



Sisäinen työturvallisuusviestintä ISS:n työntekijöiden kokemana

Tobias Rohtmets

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Sisäinen työturvallisuusviestintä ISS:n työntekijöiden kokemana

Tobias Rohtmets
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2022

Tobias Rohtmetts

Sisäinen työturvallisuusviestintä ISS:n työntekijöiden kokemana

Vuosi

2022

Sivumäärä

53

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoite oli tuoda toimeksiantajalle tietoa ISS:n työntekijöiden yrityksen sisäisestä työturvallisuusviestintäkokemuksesta. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka ISS:n työntekijät kokivat yrityksen sisäisen työturvallisuusviestinnän. ISS:lle ja työturvallisuusryhmälle opinnäytetyön tuomat tulokset tarjoavat tietoa sisäisen työturvallisuusviestinnän kokemuksesta ja ne auttavat tulevaisuuden viestinnän suunnittelussa sekä kehittämässä. Organisaatiossa tapahtuva työturvallisuusviestintä on tärkeä osa työturvallisuutta.

Työn tietoperusta käsittelee työturvallisuutta ja sisäistä turvallisuusviestintää. Työssä käytettiin kahta tiedonkeruumenetelmää. Ensimmäisenä tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja toisena tiedonkeruumenetelmänä toimi kysely. Teemahaastattelu toteutettiin neliteemaisena puolistrukturoituna haastatteluna, jossa tarkoituksena oli mahdollistaa työntekijän ohjattu, mutta mahdollisimman vapaa keskustelu- ja vastaustyyli. Kyselyssä työntekijöille ilmaistiin yrityksen työturvallisuusviestintään liittyviä väittämiä, jonka pohjalta työntekijät vastasivat viisiportaiseen mielipidettä mittaavaan asteikkoon oman kokemuksensa pohjalta. Haastatteluilla haettiin tässä työssä kuvailevaa kokemusta organisaation työturvallisuusviestinnästä ja kyselyä käytettiin vahvistavana menetelmänä. Haastattelujen aineisto litteroitiin ja analysoitiin teemoittelua käyttäen. Kyselyn tulokset syötettiin paperilomakkeilta Google Forms -ohjelmaan, joka piirsi kaaviot lopullista havainnollistamista varten.

Opinnäytetyön tuotoksena on neljän ISS:n päätoimialaa edustavan työntekijän haastattelumateriaalit ja kolmea päätoimialaa edustavan 34 työntekijän kyselyvastausmateriaalit. Tuloksissa käsitellään työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä sisäisen työturvallisuusviestinnän osalta. Haastattelujen ja kyselyn pohjalta ISS:n työntekijät kokevat sisäisen työturvallisuusviestinnän ISS:llä olevan mielekästä ja laadukasta. Työntekijöiden näkemyksen mukaan lyhyt ja ytimekäs sekä konkreettisilla esimerkeillä tapahtuva työturvallisuusviestintä on vaikuttavinta. Työntekijät tunnistavat yksittäisiä haasteita työturvallisuusviestintään liittyen, mutta suurta ongelmaa ei löydy sisäisen työturvallisuusviestinnän osalta. Työntekijät asettavat suuren merkityksen esimiehelle työturvallisuuden viestijänä ja tarjoavat esimerkkejä työyhteisössä tapahtuvan turvallisuusvuorovaikuttamisen ilmenemistavoista. Työturvallisuusviestintäkokemuksen tarkastelu ISS:n työntekijöiden kautta on pintaraapaisu laajaan aiheeseen suuressa organisaatiossa ja toimiikin keskustelun avaajana.

Asiasanat: sisäinen viestintä, työturvallisuus, työturvallisuusviestintä

Tobias Rohtmetts

ISS Employees' Experiences of Internal Occupational Safety Communication

Year

2022

Pages

53

The purpose of this bachelor's thesis was to examine the internal occupational safety communication experience among the employees of ISS. The goal was to create an understanding about the internal occupational safety communication experience among the workers and to give the gained information to ISS. The results of this study give insights into the level and nature of internal occupational safety communication inside the organisation and possibly provide a reference for further planning and decision making. The topic of occupational safety communication in an organisation also touches on the attitudes of the workers toward occupational safety and its methods.

The theory section of this thesis reviews the concepts of occupational safety and internal occupational safety communication. Two data collection methods were used in this thesis. The first data collection method in use was a semi-structured theme interview. The second data collection method was a survey. The theme interview was carried out as a four-themed semi-structured interview with the goal of guided yet open and fluid discussion and answering opportunities. In the survey the employees were provided with statements on the attributes of the company's internal occupational safety communication to which they answered according to a five-step scale based on their experience. The interview was the method which provided the actual described experience of the internal occupational safety communication. The survey had the purpose of supporting the interview with its data. The material collected by the interview was transcribed and analyzed theme by theme. The material gained from the survey was placed into Google Forms, which produced graphs interpreted.

The output of this thesis is the survey data collected from 34 answers from three different ISS main industries and the interview materials gained from the four representative employees of four different main industries inside ISS. The results discuss the experiences and views of the employees on the internal occupational safety of ISS. Based on the interviews and survey the workers in ISS deem the company's occupational safety communication as pleasant, worthwhile and of good quality. The employees view short and concise ways to communicate as the most effective. Also communicating safety through concrete examples was seen as an effective method in occupational safety communication. The employees do not find big challenges in the company's occupational safety communication, but they recognize their own personal challenges with the topic. The employees place great importance on the role of a foreman as the leader of occupational safety communication. Employees also describe the different ways of occupational safety communication related interaction. This thesis touches upon the surface of a large topic in a vast company and serves as a conversation starter.

Keywords: internal communication, occupational safety, occupational safety communication

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Tausta, tutkimusongelma, rajaukset ja keskeiset käsitteet	8
2.1	Tavoite, tarkoitus, tutkimusongelma ja rajaukset	8
2.2	Työturvallisuus ISS:llä	9
2.3	Työturvallisuusviestintä ISS:llä.....	10
2.4	Keskeiset käsitteet.....	11
3	Viestinnän vaikutus turvallisuuteen	12
3.1	Viestintäprosessi ja viestinnän vaikuttavuus	12
3.2	Sisäinen viestintä ja työyhteisöviestintä.....	13
3.3	Turvallisuusviestintä	14
3.4	Työturvallisuusviestintä	14
4	Työturvallisuus tärkeänä osana organisaation turvallisuutta.....	15
4.1	Turvallisuus ja työturvallisuus.....	15
4.2	Organisaatio ja turvallisuuskulttuuri	16
4.3	Turvallisuusjohtaminen.....	17
4.4	Työturvallisuus ja työturvallisuustoiminta organisaatiossa.....	18
4.5	Työturvallisuuslaki	19
5	Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät.....	20
5.1	Haastattelu.....	20
5.2	Kysely	21
5.3	Haastattelumateriaalin teemoittelu.....	22
5.4	Kyselymateriaalin havainnollistaminen	22
5.5	Luotettavuus ja eettisyys	22
6	Opinnäytetyöprosessi	23
6.1	Lähtöpiste, asiantuntijoiden kommentit ja tietoperustan luominen	23
6.2	Menetelmien käytännön toteutus.....	24
6.3	Tiedonkeruumenetelmien tuottaman aineiston käsittely ja analysointi	26
7	Tulokset	28
7.1	Työturvallisuus työntekijän kokemana	29
7.2	Työturvallisuusviestintä ja viestinnän vaikuttavuus työntekijöiden kokemana ...	29
7.3	Työturvallisuusviestinnässä koettuja epäkohtia	31
7.4	Esimiehen rooli ja johdettu keskustelu	32
7.5	Työyhteisössä käytävä turvallisuusdialogi ja -vuorovaikutus.....	33
7.6	Tulosten yhteenveto	33
8	Johtopäätökset ja oman työn arviointi.....	37
8.1	Sisäinen työturvallisuusviestintä työntekijöiden kokemana.....	37

8.2 Oman työn arviointi, eettisyys ja jatkoajatukset.....	41
Lähteet.....	45
Kuviot	49
Liitteet	51

1 Johdanto

ISS Palvelut Oy (jäljempänä ISS) on kiinteistö- ja toimitilapalveluyritys, joka luo siivous-, kiinteistö-, ravintola- ja työpaikkakokonaispalveluita asiakkailleen. ISS:n strategian ytimessä on kokonaispalveluiden tarjoaminen asiakkaan kiinteistötarpeisiin. Suomessa ISS kuuluu suurimpiin yksityisen sektorin työllistäjiin ja toimii vajaan 8000:n ihmisen työnantajana. Yrityksen toiminta-alue on Suomessa etelärannikolta Lappiin saakka noin 300:ssä kunnassa. Yritys toimii osana suurempaa kansainvälistä ISS-konsernia, jonka toimintaa löytyy yli 70:ssä valtiosta. (ISS 2021a, 2-3.)

ISS:llä työskentelee vajaat 8000 työntekijää, joista noin 6900 edustaa kenttätyöntekijöitä ja 800 on toimihenkilöitä. Palvelualoittain siivouspalveluissa työskentelee selkeästi suurin määrä työntekijöitä (4955). Seuraavaksi suurimmat palvelualat ovat kiinteistönhoito (753), tekniset palvelut (571), ravintolapalvelut (405) ja turvallisuuspalvelut (216). Henkilöstö on jakautunut läpi Suomen. Uudenmaan sektorilla on suurin edustus 2511:llä työntekijällä, kun taas Pohjois-Suomessa on pienin 261:llä työntekijällä. (ISS 2021b.)

ISS on viimevuosina panostanut kovasti työturvallisuuteen ja työturvallisuuskulttuuriin, mikä näkyy myös organisaation tapaturmataajuuden laskussa. Työturvallisuustyön jalkauttaminen ja sen tehokkuus kulkevat työturvallisuudesta viestimisen kanssa käsi kädessä ja viestintä on turvallisuusasioissa kriittisessä roolissa. ISS:llä on käytössään lukuisia kanavia, joiden kautta se viestii henkilöstölleen työturvallisuusaiheista. Toimeksiantajayrityksen tapauksessa työturvallisuusviestintä ja -vuorovaikutus on varsin merkittävässä roolissa siitäkin syystä, että ISS on luonteeltaan hajaorganisaatio, jonka toimintaa löytyy ympäri Suomea.

Työturvallisuuskeskus (2020) kertoo työturvallisuusviestinnän olevan turvallisuuteen liittyvää vuorovaikuttamista työnantajan ja työntekijän välillä. Viestimisen lisäksi työturvallisuusviestinnällä pyritään kehittämään, havainnoimaan ja käymään turvallisuuteen liittyvää keskustelua. Työturvallisuusviestintä ja turvallisuusvuorovaikutus ovat läsnä kaikkien työntekijöiden arjessa. Opinnäytetyön toimeksiantaja on kiinnostunut selvittämään työturvallisuusviestinnän kokemusta voidakseen kehittää viestintää.

2 Tausta, tutkimusongelma, rajaukset ja keskeiset käsitteet

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tavoitteita ja tarkoitusta. Luvussa esitellään tutkimusongelma ja työtä ohjaava tutkimuskysymys sekä tutkimuskysymyksen valintaan liittyvää ajattelumaaailmaa. Lisäksi luvussa kerrotaan työssä olevista rajauksista. Taustana lukijalle esitetään ISS:llä tapahtuvaa työturvallisuus- ja työturvallisuusviestintätoimintaa.

2.1 Tavoite, tarkoitus, tutkimusongelma ja rajaukset

Opinnäytetyössä tarkastellaan ISS:n työntekijöiden työturvallisuusviestintäkokemusta. Työturvallisuusviestinnän kokemuksen tarkastelu kohdistetaan työntekijöihin, sillä he ovat se porras, jolle työturvallisuustieto jalkautuu sekä jolla se soveltuu käyttöön. ISS toimeksiantajana on kiinnostunut työturvallisuuteen liittyvän viestinnän vaikutuksesta. Tavoitteena on tuoda työturvallisuusviestinnän kokemuksesta kerätty tieto ISS:n työturvallisuustiimin johtajalle toiminnan kehittämiseksi. Tarkoituksena on selvittää, miten ISS:n työntekijät kokevat yrityksen työturvallisuusviestinnän.

Opinnäytetyössä etsitään vastausta seuraavaan kysymykseen: Millaisena työntekijät kokevat sisäisen työturvallisuusviestinnän ISS:llä?

Tutkimuskysymyksen valinta perustuu Kanasen (2014, 35-39) toteamukseen siitä, että tutkimuskysymyksen vastauksen on oltava ratkaisu tutkimusongelmaan. Tutkimuskysymys tulee toimimaan tiedonkeruun ja tutkimuksen ohjenuorana läpi koko opinnäytetyöprosessin. Tutkimuskysymyksen muotoilu määrää sen, mitä vastauksia tutkimus tulee tuottamaan. Tästä syystä opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi on asetettu, millaisena työturvallisuusviestintä koetaan työntekijöiden näkökulmasta. Vastauksen oletetaan näin tuottavan työntekijän näkökulmasta havaittua työturvallisuusviestintäkokemuksen laatua ja luonnetta kuvaavaa tietoa.

Tutkimusongelman sisältö ja problematiikka rakentuvat ISS:n sisäisen työturvallisuusviestinnän ja työntekijöiden välisen kokemuksen tarkastelusta. Tutkimuskysymyksen kannalta onkin olennaista hahmottaa, mitä on työturvallisuus ja työturvallisuusviestintä, sekä miten niitä voidaan toteuttaa, eli mitä on työturvallisuustoiminta ja työturvallisuusviestintätoiminta. Työssä tullaan teorian puolesta keskittymään kahteen näkökulmaan. Ensimmäinen on viestintä, jossa tarkastellaan viestinnän olemusta ja perusteita sekä työturvallisuusviestinnän määritelmää. Toinen osio edustaa turvallisuuskäsitelmää, jonka sisältöä ohjaa organisaatiokulttuuri, työturvallisuus ja työturvallisuuskulttuurin kokonaisuus.

Opinnäytetyössä käsitellään ainoastaan työturvallisuusviestintää, lukuun ottamatta tietopuustaa, jossa tarkastellaan viestintää laajemmin. Tässä työssä työntekijällä tarkoitetaan ISS:n kentällä toimivien siivous-, ravintola-, kiinteistöhoito-, turvallisuus- ja teknisen alan työntekijöitä sekä heidän lähiesihenkilöitään. Muut esimiehet, toimihenkilöt ja asiantuntijat eivät

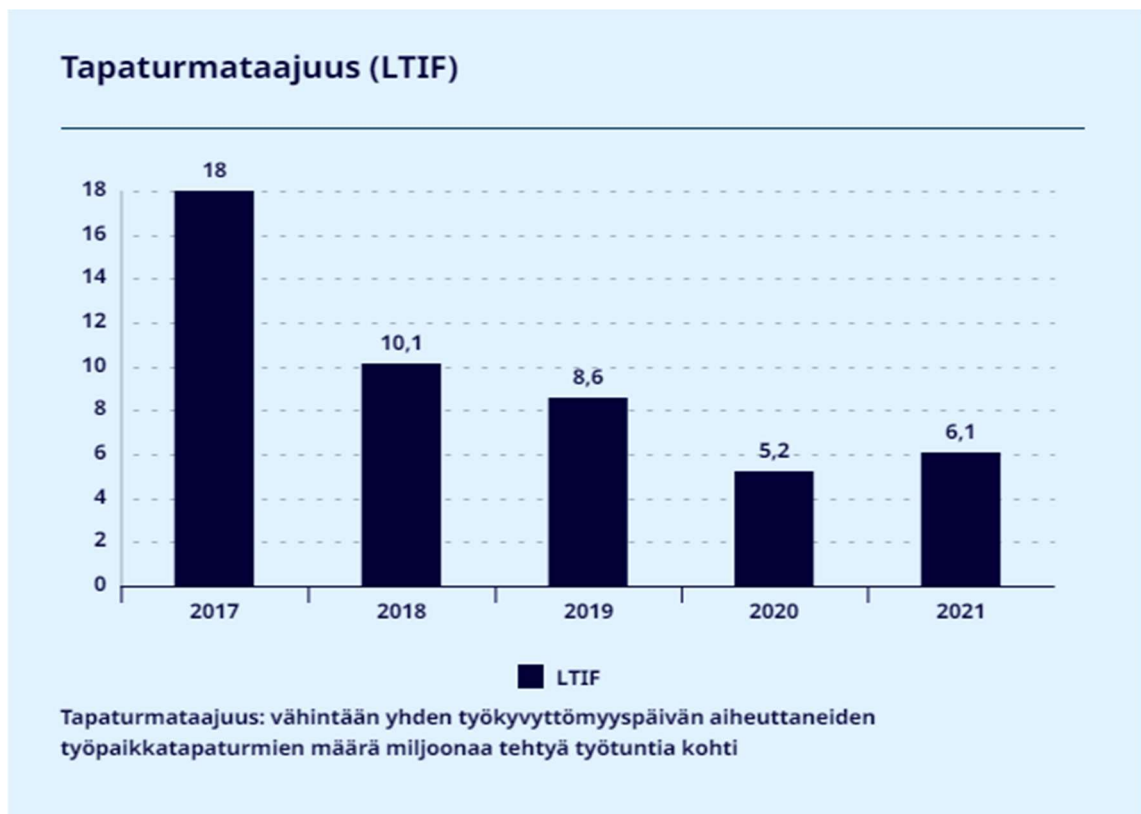
kuulu työntekijärajausten piiriin tässä opinnäytetyössä. Tämän rajauksen tarkoituksena on keskittyä suurimpaan työntekijäluokkaan yrityksen sisällä, eli kenttätyöntekijöihin, ja jättää pois ne työntekijät, joiden työnkuvat eroavat huomattavasti kentällä tapahtuvasta työstä.

2.2 Työturvallisuus ISS:llä

ISS:llä työturvallisuus rakentuu yhteisten pelisääntöjen, arkikäytäntöjen, havainnoinnin ja tekemisen kokonaisuudesta. ISS:llä otetaan jatkuvasti askelia kohti parempaa työturvallisuutta. Yritys läpäisi erinomaisella tasolla kattavan työterveys ja turvallisuus, ympäristö sekä laatu (HSEQ) -arvioinnin, jossa muun muassa asiakkaat olivat mukana arviointitoiminnassa. ISS:n toiminnan kannalta työturvallisuusasiat omaavat suuren painoarvon, sillä hyvällä työturvallisuustoiminnalla yritys voi erottua muista ja saada kilpailuetua. Muun muassa teollisuussegmentin liiketoimintajohtaja korostaa, että huonoilla työturvallisuustuloksilla kilpailutuksiin ei pääse edes osallistumaan. (ISS 2022.)

Työturvallisuuden positiivista kehityssuuntaa ISS:llä perustellaan hyvällä turvallisuusjohtamisella. Johdon sitoutuminen työturvallisuusasioihin on tärkeää. Osana ISS:n nolla tapaturmaa -kampanjaa jokaisen esimiesasemassa olevan toimijan odotetaan kantavan vastuunsa työturvallisuusasioista ja käyvän työturvallisuuteen liittyviä asioita läpi tiiminsä kanssa. Johto näkee, että hyvillä prosesseilla, käytännöillä ja toimintaohjeiden seuraamisella sekä valvonnalla saavutetaan hyvä työturvallisuus. Lisäksi aktiivisen viestinnän merkitystä työturvallisuudelle korostetaan. (ISS 2022.)

Työturvallisuusjohtamista on ISS:ssä kehitetty kolmen pääkeinon kautta viime vuosina. Ensimmäinen niistä pitää sisällään johtamisjärjestelmän, jossa työ- ja turvallisuusohjeita kehitetään jatkuvasti sekä työturvallisuus on liitetty osaksi johtoryhmän palavereita, strategisia mitalareita ja kehityskeskusteluja. Toinen keino on ollut osaamisen parantaminen työntekijöiden keskuudessa. Osaamisen parantamista toteutetaan turvavarteilla ja Mylearning-verkkokoulutuksilla. Turvavartit ovat työntekijöille järjestettäviä eri teeman omaavia turvallisuuden tietopaketteja. Mylearning on verkkoympäristö työntekijöiden koulutuksia varten. Viimeinen keino on asenne, johon liittyy muuan muassa turvallisuushavaintojen tekeminen, joka on yrityksessä kehittynyt parempaan suuntaan. Turvallisuushavaintokulttuurilla työntekijät ovat ottaneet oman vastuunsa vaarojen havaitsemiseksi. (ISS 2022.) Työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin positiivista kehityssuuntaa osoittaa myös ISS:n julkaisema tapaturmataajuutta kuvaava LTIF-taulukko (kuvio 1).



Kuvio 1: Tapaturmataajuus (ISS 2021b)

Kuviosta havaitaan, miten pitkän aikavälin kehitys on ollut positiivista ISS:n sisällä vuodesta 2017 lähtien. Lyhyen aikavälin kehitystä tarkastellessa tapaturmataajuus on kuitenkin kohonnut melkein prosentilla vuosien 2020 ja 2021 välillä. Tapaturmataajuuden nousuun on vaikuttanut vahvat talvisään muutokset, jotka ovat johtaneet kohonneisiin liukastumislukemiin. ISS toteuttaa systemaattista riskienhallinnan prosessia ja työkalujen kehittämistä, jotta kaikki mahdolliset vaaratekijät, kuten talvisään muutokset, saataisiin tunnistettua. Esimerkiksi kohderiskienarviointia varten ISS on luonut esimiehille valmennuksen, jotta nämä voivat toteuttaa riittävällä osaamisella riskienarviointia. (ISS 2021b)

2.3 Työturvallisuusviestintä ISS:llä

ISS:n viestintäjohtaja Soininen ja työturvallisuusjohtaja Suomalainen (2022) kertovat sähköpostivastauksessaan, miten ISS:llä työturvallisuusviestintää toteutetaan. Työturvallisuustiimi suunnittelee vuosittain turvallisuusteemoja, joista viestintä jalostaa ja julkaisee sopivat sisällöt oikea-aikaisesti eri kanaviin. Esimiehet toteuttavat työturvallisuusviestintää turvavarttien kautta konsernin kanssa yhdessä tehdyn kalenterin mukaisesti. Toiminta on sekä reagoivaa että ennakoivaa ja viestintäsuunnitelma sopeutuu tilanteen mukaisesti. Työturvallisuusviestinnän tavoitteena on työntekijän kotiin pääsy terveenä ja työkyvyn säilyminen. Työturvallisuusviestintä pyrkii tiedon lisäämiseen ja työntekijöiden turvalliseen työskentelyyn sitouttamiseen.

Työturvallisuusviestinnän kohdeyleisö on koko yrityksen henkilökunta, jotka ryhmitellään esimerkiksi palvelualoittain, kertovat Soininen ja Suomalainen (2022). Esimiehet eriytyvät muusta henkilökunnasta viestinnässä jonkin verran, sillä heille tuotetaan aineistoa, jota he välittävät eteenpäin tiimeilleen. Näin ollen he toimivat myös viestin välittäjinä, eivätkä vain kohdeyleisönä. Yrityksen sisäisen työturvallisuusviestinnän lisäksi viestintää toteutetaan myös työturvallisen työnantajamielikuvan rakentamiseksi esimerkiksi julkaisemalla turvallisuussisältöä sosiaalisen median kanaville. Työturvallisuus on tärkeää myös yrityksen asiakkaille, koska ISS:n työntekijät ja asiakkaat työskentelevät usein yhteisellä työpaikalla.

Työturvallisuusviestinnän sisältö muotoillaan samoilla äänenpainoilla kuin muutkin ISS:n tärkeät teemat. Asioista viestitään me-muodossa ja viestinnän luonne pyrkii positiiviseen sävyyn. Esimerkiksi viesteissä käytetään ilmaisua ”yhdessä pyrimme”, sen sijaan, että vain kielletäisiin tekemästä jotain. Turvallisuussisältö ja muu ohjaava sisältö pidetään tiiviinä tekstinä ja viestintä suosii vinkkilistoja. Työturvallisuussisältö ei ole erilaista työntekijöille, mutta eri aiheiden käsittely on relevantimpaa eri palvelualojen työntekijöille. Esimerkiksi kemikaaliturvallisuuden sisältö on relevantimmassa asemassa siivoojille, kuin keittiössä työskenteleville kokeille. (Soininen ja Suomalainen 2022.)

Työturvallisuusviestinnän tekemisen ja jalkauttamisen avainhenkilöihin kuuluvat työturvallisuustiimi, viestintäyksikkö ja esimiehet. Työturvallisuusviestintää ISS:llä toteutetaan lukuisten kanavien kautta ja esimiehet ovat tärkeimmässä asemassa, sillä he välittävät tietoa työntekijöille. Esimiesten tueksi on tehty muun muassa kuukausittain julkaistava henkilöstöjohtamisen uutiskirje. Esimiehet voidaan tavoittaa myös intranetin kautta. Työturvallisuusasioista viestitään avoimessa verkossa töISSä-digilehden ja toissa.iss.fi -osoitteen välityksellä sekä nykyisille että potentiaalisille työntekijöille. Erityisiä turvallisuusteemoja käsitellessään ISS saattaa lähettää kaikille työntekijöilleen tekstiviestin aiheesta ja linkittää viestiin ajankohtaisen digilehtijulkaisun. (Soininen ja Suomalainen 2020.)

2.4 Keskeiset käsitteet

Turvallisuusjohtaminen on toimintaa, jossa strategiset ja operatiiviset päätökset toteutetaan turvallisuus huomioiden. Toiminnalla halutaan ennaltaehkäistä ja rajoittaa organisaation sisällä tapahtuvia onnettomuuksia. (Lanne 2007, 28-29.)

Työturvallisuus on työolojen sekä työympäristön fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kunnossa oloa. Työturvallisuustoiminnan tavoitteena on harjoittaa toimintaa, jossa työntekijä ei joudu vaarantamaan terveyttään työtä tehdessään. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Työturvallisuusviestintä on turvallisuusvuorovaikuttamista työntekijän ja työnantajan välillä. Viestimisen lisäksi työturvallisuusviestintä pyrkii havainnoimaan, kehittämään ja käymään keskustelua turvallisuudesta. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Viestintä on tarkoituksien vaihtamista eri tavoin kahden tai useamman toimijan välillä. Viestintä on kaiken tekemisen, vuorovaikutuksen ja organisoidun toiminnan ehto sekä välttämättömyys. Viestintää käydään verbaalisesti kielillä ja non-verbaalisesti ilmeillä, liikkeillä ja kehonkielellä. (Juholin 2017, 22.)

3 Viestinnän vaikutus turvallisuuteen

Tässä luvussa käsitellään viestinnän tietoperustaa. Luvussa tarkastellaan, mitä viestintä on, miltä viestinnän prosessi voi näyttää, mikä on viestinnän vaikuttavuus sekä muutamia esimerkkejä viestinnän keinoista. Luvussa tarkastellaan myös turvallisuus- ja työturvallisuusviestintää sekä sisäistä viestintää.

3.1 Viestintäprosessi ja viestinnän vaikuttavuus

Viestintä on ihmislajille tyypillinen ominaisuus. Viestintä toimii kaiken tekemisen ja vuorovaikutuksen ehtona sekä välttämättömyytenä. Välitämme viestejä ja kerromme tarinoita, joista syntyy mm. ajatuksia, tuntemuksia, pohdintaa ja erilaisia toimintoja tai toimintaa. Viestinnästä voidaan lisäksi käyttää sanaa kommunikointi, jonka latinankielinen alkuperä tarkoittaa jakamista, yhteistä ja yhteisöllisyyttä, viitaten näin viestinnän ja yhteisön tai yhteisöllisyyden riippuvuussuhteeseen. (Juholin 2017, 22-23.)

Viestintäprosesseja on erilaisia ja viestintä kärjistetyksi joko onnistuu tai epäonnistuu luomaan toivottua viestinnän vaikutusta eli saavuttamaan toivottua tulosta, kuvailee Juholin (2017, 23). 1940-luvulla vakiintuneen lääkintäruiskumallin mukaisesti viestintä on sanoman siirtoa paikkojen tai tahojen välillä. Mallin mukaisesti viestintä on onnistunutta, kun viesti saapuu perille. Mikäli viestintä jostain syystä epäonnistuu, malli ilmaisee viestinnässä olevan joku ylimääräinen ongelma, josta pitää päästä eroon. Kyseisessä mallissa on usein kyse tiedotuksesta ja tiedotuksen nähdään toimivan tavalla, jossa ihmiset saadaan toimimaan halutuvin tavoin, kun asiasta tai asioista tiedotetaan tarpeeksi tehokkaasti ja pitkään.

Vaikka viestintää toteutettaisiin pitkäaikaisesti, sillä ei välttämättä saavuteta toivottua tulosta, sillä viestinnän vaikutus ei ole aina toivottu. Vaikuttamattomuuteen voi olla useita syitä, kuten esimerkiksi se, että viesti ei ole saavuttanut toivottua kohdeyleisöä tai henkilöä. Vastaavasti, vaikka viesti olisi saavuttanut toivotun yleisön, sen sisältö on voitu ymmärtää väärin tai tietoisesti torjua. Voi myös olla, että viesti ei herätä tarpeeksi mielenkiintoa. Viestinnän epäonnistumisella voi olla merkittäviäkin seurauksia, kuten vahinkojen syntyminen tai jopa henkien menettäminen, varsinkin kun käsitellään turvallisuutta, pelastamista ja liikennettä. (Juholin 2017, 24.)

Viestinnän vaikuttavuutta on mahdollista kehittää tuntemalla viestinnän osapuolet ja heidän tilanteensa sekä tarpeensa. Viestit voi muotoilla lukuisilla eri tavoilla ja viestintää voidaan toteuttaa osapuolten mieleisiä keinoja sekä foorumeja käyttäen, kuten panostamalla kasvokkain käytävään viestintään. Monessa organisaatiossa harjoitetaan viestintää monikanavaisuuden kautta, eli samaan sisältöön voi päästä käsiksi eri paikoista. Tämä mahdollistaa sisällön tehostetun viestinnän, varsinkin kun ei olla varmoja siitä, millä kanavalla mitkään osapuolet toimivat ja hankkivat tietonsa. Toisaalta on muistettava, että toisto sekä samoihin sisältöihin palaaminen eri ympäristöissä voi aiheuttaa kyllästyneisyyttä aihetta kohtaan. Kyllästyneisyys aiheeseen voi pahimmillaan jopa johtaa sisällön torjumiseen. (Juholin 2017, 24.)

3.2 Sisäinen viestintä ja työyhteisöviestintä

Sisäinen viestintä on organisaation omalle työyhteisölle suunnattua viestintää, jossa organisaation sisäisille sidosryhmille toteutetaan viestintää lukuisten kanavien ja menetelmien kautta (Yeomans & FitzPatrick 2017, 4). Juholin (2017, 118) kertoo nykyisen työyhteisöviestintätermin korvaavan sisäisen viestinnän ja tiedottamisen käsitteet. Työyhteisöviestinnällä tarkoitetaan organisaatiossa tapahtuvaa monisuuntaista tiedon jakamista, vuorovaikuttamista ja tulkintaa, jossa työntekijöiden odotukset sekä organisaation strategiat ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa. Sisäinen viestintä rajaa viestinnän organisaation sisälle, kun taas työyhteisöviestinnällä hahmotetaan, että viestintää tapahtuu myös organisaation ulkopuolisilla foorumeilla, joilla työntekijät usein toimivat arjessaan.

Työyhteisöviestinnällä toteutetaan tavoitteita, strategioita, suunnittelua, muutoksia ja lukuisia muita organisaation tarpeita. Hyvin toteutetulla työyhteisöviestinnällä voidaan muun muassa lisätä yhteisön tietoa, ymmärrystä, yhteenkuuluvuutta, sitoutuneisuutta, turvallisuutta ja motivaatiota. (Hagerlund & Kaukopuro-Klemetti 2013, 6-7.) Työyhteisöviestinnän tarkoituksena katsotaan olevan työntöön edellytysten luominen, esimerkiksi tarvittavan tiedon saatavuuden tai työyhteisön ylläpidon näkökulmasta. Strategisessa työyhteisöviestinnässä viestintä on tavoitteellista, tarkoituksellista ja sillä on selkeä suunta. Luonteeltaan työyhteisöviestintä on läsnä kaikessa organisaation tekemisessä, josta johtuen työyhteisön on oltava strategisesti johdettua, mutta samalla sen tulee nojata työyhteisön jäsenten väliseen vuorovaikutukseen. (Juholin 2017, 119-121.)

Juholin (2017, 121-127) on jakanut strategisen työyhteisöviestinnän neljään ulottuvuuteen. Ensimmäinen on johdettu keskustelu, joka käsittelee yhteisön suurimpia ja merkityksellisimpiä asioita. Sillä pyritään ymmärtämään ja toimimaan strategian mukaisesti. Toisena ulottuvuutena on faktojen saatavuus ja selkeä tiedotus. Tällä tavoitellaan faktapohjaista tiedottamista ja tiedon tuottamista sekä välittämistä. Kolmas ulottuvuus on yhteisöllisyyttä rakentava viestintä, joka pyrkii rakentamaan ja vahvistamaan yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä sitoutamaan yksilöitä osaksi yhteisöä. Neljäs ja viimeinen työyhteisöviestinnän ulottuvuus on

vastuullinen dialogi. Vastuullisen dialogin perustana on oikeus ja velvollisuus käydä dialogia eli kommunikoida työyhteisössä. Dialogi on merkitysten vaihtamista, jakamista ja ymmärryksen luomista sekä vanhan että uuden tiedon ympärille.

3.3 Turvallisuusviestintä

Turvallisuusviestintä on viestintää, joka pyrkii lisäämään tietoisuutta turvallisuudesta ja onnettomuuksien estämisestä. Viestintää toteutetaan kouluttamalla, neuvomalla ja valistamalla ihmisiä turvallisuusaiheista. (Sisäasiainministeriö 2013, 3.) Harinen (2019, 16-17) kertoo turvallisuusviestinnän olevan pelastustoimintapainotteista. Turvallisuusviestinnän kokonaisuus rakentuu laajalti pelastuslain mukaisesta neuvonnasta, yleisötilaisuuksista, koulutuksesta ja joukkoviestinnästä. Turvallisuusviestinnällä pyritään myös vaikuttamaan kansalaisten turvallisuuden liittyviin asenteisiin ja osaamiseen.

Pintapuolisesti turvallisuusviestintä vaikuttaa käsitteenä kattavan laajalti pelastus- ja onnettomuustoimintaan liittyvän kokonaisuuden. Pelastuspainotus havainnollistuu varsin nopeasti, kun etsii materiaalia turvallisuusviestinnästä. Esimerkiksi Chrome-selaimella termi ”turvallisuusviestintä” antaa ensimmäiselle hakusivulle viranomais-, kaupunki- ja pelastustoimijoiden ohjeistuksia sekä määritelmiä. Sama tapahtuu, kun termiä käytetään Google Scholarissa, jossa turvallisuusviestintä painottuu pelastustoimeen sekä onnettomuuksien ja kriisitilanteiden ehkäisyyn ja käsittelyyn.

Merivirta (2011, 19) kuvailee turvallisuusviestinnän olevan vähimmäistasollaan yrityksen keino jakaa turvallisuuden normeja ja näkemyksiä henkilöstölleen. Turvallisuusviestinnästä saatujen tietojen pohjalta ja avulla henkilöstö tekee päätöksiä, jotka vaikuttavat työpaikan turvallisuuden ja terveellisyteen. Health & Safety Executive (2005) kertoo läpi organisaation kulkevan turvallisuusviestinnän olevan kriittinen osa turvallisuuskulttuuria, jotta tärkeät turvallisuus- ja terveystiedot välittyvät niin johdolta työntekijöille kuin toisinpäin. Turvallisuusviestinnän tehokkuutta osoittavat avainasiat pitävät sisällään esimerkiksi turvallisuuskäytäntöjen ja ohjeiden avoimen sekä asianmukaisen luomisen ja jakamisen foorumit. Turvallisuudesta raportointi on toinen avainkohde turvallisuusviestinnässä, joka osoittaa läpi organisaation kulkevan turvallisuusviestinnän tehokkuuden ja samalla antaa viitettä turvallisuuskulttuurin tasosta sekä työntekijöiden osallistumisesta. (Health & Safety Executive 2005, 11-12.)

3.4 Työturvallisuusviestintä

Työturvallisuusviestintä on turvallisuuden liittyvää vuorovaikuttamista työnantajan ja työntekijän välillä. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Pirnes (2015, 81-82) toteaa, että työturvallisuusviestinnän tavoitteena on kommunikoida kriittisistä turvallisuusasioista koko organisaatiolle. Health & Safety Executive (2013, 37-38) kuvailee työturvallisuudesta viestimisen olevan organisaation keino saavuttaa terveys- ja turvallisuusjohtamisen tavoitteet. Kommunikoinnin on

organisaation sisällä kuljettava ylhäältä alas ja toisinpäin. Sen on luotava työntekijöille ymmärrys riskiarvioinnin pohjalta havaituista riskeistä ja niiden torjuntamenetelmistä, kuten suojavälineistä tai muista riskejä kontrolloivista mekanismeista. Myös työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa viestimään työympäristöstä ja töistä johtuvista riskeistä työntekijälleen.

Työturvallisuusviestinnän kokonaisuutta pohdiskellessa työturvallisuusviestintä voidaan jakaa kolmeen vaikuttavaan rooliin, Pirnes (2015, 81-82) kuvailee. Vaikuttavilla rooleilla tarkoitetaan työturvallisuusviestinnän käytännön tehtäviä. Ensimmäinen on informatiivinen rooli, joka pyrkii viestimään turvallisuusasioista ja -tavoitteista sekä jakamaan kokemusta ja parhaita käytäntöjä. Toinen rooli on konsultoiva ja se pyrkii avustamaan esimiehiä ja ohjaavia tahoja tarjoamalla tiedon siitä, miten ja mitä tulee turvallisuuteen liittyen kommunikoida. Kolmas työturvallisuusviestinnän rooli on vaikuttava. Se pyrkii vaikuttamaan suoraan työntekijöiden ja johdon asenteisiin sekä käytökseen kuuntelemalla, keskustelemalla, tukemalla ja osallistumalla.

4 Työturvallisuus tärkeänä osana organisaation turvallisuutta

Tässä luvussa käsitellään turvallisuuteen liittyvää teoriaa viestintäpainotteisesti. Luvussa liikutaan organisaatio- ja turvallisuuskulttuurin ylätasoilta alas työturvallisuuslainsäädännön pariin. Luvussa käsitellään myös turvallisuusjohtamista ja työturvallisuustoimintaa organisaation sisällä.

4.1 Turvallisuus ja työturvallisuus

Turvallisuus on laaja-alainen käsite, mutta yleisesti turvallisuuden voidaan katsoa olevan tila, jossa uhka puuttuu tai uhkaa voidaan hallita (Eskola 2008, 1). Inhimillisestä lähtökohdasta turvallisuus on jokaisen ihmisen perustarve ja pyrkimys, joka esiintyy tarpeena puolustautua ulkoisia haittoja ja vaaroja vastaan. Turvallisuus esiintyy myös tarpeena jatkuvuudelle, järjestykselle sekä sisäiselle tasapainolle. Turvattomuus on vastaavasti sitä, kun edellä mainittu tarve turvallisuudelle ei täyty. Turvattomuus voi ilmetä pelkona tai huolestuneisuutena. Turvallisuuden ja turvattomuuden termeillä voidaan tarkoittaa sekä objektiivista että subjektiivista kokemustilaa. Näin ollen turvallisuutta voidaan tarkastella yhteiskunnassa vaikuttavana laajempänä ilmiönä tai yksilön psykologisena kokemuksena. (Niemelä & Lahikainen 2000, 21-22.)

Turvallisuudesta haarautuu työturvallisuuden käsite, jonka ymmärtäminen on välttämätöntä työturvallisuusviestinnän kokemuksen käsittelyn kannalta. Työturvallisuus on työolojen sekä työympäristön fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kunnossa oloa. Työturvallisuustoiminnan tavoitteena on harjoittaa toimintaa, jossa työntekijä ei joudu vaarantamaan

terveyttään työtä tehdessään. Työturvallisuustoiminnan perustana Suomessa toimii pääasiallisesti työturvallisuuslaki (738/2002), joka määrittelee työnantajan ja työntekijöiden vastuut ja velvoitteet työturvallisuustoiminnan toteutusta varten. Näiden vastuiden toteutus pakottaa työntekijän ja työnantajan työturvallisuusvuorovaikutukseen. (Työturvallisuuskeskus 2019, 5-6.)

4.2 Organisaatio ja turvallisuuskulttuuri

Kuusela (2015, 10-13) kertoo organisaatiokulttuurin olevan organisaation tiedostamattomien itsestään selvien perusolettamuksien ja uskomuksien kokonaisuus, joka yhdistää juurtuneen yhteisön osapuolia. Se vaikuttaa yhteisöön normien, tunteiden ja sosiaalisen kunnioituksen kautta, sekä ohjaa organisaation jäsenten tekemistä, prioriteetteja ja huomion kohteita joko tietoisella tai tiedostamattomalla tasolla. Oedewald, Reiman ja Kurtti (2005, 10-11) määrittelevät organisaatiokulttuurin tarkoittavan ajatus- ja toimintamalleja, joilla yrityksessä ohjataan jokapäiväistä tekemistä ja päätöksentekoa. Organisaatiokulttuuri on monitasoinen ilmiö, jota voidaan havainnoida esimerkiksi käytännöissä, organisoinnissa, kielenkäytössä ja pukeutumisessa sekä työvälineissä.

Vahvassa organisaatiokulttuurissa kaikilla yhteisön jäsenillä perusoletukset ovat yhteneväisiä, ja mitä useampi perusoletus on ristiriidaton, sitä vahvempi organisaatiokulttuuri on. Heikommassa organisaatiokulttuurissa jäsenten ja organisaation alakulttuurien perusoletukset ovat ristiriidassa toistensa kanssa. Organisaatiokulttuurissa on normit, joiden mukaan yksilön kuuluu toimia, ajatella tai tuntea tietyssä tilanteessa. Organisaatiossa vallitseva kulttuuri ohjaa tietynlaista käyttäytymistä sekä pyrkii ehkäisemään muuta käyttäytymistä. Organisaation normaalissa jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa kulttuuri on vahvemmassa roolissa kuin poikkeustilanteissa, joissa yksilöiden erot korostuvat. (Reiman 2009, 14-15.)

Organisaatio- ja turvallisuuskulttuurin käsitteiden välillä ei ole täysin selkeää jakoa. Turvallisuuskulttuuri vaikuttaa olevan ideaalitila, kun taas organisaatiokulttuuri vain on läsnä organisaatiossa, muodossa tai toisessa, Reiman (2009, 18) kuvailee. Turvallisuuskulttuuri on hahmotettu organisaatiokulttuurin osatekijäksi tai sovellukseksi ja sen voidaan katsoa olevan organisaatiokulttuurin turvallisuuspuoleen keskittyvä tekijä.

International Atomic Energy Agency (IAEA) havainnollistaa turvallisuuskulttuurikäsitteellä sen, etteivät onnettomuudet ole pelkästään teknisistä vioista ja inhimillisistä yksilöiden tekemistä virheistä aiheutuvia tapahtumia. Sen sijaan onnettomuuksien syntymiseen vaikuttavat organisaatioon, johtamiseen ja yhteisöön liittyvät tekijät. (Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 3-18). IAEA:n (1991, 1) tarkempi turvallisuuskulttuurimääritelmä kuuluu seuraavasti: ”Turvallisuuskulttuuri muodostuu organisaation sekä yksittäisten ihmisten piirteistä ja asenteista, joiden tuloksena ydinvoimalalaitosten [kohteen] turvallisuuteen vaikuttavat tekijät saavat kukin tärkeytensä edellyttämän huomion ja ovat etusijalla päätöksiä tehdessä.”

Lopuksi tarkastellaan vielä turvallisuuslimapiirin käsitettä osana turvallisuuskulttuuria. Turvallisuuslimapiirin käsitteellä ei ole tarkkaa määritelmää ja sitä käytetäänkin toisinaan turvallisuuskulttuurin synonyymina. Turvallisuuslimapiirin voidaan kuitenkin katsoa keskittyvän pinnallisempaan kokemukseen kuten työntekijän turvallisuusasenteisiin, toisin kuin turvallisuuskulttuuri, joka viittaa suuremman yhteisön näkökulmaan (Stenberg 2017, 36.) Turvallisuuslimapiirin käsitteen kuvaillaan myös olevan tietyllä hetkellä esiintyvä yhteinen turvallisuuskäsitys sosiaalisessa yksikössä. Tässä näkökulmassa kuten Stenberginkin, turvallisuuslimapiirillä tarkastellaan yhteisön jäsenien asennoitumista turvallisuutta kohtaan ja turvallisuuskulttuuri nähdään asennoitumisen syitä luovana ilmiönä. (Lappalainen, Salminen & Pousette 2010.)

4.3 Turvallisuusjohtaminen

Lanteen (2007, 28-29) mukaan turvallisuusjohtaminen on toimintaa, jossa strategiset ja operatiiviset päätökset toteutetaan turvallisuus huomioiden. Sillä halutaan ennaltaehkäistä ja rajoittaa organisaation sisällä tapahtuvia onnettomuuksia. ISS:llä työturvallisuusjohtamisen selkärangan nähdään rakentuvan globaalin HSEQ-johtamisjärjestelmän ja kansainvälisten laatustandardien päälle. Yrityksen työturvallisuuskulttuuri on saanut paljon kehitystä johdon sitoutumisesta. Sitoutuminen voidaan havaita esimerkiksi siitä, että kuukausittaiset henkilöstöinfot aloitetaan turvallisuusasioilla, vakavien tapaturmien tutkintaan osallistuu johtoryhmän jäsen, ja johtoryhmän jäsenet ovat antaneet julkisen turvallisuuslupauksen. (ISS 2021b.)

Työturvallisuusjohtamista käsittelee tarkemmin Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston työturvallisuusjohtamisen käytännön opas (OSHA 2012, 8), joka ohjeistaa organisaatioita reagoivan turvallisuustoiminnan sijasta ehkäisevään toimintaan. Ehkäisevän toiminnan edellytyksenä on, että organisaatio analysoi työn prosesseja sillä tasolla, että kykenee tunnistamaan niistä lyhyen ja pitkän aikavälin riskit. Tunnistettujen riskien pohjalta tulisi ruveta toimintaan riskien poistamiseksi, välttämiseksi tai pienentämiseksi.

Ehkäisevän otteen onnistuminen organisaation työturvallisuudessa vaatii vahvan ja näkyvän tuen ja asenteen esimiestasolta sekä johdolta. Vahvalla ja näkyvällä toiminnalla johto viestii koko organisaatiolle, että turvallisuus ja terveys ovat avainasemassa organisaation strategias-
assa. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa, että organisaation johto omistautuu työturvallisuudelle ja terveydelle sekä tekee siitä organisaation ydinarvon, viestien siitä työntekijöille. Esi-
miehillä on oltava selkeä ymmärrys yrityksen riskiympäristöstä ja johtavien tahojen on joh-
dettava esimerkillään, turvallisuudesta tinkimättä. (OSHA 2012, 10.)

Työntekijöiden osallistaminen turvallisuusdialogiin on kriittinen osa onnistunutta työturvallisuusjohtamista. Hyvässä työturvallisuusjohtamisessa johto osaa käydä rakentavaa vuorokeskustelua organisaation sisäisten työntekijöiden kanssa turvallisuus- ja terveystekemisistä. Keskustelussa työntekijät pystyvät kommunikoimaan ylöspäin huomioistaan ja näkemyksistään esim. riskien arviointiin tai toimintamalleihin liittyen ja johto kykenee viestimään tarvittavan

turvallisuusohjeistuksen, vastuun ja säännöt alaspäin. Kehittynyt turvallisuusdialogi on avain parempaan turvallisuuskulttuuriin ja organisaation eri tasojen väliseen yhteistyöhön. Yhteistyökykyisen työyhteisön edut voivat pitää sisällään matalampia tapaturmalukuja, kustannustehokkaampia turvallisuusratkaisuja ja terveemmän sekä tehokkaamman työvoiman. (OSHA 2012, 13.)

4.4 Työturvallisuus ja työturvallisuustoiminta organisaatiossa

Varsinaisen työturvallisuustoiminnan lähtökohtana organisaatiossa voidaan katsoa olevan riskien tunnistus osana riskien arviointia, joka taas kuuluu laajempaan riskienhallintaprosessiin. Järjestelmällinen vaarojen selvittäminen ja arviointi tai riskienarviointi on työturvallisuustoiminnan lähtökohta. Jotta organisaatio voi asettaa itselleen työturvallisuustavoitteet ja kohdistaa kehitystä tarpeellisiin kohteisiin, on organisaation toteutettava vaarojen selvitys sekä arviointi. Vaarojen selvityksen tavoitteena on tunnistaa työstä, työajasta, tilasta ja työympäristöstä sekä olosuhteista juontuvat vaaratekijät. Löydetyt vaarat arvioidaan eli niille tehdään riskienarviointi. Riskienarvioinnin tavoitteena on selvittää vaarojen merkityksen taso työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kannalta. Arvioinnin perusteella on tehtävä toimenpiteitä vaarojen pienentämiseksi, poistamiseksi tai hallitsemiseksi. Toimenpiteiden toteuttaminen vaatii niistä viestimisen eteenpäin. (Työturvallisuuskeskus 2019, 19.)

Riskienarvioinnin pohjalta käsitellään riskejä ja toiminnan tavoitteena on valita sekä toteuttaa riskien käsittelyyn soveltuvat vaihtoehdot. Riskienkäsittelytapoja valitessaan organisaation on mietittävä tapojen sopivuutta, toteutuksen kustannuksia ja haittojen sekä hyötyjen suhdetta. Riskinkäsittelyä voidaan toteuttaa lukuisilla tavoilla, kuten esimerkiksi lopettamalla toiminta, josta aiheutuu riski. Muita keinoja ovat todennäköisyyden muuttaminen ja riskin lähteen poistaminen. Käsittelytapojen valintaan vaikuttaa organisaation tavoitteet, sidosryhmien arvot, resurssit sekä tieto- ja viestintäkeinot. (SF5-ISO 31000:2018.)

Työturvallisuuskeskuksen (2019, 21) mukaan riskienarvioinnin pohjalta työpaikan riskejä yritetään joko poistaa tai pienentää eri toimenpitein. Toimenpiteinä riskien pienentämiseksi organisaatiossa voidaan luoda työohjeita, määrätä henkilösuojainten käyttöä tai toteuttaa työlu-pakäytäntöjä. Toimenpiteitä suunnitellessa on hyvä huomioida työntekijöiden toimenpide-ehdotukset, koska työntekijöillä on ymmärrys työtehtävien luonteesta. Edellä kuvailtu toiminta edesauttaa työntekijöiden sitouttamista työturvallisuustoimintaan.

Työturvallisuuden toteuttamisen prosessissa kommunikointi ja raportointi ovat aina tunnistuksesta toimenpiteisiin saakka tärkeitä, sillä ne ovat organisaation keino saada henkilöstö mukaan turvallisuuteen sekä terveellisyteen liittyvään kehitystoimintaan. Niiden avulla voidaan myös havaita työturvallisuuden kehitystä organisaatiossa. Toiminnasta raportointi mahdollistaa kehityksen etenemisen arvioinnin ja seurannan. Seurannalla voidaan tarkastella, ovatko toimenpiteet tuottaneet toivotun vaikutuksen riskien pienentämiseksi. Lisäksi

raportointitietoja voidaan hyödyntää organisaation perehdytys- ja työopastustoiminnassa sekä muissa turvallisuuden näkökulmaa vaativissa tehtävissä. (Työturvallisuuskeskus 2019, 22.)

4.5 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuutta ohjataan ja määrätään Suomessa työturvallisuuslailla (738/2002), jonka 1 §:ssä määritellään, että lain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Lailla halutaan ehkäistä työstä johtuvia tapaturmia, ammattitauteja sekä muita työtehtävästä tai työympäristöstä juontuvia haittoja fyysiselle sekä henkiselle terveydelle. Työturvallisuuslakia sovelletaan lain 2 §:n mukaisesti muun muassa kaikkiin työsopimuksen perusteella työsuhteessa oleviin. Työturvallisuuslaki on hyvä tarkastelun kohde, sillä se asettaa vähimmäisvaatimukset organisaation työturvallisuudelle, mutta samalla kuvailee työturvallisuuden toteutumisen kannalta vaadittua viestintää.

Lain (738/2002) 9 § määrittää työnantajan velvollisuuden luoda työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelmassa työnantajan on otettava huomioon työhön liittyvät turvallisuus ja terveellisyystavoitteet työpaikan kehittämisessä. Työnantajan on oltava vuorovaikutuksessa työntekijän tai hänen edustajiensa kanssa turvallisuuden, terveellisuuden ja työkyvyn ylläpitoon liittyvässä kehittämistoiminnassa sekä suunnittelussa. Lain 14 §:n mukaan työnantajan on varmistuttava siitä, että työntekijä on saanut riittävästi tietoa työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Annettavalla opetuksella ja ohjauksella, työnantajan tulee huolehtia työntekijän riittävästä perehdytyksestä työn turvalliseen tekemiseen, erityisesti kun esiintyy uusia ja muuttuvia työtehtäviä. Työntekijälle on annettava ohjeistus työn vaarojen estämiseksi ja välttämiseksi.

Lain (738/2002) 19 § määrää, että työntekijän on ilmoitettava välittömästi työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle, mikäli havaitsee työn olosuhteissa, menetelmissä, koneissa, välineissä, suojaimissa tai muissa vastaavissa vikoja tai puutteita, jotka voivat aiheuttaa työntekijän tai muun henkilön terveydelle tai turvallisuudelle vaaraa. Työntekijän on kokemuksensa ja saamansa opetuksen mukaisesti poistettava vaaraa aiheuttavat viat tai puutteet ja ilmoitettava tästä toiminnasta eteenpäin. Vastaavasti työnantajan tulee viestiä ilmoituksen tekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle mitä toimenpiteitä on tehty tai tullaan tekemään asian eteen.

Lopuksi pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työturvallisuuslain (738/2002) 50 §:n mukaan varmistuttava siitä, että työpaikallaan toimivat ulkopuoliset työnantajat ja työntekijät saavat riittävät tiedot työpaikkaan ja työhön kohdistuvista vaaroista ja haittatekijöistä. Ulkopuolisten työnantajien ja työntekijöiden on saatava tiedot työpaikan turvallisuustoimintaohjeista, jotka pitävät sisällään myös työpaikan paloturvallisuuden, ensiavun, evakuoinnin ja näiden osa-alueiden vastuuhenkilöiden tiedot. Tämä pykälä on erityisen tärkeä ISS:n työntekijöille, sillä yrityksen työntekijät jakavat usein yhteisen työpaikan muiden toimijoiden kanssa (Soininen ja Suomalainen 2022).

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sääntelee esimiehen ja työntekijän välistä työturvallisuustoimintaan liittyvää vuorovaikutusta. Lain 1 luvun 1 §:n mukaisesti tarkoituksena on työsuojelun säännöksiin noudattamisen varmistus ja työympäristön sekä -olosuhteiden parantaminen työsuojeluviranomaisen, työntekijöiden ja työnantajien avulla. Työturvallisuusviestinnän näkökannalta huomio on lain yhteistoiminnan tavoitteissa ja toteuttamisessa. Lain 5 luvun 22 § määrittelee, että yhteistoiminnan tarkoituksena on parantaa työntekijöiden ja työnantajien välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen työpaikan turvallisuus- ja terveystoimintaan.

Toiminta on kaksisuuntaista ja tarjoaa sekä työntekijälle että työnantajalle mahdollisuudet käydä turvallisuuteen liittyvää vuorovaikutusta. Työntekijä voi ilmaista huolensa työpaikan työturvallisuutta vaarantavista tekijöistä esimiehelleen ja työsuojelulle. Työnantaja pääsee käsiksi työpaikan työturvallisuuteen ja pystyy viestimään sekä esittämään muun muassa työturvallisuuden menettelytapoja, kuten esimerkiksi suojainohjeistuksia, joita työntekijän on noudatettava. (Työsuojelu, 2021.)

5 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimustyö, sillä se pyrkii ilmiön, sen koostumuksen, tekijöiden ja suhteiden ymmärtämiseen sekä selittämiseen. (Kananen 2008, 24-28.) Työ toteutettiin monimenetelmäisenä eli sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen. Opinnäytetyöllä ei pyritä kehittämään toimeksiantajan kohdetta tai ilmiötä ja se ei myöskään pyri yleistämään ilmiöstä saatua tietoa.

5.1 Haastattelu

Opinnäytetyön ensimmäinen tiedonkeruumenetelmä on haastattelu. Haastattelu soveltuu aineistonkeruumenetelmäksi, kun tarkoituksena on tuottaa tietoa kokemuksesta, havainnoista, käsityksistä, mielipiteistä ja arvoista. Haastattelussa tutkija pääsee osallistumaan vuorovaikutteisesti aineiston tuottamiseen ja tutkijan roolia haastattelussa ohjaa haastattelun toteutustapa sekä haastattelutyyppi. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Työhön soveltuva haastattelutyyppi on teemahaastattelu, koska sen ominaisuudet tukevat tiedonkeruun tavoitteita parhaiten. Hirsjärvi ja Hurme (2014, 47-48) kertovat teemahaastattelun olevan menetelmä, jossa tutkija lähestyy haastateltavaa teemojen kautta, saadakseen haastateltavan tulkinnat sekä kokemukset esiin. Haastattelussa ei ole tarkkaa ja yksityiskohtaista etenemistapaa, vaan haastattelija etenee keskustelunomaisesti keskeisten teemojen kautta saadakseen tietoa tutkittavasta kohteesta (Saaranen & Puusniekka 2006). Menetelmä mahdollistaa haastateltavan näkökulman esilletuonnin ja korostaa henkilön tulkintojen olevan

keskeisessä asemassa. Haastattelun kohteen oletetaan omaavan ajatus-, tunne-, uskomus- ja kokemusmaailman, jota menetelmällä voidaan tutkia. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48.)

Routio (2022) toteaa, että teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä on työhön soveltuva, kun tutkittava kohde ei ole hyvin tunnettu ja haastatteli ei osaa arvioida mahdollisten vastausten sisältöä etukäteen. Menetelmä on hyvä, kun halutaan kysyä laatua kuvailevia kysymyksiä ja mahdollistaa jatkokysymyksen esittämisen. Usein haastatteluissa vastaajilta kysytään kysymyksiä, joihin vastaaja ei ole tottunut ja vastaajan mielipide saattaa jäädä hetkellisesti pohdiskelun varjoon. Teemahaastattelussa vastaajan kanssa voidaan keskustella asiasta ja näin kysytellä vastauksia eri teemoihin liittyen. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 72-75) vahvistavat ja lisäävät, että teemahaastattelussa luodaan teemat teoriapohjan ja edeltävän ymmärryksen pohjalta, jonka kautta keskustellaan vastaajan kanssa ongelman kannalta keskeisistä asioista. Menetelmä mahdollistaa tarkemman kysymisen, mutta samalla sallii vastaajan kokemuseräisen tiedon vapaamman käsittelyn.

Varsinaisen haastattelurungon pohjana käytetään Hirsjärven ja Hurmeen (2014, 66) esittämää Uotilan (1998) teemahaastattelurunkoa, joka on käytännössä lista pääteemoista, joiden alle lukeutuu pienempiä kokonaisuuksia. Haastatteluun tarkoitettu runko rakentuu neljän pääteeman ympärille. Pääteemoja ovat työturvallisuus ja turvallisuuskulttuuri, yhteisöllisyys ja dialogi, työturvallisuusviestintä ja -kanavat sekä turvallisuusjohtaminen (katso liite 1). Jokaista pääteemaa tukee muutama tarkennettu kysymys, jolla haastatteli saa vietyä haastattelua eteenpäin seuraavaan aiheeseen. Pääteemat ja niitä tukevat kysymykset perustuvat tietoperustasta saatuihin tietoihin sekä tutkimuskysymykseen.

5.2 Kysely

Toinen tiedonkeruumenetelmä on kysely, sillä se on helppokäyttöinen tapa saada tietoa isolta yleisöltä. Kyselyt ovat yleinen aineistonkeruumenetelmä, kun asetettujen kriteerien pohjalta hankintaan vastauksia kohdeyleisöltä samoihin kysymyksiin (Jyväskylän yliopisto 2021). Kysely on tehokas menetelmä, jolla voidaan kerätä tietoa laajasti ja suhteellisen helposti. Menetelmään mahtuu myös huonoja puolia, joita ovat muun muassa kyselyllä kerätyn tiedon pinnallisuus, vastaajien alttius erilaisille häiriöille kyselyä tehdessään, väärinymmärryksen mahdollisuus ja kyllästyminen. Kaikki edellä mainitut voivat vääristää kyselystä saatavan tiedon luonnetta. (Oppariapu 2021.)

Kyselytutkimus on enimmäkseen määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta, jossa erilaisia tilastollisia menetelmiä sovelletaan vastauksien saamiseksi (Vehkalahti 2014, 13). Kyselytutkimusta käytetään yleensä ei-kokeellisena tutkimusasetelmana. Ei-kokeellisella tutkimusasetelmalla pyritään kuvailemaan muun muassa sitä, miten erilaiset ominaisuudet tai mielipiteet ovat jakautuneet tutkittavalla joukolla. (Taanila 2019, 7.) Kyselytutkimuksen aineistot koostuvat yleensä mitatuista luvuista. Kysymykset esitetään sanallisesti, mutta vastaukset

ilmaistaan numeerisesti. Sanalliset vastaukset toimivat, kun halutaan täydentäviä vastauksia tai tietoa kysymyksiin, joiden vastausten esittäminen numeroina olisi kömpelöä. (Vehkalahti 2014, 13.)

Kyselyssä käytetään viisiportaista Likert-asteikkoa. Heikkilä (2014, 51) kertoo Likert-asteikon olevan yleensä neli- tai viisiportainen asteikko, jolla pyritään mittaamaan vastaajien mielipiteitä eri aiheista. Likert-asteikolla pyrin luomaan tietoa työntekijöiden mielipiteistä ja asenteista työturvallisuusviestinnän osalta. Väittämät rakennetaan haastatteluteemojen pohjalta, jotta ne tukevat haastattelujen tuottamaa tietoa mahdollisimman tarkasti. Tämä tarkoittaa, että kysely asetetaan myös neljään pääteemaan, jotka myötäilevät haastattelun teemoja. Kyselyn väittämillä (Liite 2) myötäillään puolestaan haastattelun kysymyksiä.

5.3 Haastattelumateriaalin teemoittelu

Haastatteluista saatu tietoaaineisto tulee aluksi kirjoittaa puhtaaksi eli litteroida tekstiksi. Tässä opinnäytetyössä halutaan ymmärtää haastateltavan kokemusta, joten tarvetta pikkutarhalle litteroinnille ei tunnusteta. Litterointitarkkuudeksi riittää se, että puheen sisältö saadaan esiin ja kirjoitettu kieli on ymmärrettävää. Kaikki ylimääräiset äännähdykset, asioissa takertelu sekä muut aiheeseen liittymättömät kohdat, kuten haastattelijan ja haastateltavan väliset aiheeseen liittymättömät kommentit, jätetään ulos, sillä ne eivät palvele haastateltavan kokemuksen esille tuontia. (Kallio 2020.)

Aineiston analysoinnissa käytetään teemoittelua. Teemoittelu on aineiston jäsentämistapa, jolla pyritään nostamaan aineistosta keskeisiä kokonaisuuksia ja tyypillisiä piirteitä tai teemoja. Teemat syntyvät aineistoa analysoidessa ja edustavat kaikkien haastattelujen pohjalta saatujen yleisesti esiintyvien asioiden kokonaisuutta. (Juhila 2022.)

5.4 Kyselymateriaalin havainnollistaminen

Kyselymateriaalien keruu tapahtuu paperilla ja vastauksien käsittelyssä käytetään Google Forms -ohjelmaa, johon paperilla kerätty kyselymateriaali syötetään. Forms ei ole kuitenkaan datan käsittelyohjelma ja se ei tarjoa tunnuslukuja. Järjestelmä piirtää kuitenkin valmiit kaaviot havainnollistamista varten. Kyselymateriaalien havainnollistaminen on esitetty tarkemmin kohdassa 6.3.

5.5 Luotettavuus ja eettisyys

Kananen (2014, 146-147) kertoo, että tutkimuksen luotettavuuden mittareina toimivat reliabiliteetti ja valideetti. Reliabiliteetilla tarkastellaan tulosten pysyvyyttä ja tutkimuksen toteutusta. Reliabiliteetilla siis mitataan esimerkiksi sitä, saadaanko samat vastaukset, jos tutkimus toteutetaan samalla tavalla samalle yleisölle. Valideetilla tarkastellaan puolestaan sitä, mitataanko tutkimuksessa oikeita elementtejä. Valideettia ohjaa tutkimusasetelma

sekä analyysi. Validiteetilla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, kysytäänkö työntekijältä kysymyksiä, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen. Objektiviseen luotettavuuteen ei käytännössä ole mahdollista päästä laadullisessa tutkimustyössä ja luotettavuus jää tutkimuksen tuottajan oman arvioinnin varaan.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohjeistuksen hyvää tieteellistä käytäntöä seuraten. HTK-ohjeistuksessa kerrotaan, että tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää vain, kun työ on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä seuraten. Hyvän tieteellisen käytännön tavoitteena on luoda eettisesti luotettava ja uskottava tutkimus. (TENK 2013, 6-7.) Hyvän käytännön mukaisesti työn ja tutkimisen prosessi pyritään kuvaamaan riittävällä tasolla lukijalle. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 139) esittävät Parkkilan (2000) taulukossa yhden luotettavuuden kriteerin, joka on tutkimuksen kuvaaminen ja kerätyn aineiston arviointi.

6 Opinnäytetyöprosessi

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön prosessia jaoteltuna muutamaan osaan. Ensimmäinen osuus käsittelee valmistelua ja tietoperustan luomista. Toinen tarkastelee menetelmien toteutusta käytännön tasolla. Lopuksi luvussa kuvaillaan menetelmien tuoman tiedon käsittelyä ja analysointia.

6.1 Lähtöpiste, asiantuntijoiden kommentit ja tietoperustan luominen

Lähtöpiste oli opinnäytetyön aiheen ja rajojen asettelu. Tämä tapahtui avoimen keskustelun muodossa toimeksiantajan ja opinnäytetyön tekijän välillä. Keskustelun pohjalta alkoi tarkentua, mihin ja keneen työturvallisuusviestinnän tutkiminen kohdistuu, sekä mitä opinnäytetyöllä halutaan tietää. Tässä vaiheessa myös pohdittiin työn rajauksia tai sitä, miten työturvallisuusviestintää ISS:llä haluttiin tarkastella. Ennen nykyiseen työn laajuuteen päättymistä, työtä pyrittiin rajaamaan kohdistamalla työturvallisuusviestintäkokemuksen tarkastelu huomattavasti pienempään yleisöön. Tämä rajaus kuitenkin epäonnistui käytännöllisistä syistä ja työ päädyttiin toteuttamaan nykyisessä laajuudessaan.

Opinnäytetyön tavoitteiden ja tarkoituksen sekä rajojien kirkastuttua siirryttiin tiedonkeruun valmistelevaan vaiheeseen. Tässä vaiheessa oli tärkeää ymmärtää, mitä työturvallisuusviestintä ISS:llä on ja kuinka sitä toteutetaan. Tähän tarkoitukseen lähetettiin ISS:n viestintäjohtajalle ja työturvallisuusjohtajalle vapaamuotoinen sähköpostikysely. Kyselyssä käsiteltiin työturvallisuuden ja työturvallisuusviestinnän olemusta sekä sovellusta ISS:n organisaatorajojen sisällä. Molemmat johtajat antoivat erinomaista ja asiantuntevaa tietoa, jonka pohjalta työlle rakentui tausta. Seuraavaksi oli vuorossa tietoperustan luominen.

Tietoperustan luominen aloitettiin lukemalla lukuisia turvallisuuteen ja viestintään liittyviä artikkeleja sekä julkaisuja. Pääasiallisina hakusanoina toimivat työturvallisuuteen ja työturvallisuusviestintään liittyvät hakusanat. Työtä varten haettiin paljon tietoa seuraavilla hakusanoilla: ”työturvallisuus”, ”työturvallisuus organisaatiossa”, ”työturvallisuusviestintä”, ”turvallisuusviestintä”, ”turvallisuuskulttuuri” ja ”turvallisuusjohtaminen”. Lisäksi tietoa haettiin Laurean kirjastosta ja nettilähteistä kuten SFS-standardipankista. Laurean kirjaston painetut lähteet toimivat enimmäkseen opinnäytetyön toteutukseen liittyvän tiedon lähteenä, kun taas verkosta saatu sisältö sijoittui enemmän viestinnän ja turvallisuuden käsittelyyn.

Painettuja ja sähköisiä lähteitä käsitellessä alettiin tunnistamaan työn kannalta merkittäviä tietokokonaisuuksia, joita kerättiin omiin ryhmiin. Viestintä- ja turvallisuustiedon paisuessa suuremmaksi työssä päädyttiin jakamaan viestintä ja turvallisuus omiksi kokonaisuuksikseen. Molemmat osiot lähestyvät samaa tutkimuskysymystä, mutta eri näkökulmista.

6.2 Menetelmien käytännön toteutus

Haastattelut oli tarkoitus toteuttaa haastatteleamalla ISS:n viiden eri päätoimialan edustajaa erikseen Teams-sovelluksen välityksellä. Kaikkia viittä haastateltavaa ei kuitenkaan saatu ja yhden toimialan edustaja jäi ulos lopullisesta toteutuksesta. Tähän lopputulokseen vaikuttivat haastateltavien hankala saatavuus ja työhön liittyvä aikapaine.

Yksi haaste haastattelua luodessa oli työturvallisuusviestinnän laajuus. Työturvallisuus ja -viestintä herättävät ihmisissä oletettavasti monenlaisia näkemyksiä ja vastauksia. Haasteellista haastattelijalle haastattelua suunnitellessa oli arvioida turvallisuuden ja viestinnän rajojen asettamista eli sitä, missä vaiheessa työntekijä ei enää varsinaisesti käsittele työturvallisuuden liittyvää vuorovaikutusta vaan itse turvallisuutta tai muuta lähellä olevaa aihetta. Tämän pohjalta haastattelutyypiksi valikoitui teemahaastattelu, sillä siinä voidaan lähestyä tuntematonta ilmiötä avoimesti päätettyjen teemojen kautta. Edellä mainitusta syystä oli tärkeää haastattelutyyppiä valitessa luoda puitteet mahdollisimman vapaaseen kuvailuun ja keskusteluun haastateltavan osalta.

Työturvallisuusviestintäilmiön laajuuden hallinnoimiseksi haastattelussa teemahaastattelu kirstutettiin puolistrukturoituun muotoon. Puolistrukturoitu rakenne helpottaa haastattelijan luontevaa etenemistä keskustelun läpi ja samalla esittää haastateltavalle teoriaosuuden perusteella rakennettuja työturvallisuusviestintäkokonaisuuksia. Vähimmillään kokonaisuudet helpottavat aiheessa pysymistä ja parhaimmillaan herättävät kokemuksia aiheesta. Lisäksi puolistrukturoitu rakenne oli käytännössä helpoin toteuttaa, sillä jokaiseen teemaan sisältyi muutama kysymys.

Haastateltavien valinta perustui harkinnanvaraiseen näytteeseen, jonka Hirsjärvi ja Hurme (2014, 58-69) kuvailevat toimivan, kun lähestytään tapauskohtaista tilannetta, jossa halutaan

saada syvällisempää ymmärrystä ilmiöstä eikä tilastollisia yleistyksiä. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 85-86) kertovat harkinnanvaraisen lähestymisen toimivan tilanteessa, jossa halutaan päästä käsiksi yleisöön, jolla on kokemusta ilmiöstä. ISS:n työntekijöiden työturvallisuuskokemuksen käsittelyn kannalta harkinnanvaraiseksi näytteeksi soveltuivat päätoimialojen työntekijät, sillä he edustivat tämän tapauskohtaisen tutkittavan ilmiön kokemusta omaavaa yleisöä eri päätoimialoilta. Eri päätoimialoilta kerätty näkemys työturvallisuusviestinnästä edusti paremmin ISS:n työntekijöiden kokemusta työturvallisuusviestinnästä ISS:n yleistasolla.

Haastateltavien tavoittaminen toteutettiin taustayhteisön kautta. Haastateltavien lähestyminen taustayhteisön kautta helpottaa saamaan haastateltavat kiinni, sillä taustayhteisöllä on tarvittavat tiedot, keinot ja auktoriteetti haastattelujen toteutukseen (Hirsjärvi & Hurme 2014, 82-83). Taustayhteisönä toimi ISS:n työturvallisuustiimi kontakteineen. Haastattelut järjestettiin niin, että taustayhteisö keräsi haastattelijalle mahdollisia haastateltavia eri toimialoilta ja välitti näiden kontaktitiedot haastattelijalle, joka sopi tarkemmin haastattelun käytännön toteutuksesta haastateltavan kanssa. Haastattelut toteutettiin Teams-sovelluksen välityksellä, koska se oli käytännöllisin ja tehokkain tapa haastattelijalle. Haastateltavat tulivat eri paikkakunnilta ja kaikkien tapaaminen kasvokkain olisi vaatinut liikaa resursseja.

Valmistautuminen haastatteluun toteutettiin käymällä tietoperustaa ja haastattelurunkoa läpi. Ensimmäisessä kahdessa haastattelussa keskustelu eteni tiukasti sitoutuneena puolistrukturoituun haastattelutyylisiin, jossa eteneminen tapahtui haastattelijan kirjaamien kysymysten mukaisesti (Liite 1). Alkujäykkyys haastattelujen osalta helpotti viimeisessä parissa haastattelussa ja haastattelutilaisuuksissa saatiin paljon enemmän keskustelua aikaiseksi. Tämä vaikutti myös helpottavan haastavan aiheen käsittelyä ja purkamista haastateltavien kanssa. Varsinaisten haastattelujen aluksi tehtiin myös esittelyt, kerrottiin mistä haastattelussa on kyse ja minne tietoa kerätään, sekä pyydettiin haastateltavan lupaa haastattelun nauhoittamiseen. Kaikki haastateltavat antoivat luvan nauhoittaa haastattelut.

Kyselyä toteuttaessa oli alun perin tarkoituksena käyttää Google Forms -pohjalla toteutettua sähköistä kyselyä. Sähköinen kysely oli soveltuvin tapa tehdä kysely ISS:n työntekijöille, koska sillä on helpoin tavoittaa kohdeyleisö. Verkossa tehtävän kyselyn edellytyksenä on kohdeyleisön pääsy internettiin ja kyselyosoitteen saaminen. (Heikkilä 2014, 66.) Kyselyn tavoitteena oli 100 henkilön vähimmäisotanta.

Kyselyn sähköinen toteutus ei kuitenkaan onnistunut, sillä toimeksiantajaorganisaation sisäinen tietoturvallisuuspolitiikka ei tukenut kyselyn tekijän suunnittelemaa, linkillä toteutettavaa lähestymistapaa. Tämä johti puolestaan siihen, että tarvittiin uusi keino jakaa kyselylomaketta vastaajille. ISS:n työturvallisuustiimi ehdotti ratkaisuksi, että kysely tulostettaisiin paperille, ja ISS:n turvallisuuspäivillä paperinen kyselylomake asetettaisiin työntekijöiden saataville omalle pisteelleen. Ehdotus toteutettiin ja kysely päättyi kahdelle erilliselle

turvallisuuspäivälle. Kyselyn tuottamat vastauslaput skannattiin ja välitettiin takaisin työn suorittajalle.

Kohdeyleisö toimii tutkittavana yleisönä, jolta tietoa kerätään. Kohdeyleisö tulee määritellä tarkasti, koska siitä otettavan otoksen on oltava mahdollisimman edustava. Otos tarkoittaa tutkittavien osuutta koko perusjoukosta. (Heikkilä 2014, 32-33.) Kyselyn kohdeyleisö on sama kuin teemahaastattelun harkinnanvaraisessa näytteenotossa, eli ISS:n viiden päätoimialan työntekijät. Haasteena kyselyn toteutuksessa oli se, että eri palvelualoilla on eroavaisuuksia työntekijämäärissä, mikä luonnollisesti vaikuttaa toivottujen palvelualojen edustukseen. Ongelma oli hyväksyttävä ilman muutosta, koska vaikka työntekijöiden edustus olisi eri luokkaa eri toimialojen osalta, ei ISS:n työntekijän yleiskuvaava työturvallisuusviestinnän kokemus muuttuisi työssä asetettujen rajojensa sisällä.

6.3 Tiedonkeruumenetelmien tuottaman aineiston käsittely ja analysointi

Haastatteluista saatu tietoa-aineisto litteroitiin. Litterointiin käytettiin puhelimeen tallennettuja nauhoitteita haastatteluista. Litteroinnissa kirjoitettiin teemojen ja niiden alaisuuteen kuuluvien kysymysten sisältö ylös ja mahdolliset lisähavainnot kirjattiin työntekijöiltä riippumatta siitä, olivatko ne teemojen rajojen sisällä vai eivät, kunhan keskustelu käsitteli työturvallisuusviestinnän kokemusta.

Edellä kerrotulla tavalla, haastattelujen analysoinnissa käytettiin teemoittelua. Käytännössä teemoittelun tekeminen aloitettiin jo litterointivaiheessa, jossa tunnistettiin haastateltavien yhteneviä ja eriäviä vastauksia. Tämän jälkeen materiaalit luettiin lukuisaan otteeseen läpi ja yhtenevät vastaukset koodattiin väreillä suurimmiksi kokonaisuuksiksi. Esimerkiksi esimiesten toimintaa kuvaileva sisältö yliviivattiin vihreäksi. Kokonaisuuksien jäsentely teemoihin oli vähemmän haastavaa kuin oli oletettu, sillä vastauksien teemat myötäilivät paljolti puolistrukturoidun teemahaastattelun teemoja.

Kyselyn vastaajamäärä jäi huomattavan vähäiseksi, sillä hyväksyttäviä vastauksia oli kaiken kaikkiaan 34, mutta aineisto kuitenkin käsiteltiin. Alhaisesta vastaajamäärästä johtuen kyselyn tuottamaa materiaalia ei analysoitu tilastollisia menetelmiä käyttäen, vaan sisältö päätettiin havainnollistaa lukijalle sellaisenaan. Käsittelyvaihe alkaa aineiston esitarkastelulla, jossa aineiston tutkija luo pohjan analyysin teolle ja tunnistaa kyselyyn liittyvät mahdolliset virheet, ongelmat sekä puutteet. Aineiston itsenäinen tallentaminen on tehokas tapa päästä tutustumaan kerättyyn tietoon ja karsimaan mahdollisia ongelmia käsittelyn alkuvaiheessa. (Vehkalahti 2014, 51-52.)

Edellä kerrotulla tavalla tiedon kerääminen sähköisesti ISS:n työntekijöiltä epäonnistui, joten vastaukset olivat paperilla. Työntekijöiden vastaukset kirjattiin paperilomakkeelta suoraan Google Forms -kyselyjärjestelmään, jossa alkuperäinen Likert-kysely ja sen väittämät olivat

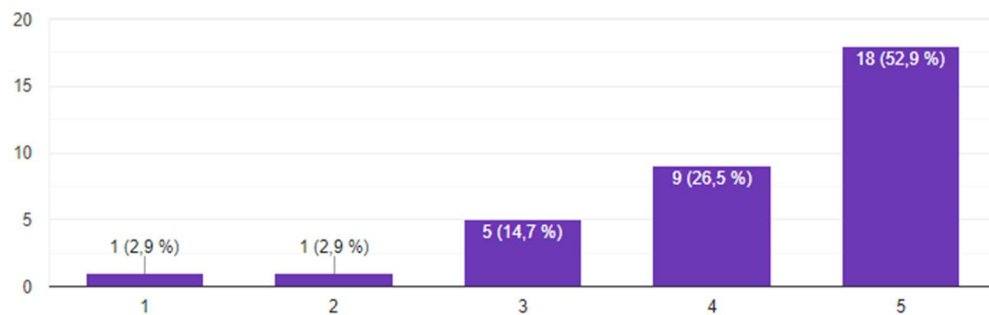
samassa asetelemassa kuin paperisella vastauslomakkeella. Tämä helpotti vastausten käsittelyä huomattavasti. Vastauksien kirjaaminen toteutettiin huolellisesti, sillä kirjausvaiheessa voi löytyä mahdollisia virheitä. Kaikki huolimattomasti, epäjohdonmukaisesti tai osittain tyhjäksi jätetyt lomakkeet hylättiin, jotta niiden vääristävä vaikutus saataisiin neutralisoitua (Heikkilä 2014, 128). Google Forms -järjestelmä laski jokaiseen väittämään sisältyvän portaikon vastausmäärien prosentit. Tämä oli yksinkertainen ja nopein tapa muuttaa tieto paperilta suoraan laskettuun sähköiseen muotoon.

Kyselyn tulokset havainnollistetaan lukijalle järjestelmän valmiiksi piirtämien kaavioiden pohjalta. Kaavioissa (Kuvio 2) näkyy väittämä ja viisi porrasta, joissa näkyy vastaajien määrä kapaleina sekä prosentteina. Kaaviossa porrastus 1 edusti mielipidettä ”täysin eri mieltä” väittämän kanssa ja porrastus 5 edusti mielipidettä ”täysin samaa mieltä” väittämän kanssa. Näin esimerkiksi kuviossa 2 esitetyn kaavion tulkinnaissa 18 vastaajaa (53 %) on täysin samaa mieltä ja 9 (27 %) puolestaan samaa mieltä siitä, että työturvallisuusohjeet ovat helposti muistettavia.

Työturvallisuusohjeet ovat mielestäni helposti muistettavia.

 Kopioi

34 vastausta



Kuvio 2: Formsin piirtämä mielipideasteikko vastauksista

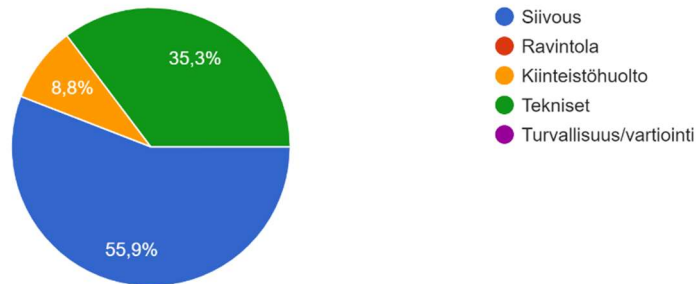
Tulkinnot esitetään tuloksien puolella seuraavanlaisesti: Työntekijät ovat joko tietyn prosentin verran samaa tai täysin samaa mieltä tai työntekijät ovat joko tietyn prosentin verran eri tai täysin eri mieltä. Keskellä kaaviota (kuvio 2) sijaitsee porrastus 3, joka ilmaisee mielipidettä ei samaa, eikä eri mieltä. Tämän portaalin käsittely on haastavaa, sillä se ei tarjoa varsinaista tietoa työntekijöiden näkemyksiin liittyen, vaan kertoo vain, kuinka moni työntekijöistä ei ollut samaa tai täysin samaa, eikä eri tai täysin eri mieltä esitetyn väittämän kanssa. Tuloksissa esitetään lisäksi yhteenveto kyselyn tuloksista taulukkomuodossa.

Odotetusti vastaajamäärissä eri palvelualoilla oli eroja. Varsinkin siivouksen suuri edustus oli odotettavissa, sillä he edustavat suurinta työntekijäryhmää (kuvio 3). Päätoimialoihin kuuluvan turvallisuusryhmän poisjääminen tunnistettiin mahdollisuudeksi, mutta yllättävää oli se, ettei ravintolapuolelta tai turvallisuuspuolelta saatu yhtäkään vastausta. Kyselyn osalta edustajat ovat siivousalan, teknisten palveluiden ja kiinteistöhuollon toimialoilta. Pieni

vastausmäärä ja kaksi puuttuvaa toimialaa syöivät opinnäytetyön kyselyn uskottavuudesta osansa ja näin kyselyä on kohdeltava enemmän suuntaa antavana tukena haastatteluille, kuin luotettavana tiedonlähteenä.

Millä palvelualalla työskentelet?

34 vastausta



Kuvio 3: Palvelutoimialojen edustus

Kaaviossa näkyvään palvelutoimialojen edustukseen vaikutti myös mahdollisesti ISS:n työturvallisuuspäivillä käyvien henkilöiden palvelutoimiala. Paperinen kyselylomake oli esillä turvallisuuspäivillä, jossa tapahtumaan osallistuvat saivat täyttää kyselylomakkeen. On mahdollista, että kyselyn täyttäjät liikkuiivat omissa toimialakohtaisissa ryhmissään. Ravintola- ja turvallisuusalan edustajien puuttuminen voi johtua myös siitä, että itse varsinaisilla turvallisuuspäivillä ei välttämättä ollut heidän edustajiaan läsnä.

7 Tulokset

Opinnäytetyön tulokset on kerätty teemahaastattelua ja kyselyä käyttäen. Tässä luvussa esitellään neljän haastattelun sekä kyselyn 34:n vastauksen perusteella tuloksia. Haastattelun ja kyselyn vastaukset esitetään luvun teemoissa yhdessä. Luvun päätteeksi kuvataan haastattelun ja kyselyn tulokset yhteenvetotaulukoilla, jotka auttavat tulosten visualisoinnissa.

Haastatteluissa pyydettiin neljää eri ISS:n päätoimialan työntekijää kertomaan työturvallisuusviestinnästä heidän kokemanaan. Työntekijöille oli suunnattu neljä pääteemaa, joihin kuuluivat työturvallisuus ja turvallisuuskulttuuri, yhteisöllisyys ja dialogi, työturvallisuusviestintä ja -kanavat sekä turvallisuusjohtaminen ja johdettu keskustelu. Kyselyssä teemat myötäilivät haastattelun teemoja. Lisänä kyselyssä oli kokonaisarvio työturvallisuusviestinnän tasosta. Molemmissa menetelmissä teemat perustuivat turvallisuus- ja viestintätietopohjaan.

Haastattelumateriaalista tulokset tuotettiin teemoittelulla. Teemoittelun pohjalta tuloksissa käsiteltävät teemat ovat työturvallisuus työntekijöiden kokemana, työturvallisuusviestintä ja viestinnän vaikuttavuus, työturvallisuusviestinnässä koetut epäkohdat, esimies ja johdettu keskustelu sekä työyhteisössä käytävä turvallisuusdialogi sekä vuorovaikutus. Kyselymateriaalin tuottamat tulokset kuvaillaan Google Forms -ohjelman piirtämistä väittämäkohtaisista kuvioista.

7.1 Työturvallisuus työntekijän kokemana

Työturvallisuus on ISS:llä hyvällä tasolla työntekijöiden mielestä. Haastateltavista kolme koki työturvallisuuden olevan hyvällä tasolla työpaikallaan ja yksi kuvaili työturvallisuuden ”terästyvän” vuosi vuodelta. Työntekijä 3 (T3) kuvaili turvallisuuden olevan hyvää ja läheltä piti -tilanteitakaan hänen mieleensä ei tullut. T4 kertoi, että työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota ja koki, ettei siihen oikein hirveästi enempää mahdollakaan vaikuttaa. Hyväksi koettu työturvallisuus näkyy myös työyhteisön suhtautumisessa työturvallisuuteen. T1:n mukaan työturvallisuus on positiivinen asia kaikille, joiden kanssa hän on asiasta jutellut. T2 ja T4 kokivat myös, että omissa työyhteisöissään työturvallisuuteen suhtautuminen on pääasiassa hyvää.

T2: ”Kyllähän se (työyhteisö) suhtautuu siihen ihan sillalailla myönteisesti, että kun näitä asioita otetaan esille, niin kyllä jokainen ymmärtää, että se on tärkeä asia meillä.”

7.2 Työturvallisuusviestintä ja viestinnän vaikuttavuus työntekijöiden kokemana

Työturvallisuusviestintä koetaan työntekijöiden keskuudessa positiiviseksi ja itselleen mielekkääksi ilmiöksi. Kukaan haastateltava ei kuvaillut itse viestintää negatiivisessa valossa. Vaikka työturvallisuusviestinnän mielekkyys oli yhteistä, niin työntekijöiden kertomat mielekkyyden taustatekijät erosivat toisistaan. T1 kertoi työturvallisuusviestinnän olevan tärkeää hänelle, koska koki sillä olevan suoraa vaikutusta ihmisten terveyteen, kun taas T3 koki, että työturvallisuusviestintä on hyvää, koska se pakosti opettaa, ja toistuva viestintä toimii myös kertauksena. Työturvallisuusviestinnän positiivisen kokemuksen vahvistaa myös kyselyssä kerätty tieto, jossa 29 (85 %) vastaajista oli joko samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että työturvallisuuteen liittyvä vuorovaikutus on luonteeltaan positiivista.

Työntekijät kertoivat kohtaamansa työturvallisuusviestinnän olevan informatiivista, varoittavaa, ohjaavaa ja esimerkkejä käyttävää. Varsinkin konkreettisten esimerkkien merkitys työturvallisuusviestinnän osalta korostui haastattelujen pohjalta. Kaikki haastateltavat mainitsivat esimerkkien kautta viestimisen kerran tai useammin. Esimerkit siis vaikuttivat olevan selkeä osa työturvallisuusviestintäkokemusta. Esimerkeillä tarkoitetaan tässä kontekstissa työntekijöille suunnatun työturvallisuusviestintään kuuluvien oikeiden työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden esille tuontia.

Yksi vaikuttavuuden mittari on viestin muistettavuus. Haastatteluissa viestin muistettavuus nousi esille edellä mainittujen konkreettisten esimerkkien kautta. Esimerkit ovat muistettavia, sillä niissä käsitellään oikeita sattuneita tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita. Oikeille ihmisille sattuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet herättävät sisällön kuluttajan pohtimaan omien tapojen oikeellisuutta ja puutteita. T1 kuvaili, että esimerkkitapaukset laittavat miettimään omaa toimintaa, että tulee paremmin käytettyä niitä suojainvälineitä. Esimerkkien muistettavuus korostui entisestään, kun pari työntekijää kuvaili yksityiskohtaisesti heille viestitettyjen tapaturma- tai turvallisuusesimerkkien sisältöä.

Muistettavuuden lisäksi konkreettisilla esimerkeillä viestiminen on työntekijöiden näkökulmasta toimiva keino nostaa erilaisia vaaroja ja niiden syitä esiin. Esimerkit koskettavat käytännön työhön sitoutuvia vaaroja ja näin tarjoavat realistisen kuvan työhön kuuluvista mahdollisista riskeistä ja niiden aiheuttajista. T3 koki, että esimerkit tapaturmista tuovat hänelle tietoa työn riskeistä sanomalla, että jos häneen ei kohdistu esimerkkejä, niin kuinka hän voi tietää, miten työssä voi käydä. T1 mainitsi esimerkkien olevan muotoiltu tavalla, jossa tapaturman tai läheltä piti -tilanteen vaikuttajat sekä syy-seuraussuhteet on avattu riittävällä tasolla, jotta yksilölle jää vähemmän tulkinnan varaa.

T1: ”Esimerkkien kautta tulee aika paljon, että mitä on käynyt. Parhaiten menee sillä lailla perille työntekijälle -- Meillä on ollut noissa palavereissa [tiimin kuukausittaiset palaverit] esimerkkejä, että miten on käynyt ja siitä on ollut kuvia.”

Toinen vaikuttava keino viestiä työntekijälle on ISS:n tekstiviestikäytäntö. Haastatteluissa työntekijät kertoivat saaneensa tekstiviestejä työnantajalta työturvallisuuteen liittyen. Ainoa tekstiviestisisältö, joka konkreettisesti muistettiin kolmessa haastattelussa, oli pysy pystyssä -viestit. Pysy pystyssä -viestit ovat haastateltavien mukaan työnantajan lähettämiä ajankohtaisia turvallisuusviestejä, esimerkiksi kun säät alkavat viilentyä ja maa muuttuu liukkaaksi. Tällaisten viestien tarkoituksena koettiin estää liukastuminen ja kaatuminen. T1:n mielestä työntekijälle viestittävän sisällön ei tule olla kovin pitkä, vaan siinä pitää kyetä kertomaan asia lyhyesti. Tekstiviestien turvallisuussisältöön eli tässä tapauksessa pysy pystyssä -viestin vaikuttavuuteen tai muistettavuuteen on myös lyhyen sisällön lisäksi vaikuttanut viestin toisto. T3 kuvailee, että pysy pystyssä -viestejä tulee aina, kun keli vähän muuttuu, kertoen että pysy pystyssä -viesti vaikuttaa osittain myös toistuvuudellaan. Vahvistaakseen näkemystään T3 kertoi jo loppusyksyn säähän viitaten odottavansa pysy pystyssä -viestiä.

Haastatteluissa ei päästy tarkemmin pureutumaan muun muassa työturvallisuusohjeiden ja sisältöjen tarkempaan kontekstiin työntekijän näkökulmasta, mutta työntekijöiden yleistä näkemystä työturvallisuusviestinnän vaikuttavuudesta valottaa kysely. Kyselyn pohjalta työturvallisuusviestinnän vaikuttavuus yleisemmällä tasolla on hyvällä mallilla, sillä kyselyyn

vastanneista 31 (91 %) oli joko samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että koki saavansa riittävästi tietoa työturvallisuusasioista. Työturvallisuusohjeet olivat selkeät 28:n (82 %) mielestä ja 27 (79 %) oli heikommin tai vahvemmin samaa mieltä siitä, että työturvallisuusohjeet ovat heidän mielestensä muistettavia.

7.3 Työturvallisuusviestinnässä koettuja epäkohtia

Haastateltavat eivät kokeneet työturvallisuusviestinnässä olevan suuria puutteita, mutta antoivat viitteitä mahdollisista viestinnän epäkohdista. Ensimmäiseksi parin työntekijän kokeksi epäkohdaksi nousi haastateltavien kokemus työturvallisuusviestinnän toimialakohtaisuudesta. Työturvallisuusviestintä kuten esimerkit tai turvavartit eivät luonnollisesti aina kohdistu kyseisen työntekijän työtehtäviin tai toimialaan ja tämä tunnistettiin. T3:n mielestä hänelle ei viestitä tarpeeksi oman alan sattuneista tapaturmista. Hän antoi esimerkin, että jos saman yksikön henkilölle käy jotain toisessa kaupungissa, niin ei hän oikein kuule siitä mitään ja kokee, ettei tieto kulje tällaisessa tilanteessa oikealla tavalla. T4 ymmärtävästi kuvaili turvallisuuden olevan niin laaja-alainen, että kaikesta ei voida viestiä, mutta kertoi kokevansa välillä, että turvallisuusymmärrys omaa alaa kohtaan on vajavaista. T4 kuitenkin korosti tässäkin ongelmassa esimiehen roolia viestinnän jalkauttajana.

T3: ”Jos jotain tapahtuu, niin siitä ei sitten paljon kerrota, silloin se tieto ei kulje. Sitten sitä kuulee huhuja jostain paljon myöhemmin, että jotain on tapahtunut muualla, mutta ei siitä kauheasti ole tiedotettu, jos jotain on käynyt, niin mitä on käynyt ja miksi.”

Kaksi työntekijää koki, että työturvallisuusviestinnän määrä voisi olla suurempaa, tai että viestintää eri muodoissaan voisi tulla tiheämpäänkin. T1 sanoi, että sähköpostiin voisi laittaa lisää huomautuksia ihan kaikille työntekijöille, että muistaisivat työturvallisuuden. T4 puolestaan koki, että ihminen alkaa nopeasti unohtamaan ohjeistuksia ja totesi, ettei varmasti haittaisi, jos turvallisuudesta viestittäisiin tiheämpään, kuin kerran kuukaudessa, viitaten kuukausittain pidettävään tiimin turvavarttipalaveriin.

T4: ”Siinä samassa yhteydessä [kuukausittaisissa tiimipalavereissa] on käyty turvallisuutta läpi ja se on melkein säännöllistä ja on ollut puhetta, että voitaisiin ottaa useamminkin noita palavereja, niin sitä kautta kaikkea muutakin viestintää saisi parannettua.”

Sähköposti ja siihen tuleva turvallisuussisältö oli vahvimmin mielipiteitä jakava viestinnän muoto. Sähköpostista puhuttiin selkeästi vähiten, mutta kuitenkin se koettiin tarpeelliseksi mainita. T3 kertoi, että häneltä tahtovat jäädä usein ”turvallisuussähköpostit” lukematta, sillä hän harvoin avaa näitä ennen töitä. Lisäksi työntekijä kertoi, ettei lue vieraskielisiä sisältoja, jos sellaisia hänelle saapuu. Vastakohtaisesti T2 koki taas, että sähköpostiin saisi tulla

enemmän työturvallisuuteen liittyvää sisältöä, jotta ihmiset muistaisivat sisällön paremmin ja aktivoituisivat keskustelemaan turvallisuusasioista.

7.4 Esimiehen rooli ja johdettu keskustelu

Kaikissa haastatteluissa esimiehen rooli korostui työturvallisuusviestinnän kriittisenä komponenttina. Työntekijät kokivat lähiesimiehen ja esimiehien olevan avainroolissa, kun puhutaan työturvallisuusviestinnästä. Haastateltavat kertoivat, että esimiehet viestivät turvallisuudesta aina kentällä tapahtuvista huomautuksista, tiimien yhteisiin palavereihin saakka. Haastateltavien esimiehelle antaman roolin perusteella esimiehellä on paljon valtaa siinä, miten yksikössä työturvallisuudesta keskustellaan ja mikä on työturvallisuusviestinnän taso kyseisessä yksikössä.

T2: ”Jos ajatellaan eri turvallisuuden alueita, niin onhan se kuitenkin aina sen alueen esimies, joka koordinoi sitä koko toimintaa.”

Kyselyssä esimiehen roolin merkittävää vaikutusta vahvistaa väite ”Esimieheni johtavat työturvallisuuskeskustelua työpaikalla”. Työntekijöistä 29 (85 %) ovat samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän esimiehensä johtavat turvallisuuskeskustelua työpaikalla. 2 (6 %) ei ole samaa eikä eri mieltä ja 3 (9 %) on joko eri tai täysin eri mieltä. ISS:llä esimiesroolin merkitykseen työturvallisuusviestinnän johtohahmona vaikuttaa paljon toimiala ja työtehtävät. Tästä kertoo yksi haastateltava, joka kuvaili työskentelevänsä paljolti yksin ja kohtaavansa esimiehen todella harvoin. Näin ollen hän koki työturvallisuuskeskustelun johtamisen olevan omilla harteillaan.

Esimiehellä on merkittävä rooli turvallisuuskeskustelun johtajana ja puutteiden sekä epäkohtien korjaajana. 32 (94 %) kyselyyn vastanneista oli joko samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että esimies puuttuu ohjeiden vastaiseen ja turvattomaan toimintaan. Haastatteluissa T3 ja T4 kertoivat esimiehen puuttuneen välittömästi turvattomaan tai ohjeiden vastaiseen toimintaan. T2 kertoi myös, että esimiehet pystyvät käymään pieniä, mutta tärkeitä keskusteluja kentällä liikkeessaan työntekijöiden kanssa myös turvallisuuteen liittyen. T4 kertoi, että kokee suurimpien muutoksien tulleen esimiehen kanssa käydyn keskustelun kautta. Esimiehille keskustelemalla kaksi työntekijää koki myös voivansa vaikuttaa suoraan työnsä turvallisuuteen. Tämä tapahtui nostamalla henkilösuojaintarpeita esiin esimiehelle, joka sitten välitti viestin eteenpäin.

Esimiehien ja johdon järjestämät kuukausittaiset palaverit olivat yleinen keskustelun aihe työntekijöiden kanssa. Palaverissa käsitellään turvallisuussisältöjä yhdessä ja kaksi työntekijää kertoi, että palaverissa usein nostetaan myös omia turvallisuuteen liittyviä huomioita ja läheltä piti -tilanteita esiin. Työntekijöille vaikuttikin olevan tärkeää päästä kommunikoimaan ryhmässä. T2 kuvaili turvallisuusaiheiden vaihtelevan laidasta laitaan ja kertoi, että joka

kuukausi on eri aihe kyseessä. T1:n mukaan palaverien ja turvavarttien järjestämiset ovat työnantajan keino näyttää välittämisensä työturvallisuudesta, ja hän sanoi, etteivät työntekijät välitä aiheesta, jos työnantaja ei välitä.

7.5 Työyhteisössä käytävä turvallisuusdialogi ja -vuorovaikutus

Työntekijöiden saama työturvallisuussisältö tulee pääasiassa ylemmiltä tahoilta kuten esimerkiksi turvavarteista ja esimiehiltä, mutta tiimien sisällä tapahtuu myös keskenään jatkuvaa vuorovaikutusta turvallisuuteen liittyen. Osa vuorovaikutuksesta on suoraan ISS:n tuottaman työturvallisuusviestinnän aktivoimaa keskustelua ja osa työntekijöiden itsenäisen havainnoinnin sekä ympäröivän kulttuurin yhteistyötä. Esimerkiksi T1 kertoi, että kahvitilassa tulee joskus työkavereiden keskuudessa keskusteltua turvallisuusasioista ja hän myös koki, että saa työnantajan lisäksi työkavereilta työturvallisuuteen liittyvää tietoa.

Työkavereiden kanssa käytävä keskustelu turvallisuusaiheista nousi esille kaikissa haastattelussa. Haastateltavat nostivat maininnoillaan erilaisia vuorovaikutuksen keinoja esiin, joilla työturvallisuuteen liittyvää vuorovaikutusta tapahtuu heidän työyhteisössään. Työntekijät keskustelevat vaaroista ja esimerkiksi T3 kertoi, että keskustelee joskus vaarallisen työn vaatimista suojaamista työkaverin kanssa. Palaverit, turvavartit ja erinäiset turvallisuussisällöt kuten tapaturmaesimerkit herättävät myös keskustelua työntekijöiden keskuudessa. T1 kuvaili, että työnantajan lähettämät viestit herättävät toisinaan työntekijöiden kesken keskustelua. Haastateltavat kertoivat myös käyvänsä turvallisuuskeskustelua omien esimiestensä kanssa.

Yksi työyhteisössä ilmenevä kommunikointitapa, jolla turvallisuudesta viestitään, on turvallisuushavaintojen itsenäinen tekeminen. Turvallisuushavainnot ovat työntekijöiden tekemiä ilmoituksia esimiehille ISS:n omassa SUUNTA-nimisessä työturvallisuusjärjestelmässä. Työntekijät kuvailivat, että yksi tapa vaikuttaa turvallisuuteen tai puuttua turvallisuuden epäkohtiin on tehdä turvallisuushavainto. Työntekijät näin tunnistivat oman mahdollisuutensa vaikuttaa työpaikkansa työturvallisuuteen havaintojen kautta. T1, T2 ja T3 vastasivat kaikki, että havainnointi ja turvallisuushavaintojen tekeminen on heidän keinonsa viestiä epäkohdista ja vaaroista eteenpäin.

7.6 Tulosten yhteenveto

Tulosten yhteenvedossa esitetään kaksi taulukkoa, jotka auttavat visuaalisesti havainnollistamaan työn keskeiset tulokset. Menetelmät vaativat omat taulukkonsa, sillä menetelmien tuomat keskeiset tulokset kuvailevat työturvallisuusviestintää eri tavoin. Haastattelun tulokset ovat sanallisia kuvauksia työturvallisuusviestinnästä ja kyselyn tulokset ovat mielipideportaikoon asetettuja lukuja.

Taulukko 1 käsittelee haastattelujen keskeisiä tuloksia. Taulukossa esitetään neljältä haastateltavalta saadut tulokset. Vasemmalla taulukossa on teema ja oikealla siihen kuuluvat keskeiset tulokset. Taulukon 1 keskeisissä tuloksissa käsitellään tiivistetysti tässä luvussa käsitellyt teemakohtaiset tulokset ilman työntekijöiden antamia kuvailuja tai perusteluja.

Teema	Keskeiset tulokset
Työturvallisuus työntekijän kokemana	<p>Työturvallisuus on hyvällä tasolla.</p> <p>Työyhteisössä työntekijät kokevat suhtautumisen työturvallisuuteen olevan pääasiassa hyvää.</p>
Työturvallisuusviestintä ja viestinnän vaikuttavuus työntekijöiden kokemana	<p>Työturvallisuusviestintä koetaan mielekkääksi ja laadukkaaksi.</p> <p>Työturvallisuusviestintä on informatiivista, varoittavaa, ohjaavaa ja esimerkkejä käyttävää.</p> <p>Konkreettisilla esimerkeillä viestiminen koetaan miellettavaksi työturvallisuusviestinnäksi.</p> <p>Esimerkeillä on aktivoiva vaikutus työntekijän oman toiminnan tarkasteluun.</p> <p>Esimerkit antavat kuvan työpaikan oikeista vaaroista.</p> <p>Työnantajan tekstiviestit ovat tehokas tapa viestiä työturvallisuudesta.</p> <p>Tekstiviestit toimivat, koska ne ovat lyhyitä, ytimekkäitä ja vaikuttavat toistolla.</p>
Työturvallisuusviestinnässä koettuja epäkohtia	<p>Työturvallisuusviestinnässä ei koeta suuria epäkohtia.</p> <p>Työturvallisuusviestinnän sisällöt eivät aina käsittele omaan työtehtävään tai toimialaan liittyvää tietoa.</p> <p>Toimialan tai yksikön sisäisesti ei aina viestitä siinä yksikössä käyneitä tapahtumia.</p>

	Viestintää toivotaan kahden työntekijän taholta enemmän.
Esimiehen rooli ja johdettu keskustelu	<p>Lähiesimiehet ja muut esimiehet ovat työturvallisuusviestinnän kannalta avainasemassa.</p> <p>Esimies viestii työturvallisuusasioista kentällä ja yhteisissä palaverissa.</p> <p>Esimiesten järjestämissä turvallisuuspalaverissa työntekijän on mahdollista puhua työturvallisuusasioista.</p> <p>Esimiehet puuttuvat turvattomaan toimintaan.</p> <p>Esimiehen kanssa keskustellaan työturvallisuudesta.</p>
Työyhteisössä käytävä turvallisuusdialogi ja -vuorovaikutus	<p>Työnantajan tuottama turvallisuussisältö aktivoi toisiinsa työntekijöitä keskustelemaan työturvallisuusasioista.</p> <p>Työntekijät keskustelevat työturvallisuusasioista keskenään. Keskustelu on avointa.</p> <p>Avointa keskustelua käydään myös esimiehen kanssa.</p> <p>Työntekijät tunnistavat havainnoinnin ja havaintojen tekemisen olevan heidän keinonsa vaikuttaa työturvallisuuteen työpaikalla.</p>

Taulukko 1: Haastattelun keskeiset tulokset

Taulukossa 2 esitetään kyselyn keskeiset tulokset Likert-asteikkoon ja värikoodiin nojautuen. Vihreä puoli taulukosta edustaa samanmielisyyttä väittämien kanssa, kun taas punainen puoli edustaa erimielisyyttä väittämien kanssa. Keltainen väri kuvastaa neutraalia mielipidettä väittämän suhteen. Mielipiteiden jakautuminen taulukon mielipideportaille ilmaistaan henkilömääränä (x/34) ja prosenttina (%). Taulukkoa tarkastellessa tulee huomioida, että kyselyyn vastanneiden määrä on 34.

Väittämä	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minut on perehdytetty työni vaaroista ja haittatekijöistä.	22 / 34 64,7 %	10 / 34 29,4 %	0 / 34 0,0 %	1 / 34 2,9 %	1 / 34 2,9 %
Työpaikallani keskustellaan työturvallisuusasioista säännöllisesti.	15 / 34 44,1 %	14 / 34 41,2 %	3 / 34 8,8 %	1 / 34 2,9 %	1 / 34 2,9 %
Koen helpoksi ilmoittaa eteenpäin epäkohdista ja vaaroista.	21 / 34 61,8 %	11 / 34 32,4 %	1 / 34 2,9 %	0 / 34 0,0 %	1 / 34 2,9 %
Työpaikallani keskustellaan avoimesti turvallisuuteen liittyvistä asioista.	18 / 34 52,9 %	13 / 34 38,2	2 / 34 5,9 %	0 / 34 0,0 %	1 / 34 2,9 %
Työpaikallani on matala kynnys puuttua ohjeiden vastaiseen/turvatomaan toimintaan.	17 / 34 50,0 %	12 / 34 35,3 %	3 / 34 8,8 %	0 / 34 0,0 %	2 / 34 5,9 %
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkani työturvallisuuteen.	16 / 34 47,1 %	13 / 34 38,2 %	4 / 34 11,8 %	0 / 34 0,0 %	1 / 34 2,9 %
Koen saavani riittävästi tietoa työturvallisuusasioista.	15 / 34 44,1 %	16 / 34 47,1 %	2 / 34 5,9 %	0 / 34 0,0 %	1 / 34 2,9 %
Työhöni liittyvät ohjeet ovat selkeät.	17 / 34 50,0 %	11 / 34 32,4 %	4 / 34 11,8 %	0 / 34 0,0 %	2 / 34 5,9 %
Työturvallisuusohjeet ovat mielestäni helposti muistettavia.	18 / 34 52,9 %	9 / 34 26,5 %	5 / 34 14,7 %	1 / 34 2,9 %	1 / 34 2,9 %
Työturvallisuuteen liittyvä vuorovai- kut on luonteeltaan positiivista.	16 / 34	13 / 34	4 / 34	0 / 34	1 / 34

	47,1 %	38,2 %	11,8 %	0,0 %	2,9 %
Esimieheni johtavat työturvallisuus- keskustelua työpaikalla.	16 / 34 47,1 %	13 / 34 38,2 %	2 / 34 5,9 %	2 / 34 5,9 %	1 / 34 2,9 %
Esimieheni keskustelevat avoimesti työturvallisuusasioista.	20 / 34 58,8 %	8 / 34 23,5 %	4 / 34 11,8 %	1 / 34 2,9 %	1 / 34 2,9 %
Esimieheni puuttuvat ohjeiden vas- taiseen tai turvattomaan työnte- koon.	17 / 34 50,0 %	15 / 34 44,1 %	0 / 34 0,0 %	1 / 34 2,9 %	1 / 34 2,9 %
Koen, että voin keskustella turvalli- suusasioista esimieheni kanssa.	22 / 34 64,7 %	10 / 34 29,4 %	1 / 34 2,9 %	0 / 34 0,0 %	1 / 34 2,9 %
Työturvallisuuteen liittyvä viestintä ja vuorovaikutus on mielestäni hy- vällä tasolla työpaikallani	22 / 34 64,7 %	7 / 34 20,6 %	4 / 34 11,8 %	0 / 34 0,0 %	1 / 34 2,9 %

Taulukko 2: Kyselyn keskeiset tulokset

8 Johtopäätökset ja oman työn arviointi

Viimeisessä luvussa vastataan tutkimuskysymykseen: Millaisena työntekijät kokevat sisäisen työturvallisuusviestinnän ISS:llä? Työn tuloksia vertaillaan tietoperustan kanssa ja lisäksi luvun loppupuolella arvioidaan omaa työtä. Oman työn arvioinnissa tarkastellaan tavoitteita, onnistumisia ja haasteita sekä työn eettisyyttä ja esitetään muutama jatkoajatus tutkimuksen pohjalta.

8.1 Sisäinen työturvallisuusviestintä työntekijöiden kokemana

Juholin (2017, 22-23) kertoo viestinnän olevan kaiken organisoidun toiminnan välttämättömyys ja tämä on havaittavissa myös työturvallisuuden kuvaamisessa. Tarkastellessa työturvallisuutta viestinnän näkökulmasta, havaittiin haastatteluja tehdessä, että työturvallisuutta esimerkiksi ”otetaan esille” ja sitä ”ymmärretään.” Nämä ilmaisut viestivät siitä, että itse työturvallisuus on tavalla tai toisella viestitettävä ilmiö ja työntekijät kuvailevat työturvallisuusviestintää samalla, kun puhuvat työturvallisuudesta.

ISS:n työntekijät kokevat työturvallisuusviestinnän olevan hyvää, mielekästä ja laadukasta työpaikallaan. Myös itse työturvallisuus koetaan hyväksi ja lisäksi työyhteisön kuvataan suhtautuvan työturvallisuusasioihin positiivisella asenteella. Työntekijöiden työturvallisuusviestinnän kokemusta tarkastellessa on hyvä muistaa, että työturvallisuusviestintä on osa työturvallisuutta ja työturvallisuuden ylempänä kattokäsitteenä voidaan katsoa olevan organisaation riskienhallinta. Työturvallisuuslaitoksesta (2019, 19) ilmaistaan, että organisaatiossa tapahtuva turvallisuusvuorovaikuttaminen alkaa riskienhallintaprosessiin kuuluvasta riskin tunnistuksesta ja sen käsittelystä, joka etenee aina alaspäin työntekijöille vaarojen viestimisenä. Näin yleisellä tasolla voidaan katsoa, että työntekijöiden ilmaisema hyvä työturvallisuusviestintä ja hyvä työturvallisuus ovat vahvasti riippuvaisia toisistaan.

Turvallisuusilmapiiri on hyvällä mallilla haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden kokemusten pohjalta. Vaikka haastateltavat ja kyselyyn vastanneet tulivat eri puolilta Suomea, eri toimialoita ja muista eriävistä olosuhteista, niin molempien ryhmien oma kokemus ja asennoituminen työturvallisuutta ja työturvallisuusviestintää kohtaan on positiivista. Työn tarkastelu tapahtui todella yleisellä tasolla. Lappalainen, Salminen ja Pousette (2010) kuvailevat, että turvallisuusilmapiiriin voidaan nähdä olevan eri organisaation sisälle mahtuvien yhteisöjen jäsenien asennoitumista tietyllä hetkellä turvallisuutta tai tässä tapauksessa tarkemmin työturvallisuusviestintää kohtaan.

Työntekijöiden vastausten sisällöt muun muassa työturvallisuusviestinnän vastuurooleista olivat melkein kaikilla haastatteluvastaajilla samanlaiset. Työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa työpaikkansa työturvallisuuteen tekemällä havaintoja ja kirjaamalla ne ylös. Vastaavasti työntekijät kokivat esimiehensä olevan avainasemassa työturvallisuusviestinnän osalta. Nämä kaksi työturvallisuuskokemusta kuvaavat kokonaisuudet antavat viitteitä siitä, että työturvallisuusviestinnän roolit ja tehtävät ovat suunnitelmallisesti toteutuneet ja että hyvän turvallisuusilmapiiriin lisäksi ISS:n työtyöntekijöillä on vahva organisaatiokulttuuri. Oedewald, Reiman ja Kurtti (2005, 10-11) määrittelivät organisaatiokulttuurin olevan yhtenäisiä ajatus- ja toimintamalleja, joilla organisaatiossa ohjataan arjen tekemistä ja päätöksentekoa. Muutama tapa havainnoida organisaatiokulttuuria on tarkastella organisointia tai rooleja, kielenkäyttöä ja käytäntöjä. Reiman (2019, 14-15) ilmaisee asian niin, että mitä useampi käytäntö tai normi on yhteneväinen organisaatiossa, niin sitä vahvempi organisaatiokulttuuri on.

ISS:n viestintäprosessiin mahtuu useita keinoja ja kanavia, millä organisaatio viestii, mutta myös varmistaa viestinnän saatavuuden työntekijöilleen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Työntekijöiden kuvauksien mukaan työturvallisuusviestintää tapahtuu eri tavoilla, mutta kuitenkin pääasiassa tekstiviesteillä, sähköpostilla, turvapalavereilla ja esimiehen tai muiden työntekijöiden kanssa käydyissä keskusteluissa. ISS:llä viestinnän keinojen ja kanavien monipuolisuus on välttämätöntä, sillä yritys on hajaorganisaatio, jonka työntekijöitä on töissä erilaisissa tehtävissä monentyyppisillä asiakkailta. Työntekijöiden kokema

työturvallisuusviestintä ja sen ilmenemiskeinot ovat hyvin linjassa Juholinin (2017, 24) esittämän viestinnän monikanavaisuuden ja sisällön tehostetun viestimisen kanssa. Hän kertoo, että organisaation on tunnistettava työntekijöiden odotukset ja tarpeet viestinnän osalta ja toimittava sen mukaisesti saavuttaakseen mahdollisimman vaikuttavaa viestintää. Juholin kertoo viestinnän monikanavaisuuden olevan lisäksi hyvä keino tehostaa organisaation viestintää silloin, kun ei tiedetä millä kanavilla viestinnän osapuolet toimivat.

Vaikuttavimmat keinot viestiä työturvallisuusasioista työntekijöiden mielestä ovat konkreettiset esimerkit, tekstiviestit ja kasvokkain käytävä keskustelu joko esimiehen tai työkaverin kanssa. Sähköposti, intranetti ja MyLearning turvallisuuden viestintäkanavina jäivät edellä mainittujen varjoon haastatteluissa. Viestinnän keinojen vaikuttavuuteen työntekijöiden näkökulmasta vaikutti muun muassa konkreettisten esimerkkien tuomat oikeat tilanteet ja muille realisoituneiden riskien herättävä luonne. Toisia vaikuttavia keinoja olivat tekstiviestien ytimekkyys ja toisto sekä yhteisten palaverien sosiaalinen vuorovaikutus. Juholin (2017, 23) vahvistaa työntekijöiden esittämiä mielipiteitä vaikuttavuudesta sanomalla, että viestin voi muotoilla tai viestintää voi toteuttaa lukuisilla eri keinoilla. Tapa kehittää viestinnän vaikuttavuutta on löytää ja käyttää osapuolten mieluisia viestinnän keinoja sekä kanavia. Näitä ovat esimerkiksi haastateltavien kuvailemat konkreettiset esimerkit tai lyhyet, ytimekkäät tekstiviestit.

Yhtenäistä suurta epäkohtaa työturvallisuusviestinnässä ei esiintynyt, mutta haasteiksi työturvallisuusviestinnässä koettiin kahden haastateltavan osalta viestinnän turvallisuusaiheiden kohdistaminen oikeille toimialoille ja oman toimialakohtaisen turvallisuuteen liittyvän tapahtumatiedon vähäinen saanti. Omaan alaan tai tehtävään liittyvä turvallisuussisältö on luonnollisesti kriittisempää sen alan toteuttajalle ja tällöin itselleen soveltumaton sisältö ei välttämättä tarjoa hyödyllistä tietoa. Yksi työturvallisuusviestinnän vaikuttavista rooleista on informatiivinen rooli, joka viestii turvallisuusasioista, tavoitteista ja jakaa hyviä käytäntöjä sekä kokemuksia, kertoo Pirnes (2015, 81-82). Tiedon, käytäntöjen ja kokemusten on kuitenkin oltava hyödyllisiä viestin vastaanottajalle, jotta tämä kokee kyseisellä viestillä olevan arvoa. Juholin (2017, 24) toteaa, että viesti voidaan huonoimmassa tapauksessa torjua tietoisesti tai tiedostamatta. Tämä voi johtua muun muassa siitä, että viesti ei herätä kiinnostusta, se ymmärretään väärin tai se kohdistuu väärään yleisöön.

Kaksi haastateltavaa koki myös, että turvallisuuteen liittyvää tietoa saisi tulla enemmänkin työnantajan toimesta. Molempien haastateltavien kohdalla ajatuksen taustalla seisoivat viestimisen muistuttava vaikutus. Yksi haastateltava koki, että ihmisillä asiat unohtuvat nopeasti ja joistain asioista kuten turvallisuudesta on hyvä muistuttaa. Toinen työntekijä puolestaan kertoi viesteillä olevan aktivoiva vaikutus mm. työntekijöiden turvallisuuskeskustelua lisäävänä tekijänä. Kyseiset työntekijät kokivat, että työturvallisuusviesteillä on vaikutusta työntekijöiden toimintaan tai käytökseen. Merivirran (2011, 19) mukaan organisaation

turvallisuusviestintä pyrkii tarjoamaan työntekijöilleen tietoa, joka puolestaan auttaa henkilöstöä tekemään turvallisuuden ja terveyden kannalta hyviä päätöksiä. Viestinnän vaikuttavuusajattelua tukee myös Pirneksen (2015, 81-82) työturvallisuusviestinnän kolmas vaikuttava rooli, joka pyrkii suoraan puuttumaan työntekijöiden ja johdon käytökseen sekä asenteisiin esimerkiksi keskustelemalla turvallisuusaiheista.

Työntekijät kokivat, että työturvallisuudesta viestitään säännöllisesti vähintään kerran kuukaudessa pidettävissä palaverissa. Turvallisuuskeskustelua johtaa esimies, jonka työntekijät kokivat myös olevan avainasemassa työturvallisuusviestinnän jalkauttamisessa. Tämä johtuu pääosin ISS:n viestintästrategiasta. Työturvallisuusjohtaja Suomalainen ja viestintäjohtaja Soininen (2022) kertovat strategian asettavan paljon vastuuta työturvallisuusviestinnän jalkauttamisesta ja vuorovaikutuksesta esimiehille. He kertovat, että esimiehen tueksi tehdään kuukausittain julkaistavaa turvallisuusmateriaalia, jonka he sitten jalkauttavat tiimeilleen. Lisäksi työntekijät kokivat, että esimiehellä on käytännönläheisempi rooli turvallisuuden johtajana, sillä hän on läsnä työntekijöiden arjessa ja pystyy toteuttamaan turvallisuussisältöjen jalkauttamisen lisäksi reagoivaa viestintää huomautuksien sekä puuttumisten kautta.

Esimiesten ja johdon mieltäminen avainasemassa oleviksi työturvallisuusviestinnän vastuushenkilöiksi työntekijöiden toimesta kertoo, että ISS:n viestintästrategia on osaltaan onnistunutta ja että johdon mielletään ottavan osaa ja vastuuta turvallisuuden osalta. Vahvan turvallisuusjohtamisen ja johdon turvallisuussitoutumisen näkymistä työntekijöille on lisätty ISS:llä mm. aloittamalla henkilöstöinfot turvallisuussisällöillä ja sillä, että johtoportaalle jäsenet osallistuvat vakavien tapaturmien tutkintaan henkilökohtaisesti (ISS 2021b). Hyvällä turvallisuusjohtamisella organisaation strategiset ja operatiiviset osat tekevät päätöksiä turvallisuus mukana ja rajoittavat organisaation sisällä tapahtuvien onnettomuuksien määrää, lisää Lanne (2017, 28-29).

Työturvallisuusviestinnän osalta työntekijät kokevat lisäksi, että toiminta ei ole ainoastaan työnantajälähtöistä, vaan työntekijät käyvät myös keskenään turvallisuuteen liittyvää vuorovaikutusta. Epäsäännöllinen, mutta jatkuvan luonteen omaava turvallisuuskeskustelu ja -dialogi muiden työntekijöiden sekä esimiesten kanssa oli työntekijöiden haastattelukuvauksissa läsnä. Turvallisuusvuorovaikutus ja -dialogi työyhteisössä on osa arjen tekemistä ja työntekijät saattavat esimerkiksi haastattelujen pohjalta käydä keskustelua käytännön ongelmiin tai suojaintarpeisiin liittyen joko toistensa tai esimiestensä kanssa. Työyhteisön käymä keskustelu erinäisistä aiheista on Juholinin (2017, 121-127) mukaan työyhteisöviestinnän (sisäisen viestinnän) yksi neljästä strategisesta ulottuvuudesta. Tämän ulottuvuuden nimi on vastuullinen dialogi ja se nähdään kommunikoinnin oikeutena ja velvollisuutena työyhteisössä. Työyhteisössä tapahtuva kommunikointi pyrkii tiedon jakamiseen ja ymmärtämiseen, niin vanhan kuin uuden tiedon osalta.

8.2 Oman työn arviointi, eettisyys ja jatkoajatukset

Työturvallisuusviestinnän tarkastelu suuren yrityksen työntekijöiden näkökulmasta on ollut todella mielenkiintoinen ja kouluttava prosessi. Työturvallisuusviestintä aiheena oli minulle suhteellisen tuntematon ennen opinnäytetyön aloittamista ja ymmärrän nyt, kuinka laaja ja haastava aihe se on. Itse asiassa niin laaja ja haastava, että itse työtä toteuttaessani koin, että mitä enemmän ymmärsin työturvallisuusviestinnästä, niin sitä monimutkaisemmaksi ja moniulotteisemmaksi aihe muuttui. Yhteen opinnäytetyöhön ei voi millään mahdollistaa kaikkia työturvallisuusviestinnän ulottuvuuksia ja sen esittämiä mahdollisuuksia.

Työssä oli haastavaa ilmaista työturvallisuusviestinnän ja työturvallisuuden riippuvuussuhde. Molemmat rakentuvat paljolti toisistaan ja kumpakaan ei oikeastaan tulisi käsitellä ilman toisen mainintaa. Esimerkiksi turvalajissa lukeva ”ok käyttää” -merkintä ei ole ainoastaan viesti siitä, että valjaita on turvallista käyttää, vaan myös siitä, että organisaation toiminnassa on mahdollisesti olemassa prosessit, ohjeet, roolit ja muut mahdolliset tekijät, joilla valjaisiin liittyvää toimintaa sovelletaan ja ohjataan. Jos valjaista jää uupumaan ”ok käyttää” -merkintä ja ne pettävät, niin onko kyseessä huono työturvallisuus vai huono työturvallisuusviestintä?

Tämän opinnäytetyön keräämän tiedon pohjalta ISS on toteuttanut viestintästrategiaansa onnistuneesti. Käydessäni läpi työntekijöiden kanssa toteutettujen haastattelujen sisältöjä huomasi, että ne voi asettaa vierekkäin viestintäjohtajan ja työturvallisuusjohtajan antamien ISS:n toimintakuvauksien kanssa ja haastateltavien vastaukset ovat kuin järkevä jatkumo tässä työturvallisuusviestinnän prosessissa. Onnistunutta työturvallisuusviestintästrategiaa tukee myös se, että työntekijät kokevat yrityksessä tapahtuvan työturvallisuusviestinnän olevan kaiken kaikkiaan positiivista luonteeltaan.

Työntekijöiden kuvailut yksilön vastuusta itsenäisenä turvallisuuden havainnoijana, kommunikoijana ja ylläpitäjänä antoi erittäin hyvän ja osaavan kuvan henkilökunnasta. Varsinkin hyvä ymmärrys oman vaikuttamisen mahdollisuuksista ja keinoista kieli kehittyneestä turvallisuuskulttuurista. ISS:n kaltaisessa hajaorganisaatiossa organisaatio- ja turvallisuuskulttuurin yhtenäisyys antaa myös viitettä siitä, että työntekijöille suunnattu viestiminen on suunnitelmallista ja toteutettu tavalla, jossa työntekijät ymmärtävät roolinsa ja vastuunsa työturvallisuuden vaikuttajina.

Opinnäytetyöni ei pyrkinyt tuottamaan konkreettista ratkaisua mihinkään olemassa olevaan ongelmaan vaan tavoitteena oli tarkastella olemassa olevan ilmiön tilannetta. Tässä tarkoituksessa opinnäytetyössä asetetut tavoitteet saavutettiin. Tavoitteena oli saada tietoa ja ymmärrystä työturvallisuusviestinnän kokemuksesta ISS:n työntekijöiden keskuudessa. Työn toteutuksessa onnistuttiin tarkastelemaan ja kuvaamaan millaista työturvallisuusviestintä on työntekijöiden kokemana yleisellä tasolla. Kokemusta kuvaileviin tuloksiin saatiin ISS:n

sisäisen työturvallisuusviestinnän tyyliä kuvaavaa tietoa, työturvallisuusviestinnän vaikuttavuutta kuvaava tietoa, työturvallisuusviestinnässä havaittuja epäkohtia ja työturvallisuusviestinnän ilmenemismuotoja sekä kanavia.

Työn luotettavuuden osalta puolistrukturoitu teemahaastattelu oli erittäin soveltuva menetelmä. Aihe oli laaja ja haastateltavien vastauksia oli hankala ennakoida, sillä kyseessä olivat henkilöiden omat kokemukset sekä mielipiteet työturvallisuusviestintään liittyen. Teemahaastattelu mahdollisti kokemuksen syvällisemmän tarkastelun. Teemahaastattelun osalta luotettavuus kärsii siitä, että yksi viidestä haastateltavasta jäi pois lopullisesta työstä, koska kaikkia suunniteltuja haastateltavia ei tavoitettu.

Työn luotettavuutta vahvistaa työn tutkimuskysymyksen asettelu. Tutkimuskysymys ”Millaisena työturvallisuusviestintä koetaan ISS:n työntekijöiden näkökulmasta?” oli suunniteltu luomaan kuvailevaa tietoa työturvallisuusviestinnästä. Haastatteluteemoja ja kysymyksiä luodessa pohdinnassa oli jatkuvasti työntekijän kokemuksen kuvailu. Esimerkiksi kysymys ”Miten teillä keskustellaan työturvallisuudesta?” asettaa vastaajan automaattisesti kuvailemaan työturvallisuusviestinnän olemusta. Tämän tyyppiset kysymykset menetelmässä tuottavat tutkimuskysymyksen kannalta toivottua tietoa ja vahvistavat näin luotettavuutta.

Työ on pyritty kuvaamaan tavalla, jolla se olisi kenen tahansa toistettavissa, vaikka vastaukset saattaisivatkin vaihdella esimerkiksi ajasta tai muista muuttujista johtuen. Tämä on toteutettu työssä kuvailemalla menetelmien teoriaa ja sisällyttämällä liitteet menetelmien rakenteista sekä kysymyksistä. Lisäksi työssä on kuvattu opinnäytetyön prosessia, joka auttaa hahmottamaan työn toteutuksen kannalta vaadittavan toiminnan.

Samojen tulosten saatavuudessa on edellisen kappaleen pohjalta muistettava, että kyseessä on erittäin tapauskohtainen työ. Tulosten toistamiseen voi liittyä useitakin ongelmia. Esimerkiksi tutkittavassa organisaatiossa saattaa olla hallinnollisia muutoksia viestinnän osalta tai tiedonkeruumenetelmät voivat sijoittua ajanjaksolle, jossa työturvallisuusteemat ovat syystä tai toisesta jatkuvasti normaalista poikkeavissa määrin esillä, vääristäen näin vastaajien mielipiteitä pidemmän ajan normiin suhteutettuna. Myös haastateltavien ja kyselyyn vastaajien omat asenteet voivat vaihtua tai kehittyä joko edellä mainituista asioista tai muista syistä johtuen.

Työn luotettavuutta osittain heikentää kysely, jonka otanta jäi 34:ään toivotusta 100 henkilön vähimmäisotannasta. Kysely ja Likert-asteikko ovat toistettavissa, mutta mielipiteitä mittaava kysely ei sinänsä sovellu kovin hyvin kuvailemaan työturvallisuusviestintäkokemusta. Kyselyyn luotiin tietoperustan ja haastatteluteemojen osalta väittämät, jotka käsittelevät täysin oikeita asioita tutkimuskysymyksen kannalta. Väittämät kuitenkin tekevät näin kovin rajoittuneesti ja eivät tarjoa vastaajilleen liikkumavaraa tai tilaisuutta kuvailla sitä, miksi he ovat

jotain mieltä asioista. Jos tekisin työn uusiksi, niin jättäisin kyselyn kokonaan pois ja keskittyisin vain haastattelujen tuomaan kuvailevaan tietoon.

Työn riskienhallinnan osalta epäonnistuin tunnistamaan työn riskiksi suuressa organisaatiossa tapahtuvan viestinnän monimutkaisuuden, mikä puolestaan hidasti työn aikataulua. Lähestyin pitkään haastateltavia muutaman työturvallisuustiimiltä saadun kontaktin kautta, mutta sekä käytännöllisistä, että minulle tuntemattomista syistä viestiketjut saattoivat venähtää viikkojen ajan, ennen kuin varsinainen tavoiteltava henkilö löytyi. Loppua kohden nojauduin haastateltavien hankinnassa jatkuvasti työturvallisuustiimin jäseniin, ja toiminta nopeutui tämän ansiosta huomattavasti.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti opinnäytetyössä on pyritty käyttämään laajaa lähdekirjoa sekä turvallisuus- että viestintäalan teoriaosuuksien käsittelyssä. Alojen kirjallisuutta käyttäessä on ollut tarkoituksena viitata ensisijaisesti aina alkuperäiseen julkaisuun, mikäli mahdollista. Kaikki lähteet on valittu huolellisesti ja niitä on tulkittu kriittisesti. Lähteiden kirjaaminen tekstiin ja lähdeluetteloon on toteutettu Laurean lähdeohjetta noudattaen.

Haastatteluissa ja kyselyssä käsitellään työntekijöiden mielipiteitä työnantajan toiminnasta suurissa määrin ja siksi kaikki tiedonkeruumenetelmistä saatu tieto esitetään anonymiminä. Haastattelujen osalta jokaisen haastateltavan kanssa käytiin keskustelu siitä, mitä opinnäytetyö käsittelee. Lisäksi heille kerrottiin työn tulosten esityksen olevan anonymiä. Työssä työntekijät esiintyvät tunnisteilla T1-T4. Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin lisäksi lupaa haastattelun nauhoittamiseen. Kyselyt toteutettiin puolestaan täysin anonymisti paperilapuilla ISS:n työturvallisuustapahtumissa. Paperilomakkeista ei ilmennyt muuta, kuin vastaajan ympäröivät vaihtoehdot, työntekijästatus ja palvelutoimiala.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää opinnäytetyön ulkopuolella. Työturvallisuusviestinnän kokemus tuo esille nykyhetken tilannekuvaa muun muassa siitä, minkälaiset kanavat ja sisällöt koetaan vaikuttaviksi. Tämän tiedon pohjalta voidaan tehdä pohdintaa ja päätöksiä siitä, minkälaisiin kanaviin satsataan. Toimeksiantajan ulkopuoliselle lukijalle työn tulokset voivat myös havainnollistaa, mitä vaatimuksia ja odotuksia onnistuneella työturvallisuusviestinnällä on työntekijätasolla.

Jatkoa ajatellen minulla on pari jatko-opinnäytetyöajatusta tai -ehdotusta työturvallisuusviestintään ja turvallisuusviestintään yleisesti liittyen. Opinnäytetyöni ja työturvallisuusviestinnän aiheiden laajuus mahdollistaa aina tarkemman ja kohdistetumman tarkastelun organisaatiossa tapahtuvan työturvallisuusviestinnän tai muun viestinnän näkökulmista. Varsinkin toimialojen erot viestinnällisestä näkökulmasta jäi mietityttämään itseäni.

Ensimmäinen jatkotutkimusehdotus onkin vertailla toimialakohtaisen työturvallisuusviestinnän vaikuttavuutta eri palvelutoimialoilla. Eri toimialoilla voidaan tehdä selvityksiä siitä, onko

työntekijöiden saama viestintäsisältö heidän työnsä kannalta merkityksellistä tai vastaavasti, minkälainen viestintä ei ole tietyn toimialan mielestä merkityksellistä. Tämän pohjalta voidaan mahdollisesti kohdistaa tai vähentää erilaisia teemoja kyseiselle yleisölle. Tämä ajatus nousi esiin yhden työntekijän kuvailusta siitä, että turvallisuusviestien ymmärrys hänen toimialaansa kohtaan on joskus vajavaista työturvallisuusnäkökulmasta.

Toinen mahdollinen jatkotutkimuksen aihe tai useampi aihe voidaan kohdistaa pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työturvallisuusviestintään. ISS:llä työskennellään asiakkaiden kohteissa ja ISS:n ohjeistuksien lisäksi työntekijät kohtaavat talon ohjeita ja viestintää. Tässä voidaan selvittää millä tasolla asiakkaan viestintä on verrattuna ISS:n omaan viestintään, ja onko viestinnässä ristiriitoja. Tämän yhteydessä voisi tutkia, onko asiakkaan työturvallisuudesta ja työturvallisuusviestinnästä mahdollista poimia oppeja.

Lähteet

Painetut

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimus-haastattelu. Tallinna: Tallinna Raamtutrukikoda.

Juholin, E. 2017. Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja. Turenki: Hansaprint.

Kananen, J. 2008. Kvali - Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen. Tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint.

Sähköiset

Eskola, S. 2008. Turvallisuus käsitteenä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Strategian laitos. Viitattu 24.11.2022. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74107/StratL3_10.pdf?sequen

Hagerlund, T. & Kaukopuro-Klemetti, H. 2013. Työyhteisö viestii jotta olisi olemassa. Kuntaliitto. Viitattu 24.11.2022. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/tyoyhteiso_viestii_ebook.pdf

Harinen, A. 2019. Turvallisuus, pelaaminen ja turvallisuudesta oppiminen alakoululaisen arjessa. Pelastusopisto. Viitattu 24.11.2022. http://info.smedu.fi/kirjasto/Sarja_B/B4_2019.pdf

Health & Safety Executive 2005. A review of safety culture and safety climate literature for the development of safety culture inspection toolkit. Health and Safety Executive. Viitattu 24.11.2022. <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr367.pdf>

Health & Safety Executive 2013. Managing for health and Safety. Health and Safety Executive. Viitattu 24.11.2022. <https://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg65.pdf>

International Atomic Energy Agency 1991. Safety Culture. A report by the international nuclear safety advisory group. Viitattu 24.11.2022. https://www-pub.iaea.org/mtcd/publications/pdf/pub882_web.pdf

ISS 2021a. Yritysvastuuraportti 2021. Viitattu 24.11.2022. https://issyritysvastuuraportti.fi/wp-content/uploads/2022/03/issyritysvastuuraportti_2021.pdf

ISS 2021b. Yritysvastuuraportti. Henkilöstö. Viitattu 24.11.2022. <https://issyritysvastuuraportti.fi/henkilosto/>

ISS 2022. Kiitettävä turvallisuudesta - ISS:n työturvallisuusjohtaminen saa tunnusta asiakkailta. Viitattu 24.11.2022. <https://blogi.iss.fi/vastuullisuus/kiitettava-turvallisuudesta-issn-tyoturvallisuusjohtaminen-saa-tunnustusta-asiakkailta/>

Juhila, K. Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Viitattu 24.11.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Jyväskylän yliopisto 2016. Kyselyt. Viitattu 24.11.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kyselyt>

Jyväskylän yliopisto 2021. Haastattelut. Viitattu 24.11.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut>

Kallio, A. 2022. Litterointi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Viitattu 24.11.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/kvaliohjeet/#Viit-tausohje>

Kuusela, S. 2015. Organisaatioelämää. Kulttuurin voima ja vaikutus. E-kirja. Alma Talent.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Viitattu 24.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Lanne, M. 2007. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. VTT. Viitattu 24.11.2022. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2007/P632.pdf>

Lappalainen, J. Salminen, S. & Pousette, A. 2010. Turvallisuusilmapiiri, sen mittaaminen ja käyttö turvallisuuden hallinnassa rakennusallalla. Viitattu 24.11.2022. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87422/46325?acceptCookies=1>

Merivirta, M. 2011. Turvallisuusviestintä rakennusallalla. Pro gradu. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 24.11.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26694/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201103221913.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Niemelä, P. & Lahikainen, A. 2000. Inhimillinen turvallisuus. E-kirja. Tallinna: Kirjakeskus/Tallprint.

Oedewald, P. Reiman, T. & Kurtti, R. 2005. Organisaatiokulttuuri ja toiminnan laatu metalliteollisuudessa. VTT. Viitattu 24.11.2022. <https://publications.vtt.fi/pdf/tiedotteet/2005/T2316.pdf>

Oppariapu 2021. Kysely. Viitattu 24.11.2021. <https://oppiapu.wordpress.com/kyselyt/>

OSHA 2012. Työturvallisuusjohtaminen. Käytännön opas. Viitattu 24.11.2022.

<https://docplayer.fi/18100894-Tyoturvallisuusjohtaminen.html>

Pirnes, A. 2015. The role of internal corporate communication in supporting better workplace safety. Case: SSAB. Pro gradu. Aalto-yliopisto. Viitattu 24.11.2022.

http://epub.lib.aalto.fi/en/ethesis/pdf/14247/hse_ethesis_14247.pdf

Reiman, T. 2009. Organisaatiokulttuuri ja turvallisuus. VTT. Viitattu 24.11.2022.

<https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/tiedotteet/1999/T2009.pdf>

Reiman, T. Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskulttuuri. VTT. Viitattu

24.11.2022. <https://publications.vtt.fi/pdf/publications/2008/P700.pdf>

Routio, P. 2022. Teemahaastattelu. Tuotetiede. Taideteollisen korkeakoulun virtuaaliyli-

opisto. Viitattu 24.11.2022. http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_filles/1364_empiir.html#teemahaas

Saaranen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemahaastattelu. Menetelmäopetuksen tietovaranto.

KvaliMOTV. Viitattu 24.11.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/viit-tausohje.html>

SFS-ISO 31 000:2018. Riskienhallinta. Ohjeet. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto.

Sisäasiainministeriö 2013. Selkokielineen turvallisuusviestintä sisäasiainhallinnossa. Viitattu

24.11.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79026/Selkokieli-nen%20turvallisuusviestint%c3%a4%20sis%c3%a4asiainhallinnossa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Stenberg, I. 2017. Turvallisuuskulttuuri Maanpuolustuskorkeakoululla. Maanpuolustuskorkea-

koulu. Viitattu 24.11.2022. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/144314/Stenberg%20IST_diplomity%F6_YEK58.pdf;jsessionid=42C6219C900A97F8832ECC27179F169B?sequence=1

Taani, A. 2019. Määrällisen datan kerääminen. Viitattu 24.11.2022. <http://myy.haaga-he->

[lia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf](http://myy.haaga-he-lia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf)

TENK. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Viitattu

17.11.2022. https://www.metropolia.fi/sites/default/files/images/TKI%20ja%20hank-keet/htk_ohje_2012.pdf

Työturvallisuuskeskus 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon - 10 keskeistä keinoa. Vii-

tattu 24.11.2022 <https://docplayer.fi/32402243-Tyoturvallisuuden-perusasiat-kuntoon-10-keskeista-keinoa.html>

Työturvallisuuskeskus 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Viitattu 24.11.2022.

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu

Työturvallisuuskeskus 2020. Onnistunut työturvallisuusviestintä vie organisaation arvot käytäntöön. Sivista-blogi. Viitattu 24.11.2022. <https://www.sivista.fi/blogi/kaikki-on-epavarmaa-mutta-kaikki-ei-ole-yhta-epavarmaa/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 24.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Työsuojelu 2021. Työsuojelun yhteistoiminta. Viitattu 24.11.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 24.11.2022. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yeomans, L. & FitzPatrick, L. 2017. Internal Communication. Leeds Beckett University. Viitattu 24.11.2022. <https://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/3499/3/>

Julkaisemattomat

Soini, T. & Suomalainen, V. 2022. ISS:n työturvallisuusviestintää kartoittava esitietokysely.

Kuviot

Kuvio 1: Tapaturmataajuus	10
Kuvio 2: Formsin piirtämä mielipideasteikko vastauksista.....	27
Kuvio 3: Palvelutoimialojen edustus	28

Taulukko 1: Haastattelun keskeiset tulokset	35
Taulukko 2: Kyselyn keskeiset tulokset.....	37

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelun runko.....	52
Liite 2: Työturvallisuusviestintäkokemuskyselyn väittämät ja avoin kysymys	53

Liite 1: Teemahaastattelun runko

Teema 1: Työturvallisuus ja turvallisuuskulttuuri

- Miten kuvailisit työpaikkasi työturvallisuutta?
- Miten kohteen työyhteisö suhtautuu turvallisuuteen?
- Miten turvallisia toimitapoja kannustetaan työpaikalla?
- Millä tavoin turvattomaan toimintaan puututaan?
- Millä tavoin olet oppinut työn vaara- ja riskitekijät?
- Saitko minkälaisen perehdytyksen työtehtävien vaaroista, kun aloitit työt?

Teema 2: Yhteisöllisyys ja dialogi

- Millä tavoin teidän työyhteisössänne keskustellaan turvallisuusteemoista?
- (mikäli keskustellaan ja ei mainitse) Ketkä johtaa turvallisuuskeskustelua?
- Voiko turvallisuusasioissa nojautua johonkin tukevaan tahoon?
- Keskustelevatko työkaverisi keskenään työturvallisuuden liittyvistä asioista?
- (mikäli vastaa vain joo/ei) Miksi tai miten keskustelua käydään?
- Onko työyhteisössä mahdollista vaikuttaa työturvallisuuteen jollain keinolla?

Teema 3: Työturvallisuusviestintä ja foorumit

- Kuvailenko, minkälaista työturvallisuuteen liittyvää viestintää kohtaat työssäsi?
- Miltä foorumeilta saat työturvallisuuteen liittyvää sisältöä?
- Minkälainen on olemukseltaan työturvallisuuteen liittyvä viestintä työpaikallasi?
- Onko saamasi työturvallisuussisältö auttanut työnkuvassasi?
- Mikä on työturvallisuusaiheiden käsittelytyyli työpaikallasi?
- Koetko itse turvallisuusaiheista kommunikoinnin mielekkääksi työpaikallasi?

Teema 4: Turvallisuusjohtaminen ja johdettu keskustelu

- ketkä ovat mielestäsi avainasemassa turvallisuuden ohjaamisessa?
- Miksi?
- Minkälaiset mahdollisuudet sinulla on raportoida tai havainnoida havaitsemiasi epäkohtia?
- Puuttuuko johto ikinä työntekoon ja millä tavoin?
- minkä arvosanan antaisit työturvallisuusviestinnälle kokonaisuudessaan?

Liite 2: Työturvallisuusviestintäkokemuskyselyn väittämät ja avoin kysymys

Työturvallisuus

- Minut on perehdytetty työni vaaroista ja haittatekijöistä.
- Työpaikallani keskustellaan työturvallisuusasioista säännöllisesti.
- Koen helpoksi ilmoittaa eteenpäin epäkohdista ja vaaroista.

Yhteisöllisyys ja dialogi

- Työpaikallani keskustellaan avoimesti turvallisuuteen liittyvistä asioista.
- Työpaikallani on matala kynnyks puuttua ohjeiden vastaiseen/turvattomaan toimintaan.
- Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkani työturvallisuuteen.

Työturvallisuusviestintä

- Koen saavani riittävästi tietoa työturvallisuusasioista.
- Työhöni liittyvät ohjeet ovat selkeät.
- Työturvallisuusohjeet ovat mielestäni helposti muistettavia.
- Työturvallisuuteen liittyvä vuorovaikutus on luonteeltaan positiivista.

Turvallisuusjohtaminen

- Esimieheni johtavat työturvallisuuskeskustelua työpaikalla.
- Esimieheni keskustelevat avoimesti työturvallisuusasioista.
- Esimieheni puuttuvat ohjeiden vastaiseen tai turvattomaan työnteekoon.
- Koen, että voin keskustella turvallisuusasioista esimieheni kanssa.

Kokonaisarvio

- Työturvallisuuteen liittyvä viestintä ja vuorovaikutus on mielestäni hyvällä tasolla työpaikallani.
- Pystytkö lyhyesti kuvailemaan, millaiseksi koet työturvallisuusviestinnän työpaikallasi? (Avoin kenttä)