä.” (Reiman 1999, 18).

Scheinilaisen organisaatiokulttuurin määritelmän perusteella tehty määritelmä turvallisuuskulttuurista on: ”(Turvallisuus)kulttuuri muodostuu uskomuksista, normeista, asenteista, rooleista sekä sosiaalisista ja teknisistä menettelyistä, joka liittyyvät pyrkimykseen minimoida henkilöstön, asiakkaiden ja yleisön altistuminen vaarallisille tai haitallisille olosuhteille.” (Ruuhi-lehto ym. 2000, 15).

ACSNI:n (Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installationin) määritelmä turvallisuuskulttuurista on: ”Organisaation turvallisuuskulttuuri muodostuu yksiköiden ja ryhmien arvoista, asenteista, havainnoista, taidoista ja käyttäytymisestä, jotka määräävät, miten turvallisuuden johtamiseen sitoudutaan sekä millä tavoin ja kuinka menestyksekkäästi sitä toteutetaan organisaatiossa.” (Saastamoinen 1999, 1).

Näissä yllä esitetyissä määritelmissä toistuu asenteiden merkitys turvallisuutta kohtaan. Lyhyesti sanottuna turvallisuuskulttuuri on organisaation tapa toimia turvallisuusasioissa (Ruuhi-lehto ym. 2000, 15). Työntekijöiden asenteet ja tavat ovat merkittävämpi tekijä turvallisuuden edistämässä kuin organisaatiossa määritetyt linjaukset ja strategiat. Kuitenkaan ilman laadittuja ohjeita ja linjauksia ei työntekijöillä ole pohjaa mihin perustaa omia tapojaan. Huonot asenteet voivat kuitenkin tehdä organisaation linjaukset ja strategiat merkityksettömiksi, jos kukaan ei niitä noudata.

Turvallisuuskulttuurista on muodostettu malli ACSNI:n määritelmän mukaisesti ”Malli on ihmisen, työn ja organisaation muodostama kokonaisuus, jossa osa-alueet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Näitä osia tutkimalla voidaan analysoida organisaation turvallisuuskulttuuria.” (Ruuhi-lehto ym. 2000, 16).



Kuva 2: Cooperin malli turvallisuuskulttuurista
(Ruhilehto ym. 2000, 17.)

Kaikkia Cooperin mallissa (kuva 2) esitettyjä turvallisuuskulttuurin osa-alueita voidaan mitata; turvallisuuden johtamisjärjestelmää, turvallisuusilmapiiriä ja -asenteita sekä käyttäytymistä. Näistä voidaan tehdä vertailuja joko eri organisaatioiden välillä tai organisaation sisäisesti eri yksiköjä vertaillen. (Ruhilehto ym. 2000, 17.)

Työhön ja organisaatioon liittyvät asiat ovat ulkoisesti havaittavia tekijöitä. Työhön liittyviä asioita ovat esimerkiksi työntekijöiden turvallinen käyttäytyminen työtehtäviä tehdessä. Tulojen tekeminen, salassa pidettävän aineiston käsittely ja suojavaikeneiden käyttö kuuluvat tähän osa-alueeseen. Organisaatio osa-alueeseen sisältyy organisaation turvallisuuspolitiikat, toimintaohjeet sekä strategiat. Ihmiseen liittyvät asiat ovat kuvassa 2 olevan Cooperin mallin mukaan sisäisiä psykologisia tekijöitä. Tähän osa-alueeseen liittyy ihmisten asennoituminen annettuja ohjeita kohtaan, turvallisuusasioiden arvostaminen sekä yleinen asenne turvallisuusjohtamista kohtaan.

Turvallisuutta korostavassa kulttuurissa tulee olla selkeä vastuun ja velvollisuuksien jako. Työntekijöillä tulee olla selkeä käsitys omista työtehtävistään sekä omista turvallisuusvastuisistaan. Lisäksi ongelmista puhuminen tulisi olla mahdollisimman avointa. (Reiman 1999, 25.)

Turvallisuuskulttuurin tutkiminen on organisaatiokulttuurin tutkimisen ohella haastavaa pelkkää kyselytutkimusta käyttäen. Turvallisuuskulttuurista, organisaatiosta ja käytännöistä voidaan saada kuvailevaa tietoa kyselyitä käyttämällä. Syvempää ja selittävämpää tietoa voidaan saada yksityiskohtaisemmalla tutkimuksella, tarkkailulla, havainnoinnilla sekä analysoinnilla. (Reiman 1999, 28.)

5 Yritys X:n turvallisuuslinjaukset

Yritys X:n turvallisuuslinjaukset pohjautuvat yrityksen strategiaan. Linjauksissa on määritelty tavoitteet, jotka ohjaavat yrityksen turvallisuustoimintaa. Linjaukset auttavat henkilöstöä ymmärtämään mitä turvallisuudella tavoitellaan ja mihin asioihin panostetaan. Turvallisuudesta on vastuussa kaikki yrityksen työntekijät, mutta erityisen tärkeässä asemassa ovat esimiehet, jotka ovat vastuussa turvallisuusasioista työtehtäviensä määrittelemällä tavalla. Heidän tehtävänä on opastaa työntekijöitä turvallisiin toimintatapoihin ja viedä turvallisuusasiat toimintoihinsa.

Yritys X:n turvallisuuslinjaukset on jaettu neljään osa-alueeseen; johtaminen, henkilöstö ja kulttuuri, viestintä sekä prosessit ja toimintatavat. Näiden osa-alueiden alle on määritelty tavoiteltavat asiat, joiden avulla turvallisuustoiminto pyrkii omalta osaltaan edistämään yrityksen strategisia tavoitteita.

Johtamisen tavoitteissa pyritään saamaan yrityksen johdolle selkeä kuva halutuista turvallisuuden toimintatavoista ja edistää yrityksen kilpailuetuja.

Henkilöstö ja kulttuuri osa-alueen tavoitteena on saada koko henkilöstö ymmärtämään turvallisuusvastuunsa sekä turvallisuuden merkitys organisaatiossa.

Viestinnän tavoitteena on tukea yrityksen arvoja ja toimintaperiaatteita sekä saada turvallisuus kattavaksi ja käytännön työtä tukevaksi.

Prosessit ja toimintatavat osa-alueen tavoitteena on saada turvallisuus osaksi yrityksen toimintaprosesseja.

Turvallisuuslinjauksien tavoitteiden saavuttaminen edellyttää koko yrityksen henkilöstön ja erityisesti esimiesten sitoutumista. Tämän vuoksi linjauksien jalkauttaminen on tärkeää ja kaikkien on ymmärrettävä tavoitteet sekä työntekijän oma panos turvallisuutta kohtaan. Johdon ja esimiesten turvallisuuskulttuurin kartoituskysely toimii linjauksien jalkauttamisen tukena.

6 Kyselylomake

Turvallisuuskulttuurin kartoituksen kyselylomakkeen (liite 1) teko alkoi kohdeyritykseen perehtymisellä. Yritys on suuri ja sen organisaatorakenne sekä toiminta on ymmärrettävä, jotta tämänkaltaisen tutkimus johdolle ja esimiehille voidaan tehdä. Lisäksi yritykseltä tullut raja-

us kyselyn pohjautumisesta turvallisuuslinjauksiin vaati niihin perehtymistä. Yrityksen koko henkilöstölle oli tehty muutama vuosi sitten turvallisuuskysely, johon tutustuminen toi lisää ymmärrystä yrityksen turvallisuustoimista sekä ideoita kysymysten suunnitteluun, etenkin taustakysymyksiä pohtiessa.

Yksi kvantitatiivisen tutkimuksen vaihe on tutkittavan asian käsitteiden muuttaminen käytännön ja arkikielen tasolle. Havaintoyksiköiden eli tilastoyksiköiden (esim. esine, asia, ihminen) ominaisuuksien mittaaminen tapahtuu valituilla muuttujilla (esim. ikä, aika, sukupuoli). Muuttajat ovat usein käsitteellisiä asioita, jonka vuoksi ne pitää purkaa pienempiin osa-alueisiin, kuten kysymyksiksi ja vastausvaihtoehdoiksi. Tätä kutsutaan operationalisoinniksi. (Vilka 2007, 36.) Tässä opinnäytetyössä turvallisuuskulttuurin ja turvallisuuslinjausten käsitteet on muutettu ymmärrettäväksi kysymyksiksi, jotta aihetta voitaisiin mitata.

Kyselylomake koostuu neljästä alueesta; ohjeista, taustakysymyksistä, monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Lisäksi lomakkeen lähetyksestä varten laadittiin saatekirje sekä kartoitettiin yrityksen johdon ja esimiesten sähköpostiosoitteet. Kysymykset jaettiin turvallisuuslinjausten mukaisesti neljään ryhmään: johtaminen, henkilöstö ja kulttuuri, viestintä sekä prosessit ja toimintatavat. Tämä mahdollistaa eri osa-alueiden välisen vertailun. Myös kyselytasonmittarin on suunniteltu näiden ryhmien perusteella.

Kysely toteutettiin Webropol-kyselyohjelmalla suomen- ja englanninkielisenä. Ohjelmalla kysely on helppo tehdä selkeään muotoon, datan saa suoraan sähköisessä muodossa analysoitavaksi sekä vastauksia voi tarkastella reaaliaikaisesti. Suomen ja englanninkieliseen kyselyyn on omat sähköiset linkkinsä.

Kyselylomakkeen valmistumisen jälkeen se esitettiin kolmella eri henkilöryhmään kuuluvalla yrityksen työntekijällä. Heiltä saadun palautteen mukaan lomaketta muokattiin edelleen. Tavoitteena oli tehdä juuri yritykselle sopiva kyselylomake, johon on helppo vastata. Kaikki esitestauksesta saadut kehitysehdotukset otettiin huomioon lomaketta muokattaessa.

Kyselyn analysoinnissa käytettiin SPSS-tilastointiohjelmaa (Statistical Package for the Social Sciences), johon Webropol-ohjelmasta saatu havaintoaineisto syötettiin raakadatana. SPSS-ohjelman ristiintaulukoinneilla on tarkoitus tarkastella kahden muuttujan välisiä riippuvuuksia siten, että tiedetään kuinka moni tietyllä vastausvaihtoehdolla vastanneista on vastannut verrattavaan kysymykseen jollain tietyllä vastausvaihtoehdolla (Vilka 2007, 129). Liitteessä 2 on esitetty tarkemmat ohjeet ristiintaulukointien tulkitsemiseksi. SPSS:n lisäksi taulukkojen tekemiseen käytettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaa.

Taustakysymykset käsittivät henkilöryhmän, sukupuolen, henkilön työsuhteen pituuden sekä organisaation. Näiden pohjalta on tarkoituksena tehdä analyysiä turvallisuuskulttuurin alakulttuureista, miten eri ryhmiin kuuluvien henkilöiden vastaukset eroavat toisistaan. Henkilöryhmät on jaettu siten, että ”Ylempi johto”-vastausvaihtoehtoon kuuluu yrityksen ylimmän johdon lisäksi muita johtajia ja toimintojen esimiehiä. ”Asiakaspäälliköt”- sekä ”Palvelupäälliköt”-vastausvaihtoehtoon kuuluu myös muita esimiehiä ja ”Tiiminvetäjät” ovat omana ryhmänään. Yritys X:llä on kuusi eri organisaatiota, jotka ovat tähän opinnäytetyöhön nimetty AA, BB, CC, DD, EE sekä FF. Tässä raportissa näiden taustakysymysten vastausvaihtoehtojen nimet on muutettu alkuperäisestä kyselystä, jotta yritys X ei ole tunnistettavissa.

Monivalintakysymyksissä päädyttiin asenneasteikkojen käyttämiseen. Kysymyksissä 1-14 käytetään viisiportaista Likertin asteikkoa:

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Ei samaa eikä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä.

Ääripäiden vastausvaihtoehdot sekä viisiportainen asteikko on tehty vanhan turvallisuus-kyselyn pohjalta. Monivalintakysymysten tarkoituksena on tutkia vastaajien mielipiteitä, käytäytymistä sekä tietoja.

Kysymyksiin 15-18 tehtiin viisiportaista Osgoodin asteikkoa käyttävä adjektiivieja sisältävä asteikko, tutkimaan vastaajien asenteita ja näkemyksiä. Osgoodin asteikossa ääripäihin asetetaan vastakkaiset adjektiivit, jotka tässä kyselyssä olivat; Tärkeä - Ei tärkeä, Selkeä - Epäselvä, Toimiva - Toimimaton. Adjektiivieja sisältävän asteikon kehittäminen perustui tahtoon saada kyselystä aineistoa myös vastaajien asenteista ja näkemyksistä. Asenteita kuvaa Tärkeä - Ei tärkeä adjektiivipari. Tämä kysymys antaa vastauksen kysymykseen ”Miten tärkeänä pidät kysytyä asiaa toiminnossasi”. Näkemyksistä kertovan kuvan antavat Selkeä - Epäselvä sekä Toimiva - Toimimaton -adjektiiviparit. Nämä kertovat miten selkeinä tai toimivina vastaajat pitävät kysyttyjä asioita.

Kysymykset on jaoteltu turvallisuuslinjausten osa-alueiden mukaisesti seuraavasti:

Johtaminen: Kysymykset 7, 8, 11, 13 ja 16

Henkilöstö ja kulttuuri: Kysymykset 1, 5, 6 ja 17

Viestintä: Kysymykset 6, 9, 12 ja 18

Prosessit ja toimintatavat: Kysymykset 2, 3, 4, 10, 14 ja 15.

Kysymykset voivat esiintyä kahdessa eri osa-alueessa.

Likertin ja Osgoodin asteikkojen käyttäminen antaa tuloksista kattavan, kun kysymysten tavoitteena on mitata hieman eri asioita. Turvallisuuskulttuurin malli koostuu osittain turvallisuudesta käyttäytymisestä sekä turvallisuusasenteista (kuva 2). Likertin asteikon kysymykset antavat vastauksia turvallisuutta korostavaan käyttäytymiseen ja Osgoodin asteikon kysymykset turvallisuusasenteisiin. Kolmantena asiana mallissa on turvallisuusjohtamisjärjestelmä, johon lähinnä kysymys 16 turvallisuusjohtamisesta vastaa.

Avoimet kysymykset oli sijoitettu kyselyn loppuun. Kysymysten tarkoituksena on kartoittaa vastaajien mielipiteitä ja saada palautetta halutuista asioista. Yritys X haluaa parantaa toimintaansa ja saada kyselystä apua turvallisuustoiminnon kehittämiseen. Näiden avointen kysymysten (liite 1) avulla yrityksen johto ja esimiehet voivat kertoa toiminnoissaan parannettavia turvallisuusasioita sekä mistä turvallisuusasioista he haluaisivat saada lisätietoa tai -ohjeistusta. Näistä kysymyksistä saatujen vastauksien sekä muiden vastuksien avulla yritys X:n turvallisuustoiminnolle tullaan tekemään kehitysehdotuksia vastausten analysoinnin perusteella.

Kysely lähetettiin kohderyhmälle sähköpostilla, johon oli kirjoitettu saatekirje liitteen 3 mukaisesti. Kohderyhmä kattaa kaikki yritys X:ssä työskentelevät 454 johdon jäsentä sekä esimiestä. Sähköpostiosoitteet koottiin yrityksen sähköpostijärjestelmän postituslistoista.

Vastausaika kyselyllä oli kaksi viikkoa. Viikon kuluttua kyselyn lähettämisestä kohderyhmälle lähetettiin ensimmäinen muistutus ja viimeisenä vastauspäivänä toinen muistutus viimeisestä vastausmahdollisuudesta (liite 4). Lisäksi viikko ennen kyselyn lähettämistä yritys X:n Intranet-sivuille laadittiin tiedote koko henkilökunnan nähtäville (liite 5).

7 Turvallisuuskulttuurin kypsyystasonmittari

Tämän tutkimuksen kyselyä varten laadittiin turvallisuuskulttuurin kypsyystasonmittari (liite 6). Yritys X:llä oli jo käytössä eräänlainen turvallisuuden ”Nykytila - tavoitetila -analyysi”, mutta se ei sopinut suoraan turvallisuuskulttuurin mittariksi. Lisäksi yritys X:n mittari on luokiteltu luottamukselliseksi, joten sitä ei tässä opinnäytetyössä voi esitellä. Tämän vuoksi vanhasta mittarista mukailtiin turvallisuuskulttuurin mittaamiseen sopiva mittari yhteistyössä yritys X:n turvallisuuspäällikön kanssa. Mittareiden tasojen nimet on pidetty samoina, mutta mittarin kypsyystasot on jaettu turvallisuuslinjausten osa-alueiden mukaisesti neljään välitavoitteeseen niin, että tasolla viisi kaikki linjausten tavoitteet toteutuvat.

5	Optimoitu
4	Hallittu
3	Määriteltä
2	Toistettava
1	Lähtötaso

Taulukko 1: Yritys X:n turvallisuuskulttuurin kypsyystasot

Kypsyystaso lasketaan siten, että kyselyn kysymyksistä sekä vastausprosentista lasketaan keskiarvo, jota verrataan kypsyystason taulukkoon liitteessä 7. Vastausprosentti muutetaan liitteessä 8 olevan muuntotaulukon mukaisesti asteikolle 1-5.

Turvallisuuskulttuurin yhtenä osana toimii ihmisen käyttäytyminen (kuva 2). Se heijastaa ihmisen asenteita ja uskomuksia. (Ruuhilehto 2000, 53.) Kyselyyn vastaaminen tai vastaamatta jättäminen liittyy henkilön käyttäytymiseen ja siten kertoo henkilön asenteista kyselyä kohtaan. Vastausprosentti valittiin mukaan kypsyystason laskemiseen, koska aktiivisuus kertoo kohderyhmän asenteista ja siten turvallisuuskulttuurin tasosta.

Vastausprosenttia käytetään myös taustakysymyksittäin turvallisuuskulttuurin kypsyystason määrittelyyn. Tämä mahdollisuus viittaa eri alakulttuurien tutkimiseen ja niistä saatujen tulosten myöhempään vertailuun. Eri henkilöryhmät tai organisaatioiden jäsenet voivat vastata kyselyyn paremmin tai huonommin kuin toiset. Mittarista saatua tulosta voidaan verrata myöhemmin samalla kyselylomakkeella tehtyihin tutkimuksiin. Vastausprosentista kertovia määritelmiä ei ole sisällytetty mittarin tasoihin sanallisesti, jotta mittaria voitaisiin käyttää myös muissa tapauksissa kuin kyselylomakkeella tehdyissä tutkimuksissa. Kypsyystason taulukon (liite 7) sanalliset arviot on jaettu tason sisällä heikosta vahvaan. Näin on helpompi verrata samalla tasolla olevia tuloksia keskenään, muutenkin kuin numeraalisesti.

8 Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastasi 214 henkilöä eli 47 % vastanneista, tällöin vastaajakadoksi muodostuu 53 %. Vastauksia kertyi ensimmäisen vuorokauden aikana 92 kappaletta ja toisen vuorokauden aikana 15 kappaletta. Ensimmäisen muistutuksen jälkeen vastauksia tuli 42 kappaletta ja toisen muistutuksen jälkeen 47 kappaletta vuorokaudessa. Lähes kaikki vastaukset (181 kpl) tulivat välittömästi sähköpostien lähettämisen jälkeen. Suomenkieliseen kyselyyn vielä linkki avattiin, mutta ei lähetetty 41 kertaa, englanninkielinen kysely kerran.

	Lähetettyjen kyselyiden kokonais- lukumäärä	Vastaa- jien lukumäärä	Vastaus- prosentti
Ylempi johto	42	18	43 %
Asiakaspäälliköt	93	37	40 %
Palvelupäälliköt	50	25	50 %
Tiiminvetäjät	269	134	50 %
Yhteensä:	454	214	47 %

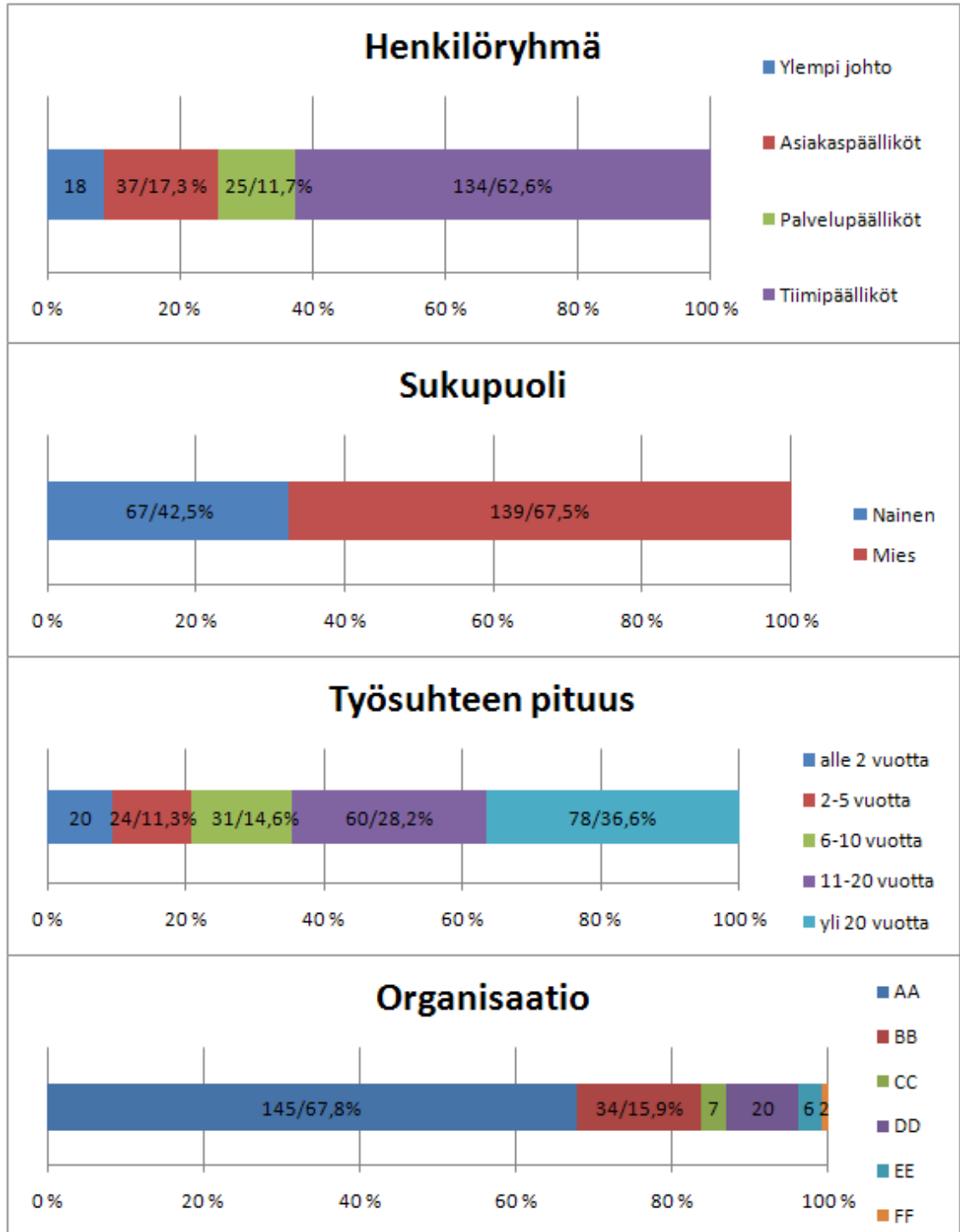
Taulukko 2: Vastausprosentit henkilöryhmittäin

Vastaukset jakoutuivat henkilöryhmittäin siten, että palvelupäälliköiden sekä tiiminvetäjien vastausprosentti oli 50 %, ylemmän johdon vastausprosentti 43 % ja asiakaspäälliköiden 40 %. Tiiminvetäjiä on eniten (269 henkilöä) ja ylimpään johtoon kuuluvia vähiten (42 henkilöä). (Taulukko 2.)

	Lähetettyjen kyselyiden kokonais- lukumäärä	Vastaa- jien lukumäärä	Vastaus- prosentti
AA	309	145	47 %
BB	51	34	67 %
CC	39	7	18 %
DD	36	20	56 %
EE	11	6	55 %
FF	8	2	25 %
Yhteensä:	454	214	47 %

Taulukko 3: Vastausprosentit organisaatioittain

Organisaatioittain vastausprosentit jakoutuivat taulukon 3 mukaisesti. Lukumäärällisesti eniten vastauksia tuli organisaation AA:n johdolta ja esimiehiltä. Prosentuaalisesti eniten BB:n johdolta ja esimiehiltä.



Taulukko 4: Vastaukset taustakysymyksittäin

Taulukossa 4 on esitetty taustakysymyksiä vastaukset. Vastaaajista 67 henkilöä (33 %) ilmoitti sukupuolekseen ”Nainen” ja 139 vastaajaa (67 %) ilmoitti sukupuolekseen ”Mies”, kahdeksan vastaajaa jätti vastaamatta. Vastaaajista 20 henkilöä (9,4 %) on työskennellyt alle 2 vuotta, 24

henkilöä 2-5 vuotta (11,3 %), 31 henkilöä 6-10 vuotta (14, 6 %), 60 henkilöä 11-20 vuotta (28,2 %), 78 henkilöä yli 20 vuotta (36,6 %) ja yksi vastaaja jätti vastaamatta.

Raportissa esitetyt samaa mieltä -toteamukset kattavat ”Täysin samaa mieltä” sekä ”Jokseenkin samaa mieltä” vastausvaihtoehdot. Vastaavasti eri mieltä -toteamukset kattavat ”Jokseenkin eri mieltä” sekä ”Täysin eri mieltä” vastausvaihtoehdot. Esitetyissä taulukoissa on esitetty vastaajien lukumäärät sekä prosenttiosuudet.

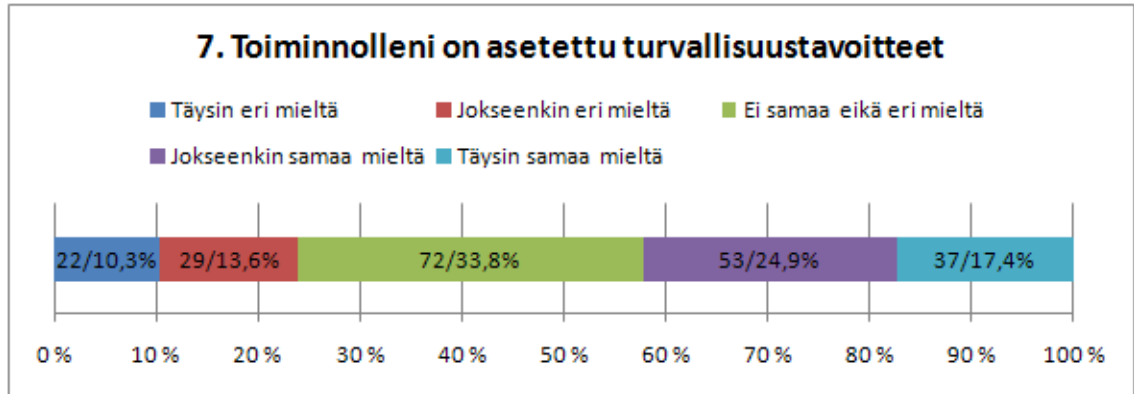
8.1 Monivalintakysymyksien vastaukset

Turvallisuusjohtaminen-osa-alueen kysymysten vastaukset on esitetty taulukoissa 6, 7, 8, 9 ja 10. Taulukossa 5 on esitetty osa-alueen tunnuslukuja helpottamaan lukijan havainnointia. Nämä tunnusluvut ovat helposti ymmärrettäviä ja osa-alueiden vertailu onnistuu helpommin. Tämän vuoksi lukijalle, erityisesti yritys X:n työntekijöitä varten, on laadittu taulukot kaikkien osa-alueiden tunnusluvuista.

	Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Keskihajonta	Vastanneet
Kysymys 7.	3,25	3	3	1,198	213
Kysymys 8.	3,60	4	4	1,037	214
Kysymys 11.	3,83	4	4	1,006	213
Kysymys 13.	4,19	4	5	0,972	214
Kysymys 16. Tärkeä	4,26	4	5	0,858	211
Kysymys 16. Selkeä	3,62	4	4	0,972	210
Kysymys 16. Toimiva	3,64	4	4	0,846	209
Yhteensä:	3,77				

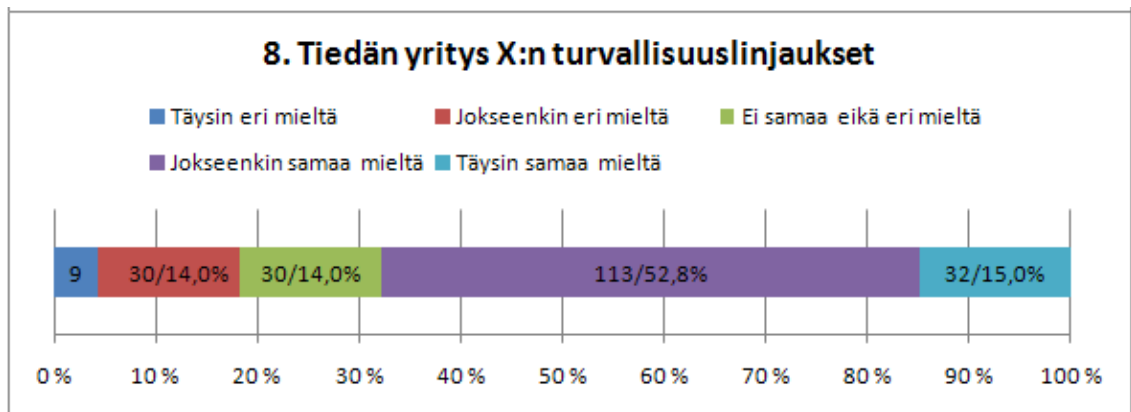
Taulukko 5: Johtaminen-osa-alueen tunnuslukuja

Osa-alueen vastauksien keskiarvo on 3,77. Mediaani kertoo, mikä vastausvaihtoehto on vastauksien keskimäinen, kun vastaukset on asetettu järjestykseen 1-5. Moodi kertoo vastauksien yleisimmän vastausvaihtoehdon. Keskihajonta kuvaa sitä, miten havaintoarvot ovat hajautuneet keskiarvon ympärille. Johtaminen-osa-alueen vastauksissa on kyselyn korkeimmat keskihajonnat, jolloin vastaukset ovat jakautuneet keskiarvon ympärille laajimmin. Vastanneet-sarake kertoo, kuinka moni vastaaja on vastannut kyseiseen kysymykseen, maksimin ollessa 214. (Taulukko 5.)



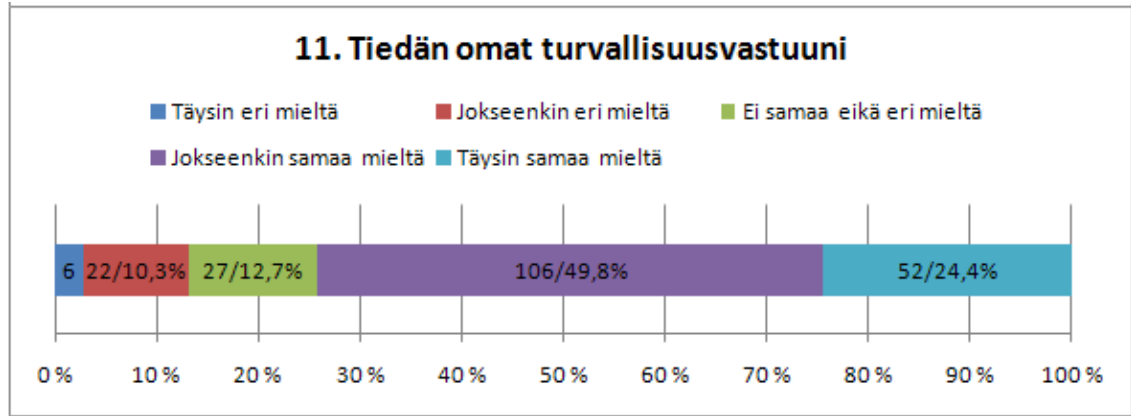
Taulukko 6: Kysymyksen 7 vastaukset

Taulukon 6 mukaan vastaajista 90 henkilöä (42,3 %) ilmoitti toiminnolleen asetetun turvallisuustavoitteet (”Täysin samaa mieltä” ja ”Jokseenkin samaa mieltä” vastanneet). Tähän kysymykseen on vastannut 72 vastaajaa (33,8 %) vastausvaihtoehdolla ”Ei samaa eikä eri mieltä” ja 51 vastaajaa (23,9 %) on vastannut, että turvallisuustavoitteita ei ole (”Jokseenkin eri mieltä ” ja ”Täysin eri mieltä” vastanneet).



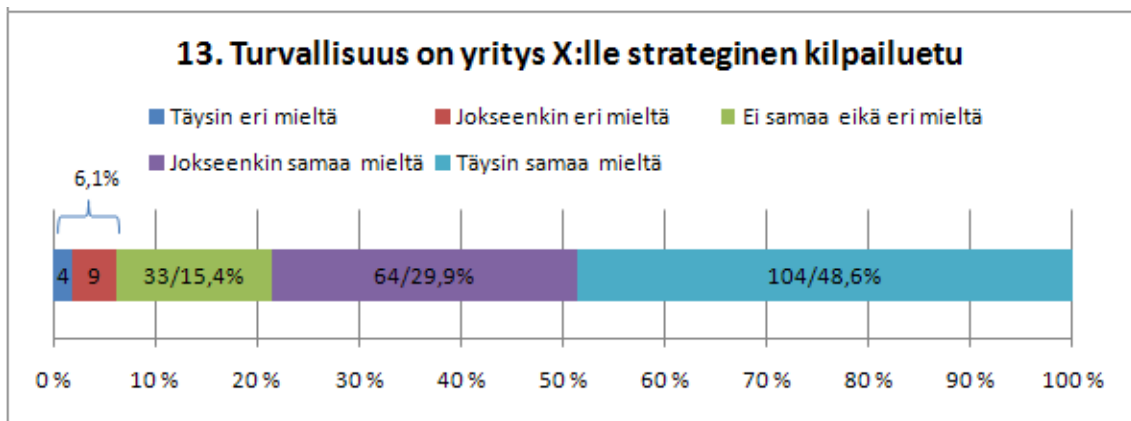
Taulukko 7: Kysymyksen 8 vastaukset

Taulukon 7 mukaan yritys X:n turvallisuuslinjaukset tietää 145 vastaajaa eli 67,8 % (”Täysin samaa mieltä” ja ”Jokseenkin samaa mieltä” vastanneet). Liitteessä 9 olevan ristiintaulukoinnin mukaan ylempi johto tietää muita henkilöryhmiä paremmin turvallisuuslinjauksista ja jopa 83,4 % heistä vastasi kysymykseen vastausvaihtoehdolla 4 ”Jokseenkin samaa mieltä” tai 5 ”Täysin samaa mieltä”. Muiden henkilöryhmien vastaukset jakautuivat 64 % - 68 % väliin.



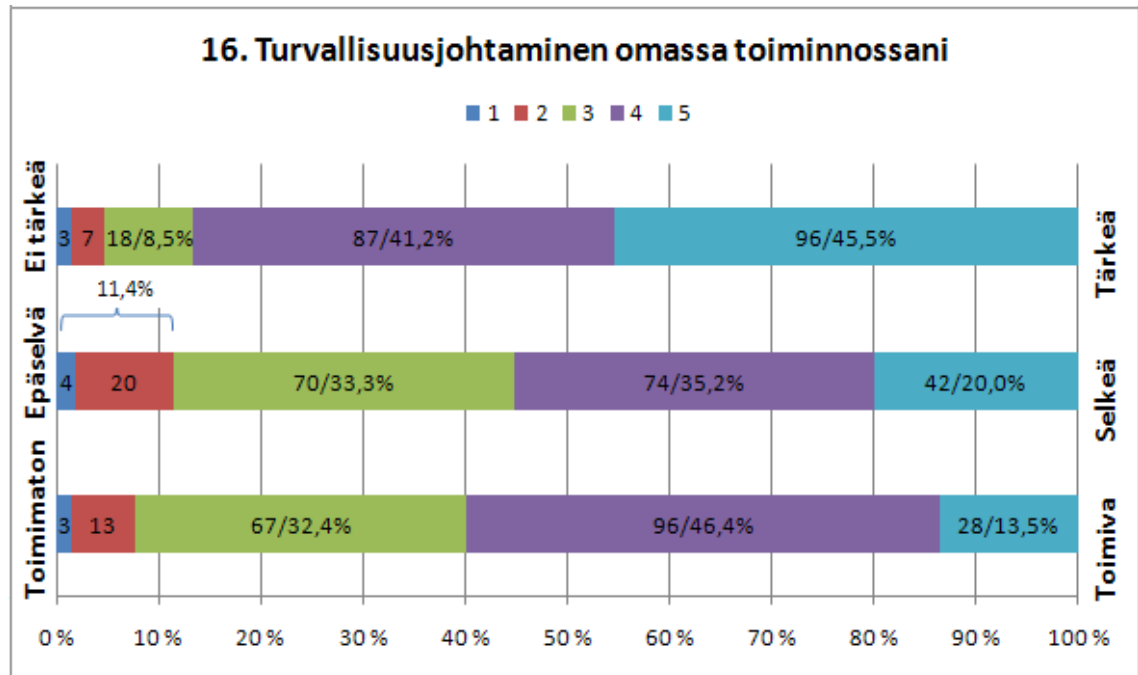
Taulukko 8: Kysymyksen 11 vastaukset

Taulukon 8 mukaan turvallisuusvastuut tietää 158 henkilöä eli 74,2 % ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet).



Taulukko 9: Kysymyksen 13 vastaukset

Taulukon 9 mukaan turvallisuuden kokee strategiseksi kilpailueduksi 168 vastaajaa eli 78,5 % ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet) ja vastaavasti neljä vastaajaa (6,1 %) ei koe turvallisuutta strategisena kilpailuetuna ("Jokseenkin eri mieltä" ja "Täysin eri mieltä" vastanneet).



Taulukko 10: Kysymyksen 16 vastaukset

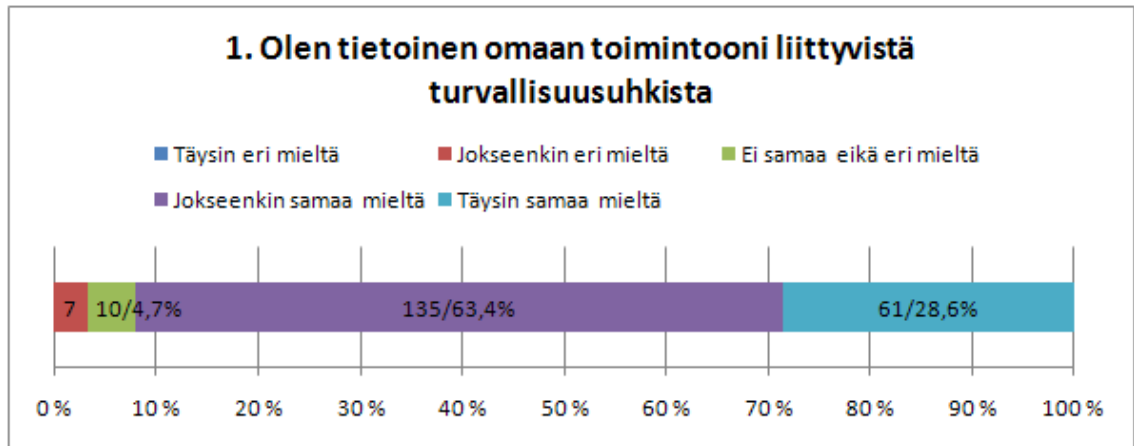
Taulukon 10 mukaan turvallisuusjohtamisen kokee tärkeäksi 183 vastaajaa (86,7 %), toimivaksi 124 vastaajaa (59,9 %) ja selkeäksi 116 vastaajaa (55,2 %), (vastausvaihtoehdoilla 4 ja 5 vastanneet). Epäselväksi turvallisuusjohtamisen kokee 11,4 % vastanneista (vastausvaihtoehdoilla 1 ja 2 vastanneet).

	Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Keskihajonta	Vastanneet
Kysymys 1.	4,17	4	4	0,661	213
Kysymys 5.	4,46	5	5	0,736	213
Kysymys 6.	3,00	3	3	0,896	214
Kysymys 17. Tärkeä	4,40	5	5	0,840	212
Kysymys 17. Selkeä	3,72	4	4	0,968	208
Kysymys 17. Toimiva	3,68	4	4	0,856	207
Yhteensä:	3,905				

Taulukko 11: Henkilöstö ja kulttuuri -osa-alueen tunnuslukuja

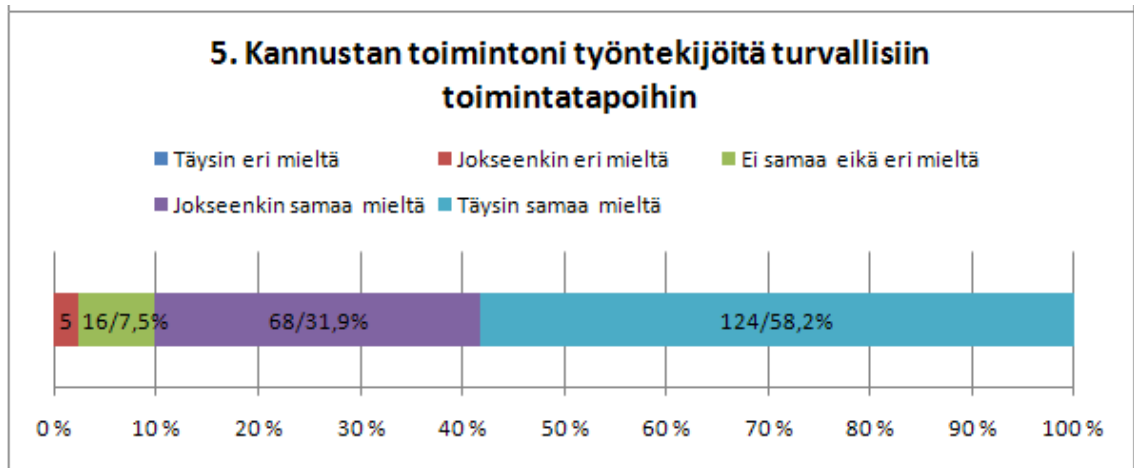
Henkilöstö ja kulttuuri -osa-alueen vastaukset on esitetty taulukoissa 12, 13, 14 ja 15, tunnusluvut on esitetty taulukossa 11. Henkilöstö ja kulttuuri -osa-alueen vastauksien keskiarvo on 3,9. Kysymyksen 1 keskihajonta on kyselyn pienin 0.661, jolloin vastauksissa on ollut vähiten eroavaisuuksia. Kysymyksessä 3 vastaukset jakautuvat normaalijakauman mukaisesti ja

vastauksien keskiarvo, mediaani sekä moodi saivat arvon 3, jotka ovat koko kyselyn heikoimmat. (Taulukko 11.)



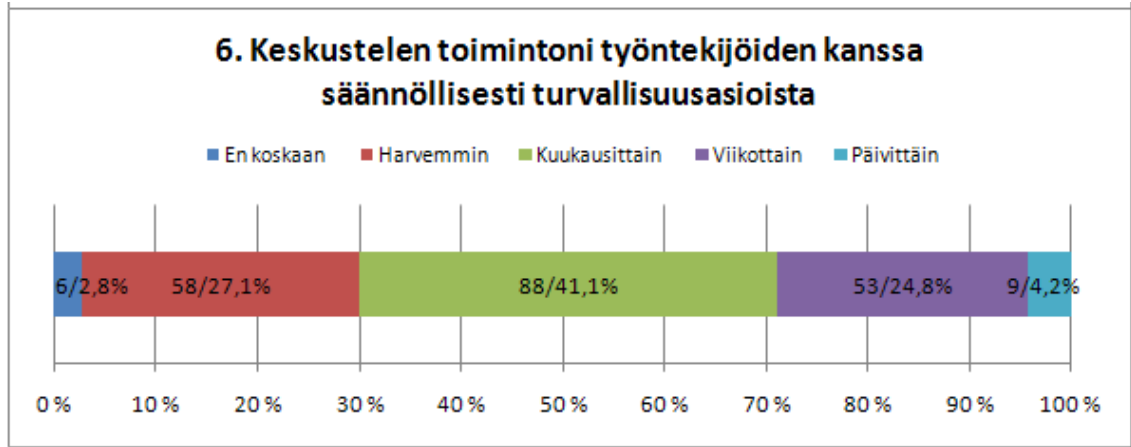
Taulukko 12: Kysymyksen 1 vastaukset

Taulukon 12 mukaan vastaajista 196 henkilöä (92,0 %) kertoi olevansa tietoinen toimintoonsa liittyvistä turvallisuusuhkista ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet). Kysymykseen ei ole vastattu kertaakaan vastausvaihtoehdolla "Täysin eri mieltä".



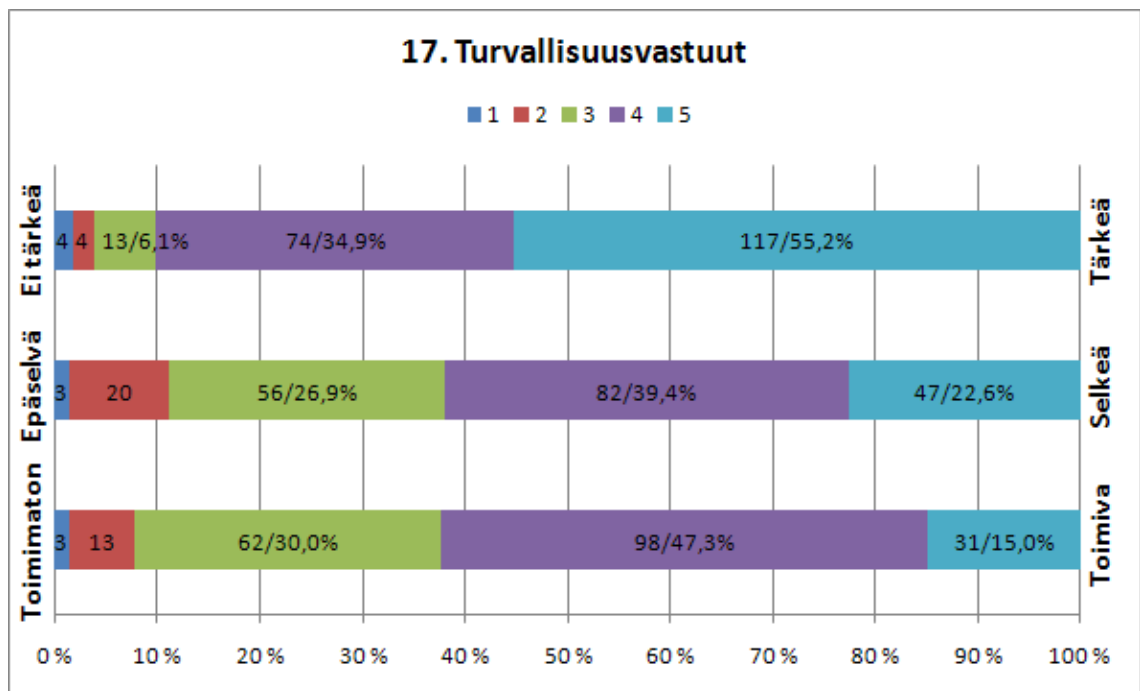
Taulukko 13: Kysymyksen 5 vastaukset

Taulukon 13 mukaan 192 vastaajaa (90,1 %) ilmoitti kannustavansa toimintonsa työntekijöitä turvallisiin toimintatapoihin ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet). Kysymykseen ei ole vastattu kertaakaan vastausvaihtoehdolla "Täysin eri mieltä".



Taulukko 14: Kysymyksen 6 vastaukset

Taulukon 14 mukaan turvallisuusasioista keskusteltiin yleisimmin kuukausittain (88 vastaajaa, 41,1 %). Harvemmin kuin kuukausittain turvallisuusasioista keskusteli 58 vastaajaa (27,1 %), viikottain 53 vastaajaa (24,8 %), päivittäin yhdeksän vastaajaa (4,2 %) ja ei koskaan kuusi vastaajaa (2,8 %).



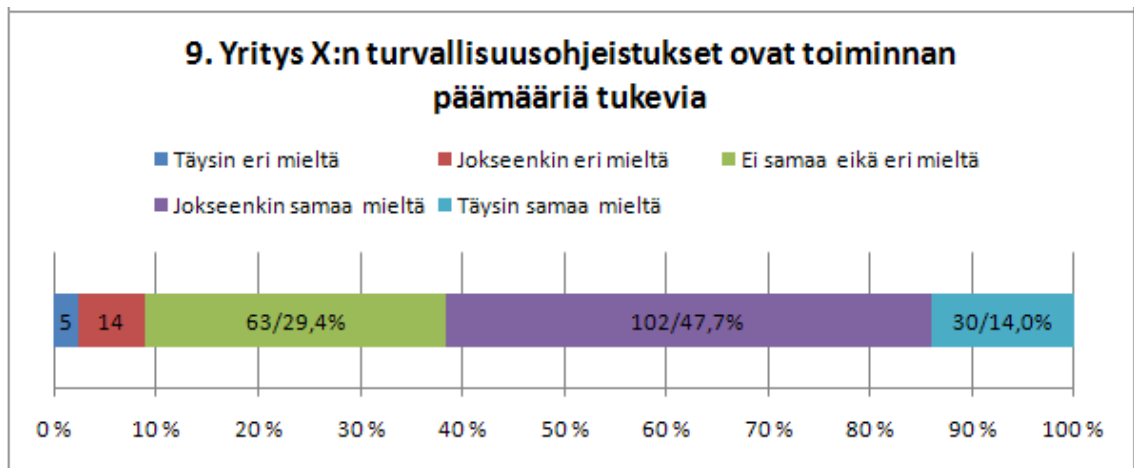
Taulukko 15: Kysymyksen 17 vastaukset

Taulukon 15 mukaan turvallisuusvastuut kokevat tärkeäksi 191 vastaajaa (90,1 %) ja toimivaksi sekä selkeäksi 129 vastaajaa, joka on noin 62 % (vastausvaihtoehdoilla 4 ja 5 vastanneet).

	Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Keskihajonta	Vastanneet
Kysymys 6.	3,00	3	3	0,896	214
Kysymys 9.	3,64	4	4	0,885	214
Kysymys 12.	4,37	5	5	0,811	214
Kysymys 18. Tärkeä	4,13	4	5	0,946	213
Kysymys 18. Selkeä	3,55	4	3	0,921	211
Kysymys 18. Toimiva	3,49	4	4	0,924	210
Yhteensä:	3,70				

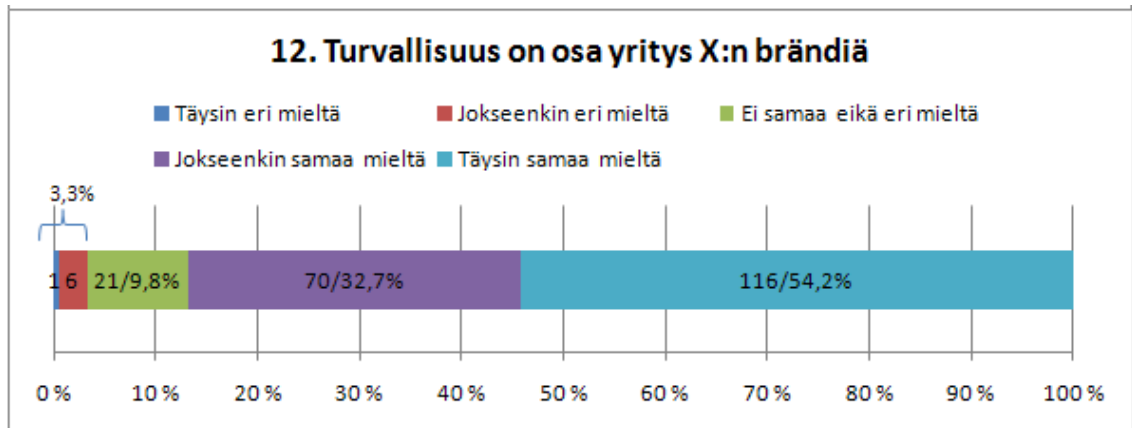
Taulukko 16: Viestintä-osa-alueen tunnuslukuja

Viestintä-osa-alueen vastaukset on esitetty taulukoissa 17, 18 ja 19, tunnusluvut on esitetty taulukossa 16. Kysymyksen 6. Keskustelen toimintoni työntekijöiden kanssa säännöllisesti turvallisuusasioista vastaukset on esitelty edellisen osa-alueen yhteydessä, koska kysymys kuuluu kahteen osa-alueeseen. Viestintä-osa-alueen vastauksien keskiarvo on 3,7 (taulukko 16).



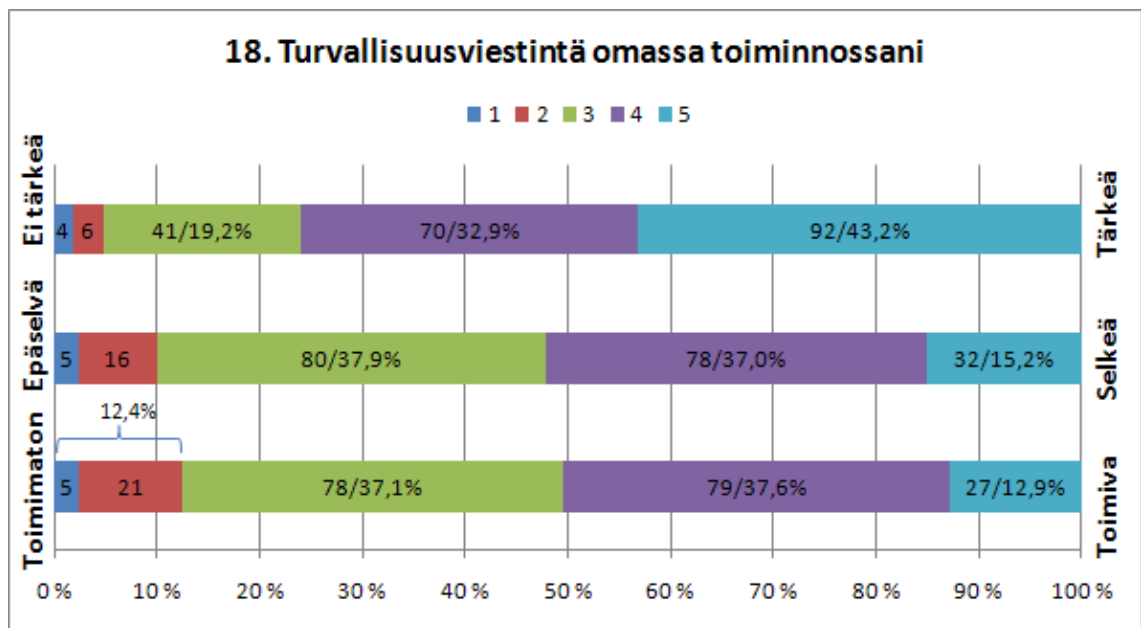
Taulukko 17: Kysymyksen 9 vastaukset

Taulukon 17 mukaan 132 vastaajan mielestä (61,7 %) turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet). Liitteen 10 ristiintaulukoinnin mukaan etenkin organisaation AA vastaajat pitävät ohjeistuksia päämäärää tukemattomina, kun yhteensä 19 vastaajasta 16 on organisaation AA jäseniä.



Taulukko 18: Kysymyksen 12 vastaukset

Taulukon 18 mukaan turvallisuus on osa yritys X:n brändiä 186 vastaajan mielestä, 86,9 % ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet) ja seitsemän vastaajan mielestä (3,3 %) turvallisuus ei ole osa yritys X:n brändiä ("Jokseenkin eri mieltä" ja "Täysin eri mieltä" vastanneet).



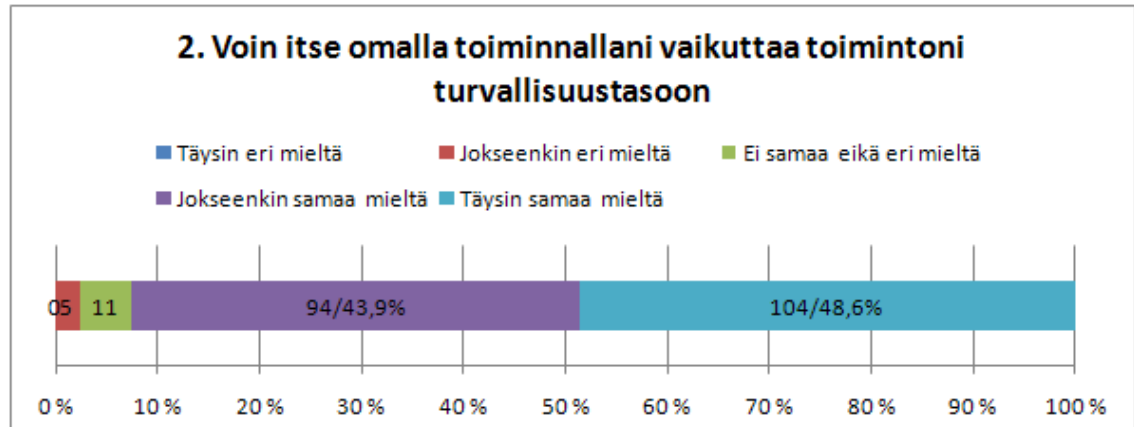
Taulukko 19: Kysymyksen 18 vastaukset

Taulukon 19 mukaan turvallisuusviestinnän kokee tärkeäksi 162 vastaajaa (76,1 %), selkeäksi 110 vastaajaa (52,2 %) ja toimivaksi 106 vastaajaa (50,5 %), (vastausvaihtoehdoilla 4 ja 5 vastanneet). Toimimattomaksi (vastausvaihtoehdoilla 1 ja 2 vastanneet) turvallisuusviestinnän kokee 26 vastaajaa (12,4 %). Tämä osa-alue sai tarkastelluista neljästä osa-alueesta eniten vastausvaihtoehtoja 3 kaikkiin adjektiiveihin.

	Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Keskihajonta	Vastanneet
Kysymys 2.	4,39	4	5	0,695	214
Kysymys 3.	4,44	5	5	0,753	214
Kysymys 4.	4,59	5	5	0,664	214
Kysymys 10.	3,93	4	4	0,981	214
Kysymys 14.	4,19	4	5	0,966	212
Kysymys 15. Tärkeä	4,52	5	5	0,788	212
Kysymys 15. Selkeä	3,80	4	4	0,913	210
Kysymys 15. Toimiva	3,78	4	4	0,812	209
Yhteensä:	4,21				

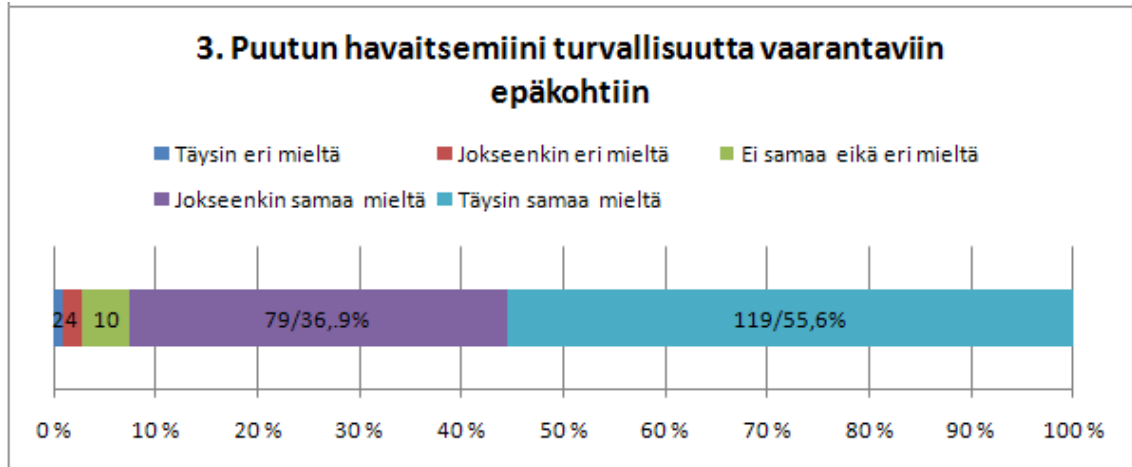
Taulukko 20: Prosessit ja toimintatavat -osa-alueen tunnuslukuja

Prosessit ja toimintatavat -osa-alueen vastaukset on esitetty taulukoissa 21, 22, 23, 24, 25 ja 26. Osa-alueen tunnusluvut on esitelty taulukossa 20 ja vastauksien keskiarvo on 4,21. Kysymyksen 4. Turvalliset toimintatavat ovat tärkeitä toimintoni liiketoiminnan jatkuvuudelle, keskiarvo on kyselyn paras 4,59 ja keskihajonta toiseksi pienin, 0,664. (Taulukko 20.)



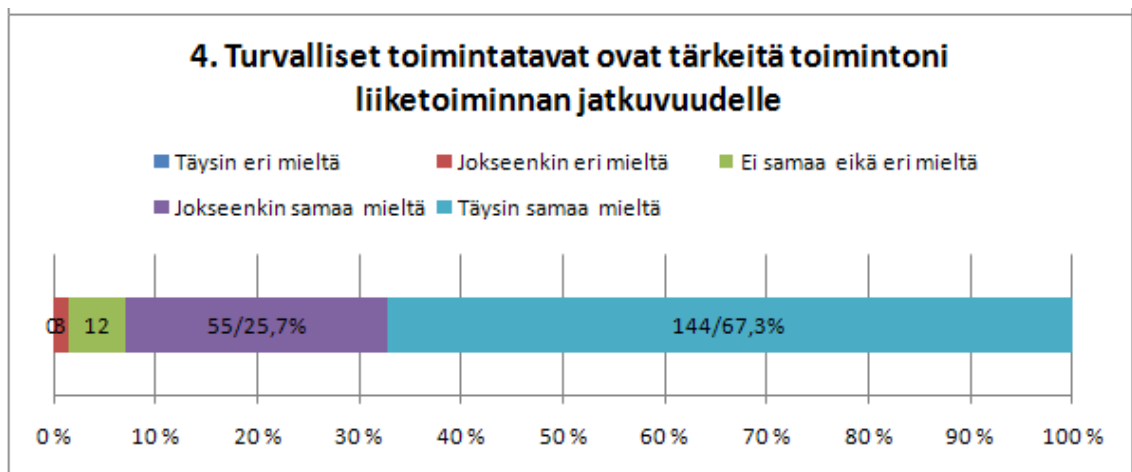
Taulukko 21: Kysymyksen 2 vastaukset

Taulukon 21 mukaan 198 vastaajaa (92,5 %) kokee voivansa vaikuttaa toimintonsa turvallisuustasoon omalla toiminnallaan ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet). Kysymykseen ei ole vastattu kertaakaan vastausvaihtoehdolla "Täysin eri mieltä".



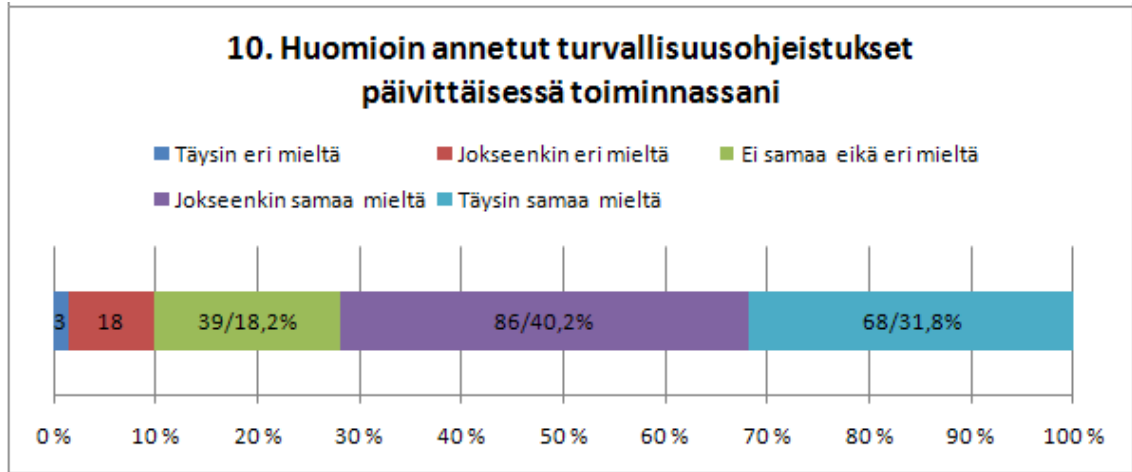
Taulukko 22: Kysymyksen 3 vastaukset

Taulukon 22 mukaan vastaajista 198 henkilöä (92,5 %) puuttuu havaitsemiinsa turvallisuutta vaarantaviin epäkohtiin (”Täysin samaa mieltä” ja ”Jokseenkin samaa mieltä” vastanneet).



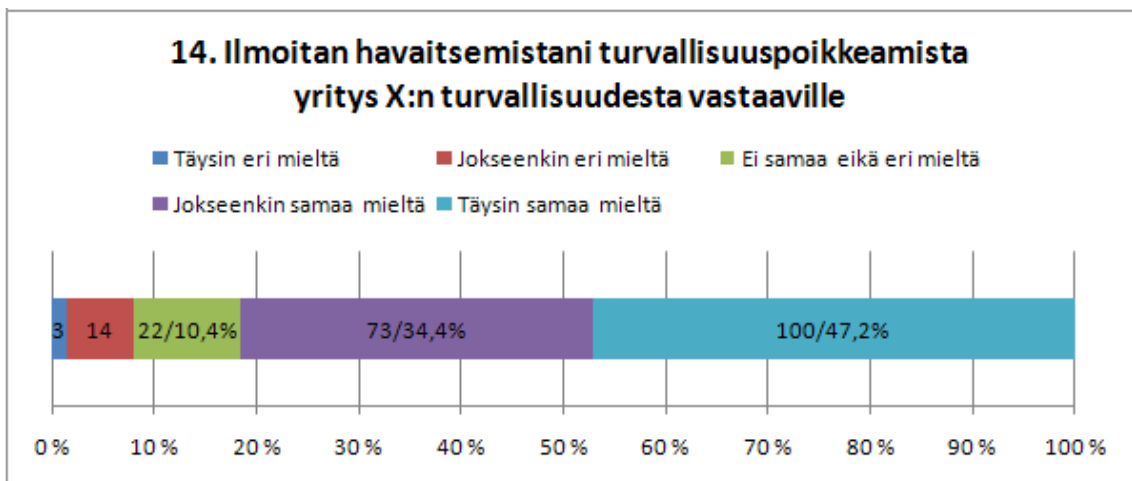
Taulukko 23: Kysymyksen 4 vastaukset

Taulukon 23 mukaan vastaajista 199 (93 %) kokee turvalliset toimintatavat tärkeiksi toimintonsa liiketoiminnan jatkuvuudelle (”Täysin samaa mieltä” ja ”Jokseenkin samaa mieltä” vastanneet). Kysymykseen ei ole vastattu kertaakaan vastausvaihtoehdolla ”Täysin eri mieltä”.



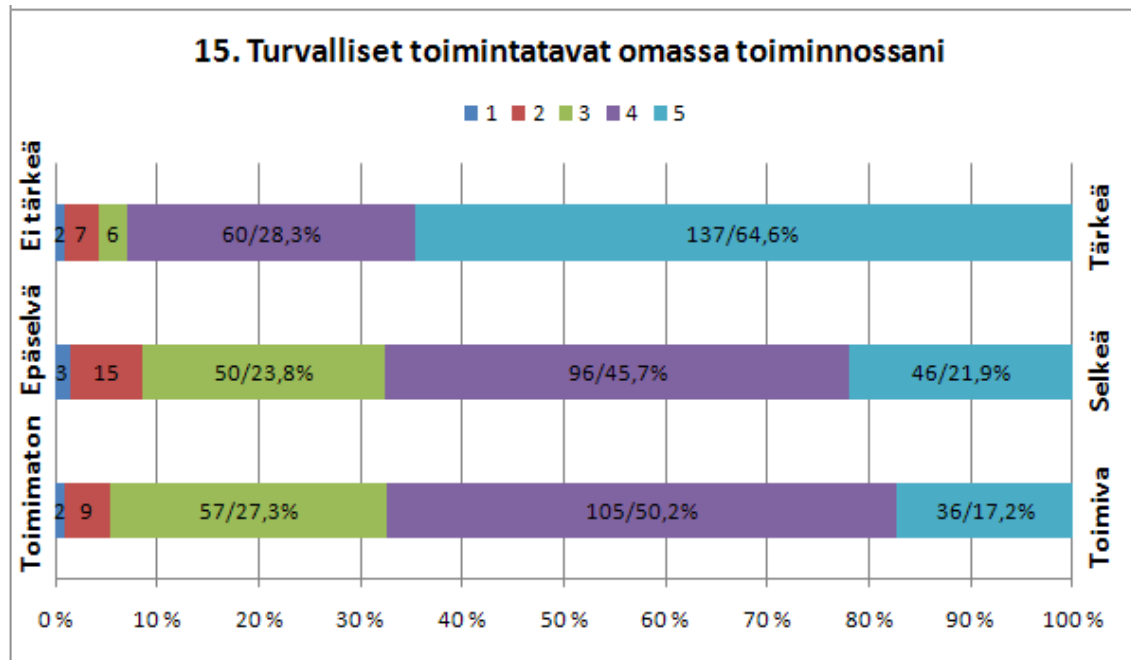
Taulukko 24: Kysymyksen 10 vastaukset

Taulukon 24 mukaan annetut turvallisuusohjeet huomioi päivittäisessä toiminnassaan 154 (72 %) vastaajaa ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet).



Taulukko 25: Kysymyksen 14 vastaukset

Taulukon 25 mukaan 173 henkilöä (81,6 %) ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuuspoikkeamista yritys X:n turvallisuudesta vastaaville ("Täysin samaa mieltä" ja "Jokseenkin samaa mieltä" vastanneet).



Taulukko 26: Kysymyksen 15 vastaukset

Taulukon 26 mukaan turvalliset toimintatavat kokee tärkeäksi 197 vastaajaa (92,9 %), selkeäksi 142 vastaajaa (67,6 %) ja toimivaksi 141 vastaajaa (67,4 %), (vastausvaihtoehdoilla 4 ja 5 vastanneet).

8.2 Avointen kysymysten vastaukset

Kyselyssä käytettiin kolmea avointa kysymystä palautteen antamiseksi. Ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan toiminnossa kehitettäviä turvallisuusasioita. Toisessa kysymyksessä kysyttiin, mistä turvallisuusasioista vastaaja haluaisi saada lisätietoa tai -ohjeistusta ja kolmanteen kysymykseen vastaaja sai kirjoittaa vapaata palautetta kyselyn tekijälle. Vastaajista 83 henkilöä oli vastannut kysymyksistä ainakin yhteen. Muutama yksittäinen vastaajat oli kirjoittanut samat tai samankaltaiset vastaukset jokaiseen kysymykseen.

Toiminnoissa kehitettävät turvallisuusasiat jakautuivat toimitilaturvallisuuden, tietoturvallisuuden, työturvallisuuden, viestinnän sekä yleisten asioiden osa-alueisiin. Vastauksia antoi 68 vastaajaa, joka on lähes kolmasosa kaikista vastaajista.

Toimitilaturvallisuuden osa-alueeseen jakautui kahdeksan henkilön vastaukset. Huolissaan oltiin tilajärjestelyiden tuottamasta ahtaudesta sekä tilojen lukituksesta. Kolmen vastaajan mielestä tiloissa liikkuviin vieraisiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Ovia jätetään auki sekä asianmukaisia neuvotteluhuoneita on liian vähän ja vieraita joudutaan viemään tiloihin,

joissa vieraan isäntä ei itse työskentele. Muutama vastaaja nosti esille myös kulkukortin esillä pitämisen sekä suuren kulunvalvottujen ovien määrän.

”Onko rakennuksessa todellakin välttämätöntä olla näin monen lukon takana? Avautuvatko sähkölukot varmasti tulipalon/sähkökatkon sattuessa?”

”Vieraiden on edelleen helppoa tulla toimitiloihin. Ovia jätetään auki jne.”

”Tilojen lukitus ja kulkuoikeudet.”

Tietoturvallisuus nousi esille 20 vastaajan palautteessa. Salassapidettävän aineiston käsittely, säilyttäminen sekä tuhoaminen ovat vastaajien mielestä kehitettäviä asioita. Lisäksi sähköpostin, skannereiden ja salaustyökalun käyttöön haluttaisiin tarkempaa ohjeistusta. Virustorjunnasta, sähköisestä tallennusjärjestelmästä sekä tietoturvallisuudesta yleisesti nousi kehittämistä tarvitsevia asioita. Yksi vastaaja mielsi tietoturvallisuusasiat myös omaa työtään haittaaviksi.

”Miten on kartoitettu ja kontrolloitu avokonttorin tietovuotoriski?”

”Sähköiseen asiointiin liittyvät riskit.”

”Tietoturva tulisi saattaa sellaiselle tasolle, että se ei haittaisi työskentelyä.”

”Tietoturva on tiimini keskeisin turvallisuustekijä. On mielestäni hyvällä tolalla.”

Työturvallisuudesta oli huolissaan 18 vastaajaa. Näistä viisi nosti turvallisen laboratoriotyöskentelyn kehitettäväksi asiaksi. Uusia laboratoriotiloja suunnitellessa tilojen toimivuus sekä turvallisuus tulisi ottaa paremmin huomioon. Myös laboratorioden siisteys sekä näytteiden merkitsemiskulttuuri nostettiin esille sähkötöiden ja korkeissa paikoissa työskentelyn ohella. Henkilökohtaisten suojavälineiden käyttö huolestutti erityisesti kahta vastaajaa. Työsuojelussa nostettiin esille työssä jaksaminen ja ylikuormituksen välttäminen.

”Työturvallisuusasiat laboratorioissa.”

”Työkuorma, työssä jaksaminen/ylikuormituksen välttäminen.”

”Ylimääräisiä suojalaseja laboratorioden sisäänkäynteihin, esim. vierailijoille...
...uusien työntekijöiden perehdyttäminen laboratoriotyöskentelyyn...

...työntekijöiden valvonta ja seuraukset jos työturvallisuusohjeita ei noudateta...
... vuosittaiset turvallisuuskeskustelut organisaatiotasolla.”

Kymmenen vastaajaa pitää turvallisuusviestintää toiminnossaan kehitettävänä asiana. Yleinen mielipide oli, että turvallisuusasioista pitäisi tiedottaa enemmän ja henkilökunnan kanssa pitäisi keskustella enemmän turvallisuusasioista. Myöskään turvallisuusvastuut eivät ole täysin

vastaajien tiedossa. Vaaratilanteita ja työtapaturmia tulisi käsitellä avoimesti, joka ”toimisi positiivisena signaalina turvallisuusasenteiden kehittämisessä”.

”Turvallisuusasioista viestintää tulisi lisätä”

”Tämä kysely herätti ajatuksen, että turvallisuusasioista pitäisi puhua enemmän henkilökunnan kanssa eikä pitää itsestään selvytenä, että kaikkihan ne tietää. Hyvä aihe seuraavaan tiimipalaveriin!”

Muita esille nousseita asioita olivat kansainvälistymiseen liittyvät turvallisuusriskit (kaksi vastaajaa) sekä poistumisharjoitusten järjestäminen (yksi vastaaja). Lisäksi kahden vastaajan mielestä yrityksen turvallisuudesta vastaavilta työntekijöitä ei aina saa hyvän asiakaspalvelun mukaista palvelua. Neljä vastaaja toi esille, että turvallisuustaso tulisi sopeuttaa liiketoiminnan vaatimaan tasoon ja tehdä siitä tarkoituksenmukainen. Näiden lisäksi turvallisuuden tekemää työtä kiiteltiin ja vastaajat olivat tyytyväisiä, että yritys X ottaa turvallisuusasiat vakavasti.

”Kansainvälistymiseen liittyvät asiat.”

”Jättää turhanpäiväiset, arkea hankaloittavat turvallisuusasiat vähemmälle, ja keskittyä turvallisuuden kannalta olennaisiin asioihin.”

”Paloharjoitus pitäisi tehdä ainakin 2 kertaa vuodessa.”

Turvallisuusasioista halusi saada lisätietoa tai -ohjeistusta 36 henkilöä. Tämä on noin joka seitsemäs kyselyyn vastaaja. Vastaukset jakautuivat turvallisuusvastuisiin, tietoturvallisuuteen, kansainvälistymiseen, työturvallisuuteen, paloturvallisuuteen sekä yleisesti ohjeisiin.

Viisi vastaajaa haluaisi saada lisätietoa turvallisuusvastuista. Lisäksi ensimmäisen avoimen kysymyksen vastauksissa, kuusi muuta vastaaja nosti vastuiden epäselvyyden esille kehitettäviksi turvallisuusasioiksi.

”Vastuut jos jotain sattuu.”

”Tiimipäällikön vastuu työturvallisuudessa. Päälliköiden ja johdon vastuut työturvallisuudessa (esim. etäpaikan suhteen)”

Tietoturvallisuudesta haluaisi saada enemmän tietoa 13 vastaajaa. Selkeitä ohjeita kaivattaisiin luottamuksellisen tiedon lähettämisestä sähköpostilla, tiedon julkistamiseen liittyvistä asioista sekä yleisesti tietoturvallisuudesta.

”Tietoturvaan liittyvistä asioista enemmän konkreettisia ohjeita.”

”Sähköiseen asiointiin liittyvät riskit.”

Kansainvälistymiseen ja matkustamiseen liittyvistä turvallisuusasioista haluaisi lisätietoa kolme vastaajaa.

”Ulkomaan matkoista erityisesti kehittyviin maihin.”

”Miksi paljon matkustaville ei voi olla kahta tietokonetta, joista toinen olisi datasta riisuttu ja kevyt?”

Työturvallisuuteen liittyvistä asioista haluaisi kolme vastaajaa lisätietoja. Paloturvallisuuteen liittyvistä asioista, etenkin poistumisharjoituksista, halusi yksi vastaa lisätietoa. Yleisesti turvallisuusohjeista ja niiden viestimiseen liittyvistä asioista haluaisi lisätietoja yhdeksän vastaajaa. Huomautettiin, että kaikkia ohjeita ei ole saatavilla englanniksi sekä turvallisuusasioista pyydettiin yleistietoiskua palvelualueen palaveriin ja perehdytysohjelmaan. Yhden vastaajan mielestä turvallisuusasioista tulee jo nyt liikaa informaatiota.

”Kemikaalien turvallisuus.”

”Paloturvallisuus: Paloharjoitusta ei ole tehty vuosiin.”

”Yritys X:n turvallisuusohjeet olisi hyvä saada aina kun merkittäviä muutoksia tulee.”

Palautetta kyselyn tekijälle antoi 33 vastaajaa. Vastaukset jakoutuivat turvallisuuskäsitteen avaamiseen, adjektiiveja sisältävän asteikon epäselvyyteen sekä yleisiin asioihin.

Turvallisuus-termin tarkempaa määrittelyä jäi kaipaamaan 12 vastaajaa. Tämä olisi tehnyt vastaamisen helpommaksi, kun vastaaja olisi tiennyt milloin vastata tietoturvallisuuteen tai työturvallisuuteen liittyvistä asioista eikä yleisesti turvallisuudesta liittyviin asioihin. Turvallisuuden käsite ei ollut aivan selkeä vastaajille.

”Turvallisuuskäsite on hyvin laaja. Vain osa alueista meille tärkeitä. Asian käsitteleminen yleisellä tasolla antaa vääristyneen kuvan asioista.

”On epäselvää, mitä turvallisuudella missäkin kysymyksen kohdassa tarkoitetaan. Varmastikin vastaajat käsittävät asioista eri tavoilla.”

Yhdeksän vastaajaan piti kyselylomakkeen adjektiiveja sisältävää asteikkoa hankalana ja epäselvänä, jonka vuoksi yksi vastaaja jätti vastaamatta ko. kysymyksiin kokonaan. Tämä näkyi kysymyksien vastaaja määrissä, jotka olivat kauttaaltaan muita kysymyksiä hieman huonommat.

”Kohta jossa eriteltiin tärkeys, selkeys ja toimivuus ei ollut aivan selkeä.”

”Monivalinnat (adjektiivit) olivat vähän epäselviä, joten oli vaikea vastata. Aihepiiri on oikein tärkeä ja menestystä työlle!”

Palautteiden vastauksista ilmeni myös, että vastaajat pitivät kyselyä tarpeellisena sekä tärkeänä (kolme vastaajaa). Turvallisuusasioita pidetään itsestäänselvyyksinä (kaksi vastaajaa) ja yksi vastaaja piti turvallisuutta hyvänä aiheena seuraavaan tiimipalaveriinsa.

”Hyvä, että näistä (itsestäänselvyyksistä) keskustellaan ja kehitetään eteenpäin.”

”Monet kysymykset itsestään selvät ja näin ollen turhat.”

”Kyselyn lisäsi ainakin omaa aktiivisuuttani turvallisuusohjeisiin yms. Tuli kimmoke käydä turvallisuusohjeita läpi myös tiimin kanssa. Kiitos siitä!”

”Hienoa, että teet tällaisen selvityksen. Toivottavasti johtopäätöksesi otetaan yritys X:n toiminnassa huomioon ja toiminta kehittyy tältä osalta.”

8.3 Turvallisuuskulttuurin kypsyystaso

Turvallisuuskulttuurin kypsyystaso määriteltiin siten, että jokaisen kysymyksen keskiarvosta sekä vastausprosentin mukaan saadusta pistemäärästä määriteltiin keskiarvo (taulukko 28), jota verrattiin liitteessä 7 olevaan turvallisuuskulttuurin kypsyystason taulukkoon. Vastausprosentti 47 % käännettiin liitteessä 8 olevan taulukon avulla asteikolle 1-5, jolloin pistemääräksi tuli **2,8**. Näin turvallisuuskulttuurin kypsyystaso määrittyi tasolle ”**Hallittu**” pistemäärällä **3,9**. Osa-alueittain laskettuna kypsyystasot ovat: Johtaminen 3,65, Henkilöstö ja kulttuuri 3,75, Viestintä 3,57, Prosessit ja toimintatavat 4,05.

Turvallisuuskulttuurin kypsyystaso

Koko kysely	3,90	Hallittu
Johtaminen	3,65	Heikosti hallittu
Henkilöstö ja kulttuuri	3,75	Hallittu
Viestintä	3,57	Heikosti hallittu
Prosessit ja toimintatavat	4,05	Hallittu

Taulukko 27: Turvallisuuskulttuurin kypsyystasot

	Keskiarvo
Kysymys 1	4,17
Kysymys 2	4,39
Kysymys 3	4,44
Kysymys 4	4,59
Kysymys 5	4,46
Kysymys 6	3,00
Kysymys 7	3,25
Kysymys 8	3,60
Kysymys 9	3,64
Kysymys 10	3,93
Kysymys 11	3,83
Kysymys 12	4,37
Kysymys 13	4,19
Kysymys 14	4,19
Kysymys 15 tärkeä	4,52
Kysymys 15 selkeä	3,80
Kysymys 15 toimiva	3,78
Kysymys 16 tärkeä	4,26
Kysymys 16 selkeä	3,62
Kysymys 16 toimiva	3,64
Kysymys 17 tärkeä	4,40
Kysymys 17 selkeä	3,72
Kysymys 17 toimiva	3,68
Kysymys 18 tärkeä	4,13
Kysymys 18 selkeä	3,55
Kysymys 18 toimiva	3,49
Vastausprosentti	2,80
Yhteensä:	3,9051852

Taulukko 28: Kysymyksien ja vastausprosentin keskiarvo

9 Johtopäätökset

Kyselyn tuloksista tehdään johtopäätöksiä tutkimuksen luotettavuuden, vastausprosentin, turvallisuuskulttuurin kypsyystason, turvallisuuslinjausten jalkauttamisen onnistumisen, turvallisuuskulttuurin alakulttuurien sekä kysymyksien vastauksia analysoimalla. Tutkimuksen tulisi noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jossa tutkimuksen kysymyksenasettelu ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely sekä tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät loukkaa

tutkimuksen kohderyhmää tai hyvää tieteellistä tapaa (Vilkkä 2007, 90). Tässä opinnäytetyö-raportissa esitetty tutkimustyö tehtiin näiden eettisten periaatteiden mukaisesti.

9.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen edellytyksenä on, että tutkimusaineisto on luotettavaa. Tätä tutkitaan reliabiliteetin ja validiteetin käsitteillä. Reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius eli pätevyys kertoo, että mittarilla ja tutkimusmenetelmillä mitataan juuri sitä mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Vaikka tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti olisivat kunnossa, tutkimuksessa saattaa esiintyä eri lähteistä johtuvia virheitä. Kokonaistutkimuksessa saattaa esiintyä vastaajista tai tutkijasta riippuvia virheitä. Näitä ovat esimerkiksi vastaajan tahattomasti tai tahallisesti väärin tietojen antaminen, kysymysten väärinymmärtäminen, väärä tilastoanalyysi sekä väärät tulkinnat ja johtopäätökset. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 41.)

Tutkittavan aineiston reliabiliteetti on mitattu SPSS-ohjelman Reliability Analysis -toimintoa käyttäen. Saaduista tuloksista tarkastellaan Cronbachin Alphaa, jonka maksimi-arvo voi olla 1,0. Taulukon 29 mukaisesti koko aineiston Cronbachin Alphan arvoksi saatiin 0,941, jota voi pitää hyvänä.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,941	,940	26

Taulukko 29: Reliabiliteetti

Kyselytutkimuksissa validiteettiin vaikuttaa lähinnä se, miten onnistuneita kysymykset ovat eli voidaanko niiden avulla ratkaista asetettu tutkimusongelma. Validius liittyy tutkimuksen teoriaan ja käsitteisiin. Validiteettia ja reliabiliteettia voi kuitenkin alentaa systemaattiset virheet, joihin kuuluu esimerkiksi vastaajakato. Luotettavuuden kannalta on tärkeää, että vastausprosentti on korkea, otos on edustava ja kysymykset mittaavat oikeita asioita. (Heikkilä 2005, 186-188.) Tässä kyselyssä vastausprosentti oli 47 %, jolloin vastaajakato on 53 %.

Tutkimusongelmaan on saatu vastaus kyselyn kysymyksien avulla ja tutkimuksen ollessa kokonaistutkimus otantavirhettä ei ole ollut. Lisäksi kysymyksiin tehtiin esitestauksen perusteella tarkennuksia, joka parantaa kysymyksien ymmärrettävyyttä. Näiden perusteella voidaan tode-

ta, että tutkimuksen validiteetti on hyvä. Heikohko vastausprosentti kuitenkin heikentää tutkimuksen luotettavuutta, joten kyselyn johtopäätökset voivat olla vääristyneitä. Täten tuloksia ja johtopäätöksiä tulee tarkastella kriittisesti.

Lisäksi tulee muistaa, että turvallisuuskulttuuri käsittää kolme aluetta: työ, organisaatio ja ihminen (kuva 2). Tämä kysely antaa vastauksia työ ja ihminen -alueista, mutta ei niinkään organisaatio-alueeseen sisältyvästä turvallisuusjohtamisjärjestelmästä. Johtamisjärjestelmään kuuluvat asiat eivät ole täysin mitattavissa kyselyllä, joten tämä tutkimus ottaa kantaa vain johdon ja esimiesten näkökulmasta työn ja ihmisten -alueisiin. Turvallisuusjohtamisjärjestelmästä tulisi tehdä erillinen tutkimus, johon tämän opinnäytetyön rajaus ei yllä. Täten tuloksia tulee tarkastella kriittisesti myös turvallisuuskulttuurin osalta ja muistaa tutkimuksen rajaus.

9.2 Vastausprosentti

Vastaajakadon ollessa suuri, tulee selvittää millaisiin ryhmiin se kohdistuu (Heikkilä 2005, 186). Asiakaspäälliköt sekä ylempi johto olivat vastanneet heikommin kyselyyn kuin palvelupäälliköt ja tiiminvetäjät. Vastaamatta jättämisen syitä ei voi tietää varmuudella, mutta niitä voivat olla esimerkiksi kyselyn huono tiedotus, epäselvä tai liian pitkä kysely, vastaajan loma, sairausloma, unohtaminen, välinpitämättömyys tai kiire. Väärän tuloksen voi tuottaa myös kysymykseen vastaamatta jättäminen tai tutkijan laskuvirheet henkilöryhmien työntekijämäärissä.

Laskuvirheiden minimoimiseksi henkilöryhmien jako sekä kyselyn lähettämiseen käytetyt sähköpostilistat on hyväksytetty yritys X:n johtoryhmään kuuluvalla henkilöllä. Kaikki vastaajat ovat myös vastanneet henkilöryhmästä kysyvään taustakysymykseen. Kyselyn tekemisestä tiedotettiin yritys X:n Intranet-sivuilla viikkoa ennen ensimmäisen sähköpostin lähettämistä. Lisäksi kyselyyn vastaamisesta lähetettiin kaksi eri muistutusta, joten huono tiedotus ei voi olla syynä huonoihin vastausprosentteihin. Myös unohtamisen mahdollisuutta pienennettiin kahden muistutuksen lähettämällä. Avoimien vastauksien perusteella kysely ei ollut liian pitkä tai epäselvä, poislukien viimeisen sivun adjektiiveja sisältävä asteikko, joka miellettiin epäselväksi. Kyselyn avaamiskertojen määrä oli 41. Tällöin kysely avattiin, mutta ei lähetetty. Tämä kertoo siitä, että vain 10 % kyselyn avaajista ei vastannut kyselyyn. Määrässä ovat sellaiset henkilöt, jotka eivät ole kyselyn avaamisen jälkeen vastanneet kyselyyn sekä sellaiset, joilla kyselyyn vastaaminen on jäänyt kesken ja jotka ovat palanneet vastaamaan kyselyyn myöhemmin.

Yritys X:n Intranet-sivulta tarkistettiin ylemmän johdon sekä asiakaspäällikköjen loma-ajat poissaolot-toiminnon avulla. Yksikään henkilö ei ollut ilmoitetulla poissaololla koko kyselyn

aukioloaikaa. Näin voi päätellä, että ylemmän johdon sekä asiakaspäälliköiden kyselyyn vastaaminen tai vastaamatta jättäminen oli lähinnä heidän itse valitsemansa asia. Sairaslomia ei ilmoiteta poissaolot-toimintoa käyttäen, joten niitä ei ole huomioitu poissaolojen tarkastuksessa.

Ylemmän johdon huonohko vastausprosentti on huolestuttava asia, sillä ylemmän johdon tulisi olla sitoutunut turvallisuusasioihin. Tämä tulisi näkyä muun muassa esimerkillisenä käytöksenä sekä asenteiden ja käyttäytymisen muutokseen tähtäävän toiminnan johtamisena. (Kerko 2001, 26.) Jos ylempi johto vastaa huonosti turvallisuuskulttuuria koskevaan kyselyyn, se ei anna esimerkillistä kuvaa muille työntekijöille turvallisuuskulttuurin tasosta, kyselyihin vastaamisesta tai opinnäytetyöntekijöiden työn tukemisesta.

Positiivista on, että tiiminvetäjät ovat jaksaneet vastata kyselyyn hyvin, vaikka heitä onkin määrällisestä paljon. He ovat myös suoranaisia esimiehiä suurimmalle osalle yritys X:n työntekijöistä, joten juuri he ovat avainasemassa viemässä turvallisia toimintatapoja yrityksen arkeen.

Organisaatio AA:lta on tullut lukumäärällisesti eniten vastaajia (145 vastaajaa), mutta se on kuitenkin vastannut kyselyyn prosentuaalisesti vasta neljänneksi parhaiten (47 %). Organisaatio BB on vastannut prosentuaalisesti parhaiten (64 %) DD:n (56 %) ja EE:n (55 %) ollessa seuraavina. Organisaation FF:n vastausprosentti oli 25 % ja CC:n vastausprosentti 17 %. Organisaatioiden vastausprosenttien suuri vaihtelu johtuu organisaatioiden kokoeroista, kahdeksasta henkilöstä 309 henkilöön. Organisaatiossa FF yhden henkilön vastaus merkitsee 12,5 %, kun AA:n työntekijän osuus on 0,7 %. (Taulukko 3.) Täten organisaatioittain jaotelluista vastauksista on vaikea tehdä täysin luotettavaa arviota.

9.3 Turvallisuuskulttuurin kypsyytaso

Turvallisuuskulttuurin kypsyytaso on tulosten mukaan **Hallittu**-tasolla. Sanallinen arvio liitteen 6 mukaan on:

- Turvallisuus tuo paljon etuja lähes kaikkiin toimintoihin.
- Johto on ymmärtänyt turvallisuuden merkityksen. Vastuut on määritelty selkeästi. Turvallisuusohjeistuksia noudatetaan.
- Turvallisuusviestintä on kattavaa ja käytännön työtä tukevaa.
- Turvallisuus nivoutuu lähes kaikkiin toimintaprosesseihin.

Sanallista arviota peilattaessa kysymyksien vastuksiin, voi todeta, että arvio on oikea kun selkeitä eroavaisuuksia arvion tai kysymyksistä saatujen vastauksien välillä ei ole. Myös osa-

alueittain laskettuna kypsyystaso on samalla tasolla. Näin voidaan todeta yritys X:n turvallisuuskulttuurin kypsyystason todella olevan Hallittu-tasolla johdon ja esimiesten näkökulmasta.

Johtaminen, henkilöstö ja kulttuuri sekä viestintä -osa-alueiden pistemäärät eroavat vain 0,18 pisteellä toisistaan. Prosessit ja toimintatavat -osa-alue on saanut muita paremmat pisteet ja lähentelee **Vahvasti hallittu**-tasoa, toiseksi parhaan kypsyystason saavuttaneeseen osa-alueeseen on 0,30 pisteen ero. Täten voidaan todeta, että turvallisuuskulttuuri tämän osa-alueen alalla on paremmalla tasolla kuin muilla osa-alueilla. Minkään osa-alueen tulokset eivät ole huonoja, joten eroihin ei tarvitse kiinnittää erityistä huomiota. Positiivista on, että toimintatapoja mittaaviin kysymyksiin on vastattu keskimääräistä paremmin, koska ne mittaavat vastaajan tapoja turvallisuuden edistämiseksi.

Adjektiiveja sisältävät asteikot oli mielletty avoimien kysymysten vastauksista päätellen epäselviksi, joten kypsyystaso laskettu myös ilman näiden asteikkojen vastauksia. Tällöin kypsyystasoksi tuli **3,92**, joka on myös ”Hallittu” tasolla. Tulos on lähes sama, joten adjektiiveja sisältävien asteikkojen vastaukset eivät väärennä kypsyystason arviointia.

9.4 Turvallisuuslinjauksien jalkauttamisen onnistuminen

Turvallisuuslinjauksien jalkauttaminen on onnistunut kyselystä saatujen vastauksien perusteella hyvin. Kysymykseen 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset on vastannut myöntävästi 145 vastaajaa eli 67,8 % vastaajista. ”Täysin samaa mieltä” on vastannut 32 vastaajaa (15 %) ja ”Jokseenkin samaa mieltä” 113 vastaajaa (52,8 %).

Kysymykseen ”Täysin samaa mieltä” vastanneet henkilöt, olivat vastanneet kaikkiin muihin kysymyksiin, paitsi kahteen, vastausvaihtoehdoilla ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä” tai ”Ei samaa eikä eri mieltä”: Kysymyksessä 3. Puutun havaitsemiini turvallisuutta vaarantaviin epäkohtiin vastausvaihtoehtoa ”Täysin eri mieltä” oli käyttänyt yksi vastaaja sekä kysymyksessä 6. Keskustelen toimintoni työntekijöiden kanssa turvallisuusasioista säännöllisesti vastausvaihtoehtoa ”Harvemmin” oli käyttänyt kolme vastaajaa. Tämä osoittaa, että linjaukset erittäin hyvin tuntevat henkilöt ovat sisäistäneet niiden tavoitteet erinomaisesti. ”Jokseenkin samaa mieltä” vastanneiden henkilöiden vastauksissa ei ollut näin vahvaa painotusta. Linjauksista tietämättömien vastaajien vastaukset jakautuivat tasaisesti kaikkiin vastausvaihtoehtoihin.

Linjaukset tietävät henkilöt ovat erittäin turvallisuustietoisia. Kuitenkaan linjauksien tietäminen ei ole ehtona turvallisuustietoisuuteen, se vain edesauttaa tietoisuutta tehokkaasti ja linjauksista tietämättömätkin ovat vastanneet kohtuullisen hyvin muihin kysymyksiin.

Linjauksien tietämisestä tiedustelevan kysymyksen kanssa on ristiintaulukoitu kysymykset: 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä (liite 11) sekä 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu (liite 12). Nämä kysymykset ovat suorat lainaukset linjauksien tavoitteista. Vastaajista 133 henkilöä (62,1 %) kertoi tietävänsä turvallisuuslinjaukset sekä pitävänsä turvallisuutta osana yritys X:n brändiä (”Täysin samaa mieltä” ja ”Jokseenkin samaa mieltä” vastanneet). Kaikki vastaajat, jotka olivat turvallisuuslinjausten tietämisestä ”täysin samaa mieltä” mielsivät turvallisuuden osaksi yrityksen brändiä. Myös kaikki jotka olivat vastanneet ”täysin samaa mieltä” kysymykseen turvallisuuslinjausten tietämisestä mielsivät turvallisuuden yrityksen strategiseksi kilpailueduksi. Vastaajista 129 henkilöä (60,3 %) kertoi tietävänsä turvallisuuslinjaukset sekä pitävänsä turvallisuutta strategisena kilpailuetuna. Tästä voi päätellä turvallisuuslinjauksien tuntemisen vaikuttavan siihen, että työntekijät ajattelevat herkemmin linjausten osoittamalla tavalla, verrattuna heihin jotka eivät linjauksia tunne. Lisäksi ne henkilöt, jotka ovat mieltäneet turvallisuuden osaksi yritys X:n brändiä, pitävät turvallisuutta myös strategisena kilpailuetuna (liite 13).

9.5 Alakulttuurit

Alakulttuureja on tarkoitus tutkia eri taustakysymysten avulla. Kaikki taustakysymykset ristiintaulukoitiin jokaisen kysymyksen kanssa ja niiden perusteella tehtiin johtopäätöksiä ryhmien eroista sekä alakulttuurien olemassaolosta. Kaikkia ristiintaulukoiteja ei ole esitetty opinnäytetyöraportissa, koska tarkasteltuja taulukoita oli yhteensä 104 kappaletta.

Henkilöryhmittäin tarkasteltuna ylempään johtoon kuuluvat vastaajat olivat valinneet lähes kaikkiin kysymyksiin vastausvaihtoehtoja 4 ja 5 muita henkilöryhmiä useammin. He myös vastasivat huomioivansa turvallisuusohjeet päivittäisessä toiminnassaan muita henkilöryhmiä selkeästi paremmin (liite 14). Muiden henkilöryhmien vastaukset jakautuivat tasaisemmin kaikille vastausvaihtoehdoille. Yleisesti ylempään johtoon kuuluvien työntekijöiden tulisikin olla muita henkilöryhmiä turvallisuustietoisempia. Näin he voivat johtaa yrityksen turvallisuutta sekä osoittaa esimerkillään sitoutumista turvallisuusasioihin. Vaikka ylemmän johdon vastausprosentti olikin heikohko, heidän vastauksensa osoittavat sitoutumista ja hyvää turvallisuustietoisuutta.

Sukupuolten välistä eroavaisuutta ei ole havaittavissa kyselyn vastauksista. Vastausprosentit olivat kauttaaltaan samankaltaiset miehillä ja naisilla. Tämä on hyvä, sillä turvallisuusajattelun ei tulisi olla sukupuolesta riippuvainen.

Työsuhteen pituuden mukaan jaotelluista vastauksista huomasi, että yrityksessä alle kaksi vuotta työskennelleet työntekijät (20 vastaajaa) tunsivat heikommin yrityksen turvallisuusasi-

oita, esimerkiksi turvallisuustavoitteita ja turvallisuuslinjauksia. Vastaavasti yli 20 vuotta työskennelleet (78 vastaajaa) olivat paremmin tietäviä turvallisuusasioista yleisesti. Alle viisi vuotta työskennelleistä (44 vastaajaa) oli kuitenkin huomattavissa erittäin positiivinen ja turvallisuutta korostava asenne. Adjektiiveja sisältävissä asteikoissa yksikään alle viisi vuotta työskennellyt vastaaja ei arvioinut yhtäkään kysymystä 15-18 ”Ei tärkeäksi” vaihtoehdoilla 1 tai 2. He myös uskoivat itse voivansa vaikuttaa omalla toiminnallaan turvallisuustasoon pidempään työskennelleitä paremmin (liite 15).

Organisaatioittain eroja vastauksissa ei juuri näy. Lisäksi vastaajamäärien suuren vaihtelun vuoksi tuloksia on vaikea analysoida organisaatioittain ilman, että tuloksiin tulee vääristymiä. Vastaukset vaihtelivat kahdesta vastaajasta (FF) 145 vastaajaan (AA) (taulukko 3).

Näiden tarkastelujen jälkeen voi todeta, että taustakysymyksistä saatujen tulosten avulla selkeitä alakulttuureita yritykset X:llä ei ole. Vaihtelua vastauksissa on, mutta niistä ei voi tehdä yleistystä alakulttuurien muodostumisesta. Ylempi johto sekä yli 20 vuotta työskennelleet ovat vastanneet kysymyksiin muita tietävämmin ja osaavammin. Tämä johtunee siitä, että pitkään työskennelleet ovat oppineet tuntemaan yrityksen paremmin kuin uudemmat työntekijät sekä ylimmällä johdolla on velvollisuus tuntee yrityksen turvallisuustoiminta kuten muunkin liiketoiminta muita työntekijöitä tarkemmin.

9.6 Yleiset vastaukset

Kyselyn kysymykset on valittu niin, että ne kattavat turvallisuuskulttuurin ja turvallisuuslinjaukset hyvin, mutta ei aukottomasti. Lyhyellä kyselyllä ei voi saada täysin tarkkoja vastauksia koko turvallisuuskulttuuria koskien vaan tarkkaan tulokseen yltäminen olisi vaatinut pidemmän kyselylomakkeen. Tarkoitus oli kuitenkin pitää kysely lyhyenä ja riittävän kattavana.

Kysymyksen 7. Toiminnolleni on asetettu turvallisuustavoitteet -vastaukset voivat olla vääristyneitä, koska kysymystä ”Tunnetko toimintosi turvallisuustavoitteet” ei ollut. Lisäkysymys olisi tehnyt kysymyksen 7 analysoinnista luotettavamman. Avointen kysymysten vastauksista käy ilmi, että vastaajat eivät olleet varmoja onko toiminnolla turvallisuustavoitteita vai ei. Täten kysymykseen 7. Toiminnolleni on asetettu turvallisuustavoitteet on vaikea vastata ja hajontaa vastauksissa tulee paljon.

”Turvallisuustavoitteet -onko niitä?”

”Voi hyvinkin olla turvallisuustavoitteita, en vain tiedä onko”

Kysymyksen 7 vastauksista voi kuitenkin päätellä, että turvallisuustavoitteita on, koska 90 vastaajaa (42,3 %) on valinnut vastausvaihtoehdon ”Täysin samaa mieltä” tai ”Jokseenkin samaa

mieltä”. ”Täysin eri mieltä”-vastausvaihtoehdon valinneet 22 vastaajaa (10,3 %) ovat ehdottomasti sitä mieltä, että turvallisuustavoitteita ei toiminnossa ole. Vaihtoehdon 3 tai 4 valinneet eivät joko tiedä, muista tai ole varmoja onko toiminnolla turvallisuustavoitteet vai ei. Täten vastausvaihtoehdoilla 3 tai 4 vastanneista ei voi tehdä varmoja johtopäätöksiä onko tavoitteita vai ei. (Taulukko 6.)

Kysymyksien huolellisempi muotoilu ja lisäkysymykset nostaisivat kyselyn luotettavuutta. Mutta kysymysten muotoilulla on myös tarkoitus saada vastaajat ajattelemaan kysyttävää asiaa omalta kohdaltaan, kuten kysymyksessä 1. Olen tietoinen omaan toimintooni liittyvistä turvallisuusuhkista. Turvallisuusuhkia ei eritelty valmiiksi, koska ne saattavat olla eri toiminnoissa erilaiset. Kysymyksellä haluttiin herättää vastaajat ajattelemaan oman toimintonsa turvallisuusuhkia ja vastaamaan oman näkemyksensä pohjalta. Kaikille vastaajille turvallisuusuhkat voivat olla myös erilaisia vaikka he kuuluisivatkin samaan toimintoon. Turvallisuusuhkien erittelemisen esimerkkeinä olisi nostanut kysymyksen luotettavuutta, mutta silloin vastaajat eivät olisi joutuneet miettimään itse ensimmäisenä mieleen tulevia turvallisuusuhkia.

Kysymyksessä 11. Tiedän omat turvallisuusvastuuni haluttiin saada vastaajat miettimään omia turvallisuusvastuitaan. Vastaajista 158 (74,2 %) ilmoittaa tietävänsä vastuunsa, mutta niistä haluttaisiin vieläkin saada lisätietoa (Taulukko 8.) Avoimien kysymyksien perusteella vastuut ovat osalle vastaajista epäselvät.

”Tiimipäällikön vastuu työturvallisuudessa.”

”Vastuut jos jotain sattuu.”

”Vastuiden selkeyttäminen virallisen vastuutahon kanssa.”

”Mitä yritys X vaatii työntekijöiltään turvallisuusasioiden hoitamisessa?”

Myös turvallisuusohjeista haluttiin saada lisätietoa. Annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassa huomioi 72 % vastaajista ja noin 10 % vastaajista ei huomioi ohjeita toiminnassaan (Taulukko 24). Tämä on ristiriidassa verrattuna kysymykseen 4. Turvalliset toimintatavat ovat tärkeitä toimintoni liiketoiminnan jatkuvuuden kannalta, johon 199 vastaajaa (93 %) on vastannut myönteisesti ja vain kolme vastaajaa ”Jokseenkin eri mieltä” - vastausvaihtoehdolla (Taulukko 23). Turvallisia toimintatapoja pidetään tärkeinä, mutta kaikki eivät noudata turvallisuusohjeita päivittäisessä toiminnassaan. Ohjeita saatetaan pitää monimutkaisina, jonka vuoksi niitä ei noudateta. Avoimissa vastauksissa toivotaankin enemmän konkreettisia ohjeita työntekijöille.

”Tietoturvaan liittyvistä asioista enemmän konkreettisia ohjeita rivityöntekijöille”

”Tarvitaan selkeä ohje, missä tapauksessa luottamuksellista aineistoa ei sähköpostilla lähetetä.”

Ristiriita näkyi ylipäättänsä kysymystä 4. Turvalliset toimintatavat verrattaessa muihin tekoja mittaaviin kysymyksiin 2, 3, 5, 6 10 ja 14. Vaikka turvalliset toimintatavat koettiin tärkeäksi, kaikki vastaajat eivät toteuta turvallisia toimintatapoja henkilökohtaisesti, vaan sen voi hoitaa osittain joku muu kuin he itse. Yleinen oletus onkin, että erilaisia asioita pidetään tärkeinä, mutta niiden eteen ei toimita tai osata toimia henkilökohtaisesti

10 Kehitysehdotukset

Kehitysehdotukset on laadittu kyselyn tuloksista, erityisesti avoimista kysymyksistä saatujen kommenttien perusteella. Kehitysehdotuksissa keskitytään tarkastelemaan, miten yritys X:n turvallisuusosasto voisi kehittää yrityksen turvallisuustoimintaa. Kehitysehdotukset liittyvät turvallisuuslinjauksien jatkotiedottamiseen, kyselyn uusimiseen, turvallisuuskoulutuksien parantamiseen, turvallisuusohjeiden ja -vastuiden selkeyttämiseen ja tiedottamiseen, tiedonluokitteluun sekä kannettavan tietokoneen tietoturvaluuteen matkojen aikana.

Turvallisuuslinjauksista tiesi noin 2/3 kyselyyn vastaajista. Tuloksista ilmeni, että ne henkilöt, jotka tunsivat turvallisuuslinjaukset erittäin hyvin, olivat vastanneet myös muihin kysymyksiin hyvin. Turvallisuuslinjauksien tunteminen edesauttaa työntekijöiden turvallisuustietoisuuden lisäämistä sekä positiivista asennetta turvallisuutta kohtaan. Vaikka turvallisuuslinjauksien jalkauttamisessa on onnistuttu hyvin, tulisi linjauksista tiedottamista jatkaa. Jos tieto tavoittaisi kaikki yrityksen työntekijät, yrityksen turvallisuustietoisuus sekä turvallisuuskulttuuri parantuisivat. Turvallisuuslinjaukset tulisi esitellä turvallisuuden Intranet-sivuilla ja ne tulisi olla osana yrityksen turvallisuuskoulutusta.

Kyselyn uusiminen on suositeltavaa turvallisuuslinjauksien tavoitteiden onnistumisen tutkimiseksi. Näin voidaan verrata saatuja vastauksia tässä raportissa esitettyihin tuloksiin ja verrata onko linjauksista ollut hyötyä pidemmällä aikavälillä. Voidaan myös tarkastella onko kehitysehdotusten toteuttaminen nostanut turvallisuuskulttuurintasoja tai parantanut tyytyväisyyttä turvallisuutta kohtaan.

Perehdytyskoulutuksien parantamista oli ehdotettu kysyttäessä ”Mistä turvallisuusasioista haluaisit saada lisätietoa tai -ohjeistusta”. Kyselystä saatujen muiden palautteiden mukaan esimerkiksi turvallisuusohjeistukset sekä -vastuut ovat epäselviä. Perehdytyskoulutuksen saattaminen kattavaksi takaisi, että uusilla työntekijöillä olisi tietoisuudessaan heitä koskevat turvallisuusasiat. Koulutukseen tulisi lisätä osiot erityisesti turvallisuuslinjauksista, turvallisuusvastuista sekä turvallisuusohjeista.

Yritys X:llä on myös esimiehille sekä projektipäälliköille suunnattu erillinen perehdytyskoulutus. Näihin koulutuksiin tulisi liittää turvallisuudesta kertovat osiot nykyistä laajemmin. Nyt turvallisuuskoulutus on painottunut työturvallisuuden osa-alueeseen, eikä se ole riittävä kattamaan työntekijöiden kaikkia tarpeita.

Turvallisuusohjeet ovat jaoteltuna yritys X:n Intranet-sivuilla monelle eri sivustolle. Turvallisuusohjeet tulisi koota keskitetysti yhteen paikkaan, josta työntekijä voisi löytää niin työturvallisuuteen, ympäristöturvallisuuteen, tilaturvallisuuteen, tietoturvaluuteen kuin henkilöturvallisuuteenkin liittyvät ohjeistukset. Kyselyn vastauksien mukaan turvallisuusohjeista kaittattaisiin lisätietoa, johon ohjeiden koonti yhteen paikkaan toisi helpotusta tiedon jakamiseen ja löytämiseen. Lisäksi ohjeita haluttaisiin konkreettisimmiksi. Intranet-sivuilla olevat ohjeet tulisi tarkastaa ja tarpeen mukaan päivittää. Kaikkien ohjeiden tulisi olla ajantasaiset sekä niiden tulisi avautua PDF-muodossa, jolloin niitä on helppo lukea, eikä niitä pystyisi muuttamaan lukijan toimesta.

Turvallisuusvastuista löytyy tietoa yrityksen turvallisuuspolitiikasta, tietoturvaluuteen ja työturvallisuusvastuista kertovasta dokumentista. Ohjeet ovat eri puolilla yrityksen Intranet-sivuja ja ne tulisi koota yhteen paikkaan. Kaikissa dokumenteissa turvallisuusvastuut on luokiteltu eritavalla. Dokumenttien löytyminen samasta paikasta helpottaisi työntekijää ymmärtämään vastuunsa kaikkien turvallisuuden osa-alueiden osalta. Lisäksi lukijan tulisi ymmärtää, että yhden dokumentin vastuut eivät poissulje toisessa dokumentissa esitettyjä vastuuta. Yrityksen Intranet-sivulle tulisi koota turvallisuusvastuut yhdestä paikasta löydettäväksi.

Tiedonluokitteluun liittyvät toimintaohjeet ovat epäselvät. Työntekijöille tulisi laatia selkeät ohjeet tietomateriaalin salassapidosta ja ohjeet tulisi tiedottaa henkilöstölle kattavasti. Yleisesti myös muut tietoturvaluuteen liittyvät asiat olivat epäselviä ja uusien ohjeiden tiedottamisen yhteyteen olisi hyvä liittää tietoa yleisistä tietoturvaluuteen asioista. Tällaisia vastauksista esille tulleita asioita olivat muun muassa sähköpostilla lähetettävät luottamukselliset tiedot sekä sähköiseen asiointiin liittyvät tietoturvariskit.

Kannettavan tietokoneen käyttöön ja kuljettamiseen ei ole annettu ohjeita yritys X:n matkustusturvallisuusohjeissa, vaikka yrityksessä on paljon matkustavia työntekijöitä. Yrityksessä on mahdollista hankkia kannettavaan tietokoneeseen näytönsuojus, mutta tämän hankinnasta ei ole tietoa yrityksen Intranet-sivuilla. Tieto tulisi lisätä henkilökunnan saataville ja näytönsuojuksen tarkoituksesta ja tehokkuudesta tulisi informoida työntekijöitä. Kaikkien työntekijöiden, jotka käyttävät kannettavaa tietokonetta työmatkoillaan, julkisissa tiloissa tai muuten

käsittelevät arkaluontoista materiaalia työkoneellaan, tulisi olla mahdollisuus hankkia suojus koneeseensa.

Lisäksi paljon matkustavilla työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus hankkia matkoja varten toinen kannettava tietokone, jossa säilytettäisiin vain matkan aikana tarvittavaa tietomateriaalia. Tämä mahdollistaisi tarpeettoman tiedon jättämisen työpaikalle ja siten edistäisi tietoturvasuoraa. Mahdollisuudesta hankkia näytönsuojus sekä matkatietokone tulisi informoida yritys X:n työntekijöitä ja ohjeet tulisi kirjata selkeästi matkustusturvallisuusohjeeseen.

11 Yhteenveto

Tutkimuksen raportti luovutetaan yritys X:n turvallisuuspäällikölle, joka esittelee tulokset ja kehitysehdotukset yrityksen johdolle. Lisäksi yrityksen Intranet-sivuille tehdään lyhyt tiedote tutkimuksen tuloksista koko henkilöstöä varten suomeksi sekä englanniksi. Tiedote sisältää lyhennelmä kyselyn tuloksista taulukoiden muodossa.

Tehdyllä kyselyllä saatiin hyvä kuva yrityksen turvallisuuskulttuurista johdon ja esimiesten näkökulmasta. Tavoitteena olleet turvallisuuskulttuurin tason määrittäminen sekä turvallisuuslinjauksien jalkauttamisen onnistuminen pystyttiin todentamaan kyselystä saatujen vastauksien avulla. Yritykselle pystyttiin myös osoittamaan tiettyjä kehitysehdotuksia, joiden perusteella yritys X:n turvallisuusosasto voi kehittää turvallisuustoimintaansa. Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin suunniteltujen menetelmien avulla.

Lähteet

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 5.-6. painos. Helsinki: Edita.

Herranen, J. Organisaatiokulttuuri ja muutoprosessi. Aktantti Consulting Group. Tulostettu 10.12.2010. <http://www.aktantti.fi/pdf/OrganisaatiokulttuuriMuutos.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5.painos. Helsinki: WSOY.

Kerko, P. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Leppänen, J. 2003. Turvallisuuskulttuuri ja riskit. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Espoo.

Mäkinen, K. 2007. Organisaation strateginen kokonaisturvallisuus. Helsinki: Edita.

Reiman, T. 1999. Organisaatiokulttuuri ja turvallisuus. Kirjallisuuskatsaus. VTT: Espoo. Tulostettu 15.12.2010 <http://www.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/1999/T2009.pdf>

Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskulttuuri. VTT Publications 700. Tulostettu 10.12.2010. <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2008/P700.pdf>

Ruuhilehto, K. & Vilppola, K. 2000. Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuden edistäminen yrityksessä. TUKES-julkaisu 1/2000. Tulostettu 15.12.2010. <http://www.tukes.fi/Tiedostot/julkaisut/1-2000.pdf>

Saastamoinen, M. 1999. Turvallisuuskulttuuri kuluttajatutkimuksen näkökulmasta. TUKES-julkaisu 6/1999.

Schein, E. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin+Göös.

Schein, E. 2009. Yrityskulttuuri - selviytymisopas. Tietoa ja luuloja kulttuurimuutoksesta. 2. painos. Espoo: Suomen Laatu keskus oy

Sopanen, R. 2006. Katsaus organisaatiokulttuuriin. Asiaa organisaatiokulttuurista: organisaatiokulttuurin luonne ja ilmeneminen. Tulostettu 10.12.2010. http://aokk.jamk.fi/oppimisaihiot/sisu/tyo/orgkult/tekstit/02_2.html

Tutkimusongelmat ja -tehtävät sekä hypoteesit. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Tulostettu 17.12.2010. <http://193.167.122.14/Opari/ontTukiOngTehtHyp.aspx>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi.

Kuvat

Kuva 1: Organisaatiokulttuurin tasot	10
Kuva 2: Cooperin malli turvallisuuskulttuurista	13

Taulukot

Taulukko 1: Yritys X:n turvallisuuskulttuurin kypsyystasot	18
Taulukko 2: Vastausprosentit henkilöryhmittäin	19
Taulukko 3: Vastausprosentit organisaatioittain	19
Taulukko 4: Vastaukset taustakysymyksittäin	20
Taulukko 5: Johtaminen-osa-alueen tunnuslukuja	21
Taulukko 6: Kysymyksen 7 vastaukset	22
Taulukko 7: Kysymyksen 8 vastaukset	22
Taulukko 8: Kysymyksen 11 vastaukset	23
Taulukko 9: Kysymyksen 13 vastaukset	23
Taulukko 10: Kysymyksen 16 vastaukset	24
Taulukko 11: Henkilöstö ja kulttuuri -osa-alueen tunnuslukuja	24
Taulukko 12: Kysymyksen 1 vastaukset	25
Taulukko 13: Kysymyksen 5 vastaukset	25
Taulukko 14: Kysymyksen 6 vastaukset	26
Taulukko 15: Kysymyksen 17 vastaukset	26
Taulukko 16: Viestintä-osa-alueen tunnuslukuja	27
Taulukko 17: Kysymyksen 9 vastaukset	27
Taulukko 18: Kysymyksen 12 vastaukset	28
Taulukko 19: Kysymyksen 18 vastaukset	28
Taulukko 20: Prosessit ja toimintatavat -osa-alueen tunnuslukuja	29
Taulukko 21: Kysymyksen 2 vastaukset	29
Taulukko 22: Kysymyksen 3 vastaukset	30
Taulukko 23: Kysymyksen 4 vastaukset	30
Taulukko 24: Kysymyksen 10 vastaukset	31
Taulukko 25: Kysymyksen 14 vastaukset	31
Taulukko 26: Kysymyksen 15 vastaukset	32
Taulukko 27: Turvallisuuskulttuurin kypsyystasot	36
Taulukko 28: Kysymyksiä ja vastausprosentin keskiarvo	37
Taulukko 29: Reliabiliteetti	38

Liitteet

Liite 1. Turvallisuuskulttuurin kartoituskysely.....	52
Liite 2. Ristiintaulukoinnin tulkitseminen	54
Liite 3. Saatekirje.....	55
Liite 4. Muistutukset	56
Liite 5. Tiedote yritys X:n Intranet-sivuille	57
Liite 6. Turvallisuuskulttuurin kypsyystasonmittari.....	58
Liite 7. Turvallisuuskulttuurin kypsyystason taulukko	59
Liite 8. Vastausprosentin muuntotaulukko	60
Liite 9. Ristiintaulukointi, Henkilöryhmä <> Kysymys 8	61
Liite 10. Ristiintaulukointi, Organisaatio <> Kysymys 9	62
Liite 11. Ristiintaulukointi, Kysymys 8 <> Kysymys 12.....	63
Liite 12. Ristiintaulukointi, Kysymys 8 <> Kysymys 13.....	64
Liite 13. Ristiintaulukointi, Kysymys 12 <> Kysymys 13	65
Liite 14. Ristiintaulukointi, Henkilöryhmä <> Kysymys 10	66
Liite 15. Ristiintaulukointi, Työsuhteen pituus <> Kysymys 2.....	67

Liite 1. Turvallisuuskulttuurin kartoituskysely

Arvoisa vastaaja!

Tämä on yritys X:n johdolle ja esimiehille kohdennettu turvallisuuskulttuurin kartoituskysely.

Tarkoituksena on kartoittaa turvallisuuskulttuurin kypsyystasoa sekä tutkia miten yritys X:n turvallisuuslinjauksien jalkauttamisessa on onnistuttu.

Kysely koostuu kahdesta osasta, 14 kysymyksestä sekä neljästä adjektiivivasteikosta. Vastaukset ovat luottamuksellisia eikä yksittäisiä vastaajia tulla erittelemään.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Vastaathan kyselyyn viimeistään perjantaina xx.xx.

Kiitos vastaamisesta!

<p>Henkilöryhmä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ylempi johto - Asiakaspäälliköt ym. - Palvelupäälliköt ym. - Tiiminvetäjät
<p>Sukupuoli</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nainen - Mies
<p>Työsuhteesi pituus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle 2 vuotta - 2-5 vuotta - 6-10 vuotta - 11-20 vuotta - Yli 20 vuotta
<p>Organisaatio</p> <ul style="list-style-type: none"> - AA - BB - CC - DD - EE - FF

1. Olen tietoinen omaan toimintooni liittyvistä turvallisuusuhkista.
2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon.
3. Puutun havaitsemiini turvallisuutta vaarantaviin epäkohtiin.
4. Turvalliset toimintatavat ovat tärkeitä toimintoni liiketoiminnan jatkuvuuden kannalta.
5. Kannustan toimintoni työntekijöitä turvallisiin toimintatapoihin.
6. Keskustelen toimintoni työntekijöiden kanssa turvallisuusasioista säännöllisesti. (1= Päivittäin. 2 = Viikoittain. 3 = Kuukausittain. 4 = Harvemmin. 5 = En koskaan.)
7. Toiminnolleni on asetettu turvallisuustavoitteet.

8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.
9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.
10. Huomioin annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassani.
11. Tiedän omat turvallisuusvastuuni.
12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.
13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.
14. Ilmoitan havaitsemistani (tai tietooni tulleista toiminnossani havaituista) turvallisuuspoikkeamista yritys X:n turvallisuudesta vastaaville.

Arvostele asteikolla kumpi adjektiivi kuvaa mielestäsi seuraavia käsitteitä paremmin.		
15. "Turvalliset toimintatavat omassa toiminnossani" (Noudatetaanko turvallisuusohjeita? Työturvallisuus, tiedon suojaaminen, salassapitovelvollisuuden noudattaminen jne.)		
Tärkeä	○ ○ ○ ○ ○	Ei tärkeä
Selkeä	○ ○ ○ ○ ○	Epäselvä
Toimiva	○ ○ ○ ○ ○	Toimimaton
16. "Turvallisuusjohtaminen omassa toiminnossani" (Onko turvallisuusasiat otettu huomioon toimintosi johtamisessa. Tunnistetaanko riskit, asetetaanko turvallisuustavoitteita, edellytetäänkö turvallisia toimintatapoja jne.)		
Tärkeä	○ ○ ○ ○ ○	Ei tärkeä
Selkeä	○ ○ ○ ○ ○	Epäselvä
Toimiva	○ ○ ○ ○ ○	Toimimaton
17. "Turvallisuusvastuut omassa toiminnossani" (Tietääkö henkilöstö työtehtäviinsä kuuluvat turvallisuusvastuut?)		
Tärkeä	○ ○ ○ ○ ○	Ei tärkeä
Selkeä	○ ○ ○ ○ ○	Epäselvä
Toimiva	○ ○ ○ ○ ○	Toimimaton
18. "Turvallisuusviestintä omassa toiminnossani" (Viestitäänkö/keskustellaanko turvallisuusasioista toiminnossasi.)		
Tärkeä	○ ○ ○ ○ ○	Ei tärkeä
Selkeä	○ ○ ○ ○ ○	Epäselvä
Toimiva	○ ○ ○ ○ ○	Toimimaton

19. Toiminnossani kehitettäviä turvallisuusasioita ovat:
20. Mistä turvallisuusasioista haluaisit saada lisätietoa tai -ohjeistusta?
21. Palautetta kyselyn tekijälle.

Liite 2. Ristiintaulukoinnin tulkitseminen

Kysymys1 * Kysymys2 Crosstabulation

			Kysymys2			Total
			Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin eri mieltä	
Kysymys1	Täysin samaa mieltä	Count	7	8	6	21
		% within Kysymys1	33,3%	38,1%	28,6%	100,0%
		% within Kysymys2	26,9%	40,0%	42,9%	35,0%
		% of Total	11,7%	13,3%	10,0%	35,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	Count	12	3	5	20
		% within Kysymys1	60,0%	15,0%	25,0%	100,0%
		% within Kysymys2	46,2%	15,0%	35,7%	33,3%
		% of Total	20,0%	5,0%	8,3%	33,3%
	Täysin eri mieltä	Count	7	9	3	19
% within Kysymys1		36,8%	47,4%	15,8%	100,0%	
% within Kysymys2		26,9%	45,0%	21,4%	31,7%	
	% of Total	11,7%	15,0%	5,0%	31,7%	
Total	Count	26	20	14	60	
	% within Kysymys1	43,3%	33,3%	23,3%	100,0%	
	% within Kysymys2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	43,3%	33,3%	23,3%	100,0%	

Ristiintaulukoinneissa toisen kysymyksen (Kysymys 1) vastausvaihtoehdot on esitetty vaakasarakkeilla ja toisen kysymyksen (Kysymys 2) pystysarakkeilla. Vaaka- ja pystysarakkeen yhdistävässä vastausruudussa on kerrottu lukumääränä (Count) sekä prosenttiosuuksina (%) kuinka moni vastaaja on vastannut sarakkeiden vastausvaihtoehdoilla taulukon kysymyksiin. Total-sarakkeista näkyy sarakkeen vastausvaihtoehdon mukaan vastanneiden kokonaismäärät ja oikeasta alakulmasta kyselyn kokonaisvastaajamäärä.

Vastausruudun ylin numero kertoo, että 12 vastaajaa on vastannut kysymykseen 1 ”Jokseenkin samaa mieltä” sekä kysymykseen 2 ”Täysin samaa mieltä”.

Ylin prosenttiosuus (60,0 %) kertoo kuinka moni kysymykseen 1 ”Jokseenkin samaa mieltä” vastanneista (yhteensä 20) on vastannut kysymykseen 2 vastausvaihtoehdolla ”Täysin samaa mieltä”.

Keskimmäinen prosenttiosuus (46,2 %) kertoo kuinka moni kysymykseen 2 ”Täysin samaa mieltä” vastanneista (yhteensä 26) on vastannut kysymykseen 1 vastausvaihtoehdolla ”Jokseenkin samaa mieltä”.

Alin prosenttiosuus (20,0 %) kertoo kuinka moni kaikista kysymyksiin 1 ja 2 vastanneista (yhteensä 60) on vastannut kysymykseen 1 vastausvaihtoehdolla ”Jokseenkin samaa mieltä” ja kysymykseen 2 vastausvaihtoehdolla ”Täysin samaa mieltä”.

Liite 3. Saatekirje

Hyvä yritys X:läinen!

Yritys X:n johdolle ja esimiehille on laadittu turvallisuuskysely, jonka tavoitteena on kartoittaa turvallisuuskulttuurin kypsyystasoa. Kysely toimii osana yritys X:n johdon hyväksymän turvallisuus-roadmapin mittaristoa. Tarkoituksena on tutkia turvallisuuslinjausten jalkautumisen onnistumista sekä millä tasolla johdon ja esimiesten turvallisuuskulttuuri on. Kysely on osa opinnäytetyötäni Laurea-ammattikorkeakoulun turvallisuusalan koulutusohjelmassa.

Kaikki vastaukset tullaan käsittelemään **nimettöminä** ja ne ovat **luottamuksellisia**. Vastauksia käsittelee vain Liisa Koskela, yritys X:n turvallisuuspäällikkö sekä opinnäytetyöohjaaja Laurea-ammattikorkeakoulusta. Tutkimuksen tuloksia tullaan käyttämään hyväksi turvallisuusstrategiaa laadittaessa.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin **10 minuuttia**.

Vastaa kyselyyn viimeistään **perjantaina xx.xx.2010** oheisesta linkistä, XXXX.

Kyselyn tuloksia on odotettavissa tammi-helmikuussa 2011. Tutkimusta koskevat kysymykset voi osoittaa Liisa Koskelalle.

Jokainen vastaus on arvokas yritys X:n turvallisuuden kehittämiseksi sekä oman opinnäytetyöni valmistumiselle.

Ystävällisin terveisin,
Liisa Koskela

Liite 4. Muistutukset

Muistutus 1

Arvoisa yritys X:läinen!

Muistutan turvallisuuskulttuurin kartoituskyselyyn vastaamisesta. Kysely on osa yritys X:n johdon hyväksymää turvallisuus-roadmapin mittaristoa. Tarkoituksena on tutkia yritys X:n johdon ja esimiesten turvallisuuskulttuurin kypsyystasoa sekä miten yritys X:n turvallisuuslinjauksien jalkauttamisessa on onnistuttu. Kysely on osa opinnäytetyötäni Laurea-ammattikorkeakoulun turvallisuusalan koulutusohjelmassa.

Tällä hetkellä kyselyn vastausprosentti on 24 %.

Vastaukset ovat täysin luottamuksellisia, eikä yksittäisiä vastaajia tulla erittelemään. Lopullisessa opinnäytetyössäni ei tulla mainitsemaan yritys X:n nimeä. Lisäksi henkilöryhmät sekä organisaatioiden nimet tullaan muokkaamaan niin, että yritys X:ää ei voida tunnistaa julkisen raportin perusteella.

Kysely koostuu 14 kysymyksestä sekä neljästä adjektiivivasteikosta. Vastaaminen tapahtuu oheisesta linkistä ja vie aikaa noin 10 minuuttia, XXXX.

Vastaathan viimeistään **perjantaina xx.xx.**

Kiitos vastaamisestasi!
Liisa Koskela

Muistutus 2

Hei!

Tänään perjantaina xx.xx. on viimeinen mahdollisuus vastata yritys X:n turvallisuuskulttuurin kartoituskyselyyn. Vastausprosentti on tällä hetkellä 35 %.

Kyselyyn: XXXX

Kiitokset kaikille vastaajille. Tuloksia odotettavissa tammi-helmikuussa 2011.

Ystävällisin terveisin,
Liisa Koskela

Liite 5. Tiedote yritys X:n Intranet-sivuilla

Yritys X:n johdon ja esimiesten turvallisuuskulttuurin kartoituskysely

Yritys X:n johdolle ja esimiehille tullaan lähettämään sähköinen turvallisuuskulttuurin kartoituskysely joulukuun ensimmäisten viikkojen aikana. Kysely toimii osana yritys X:n johdon hyväksymän turvallisuus-roadmapin mittaristoa. Tarkoituksena on tutkia turvallisuuslinjausten jalkautumisen onnistumista sekä millä tasolla johdon ja esimiesten turvallisuuskulttuuri on.

Tuloksia on odotettavissa tammi-helmikuussa 2011.

Kysely on osa turvallisuusalan ammattikorkeakouluopiskelijan Liisa Koskelan opinnäytetyötä.

Liite 6. Turvallisuuskulttuurin kypsyyssastasonmittari

5 Optimoitu
Turvallisuus on strateginen kilpailuetu
Kaikki ymmärtävät turvallisuuden merkityksen ja vastaavat siitä omalta osaltaan.
Turvallisuusviestintä on kattavaa ja käytännön työtä tukevaa. Turvallisuus on osa brändiä.
Turvallisuus on nivoutunut toimintaprosesseihin.
4 Hallittu
Turvallisuus tuo paljon etuja lähes kaikkiin toimintoihin.
Johto on ymmärtänyt turvallisuuden merkityksen. Vastuut on määritelty selkeästi. Turvallisuusohjeistuksia noudatetaan.
Turvallisuusviestintä on kattavaa ja käytännön työtä tukevaa.
Turvallisuus nivoutuu lähes kaikkiin toimintaprosesseihin.
3 Määritelty
Joissakin toiminnoissa turvallisuus mielletään eduksi .
Turvallisuusvastuut on määritelty. Turvallisuusohjeistuksia noudatetaan.
Turvallisuusviestintä on laaja-alaista.
Turvallisia toimintatapoja on laajalti.
2 Toistettava
Turvallisuuden mielletään tuovan hieman etuja.
Turvallisuusvastuita on määritelty. Ohjeistuksia noudatetaan satunnaisesti.
Turvallisuusviestintä on tapauskohtaista.
Turvallisia toimintatapoja on syntynyt.
1 Lähtötaso
Turvallisuudella ei ole merkitystä.
Turvallisuusvastuut määrittelemättä. Ohjeistuksia noudatetaan satunnaisesti.
Turvallisuusviestintä harvinaista.
Turvallisuus esillä ongelma- ja onnettomuustilanteissa.

Liite 7. Turvallisuuskulttuurin kypsyystason taulukko

Turvallisuuskulttuurin kypsyystason taulukko

pisteet	Taso	
5,0	5	Vahvasti optimoitu
4,9	5	
4,8	5	
4,7	5	
4,6	5	Optimoitu
4,5	5	
4,4	5	
4,3	5	Heikosti optimoitu
4,2	4	Vahvasti hallittu
4,1	4	
4,0	4	
3,9	4	
3,8	4	Hallittu
3,7	4	
3,6	4	
3,5	4	Heikosti hallittu
3,4	3	Vahvasti määritelty
3,3	3	
3,2	3	
3,1	3	
3,0	3	Määritelty
2,9	3	
2,8	3	
2,7	3	Heikosti määritelty
2,6	2	Vahvasti toistettava
2,5	2	
2,4	2	
2,3	2	
2,2	2	Toistettava
2,1	2	
2,0	2	
1,9	2	Heikosti toistettava
1,8	1	Vahva lähtötaso
1,7	1	
1,6	1	
1,5	1	
1,4	1	Lähtötaso
1,3	1	
1,2	1	
1,1	1	
1,0	1	Heikko lähtötaso

Liite 8. Vastausprosentin muuntotaulukko

Vastausprosentin muuntotaulukko

Prosentit pyöristetään alempaan pistemäärään.

%	pisteet
100	5,0
97,5	4,9
95	4,8
92,5	4,7
90	4,6
87,5	4,5
85	4,4
82,5	4,3
80	4,2
77,5	4,1
75	4,0
72,5	3,9
70	3,8
67,5	3,7
65	3,6
62,5	3,5
60	3,4
57,5	3,3
55	3,2
52,5	3,1
50	3,0
47,5	2,9
45	2,8
42,5	2,7
40	2,6
37,5	2,5
35	2,4
32,5	2,3
30	2,2
27,5	2,1
25	2,0
22,5	1,9
20	1,8
17,5	1,7
15	1,6
12,5	1,5
10	1,4
7,5	1,3
5	1,2
2,5	1,1
0	1,0

Liite 9. Ristiintaulukointi, Henkilöryhmä <> Kysymys 8

Henkilöryhmä * 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset. Crosstabulation

			8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.					Total
			1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	
Henkilöryhmä	Ylempi johto	Count	0	2	1	12	3	18
		% within Henkilöryhmä	,0%	11,1%	5,6%	66,7%	16,7%	100,0%
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,0%	6,7%	3,3%	10,6%	9,4%	8,4%
		% of Total	,0%	,9%	,5%	5,6%	1,4%	8,4%
	Asiakaspäälliköt	Count	2	7	3	21	4	37
		% within Henkilöryhmä	5,4%	18,9%	8,1%	56,8%	10,8%	100,0%
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	22,2%	23,3%	10,0%	18,6%	12,5%	17,3%
		% of Total	,9%	3,3%	1,4%	9,8%	1,9%	17,3%
	Palvelupäälliköt	Count	2	3	4	13	3	25
		% within Henkilöryhmä	8,0%	12,0%	16,0%	52,0%	12,0%	100,0%
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	22,2%	10,0%	13,3%	11,5%	9,4%	11,7%
		% of Total	,9%	1,4%	1,9%	6,1%	1,4%	11,7%
	Tiiminvetäjät	Count	5	18	22	67	22	134
		% within Henkilöryhmä	3,7%	13,4%	16,4%	50,0%	16,4%	100,0%
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	55,6%	60,0%	73,3%	59,3%	68,8%	62,6%
		% of Total	2,3%	8,4%	10,3%	31,3%	10,3%	62,6%
Total	Count	9	30	30	113	32	214	
	% within Henkilöryhmä	4,2%	14,0%	14,0%	52,8%	15,0%	100,0%	
	% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	4,2%	14,0%	14,0%	52,8%	15,0%	100,0%	

Liite 10. Ristiintaulukointi, Organisaatio <> Kysymys 9

Organisaatio * 9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia. Crosstabulation

			9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.					Total
			1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	
Organisaatio	AA	Count	5	11	45	64	20	145
		% within Organisaatio	3,4%	7,6%	31,0%	44,1%	13,8%	100,0%
		% within 9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.	100,0%	78,6%	71,4%	62,7%	66,7%	67,8%
		% of Total	2,3%	5,1%	21,0%	29,9%	9,3%	67,8%
	BB	Count	0	0	7	23	4	34
		% within Organisaatio	,0%	,0%	20,6%	67,6%	11,8%	100,0%
		% within 9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.	,0%	,0%	11,1%	22,5%	13,3%	15,9%
		% of Total	,0%	,0%	3,3%	10,7%	1,9%	15,9%
	CC	Count	0	1	0	4	2	7
		% within Organisaatio	,0%	14,3%	,0%	57,1%	28,6%	100,0%
		% within 9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.	,0%	7,1%	,0%	3,9%	6,7%	3,3%
		% of Total	,0%	,5%	,0%	1,9%	,9%	3,3%
	DD	Count	0	1	9	7	3	20
		% within Organisaatio	,0%	5,0%	45,0%	35,0%	15,0%	100,0%
		% within 9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.	,0%	7,1%	14,3%	6,9%	10,0%	9,3%
		% of Total	,0%	,5%	4,2%	3,3%	1,4%	9,3%
	EE	Count	0	1	2	3	0	6
		% within Organisaatio	,0%	16,7%	33,3%	50,0%	,0%	100,0%
		% within 9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.	,0%	7,1%	3,2%	2,9%	,0%	2,8%
		% of Total	,0%	,5%	,9%	1,4%	,0%	2,8%
	FF	Count	0	0	0	1	1	2
		% within Organisaatio	,0%	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% within 9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.	,0%	,0%	,0%	1,0%	3,3%	,9%
		% of Total	,0%	,0%	,0%	,5%	,5%	,9%
Total	Count	5	14	63	102	30	214	
	% within Organisaatio	2,3%	6,5%	29,4%	47,7%	14,0%	100,0%	
	% within 9. Yritys X:n turvallisuusohjeistukset ovat toiminnan päämääriä tukevia.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,3%	6,5%	29,4%	47,7%	14,0%	100,0%	

Liite 11. Ristiintaulukointi, Kysymys 8 <> Kysymys 12

Crosstab

			12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.					Total
			1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	
8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	1. Täysin eri mieltä	Count	1	1	0	5	2	9
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	11,1%	11,1%	,0%	55,6%	22,2%	100,0%
		% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	100,0%	16,7%	,0%	7,1%	1,7%	4,2%
		% of Total	,5%	,5%	,0%	2,3%	,9%	4,2%
	2. Jokseenkin eri mieltä	Count	0	1	6	14	9	30
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,0%	3,3%	20,0%	46,7%	30,0%	100,0%
		% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	,0%	16,7%	28,6%	20,0%	7,8%	14,0%
		% of Total	,0%	,5%	2,8%	6,5%	4,2%	14,0%
	3. Ei samaa eikä eri mieltä	Count	0	2	5	12	11	30
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,0%	6,7%	16,7%	40,0%	36,7%	100,0%
		% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	,0%	33,3%	23,8%	17,1%	9,5%	14,0%
		% of Total	,0%	,9%	2,3%	5,6%	5,1%	14,0%
	4. Jokseenkin samaa mieltä	Count	0	2	10	33	68	113
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,0%	1,8%	8,8%	29,2%	60,2%	100,0%
		% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	,0%	33,3%	47,6%	47,1%	58,6%	52,8%
		% of Total	,0%	,9%	4,7%	15,4%	31,8%	52,8%
5. Täysin samaa mieltä	Count	0	0	0	6	26	32	
	% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,0%	,0%	,0%	18,8%	81,3%	100,0%	
	% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	,0%	,0%	,0%	8,6%	22,4%	15,0%	
	% of Total	,0%	,0%	,0%	2,8%	12,1%	15,0%	
Total	Count	1	6	21	70	116	214	
	% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,5%	2,8%	9,8%	32,7%	54,2%	100,0%	
	% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	,5%	2,8%	9,8%	32,7%	54,2%	100,0%	

Liite 12. Ristiintaulukointi, Kysymys 8 <> Kysymys 13

Crosstab

			13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.					Total
			1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	
8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	1. Täysin eri mieltä	Count	0	2	2	3	2	9
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,0%	22,2%	22,2%	33,3%	22,2%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	,0%	22,2%	6,1%	4,7%	1,9%	4,2%
		% of Total	,0%	,9%	,9%	1,4%	,9%	4,2%
	2. Jokseenkin eri mieltä	Count	1	2	11	4	12	30
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	3,3%	6,7%	36,7%	13,3%	40,0%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	25,0%	22,2%	33,3%	6,3%	11,5%	14,0%
		% of Total	,5%	,9%	5,1%	1,9%	5,6%	14,0%
	3. Ei samaa eikä eri mieltä	Count	2	2	8	9	9	30
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	6,7%	6,7%	26,7%	30,0%	30,0%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	50,0%	22,2%	24,2%	14,1%	8,7%	14,0%
		% of Total	,9%	,9%	3,7%	4,2%	4,2%	14,0%
	4. Jokseenkin samaa mieltä	Count	1	3	11	41	57	113
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,9%	2,7%	9,7%	36,3%	50,4%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	25,0%	33,3%	33,3%	64,1%	54,8%	52,8%
		% of Total	,5%	1,4%	5,1%	19,2%	26,6%	52,8%
	5. Täysin samaa mieltä	Count	0	0	1	7	24	32
		% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	,0%	,0%	3,1%	21,9%	75,0%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	,0%	,0%	3,0%	10,9%	23,1%	15,0%
		% of Total	,0%	,0%	,5%	3,3%	11,2%	15,0%
Total	Count	4	9	33	64	104	214	
	% within 8. Tiedän yritys X:n turvallisuuslinjaukset.	1,9%	4,2%	15,4%	29,9%	48,6%	100,0%	
	% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	1,9%	4,2%	15,4%	29,9%	48,6%	100,0%	

Liite 13. Ristiintaulukointi, Kysymys 12 <> Kysymys 13

12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä. * 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu. Crosstabulation

			13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.					Total
			1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	
12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	1. Täysin eri mieltä	Count	0	0	1	0	0	1
		% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	,0%	,0%	3,0%	,0%	,0%	,5%
		% of Total	,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,5%
	2. Jokseenkin eri mieltä	Count	2	3	0	0	1	6
		% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	33,3%	50,0%	,0%	,0%	16,7%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	50,0%	33,3%	,0%	,0%	1,0%	2,8%
		% of Total	,9%	1,4%	,0%	,0%	,5%	2,8%
	3. Ei samaa eikä eri mieltä	Count	1	1	14	4	1	21
		% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	4,8%	4,8%	66,7%	19,0%	4,8%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	25,0%	11,1%	42,4%	6,3%	1,0%	9,8%
		% of Total	,5%	,5%	6,5%	1,9%	,5%	9,8%
	4. Jokseenkin samaa mieltä	Count	1	4	16	36	13	70
		% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	1,4%	5,7%	22,9%	51,4%	18,6%	100,0%
		% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	25,0%	44,4%	48,5%	56,3%	12,5%	32,7%
% of Total		,5%	1,9%	7,5%	16,8%	6,1%	32,7%	
5. Täysin samaa mieltä	Count	0	1	2	24	89	116	
	% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	,0%	,9%	1,7%	20,7%	76,7%	100,0%	
	% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	,0%	11,1%	6,1%	37,5%	85,6%	54,2%	
	% of Total	,0%	,5%	,9%	11,2%	41,6%	54,2%	
Total	Count	4	9	33	64	104	214	
	% within 12. Turvallisuus on osa yritys X:n brändiä.	1,9%	4,2%	15,4%	29,9%	48,6%	100,0%	
	% within 13. Turvallisuus on yritys X:lle strateginen kilpailuetu.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	1,9%	4,2%	15,4%	29,9%	48,6%	100,0%	

Liite 14. Ristiintaulukointi, Henkilöryhmä <> Kysymys 10

Henkilöryhmä * 10. Huomioin annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassani. Crosstabulation

			10. Huomioin annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassani.					Total
			1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	
Henkilöryhmä	Ylempi johto	Count	0	0	3	4	11	18
		% within Henkilöryhmä	,0%	,0%	16,7%	22,2%	61,1%	100,0%
		% within 10. Huomioin annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassani.	,0%	,0%	7,7%	4,7%	16,2%	8,4%
		% of Total	,0%	,0%	1,4%	1,9%	5,1%	8,4%
	Asiakaspäälliköt	Count	2	3	7	14	11	37
		% within Henkilöryhmä	5,4%	8,1%	18,9%	37,8%	29,7%	100,0%
		% within 10. Huomioin annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassani.	66,7%	16,7%	17,9%	16,3%	16,2%	17,3%
		% of Total	,9%	1,4%	3,3%	6,5%	5,1%	17,3%
	Palvelupäälliköt	Count	0	4	3	11	7	25
		% within Henkilöryhmä	,0%	16,0%	12,0%	44,0%	28,0%	100,0%
		% within 10. Huomioin annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassani.	,0%	22,2%	7,7%	12,8%	10,3%	11,7%
		% of Total	,0%	1,9%	1,4%	5,1%	3,3%	11,7%
Tiimin vetäjät	Count	1	11	26	57	39	134	
	% within Henkilöryhmä	,7%	8,2%	19,4%	42,5%	29,1%	100,0%	
	% within 10. Huomioin annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassani.	33,3%	61,1%	66,7%	66,3%	57,4%	62,6%	
	% of Total	,5%	5,1%	12,1%	26,6%	18,2%	62,6%	
Total	Count	3	18	39	86	68	214	
	% within Henkilöryhmä	1,4%	8,4%	18,2%	40,2%	31,8%	100,0%	
	% within 10. Huomioin annetut turvallisuusohjeistukset päivittäisessä toiminnassani.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	1,4%	8,4%	18,2%	40,2%	31,8%	100,0%	

Liite 15. Ristiintaulukointi, Työsuhteen pituus <> Kysymys 2

Työsuhteen pituus yritys X:llä * 2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon. Crosstabulation

			2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon.				Total
			2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	
Työsuhteen pituus yritys X:llä	alle 2 vuotta	Count	0	0	9	11	20
		% within Työsuhteen pituus yritys X:llä	,0%	,0%	45,0%	55,0%	100,0%
		% within 2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon.	,0%	,0%	9,6%	10,7%	9,4%
		% of Total	,0%	,0%	4,2%	5,2%	9,4%
2 - 5 vuotta		Count	0	1	15	8	24
		% within Työsuhteen pituus yritys X:llä	,0%	4,2%	62,5%	33,3%	100,0%
		% within 2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon.	,0%	9,1%	16,0%	7,8%	11,3%
		% of Total	,0%	,5%	7,0%	3,8%	11,3%
6 - 10 vuotta		Count	2	0	15	14	31
		% within Työsuhteen pituus yritys X:llä	6,5%	,0%	48,4%	45,2%	100,0%
		% within 2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon.	40,0%	,0%	16,0%	13,6%	14,6%
		% of Total	,9%	,0%	7,0%	6,6%	14,6%
11 - 20 vuotta		Count	1	7	20	32	60
		% within Työsuhteen pituus yritys X:llä	1,7%	11,7%	33,3%	53,3%	100,0%
		% within 2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon.	20,0%	63,6%	21,3%	31,1%	28,2%
		% of Total	,5%	3,3%	9,4%	15,0%	28,2%
yli 20 vuotta		Count	2	3	35	38	78
		% within Työsuhteen pituus yritys X:llä	2,6%	3,8%	44,9%	48,7%	100,0%
		% within 2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon.	40,0%	27,3%	37,2%	36,9%	36,6%
		% of Total	,9%	1,4%	16,4%	17,8%	36,6%
Total		Count	5	11	94	103	213
		% within Työsuhteen pituus yritys X:llä	2,3%	5,2%	44,1%	48,4%	100,0%
		% within 2. Voin itse omalla toiminnallani vaikuttaa toimintoni turvallisuustasoon.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	2,3%	5,2%	44,1%	48,4%	100,0%