

Raportointiaktiivisuuteen vaikuttavia tekijöitä

Materiaali on tuotettu Turvallisuushavaintojen rooli turvallisuuden johtamisessa – tutkimushankkeessa (SafeObs) <https://projects.tuni.fi/safeobs/>

Tekijät: Johanna Pulkkinen, Noora Nenonen, Maria Lindholm

Tutkimuksen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto ja tutkimuksessa mukana olleet organisaatiot



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Materiaalin tausta ja sisältö

- Raportointiaktiivisuuden lisääminen edellyttää pitkäjänteistä työtä organisaatiossa. Raportointiaktiivisuuden lisääminen ei ole yksinkertaista. Siihen vaikuttaa monet eri tekijät ja toimia vaaditaan useilla eri osa-alueilla, jos halutaan saada lisättyä raportointiaktiivisuutta.
- Turvallisuushavaintojen määrä ei suoraan ole tae laadulle. On tärkeä saada mahdollisimman moni henkilöstä tekemään havaintoja sekä saada havaintoja monipuolisesti erilaisista asioista.
- Kokemus siitä, että ilmoittamisesta on konkreettista hyötyä, on henkilöstön näkökulmasta keskeinen tekijä raportointiaktiivisuuden kannalta.
- Kun läheltä piti -tilanteiden määrittely, koulutus ja raportointikäytännöt on vakiinnutettu, johdon ja esihenkilöiden sitoutumisen ja osallistumisen merkitys korostuu laadukkaan raportoinnin ylläpitämisessä. (Haas et al. 2025)
- Tätä materiaalia voidaan hyödyntää, kun mietitään toimia raportointiaktiivisuuden lisäämiseksi tai turvallisuushavaintojen määrän analysoinnin tukena.
- Tässä dokumentissa käsitellään
 - Miksi turvallisuushavaintoilmoituksia kerätään
 - Turvallisuushavaintoihin vaikuttavia tekijöitä
 - Ilmoittamiseen ja raportointijärjestelmään liittyvät tekijät
 - Havaintoprosessin toimivuuteen liittyvät tekijät
 - Johtaminen ja esihenkilön rooli
 - Tavoitteet, kannustaminen ja palkitseminen
 - Kulttuuri
 - Koettu hyöty ja palaute
 - Yksilötekijät
 - Osaaminen ja ymmärrys
 - Sosiaaliset tekijät
 - Työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät
 - Muita tekijöitä, joilla on vaikutusta

Lähde: Haas, E.J. & Demich, B. (2025) Enhancing Safety in Mining Using Near-Miss Reports. In: Learning from Near Misses: Cross-Sector Reflections to Support Safety Management. Woodier, N. (edit). CRC Press.

Miksi turvallisuushavaintoilmoituksia kerätään

- Turvallisuuden parantamiseksi ja tapaturmien ehkäisemiseksi
 - Jokainen pääsisi työstä terveenä kotiin
 - Auttavat tunnistamaan riskit, vaarapaikat ja poikkeamat
 - Auttavat kohdentamaan toimenpiteitä
 - Ennakoivaa toimintaa, useampi ihminen havainnoi epäkohtia
- Tuottaa tietoa työympäristöstä, työoloista ja toiminnasta
 - Tietoa hyödynnetään päätöksenteon tukena, toiminnan kehittämisessä, riskikohteiden tunnistamisessa ja tapauksista oppimisessa
- Turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi
 - Turvallisuusajattelun vahvistamiseksi, henkilökunnan osallistamiseksi turvallisuustyöhön, kannustamiseksi aktiiviseen havainnointiin ja epäkohtiin puuttumiseen
 - Pyritään madaltamaan kynnystä ilmoittaa turvallisuushaasteita
- Keskeinen osa turvallisuuden johtamista ja riskienhallintaa. Turvallisuushavaintoilmoitukset toimivat sekä arjen työkaluna että strategisena välineenä turvallisuuden kehittämisessä.
- Tukevat organisaation vastuullisuutta ja maineenhallintaa

Raportointiaktiivisuuteen vaikuttavia tekijöitä 1/2

1. Ilmoittamiseen ja raportointijärjestelmään liittyvät tekijät

+ helppokäyttöinen, teknisesti toimiva ja helposti saavutettava raportointijärjestelmä sekä mahdollisuus tehdä ilmoituksia vaivattomasti esimerkiksi mobiililaitteella.
- heikko käytettävyys, tekniset ongelmat ja kielteinen suhtautuminen järjestelmään vähentävät ilmoitusaktiivisuutta

2. Havaintoprosessin toimivuuteen liittyvät tekijät

- Havaintoprosessin toimimattomuus, monimutkaisuus ja pitkät käsittelyajat
- Kokemus siitä, että ilmoituksia ei käsitellä tai niillä ei ole vaikutusta

3. Johtaminen ja esihenkilön rooli

+ Johdon ja esihenkilöiden näkyvä sitoutuminen, aktiivinen viestintä ja havaintojen käsittely
+ Johto hyödyntää kerättyä tietoa aktiivisesti ja kannustaa havaintojen tekemiseen

4. Tavoitteet, kannustaminen ja palkitseminen

+ Tavoitteet, palkitseminen ja kampanjat voivat lisätä turvallisuushavaintojen määrää, erityisesti kun työntekijät näkevät tuloksia ja pystyvät seuraamaan mittareita.
+ Esihenkilöillä ja johdolla on keskeinen rooli

5. Kulttuuri

+ Hyvä turvallisuuskulttuuri, avoin ja ei-syyllistävä ilmapiiri sekä luottamus siihen, että raportointi johtaa toimenpiteisiin
- riskien normalisoituminen eli ei enää tunnisteta poikkeamia ja yleinen haluttomuus raportoida

6. Koettu hyöty ja palaute

+ Kun koetaan aidosti hyödylliseksi ja nähdään väyläksi vaikuttaa turvallisuuteen
+ Ilmoituksista saatu palaute sekä opittujen asioiden jakaminen vahvistavat kokemusta merkityksellisyydestä

Raportointiaktiivisuuteen vaikuttavia tekijöitä 2/2

7. Yksilötekijät

+/- riskikäsitykset, aiemmat kokemukset, jaksaminen ja uusien työntekijöiden erilaiset näkökulmat

- pelko seuraamuksista, haluttomuus käyttää aikaa raportointiin, vastuun raportoinnista siirtäminen muille
- oman aseman suojaaminen ja kokemus raportoinnin olevan ylimääräinen työ

8. Osaaminen ja ymmärrys

+/- Kyky tunnistaa vaaroja ja poikkeamia

- Puutteellinen tieto, osaaminen ja koulutus siitä, mitä ja miten raportoidaan
- raportointijärjestelmän käytön haasteet

9. Sosiaaliset tekijät

+/- Muiden työntekijöiden toiminta ja odotukset: aktiivinen esimerkki kannustaa, kun taas negatiiviset asenteet ja vertaispaine voivat vähentää

- Haluttomuus raportoida kollegoista sekä pelko konflikteilta

10. Työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät

+/- Työn luonne, kuten asiantuntijatyö, etätyö sekä ajan puute ja työtehtävien priorisointi,

+/- Havaintoja tehdään helpommin näkyvistä ja konkreettisista teknisistä asioista kuin toimintatapoihin tai käyttäytymiseen liittyvistä ilmiöistä

+/- Tietokoneen tai mobiililaitteiden käytön mahdollisuus työn aikana

11. Muita tekijöitä, joilla on vaikutusta

- Tekniset haasteet, kuten heikko internetyhteys, sekä työn keskeytykset kuten lakot ja seisaukset
- +/- sattuneet tapaturmat
- +/- kansallinen kulttuuri
- +/- onko ilmoittaminen pakollista vai vapaaehtoista.

Turvallisuushavaintojen raportointiaktiivisuuteen vaikuttavia tekijöitä

Ilmoittamiseen ja raportointijärjestelmään liittyvät tekijät

- Ilmoittamisen helppous ja nopeus lisäävät työntekijöiden halukkuutta tehdä turvallisuushavaintoja
- Mahdollisuus tehdä ilmoitus sähköisesti tietokoneella tai mobiililaitteella parantaa raportoinnin saavutettavuutta ja lisää raportointiaktiivisuutta
- Jos raportointijärjestelmä on käyttäjille tuttu, teknisesti toimiva ja sinne on helppo pääsy, työntekijät tekevät todennäköisemmin havaintoilmoituksia
- Käyttäjäystävällinen ilmoituspohja ja selkeä käyttöliittymä, jossa ei ole liikaa pakollisia kenttiä, madaltavat raportoinnin kynnystä
- Anonyymien ilmoittamisen mahdollisuus voi lisätä raportointiaktiivisuutta, mutta samalla se voi heikentää palautteen kohdentamista ja ilmoitusten jatkokäsittelyä
- Negatiivinen suhtautuminen raportointijärjestelmien käyttöön voi vähentää työntekijöiden ilmoitusaktiivisuutta

Havaintoprosessin toimivuuteen liittyvät tekijät

- Havaintoprosessin toimimattomuus heikentää työntekijöiden luottamusta järjestelmään ja vähentää raportointiaktiivisuutta
- Käsittelyprosessi saatetaan kokea monimutkaiseksi tai henkilöstöä kuormittavaksi, mikä voi vähentää halukkuutta tehdä havaintoilmoituksia
 - Esimerkiksi henkilöstö ei halua kuormittaa käsittelijöitä
- Pitkät käsittelyajat ja tapausten tutkimiseen kuluva aika voivat vähentää motivaatiota tehdä ilmoituksia, jos vaikutukset eivät näy riittävän nopeasti
- Epäily siitä, että kukaan ei lue tehtyjä havaintoilmoituksia, voi johtaa siihen, että työntekijät eivät koe raportointia merkitykselliseksi ja jättävät ilmoituksia tekemättä

Johtaminen ja esihenkilön rooli

- Esihenkilön aktiivinen rooli turvallisuushavainnoissa heijastuu työntekijöiden raportointiaktiivisuuteen
 - Esim. kannustaa, käsittelee nopeasti, pitää asiaa yllä, ottaa yhteiseen käsittelyyn, viestii tärkeydestä
- Johdon vahva viesti raportoinnin tärkeydestä ja asian jatkuva esille tuominen lisäävät henkilöstön tietoisuutta ja kannustavat ilmoitusten tekemiseen
- Esihenkilön tuki ja osallistuminen turvallisuushavaintojen tekemiseen ja käsittelyyn vahvistavat työntekijöiden motivaatiota raportoida
- Johdon sitoutumattomuus raportointiin voi heikentää työntekijöiden halukkuutta tehdä turvallisuushavaintoja
- Johdon ja esihenkilöiden aktiivisuus havaintojen käsittelyssä sekä kerätyn tiedon hyödyntämisessä lisäävät raportointijärjestelmän uskottavuutta ja kannustavat työntekijöitä raportoimaan havaintojaan

Tavoitteet, kannustaminen ja palkitseminen

- Tavoitteiden asettamisella voidaan lisätä havaintoilmoitusten määrää tai ylläpitää sitä nykyisellä tasolla
 - Numeeriset tavoitteet voivat kuitenkin johtaa siihen, että ilmoituksia tehdään väkinäisesti, mikä ei edistä havaintojen laatua eikä turvallisuuskulttuurin kehittymistä.
- Palkkiot ja rahallinen palkitseminen motivoivat monia työntekijöitä tekemään havaintoilmoituksia
- Erilaiset kampanjat, kuten turvallisuusviikko tai kuukauden turvallisuushavainto, voivat hetkellisesti lisätä ilmoitusten määrää
- Mahdollisuus seurata turvallisuusmittareita ja nähdä tehdyt havainnot kannustaa työntekijöitä tekemään ilmoituksia
- Esihenkilöillä ja johdolla on keskeinen rooli turvallisuushavaintojen tekemiseen kannustamisessa
- Henkilöstön turvallisuusajattelu kehittyy, kun heitä aktiivisesti kannustetaan tekemään havaintoja, mikä puolestaan parantaa työympäristön turvallisuutta ja vähentää poikkeamia

Kulttuuri

- Hyvä turvallisuuskulttuuri edistää raportointiaktiivisuutta luomalla ilmapiirin, jossa henkilöstö kokee ilmoittamisen tärkeäksi ja hyödylliseksi
- Avoin ja ei-syyllistävä kulttuuri edistää turvallisuushavaintojen raportointia
- Haluttomuus tehdä asiasta suurta numeroa voi estää työntekijöitä raportoimasta havaintojaan
- Luottamus siihen, että raportointi johtaa konkreettisiin toimenpiteisiin, lisää raportointiaktiivisuutta
- Luottamuksen puute johtoon voi vähentää raportointihalukkuutta
- Työntekijöiden osallistaminen turvallisuustyöhön lisää heidän sitoutumistaan ja raportointiaktiivisuuttaan
- Riskien normalisoituminen työympäristössä voi johtaa siihen, että poikkeamia ei enää tunnisteta raportoitaviksi. Suuri riskinsietokyky tai riskien aliarvioiminen voi vähentää havaintojen raportointia.
- Yleinen haluttomuus tehdä ilmoituksia voi heikentää turvallisuushavaintojen raportointiaktiivisuutta

Koettu hyöty ja palaute

- Turvallisuushavaintojen raportointi lisääntyy, jos se koetaan aidosti hyödylliseksi eikä pelkästään muodolliseksi velvollisuudeksi
- Jos tulee kokemus, että havaintoilmoitusten kautta voi oikeasti vaikuttaa turvallisuuteen, niin raportointiaktiivisuus lisääntyy
- Ilmoituksista saatu palaute sekä tieto niiden vaikutuksista lisäävät raportointiaktiivisuutta, sillä ilmoittajan kokemus havaintojen merkityksestä on tärkeä motivaatiotekijä
- Opittujen asioiden systemaattinen jakaminen henkilöstölle vahvistaa kokemusta raportoinnin hyödyllisyydestä ja kannustaa osallistumaan raportointiin

Yksilötekijät

- Yksilöiden erilaiset suhtautumistavat riskeihin vaikuttavat siihen, kuinka herkästi he tekevät turvallisuushavaintoja
- Aiemmat negatiiviset kokemukset raportoinnista voivat vähentää halukkuutta tehdä uusia ilmoituksia
- Uudet työntekijät havainnoivat työympäristöä eri näkökulmista kuin pitkään organisaatiossa työskennelleet, mikä voi lisätä turvallisuushavaintojen määrää
- Haluttomuus käyttää työaikaan raportointiin voi heikentää raportointiaktiivisuutta, erityisesti jos raportointi koetaan ylimääräiseksi työksi
- Työntekijöiden energiatasot vaikuttavat raportointiin siten, että väsymys tai kuormitus voivat vähentää aktiivisuutta
- Pelko seuraamuksista, kuten syyllistämisestä tai rangaistuksista, voi vähentää raportointiaktiivisuutta
- Oman aseman suojaaminen voi johtaa siihen, että työntekijä jättää tekemättä havaintoilmoituksen välttääkseen mahdolliset haitalliset seuraukset itselleen
- Vastuun jakaminen siten, että turvallisuuden ajatellaan kuuluvan jollekin muulle, voi vähentää yksilön kokemaa velvollisuutta tehdä ilmoituksia

Osaaminen ja ymmärrys

- Puutteellinen tieto siitä, mitä tulisi raportoida ja miten raportointi tulisi tehdä, voi heikentää työntekijöiden raportointiaktiivisuutta
- Työntekijän kyky tunnistaa vaaroja ja poikkeamia vaikuttaa keskeisesti siihen, tekeekö hän turvallisuushavaintoja
- Jos työntekijällä ei ole riittäviä valmiuksia raportointiin, hän saattaa jättää ilmoituksen tekemättä
- Puutteellinen koulutus raportointikäytännöistä ja turvallisuushavaintojen tunnistamisesta vähentää raportointiaktiivisuutta
- Joillekin työntekijöille raportointijärjestelmän käyttö voi olla haastavaa, mikä voi osaltaan vähentää ilmoitusten tekemistä
- Kun henkilöstö tekee turvallisuushavaintoja, heidän osaamisensa kehittyy ja ilmoitusten laatu paranee

Sosiaaliset tekijät

- Muiden työntekijöiden toiminta vaikuttaa yksilön motivaatioon tehdä ilmoituksia, sillä aktiivinen raportointikäyttäytyminen voi kannustaa myös muita toimimaan samoin
 - Kokeneiden kollegoiden aktiivinen ilmoitusten tekeminen toimii esimerkkinä ja kannustaa myös muita raportoimaan havaintoja
- Kollegoiden raportointivastaiset asenteet ja vertaispaine voivat heikentää yksilön halukkuutta raportoida havaintojaan
- Työntekijät voivat olla haluttomia tekemään ilmoituksia kollegoistaan, kun taas ulkopuolisista toimijoista ilmoittaminen koetaan usein helpommaksi
- Muiden työntekijöiden odotukset siitä, tehdäänkö havainnosta ilmoitus vai ei, ohjaavat yksilön omaa raportointikäyttäytymistä
- Pelko konflikteista kollegoiden kanssa voi estää raportointia, jos ilmoittamisen uskotaan aiheuttavan ongelmia muille työntekijöille tai esihenkilöille

Työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät

- Työn luonne
 - Asiantuntijatyössä on usein vähemmän konkreettisia havaittavia kohteita, mikä voi vähentää havaintojen tekemistä
 - Etä- ja hybridityö vähentävät fyysisessä työympäristössä tehtäviä havaintoja, mikä heijastuu raportointiaktiivisuuteen
- Ajan puute voi estää havaintoilmoitusten tekemisen, erityisesti kiireisessä työympäristössä
- Työtehtävien priorisointi voi johtaa siihen, että havaintoilmoituksia jätetään tekemättä muiden tehtävien tieltä
- Jos esimerkiksi mobiililaitteiden tai tietokoneen käyttö ei ole mahdollista työn aikana, niin ilmoitusten tekeminen siirtyy työn jälkeiseen aikaan ja jää usein kokonaan tekemättä
- Havaintoja on helpompi tehdä teknisistä ja helposti havaittavista konkreettisista asioista kuin toimintatavoista, käyttäytymiseen tai johtamiseen liittyvistä ilmiöistä
- Ilmoituksia tehdään useammin merkittävänä pidetyistä asioista, kun taas pienemmistä poikkeamista ilmoittaminen jää usein vähäisemmäksi

Muita tekijöitä, joilla on vaikutusta

- Tekniset ongelmat, kuten heikko internetyhteys, voivat estää tai hankaloittaa ilmoitusten tekemistä
- Sattuneet tapaturmat lisäävät usein raportointiaktiivisuutta, koska ne nostavat turvallisuusasioiden merkityksen konkreettisesti esille
- Lakot ja pitkät seisaukset voivat vähentää havaintoilmoitusten määrää
 - Tämä on hyvä ottaa huomioon esimerkiksi seurattaessa havaintoilmoitusten määrää
- Kansallinen kulttuuri vaikuttaa raportointiaktiivisuuteen ihmisten käyttäytymisen ja suhtautumistapojen kautta
- Se, onko havaintoilmoitusten tekeminen pakollista vai vapaaehtoista, vaikuttaa työntekijöiden raportointikäyttäytymiseen ja -aktiivisuuteen

Keskeisimmät raportointiaktiivisuuteen vaikuttavat tekijät

- Raportoinnin tulee olla helppoa, nopeaa ja teknisesti toimivaa
- Turvallisuushavaintojen käsittelyprosessin tulee olla selkeä, sujuva ja nopea
- Johto ja esihenkilöt viestivät, kannustavat ja näyttävät esimerkkiä
- Selkeät tavoitteet ja kannustimet
- Avoin, ei-syyllistävä ilmapiiri ja luottamus raportoinnin vaikuttavuuteen
- Pelot ja esteet vähenevät, kun toiminta koetaan turvalliseksi ja merkitykselliseksi
- Henkilöstö tietää mitä ja miten raportoidaan
- Aika, välineet ja työn organisointi mahdollistavat raportoinnin
- Raportointiin liittyvät toimintamallit on rakennettu tukemaan raportointia, ”ovat osa työtä, ei ylimääräinen rasite”