



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Turvallisuusviestinnän vaikuttavuus ABB Oy Wiring Accessoriesilla

Ryynänen, Talvikki

2015 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Leppävaara

Turvallisuusviestinnän vaikuttavuus ABB Oy Wiring Accessoriessilla

Talvikki Ryynänen
Turvallisuusalan koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2015

Talvikki Ryyänen

Turvallisuusviestinnän vaikuttavuus ABB Oy Wiring Accessoriesilla

Vuosi

2015

Sivumäärä

52

Tämä työ käsittelee turvallisuusviestinnän laatua ja vaikuttavuutta ABB Oy Wiring Accessories- yksikössä, Porvoossa. Lähtökohdallisesti turvallisuusviestinnällisiä keinoja käytettiin jo paljon opinnäytetyön alkaessa, mutta henkilöiden tavoitettavuudessa oli muutamia ongelmia. Tarkoituksena oli saavuttaa käsitys siitä, mistä ongelmat johtuvat ja kuinka niitä voidaan tulevaisuudessa korjata. Tutkimusmenetelminä käytettyjen strategisten kyselyiden ja strategisten haastatteluiden avulla saavutettiin käsitys näistä puutteista. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman monen työntekijän mielipide kuuluviin, jotta ne voidaan huomioida parannusehdotuksissa.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksellisenä opinnäytetyönä. Tutkimusongelmana käsiteltiin yksikön turvallisuusviestinnällisiä puutteita. Ongelman käsittelyyn saatiin vastauksia strategisten haastatteluiden ja - kyselyn avulla. Parannuskohtia huomattiin olevan muun muassa viestinnän jatkuvuuden puute sekä se, ettei se tavoittanut yhtä tehokkaasti joissakin tehtävissä työskenteleviä henkilöitä. Kehittämistä tulevaisuudessa on myös se, että työntekijät tulee ottaa paremmin mukaan turvallisuustoimintaan ja viestiä tehdyistä turvallisuusasioista tehokkaammin. Myös esimiesten kaksisuuntaista viestintää alaisiin ja turvallisuushavaintojen käsittelemistä tulee korostaa tulevaisuudessa enemmän. ABB Oy:n yksiköiden välisessä tiedottamisessa on myös parannettavaa. Kun tieto kulkee yksiköiden välillä, turvallisuusyhteistyö ja tietämys kasvaa jokaisella osapuolella.

Näihin parannuksiin päästään tuottamalla enemmän aktiivista viestintää esimiesten ja alaisen välille järjestämällä muun muassa palavereita, jossa käsitellään turvallisuusasioita. Turvallisuushavaintoja tulee myös tulevaisuudessa käsitellä tehokkaammin ja niistä tulee tiedottaa aktiivisesti. Tämä onnistuu muun muassa yksikössä olevien infotelevisioiden avulla. Erilaisia koulutustilaisuuksia ja tapahtumia tulee myös tulevaisuudessa järjestää enemmän. ABB Oy:n eri yksiköiden välille olisi myös hyvä luoda tiiviimpää yhteistyötä, kuten yhteistä turvallisuusmateriaalia jota jokainen yksikkö voisi tavallaan hyödyntää.

Talvikki Rynnänen

The Effectiveness of Safety Communications in ABB Oy Wiring Accessories

Year	2015	Pages	52
------	------	-------	----

This thesis is about the effectiveness of safety communications in ABB Oy Wiring accessories unit in Porvoo. At the starting point there were already several different ways to handle safety communications in Wiring Accessories, but there were some problems concerning accessibility with a part of the personnel. The main goal was to reach an insight why these problems were there and how to fix them in the future. The research methods were strategic inquiries and strategic interviews. The aim was to reach as many of the personnel as possible and get their opinions forwarded. In that way they could be taken into account in the improvements to be executed in the future.

The thesis was carried out by researching while participating in the action. The research problem was weaknesses in safety communications in the unit. The answers to the question were found through strategic interviews and -inquiries. The improvement points were among other things the continuity in safety communications and the reachability of some people, because of their assignments in the unit. One improvement point in the future is to involve the employees more in the safety actions executed. The communications should also be more efficient. The managers should also be encouraged to bidirectional communications with the employees. The safety observations should be actively addressed to encourage the employees to participate. There are also a few improvements concerning the communications between various units in ABB. When safety information is shared actively, it will cultivate the safety cooperation and safety knowledge between all participants.

These improvements will be met by highlighting active communication between managers and employees and arranging meetings that concern safety. Safety observations should be regularly addressed and communicated to the employees. The communication can be done, for example, through info televisions that are located in the unit. There are also education sessions and safety events to be organized more in the future. Different ABB units could also communicate more in the future and for example share a mutual safety knowledge bank that each unit could utilize as they please.

Keywords: Safety communications, leadership, safety

Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Viestintä	7
1.2	Opinnäytetyö.....	7
1.3	ABB Oy ja toiminta Suomessa	8
1.3.1	Porvoon Wiring Accessories.....	9
1.3.2	Turvallisuusorganisaation toiminta Porvoon Wiring Accessoriesissa	10
1.4	Työn tavoitteet ja lähtökohta	10
1.4.1	Turvallisuusviestinnän jakelukeinot.....	12
1.4.2	Opinnäytetyön tavoite.....	13
2	Työyhteisö osana viestintää	14
2.1	Viestinnän käsittely.....	15
2.1.1	Fasettiteoria viestin käsittelyn ymmärryksessä.....	15
2.1.2	Palaute ja viestinnän häiriöt	16
2.2	Työyhteisö ja yhteisökuulttuuri	17
2.3	Johtaminen osana työyhteisöllisyyttä	18
3	Tutkimuksen toteuttaminen	19
3.1	Kyselyt	19
3.2	Kyselyn purku	20
3.3	Vastausten vertailu	29
3.4	Yhteenveto kyselystä	31
3.5	Haastattelut.....	31
3.5.1	Turvallisuusviestintä osana yksikön toimivuutta ja toimintaa.....	32
3.5.2	Mitä on turvallisuus ja mitkä ovat tärkeimmät tavoitteet?	33
3.5.3	Turvallisuuden mittareita.....	35
3.5.4	Kuka vastaa turvallisuusviestinnästä ja miten?	36
3.5.5	Viestinnän kattavuus ja toimivuus	37
3.5.6	Palaute	39
3.5.7	Turvallisuusasiat positiivisemmaksi	40
3.5.8	Viestinnän vastaanottaminen ja integroiminen toimintaan	41
3.5.9	Yhteenveto haastatteluista	42
4	Tulosten tulkinta ja johtopäätökset	44
4.1	SWOT	44
4.1.1	Strenghts.....	45
4.1.2	Weaknesses.....	45
4.1.3	Opportunities	46
4.1.4	Threats	46
4.2	Turvallisuusviestintä materiaalin pohjalta	47

5	Kehittämisideat	48
5.1	Yksikköä kehittävät ideat	48
5.2	Yhteistyötä kehittävät ideat	50
6	Yhteenveto	50
	Luotettavuustarkastelu	51
	Lähteet	53
	Liitteet.....	57

1 Johdanto

Turvallisuusviestintä ja sen keinoihin panostaminen korostuvat nyky-yhteiskunnan työturvallisuudessa kasvavassa määrin. Suuressa yrityksessä turvallisuusviestinnän tehokkuuden toiminta korostuu, sillä oikean tiedon kulkeminen on entistä haasteellisempaa jokaiseen työtehtävään ja sen tekijälle. Tärkeä edellytys mille tahansa tavoitteelliselle työlle on työyhteisön puitteissa toimiva viestintäjärjestelmä, joka on tehokas ja toimiva jokaisessa tilanteessa. Mikään työyhteisö ei voi toimia ilman viestinnän toimivuutta ja turvallisuusasioiden tehokasta tiedottamista. (Åberg 1993, 61.) Kaikki organisaation sisällä tapahtuva viestintä on turvallisuusviestintää, sillä päinvastoin, kuin on joskus sanottu ”tieto ei lisää tuskaa, vaan sitouttaa, motivoi, lisää tuottavuutta ja hyvinvointia” (Merivirta 2014, 6.). Työyhteisössä tieto sitouttaa ja motivoi jatkamaan työntekoa turvallisesti ja tehokkaasti sekä lisää ihmiselle tärkeää yhteenkuuluvuuden tunnetta (Lee 2014, 2.). Työturvallisuudessa viestintä on elinehto, sillä on tärkeää kertoa työntekijöille työyhteisön tapahtumista ja oikeista toimintatavoista. Turvallisuusviestintää ja ajantasaista tietoa tarvitaan muun muassa uusien henkilöiden perehdyttämiseen työhönsä ja työtehtäviinsä sekä vastuisiinsa.

1.1 Viestintä

Viestintä on yksinkertaisesti vuorovaikutusta ihmisten välillä, sillä ihmiset ovat perusluonteeltaan sosiaalisia ja viestinnällä tyydytetään näitä sosiaalisia tarpeita sekä syvennetään yhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Åberg 1993,63.) Viestinnän kantasana tulee latinankielen sanasta *communicare* mikä suomennettuna tarkoittaa ”tehdä yhdessä”. Tämä yhdessä tekeminen onkin lähtökohtana turvallisuusviestinnän onnistumiselle, mutta se satunnaisesti unohtuu kiireen keskellä. Viestintä on kokonaisuudessaan tapahtuma ja jatkuva prosessi. Se on vaihdantaa osapuolten välillä, sillä tiedottamisen ja viestinnän tulee olla jatkuvaa ja se voi olla parhaassa tapauksessa vuorovaikutteista osapuolten välillä. Turvallisuusviestinnän pääroolissa tulee esille esimiesten osallistuminen ja esimerkin näyttäminen. Kaikki turvallisuus on lähtöisin yrityksen johtotasolta. Kun johtotaso ja kaikki osapuolet siitä alaspäin ovat sitoutuneita hyvään viestinnän laatuun, niin turvallisuusviestintä saadaan nostettua uudelle tasolle.

1.2 Opinnäytetyö

Työturvallisuutta ja työhyvinvointia pyritään kehittämään jatkuvasti, mikä vaatii tehokkaan viestinnän kanavan, joka tavoittaa kaikki henkilöt työpaikalla. Kansainvälisessä suuressa yrityksessä, kuten kohdeyritys ABB Oy:ssä turvallisuusviestintä ja turvallisuuden toteutuminen on ensiarvoisen tärkeää ja sitä pidetään kansainvälisesti suuressa arvossa ja jopa toiminnan edellytyksenä. Työn lähtökohtana toimii tehokkaamman turvallisuusviestinnän kehittäminen ABB Wiring Accessories -yksikköön, jotta saadaan työhyvinvointia ja työturvallisuutta parannettua

entisestään. Tässä työssä käsitellään erityisesti viestintää, johtamista sekä turvallisuusviestintää ABB Oy:n Wiring Accessories yksikössä, Porvoossa. Näitä kolmea avaintekijää tarkastellaan tehokkuuden ja vaikuttavuuden näkökulmista, verraten niitä viestinnän, työterveyden, psykologian ja johtamisen kirjallisuuteen.

Opinnäytetyö toteutetaan ABB Wiring Accessoriesin pyynnöstä, jotta saadaan täsmennettyä olemassa olevia turvallisuusviestinnällisiä heikkouksia ja saadaan kehitettyä ideoita ongelmien ratkaisemiseksi. Ideoinnin lähtökohtana on antaa uusia näkökulmia turvallisuusviestinnällisiin keinoihin sekä monipuolistaa turvallisuusviestinnän käsitettä. Opinnäytetyöllä pyritään myös herättämään kiinnostusta turvallisuusviestinnällisiä keinoja kohtaan sekä auttaa pääsemään systemaattisesti kiinni uusiin asioihin ja ajatusmalleihin.

Opinnäytetyö tehdään kvalitatiivisena tutkimuksena ABB Wiring Accessories -yksikköön. Tutkimusongelmana käsitellään yksikön turvallisuusviestinnän puutteita. Tutkimusongelmaan haetaan vastauksia tutkimuskysymysten avulla. Tutkimuskysymykset ovat: mitä puutteita turvallisuusviestinnässä on sekä kuinka puutteita voidaan lähteä korjaamaan. Lähtöaineistoa kerätään havainnoimalla työympäristöä sekä osallistumalla tehtaan toimintaan ja työtapojen toteuttamiseen. Muu aineiston keruu tapahtuu strukturoiduilla kyselyillä ja strukturoiduilla haastatteluilta. Opinnäytetyön suunnitteluun ovat osallistuneet opinnäytetyön tekijä, yksikön johto sekä yksikön turvallisuusasiantuntija.

2 ABB Oy ja toiminta Suomessa

ABB Oy on vuonna 1988 perustettu maailman johtava sähkövoima- ja automaatioteknologiayhtymä, jonka pääkonttori sijaitsee Sveitsissä, Zürichissä. ABB Oy harjoittaa toimintaansa 100 eri maassa ja työllistää 140 000 henkilöä ympäri maailmaa. ABB Oy:n liiketoiminta jaetaan maailmanlaajuisesti viiteen divisioonaan: Power Productions, Power Systems, Discrete Automation and Motion, Low Voltage Products ja Process Automation. ABB Oy panostaa erityisesti tutkimukseen ja kehitykseen. Yhtiöllä on seitsemän tutkimuskeskusta ympäri maailmaa. Se on tehnyt monia mullistavia innovaatioita, kuten korkeajännitteen tasavirran siirron pitkillä välimatkoilla sekä uudet sähköistysratkaisut laivoihin. ABB Oy on myös maailman johtava teollisuuden moottorien, taajuusmuuntajien, tuuliturbiinigeneraattorien sekä sähköverkkojen toimittaja.

ABB Oy:llä on Suomessa useita toimipisteitä. ABB Oy työllistää Suomessa noin 5200 henkilöä. ABB on Suomessa yksi suurimpia teollisen alan työnantajia. Toimipisteiden jako on tehty kahteen campukseen, jotka ovat Helsingin alueen ja Vaasan campukset. Vaasan campuksella keskitytään moottoreihin, erikoismuuntajiin, kytkintuotteisiin, releisiin, sähköverkon ohjaukseen, valvontaan ja automaatioon, sähkönsiirto-, sähköistys-, ja instrumentointiratkaisuihin sekä

tehdastietojärjestelmiin. Helsingin campuksella on kolme toimipistettä. Pitäjänmäki, joka keskittyy moottoreihin ja generaattoreihin, taajuusmuuntajiin, energianhallinta-, linjakäyttö-, sähköistys-, ja instrumentointiratkaisuihin, tehdastietojärjestelmiin sekä kunnossapitopalveluihin. Vuosaari, joka keskittää toimintansa sähköistys- ja automaattioratkaisuihin, meriteollisuuden sekä Azipod -ruoripotkurijärjestelmiin. Kolmantena Helsingin campukseen kuuluu Porvoon, joka keskittyy sähköasennustuotteisiin. Tämä työ keskittyy Helsingin campuksen ja eritoten Wiring Accessories -yksikön turvallisuusviestinnän tarkasteluun.

ABB Oy:n kansainvälinen työterveys ja työturvallisuuspolitiikka määrittävät sen, että työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät asiat tulee havainnollistaa siten, että johtoporras, työntekijät, turvallisuusasiantuntijat sekä alihankkijat tietävät vastuunsa. Poliitiikka korostaa myös sitä, että heillä kaikilla tulee olla koulutus ja tietotaito toteuttaa määritellyt velvollisuutensa. (ABB Oy: Occupational Health and safety Policy.). ABB Oy:n politiikka määrittelee myös turvallisuuden ja hyvinvoinnin vähimmäistasot, joihin jokainen tehdas ympäri maailmaa pyrkii. Näihin vähimmäisvaatimuksiin lisänä tulevat myös kansainväliset ja kansalliset lait ja standardit. Kaikissa turvallisuuden pyrkimyksissä turvallisuusviestintä on tärkeässä osassa, jotta kaikille saataisi tieto turvallisuusasioita koskevissa muutoksissa. ABB Oy:n tehtaat ovat omaksuneet Goal Zero eli Nolla tapaturmaa -periaatteen. Tämä tarkoittaa nimensä mukaan sitä, että jokainen ABB:n alainen tehdas pyrkii siihen, ettei tapaturmia pääsisi tapahtumaan tehtailla, vaan turvallisuuspoikkeamiin puututaan aktiivisesti, ennen kuin niistä tulee suurempia ongelmia.

2.1.1 Porvoon Wiring Accessories

ABB Oy Wiring Accessories on Porvoon teollisuusalueella Tarmolassa sijaitseva tehdas, joka valmistaa ja myy sähköasennukseen liittyviä tuotteita. Tehtaan päämarkkina-alueena ovat Pohjoismaat. Tehtaalla henkilöstöön lukeutuu hieman reilu sata työntekijää. Tehdas on fyysisesti jaettu kahteen kokonaisuuteen rakennuksen sisällä, joissa toisessa on toimistotilat ja toisessa muovituotanto ja kokoonpano. Rakennuksen jakaa kahtia väliseinä toimistopuolen ja tehtaanpuolen välillä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että toimiston työntekijät ja tehtaan työntekijät työskentelevät eri tiloissa, eivätkä säännöllisesti ole toistensa kanssa tekemisissä. Joissakin turvallisuuteen ja siitä viestimiseen liittyvissä asioissa tämä kahtia jako voi hidastaa tiedon kulkemista.

Toimiston puolella tehdasta työskentelee, markkinointi-, myynti-, laadunvalvonta- ja viestintähenkilöstö sekä suurin osa esimiehistä. Heidän työnkuvaansa kuuluu paljon näyttöpäätetyöskentelyä sekä matkustelua. Tehtaan puolella työskentelee kokoonpanijoita, asentajia, koneenhoitajia sekä tekniikkatiimiä. Heidän työnkuvaansa kuuluu muovikoneiden ylläpito, huolto ja valmiiden tuotteiden kokoaminen sekä pakkaaminen asiakkaille lähtöä varten. Teh-

taan puolella toimii myös varasto, jossa säilytetään muovin raaka-aineita, tuotteiden koaamiseen tarvittavia osia sekä valmiita tuotteita.

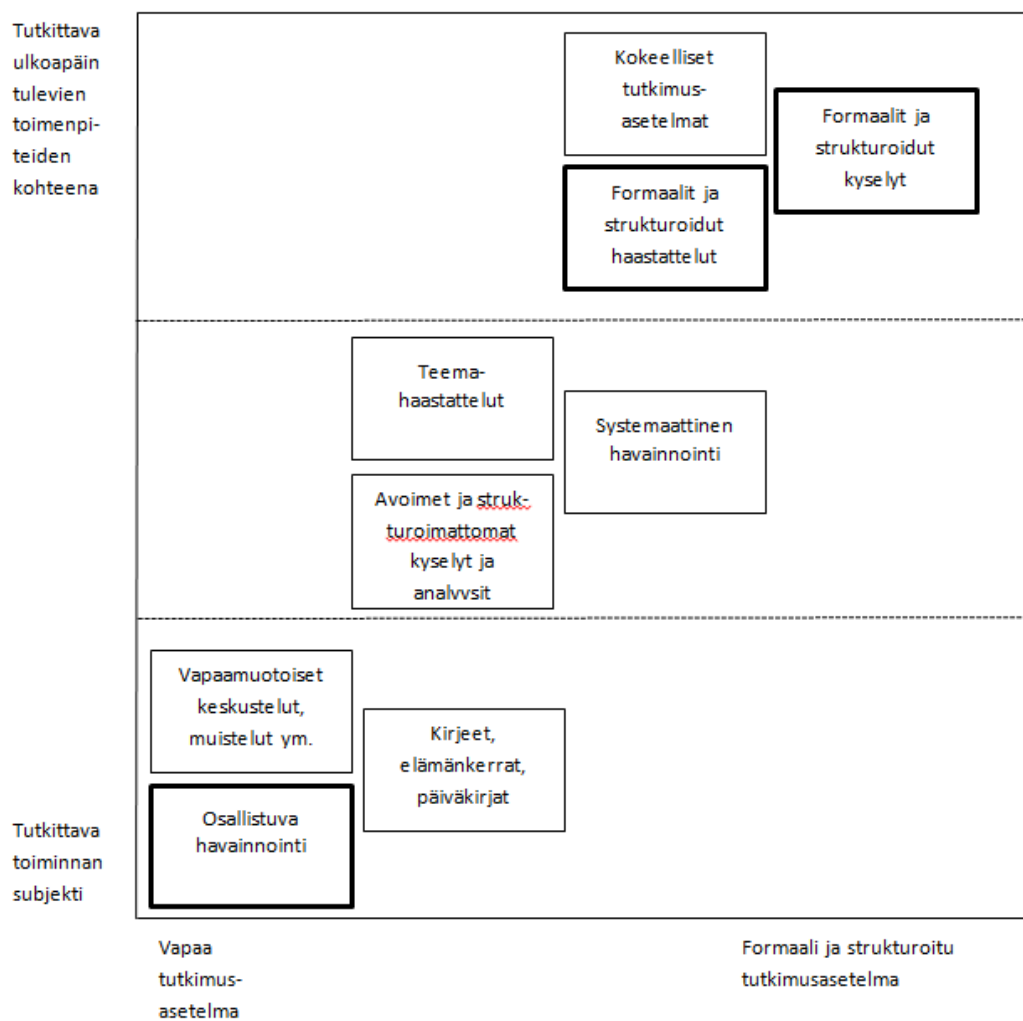
2.1.2 Turvallisuusorganisaation toiminta Porvoon Wiring Accessoriesissa

ABB- yhtymä määrittelee jokaisen yksikön turvallisuusvastuut perustuen asemaan ABB organisaatiossa. Tämä tehdään, jotta voidaan varmistaa johtajuus sekä raportointi jokaisessa yksikössä. Hallituksen, johtokunnan, pääjohtajan ja johdon työturvallisuusvastuut ovat oleellinen osa johdon näkyvää sitoutumista työterveyteen ja työturvallisuuteen. (ABB Oy, ABB:n työterveys- ja työturvallisuusorganisaatio, vastuut ja raportointisuhteet.)

ABB Oy Wiring Accessories -yksikössä turvallisuusasioista vastaavat turvallisuusjohtaja ja häntä avustaa turvallisuusasiantuntija. Turvallisuusasiantuntijan apuna yksiköllä on ollut noin vuoden osa-aikaisessa työssä asiantuntijaharjoittelija. Työsuojelupäällikkö ABB Oy Wiring Accessoriesissa työskentelee pääasiallisesti Helsingin campuksella. Työsuojeluvaltuutettu työntekijöille työskentelee myös Helsingin campuksella samoin kuin toimihenkilöille samaa virkaa tekevä työsuojeluvaltuutettu. Näiden turvallisuuden avaintekijöiden lisäksi yksikön turvallisuudessa on tiiviisti mukana Wiring Accessoriesin johtoryhmä, johon kuuluu LBU Manager, Quality Manager, Head of Product Management, Controller, Sales Director, Export Manager sekä HR Manager. Nämä kaikki yllä mainitut turvallisuuden avaintekijät vastaavat yhdessä työturvallisuudesta ja työterveydestä yksikössä. Yksikön työterveys ja - turvallisuuspolitiikka määrittää sen, että yksikkö on sitoutunut jatkuvasti parantamaan osaamista ja kokemusta tällä osa-alueella. Turvallisuusorganisaation toiminta yksikössä on aktiivista ja parannuksia tehdään vuoden ympäri.

2.2 Työn tavoitteet ja lähtökohta

Kvalitatiivisen tutkimustyön tavoitteena on tutustua ABB Wiring Accessories Porvoon yksikön turvallisuusviestintään, sen kulkuun ja sen tehokkuuteen. Työ painottuu turvallisuusviestinnän jakelukeinoihin organisaation sisällä, niiden tehokkuuteen työntekijöiden tavoitettavuudessa sekä vaikuttavuuteen työntekijöiden sekä turvallisuusorganisaation näkökulmista. Tavoitteena on kartoittaa myös parannettavat osa-alueet turvallisuusviestinnän osalta, jotta näitä asioita voidaan alkaa tulevaisuudessa työstämään. Työn edetessä pyritään myös selvittämään kaikista tehokkain vaikuttaja turvallisuusviestinnässä ja mieluisimmat keinot vastaanottaa tietoa turvallisuudesta. Aineistoa opinnäytetyöhön kerätään kolmella eri menetelmällä (Kuva 1).



Kuva 1: Aineistonkeruutavat

Kuvassa 1 on esitetty työn aineistonkeruutavat. Tummemmalla ympäröinnillä on esitelty opinäytetyössä käytetyt menetelmät. Viestinnän jakelukeinoja tarkastellaan havainnoinnin, laadullisten haastattelujen sekä kyselyiden avulla, mikä tarkoittaa sitä, että tutkittava on asetelussa toiminnan subjektina ja tutkimus on toteutettu vapaalla tutkimusasetelmalla (Kuva 1). Havainnointi valittiin lähtökohdan tarkastelun keinoksi, sillä näin saadaan kohdeyksiköstä ja sen toiminnasta välitöntä ja suoraa tietoa. Havainnointi toteutettiin osallistuvana havainnointina, jolloin havainnoija toimii osana työyhteisöä, heidän toimintamalleillaan ja ehdoillaan. Havainnointi oli vapaasti tilanteen mukaan muokkautuvaa. (Hirsjärvi 1997, 212-215.)

Strukturoidut kyselyt kohdistettiin kaikille Wiring Accessories -yksikössä työskenteleville toimihenkilöille sekä tehdastyöntekijöille. Strukturoidut kyselyt laitoivat tutkittavan ulkoapäin tulevien toimenpiteiden kohteeksi, ja ne toteutettiin formaalilla ja strukturoidulla tutkimusasetelmalla (Kuva 1). Tarkoituksena on saada kuva turvallisuusviestinnän keinosta, siihen suhtautumisesta sekä sen keinojen vaikuttavuudesta työntekijöihin.

Strukturoidut haastattelut toteutettiin turvallisuusorganisaation jäsenille, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetuille, henkilöstöhallinnosta vastaavalle sekä yksikön turvallisuusasiantuntijalle. Haastattelut asettivat tutkittavan ulkoapäin tulevien toimenpiteiden kohteeksi ja ne on toteutettu formaalilla ja strukturoidulla tutkimusasetelmalla (Kuva 1). Strukturoiduilla haastatteluilla pyrittiin saamaan kattava kuva viestinnässä käytettävistä keinoista, mittareista sekä käsityksestä sen vaikuttavuuteen työntekijöiden keskuudessa. Haastattelujen sekä kyselyiden tuloksia peilattiin psykologiseen viitekehukseen sekä johtamisen malleihin.

2.2.1 Turvallisuusviestinnän jakelukeinot

Työympäristön ja viestinnän keinojen havainnointi toteutettiin syksyllä 2014. Havainnoinnin avulla kartoittaen voidaan todeta, että turvallisuusviestinnän keinoista tehtaan puolella käytetyin on tiimipalaverit, jossa jokaisen tiimin vetäjä ilmoittaa omalle tiimilleen tapahtuneista asioista. Tiimipalavereissa käsiteltävät asiat ovat useimmiten tehtaan toimintaan liittyviä. Turvallisuudesta viestitään palavereissa myös satunnaisesti, mikäli jotakin suurempaa on tapahtunut asian tiimoilta. Turvallisuusviestintään ja sen tehokkuuteen on tullut opinnäytetyön tekemisen aikana selkeä parannus, kun yksikköön on hankittu infotelevisioita. Näitä on tehtaalta useita kappaleita eri osissa rakennusta ja jokaisissa televisioissa pyörii samat tehdasta ja yksikköä koskevat informaatiot. Infotelevisioihin voidaan laittaa ajankohtaista tietoa turvallisuudesta sekä käyttää sitä myös tehtaan uusien tapahtumien informointiin. Infotelevisiot tavoittavat suurimman osan työntekijöistä päivittäin. Muun muassa opinnäytetyön kyselyn avautuminen ja vastausaika oli helppo viestiä infotelevisioiden avulla.

ABB Oy Wiring Accessoriesilla järjestetään säännöllisesti monenlaisia koulutuksia, joista osaan jokaisen on pakollista osallistua säännöllisesti. Tähän jokaiselle pakollisten koulutuksien ryhmään kuuluvat muun muassa työturvallisuuskorttikoulutukset. Yksiköllä on talonsisäinen kouluttaja turvallisuuskortteihin, mikä mahdollistaa sen, että painotuksia voidaan laittaa tehtaalla esiintyviin turvallisuusriskeihin. Turvallisuuskoulutuksissa voidaan näin ikään käsitellä syvemmin asioita soveltaen niitä tehtaan toimintaan. Muita koulutuksia järjestetään ulkopuolisten kouluttajien avulla. Tällaiset koulutukset eivät ole kaikille työntekijöille pakollisia, vaan työtehtäväkohtaisia tai valinnaisia. Valinnaisiin koulutuksiin saa osallistua, mikäli työntekijä haluaa. Koulutuksista muutamia esimerkkejä ovat muun muassa ensiapukoulutukset, alkusammutuskoulutukset, nostotyökoulutukset ja sähkötyöturvallisuuskoulutukset.

ABB-konserni lanseeraa vuosittain erilaisia turvallisuusteemoja, jotka käsitellään jokaisessa yksikössä. Viime vuoden teemana oli Uskalla puuttua -kampanja, joka käsitteli työturvallisuuden kuulumista jokaiselle työntekijälle. Kampanjassa korostettiin eritoten sitä, että työkaverista täytyy välittää niin paljon, että uskaltaa huomauttaa, mikäli jotain on vikana. ABB Wiring Accessoriesin infotilaisuuksissa käsitellään satunnaisesti myös turvallisuusasioita, mikäli muutoksia on näihin tullut. Muuten turvallisuusviestintä tapahtuu pääosin sähköpostitse ja Yammer -sosiaalisen median kautta johtoryhmälle.

2.2.2 Opinnäytetyön tavoite

Kvalitatiivinen opinnäytetyö painottuu turvallisuusviestinnän jakelukeinojen tutkimiseen ja niiden parannusehdotuksiin. Työssä tarkastellaan myös olemassa olevien keinojen tehokkuutta, työntekijöiden tavoitettavuutta sekä turvallisuusviestinnän vaikuttavuutta työntekijöiden sekä turvallisuusorganisaation näkökulmista. Tavoitteena on kartoittaa parannettavat osat alueet turvallisuusviestinnän osalta. Tämä helpottaa sitä, että puutteita voidaan alkaa tulevaisuudessa työstämään, sillä tunnistamatonta puutetta ei voida korjata. Opinnäytetyö tutkii vaikuttavimpia ja mieluisimpia keinoja saada turvallisuuteen liittyvää viestintää, jotta jokainen yksikössä työtä tekevä saisi samat tiedot käytettäväkseen.

Tutkimusongelmana opinnäytetyössä on turvallisuusviestinnän puutteet. Ongelmaa lähdetään avaamaan tutkimuskysymyksien avulla. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä puutteita turvallisuusviestinnässä on yksikössä?
2. Kuinka puutteita voidaan korjata?

Keskeisemmät käsitteet ovat turvallisuusviestintä, johtaminen ja turvallisuus, jotka avataan alla.

Turvallisuusviestinnällä tarkoitetaan opinnäytetyössä kaikkea yksikön sisällä tapahtuvaa viestintää, sillä kaikki viestintä parantaa yksikön työympäristöä sekä työyhteisön turvallisuutta.

Johtamisella tarkoitetaan opinnäytetyössä sekä esimiestoimintaa, että konsernin johdon toimintaa. Johtaminen on turvallisuusviestinnässä tärkeä asia, sillä se määrittää turvallisuusviestinnän toteutumisen tason sekä sen, mitä työntekijät pitävät tärkeänä.

Turvallisuudella tarkoitetaan koko työyhteisön turvallisuutta, mikä kattaa sekä fyysiset turvallisuusasiat, että henkisen hyvinvoinnin työyhteisön jäsenenä.

3 Työyhteisö osana viestintää

Lee Thayer on sanonut viestinnän ja energiatoimintojemme olevan elämämme kaksi perusprosessia. Viestintä vaikuttaa meihin jatkuvasti erilaisista lähteistä, mikä korostaa turvallisuusviestinnän onnistunutta toteuttamista. Turvallisuusviestinnän tärkeät sanomat sekoittuvat jatkuvasti muihin lähetettäviin viesteihin, joita ympäriltämme tulee. Tämä korostaa turvallisuusviestinnän keinojen tehokkuuden ja kiinnostavuuden tärkeyttä. Viestintä vaikuttaa ihmisiin todella voimakkaasti, sillä ihminen on perusluonteeltaan sosiaalinen. Ihmiset on tarkoitettu elämään osana yhteisöä. Olemassaolomme ja eritoten psykologinen hyvinvointimme vaatii yhteisöllistä kommunikaatiota ja viestintää muiden ihmisten kanssa. (Åberg 1993, 14.)

Viestintä tarkoittaa sanomien molemminpuolista välittämistä lähettäjän ja vastaanottajan välillä. Sanoma on sanottujen, kirjoitettujen tai vaikkapa piirrettyjen viestien sekä sanomatomien merkkien yhdistelmä, joka muodostaa vastaanottajan päässä ajatuskokonaisuuden. Viestinnän päämääränä on tuottaa vastaanottajalle kognitiivinen tapahtuma, eli ajattelua, päättelyä tai muistamista. Emme pysty kuitenkaan vaikuttamaan kaikkiin ärsykkeisiin, joita lähetämme viestiessämme. Ärsykkeillä tarkoitetaan tässä yhteydessä mikä tahansa aistein havaittavaa tekijää, jolla voi olla vaikutus viestin vastaanottajaan. Jokainen vastaanottaja tulkitsee sanoman ja ärsykkeet omassa henkilökohtaisessa miljöössään mikä saattaa eri ihmisille tuottaa erilaisen viestin sanomastamme. Jokainen vastaanottaja saa erilaisen informaation tuotetusta sanomasta ja siihen liitetystä ärsykkeistä. (Åberg 1993, 18.)

Turvallisuusviestinnän tavoitteena on tuottaa informatiivista viestintää, eli vähentää epätietoisuutta sanoman kuvaavan kohteen osalta. Epätietoisuus luo työyhteisössä negatiivista ja sulkeutunutta ilmapiiriä. Opinnäytetyössä painotetaan pragmaattista informaatioteoriaa eli painotetaan sanoman ja vastaanottajan välistä suhdetta. Kun tämä kommunikaatiolinja sanoman ja vastaanottajan on toimiva, turvallisuuskulttuuri on hyvällä mallilla kasvaakseen entistä paremmaksi. Pragmaattinen informaatio lisää turvallisuusviestinnän tavoitetilan saavuttamisen todennäköisyyttä. (Åberg 1993, 15-17.)

Tiedon tarve on yleensä sidonnainen hetkeen tai tilanteeseen, mikä korostaa turvallisuusviestinnän tehokkuutta ja sen toiminnan nopeutta. Kun turvallisuusviestinnän toteuttaminen onnistuu, se luo työyhteisöön turvallisuuden ja tiedon tunnetta, mikä parantaa työhyvinvointia. Olisi kuitenkin liian optimistista olettaa tiedon saavuttavan työntekijä aina, kun tiedon tarve tulee vastaan. Tämän takia on tärkeää informoida myös siitä, mistä tietoa voi tulla kysymään tai mistä sitä löytyy tarvittaessa. Tässä tapauksessa esimerkiksi esimiehet tai turvallisuusorganisaatio toimii suuressa osassa turvallisuusviestinnän toimivuudessa. (Åberg 1993, 16.)

3.1 Viestinnän käsittely

Viestinnän ymmärtäminen perustuu ärsykkeisiin ja niiden vastaanottamiseen. Lähetettyjen ärsykkeiden on oltava tarpeeksi voimakkaita, jotta ne voidaan vastaanottaa. Ärsykkeiden havaitsemiseksi täytyy ylittää ärsykekyynnys, mikä tarkoittaa sitä, että ärsyke on oltava niin voimakas, että se voidaan havaita. Ärsykkeiden havainnoiminen ei ole aina aktiivista ja tietoista, vaan vastaanottava puoli voi havainnoida kerrotun asian kanssa ristiriidassa olevan, tiedostamatta lähetetyn ärsykkeen passiivisesti ja suhtautua sen takia asiaan negatiivisesti.

Viestinnän onnistumiselle on todella tärkeää, että ärsykekyynnys ylitetään. Sähköpostiviestit tai hiljainen ja monotoninen puhe ei luultavasti ole tarpeeksi huomattavia ärsykeitä, että viesti saavuttaisi tehokkaasti halutun päämäärän. (Åberg 1993, 25.) Kun erotuskyynnys on ylitetty ärsykkeen avulla, on viesti tarpeeksi voimakas, jotta ihminen alkaa käsitellä sitä työmuistissaan. Ärsykkeen on oltava tarpeeksi lyhyt, jotta ihminen voi käsitellä sitä työmuistissaan. Työmuistilla tarkoitetaan ihmisen aktiivista miettimistä, mutta jos toteutettu ärsyke on tarpeeksi voimakas ja positiivinen, voi ihminen prosessoida sitä myös passiivisesti ja tietämättään, mistä se vaikuttaa yksilön toimintaan ja siirtyy kestonuistiin. Kestonuistissa ihminen säilyttää aikaisemmin saatua tietoa ja voi linkittää jopa tiedostamattaan uutta tietoa vanhaan jo olemassa olevaan tietoon. Kestonuisti on ääretön ja sinne voi varastoida tietoa vuosikymmenien ajalta. Kun uudella informaatiolla saadaan heräteltyä osia kestonuistista, jää uusi tieto paremmin mieleen. Tämä korostaa turvallisuusviestinnän jatkumon tarvetta. Kun ärsykeitä tulee tasaiseen tahtiin, ihminen pitää yllä kestonuistissa ja olevia tietojaan.

3.1.1 Fasettiteoria viestin käsittelyn ymmärryksessä

Fasetilla tarkoitetaan teoriassa tajuntamme moniulotteista pintaa. Ja se kuvaa viestin vastaanottamista. Tajuntamme koostuu assosiaatioista, jotka pohjautuvat henkilökohtaisista asenteista. Fasettiteoria kehitettiin vuonna 1988 Leif Åbergin toimesta. Sen peruseriaatteen jakavat viestien vastaanottamisen ja käsittelyn eri osioihin. Ensimmäinen osio korostaa sitä, minkälaisia mielikuvia saatu viesti herättää vastaanottavassa henkilössä. Tässä tulee ottaa

huomioon viestin konteksti ja vastaanottavan henkilön luonne, ajatusperusta sekä asenteet. Ensimmäinen vaihe onkin mielikuvien muodostaminen ja saadun sanoman käsittely eli tällöin vastaanottava henkilö muodostaa viestistä kokonaisvaltaisen tulkinnan. Kokonaisvaltaiseen tulkintaan vaikuttaa lähetettyjen ärsykkeiden lisäksi tiedon vastaanottamisen tapa sekä tilanne, missä viesti vastaanotetaan. Toisessa teorian vaiheessa henkilö redusoi tiedon, eli muuttaa sen yksinkertaisempaan ja lyhyempään muotoon mielessään. Vastaanottava henkilö muodostaa tällöin kokonaisuuden tärkeimmistä viestin ominaisuuksista ja tiedostamattaan liittyy viestiin myös saadut ristiriitaiset ärsykkeet, mikäli niitä on tullut. Seuraavassa vaiheessa vastaanottavan henkilön fasetit, eli aivojen eri osa-alueet aktivoituvat. Kun tieto on yhdistetty aikaisempaan tietoon ja fasetit ovat aktivoituneet, tieto kiinnittyy ihmisen mieleen pysyvästi. Tätä kautta saatu viesti pääsee vaikuttamaan yksilön henkilökohtaiseen ajatteluun sekä toimintaan. Mikäli viestintä on ollut todella onnistunutta ja jatkuvaa, voidaan vaikuttaa myös henkilökohtaisiin asenteisiin ja ajatteluperustaan, minkä avulla yksilö käsittelee ympäristöään.

3.1.2 Palaute ja viestinnän häiriöt

Turvallisuusviestinnän optimaalinen tilanne on aina se, että viestintä on kaksisuuntaista. Tämän takia viestinnästä on aina hyvä saada jonkinlaista palautetta. Palaute voi olla positiivista tai negatiivista, mutta siihen tulisi rohkaista aktiivisesti. Palautteen antaminen toimii todistena sille, että viestinnän sanoma on mennyt vastaanottajalle perille, mikä on turvallisuusviestinnän lähtökohta. Vuorovaikutteinen ilmapiiri antaa myös mahdollisuuden kysyä ja keskustella mahdollisista viestinnän vääristymistä tai väärinkäsityksistä joita on voinut syntyä. Palautteeseen tulee aina suhtautua positiivisesti, vaikka saatu palaute itsessään ei olisikaan positiivista. (Åberg 1993, 20.)

Onnistunut viestintä on todella häiriöaltis prosessi. Osmo A. Wiio on eritellyt viestinnän häiriöt neljään eri haasteeseen, joita viestinnän toiminnassa voi mahdollisesti ilmetä. Jotta turvallisuusviestintä saadaan toimivaksi ja tehokkaaksi, on huomioitava, etteivät nämä esteet pääse vaikuttamaan turvallisuusviestintään.

Ensimmäinen häiriö viestinnässä on este, mikä tarkoittaa sitä, että sanoma ei mene lainkaan perille vastaanottajalle. Tästä esimerkkinä muun muassa se, että kahvihuoneen pöydälle laitettu lappu jää huomaamatta. Tämä tilanne on ulkoisista häiriötekijöistä johtuva tapahtuma. Tämän häiriön voi välttää sillä, että viestintää tulee myös muuta kautta, eikä tämä ole ainoa keino, jolla viesti on lähetetty.

Seuraava viestinnän häiriö on kohina, mikä tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että sanomaan sekoittuu muita sanomia tai häiriöitä. Tämä voi ilmetä sen takia, että tiedon lähde on epäsel-

vä, tai tietoa vastaanottaessa jokin muu kiinnittää vastaanottajan huomion. Tällainen tilanne johtuu ulkoisista häiriötekijöistä, mikä voi korostua varsinkin tehdasympäristössä. Tällaisesta tilanteesta voi selvitä sillä, että turvallisuusviestinnän vastaanottamisen tilanteesta voi keskittyä vain saatavaan viestiin, eikä tarvitse huolehtia muista asioista samaan aikaan.

Yleisin viestinnän häiriö työympäristössä on yleensä kato, millä tarkoitetaan sitä, että lähetetty sanoma saavuttaa vastaanottajan mutta osa sanomasta hämärtyy aistihäiriöiden tai muiden sisäisten häiriöiden toimesta. Tällainen tilanne voi ilmetä, mikäli viestin vastaanottaja on väsynyt viestiä lukiessaan ja ei pysty keskittymään viestin sanomaan. Myös pitkät koulutustilaisuudet ilman kunnon taukoja voi aiheuttaa keskittymisen puutetta. Tällöin viestin esityminen johtuu sisäisistä häiriöistä. Tähän häiriöön voidaan vaikuttaa jatkuvalla viestinnällä ja mielenkiintoisilla ja vaihtelevilla tavoilla viestiä.

Viimeinen mahdollinen viestinnän häiriö on vääristymä. Tämä tarkoittaa sitä, että sanoma tulee vastaanottajalle mutta se ymmärretään tai tulkitaan väärin. Arvot, asenteet ja tarpeet vaikuttavat sanoman tulkintaan. Tällöin häiriö on jälleen sisäinen. Tällaisissa tilanteissa tulee huomioida viestin vastaanottaja ja hänen henkilökohtaiset mielipiteensä. (Åberg 1993, 19.)

Turvallisuusviestinnän tavoitteena on ylittää kaikki mahdollisesti viestinnän perillä pääsyä vaikeuttavat esteet. Jotta esteet eivät pääsisi vaikuttamaan kaikkeen viestintään, tulee viestinnän olla monipuolista ja sitä tulee toteuttaa monin erilaisin keinoin. Näin voidaan taata se, että viesti pääsee ihmisen havaintokynnyksen yli ja kiinnittyy heidän mieleensä. Kun turvallisuusasioista viestitään tehokkaasti ja jatkuvasti, siitä tulee osa ihmisen muistijälkeä ja siten myös osa jokapäiväistä toimintaa.

3.2 Työyhteisö ja yhteisökulttuuri

Työyhteisö ja työorganisaatio ovat ihmisryhmittymiä jotka pyrkivät yhdessä ja järjestelmällisesti tiettyihin yhteisiin päämääriin (Gamberg 1984, 48-49.). Työyhteisöllä on yhteinen tavoite jonka saavuttamiseen jokainen edesauttaa omalla osaamisellaan. Työyhteisön viestintä on rakentunut tiettyjen periaatteiden mukaisesti. Viestinnän säännöt koskevat viestintäsuhteita ja viestinnän järjestelyitä joita eri osastoilla on otettu käyttöön. ABB Wiring Accesoriesilla informaation jako tapahtuu työnjaon perusteella samoissa ryhmissä. Työyhteisön viestintä vaatii organisoituja puitteita, eli järjestelmällisyyttä ja suunnitelmallisuutta, jotta tieto saadaan kulkemaan halutulla tavalla. Se vaatii teknisten viestimien hyödyntämistä, kuten ABB Wiring Accesoriesilla Infotelevisio käyttöä turvallisuusviestinnän keinoihin.

Jokaisessa työyhteisössä on yhteisökulttuuri, joka perustuu yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Tämä tuntemus on psykologisesti tärkeää työyhteisössä. Yhteisökulttuuriin kuuluvat työyhteisön tavat toimia, heidän arvonsa sekä uskomuksensa. (Gamberg 1984, 11.) Jokaisella yhteisöllä on ”meidän tapamme toimia”, joka saattaa hidastaa turvallisuuden kehittämistä.

Henkinen hyvinvointi työympäristössä vaatii tiettyjen kokemusten toteutumista työntekijöille. Tähän kokemusten joukkoon lukeutuu myös yllä mainittu työilmapiiri ja yhteisökulttuuri. Tämä lisäksi työntekijän on tärkeää pystyä vaikuttamaan omaan työhönsä ja esittämään kehitysehdotuksia, mikäli niitä on. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että ihmisen on tunnettava olonsa tärkeäksi osaksi yhteisöä. Se, että saavutetaan tällainen jonnekin kuuluvuuden tunne, vaatii ihmisten mukaan ottamista työpaikan toimiin ja muutoksiin. Tämän asian voi yksinkertaisesti hoitaa informoimalla heitä yksikön tapahtumista ja kysymällä heidän mielipiteitään, mikäli muutokset koskevat heidän työtään. Ihmisen on myös saatava simuloivia ärsykeitä työstään, jotta työ pysyisi mielenkiintoisena. (Rubenowitz 2004, 97.)

3.3 Johtaminen osana työyhteisöllisyyttä

Organisaation hierarkiassa ylimmässä johdossa toimivat henkilöt ovat turvallisuudessa avainasemassa siinä, että he rakentavat organisaation vision, strategian ja tavoitteet. Tämän jälkeen he pyrkivät saamaan koko yhtiön koordinoitua samalle ajatuksen tasolle. Prioriteettien välittäminen koko organisaatiolle vaatii ennen kaikkea toimivaa kommunikaatiota eri hierarkian tasojen välille. (Jalava & Mattilainen 2010, 39.) Turvallisuuden tavoitteiden viestiminen on yksi organisaation päätavoitteita ABB:llä ja siksi niiden tärkeyden viestimisen onkin lähdettävä ylimmältä johdolta.

Kommunikoidessaan tietoa alaspäin hierarkiassa, johto joutuu ottamaan huomioon monia erilaisia tekijöitä, kuten tiedon keräämisen, sen tulkitsemisen sekä vaihtoehtoisten seurausten huomioimisen. Keskijohdon tehtävänä on sitoa johdolta tulleet ohjeet osaksi toimintaa, viestimällä prioriteetit selkeästi alaisilleen. Keskijohdon vastuulla on osallistua tiedonhankintaan sekä viestiä tieto työntekijöille. Suurena vastuuna keskijohdolle on myös kuunnella heidän kommenttejaan ja mielipiteitään asioihin. Heidän tehtävänä on tämän jälkeen heijastaa tietoa työntekijöiden mielipiteistä ja tuottaa ideoita ylemmälle johdolle sitä kautta. Esimiesten omasta näkemyksestään ja tulkinnastaan riippuu se, mikä tieto työntekijöille muodostuu loppujen lopuksi tärkeäksi. Tästä johtuen esimiesten viestinnän rooli määrittelee sen, minkälaiseksi yksikön toiminta muotoutuu. (Jalava & Mattilainen 2010, 39-40.) Johdon sekä esimiesten tehtäviin kuuluu tiiviisti työntekijöiden aktiivinen motivoiminen, mikä tapahtuu pääasiallisesti tavoitteiden viestimisen kautta. Tavoitteisiin pääsemistä tuetaan esimerkiksi kahdenkeskeisillä keskusteluilla, tiimipalavereilla sekä palkkioilla ja palautteen antamisella. (Jalava & Mattilainen 2010, 69.)

Työyhteisöllinen ajattelutapa korostaa eritoten työyhteisön monimuotoisuutta ja siitä nousevaa elinvoimaa. Työyhteisöllisyyden keskiössä on yhteisöllinen vuoropuhelu esimiehen ja työyhteisön sekä yksilöiden välillä. Näillä keinoin voidaan tuottaa yhteisöllistä mobilisaatiota, mikä helpottaa turvallisuuskulttuurin positiivista muutosta. Sekä esimies että työntekijät ovat vuoropuhelun aktiivisia osallisia. (Jalava & Mattilainen 2010, 69.) Nyky-yhteiskunnassa työyhteisöllisyys on kehittynyt niin suureksi osaksi työpaikkaa, että sen puutokset alkavat silminnähdessä vaikuttaa negatiivisesti työpaikkojen toimintaan. Tiimipalaverit ja kokoukset ovat tärkeä osa työyhteisöllisyyden ylläpitämistä ja niiden pois jättäminen heikentää työyhteisön elinvoimaisuutta ja työntekoa. (Jalava & Mattilainen 2010, 70.) Jalava ja Mattilainen (2010) korostavat sitä että ”työyhteisö ei ole paremmin strategisesti, toiminnallisesti kuin moraalisesti terveellä pohjalla, mikäli siitä puuttuu sen jäsenten keskinäistä yhteisöllisyyttä ylläpitävä yhteisöllinen ja strateginen vuoropuhelu” (71). Tämä korostaa yksikössä tapahtuvan turvallisuusviestinnän tärkeyttä osana toimivaa työyhteisöä.

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimukset toteutettiin Porvoon Wiring Accessories yksikön työntekijöiden keskuudessa sekä johtoryhmän jäsenten sekä yksikön turvallisuuden avainhenkilöiden keskuudessa. Tutkimuksiin käytettiin kyselylomaketta työntekijöille (Liite 1) sekä haastattelupohjaa johtoryhmälle (Liite 4). Tutkimusten tarkoituksena on selvittää ABB Wiring Accessoriesin turvallisuusviestinnän nykytila ja sen heikkoudet ja vahvuudet. Tutkimuksiin on otettu mukaan ABB Wiring Accessoriesin työntekijöitä jokaisen työtehtävän osalta, eri puolilta tehdasta, jotta turvallisuusviestinnän toimivuutta päästään tarkastelemaan monesta eri näkökulmasta.

4.1 Kyselyt

Aineiston keräystavaksi valittiin kyselylomake, sillä näin saatiin kerättyä mahdollisimman laaja tutkimusaineisto. Kyselylomakkeella saatiin myös kysyttyä monia eri asioita samalla kerralla. (Hirsjärvi 2009, 193-195.) Kyselylomakkeet toteutettiin internetpohjaisena kyselynä CAWP kyselyohjelman ja ABB Wiring Accessoriesin markkinointihenkilöstön avulla. Kyselyyn pääsi vastaamaan suoraan sekä sähköpostilla lähetetyn linkin kautta että yksikön Intranetistä. Vastausaikaa kyselyyn oli puolitoista viikkoa. Kyselystä tiedotettiin sekä suullisesti, sähköpostilla että yksikön infotelevision kautta. Infotelevisio on yksikössä suhteellisen uusi lisäys, ja se helpottaa turvallisuusviestinnän saavuttavuutta ja sitä kautta myös kyselystä tiedottamista. Kyselyn pohjan tekoon osallistivat palaverien kautta myös ABB Wiring Accessoriesin organisaatiopäällikkö sekä turvallisuusasiantuntija. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa turvallisuusviestinnän tehokkuutta, ajantasaisuutta sekä turvallisuusviestinnän kuvaa, jonka työntekijät saavat nykyisestä turvallisuusviestinnästä. Kyselyssä tarkasteltiin myös avoimin kysymyksin sitä,

mitkä viestinnän keinoista ovat kaikista tehokkaimpia sekä sitä, kuinka työntekijät haluaisivat mieluiten ottaa vastaan turvallisuutta koskevaa tietoa vastaisuudessa.

Suurin osa lomakkeen kysymyksistä oli standardoituja kysymyksiä, johon vastaaja sai vaihtoehdoksi kaksi tai muutaman vastausvaihtoehdon. (Hirsjärvi 2009, 193.). Suurin osa vastauksista salli valinnat kyllä/ei väittämien välillä. Näin strukturoiduilla kysymyksillä saadaan selkeästi kartoitettua vastausten hajontaa sekä prosentuaalisia eroamia. Kysely oli avoin kaikille ABB Wiring Accessoriesin työntekijöille, joita on yksikössä noin 110 kappaletta. Otokseksi muodostui 67% kaikista työntekijöistä, joten katoprosentti oli hyväksyttävä. Kaiken kaikkiaan otosjoukko muodostui 74 henkilöstä, mikä on suuri osa ABB Wiring Accessoriesin henkilökunnasta. Ensimmäisessä kyselyn strukturoidussa kysymyksessä työntekijät jaoutuivat toimihenkilöihin tai tehdastyöntekijöihin. Tämän kysymyksen avulla voidaan tarkastella lähemmin sitä, millä fyysisellä osa-alueella tehtaassa tietyt ongelmat ilmenevät. (Hirsjärvi 2009, 195.)

Osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä, sillä ne sallii vastaajan tuoda esille omia mielipiteitään ja kehitysehdotuksiaan. Avoimet kysymykset kyselyn kohdissa 12 ja 13 antoivat vastajalle mahdollisuuden tuoda näkyviin motivaatiollisia seikkoja sekä auttaa tulkitsemaan monivalintatehtävässä ilmenneitä eroja vastauksissa. Heillä oli näin myös mahdollista osoittaa, mikä on heille tässä yhteydessä keskeistä ja tärkeää. (Hirsjärvi 2009, 201.).

Kaikki kyselyyn tulleet vastaukset käsiteltiin anonyymeina, joten vastaajien ei tarvinnut pelätä sitä, että jokin vastaus ei miellytä vastaanottajaa. Tämä takaa sen, että kyselyyn vastattiin rehellisesti. Kyselyn anonyymiydestä oli ilmoitettu sekä kyselyn alussa, että tiedotteissa, jonka kautta kyselyihin pääsi osallistumaan. Kyselyn vastauksissa tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että ei voida varmasti tietää sitä, että kuinka tosissaan vastaajat ovat kyselyyn vastanneet ja kuinka onnistuneita vastausvaihtoehdot olivat. Kyselyn kohderyhmän jäsenet olivat kaikki perehtyneitä annettuun aihealueeseen, joka käsitteli turvallisuutta, sillä turvallisuus on suuressa osassa koko ABB Oy:n toiminnassa. Turvallisuusviestinnästä ei ole aikaisemmin tehty kuitenkaan tutkimusta tai erityisesti puhuttu ABB Wiring Accessories yksikössä. Kyselyn vastausten tulkitsemisessä oletetaan, että kyselyyn vastanneet henkilöt ovat vastanneet tosissaan. (Hirsjärvi 2009, 195.).

4.2 Kyselyn purku

Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 74 henkilöä koko tehtaan arvioidusta sadasta henkilöstä. Näistä 74 henkilöstä 37 oli toimihenkilönä työskenteleviä ja 36 tehtaan puolella työskenteleviä. Kyselyn tuloksia ei tarkastella prosentteina, sillä sadan vastaajan raja ei ylittynyt. Kysely on toteutettu 20.2-3.3.2015. Alla puramme jokaisen kysymyksen vastaukset yksitellen ja tar-

kastelemme myöhemmin niiden vuorovaikutussuhteita keskenään. Ensimmäistä, toimihenkilöt ja tehdastyöntekijät erottelevaa kysymystä ei pureta, sillä se on purettu yllä.

2. Koetko turvallisuusasioista tiedottamisen tärkeänä?

Kyselylomakkeen toisessa kysymyksessä oli tarkoitus kartoittaa työntekijöiden halukkuutta saada turvallisuutta koskevaa tietoa ja sitä, kokevatko he turvallisuusviestinnän tärkeänä. Tähän kysymykseen jokainen vastaaja oli vastannut, että he pitävät turvallisuusviestintää tärkeänä. Vastauksen yksiselitteisyys on positiivista, sillä se osoittaa, että yksikössä työskentelevät henkilöt kokevat turvallisuudesta viestimisen osana tehtaan toimintaa, kuten se tuleekin olla.

3. Saatko ajantasaista tietoa yksikkönne turvallisuudessa tapahtuvista asioista?

Kysymyksessä, jossa kysyttiin, saavatko työntekijät ajantasaista tietoa yksikön turvallisuudessa tapahtuvissa asioissa, tulivat ensimmäiset hajonnat vastauksissa esille. Vaikka suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että he saavat turvallisuutta koskevaa ajantasaista tietoa, olivat jotkut sitä mieltä, että tämä ajantasainen tieto ei heitä tavoita. Tämä kertoo osaltaan siitä, että turvallisuusviestinnän saavuttavuus voisi olla parempaa, kuin tällä hetkellä. Vastaajista yhdeksän kertoi, etteivät he saa ajantasaista tietoa turvallisuusasioista. Näistä yhdeksästä vastaajasta viisi oli toimihenkilöitä ja neljä olivat tehtaan puolen työntekijöitä. Tämä kertoo siitä, että informaation leviämässä on puutteita rakennuksen molemmissa osissa.

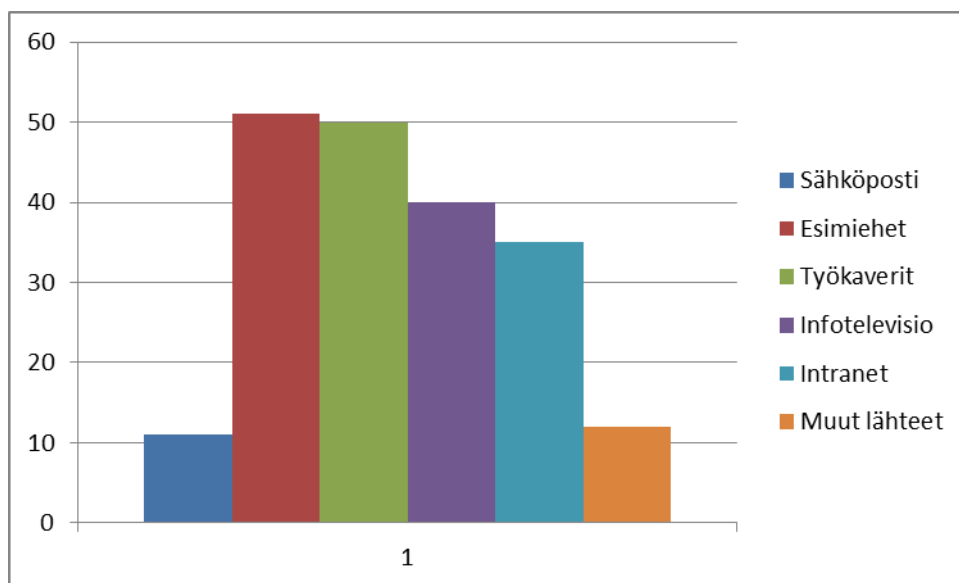
4. Onko sinulla nyt tai onko sinulla joskus ollut kysymyksiä turvallisuudesta? ja 5. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", niin onko kysymyksiisi saatu vastaus?

Neljännessä kysymyksessä oli tarkoitus selvittää sitä, kuinka paljon työntekijöillä on ollut kysyttävää turvallisuusasioista, ja koska neljäs kysymys on kytköksissä viidenteen kysymykseen tiiviisti, voidaan tarkastella myös sitä, onko näihin kysymyksiin saatu vastauksia.

Kaikista vastaajista, joita oli 74, 42 oli ollut kysymyksiä liittyen turvallisuuteen. Näistä suureen osaan eli 37 kysymykseen oli myös saatu vastaus. Tämä jättää viisi kysymystä, joihin ei ole saatu vastausta. Näistä viidestä kysymyksestä neljä vastaamatta jäänyttä kysymystä oli tullut toimihenkilöiden puolelta ja yksi tehdastyöntekijöiden puolelta.

6. Saatko turvallisuutta koskevat tiedot: sähköpostilla, esimieheltä, työkavereilta, info-TV:stä, intranetistä, jostain muualta?

Turvallisuusviestintää koskeva monivalintakysymys kuusi, erittelee sen, mistä työntekijät saavat suurimman osan turvallisuutta koskevasta tiedosta. Työntekijät laittoivat äänen sille kohdalle, mistä kaikkialta he saavat turvallisuutta koskevia tietoja. Puramme viestinnän kanavat yksi kerrallaan siten, että katsomme kuinka moni työntekijä saa turvallisuusinformaatiota mitään kautta.



Taulukko 1: Informaation lähteet

Sähköpostilla turvallisuutta koskevaa tietoa sai kaikista vastaajista 34 (taulukko 1) joista 23 oli toimihenkilöitä. Vain 11 henkilöä tehtaan puolelta sai turvallisuus informaatiota sähköpostitse, mikä johtuu myös siitä, ettei kaikilla tehtaan puolen työntekijöillä ole omaa sähköpostia. Kuitenkin kaikista vastaajista alle puolet sai tietoa turvallisuudesta sähköpostitse, vaikka sähköpostia on lähetetty jonkin verran. Tämä kertoo myös siitä, että joskus sähköpostilla tuleva turvallisuusinformaatio häviää saapuvan postin suureen määrään.

Esimiesten kautta turvallisuudesta sai tietoa kaiken kaikkiaan kyselyn mukaan 51 vastaajaa 74:stä (taulukko 1). Näistä 51:stä esimiesten kautta tietoa saavista 27 vastaajaa oli tehdastyöntekijöitä, joilla joidenkin kohdalla esimies oli ainoa lähde, mistä turvallisuustietoa saatiin. Tehtaalla työskentelevien kohdalla esimiesten kommunikaatio korostuu, sillä heillä ei ole niin monia vaihtoehtoja siitä, mitä kautta informaatiota saadaan. Suurimmalla osalla toimihenkilöistä, jotka olivat laittaneet esimiehen tiedonlähteeksi turvallisuusasioissa, oli myös muita tiedonlähteitä. Ei kuitenkaan kaikilla. Tämä tulos painottaa sitä, kuinka tärkeä esimiehen rooli on näyttää esimerkkiä. Esimies on myös suuressa roolissa kun kerrotaan alaisilleen tietoa siitä, kuinka toimia erilaisissa tilanteissa ja mitä on tapahtunut turvallisuudessa viime aikoina.

Työkavereiden kautta saatu turvallisuustiedon määrä oli huomattavan suurta varsinkin tehdastyöntekijöiden osalta. Kaikista vastaajista 50 (taulukko 1) kertoi saavansa tietoa työkavereilta, mikä on positiivista, sillä se kertoo sen, että turvallisuusasioista puhutaan muutenkin, kuin koulutuksissa. Vaikka työkavereilta kertoi saavansa tietoa tehdastyöntekijöistä vain 24, oli muutamalla tämä tiedonlähde ainoa, josta he tunsivat turvallisuustietoa saavansa. Vielä suu-

remmalla osalla tehdastyöntekijöistä esimiehen ja työkavereiden muodostama tiedon vastaanottamisverkko ainoa, eli he vastaanottivat turvallisuustietoa vain kasvokkain puhuessaan jonkun henkilön kanssa. Työkavereilta satu turvallisuustieto on useasti sellaista, että se jää henkilöiden mieleen mahdollisesti paremmin, kun asiasta pääsee puhumaan ja niihin voi ottaa kantaa. Tässä tiedonlähteessä haasteena on, että kaikki saatu tieto ei välttämättä ole oikeaa, mikäli tiedonkulussa on ongelmia. Avoimella kommunikaatiolla saadaan kuitenkin varmistettua se, että saatu tieto, mikä työkavereiden välillä vaihtuu, on oikeaa.

Infotelevisio on tehtaalla uusi turvallisuusviestinnän keino, mutta se näkyi kyselyssä jo selkeästi. Vastaajista 40 henkilöä kertoi saavansa turvallisuustietoa sitä kautta (taulukko 1) ja muutama toimihenkilö kertoi jopa, että infotelevisio oli ainoa kanava, josta he turvallisuustietoa saivat. Infotelevisiota tietolähteenä käyttivät hieman enemmän toimihenkilöt, kuin tehtaan puolella työskentelevät. Toimihenkilöistä 24 vastaajaa käyttivät infotelevisiota, kun tehtaan puolella käyttäjiä oli vain 16. Tähän saattaa vaikuttaa se, että toimihenkilöiden taukotilassa on info TV, kun taas tehtaan puolen infotelevisio on heidän työtilassaan.

Intranettiä turvallisuustiedon saamiseen käytti 74stä vastaajasta 35 henkilöä (taulukko 1). Näistä 35:stä muutama käytti Intranettiä ainoana turvallisuustiedon lähteenä. Tämä korostaa vahvasti sitä, että Intranettiin tulisi päivittää entistä ahkerammin tietoa siitä, mitä turvallisuusasioissa on tapahtunut yksikössä. Intranettiin on välillä laitettu uutisia yksikön tapahtumista, mutta tietojen päivittäminen ei ole yhtä jatkuvaa, kuten muun muassa Infotelevisioiden päivittäminen. Intranetin tietolähteeksi vastanneista 26 henkilöä oli toimihenkilöitä. Tähän vaikuttaa varmasti se, että tehtaan puolella töitä tekevät käyttävät tietokoneita paljon vähemmän, kuin toimihenkilöt.

Muita turvallisuusviestinnän tietolähteitä yllä mainittujen lisäksi käytti vielä 12 henkilöä (taulukko 1). Muilla keinoilla saada turvallisuustietoa voidaan tarkoittaa muun muassa kahvihuooneisiin jätettyjä lappuja, julisteita ja omaa tiedonhakua. Turvallisuustiedon saaminen on todella tärkeää, jotta työpaikka saadaan pidettyä turvallisena ja miellyttävänä paikkana työskennellä.

7. Onko turvallisuusasioista viestiminen positiivinen kokemus sinulle?

Kysymyksellä seitsemän oli tarkoitus kartoittaa sitä, nähdäänkö turvallisuusviestiminen positiivisena vai negatiivisena kokemuksena. Koska turvallisuusviestinnästä yritetään saada yksikön työntekijöille positiivinen kokemus, on tärkeää kartoittaa, kuinka nykyinen viestintä toimii tämän asian osalta. Vastaajista 67 oli sitä mieltä, että turvallisuusviestintä on heidän mielestään positiivinen kokemus. On tärkeää tarkastella siis näitä jäljelle jäävää seitsemää henkilöä, jotka eivät koe turvallisuusviestintää positiivisena kokemuksena nykytilassaan. Myöhemmin tarkastelemme kysymystä 7 verraten niitä kohtiin 12 ja 13, jotta voidaan saada parempi

kuva siitä, minkälaisilla keinoilla turvallisuusviestintä saataisi positiiviseksi kokemukseksi kaikille yksikössä työskenteleville.

8. Tiedätkö yksikkönne turvallisuuden tavoitteet?

Tässä kysymyksessä tarkastellaan sitä, kuinka hyvin yksikön tavoitteet on saatu viestittyä yksikön työntekijöille. Jokaisella ABB:n yksiköllä on turvallisuuden tavoitteita, mutta tarkoitus oli selvittää, kokevatko ihmiset tietävänsä, mitä ne ovat. Vastaajista 64 tiesivät, mitkä ovat ABB:n turvallisuustavoitteet, mutta kymmenelle vastaajista ne olivat jääneet pimentoon. Näistä kymmenestä, joille asia oli jäänyt epäselväksi, kuusi oli toimihenkilöitä ja neljä oli tehdastyöntekijöitä. Tarkoituksena on saada turvallisuuden tavoitteet selkeäksi kaikille senkin takia, että jokainen tietäisi sen, mihin turvallisuusviestinnällä, koulutuksilla ja turvallisuudella pyritään. Kokonaiskuvan hahmottaminen parantaa sitoutumista turvallisuustoimintaan.

9. Ovatko viestinnän keinot mielestäsi tehokkaita?

Yhdeksännessä kohdassa tarkoituksena on kartoittaa, koetaanko nykyiset turvallisuusviestinnän keinot tehokkaina. Käytössä on ollut koulutuksia, infotelevisiojuttuja, esimiesten ja työtovereiden kanssa keskustelua, sähköpostia ja intranettiä. Henkilöistä 59 kokivat, että nykyiset keinot ovat tehokkaita, mutta 15 muuta olivat sitä mieltä, että keinoissa olisi parantamisen varaa. Tarkastelemme myöhemmin erityisesti näitä vastauksia, kun vertaamme kysymystä 9 kysymyksiin 12 ja 13, sillä tarkoituksena on saada turvallisuusviestinnästä tehokasta kaikkien yksikön työntekijöiden mielestä.

10. Onko turvallisuushavaintojen tekeminen saanut sinut tietoisemmaksi työympäristöstäsi?

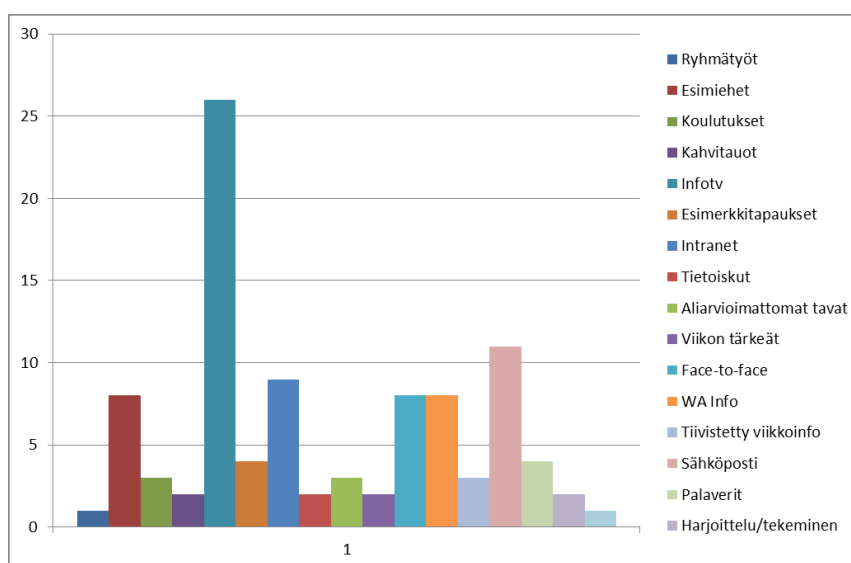
Tässä kysymyksessä tarkastellaan ABB-konsernista lähtöisin olevien turvallisuushavaintojen tekemistä ja sitä, onko niiden tekeminen vaikuttanut työntekijöiden oma-aloitteiseen työympäristön tarkkailuun. Turvallisuushavaintojen tekemisestä on Wiring Accessories -tehtaalla sellainen ohje, että jokaisen työntekijän tulee tehdä vuodessa vähintään kolme turvallisuushavaintoa. Tämä määrällinen raja on jossakin yhteyksissä herättänyt kysymyksiä. Turvallisuushavaintojen tekemisen määrällä haetaan takaa sitä, että työntekijät kiinnittäisivät enemmän huomiota työympäristöönsä ja ilmoittaisivat, mikäli he huomaavat jotakin parannettavaa toiminnassa tai ympäristössä. Vastaajista 61 oli sitä mieltä, että havaintojen teko on parantanut heidän tietoisuutta työympäristöstään. Niistä kolmestatoista henkilöstä, joiden mielestä turvallisuushavaintojen tekeminen ei ole parantanut heidän tietoisuuttaan työympäristöstä, yhdeksän oli toimihenkilöitä ja neljä oli tehdastyöntekijöitä. Tähän hajoamaan saattaa vaikuttaa työympäristön erilaisuus. Toimihenkilöt työskentelevät pääasiassa tietokoneella, mikä saattaa olla vaarattomampi ympäristö, kuin tehtaalla puolella.

11. Oletko havainnut toiminnassasi muutoksia turvallisuusviestinnän takia?

Kysymys yksitoista on tiukasti kytköksissä kysymykseen yhdeksän. Tässä kohdassa jatketaan turvallisuusviestinnän toimivuuden tarkastelemista tehokkuuden ja vaikuttavuuden näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää se, muuttavatko turvallisuusviestinnän nykyiset keinot henkilöiden käyttäytymistä. Turvallisuusviestinnällä pyritään saamaan henkilöt näkemään turvallisuus heille edukkaana asiana, mikä tulevaisuudessa voi johtaa turvallisempaan käyttäytymismalliin. Vastajista 58 oli sitä mieltä, että turvallisuusviestintä on saanut heidät ajattelemaan niin paljon, että he ovat muuttaneet omia toimintamallejaan. Kuitenkaan kuuteentoista henkilöön turvallisuusviestinnän keinot eivät olleet vaikuttaneet niin paljon, että he olisivat kokeneet tarpeelliseksi muuttaa omia käyttäytymismallejaan. Tässä kysymyksessä tulee kuitenkin huomioida se, että henkilön käytös ei aina muutu turvallisuusviestinnän takia. Tulos voi myös joidenkin kohdalla tarkoittaa, että nämä henkilöt ovat tehneet jo aikaisemmin työnsä niin harkiten, ettei muutettavaa ole ollut. Seitsemän näistä kuudestatoista käytöstään muuttamattomasta henkilöstä ovat tehdastyöntekijöitä ja yhdeksän ovat toimihenkilöitä. Tarkastelemme myöhemmin heidän näkemyksiään erityisesti verraten kohtaan 12 ja 13. Tärkeää on saada jokainen ajattelemaan työn tekemistä kaikista turvallisimmalla tavalla, mikä on mahdollista.

12. Millä tavoin ottaisit mieluiten vastaan tietoa turvallisuudesta?

Kysymys 12 oli avoin kysymys, johon yksikön työntekijät saivat kertoa, kuinka he henkilökohtaisesti ottaisivat mieluiten vastaan tietoa turvallisuudesta. Tarkoituksena on koota yleiskuva siitä, mitä parannettavaa turvallisuuden viestimisessä työntekijöille olisi. Kysymyksen tulokset koottiin taulukkoon (Taulukko 2) niin, että ne on helppo purkaa. Vastauksissa kävi myös ilmi turvallisuusviestinnän vaikeudesta silloin, kun tekee etätöinä töitä yksikön ulkopuolella. Tällöin tieto ei välttämättä saavuta aina työntekijää.



Taulukko 2: Miten ottaisit mieluiten vastaan tietoa turvallisuudesta

Suurimman suosion mieluiten käytettävistä keinoista sai uusi info TV (taulukko 2). Sinne ehdotettiin näytettäväksi monenlaista materiaalia, jota voisi kahvitauoilla helposti lukea. Materiaalin tulisi tällöin olla visuaalista, jotta siihen kiinnittää huomion. Muun muassa 4Q-analyysseja ja turvallisuushavaintojen korjaustoimenpiteitä ja niiden etenemisen seurantaan toivottiin infotelevisioihin. Tällöin työntekijät näkisivät itse, minkälaisia toimenpiteitä turvallisuushavainnot ovat saaneet aikaan ja se voisi kannustaa heitä tekemään lisää havaintoja. Tällöin todennettaisi myös se, ettei havaintoja tehdä vain jotta tilastot näyttäisivät paremmilta. Myös kerrosvastaavien ja muiden turvallisuuden avainhenkilöiden kuvia ja nimiä ehdotettiin selkeästi näkyville infotelevisioihin tai muualle, mistä ne on helppo löytää. Infotelevisioihin voisi myös laittaa lyhyitä tietoiskuja erilaisista asioista, sekä esimerkitapauksia, kuten läheltä piti -tilanteita.

Eniten hajontaa herättävä tiedon vastaanottamisen menetelmä oli sähköposti. Osa toivoi tietoa sähköpostitse (taulukko 2), kun taas toiset olivat sitä mieltä, että sähköposti on keinoista ehdottomasti huonoin ja toivottiin, ettei sitä käytettäisi turvallisuusviestinnän keinona. Kommenteista tuli ilmi sellainen, että sähköposteja ei jaksakaan lukea kaikkia, kun niitä tulee niin paljon. Kuitenkin, jos sähköpostilla turvallisuustietoa levitettäisi, tulisi sen olla säännöllistä ja tiiviissä muodossa vaikka ”Viikon tärkeät” sähköpostin yhteydessä. Tällöin sähköpostiin voisi laittaa ajankohtaiset turvallisuusasiat sekä tavoitteet. Varsinkin toimihenkilöt tuntuivat pääosin olevan sitä mieltä, että sähköposti on keinoista kaikista vähiten tehokkaaksi koettu. Kuitenkin, jotkut toimihenkilöt ja tehtaan työntekijät toivat sähköpostin esille kaikista mieluisimpana keinona.

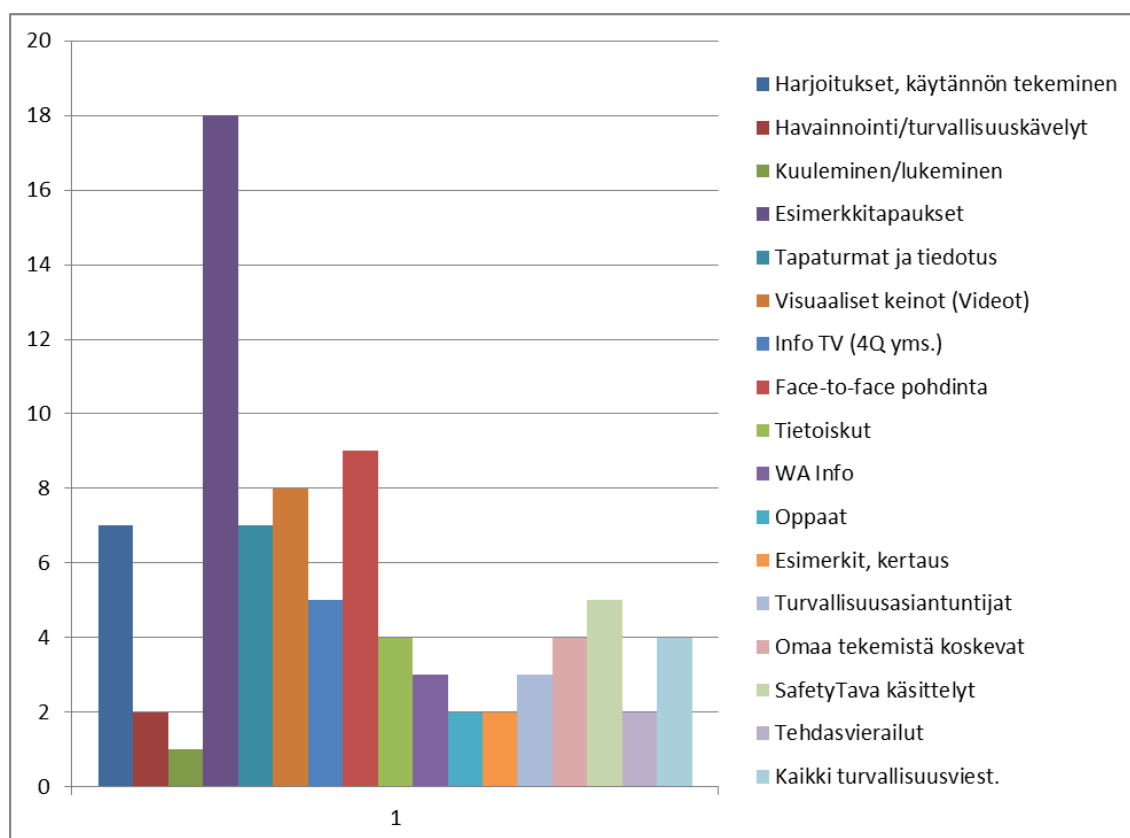
Intranet oli kolmanneksi esille tuoduin keino saada turvallisuustietoa (taulukko 2). Kyselyn kommentteista kävi ilmi se, että Intranet on hieman unohtunut, mutta sitä voisi alkaa aktiivisemmin päivittämään turvallisuuden osalta. Tällöin siellä tulisi henkilöiden mielestä käytyä enemmän. Intranettiin voisi päivittää ajankohtaisia asioita turvallisuuden saralta. Sinne voisi alkaa soveltamaan samanlaisia uutisia, joita infotelevisioiden näytöillä on esillä. Sieltä tulisi myös löytyä turvallisuuden avainhenkilöiden nimet kuvien kanssa.

Seuraavaksi ehdotetuimpana keinoina tulevat kasvokkain keskustelu ystävien ja turvallisuuden henkilöiden kanssa, esimiehet ja heidän kanssaan keskustelu sekä Wiring Accessories infotilaisuudet (taulukko 2). Kommenteista tuli ilmi, että kasvokkain keskustellen asiat tuntuvat henkilökohtaisemmilta ja sen takia mukavammilta ottaa vastaan. Näissä vastauksissa korostuu esimiesten vastuu turvallisuusviestinnästä todella voimakkaasti. Koska turvallisuusasiat lähtevät liikkeelle esimiehiltä, on tärkeää, että heiltä tulee tietoa turvallisuusasioista. Wiring Accessories infotilaisuuksiin voisi liittää pienen osion turvallisuusasioista. Näin sellaisetkin ihmi-

set, jotka eivät usein ole yksikössä fyysisesti, voisivat saada turvallisuuden ajankohtaiset tiedot.

Muita esille tulleita ideoita turvallisuusviestinnän parantamiseksi olivat muun muassa palaveri- reihin tehdyt pienet koosteet, koulutuksiin kannustaminen ja niiden säännöllinen järjestäminen, kahvipöytiin tuotavat turvallisuuteen liittyvät luettavat materiaalit, käytännön harjoitte- lut ja tekemiset sekä ryhmätyöt, jossa päästään itse osallistumaan ja vaikuttamaan (taulukko 2). Kaiken turvallisuusviestinnän avaintekijänä tuotiin myös esille se, ettei viestinnästä saa jäädä sellainen kuva, että vastaanottajaa aliarvioidaan. Turvallisuusviestinnän tulee siis olla mielekästä sekä tehokkaan tiivistä. Viestinnässä tulee myös huomioida se, kuka tietoa ottaa vastaan.

13. Mitkä turvallisuusviestinnän keinot ovat sinulle sellaisia, jotka saavat sinut ajattelemaan? Tässä kyselyn viimeisessä kysymyksessä tarkastellaan kaikista vaikuttavimpia keinoja, jota turvallisuusviestinnässä on käytetty Wiring Accessories- yksikössä. Kysymys oli avoin, joten vastauksista tehtiin taulukko havainnoinnin helpottamiseksi (Liite 3).



Taulukko 3: Ajatuksia herättävät turvallisuusviestinnän keinot

Kyselyn perusteella turvallisuusviestinnän vaikuttavimmaksi keinoksi nousivat esimerkkitapa- ukset, jossa käsitellään tapahtuneita asioita ja puretaan niihin johtaneita tekijöitä (taulukko

3). Ratkaisujen löytäminen ja niistä tiedottaminen nousi esille esimerkkitapausten yhteydessä. Esimerkkitapauksista voisi tiedottaa muun muassa erilaisissa koulutuksissa, infoissa sekä info televisiossa.

Toiseksi suositumpana keinona nostettiin esille tiedottaminen ja keskustelu, sekä pohdinta toisen ihmisen kanssa (taulukko 3). Esimieheltä ja työkavereilta tullut tieto koettiin mieluisana ja ajatuksia herättävänä tapana saada turvallisuustietoa. Eräänä esille nostettuna kommenttina ne tiedot ”jotka tulevat oman esimiehen kautta, joka osoittaa oikeasti turvallisuusasioiden tärkeyden” olivat niitä ajatuksia eniten herättäviä asioita.

Kolmanneksi yleisimpänä vastauksena esille tuotiin esille videot sekä muut visuaaliset keinot tiedottaa (taulukko 3). Videoita on käytetty muun muassa koulutusten yhteyksissä. Ne ovat käsitelleet muun muassa tapahtuneita läheltä-piti tilanteita, sekä tapaturmia. Koska videot sekä muut visuaaliset keinot ovat varmasti voimakas vaikuttaja kyselyn perusteella, voisi niitä näyttää useammin, kuin vain koulutusten yhteydessä. Positiivisia videoita ja kuvia voisi myös liittää, jotta jokainen näytetty video ei käsitelisi tapaturmia, vaan esimerkiksi myös oikeita toimintatapoja.

Seuraavaksi ajatuksia herättävimpiä keinoja olivat harjoitukset, käytännön tekeminen sekä tapaturmat ja niistä tiedottaminen (taulukko 3). Harjoituksista ja käytännön tekemisestä nostettiin esille sellaisia esimerkkejä, kuten ensiapukoulutukset, turvallisuusviikko sekä ehdotus erilaisista turvallisuusteemaisista päivistä. Turvallisuusviikko järjestettiin koko ABB-konsernissa ensimmäistä kertaa syksyllä 2014, milloin Wiring Accessories- yksikössä vieraili erilaisia oman turvallisuuteen liittyvän alansa asiantuntijoita. Näistä esimerkkinä muun muassa suojainvastaava ETRA:lta, fysioterapeutti ja työterveyshoitaja. Viikolla jaettiin työntekijöille myös heijastinliivejä ja paljon erilaisia turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyviä esitteitä.

Tapaturmista tiedottaminen on yksi tehokas tapa saada ihmisten huomio. Tapaturmia on hyvä käsitellä julkisesti, jos sellaisia yksikön sisällä tai yhtiössä tapahtuu (taulukko 3). ABB Oy:llä pyritään kuitenkin siihen, ettei tapaturmia tapahtuisi, mikä korostaa sitä, että muita vaikuttavia ja ajatuksia herättäviä keinoja tulisi löytää. Tämä ajatusten herättelemine ennaltaehkäisee tehokkaasti ihmisten tietoisuutta ympäristöstään ja sitä kautta tapaturmien syntymistä. Läheltä-piti tilanteista voi tiedottaa ja julkaista juurisyyanalyysit sekä korjaavat toimenpiteet, mikä tuli suurena asiana esille ajatuksia herättävissä turvallisuusviestinnän keinoissa. Infotelevisio on loistava keino julkaista tällainen 4Q-analyysi, mikä selittää tapahtuneen ja siihen johtaneet syyt, sekä korjaustoimenpiteet. 4Q-analyysi käsittelee tapaturmaan tai läheltä-piti tapahtumaan johtaneet juurisyyt sekä olosuhteet. Se myös mahdollistaa toimenpiteiden tehokkaan suunnittelun sekä jalkauttamisen keinoihin.

Muina vaikuttavina ja ajatuksia herättävinä turvallisuusviestinnän keinoina tuotiin esille lyhyet tietoiskut erilaisista turvallisuusasioista (taulukko 3). Tietoiskujen tulisi olla yksinkertaisia, lyhyitä ja positiivisia. Näiden lisäksi SafetyTavan turvallisuushavaintoihin liittyvät tietoiskut, jotka käsittelevät saatuja huomioita sekä tehtyjä korjauksia. Lisäkommenttina tähän oli monessa vastauksessa liitetty, että nyt havainnot saattavat jäädä kuukausiksi ”lojumaan” tietokantaan, eikä niitä käsitellä aktiivisesti. Tämän kerrottiin alentavan turvallisuushavaintojen tekemisen intoa, kun taas toimenpiteistä tiedottamisen kerrottiin lisäävän sitä. Koska SafetyTavan ilmoitukset menevät tekijän esimiehelle, olisi hyvä, että jokainen esimies sitoutuisi käsittelemään turvallisuushavainnot säännöllisellä aikataululla.

Ajatuksia herättäviä turvallisuusviestinnän keinoja olivat myös omaa toimintaa koskettavat asiat, turvallisuusasiantuntijoilta tulevat tiedotteet, oppaat, esimerkit siitä, mitä ei pidä tehdä, turvallisuuskävelyt, oppaat sekä tehdasvierailut (taulukko 3). Jokainen näistä keinoista sai kannatusta siitä, mikä kullakin herättää ajatuksia. Turvallisuusviestinnän keinot tulee olla monipuolisia sekä selkeitä. Kommenttina ajatuksia herättävästä turvallisuusviestinnästä tuli eräältä työntekijältä näin ”Turvallisuusasioiden pitäminen yksinkertaisina ja positiivisina.” Tähän kommenttiin kiteytyy kyselyiden perusteella monen henkilön mielipide. Turvallisuusviestinnän ei aina tarvitse olla negatiivista, jotta se olisi vaikuttavaa.

4.3 Vastausten vertailu

Vastausten vertailun päätavoitteena on saada jokainen työntekijä yksikössä kokemaan turvallisuusviestinnän mieluisaksi, tehokkaaksi ja positiiviseksi. Tarkastelemme tämän takia kysymyksissä 7, 9 ja 11 vastanneista ei-vastauksia ja vertaamme niitä 12 ja 13 kysymysten avoimiin toiveisiin ja kommentteihin turvallisuusviestinnästä. Tällä tavoittelemme sitä, että kaikki saisivat mahdollisuuden vastaanottaa ajatuksia herättävää ja tehokasta turvallisuusviestintää.

Seitsemänteen kysymykseen ”Onko turvallisuusasioista viestiminen positiivinen kokemus sinulle” seitsemän vastasi, ettei turvallisuusviestintä ole heidän mielestään positiivinen kokemus. Tarkastelemme vastauksia kysymyksiin 12 ja 13 mieluisimmasta vastaanottamismenetelmästä ajatuksia herättäviin menetelmiin verraten. Vastauksia verratessa tuli esille se, että niistä ihmisistä, jotka eivät kokeneet turvallisuusviestintää positiiviseksi, muutama vastaaja toi esille sen, että viestinnässä ei saisi tuntea oloaan aliarvioiduksi.

Toisena huomiona tuotiin esille monen vastaajan osalta kohdassa 12, että saadun informaation pitäisi olla säännöllistä sekä tiivistä. Tällaisesta säännöllisestä tiedottamisesta esimerkiksi annettiin lyhyiden infotilaisuuksien järjestäminen. Turvallisuustiedottaminen koettiin osittain

saatavilla olevaksi, mutta mikäli ei satu olemaan oikeassa paikassa oikeaan aikaan, infoa ei saa kattavasti. Turvallisuusviestinnän henkilökohtaisuus ja kasvokkain puhuminen tuotiin esille myös sellaisena keinona, joka voisi parantaa viestinnän positiivisuutta. Myös visuaaliset keinot kuten info TV ja lyhyet videot tuotiin esille positiivisina tapoina ottaa turvallisuusviestintää vastaan tulevaisuudessa.

Yhdeksänteen kysymykseen ”Ovatko viestinnän keinot mielestäsi tehokkaita” viisitoista vastaajaa vastasivat nykytilanteessa tehokkuuden olevan huonoa. Kuten seitsemännessäkin kysymyksessä, säännöllisyys nousi esille suurena tekijänä. Tähän tuotiin ehdotuksena lisäys tiivistetyksi turvallisuusasioista ”Viikon tärkeät” sähköpostiin ja infotilaisuuteen. Myös SafetyTavaan tehtyjen havaintojen purkaminen, toimenpiteiden esittely ja 4Q-analyysit olisivat mieluisia lisä nykyiseen turvallisuusviestintään Infotelevision ja Intranetin kautta. Koulutukset ja tapahtumat ja infotilaisuudet turvallisuuden ympärillä olisivat vastaajien mielestä myös tehokkaita tapoja parantaa turvallisuusviestinnän tehokkuutta.

Yhdeksännen kysymyksen vertailussa mieluisimpiin tapoihin ja ajattelemaan pistäviin keinoihin, suureen osaan nousi kasvokkain viestiminen. Keskustelun mahdollistavat turvallisuusviestinnän tilaisuudet saivat suurta kannatusta. Esimiehen kanssa keskustelu, turvallisuusasiantuntijoiden kanssa keskustelu sekä työkavereiden kanssa keskustelu koettiin tehokkaaksi tavaksi saada vastauksia kysymyksiin ja sitä kautta turvallisuusviestintää saataisi tulevaisuudessa kattavammaksi. Tällaisten tilaisuuksien järjestäminen antaisi työntekijöille mahdollisuuden esittää kysymyksiä turvallisuuden tapahtumista ja ajankohtaisista asioista.

Yhdenteentoista kysymykseen ” Oletko havainnut toiminnassasi muutoksia turvallisuusviestinnän takia” kuusitoista olivat vastanneet, ettei turvallisuusviestintä ole vaikuttanut heidän toimintaansa. Tässä kysymyksessä on otettava huomioon se, että mikäli heidän toimintansa on ohjeistetun mukaista, ei turvallisuusviestintä välttämättä ole tämän takia vaikuttanut heidän käytökseensä. Kuitenkin koulutuksien säännöllisyys ja monipuolinen turvallisuuskouluttautumismahdollisuus tuotiin esille positiivisena ja ylläpidettävänä asiana.

Infotilaisuudet, säännöllisyys ja ihmiseltä suoraan saatu tieto tuotiin tärkeänä tekijänä esille myös näiden kuudentoista käyttäytymistään muuttamattoman henkilön osalta. Kaikissa vastauksissa, jossa on tuotu esille tyytymättömyys nykyiseen turvallisuusviestintään, säännöllisyys ja monipuolisuus viestinnässä on tuotu esille. Turvallisuushavaintojen avaaminen, niiden purkaminen sekä 4Q analyysit ja visuaalisuus on tuotu suurena tekijänä esille. Turvallisuustapahtumat, teemapäivät ja turvallisuusviikko on saanut myös suurta suosiota työntekijöiden keskuudessa.

4.4 Yhteenveto kyselystä

Kyselyä analysoitiin koodaamalla, eli tiivistämällä kyselyistä saatu tieto tiiviimpään muotoon. (Kananen 2014, 103.) Yhteenvetona kyselyn tuottamasta tiedosta voi sanoa, että turvallisuusviestinnässä tulee huomioida se, että jokaisella henkilöllä on oma mieluisin tapansa saada tietoa turvallisuusviestinnästä. Tämän takia turvallisuusviestinnän tulee olla monipuolista, jatkuvaa ja saatavilla monesta eri lähteestä. Validina huomiona kyselyissä nousi esille se, että turvallisuusviestinnässä tärkeä osa-alue on se, että huomioidaan vastaanottaja ja heidän omat tietonsa niin, etteivät he koe tietojaan aliarvioitavan. Hyvänä turvallisuusviestinnän uutena keinona nousi selkeästi esille Wiring Accessoriesin Infotelevisiot, joista otettaisi mielellään vastaan myös monipuolisempaa tietoa turvallisuudesta.

Esimiesten vaikuttavuus turvallisuusviestinnässä nousi molemmissa avoimissa kysymyksissä suureen rooliin. Tietoa, joka tulee esimiehiltä, työkavereilta tai turvallisuusasiantuntijoilta pidettiin hyvin mieluisana tapana vastaanottaa tärkeää tietoa. Tämä korostaa myös aikaisemmin esiin tuotua ihmisen psykologista tarvetta joka vaatii hyvinvoinnin tueksi keskinäistä sosiaalista viestintää työympäristössä. Viestinnän säännöllisyys nousi vastauksissa voimakkaasti esille. Monissa kommentteissa kerrottiin siitä, että viestinnän tulee olla säännöllistä, jotta asiat pysyvät mielessä jatkuvasti. Tähän lisäksi tulee pitää kiinni turvallisuusviikosta ja järjestää mahdollisesti myös muita teemapäiviä turvallisuuden ympärille tehostamaan viestinnän vaikuttavuutta.

Suosittuja turvallisuusviestinnän keinoja tulisi kyselyiden perusteella tarjota enemmän. Koulutuksia, infotilaisuuksia, teemapäiviä sekä kasvokkain kommunikointia olisi hyvä lisätä mahdollisuuksien mukaan. Myös hieman erilaisia lähestymistapoja turvallisuuteen olisi hyvä ottaa. Tällaisesta esimerkkinä tehdasvierailut muihin paikkoihin voisivat toimia loistavana tapana benchmarkata yrityksen turvallisuustasoa. Turvallisuusviestinnän monipuolisuus on oltava kattavaa, jotta jokainen voi vastaanottaa turvallisuustietoa siten, miten heille on mieluisinta ja käytännöllisintä. Sähköpostilla viikoittain lyhyesti kertominen, infotilaisuudet sekä palaverit saivat suurta kannatusta muiden viestimien ohessa.

4.5 Haastattelut

Haastattelut valittiin osaksi opinnäytetyötä kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä. Haastatteluissa voidaan olla suorassa yhteydessä haastateltavien kanssa, mikä tuo mahdollisuuden joustavuuteen, sekä lisäkysymysten esittämiseen. Näin myös voitiin taata se, että jokaisen turvallisuuden kanssa läheisesti toimivan henkilön mielipide saatiin esille. Haastatteluiden kautta vastaukset voidaan helposti sijoittaa oikeaan kontekstiinsa ja voidaan tarkastella tutkimusongelmaa laajana kokonaisuutena. Haastatteluissa käytettiin myös osan vastaajan kanssa lisäky-

symyksiä sen mukaan, kuinka aktiivisesti he ovat yksikön jokapäiväisessä toiminnassa mukana. Koska aihealuetta ei ole aikaisemmin tutkittu paljon, tuo haastattelut mahdollisuuden syventää kysymyksiä ja saatavia tietoja. Strukturoidun haastattelun ongelmina on se, että haastattelutilanteessa ihmisellä on taipumus antaa sosiaalisesti odotettuja vastauksia. (Hirsjärvi 2009, 204-206)

Turvallisuusorganisaatiolle toteutetuilla strukturoiduilla haastatteluilla pyritään saamaan kattava kuva viestinnässä käytettävistä keinoista, turvallisuuden tavoitteista, mittareista, henkilökohtaisista näkemyksistä turvallisuusviestintään sekä käsityksestä sen vaikuttavuuteen työntekijöiden keskuudessa. Strukturoidut haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina huhtikuun 2015 aikana. Haastatteluiden tavoitteena oli haastatella jokaista ABB Wiring Accessoriesin turvallisuuden avainhenkilöä ja ABB Wiring Accessoriesin johtoryhmää. Haastatteluissa tavoitellaan selkeyttä siihen, minkälaisia keinoja ryhmän jäsenet käyttävät siirtääkseen ja vastaanottaakseen turvallisuustietoa. Strukturoidussa haastatteluissa käytettiin samaa vastauspohjaa kaikille vastaajille (Liite 4), mutta joidenkin kohdalla kysymyksiä muokattiin sen mukaan, että he eivät päivittäin istu Porvoossa, vaan Helsingissä. Haastatteluja on käytetty lähteinä. Haastattelut purettiin kysymys kerrallaan, mistä jokaiseen kysymykseen nostettiin esille eri näkemykset vastauksista. Haastattelun analyysimenetelminä käytettiin litterointia sekä koodausta. Litterointi tarkoittaa sitä, että äänitallenteet, eli opinnäytetyön aikana tehdyt haastattelut on muutettu kirjalliseen muotoon, jolloin niitä on helpompi käsitellä manuaalisesti. Kun kaikki materiaali on litteroidussa muodossa, muutetaan se tiivistetyimmäksi versioksi, eli koodataan saatu materiaali. (Kananen 2014, 102-103.)

4.5.1 Turvallisuusviestintä osana yksikön toimivuutta ja toimintaa

Kuten aikaisemmin on todettu, turvallisuus on suuri osa myös ABB-konsernin tärkeitä arvoja. Jokainen turvallisuuden avainhenkilö toi haastatteluissaan esille sen, että turvallisuus ja turvallisuusviestintä tulee olla tärkeänä osana ABB Oy Wiring Accessoriesin päivittäistä toimintaa ja toimivuutta. Koska turvallisuus on tärkeää konsernissa, oli mielenkiintoista tarkastella, miten turvallisuusviestinnän koetaan vaikuttavan tehtaan toimivuuteen ja toimintaan. Haastatteluissa tuli voimakkaasti esille se, että turvallisuus on Wiring Accessoriesilla ykkösasia ja tärkein asia ja turvallisuusasioissa viestintä korostuu ennestään. Turvallisuusviestintä koetaan todella tärkeänä, sillä siitä voi tarkastella koko toiminnan laatua. Turvallisuusviestinnällä voidaan myös ”näyttää työntekijöille, että heistä välitetään ja sillä voidaan toisaalta myös näyttää asiakkaille, että asiat toimivat”. Kun yksikön turvallisuusviestintä hoidetaan tehokkaasti, se antaa laadukkaan kuvan koko yksikön toimesta. Haastatteluissa tuli esille näkemys siitä, että mitä paremmin asioista pystytään viestimään, sitä paremmin henkilökunta pystyy omaksumaan turvallisuuskulttuurin.

Kaikkien johtoryhmän jäsenten ja muiden turvallisuuden parissa työskentelevien avainhenkilöiden mielestä turvallisuusviestintä toimiikin siis toimintaa auttavana ja ylläpitävänä toimintona. Tämä asia koettiin yhteisymmärryksessä tehtaan toimintaa tukevana toimintana, joka auttaa työntekijöitä sitoutumaan turvallisuusajatteluun. Onnistuneen turvallisuusviestinnän koettiin myös parantavat yleiskuvaa tehtaasta sekä asiakkaille, että muille tehtaan kanssa yhteistyötä tekeville.

4.5.2 Mitä on turvallisuus ja mitkä ovat tärkeimmät tavoitteet?

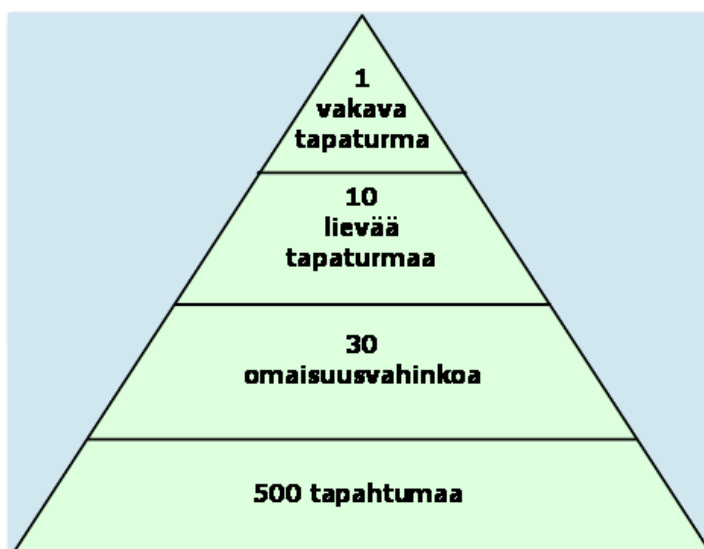
Koska turvallisuusviestinnän haastattelu käsittelee vahvasti turvallisuutta ja hyvinvointia työympäristössä, oli tärkeää selvittää myös se, mikä koetaan turvallisuudeksi johtoryhmän keskuudessa. Kysymyksellä haluttiin kartoittaa pääasiassa sitä, mitä kaikkea koettiin kuuluvaksi turvallisuusviestinnän piiriin. Jokaisella haastatellulla oli selkeä käsitys siitä, että turvallisuus on kokonaisvaltainen asia, joka kattaa fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös henkisen hyvinvoinnin sekä työpaikalla, että sen ulkopuolella. Jokaisen työntekijän tulee voida hyvin fyysisesti, mutta jokaisella on myös oltava yhtä lailla hyvä olla henkisesti. Hyväksi koettu psykologinen työympäristö korostaa sitä, että ilmapiirin tulee olla avoin, mihin myös Hirvikoski perustaa haastattelussa esille tulleen tilanteisiin puuttumisen, jos puutteita ilmenee. ABB Oy luotsasi kesällä 2014 myös Uskalla puuttua -kampanjan, missä käsiteltiin työkaverista välittämistä sillä, että puutteisiin uskalletaan puuttua, koska työkaverista välitetään. Tällainen puuttuminen vaatii todella avoimen ja positiivisen työympäristön, jossa kaikki uskaltaa puuttua toisten tekemisiin. Pyrkimyksen mukainen avoin työilmapiiri vaatii kuitenkin paljon työtä jokaisen osalta. Se, että ollaan aidosti huolissaan työkaverista, ja hänen hyvinvoinnistaan voi kuitenkin mahdollistaa pääsyn tällaiseen tilanteeseen. Tällaisesta ajattelumallista on mahdollisuus päästä myös haastatteluissa esille tulleet toiveeseen siitä, että turvallisuuden tulisi nitoutua yhteen, ei vain pelkästään työssä, vaan myös kotioloissa.

Vaikka aluksi turvallisuus tuntui käsitteenä olevan hieman liian itsestään selvä avattavaksi, monia turvallisuuden osa-alueita nostettiin esille. Työturvallisuuden ja henkisen hyvinvoinnin rinnalle nostettiin mahdollisuus kouluttautua. Ihmisten henkilökohtainen näkemys turvallisuudesta nostettiin myös voimakkaasti esille. Haastattelussa tuli esille huoli siitä, että kiire, stressitaso ja vaikutusmahdollisuuksien puute voi vähentää työntekijöiden turvallisuudentunnetta jokapäiväisessä toiminnassa. Tämä alleviivaa esimiesten vastuuta turvallisuusviestinnässä ja siinä, että he viestivät myös henkisestä turvallisuudesta fyysisen turvallisuuden lisäksi. Tämä kokonaisvaltainen turvallisuusviestintä mahdollistaa turvallisuuskulttuurin ja sen, että turvallisuudesta tulee sisäänrakennettua henkilökohtaista ajattelua, joissa muut turvallisuusasiat ovat vain välineitä.

Turvallisuuden tärkeimmistä tavoitteista eniten tietoa saamme turvallisuuden avainhenkilöiltä. Haastatteluissa haluttiinkin kartoittaa myös sitä, minkälaisia tavoitteita ABB Wiring Accessoriesin turvallisuudessa on ja kuinka niihin pyritään. Jokaiselta haastattelulta turvallisuuden avainhenkilöltä kysyttiin turvallisuuden tärkeimmistä tavoitteista, sekä siitä, kuinka he näkisivät, että näihin tavoitteisiin päästäisi.

Turvallisuuden tavoitteita tulee ABB Wiring Accessoriesiin ABB-konsernin puolelta ja siihen liitetään myös tehtaan omia näkökulmia turvallisuuden tavoitteista. ABB-konsernin puolelta turvallisuuden tavoitteiksi on annettu turvallisuushavaintojen määrä, joka Wiring Accessoriesilla on kolme kappaletta henkilöä kohtaan, sekä nolla tapaturmaa - tavoite. Vaikka jotkut ovat sitä mieltä, että nolnaan tapaturmaan on vaikeaa päästä, on se yrityksen johdon mielestä todella realistinen tavoite, johon pyritään kaikin mahdollisin keinoin.

Näiden konsernitason tavoitteiden lisäksi suurimpana turvallisuuden tavoitteena turvallisuuden avainhenkilöiltä annettiin se, että jokainen työntekijä pääsee töistä turvallisesti kotiin oman arkensa pariin, eikä kenenkään tarvitse pelätä loukkaantumista työympäristössä. Turvallisuus asenteena työarjessa ja kotona on tavoite, johon tehtaan jokapäiväisessä toiminnassa ja tiedottamisessa pyritään. Toisten ihmisten tuki ja hyvä työilmapiiri ovat myös tavoitteita, johon halutaan tehtaan toiminnassa pyrkiä. Kun työyhteisön tuki on hyvää, on ihmisten parempi olla työympäristössään myös henkisesti. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa myös se, että työ on virikkeitä antavaa, jotta ihminen voi elää, kasvaa ja kehittyä työympäristössään. Tämän takia työympäristöä tarkkaillaan jatkuvasti ja pyritään parantamaan työn mielekkyyttä työntekijöille.



Kuva 2: Turvallisuuspyramidi

Koska turvallisuuden tavoitteet olivat hyvin selkeät ja tiedossa, oli tärkeää myös tarkastella sitä, kuinka haastateltavat näkevät, että näihin tavoitteisiin voidaan päästä. Haastatteluissa tuotiin esille turvallisuuspyramidi, (Kuva 1) johon turvallisuushavaintojen tekeminen perustetaan ABB-konsernissa.

Turvallisuuspyramidi tiivistää sen, kuinka 500 hoitamattonta tapahtumaa johtaa 30 omaisuusvahinkoon.

Hoitamattomat tapahtumat voivat olla muun muassa vaarallisia työtapoja tai vaarallisia olosuhteita. Hoitamattomat vaaratekijät taas johtavat kymmeneen lievään tapaturmaan, jotka

hoitamattomana johtavat yhteen vakavaan tapaturmaan (TTL 2012.). Tämän takia ABB Oy korostaa, että on tärkeää puuttua turvallisuushavaintoihin ja tehdä korjaavat toimenpiteet, kun havaintoja tehdään. Tämän kautta päästään siihen, ettei yhtäkään tapaturmaa yksikössä satu. Haastatteluissa sanottiin, että ”vaikka pinnalta turvallisuusasiat näyttäisivät ’sileältä’ niin pohjalla kuitenkin kuohuu aina. Pohjavirtaukset ovat niitä, mitkä myrskyjä aiheuttaa, eikä niitä välttämättä huomata”. Tämän takia on tärkeää kiinnittää huomiota pieniin ongelmiin, jotta suurempia ongelmia ei pääse nousemaan. Turvallisuuspyramidi auttaa turvallisuusasioiden kokonaisvaltaiseen hahmottamiseen ja siihen, kuinka tärkeää on korjata pieniä turvallisuuden puutteita.

Koulutukset ja kouluttautuminen on tärkeä osa turvallisuustavoitteisiin pääsemistä. Jokainen on myös otettava mukaan koulutuksiin, jotta ihmisten tietotaso on samalla viivalla. Työturvallisuuskoulutukset ovat tehtaalla jokaiselle työntekijälle pakollisia, mutta yksikössä on järjestetty muitakin koulutuksia säännöllisin väliajoin. Näiden koulutusten ylläpitäminen on tärkeää, jotta saadaan turvallisuusajattelua pidettyä yllä. Jokainen henkilö on sitoutettava turvallisuusajatteluun ja saatava heidät ymmärtämään se, miksi turvallisuusasioita tehdään. Turvallisuus on tärkeää työntekijöiden oman hyvinvoinnin takia. Tärkeintä on tehdä yhdessä ja saada ihmiset osallistumaan turvallisuusasioiden kehittämiseen ja turvallisuustoimintaan. Kun ihmiset saavat osallistua tekemiseen, saavat he sitä kautta vaikuttaa myös toimintaan. Parannuksista tulee keskustella työtä tekevien kanssa ja heille on tiedotettava, mitä muutoksia on tapahtunut tai tulee tapahtumaan tehtaalla.

Turvallisuustoiminta ja tavoitteisiin pyrkiminen on johtoportaan lähtöisin. Heidän on näytettävä alaisilleen, että he ovat sitoutuneita asiaan ja se on heille henkilökohtaisesti tärkeää. Johtoportaan tulee näyttää turvallisuusasioiden tärkeys kaikessa käyttäytymisessä. Se että he ovat aidosti toiminnan kehittämisessä mukana ja välittävät alaisistaan on ensiarvoisen tärkeää välittää työntekijöille asti. Viestinnällä on suuri merkitys turvallisuuden tavoitteisiin pääsemisessä, jotta saadaan henkilöstö sitoutumaan toimintaan yhdessä. Turvallisuusasioista on tärkeää pitää jatkuvasti yllä, sillä se on jatkuvaa herättelyä turvallisuusasioihin. Turvallisuusviestintään tuo haasteita se, että turvallisuustoimijoilla on muitakin työtehtäviä, jotka tulee hoitaa ja tällöin turvallisuusasioista tiedottaminen jää satunnaisesti taka-alalle. Jatkuva tiedottaminen parantaa turvallisuuskulttuurin kehittymistä ja tuo lisää tietoa työntekijöille, jolloin he ovat enemmän osallisena toimintaan.

4.5.3 Turvallisuuden mittareita

Turvallisuuden kehittyminen esitettiin tavoitteena joten on tärkeää, että edistymistä pystytään mittaamaan luotettavasti. Haastatteluissa tuli esille se, että nyt olevat mittarit eivät ole kaiken kaikkiaan kovinkaan tehokkaita kun haastatteluissa tuli selkeästi samassa yhteydessä

esille, että mittarit voivat kääntyä pahimmillaan jopa itseään vastaan. Tämä pätee eritoten turvallisuusasioissa, sillä jos keskitytään vain lukuihin, niin itse turvallisuus ja sen kehittäminen voi unohtua. Luvuista ei saisi tulla pääasia, jonka takia esimerkiksi havainnoja tehdään, vaan pitäisi keskittyä jatkuvaan työympäristön parantamiseen. Tällä hetkellä turvallisuuden konkreettisia mittareita yksikössä on turvallisuushavainnot SafetyTava tietokannan kautta, vaaratilanneilmoitukset, tapaturmailmoitukset sekä 4Q-analyysit. Piippo toi esille sen, että nämä tapaturmamittarit tuovat esille tehtaan turvallisuustilanteen kaunistelematta. Toisaalta, mikäli läheltä piti tilanteista ei ilmoiteta, tilanne saattaa nopeasti lähteä käsistä, ellei valvonta ole aktiivista. Jotta havainnoista on oikeasti hyötyä, tulee niihin reagoida nopealla aikataululla ja ilmoittaa henkilökunnalle muutoksista. Tällöin turvallisuushavainnoista kehittyvät ennakoivia mittareita, jotka haastatteluiden perusteella mittaavat myös sitä, ovatko ihmiset sisäistäneet asiat ja miettivätkö he turvallisuusasioista arkipäivän tilanteissa. Haastattelussa ehdotettiin uudeksi mitattavaksi asiaksi sitä, kuinka usein turvallisuusasiat ovat esillä ja vaihtuvat. Tällä voisi seurata aktiivisesti turvallisuusviestinnän toimintaa.

Haastattelussa ehdotuksiksi mitattavista asioista nousivat koulutetut henkilöt ja listat siitä, kuka on käynyt minkä koulutuksen ja kuinka usein koulutetaan. Toisia avaavia mittareita olisivat turvallisuustyöhön käytettävän ajan määrä yksikössä ja turvallisuusihmisten määrä verrattuna henkilöstömäärään. Esille tuotiin myös riskienarviointien huolellinen toteuttaminen sekä korjaavien toimenpiteiden tekeminen ja asioista eteenpäin viestiminen.

Tehtaalle on tulossa lähiaikoina uusi turvallisuuskäytäntö: turvallisuuskävelyt, joiden määrää seuraamalla voi seurata myös turvallisuusperehdyttämisen tilastoja. Toisia seurattavia asioita ovat muun muassa sairauspoissaolot tehtaalla, minkä taakse menemällä selvitetään useasti paljon tärkeitä asioita.

4.5.4 Kuka vastaa turvallisuusviestinnästä ja miten?

Ennen kuin lähdetään avaamaan turvallisuusviestintää enempää, oli mielenkiintoista kartoittaa sitä, kuka viestinnästä tällä hetkellä on päävastuussa yksikössä. Näin saadaan parempaa kuvaa siitä, kuinka turvallisuusviestintää saadaan lähdettyä viemään eteenpäin. Turvallisuusviestintä koettiin kuuluvan pääosin tehtaan johtajalle, turvallisuusasiantuntijoille ja turvallisuusorganisaatiolle. Nimiltä mainittiin useassa yhteydessä turvallisuuspäällikkö ja turvallisuusasiantuntija. Nämä vastaavat Wiring Accessoriesilla pääasiallisesti turvallisuusviestinnästä. Esimiesten turvallisuusviestinnän määrästä ei ollut oikein kenelläkään tarkkaa tietoa, mutta selkeä käsitys oli siitä, että se olisi tärkeää saada säännölliseksi osaksi turvallisuusviestintää. Turvallisuusasioiden esillä pitäminen vaatii haastatteluista peilaten jatkuvaa esillä pitämistä, mikä tällä hetkellä ei aivan toteudu jatkuvasti. Jatkuva turvallisuusviestinnän ylläpi-

täminen vaatisi jatkuvaa ajankäyttöä tälle, mikä ei tehtaalla ymmärrettävästi onnistu, sillä kaikilla turvallisuusorganisaation jäsenellä on muitakin työtehtäviä hoidettavanaan.

Turvallisuusviestinnän tulisi lähteä johdon tasolta, kuten haastatteluissa tuli monessa yhteydessä esille. Esimiehistä lähtien jokaisen on kannettava kortensa kekoon turvallisuusviestinnän osalta. Keskustelu alaisten kanssa turvallisuusasioista voisi olla hyvä keino. Haastatteluissa nousi ylös, että turvallisuusviestinnästä vastaavat henkilöt eivät ole yhtä selkeitä Wiring Accessories yksikössä, kuin muissa ABB Oy:n yksiköissä. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamies ovat myös suuressa roolissa Wiring Accessoriesin turvallisuusviestinnässä, kuten muutkin turvallisuusasioissa muuten virkaa tekevät.

Yksikkö on haastateltujen mielestä parantanut turvallisuusviestintäänsä viime kuukausien aikana. Infotelevisio oli jokaisen mielessä, kun tarkasteltiin tärkeimpiä keinoja turvallisuusviestinnässä. Muita käytettyjä keinoja oli Intranet, kokoukset ja palaverit, Yammer kanava johtoryhmälle, sähköpostit, kuukausi-infot ja viikon tärkeät sähköpostit satunnaisesti. Turvallisuuspäivät ja koulutukset tuovat osaltaan myös turvallisuustietoa. Kritiikkiä turvallisuusviestinnän vaikeudesta tuli siinä, että turvallisuusasioista huolehtiminen ja niistä selvää ottaminen näkyy tehtaalla työntekijöiden palkassa. Tämä voi olla tekijä siinä, että turvallisuusasioita ei oteta selvää aktiivisesti. Turvallisuusviestintään pitääkin löytää keino, joka on helppo käyttää ja joka saavuttaa kaikki.

4.5.5 Viestinnän kattavuus ja toimivuus

Viestinnän tulisi olla koko henkilöstön kattavaa, jotta se toimisi halutulla tavalla. Siksi kartoitettiin näkemyksiä siitä, mitä mieltä turvallisuuden avainhenkilöt olivat siitä, saavuttaako viestintä kaikki työntekijät ja kuinka nopeaa viestintä on yksikössä. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että turvallisuusviestintä saavuttaa kaikki heidän tietojensa perusteella, mutta osa oli sitä mieltä, että tässä asiassa on vaikeuksiakin. Haastattelu näytti selkeästi sen haasteen, että turvallisuusviestintä jää välillä muiden työtehtävien jalkoihin, kun jokaisen päätoimi on kuitenkin tehtaalla pyörittäminen. Haastatteluissa tuotiin esille, että niin ei pitäisi olla, että turvallisuusasiat jäävät välillä muiden töiden jalkoihin, mutta nekin henkilöt, kenen vastuulla viestiminen on pääasiassa, eivät aina voi olla tavoitettavissa muiden töiden takia. Uusi infotelevisio on kuitenkin parantanut henkilöiden tavoitettavuutta turvallisuusasioidenkin osalta.

Henkilöiden tavoitettavuus riippuu todella suurelta osin töistä jota he yksikössä tekevät. Etätyöntekijöitä on huomattavasti vaikeampi tavoittaa turvallisuusviestinnällä, kuin yksikössä istuvia. Myös osa tehtaalla työskentelevistä ovat viestinnässä pääasiassa tiiminvetäjien tiedon varassa, sillä heillä ei ole omaa työkonetta. Osa työntekijöistä on helposti tavoitettavissa viestinnällä, mutta osa on taas todella vaikea tavoittaa. Haastattelussaan oltiin osaksi

sitä mieltä, että turvallisuuden tiedotuskanavia on liikaa ja niihin pitäisi kehittää yksi yhteinen tapa viestiä. Näin monimuotoisessa tehtaassa tällainen tilanne olisi kuitenkin hyvinkin hankalaa. Turvallisuusviestinnän saaminen on haastatteluiden perusteella joskus oman aktiivisuuden varassa, mikä tarkoittaa sitä, että henkilöiden tavoitettavuus ei ole vielä kokonaisvaltaista.

Se, että yksikkö on pieni, helpottaa viestintää siltä osalta, että kaikki esimiehet ovat tavoitettavissa ja viesti kulkee heille asti hyvinkin helposti, joitain poikkeuksia lukuun ottamatta. Kun viesti lähtee monen välikäden kautta tulemaan konsernitasolta, voi viestin kulkemisessa mennä hyvinkin pitkä aika, kuten haastatteluissa annettiin esimerkiksi turvallisuusviikon järjestämisen. Tällöin tiedon eteenpäin tuleminen oli tapahtunut hieman liian hitaasti ja viesti viikosta saatiin todella myöhään. Muutamia tällaisia poikkeuksia lukuun ottamatta viestinnän nopeuteen oltiin kuitenkin suhteellisen tyytyväisiä vastaajien keskuudessa. Haastatteluissa nousi kuitenkin esille sen, että yksiköstä eteenpäin tieto ei kulje helposti. Yksikön ulkopuolella työskentelevät eivät aina saa tarvittavaa tietoa, joita heidän työtehtäviensä puolesta olisi kuulunut saada, mikä vaikeuttaa heidän työntekoaan satunnaisesti. Turvallisuusviestinnästä tulisikin saada poistettua nämä yksikkörajat ja saada kaikki turvallisuuden avainhenkilöt luokitumaan suoran viestinnän ketjuun ja työntekijät saavutettua turvallisuustiedolla.

Mitä parannettavaa turvallisuusviestinnässä on?

Turvallisuusorganisaation mielipiteitä turvallisuusviestinnän parantamiskohteissa on hyödyllistä tarkastella, jotta saadaan tehtaan turvallisuuskulttuuria eteenpäin. Tehtaalla ei ole viime vuosina tapahtunut vakavia tai sairauspoissaoloihin johtaneita tapaturmia, mutta pienetkin tapaturmat on saatava työympäristöstä poistettua. Tähän yksi keino on haastatteluissa esille tullut uusien työntekijöiden huolellinen perehdyttäminen ja työntekijöiden mukaan ottaminen turvallisuustoimintaan ja sen kehittämiseen.

Haastattelut toivat esille sen, että turvallisuusviestintää olisi hyvä yksinkertaistaa ja tuoda turvallisuusteemaa esille visuaalisin keinoin esimerkiksi info television kautta. Info televisiota tulee myös käyttää hänen mielestään enemmän. Yksinkertaisien viestien avulla henkilökunta voi yhdellä katsomisella saada tietoonsa sen, mitä yksikön turvallisuudessa tapahtuu. Visuaaliset keinot auttaisivat myös selkeyttämään ja piristämään haluttua viestiä sekä herättelemään ihmisiä. Kehityskohdiksi nousi myös turvallisuusviestinnän avoimuuden ja sen tarkastelemisen, kuinka viesti saadaan perille jokaiselle työntekijälle. Turvallisuusviestinnän avoimuus sitouttaa työntekijöitä turvallisuusajatteluun ja he saavat näin ajantasaista viestiä turvallisuudesta ja ovat näin osa turvallisuustyötä.

Turvallisuusviestinnän tulisi olla tulevaisuudessa keskitetympää ja jatkuvampaa, kuin tähän mennessä. Tämän lisäksi turvallisuustyöryhmä olisi hyvä saada Wiring Accessoriesilla toimin-

taan. Tätä työryhmää ajetaan parhaillaan sisään monilla ABB Oy:n tehtailla. Kun viestintä on jatkuvaa, ihmiset näkevät turvallisuuden parantamisen myös jatkuvana, kun siitä viestitään jatkuvasti eri kanavissa. Erilaiset turvallisuusdokumentit kuten turvallisuuden tavoitteet tulisi myös pitää intrasivulla ja muualla päivitettyinä. Kun turvallisuusdokumentit on päivitettyinä ajan tasalle, se antaa yrityksestä heti paremman kuvan, varsinkin ABB Oy:n ulkopuolelle.

Kehityskohteina nousi esille esimiesten viestintä ja heidän vastuiden tarkentaminen. Viime vuosina tässä asiassa on kehitytty, mutta parannettavaa löytyy silti haastatteluiden perusteella rutkasti. Haastatteluissa toivottiin myös viestinnän nopeuden tehostuvan ja ehdotettiin koko ABB-konsernin yhteisiä materiaalipankkeja, josta saataisi erilaista tietoa tapahtumiin ja teemapäiviin. Teemapäivät ovatkin saaneet runsaasti kiitosta ja niitä toivottiin tulevaisuudessa näkyvän jopa enemmän, kuin mitä tähän mennessä on nähty. Tämän lisäksi viikkotiedotteisiin haluttaisi saada turvallisuuden yhteenveto, jotta asiat pysyisivät säännöllisesti esillä.

Etätyöntekijöille pitäisi löytää tehokas keino, jolla turvallisuusviestinnän saa heillekin perille asti. Etäihmisille tiedon vastaanottaminen on ihan erilaista, kuin tehtaalla säännöllisesti oleville. He saattavat käydä tehtaalla vain kerran vuodessa, mikä vaikeuttaa viestien perille menemistä. Moni oli samoilla linjoilla haastatteluissaan ja he esittivät toiveen, että säännöllisen turvallisuusviestinnän piiriin pitäisi saada isompi joukko henkilöitä mukaan. Tähän todettiin lisäksi, että pitäisi yrittää tavoittaa paremmin turvallisuusviestinnän katvealueessa olevat työntekijät. Parannettavaa turvallisuusviestinnässä on toki aina, mutta yhteisellä työllä päästään koko ajan hieman lähemmäksi turvallisuuden tavoitetasoja.

4.5.6 Palaute

Haastattelun kysymyksissä 11 ja 12 haluttiin kartoittaa vastavuoroista turvallisuusviestintää ja sen onnistumista nykyoloissa. Vastavuoroisuus on kaikessa viestinnässä tärkeää, jotta askaruttaviin asioihin saadaan selvyys. Tämä parantaa myös työilmapiiriä, kun keskustelua tapahtuu esimiesten ja alaisten välillä. Palautteen saaminen kuuluu myös osan turvallisuuden avainhenkilöiden toimenkuvaan, joten palautteisiin suhtautuminen on todella tärkeää kartoittaa. Työsuojeluvaltuutetut olivat molemmat saaneet erilaisia palautteita ja kysymyksiä monella eri tavalla haastatteluiden perusteella. Yhteydenottoihin he reagoivat aina välittömästi ja se ajaa heidän prioriteeteissaan ensimmäiseksi. Tähän yhteyteen esitettiin haastatteluissa toive siitä, että kun työterveysneuvotteluita järjestetään, olisivat työsuojeluvaltuutetut tulevaisuudessa paikalla, vaikka nyt heitä ei ole näihin tilaisuuksiin kutsuttu. Lisää palautetta myös otettaisiin mielellään vastaan. Työsuojelupäällikkö sanoi palautteen olevan sinne suuntaan hyvinkin heikkoa. Hän olisi mielellään enemmänkin yhteydessä yksikön kanssa ja olisi mukana järjestämässä turvallisuustapahtumia ja muutoksia turvallisuuskäytäntöihin. Hän näkisi kaikkien etuna sen, että yksiköt ja turvallisuuspiireissä pyörivät auttaisivat toinen toisiaan

ja tekisivät asioita enemmänkin yhdessä. Näin saataisi parempaa kuvaa turvallisuusasioissa eikä tarvitsisi seurata vain SafetyTavaa, sillä se antaa vain viitteellisiä tietoja.

Muutkin, kuin työsuojeluvaltuutetut olivat saaneet muutamia kysymyksiä turvallisuudesta ja siitä viestimisestä. Palautteeseen on suhtauduttu yksimielisen positiivisesti koko haastateltujen joukossa. ”Palautteen saaminen olisi todella positiivinen tilanne, mihin pyritään.” Tämä tarkoittaisi sitä, että viestintä on onnistuneesti vuorovaikutteista. On palaute sitten korjaa- vaa, tai hyvää niin se kertoo siitä, että ihmiset on saatu ajattelemaan asioita. Haastatteluissa mainittiin, että se kertoo myös siitä, että tehdään oikeita asioita, kun palautetta tulee. Palaute auttaa yksikköä kehittämään toimintaansa ja asioista sanomiseen pitäisi rohkaista. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin ideoita, joten ne pitäisi saada tuotua esille. Näin saataisi löytyä parhaimmat ideat. Jokainen haastatelluista toivotti tulevat palautteet enemmän, kuin tervetulleiksi tulevaisuudessa, jotta saadaan lisää vuorovaikutteisuutta. Näin pystyy huomaamaan myös sen, että turvallisuusasiat ovat agendalla ja ajatuksissa.

4.5.7 Turvallisuusasiat positiivisemmaksi

Nyt kun kehityskohteet ja puutteet on käsitelty, tarkastellaan sitä, kuinka turvallisuuden avainhenkilöt tekisivät turvallisuusviestinnästä positiivisempaa ottaa vastaan. Kyselyissä kävi ilmi, että osa työntekijöistä ei koe turvallisuusviestintää positiivisena asiana, joten on tärkeää tarkastella heidän näkemyksiensä lisäksi johtoryhmän ja turvallisuuden kanssa työskentelevien näkemyksiä.

Tehokkaimpana keinona, jolla turvallisuusviestintää saadaan positiivisemmin eteenpäin, oli turvallisuuden parissa työskentelevien mielestä yhdessä tekeminen ja toisesta aidosti välittäminen. Viestinnässä tulisi korostaa myös positiivisia turvallisuustekoja ja oivaltaa joskus, kun asiat ovat hyvin ja sanoa se rohkeasti sille, joka on asian hyvin tehnyt. Kun ihminen saa positiivista vahvistusta hyvästä käytöksestä, haluaa hän tehdä samoin useamminkin. Viestinnän tulisi parhaimmillaan olla kannustavaa ja vastavuoroista. Kun vastavuoroisuus toimii hyvin, työntekijät otetaan osaksi päätöksen tekoa ja kuunnellaan heidän näkemyksiään ja mielipiteitään sekä perustellaan tehdyt muutokset. Viestinnän avoimuus on myös tärkeä osa turvallisuutta ja se kannustaa ihmisiä osallistumaan turvallisuuden yhteiseen rakentamiseen.

Jotta turvallisuusviestintä saadaan työntekijöille miellyttävämmäksi kokemukseksi, on tärkeää tiedottaa viestimissä myös positiivisista turvallisuustapahtumista. Turvallisuushavaintojen ja niistä aiheutuneiden toimenpiteiden tiedottaminen, esimerkiksi visuaalisin keinoin, voisi saada työntekijät aktiivisemmin mukaan turvallisuustoimintaan. Turvallisuusharjoituksia ja koulutuksia voisi toteuttaa tulevaisuudessa hieman hauskemalla ja helpommin lähestyttävällä tavalla. Esimiesten viestintä korostuu turvallisuusviestinnän positiivisuudessa siten, että kun

esimies näyttää toiminnallaan mallia, on sitä helpompi seurata. Haastatteluissa nousi myös esille ehdotus siitä, että kuukauden turvallisuusteosta voisi jakaa pienen palkinnon. Tämä voisi motivoida työntekijöitä pohtimaan turvallisuutta enemmän.

4.5.8 Viestinnän vastaanottaminen ja integroiminen toimintaan

Haastattelun viimeisenä kysymyksenä kartoitetaan sitä, kuinka turvallisuusorganisaatio ottaisi itse mieluiten vastaan turvallisuutta koskevat tiedotteet. Kyselyssä nousi esille se, että hajontaa näissä mielitekoissa on todella laajasti. Näin oli myös turvallisuusorganisaation puolella.

Osa turvallisuusorganisaatiosta oli sitä mieltä, että sähköposti ei ole mieluisin keino vastaanottaa turvallisuutta koskevaa tietoa, sillä se hautautuu muun tiedon joukkoon, kuitenkin viikotiedotteissa voisi olla turvallisuutta käsittelevä osuus. Sähköposti koettiin hyvin kasvottomaksi keinoksi viestiä turvallisuudesta ja sen takia turvallisuusviestintään voisi käyttää enemmän kasvokkain tapahtuvaa viestintää. Henkilökohtainen viestintä sai muutenkin haastattelijien keskuudessa suurta kannatusta, sillä näin voidaan käydä asiasta avointa keskustelua ja kannustaa mielipiteiden ilmaisuun.

Mediat, jossa turvallisuusinformaatio saadaan vain kerran, koettiin hyvin tehottomaksi keinoksi. Kun viestiin voi palata myöhemmin, kun on aikaa, viesti jää paremmin mieleen. Palaverit ja kokoukset koettiin myös todella mieluisaksi keinoksi vastaanottaa tietoa, sillä siellä saa aikaan aiheesta keskustelua muiden ihmisten kanssa. Monia eri keinoja tuotiin esille mieluisana, mutta turvallisuuden ympärille nitoutuvat tapahtumat koettiin hyvin tehokkaiksi tavoiksi viestiä, ja niitä voisi olla jopa nykyistä enemmän. Visuaaliset keinot nousivat haastatteluissa, kuten myös kyselyissä todella suosituksi. Haastatteluissa nousi selkeästi esille se, että vaikka sähköposti ei ole kaikkein mieluisin keino vastaanottaa tietoa, on se luultavasti kuitenkin helppoin toteuttaa.

Viimeisenä haastattelun kysymyksenä kysyttiin sitä, kuinka turvallisuus saataisi vielä nykyistä paremmin integroitua tehtaan jokapäiväiseen toimintaan. Näistä vastauksista heijastui todella vahvasti esimiestoiminta ja esimiehen roolit ja vastuut osana turvallisuustoimintaa. Esimiehen vastuu on todella merkittävä jo lakienkin takia ja jokaisen esimiehen olisi hyvä tietää, mitä kaikkea huolehtimisvelvollisuus pitää sisällään. Turvallisuus on kuitenkin aina osana jokaista tekemistä ja toimintaa ja sitä ei voi irrottaa mistään prosessista. Kaikille tehtaan työntekijöille tulee viestinnällä osoittaa se, ettei turvallisuusasioita hoideta vaan tilastojen takia. Turvallisuudessa pitää näyttää se, että se on oikeasti tärkeää, sillä keskinäinen välittäminen on osa toimivaa työskentelyä.

Toinen tärkeä jalkauttamisen keino on se, että viestintä on jatkuvaa ja sitä tulee tasaisesti. Turvallisuustiedon tulee saavuttaa jokainen tehtaalla ja tehtaan ulkopuolella työskentelevä, joten sitä tulee jakaa monin eri viestinnän keinoin. Kokous- ja palaverikulttuuriin turvallisuus on nyt jo ABB Oy Wiring Accessoriesissa sitoutettu hyvin, mutta tulee pitää mielessä myös se, että kun itse osoittaa kiinnostusta asiaan, välittyy se myös muille.

4.5.9 Yhteenveto haastatteluista

Yhteenveto haastatteluista toteutettiin analysoimalla vastauksia. Analyysimenetelminä käytettiin litterointia sekä koodaamista. Turvallisuusviestintä ja turvallisuus ovat suuri osa ABB Oy Wiring Accessoriesin jokapäiväistä toimintaa ja sen toimivuutta. Turvallisuusviestintä heijastaa koko toiminnan laadun tasoa. Se toimii keinona näyttää työntekijöille, että heistä välitetään työympäristössä ja keinona näyttää asiakkaille, että asiat toimivat. Kun turvallisuusviestintä toimii, se antaa laadukkaan kuvan koko yksikön toiminnasta. Turvallisuusviestintä on tehtaan toimintaa ylläpitävä ja auttava toiminto ja mitä paremmin asioista pystytään viestimään, sitä paremmin henkilökunta omaksuu turvallisuuskulttuurin osaksi toimintaansa. Turvallisuusviestinnän onnistuessa, tehtaan yleiskuva muodostuu hyväksi sekä asiakkaille, että muille tehtaan kanssa yhteistyötä tekeville.

Turvallisuus on hyvin henkilökohtainen käsite, jonka jokainen ymmärtää hieman eri tavoin. Kokonaisvaltaisesti turvallisuus käsittää fyysisen terveyden lisäksi myös kaikkien työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin. Jotta henkinen hyvinvointi työntekijöiden keskuudessa voidaan saavuttaa, on työn oltava mielekästä ja siinä on oltava mahdollista kouluttautua myös turvallisuuden osalta. Turvallisuus on parhaimmillaan sitä, että henkilöt toimivat sisäänrakennetusti turvallisilla tavoilla niin koti- kuin työympäristössään. Henkilökohtaista turvallisuuskäsitystä voi heikentää työympäristössä stressi, kiire sekä vaikutusmahdollisuuksien puute. Tämän takia esimiehen ja alaisten kommunikaatio tulee toimia ja työntekijöistä tulee kantaa huolta aktiivisesti. Turvallisuusajattelu lähtee liikkeelle henkilökohtaisesta ajattelusta, missä muut turvallisuusasiat toimivat lähinnä työkaluina ylläpitää avointa työympäristöä, jossa vapaalle ajattelulle ja mielipiteille on tilaa.

Haastatteluissa tuli ilmi, että turvallisuus on ABB Wiring Accessories -yksikön turvallisuusorganisaatiolle todella tärkeä asia. Turvallisuuden tavoitteisiin, mitkä osin tulevat konsernitasolta ja osa yksikkötasolta, pyritään kaikin mahdollisin keinoin. Suurimmat tavoitteet yksikössä ovat se, että yksikössä ei tapahdu tapaturmia ja se, että kaikki työntekijät pääsevät kaikin puolin terveinä kotiin. Jotta tavoitteisiin voidaan päästä, tulee viestinnän ja esimiesten sitoutumisen olla kohdallaan. Esimiesten on viestinnällä ja omalla esimerkillään ja suhtautumisellaan asiaan näytettävä, että alaisten turvallisuus ja oma turvallisuus on heille prioriteetti. Turvallisuusasioiden säännöllinen esillä pitäminen auttaa myös tavoitteisiin pääsemistä. Joskus tässä

voi olla hankaluuksia, kun viestinnästä vastaavilla henkilöllä on myös muita tehtaan yleiseen pyörittämiseen liittyviä työasioita ja nämä vievät paljon aikaa. Turvallisuusviestinnällisiä erilaisia keinoja tulee pitää yllä ja kehittää, jotta tavoitteisiin päästään. Havaintojen ja toimenpiteiden käsittely, koulutukset, sekä erilaiset tapahtumat auttavat turvallisuuskulttuurin muodostumisessa ja ylläpitämisessä. Tärkein asia tavoitteisiin pääsemisessä on kuitenkin yhteistyö ja avoin kommunikaatio.

Nykyisiä mittareita tehtaalla on käytössä SafetyTavan turvallisuushavainnot, tapaturma ilmoitukset ja läheltä piti tilanteet. Tämän lisäksi 4Q-analyysit ja sairauspoissaolojen mittaaminen auttavat tilanteen kartoittamisessa. Kun turvallisuushavaintoihin reagoidaan, tulee siitä enakoiva tapa vaikuttaa turvallisuuteen. Niiden tekeminen kertoo myös siitä, että turvallisuusasioita ajatellaan. Koulutettujen ihmisten määrä tehtaalla toimii myös turvallisuuden ja turvallisuusviestinnän mittarina. Myös turvallisuustyöhön käytettävän ajan määrää voi käyttää eräänlaisena mittarina, vaikka sitä ei aktiivisesti yksikössä tällä hetkellä mitata. Uusi mitattava asia voisi olla se, kuinka usein erilaista turvallisuusviestintää tulee esille. Tehtaalle tulevat turvallisuuskävelyt toimivat myös hyvin perehdyttämistä korostavana mittarina.

Turvallisuusviestinnästä vastaa tällä hetkellä suurelta osin turvallisuusorganisaatio ja turvallisuusasiantuntijat ja se lähtee liikkeelle johdon tasolta. Viestintä koettiin tällä hetkellä tehtaalla satunnaiseksi ja sellaiseksi, että se ei saavuta samalla tavalla kaikkia tehtaalla työskenteleviä. Henkilöiden työtehtävät vaikuttavat suurelta osin heidän tavoitettavuuteensa turvallisuusviestinnän osalta. Turvallisuusviestintä jää satunnaisesti muiden töiden takia taka-alalle, mikä olisi hyvä muuttaa tulevaisuudessa. Turvallisuusviestinnän nopeudessa on välillä ongelmia, varsinkin kun viesti on alun perin lähtenyt organisaatiotasolta.

Kehittämistä viestinnässä olisi vielä se, että työntekijöiden perehdyttäminen ja heidän mukaan ottamisessa turvallisuusasioihin tulisi olla tehokkaampaa ja kattavampaa. Palautetta vastaanotettaisi mielellään jopa enemmän ja siihen pyritään tulevaisuudessa, että viestintä olisi vastavuoroista työntekijöiden ja johdon välillä. Yksiköiden välinen viestintä olisi tulevaisuudessa hyvä saada toimivammaksi ja nopeammaksi, jotta tieto kulkisi myös niiden välillä, jotka eivät päivittäin vieraile tehtaalla, mutta ovat suuressa osassa yksikön turvallisuutta. Konzernin yhteinen turvallisuusmateriaalipankki olisi tervetullut parannus turvallisuusviestinnän kehittämiseen. Turvallisuusviestinnän tulisi kehittyä siihen suuntaan, että viestintä olisi keskitetympää ja jatkuvampaa ja turvallisuusdokumentit pidettäisi ajan tasalla. Myös esimiesten vastuista viestimistä tulisi tulevaisuudessa kehittää parempaan suuntaan.

Turvallisuusviestintää halutaan vastaanottaa monilla erilaisilla keinoilla, mutta suurimmaksi asiaksi korostui henkilökohtaisuus ja asioista keskustelemisen mahdollisuus. Silloin, kun viestintä tapahtuu sähköisesti, olisi tärkeää, että viestiin on helppo palata myöhemmin, kun asian

käsittämiseen on aikaa. Positiivisemmaksi viestintää työntekijöille saataisi viestimällä enemmän positiivisia asioista ja käyttämällä visuaalisia ja aktiivisia keinoja viestintään. Koulutukset ja tapahtumat voisivat olla suuri osa positiivisuuden parantamisessa. Työntekijät tulisi myös ottaa aktiivisemmin ja avoimemmin osaksi turvallisuuden kehittämistä. Esimiesten tulee pystyä viestimään turvallisuudesta niin, että näytetään selkeästi, että turvallisuutta parannetaan siksi, koska ihmisistä välitetään aidosti. Näin turvallisuus saadaan jopa paremmin integroitua tehtaan toimintaan tulevaisuudessa.

5 Tulosten tulkinta ja johtopäätökset

Tulosten analysoimismenetelminä käytettiin yhteismitallistamista eli litterointia sekä koodausta. Litterointi tarkoittaa sitä, että äänitallenteet, eli opinnäytetyön aikana tehdyt haastattelut on muutettu kirjalliseen muotoon, jolloin niitä on helpompi käsitellä manuaalisesti. Kun kaikki materiaali on litteroidussa muodossa, muutetaan se tiivistetyimmäksi versioksi, eli koodataan saatu materiaali. (Kananen 2014, 99-104.) Tuloksia tulkitaan tutkimusongelman valossa. Tutkimusongelmana opinnäytetyössä oli turvallisuusviestinnän puutteet ABB Wiring Accessories yksikössä. Tutkimusongelman jäsentelyä helpottamaan tehtiin tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymyksiä peilataan kyselyissä saatuihin tuloksiin sekä haastattelun vastauksiin. Tutkimuskysymykset ovat: mitä puutteita turvallisuusviestinnässä on sekä kuinka puutteita voidaan korjata.

Haastatteluissa, sekä kyselyissä molemmissa korostui esimiesten vastuu osana henkilökohtaista ja keskusteltavaa turvallisuusviestintää. Tietoa vastaanotettaisiin mielellään esimiehiltä ja turvallisuusasiantuntijoilta niin, että asioista päästään avoimesti keskustelemaan. Turvallisuusviestinnällisiä ongelmia päästään korjaamaan yhdessä tekemällä ja painottamalla monipuoliseen viestintään. Tehtaan nykyisiä vahvuuksia ja heikkouksia päästään tarkastelemaan alla olevat SWOT -analyysin pohjalta.

5.1 SWOT

Strengths, weaknesses, opportunities ja threats toimii hyvänä lähtökohta-analyysina turvallisuusviestinnän toimivuuden ja sen kehittämisen osalta. SWOT -analyysi on strategisen suunnittelun perusmenetelmä ja se auttaa tarkastelemaan uhkia ja mahdollisuuksia, jotka tilanteeseen kohdistuu (Åberg 1993, 53.). Koska jokaisessa kehitystehtävässä tavoitteena on realismi, pyrimme tunnistamaan tämänhetkiset sisäiset vahvuudet, heikkommat osa-alueet, mahdollisuudet ja uhat joita turvallisuusviestintään liittyy. Analysoitavana materiaalina käytetään haastatteluja ja kyselyitä, joita yksikön henkilökunnalle teetettiin opinnäytetyön aikana.



5.1.1 Strenghts

Strenghts-osiossa tarkastellaan työyhteisön ja ympäristön vahvuuksia turvallisuusviestinnän näkökulmasta. Haastattelun ja kyselyn perusteella Wiring Accessories yksikön ehdottomat vahvuudet ovat johdon ja työntekijöiden sitoutuminen turvallisuusasioihin. Jokainen vastaaja piti turvallisuutta todella tärkeänä tekijänä työympäristössään. Turvallisuuden parantamiseen ollaan valmiita sitoutumaan niin johdon, kuin työntekijöidenkin puolesta. Halu parantaa heijastui vastaajien määrästä, mikä oli todella suuri verrattuna työntekijöiden määrään yksikössä. Vastaajat myös antoivat todella hyviä kehittämisehdotuksia, jotta yksikön turvallisuusviestintää saadaan tehokkaammaksi ja mielekkäämmäksi. Tämä heijastaa sekä työntekijöiden että johdon aktiivisuutta turvallisuustyössä. Aktiivisuutta heijastaa viimeaikaiset ja aikaisemmin tapahtuneet turvallisuuskulttuurin parannukset, jota yksikössä toteutetaan jatkuvasti. Vahvuuksia tehtaalla on myös se, että turvallisuusviestintää vastaanotetaan jo nyt hyvin monipuolisista lähteistä. Viestintään käytetään sähköpostia, palavereita, kokouksia, koulutuksia, tapahtumia, info televisiota ja sosiaalista mediaa.

5.1.2 Weaknesses

Weaknesses-osiossa tarkastellaan työyhteisön ja ympäristön heikkouksia ja ongelmia turvallisuusviestinnän näkökulmasta. Tämä toimi opinnäytetyön tutkimusongelmana ja siihen saatiin haastatteluiden ja kyselyiden avulla haluttua tarkennusta. Viestintä koettiin osin toimivaksi,

mutta se ei kuitenkaan saavuttanut aivan kaikkia tehtaassa työskenteleviä samalla tavalla. Tavoitettavuus oli selkeästi linkitettyä siihen, minkälaisia tehtäviä työntekijä yksikössä tekee. Etätyöntekijät ja jotkut tehtaalla työskentelevät olivat vaikeimmin saavutettavissa joko fyysisen sijaintinsa takia tai sen takia, ettei heillä ole työssään säännöllisesti käytössään tietokonetta. Viestinnän jatkuvuus ja säännöllisyys tuli selkeästi esille molemmista tietolähteistä, sillä turvallisuusviestintää tapahtuu joskus enemmän ja joskus se unohtuu taka-alalle muiden töiden takia vähäksi aikaa. Tämä johtui haastatteluiden perusteella siitä, että viestinnästä pääosin vastaavilla on turvallisuusviestinnän ohessa muita työtehtäviä ja niihin keskittyessään turvallisuusviestintä jää hieman taka-alalle.

5.1.3 Opportunities

Opportunities-osiossa tarkastellaan työyhteisön ja ympäristön tuomia uusia mahdollisuuksia turvallisuusviestinnän näkökulmasta. Wiring Accessories -yksikössä mahdollisuuksia turvallisuusviestinnän kehittämiseen tuovat työntekijöiltä tulevat ideat. Kun työilmapiiri on avoin, on ideoita helpompi tuoda esille. Avoimen ilmapiirin perustana toimii esimiesten ja työntekijöiden välillä on toimiva yhteistyö. Palautteen saaminen oli haastatteluiden perusteella hyvin positiivinen tulevaisuuden kuva, johon pyritään kasvavassa määrin. Tämä luo vuorovaikutteisuutta työyhteisön sisällä ja näin ideoita saadaan tuotua paremmin esille. Halukkuus toimivampaan yhteistyöhön näkyy selkeästi haastatteluissa sekä kyselyissä ja se on hyvin mahdollinen kehitys yksikössä, sillä henkilökuntaa on määrällisesti vähän. Aktiiviset esimiehet ovat suuri mahdollisuus, sillä esimiesten aktiivisuudella saadaan luotua toimivaa ja avointa yhteistyötä sekä tehokasta viestintää yksikköön. Aktiivisten esimiesten kautta turvallisuusviestinnän tärkeyttä saadaan korostettua yksikössä entistä paremmin.

5.1.4 Threats

Threats-osiossa tarkastellaan uhkia, joita voi ilmentyä lähiaikana turvallisuusviestinnän näkökulmasta. Materiaalien perusteella turvallisuusviestintään käytettävää aikaa ei aina ole saatavilla. Tämä johtuu siitä, että yksikön turvallisuusviestinnästä pääosin vastaavilla henkilöillä on rajallinen aika, jota turvallisuustyöhön on mahdollista käyttää, tämä johtuu siitä, että he tekevät pääosin myös tehdasta ylläpitäviä toimia turvallisuusasioiden ohessa. Aikaresurssit tulevat usein vastaan turvallisuushavaintojen tarkastelussa, mikä näkyi selkeästi sekä kyselyissä että haastatteluissa. Molemmista toivottiin, että havaintoja tarkasteltaisiin aktiivisemmin sekä niiden aiheuttamista toimenpiteistä tiedotettaisiin enemmän ja avoimemmin. Passiivisuus osallistua voi muodostua uhkaksi, mikäli turvallisuushavaintojen käsittelyä ei saada tehostettua. Kyselyissä näkyi, että turvallisuushavaintoja tehtäisiin enemmän, mikäli niitä käsiteltäisiin aktiivisemmin ja niiden toimenpiteistä tiedotettaisiin enemmän.

5.2 Turvallisuusviestintä materiaalin pohjalta

Kyselyissä ja haastatteluissa tuli SWOT-analyysin pohjalta ilmi se, että molempiin vastanneiden keskuudessa turvallisuusviestintä koettiin osittain saatavilla olevaksi, mutta joka ei kuitenkaan saavuta kaikkia henkilöitä yhtä tehokkaasti. Haastatteluissa korostui selkeästi, että henkilön työtehtävä vaikuttaa siihen, ettei turvallisuusviestintä saavuta haluttua henkilöä. Kaikilla yksikössä työtä tekevillä ei ole samanlaisia resursseja hakea turvallisuustietoa ja tustua siihen. Turvallisuusviestinnän avoimuus koettiin parannettavaksi asiaksi turvallisuusviestinnän osalle. Avoimuus edellyttää työyhteisössä molemminpuolista vastavuoroisuutta esimiesten sekä työntekijöiden välillä. (Hjelt-Putilin 2005, 75-76.) Kuten haastatteluissa kävi ilmi, esimiesten vastuita on korostettava ja yhteistyötä ja avoimuutta näin parannettava työyhteisössä. Avoin työ- ja viestintäilmapiiri helpottaa työyhteisössä työskentelyä, asioista puhumista ja keskinäistä kommunikaatiota (Hjelt-Putilin 2005, 75.). Ihmisten välinen keskinäinen kommunikaatio parantaa ihmisten henkistä hyvinvointia työympäristössä ja palautteen kautta vahvistuu myös työntekijän käsitys itsestään yhteisön jäsenenä (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 57.). Palautteen rinnalla keskeinen osa vuorovaikutusta on kuunteleminen ja esimiesten tuleekin olla todella taitavia kuuntelijoita työympäristössä (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 57.). Kuten aikaisemmin on mainittu, työyhteisön kommunikaatio on tärkeää hyvinvoinnille ja sitä heijastavat myös kyselyn ja haastattelun tulokset. Turvallisuusviestintää vastaanotetaan mielellään sellaisissa tilanteissa, jossa keskustelu on mahdollista. Keskusteleva ympäristö luo mahdollisuuden tarkentaa ja esittää omia mielipiteitään asiasta ja saa yksilön näin kuulumaan osaksi avointa työilmapiiriä.

Työyhteisöä vahvistavia keinoja turvallisuusviestintää suunniteltaessa on hyvä toteuttaa. Tällaisia keinoja tuotiin esille kyselyissä ja haastatteluissa. Koulutustilaisuudet sekä erilaiset turvallisuuden ympärille keskittyvät tapahtumat koettiin todella positiiviseksi tavaksi vastaanottaa turvallisuustietoa. Näitä tapahtumia toivottiin järjestettävän lisää sekä kyselyn että haastattelun vastauksissa. Työyhteisöön kuulumisen vahvistaa yksilön turvallisuustunnetta, mikä on perustavan laatuinen ja luonnollinen tarve jokaiselle työyhteisön jäsenelle (Rubenowitz 2004, 60.). Tämä ajatus korostuu suuresti kyselyissä esille tulleen työkavereiden ja esimiesten kanssa jutteleminen kautta.

Positiivisen turvallisuusviestinnän perustana materiaalin perusteella muodostui sosiaalinen kanssakäyminen sekä visuaaliset keinot. Turvallisuusviestintää vastaanotetaan mieluiten aktiivisilla tavoilla sekä visuaalisesti esimerkiksi uusien infotelevisioiden kautta. Ihmisten osallistuminen turvallisuustoimintaan tehostuisi sillä, että turvallisuusasioista tiedotetaan positiivisesti muun muassa havaintoja käsittelemällä. Havainnoista tiedottaminen koettiin todella positiiviseksi asiaksi, mitä tulisi vastaisuudessa tehdä avoimemmin ja tehokkaammin.

6 Kehittämisideat

Haastatteluiden ja kyselyiden analysoimisen pohjalta kehitettiin muutamia kehitysehdotuksia, jota Wiring Accessories -yksikössä voisi tulevaisuudessa toteuttaa. Muutamia kehitysehdotuksia tehtiin havainnoinnin pohjalta. Koska turvallisuusviestintä halutaan saada jokaiselle työntekijälle yhtä saavutettavaksi, on tärkeää kehittää turvallisuusviestintää tulevaisuudessa monipuolisemmaksi.

6.1 Yksikköä kehittävät ideat

Yksikkötasolla viestintää kehittäviä ideoita muodostui haastatteluiden, havainnoinnin sekä kyselyn perusteella monia. Turvallisuusviestinnän jatkuvuuden tavoittelemiseksi tulisi kehittää toistuvia palavereita esimiesten keskuudessa. Tällaisissa palavereissa kuukausittain käytäisi läpi turvallisuushavainnot, joita on tullut kuukauden aikana, sekä kehitettäisi niihin toimenpiteet ja aikataulut toimenpiteiden toteuttamiseksi. Samalla esimiesyhteistyö turvallisuuden osalta parantuisi huomattavasti. Palavereissa olisi hyvä käydä läpi myös kysymykset, joita alaisilta on mahdollisesti kuukauden aikana tullut. Palavereissa tulisi käydä läpi kuukaudessa tapahtuneet muutokset turvallisuudessa, mikä helpottaisi turvallisuudesta viestimistä alaisille.

Toinen turvallisuustoimintaa korostava kehitysehdotus on esimiehille järjestettävä koulutus, jossa käytäisi läpi, minkälaisia viestejä turvallisuudesta heidän tulisi alaisilleen antaa. Koulutuksessa käytäisi läpi esimiesten vastuut turvallisuuden osalta sekä keinot, kuinka he voivat viestiä alaisilleen positiivisesti turvallisuudesta. Tällaisia keinoja voisivat olla muun muassa tiimikohtaiset kasvokkain järjestettävät palaverit, jossa päästäisi keskustelemaan turvallisuudesta ja siihen liittyvistä asioista avoimesti. Viestinnän vastualueet olisi myös hyvä selkeyttää koulutuksessa. Viestinnässä tulee aina huomioida vastaanottaja ja hänen näkemyksensä turvallisuusasioihin, ilman että heitä aliarvioidaan. Esimiesten tulee myös paremmin huomioida se, että myös etätyöntekijät ovat tietoisia turvallisuusasioista ja ottaa se heidän kanssaan puheeksi.

Infotelevisiot ovat saaneet paljon kiitosta kyselyiden ja haastatteluiden sekä havainnoinnin perusteella. Turvallisuusviestintää tulisi lähteä parantamaan televisioiden avulla siten, että jokaista taukokuoneesta löytyisi yksi infotelevisio. Televisiossa tulisi näyttää erilaisia teemoja turvallisuudesta. Teemat voisivat vaihdella viikoittain tai kuukausittain, tämä toisi tarvittavaa jatkuvuutta turvallisuusviestintään. Televisioihin tulisi lisätä enemmän kuvia hahmottamaan muun muassa turvallisuushavaintojen käsittelemistä. Television turvallisuusviestit tulisi yksinkertaistaa, niin viesti olisi katsottavissa nopeasti, ilman suurta lukemista. Infotelevisioihin ja intraan tulisi laittaa saataville yksikön turvallisuudesta vastaavien henkilöiden tiedot sekä ku-

vat. Tämä helpottaisi esimerkiksi kerrosvastaavien löytämistä tarpeen vaatiessa sekä turvallisuuskysymysten selvittämistä. Turvallisuushenkilöstön kuvat ja tiedot voisivat myös olla saatavilla esimerkiksi infotauluilla. Eräänä visuaalisena turvallisuusviestinnän keinona voisi käyttää videoblogi -tyyppistä tiedottamista. Intranettiin voisi esimerkiksi päivittää kuukausittain muutaman minuutin mittaisen videoblogin siitä, minkälaisia kehityksiä turvallisuudessa on tapahtunut.

Palautteen antamista tulisi yksikössä helpottaa. Turvallisuuteen liittyviä palautteita tai kysymyksiä voisi kerätä esimerkiksi erillisiin laatikoihin joko nimellisenä tai nimettömänä, mistä nämä asiat käsiteltäisi ja selvennettäisi esimerkiksi infotelevision kautta. Tämä laskisi kysymysten esittämisen kynnystä huomattavasti ja vähentäisi epätietoisuutta yksikön turvallisuutta koskien. Palautteiden annon yhteydessä tulee myös huomioida se, että palautteesta tulee aina kiittää, oli se sitten positiivista tai negatiivista. Kun palautteita käsiteltäisi aktiivisesti, voitaisiin myös vähentää puskaradion kautta liikkuvia huhuja, joita yksikössä välillä liikkuu.

Jotta turvallisuusviestinnästä saadaan jatkuvaa, turvallisuusasiat voisi liittää vaikka osaksi ”viikon tärkeät” sähköpostia. Sähköpostissa käsiteltäisi tiiviisti viikon aikana tapahtuvia turvallisuusmuutoksia tai toimenpiteitä, joita muun muassa turvallisuushavainnoista on johtunut. Tämä aktivoisi työntekijöitä osallistumaan turvallisuustoimintaan aktiivisemmin. Perekhyttäminen työhön on tehtaassa hyvää, mutta uusien työntekijöiden liittämistä esimerkiksi Safety-Tavan tietokantaan tulisi valvoa aktiivisesti sekä kannustaa heitä turvallisuushavaintojen tekkoon. Näin saadaan uusia, tuoreilla silmillä tehtyjä näkökulmia tehtaan toiminnasta. Turvallisuuskierrokset tulisi liittää osaksi perekhyttämistä, varsinkin kesätyöntekijä aikana.

Erilaisia koulutusmahdollisuuksia turvallisuuden osalta tulee ylläpitää samalla tahdilla, mitä aikaisemminkin on tehty. Koulutuksia voisi kohdentaa työtehtäväkohtaisesti, esimerkiksi myyjille turvallisen ajon koulutuksia sekä toimimista erilaisissa uhkaavissa asiakastilaisuuksissa. Tehtaan ja toimiston työntekijöille voisi järjestää fysioterapeutin toimesta esimerkiksi ergonomisten asentojen ja nostamisen koulutuksia useammin. Tällöin oikeat toimintatavat olisivat aktiivisesti muistissa. Erilaisia turvallisuusteeman ympärille kohdistuvia teemapäiviä ja tapahtumia tulisi järjestää useammin. Tämä ylläpitäisi positiivista turvallisuuskuvausta, kuten haastatteluista ja kyselyistä kävi ilmi. Muun muassa nostoapuvälinepäivä tai suojain teemapäivä olisi muutamia ehdotuksia turvallisuuden teemapäivistä.

Dokumenttien päivittäminen tulisi olla yksikössä vuosittaista. Kun dokumentit tarkastetaan säännöllisesti esimerkiksi vuoden ensimmäisenä tai viimeisenä kuukautena, dokumentit pysyvät ajantasaisina. Tämä antaa aktiivisen ja positiivisen kuvan yksiköstä sekä muille yksiköille, että asiakkaille. Dokumentit voisivat olla saatavilla muuallakin, kuin intranetissä. Wiring Accessoriesin turvallisuudesta voisi viestiä aktiivisesti myös muualla, kuin Porvoossa työskentelevil-

le henkilöille, jotka ovat kuitenkin osa turvallisuustoimintaa yksikössä. Säännöllinen kuukausi-info tapahtumista voisi lähteä joko sähköisesti, tai heidät voisi kutsua WA -infotilaisuuksiin, missä käsiteltäisi turvallisuustapahtumat. Tämä avaisi yksikön toimintaa monipuolisemmin, kuin pelkät turvallisuushavainnot ja antaisi aktiivisen kuvan yksikön turvallisuustoiminnasta. Työterveysneuvotteluihin tulisi myös poikkeuksetta aina kutsua turvallisuusvaltuutettu.

6.2 Yhteistyötä kehittävät ideat

Jotta turvallisuusviestintä saataisi kattavammaksi, on tärkeää, että muiden yksiköiden kanssa tapahtuvaa yhteistyötä saataisi korostettua entistä enemmän. Yhteinen turvallisuusasioiden materiaalipankki olisi hyvä toteuttaa tulevaisuudessa. Tämän materiaalipankin luomiseksi olisi tärkeä kehittää yksiköiden välinen turvallisuustoimintaa kattavasti käsittelevä yhteisö, vaikka sosiaaliseen mediaan tai intraan.

Yksikköjen välistä yhteistyötä korostaen voisi myös harkita tehdasvierailuita toisiin yksikköihin. Tämä lisäisi ja korostaisi turvallisuusyhteistyötä yksiköiden välillä. Työntekijöille voisi joskus järjestää vierailun muihin tehtaisiin, näin he näkisivät myös, miten muissa tehtaissa turvallisuusasiat ovat toteutettu ja se voisi antaa hyviä kehitysideoita omaan yksikköön. Turvallisuusyöryhmä olisi hyvä saada lähitulevaisuudessa käyntiin ja tällöin muiden yksiköiden ja oman turvallisuusyöryhmän yhteistyötä voisi alkaa kehittämään aktiiviseksi.

7 Yhteenveto

Turvallisuusviestintä Wiring Accessories yksikössä on parantunut huomattavasti viime vuosien aikana. Kehitettävää viestinnän nopeudessa, kattavuudessa ja säännöllisyydessä kuitenkin löytyi. Yhteistyötä muiden yksiköiden välillä ja koko työyhteisön välillä pyritään parantamaan tulevaisuudessa.

Turvallisuusviestinnän jatkuvuutta tulisi korostaa tulevaisuudessa, jotta turvallisuusasiat pysyisivät aktiivisesti yksikön agendalla. Uusia keinoja jatkuvaan viestintään tulee luoda ja aika- tauluttaa ne kalenteriin toistuvasti. Tämä takaa sen, etteivät turvallisuusasiat jää muiden, vaikkakin tärkeiden asioiden jalkoihin. Kyselyissä ja haastatteluissa korostuivat esimiesten ja työntekijöiden välinen aktiivinen viestiminen ja yhteistyö. Tätä yhteisöllisyyttä tulee tulevaisuudessa korostaa ja ottaa huomioon se, että turvallisuusasiat jäävät parhaiten mieleen kyse- lyiden perusteella silloin, kun niistä päästään avoimesti keskustelemaan yhteisössä. Tällä yhteistyöllä pyritään mahdollisimman avoimeen työympäristöön joka on vuorovaikutteinen ja keskustelevala. Kun työympäristö on avoin, se vaikuttaa myös vahvasti työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja osallistumiseen turvallisuustoiminnassa.

Turvallisuusviestinnällisiä keinoja tulee korostaa monista eri lähteistä, sillä jokainen ottaa vastaan turvallisuusviestintää eri tavoin. Viestintä tulisikin tapahtua aktiivisesti monien eri kanavien kautta. Intranettiä tulee muiden turvallisuusviestimien ohella päivittää aktiivisesti, sillä osa työntekijöistä vastaanottaa tietoa vain sitä kautta. Kouluttautumismahdollisuuksia ja tapahtumia tulee järjestää ja niistä tulee informoida myös tehtaan ulkopuolelle niin, että kaikki asiasta hyötyvät saavat tiedon ja jopa mahdollisuuden osallistua. Tämä kannustaa aktiiviseen yhteistyöhön eri yksiköiden välillä. Yammer -ryhmää voisi esimerkiksi kehittää niin, että jokaisessa yksikössä olisi avainhenkilö, joka aktiivisesti viestii oman yksikkönsä tapahtumista. Näin saataisi ideoita ja toiminnan tapoja myös muilta yksiköiltä, eikä jokaisen tarvitsisi tehdä samaa asiaa, mutta keksiä itse omia keinoja.

Koska Wiring Accessories on henkilömäärällisesti pieni yksikkö, tuo se mahdollisuuden aktiiviseen ja toimivaan yhteistyöhön. Turvallisuusviestintä on tämän takia helppo saada kattavaksi ja jatkuvaksi hyödyntämällä monia eri viestinnän kanavia ja keinoja. Aktiivisuus turvallisuustoiminnassa ja halu parantaa turvallisuutta luo erinomaisen pohjan aktiiviseen turvallisuuskulttuuriin. Kun yksikön sisäinen ilmapiiri saadaan avoimeksi, luo se keskustelua ja vuorovaikutusta työntekijöiden välille, mikä lisää työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja viihtyvyyttä työympäristössä. Koska johto on turvallisuustyöhön sitoutunutta, on yksiköllä mahdollisuus nousta turvallisuuden ja turvallisuusviestinnän huippuluokkaan. Tämä vaatii ainoastaan aktiivista ja välittävää ilmapiiriä esimiesten ja työntekijöiden välille, mikä saavutetaan aktiivisella ja jatkuvalla viestinnällä.

Opinnäytetyön teko oli hyvin palkitseva ja mukava toteuttaa Wiring Accessories -yksikköön, sillä työntekijät olivat aktiivisesti mukana materiaalin tuottamisessa ja ideoinnissa. Muutamia haasteita aikataulutuksessa oli, mutta nekin saatiin hoidettua. Työilmapiiri on yksikössä nyt jo mukava ja kaikki yksikön työntekijät olivat halukkaita auttamaan kaikessa, mitä opinnäytetyön tekoon vaadittiin. Opinnäytetyön kyselyiden ja haastatteluiden tulokset olivat idearikkaita ja hyvin samankaltaisia keskenään, mikä kertoo koko yksikön tahtotasosta parantaa työviihtyvyyttä ja turvallisuuskulttuuria.

Tutkimusongelmaan saatiin tarkentavia vastauksia paljon ja näin pystytään lähtemään parantamaan yksikön turvallisuusviestintää. Tulevaisuudessa odotan Wiring Accessoriesin turvallisuusviestinnän kattavuuden ja jatkuvuuden parantuvan entisestään. Uskon myös siihen, että yksikön henkilökunta on sitoutunutta ja halukasta tekemään ehdotettuja toimenpiteitä ja parannuksia. Kun parannuksia tehdään, en epäile lainkaan sitä, että Wiring Accessories yksiköstä tulee turvallisuusviestinnän ja työyhteisön viihtyvyyden edelläkävijä.

Luotettavuustarkastelu

Opinnäytetyön luotettavuutta tarkastellaan, jotta saavutetaan käsitys siitä, onko työn tulosten laatu hyvää. Luotettavuutta voidaan tarkastella luotettavuuskäsitteiden, eli eräänlaisten luotettavuusmittareiden avulla. Näitä mittareita ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa pysyvyyttä eli sitä, että tulos olisi sama, jos tutkimus uusittaisi. Validiteetti todentaa sen, onko oikeita asioita tutkittu verraten tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2014, 146.)

Tutkimus on validi, jos mitattavat asiat ja mittarit on valittu oikein. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymykset kyselyihin on täytynyt valita oikein. Validiteetin mittaaminen ei ole yhtä helppoa arvioida, kuin reliabiliteetin, mutta siihen on annettu muutamia alalajeja, jotka helpottaa tutkimuksen validiteetin arviointia. **Vahvistettavuus** todennettiin sillä, että haastattelut tehtiin itse, joten voitiin tarkentaa, mikäli jokin asia jäi epäselväksi. Kyselyissä kysymykset olivat sellaisia, että lukijat ymmärsivät ne. Joten vahvistettavuus on todennettavissa molemmissa tiedonkeruumenetelmissä. Vahvistettavuutta lisää myös se, että tietoa on kerätty tutkimukseen monen alan viitekirjallisuudesta sekä monesta eri lähteestä. **Arvioitavuus**, eli dokumentaation riittävyys tutkimuksessa taattiin sillä, että kaikki kyselyn tulokset ja haastattelujen litteroinnit purettiin ja niitä säilytettiin lähteinä ja niihin viitattiin koodauksessa. Kaikki käytetyt menetelmät tiedonkeruuseen, analysointiin sekä aineiston tulkintaan ovat perustellusti valittuja vastaamaan opinnäytetyön pyrkimystä. Oikeat menetelmät tutkimuksen toteuttamiseen valittiin, kun tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset oli selvillä. Tämä mahdollisti tehokkaan työkalujen hyödyntämisen ja oikeiden menetelmien valitsemisen. **Tulkinnan ristiriidattomuus** osoittautuu sillä, että tulokset purettiin suoraan siten, miten ne kyselyissä ja haastatteluissa tuli ilmi. Strukturoidut haastattelut ja kyselyt takasivat sen, ettei vastausten tulkintaa voida tehdä eri tavoilla, vaan se on yksiselitteistä. Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset pysyivät muuttumattomine koko opinnäytetyöprosessin ajan. **Saturaatio** eli kylläntyminen korostui, kun materiaaleja kerättiin eri lähteistä. Samat tulokset tulivat ilmi sekä kyselyissä monissa eri vastauksissa että haastatteluissa. Tämä kylläennytti saadut tulokset, eli todensi sen, että saadut vastaukset tutkimuskysymyksiin olivat paikkansa pitäviä. Tutkimuksen reliabiliteetti vahvistetaan sillä, että kyselyyn vastanneiden määrä oli todella korkea ja vastaajia oli joka työtehtävästä, mitä yksikössä on. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jos tutkimus uusittaisi, saataisi samat tulokset. Haastatteluissa haastateltiin myös kaikkia turvallisuuden avainhenkilöiltä ja saatiin jokaisen näkökulmat asioista esille. (Kananen 2014, 145-153.)

Lähteet

ABB: Occupational Health and safety Policy

ABB: ABB:n työterveys- ja työturvallisuusorganisaatio, vastuut ja raportointisuhteet

Ahola, K. Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos

Gahmberg, H. 1984. Yrityskulttuuri ja yritystalous. Helsinki: Helsinki School of Economics.

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu - teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Tammi.

Ikävalko, E. 1995. Käytännön tiedottaminen. 1.-2. painos. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Jalava, U., Mattilainen, R. 2010. Dynaaminen johtaminen. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy

Lee, E-M. 2014. Turvallisuusviestintä: Ymmärrä yksilöä -menesty viestinnässä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lohtaja-Ahonen, S., Kaihovirta-Rapo, M. 2012. Tehoa työelämän viestintään- puhu kuulijalle, kirjoita lukijalle. 2., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Luomanen, J. 2012. Työtapaturmat ja niistä oppiminen. Helsinki: Työterveyslaitos

Merivirta M-L. 2014. Viestintää ja turvallisuusviestintää. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rubenowitz, S. 2004. Organisations psykologi och ledarskap. Lund: Studentlitteratur.

Ryynänen, T. 2015. Turvallisuuspäällikön haastattelu 7.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. LBU Managerin haastattelu 8.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Export Managerin haastattelu 7.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Head of Production Managementin haastattelu 8.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun haastattelu 8.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Controllerin haastattelu 9.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Turvallisuusasiantuntijan haastattelu 9.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Työsuojelupäällikön haastattelu 13.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Työntekijöiden työsuojeluvaltuutetun haastattelu 13.4. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. HR Managerin haastattelu 15.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Quality Managerin haastattelu 17.4.2015. Porvoo.

Ryynänen, T. 2015. Sales Directorin haastattelu 17.4.2015. Porvoo.

Wiio, O. 1978. Wiion lait - ja vähän muidenkin. Espoo: Weilin + Göös.

Åberg, L. 1993. Viestintä- tuloksen tekijä. 3. painos. Helsinki: Tietopaketti Oy.

Kuvat

Kuva 1: Aineistonkeruutavat	11
Taulukko 1: Informaation lähteet	22
Taulukko 2: Miten ottaisit mieluisten vastaan tietoa turvallisuudesta	25
Taulukko 3: Ajatuksia herättävät turvallisuusviestinnän keinot	27
Kuva 2: Turvallisuuspyramidi	34

Taulukot:

Taulukko 1: Informaation lähteet	22
Taulukko 2: Miten ottaisit mieluisten vastaan tietoa turvallisuudesta	25
Taulukko 3: Ajatuksia herättävät turvallisuusviestinnän keinot	27

Liitteet

Liite 1 Kysely työntekijöille **Error! Bookmark not defined.**

Hei! Opiskelen turvallisuusalaa ja teen opinnäytetyötä ABB:lle koskien turvallisuusviestinnän keinoja ja laatua. Turvallisuusviestinnällä tarkoitetaan kaikkea tietoa turvallisuusasioista, joita olette saaneet erilaisten kanavien kautta. Haluaisin tietää teidän mielipiteenne turvallisuusviestinnästä, kartoittaakseni sen toimivuutta ja keinoja. Kyselyn vastaukset käsitellään anonymisti, eivätkä vastaajien nimet tai työtehtävät tule mukaan vastausten purkuun. Vastausaikaa on 20.2-3.3.2015. Kiitos!

1. Oletko
 - a. Tehdastyöntekijä
 - b. Toimihenkilö
2. Koetko turvallisuusasioista tiedottamisen tärkeänä?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
3. Saatko ajantasaista tietoa yksikkönne turvallisuudessa tapahtuvista asioista?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
4. Onko sinulla nyt tai onko sinulla joskus ollut kysymyksiä turvallisuudesta?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
5. Jos vastasit edelliseen kysymykseen Kyllä, niin onko kysymyksiisi saatu vastaus?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
6. Saatko turvallisuutta koskevat tiedot
 - a. Sähköpostilla
 - b. Esimieheltä
 - c. Jostain muualta. Mistä?
7. Onko turvallisuusasioista viestiminen positiivinen kokemus sinulle?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
8. Tiedätkö yksikkönne turvallisuuden tavoitteet?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
9. Ovatko viestinnän keinot mielestäsi tehokkaita?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
10. Onko turvallisuushavaintojen tekeminen saanut sinut tietoisemmaksi työympäristöstäsi?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
11. Oletko havainnut toiminnassasi muutoksia turvallisuusviestinnän takia?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
12. Millä tavoin ottaisit mieluiten vastaan tietoa turvallisuudesta?
13. Mitkä turvallisuusviestinnän keinot ovat sinulle sellaisia, jotka saavat sinut ajattelemaan?

Liite 4: Laadullisen haastattelun pohja:

Turvallisuusviestinnällä tarkoitetaan tässä yhteydessä kaikkea turvallisuuteen liittyvää viestimistä.

1. Miten tärkeänä koet turvallisuusviestinnän yksikön toimivuudessa ja toiminnassa?
2. Mitkä ovat mielestäsi turvallisuuden tavoitteet?
3. Mitkä keinot auttaisivat turvallisuuden tavoitteeseen pääsemiseksi?
4. Mikä on mielestäsi turvallisuutta? Miten koet turvallisuuden?
5. Minkälaisia mittareita on käytössä, turvallisuus(viestinnän) vaikuttavuuden seuraamiseen?

6. Kuinka toimivana koet henkilöiden tavoitettavuuden viestinnän osalta tällä hetkellä?
7. Kuinka toimivana koet viestinnän nopeuden?/ Tiedätkö mitä yksikössä tapahtuu?
8. Mitä parannettavaa turvallisuusviestinnässä mielestänne olisi yksikössänne?
9. Kuka hoitaa turvallisuudesta ja turvallisuusasioista tiedottamisen yksikössänne?
10. Minkälaisilla keinoilla turvallisuudesta tiedotetaan pääasiallisesti?

11. Oletteko saaneet palautetta/kysymksiä työntekijöiltä koskien turvallisuutta ja siitä viestintää?
12. Miten suhtaudutte/suhtautuisitte saatuun palautteeseen?
13. Millä tavoin koette, että turvallisuusasiat saataisi viestittyä positiivisesti työntekijöille?
14. Miten ottaisitte mieluiten itse vastaan turvallisuutta koskevat tiedot?
15. Onko teillä ehdotuksia, miten turvallisuus saataisi entistä paremmin integroitua tehtaan jokapäiväiseen toimintaan?