

Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi

3.6.2021

Julius Pirhonen

Taustaa

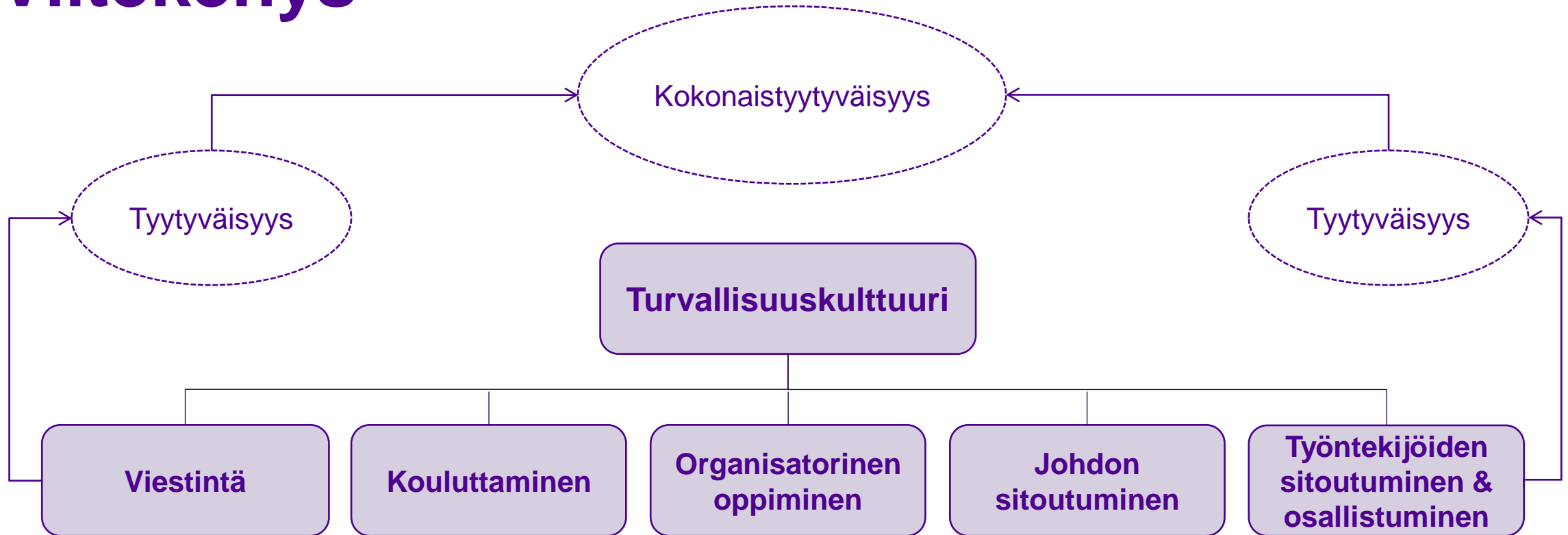
- Turvallisuuskulttuuria on tutkittu jo yli 40 vuotta
- Monet tutkimukset todentaneet turvallisuuskulttuurin sekä turvallisuussuorituskyvyn välisen yhteyden monilla toimialoilla, esim.
 - Ydinvoima (Lee, 1998)
 - Kemianteollisuus (Vinodkumar and Bhasi, 2009)
 - Rakennusteollisuus (Moleenar et al., 2009)
- Turvallisuuskulttuurin mittaamiseen onkin kehitetty kymmeniä eri kypsyyksimalleja
 - Suurinta osaa malleista ei ole kuitenkaan validoitu ja organisaatioilla on edelleen vaikeuksia kehittää turvallisuuskulttuuria
 - Tarve kypsyyksimallille, joka koostaa validoidut mallit, ja tunnistaa miten turvallisuuskulttuuri kehittyy organisaatioissa

Esityksen sisältö

1. Kypsyysmallin esittely
2. Kokoelma tuloksista sekä eri työntekijäryhmien välisistä eroista
3. Tulosten tilastollinen analyysi
4. Työkalun hyödyntäminen

1. Kypsyysmalli

Viitekehys



Kysymysten pisteytys kypsyysasteen määrittämiseksi samanlainen kuin mittaamisen kypsyysanalyysissä

- Turvallisuuskulttuuria mittaavat kysymykset arvioitu 1-4 pisteellä
 - Esimerkki:

Johdon asenteet turvallisuutta kohtaan	Pisteet
Johto pitää turvallisuutta työntekijöiden vastuuna. Johto puhuu turvallisuuteen sitoutumisen tärkeydestä, mutta ei tee mitään itse asian eteen.	1
Johto on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin vain tapaturmien sattuessa.	2
Suurin osa johdosta on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin jatkuvasti.	3
Johdon mielestä turvallisuus on yksi tärkeä osa yleistä johtamista.	4

- Kysymykset, jotka koskivat tyytyväisyyttä arvioitiin 1-5 pisteellä
 - 1 piste = Erittäin tyytymätön
 - 5 pistettä = Erittäin tyytyväinen

Kokonaiskatsaus vastauksista

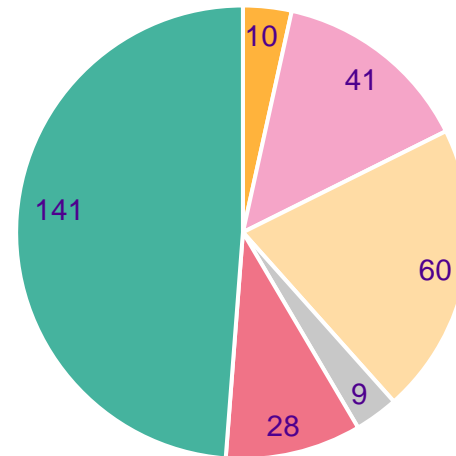
Kysely lähetettiin 1109 henkilölle

- 289 vastausta -> 26% vastasi
- Kysely oli auki kaksi viikkoa ja se toteutettiin marras-joulukuun vaihteessa 2020

Suurin osa vastaajista oli työntekijöitä ja toiseksi suurin vastaajaryhmä oli esimiehet

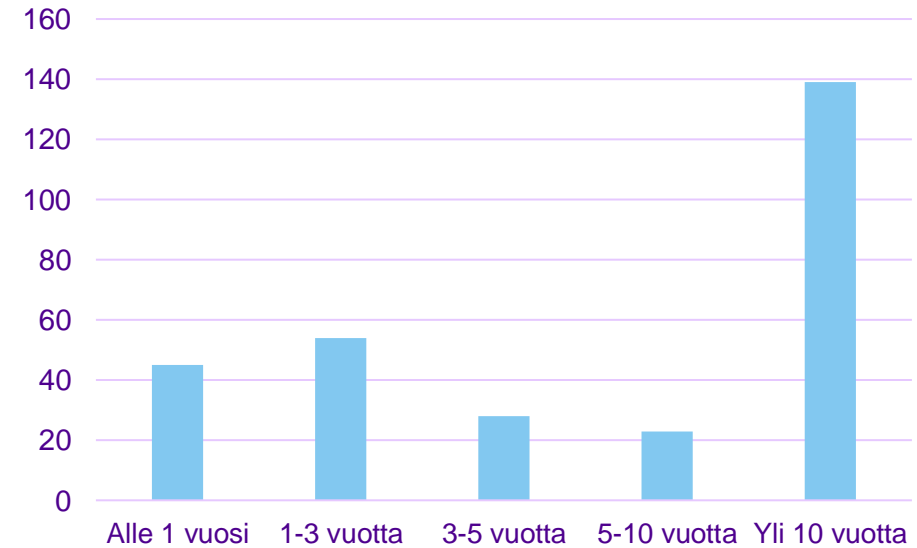
N. 50% vastaajista oli työskennellyt yli 10 vuotta kyseisessä yrityksessä

Vastaajien jakauma



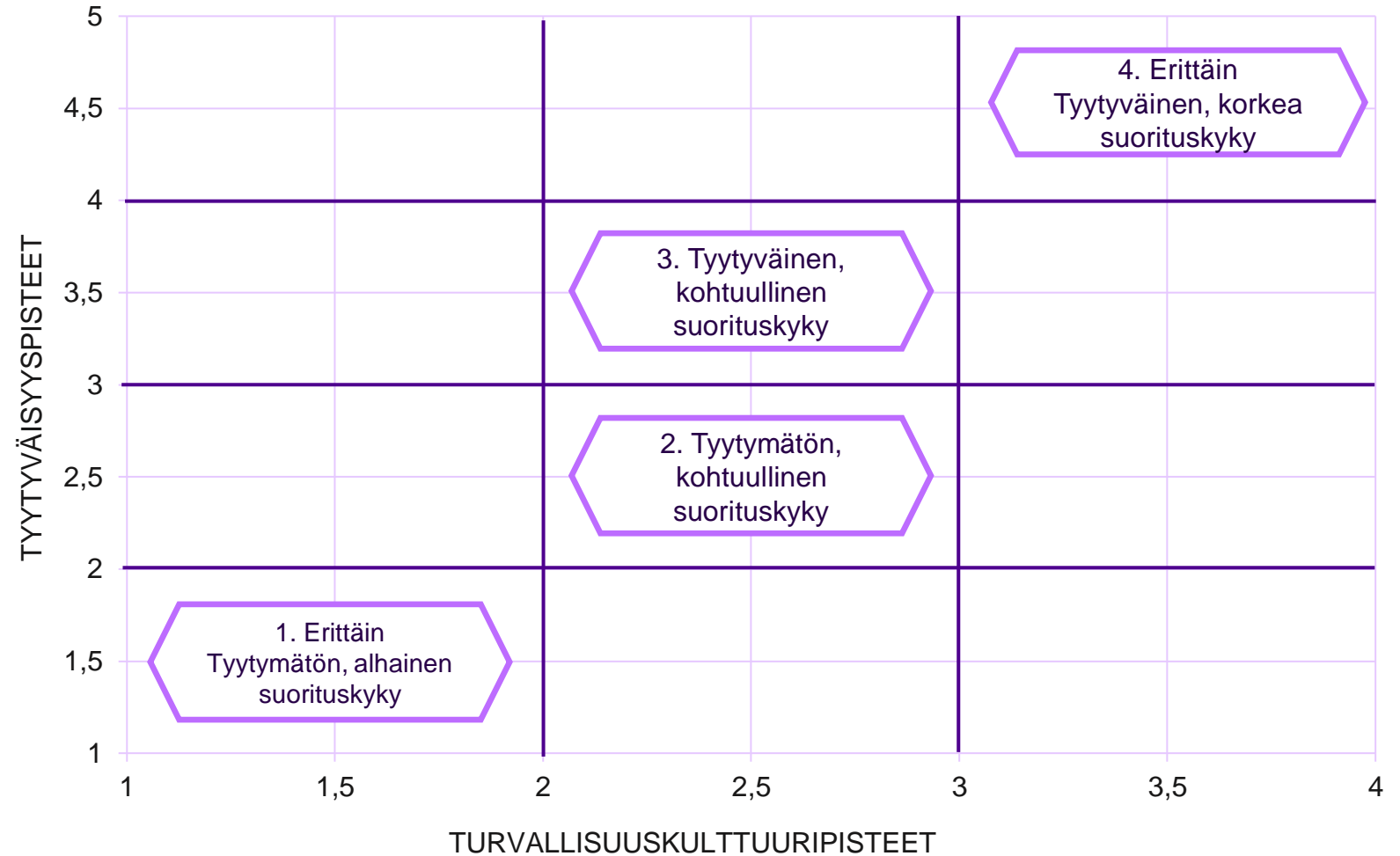
- Ylin johto
- Keskijohto
- Lähiesimies tai työnjohtaja
- Työturvallisuusasiantuntija tai -päällikkö
- Hallinnon työntekijä
- Muu työntekijä

Työsuhteen pituus



Kypsyysmatriisi

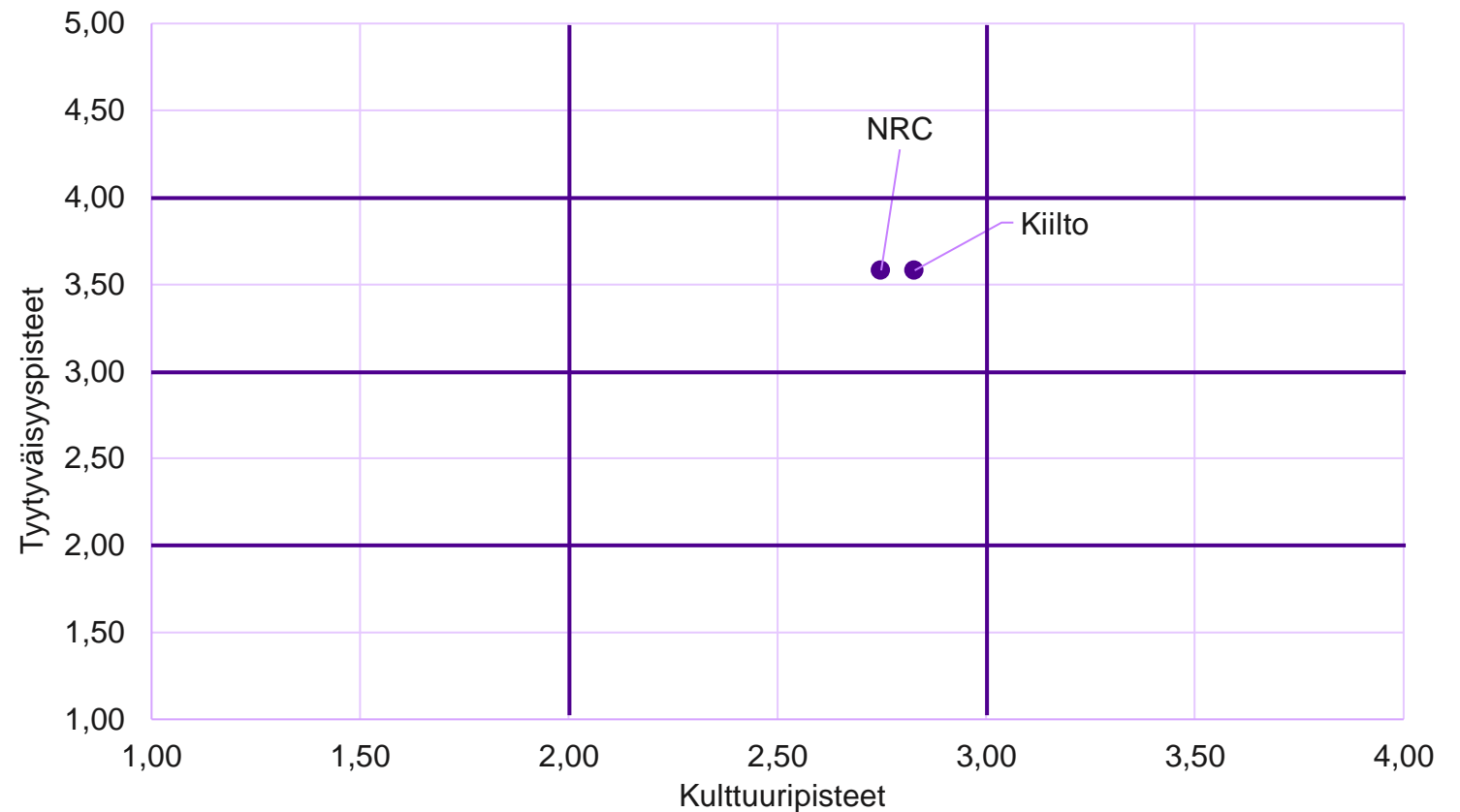
- Organisaation kypsyden määrittää kulttuuripisteiden lisäksi koettu tyytyväisyys
- Näiden perusteella vastaajaryhmiä voidaan kategorisoida
- Kehittyneimpään osa-alueeseen päästäkseen tyytyväisyyspisteet tulisi sijoittua välille 4-5 (tyytyväinen / erittäin tyytyväinen)
- Kulttuuripisteiden tulisi olla välillä 3-4, jolloin turvallisuus nähdään tärkeänä koko organisaatiossa, ja turvallisuustoiminnan fokus on ennakoivissa toimenpiteissä



2. Kokonaistulokset

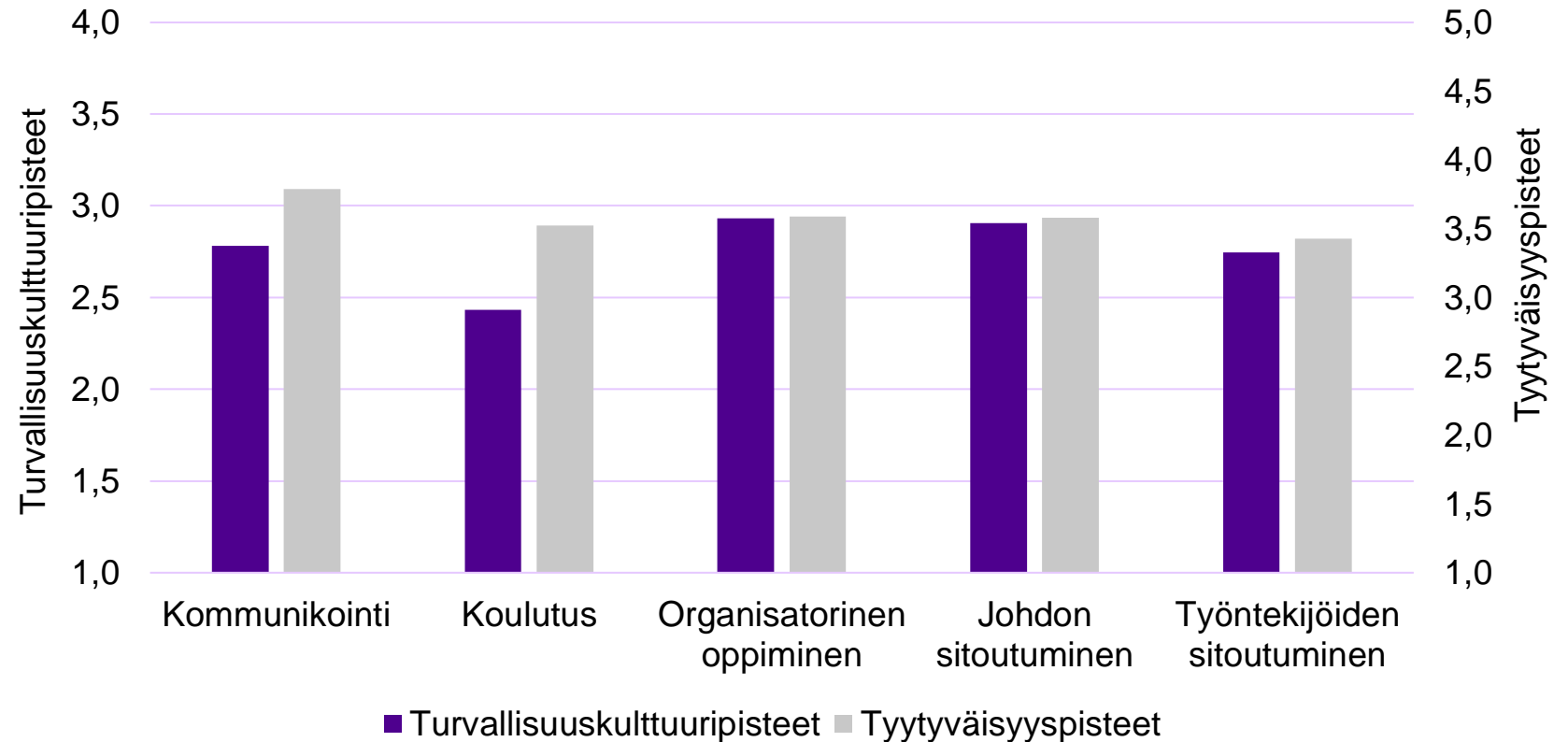
Yritysten kokonaispisteet

- Kokonaistuloksissa ei yritysten välillä ollut merkittäviä eroja
- Tyytyväisyys turvallisuuskulttuuriin kokonaisuudessaan oli täsmälleen sama
- Turvallisuuskulttuuri kokonaisuudessaan kohtuullisen kehittynyt, mutta tilaa kehittymiselle on



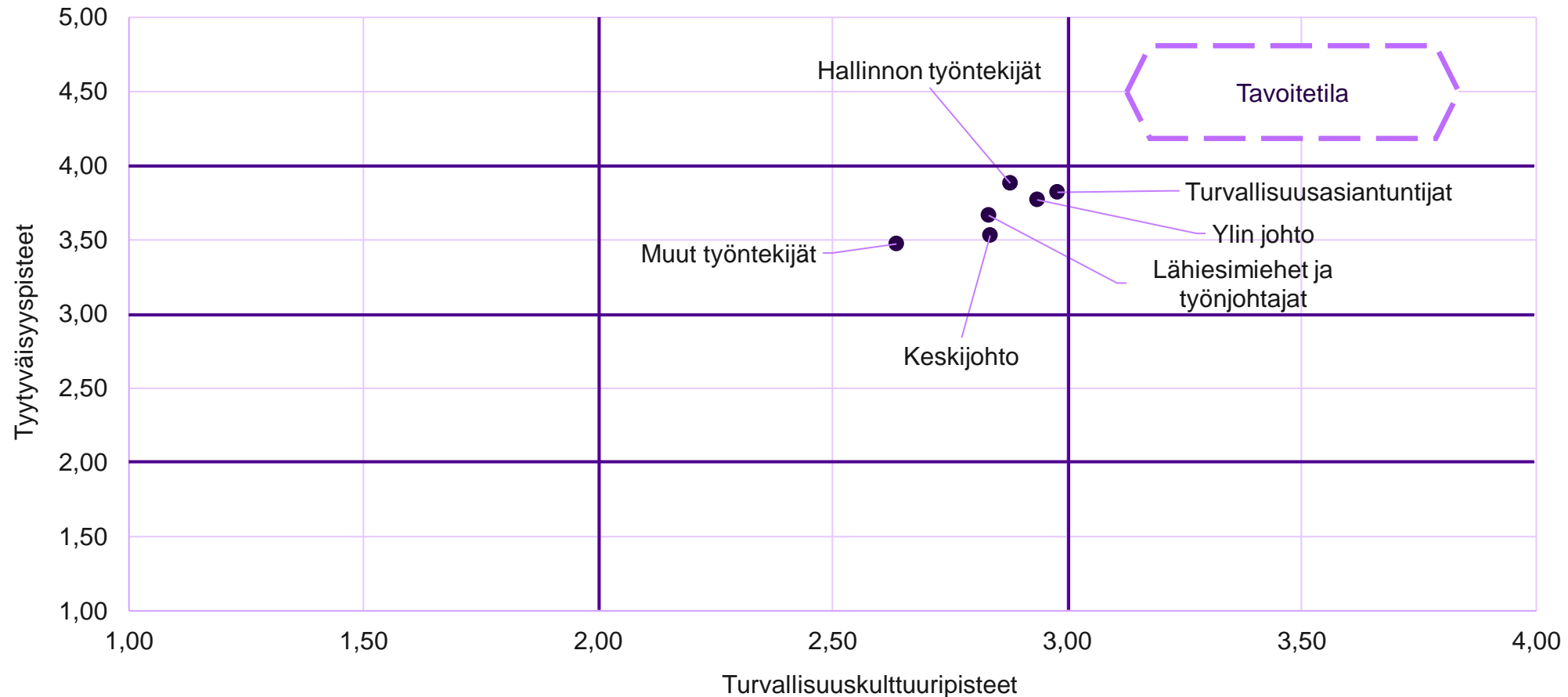
Kokonaispisteet kategorioittain

- Kaikissa osa-alueissa päädyttiin kulttuuripisteissä 2 ja 3 tason väliin
- **Kehitettävää erityisesti kouluttamisessa sekä työntekijöiden sitouttamisessa**
- Tyytyväisyys osuu jokaisessa kategoriassa pisteiden 3 ja 4 väliin, eli tasojen ”en tyytymätön enkä tyytyväinen” sekä ”tyytyväinen” väliin



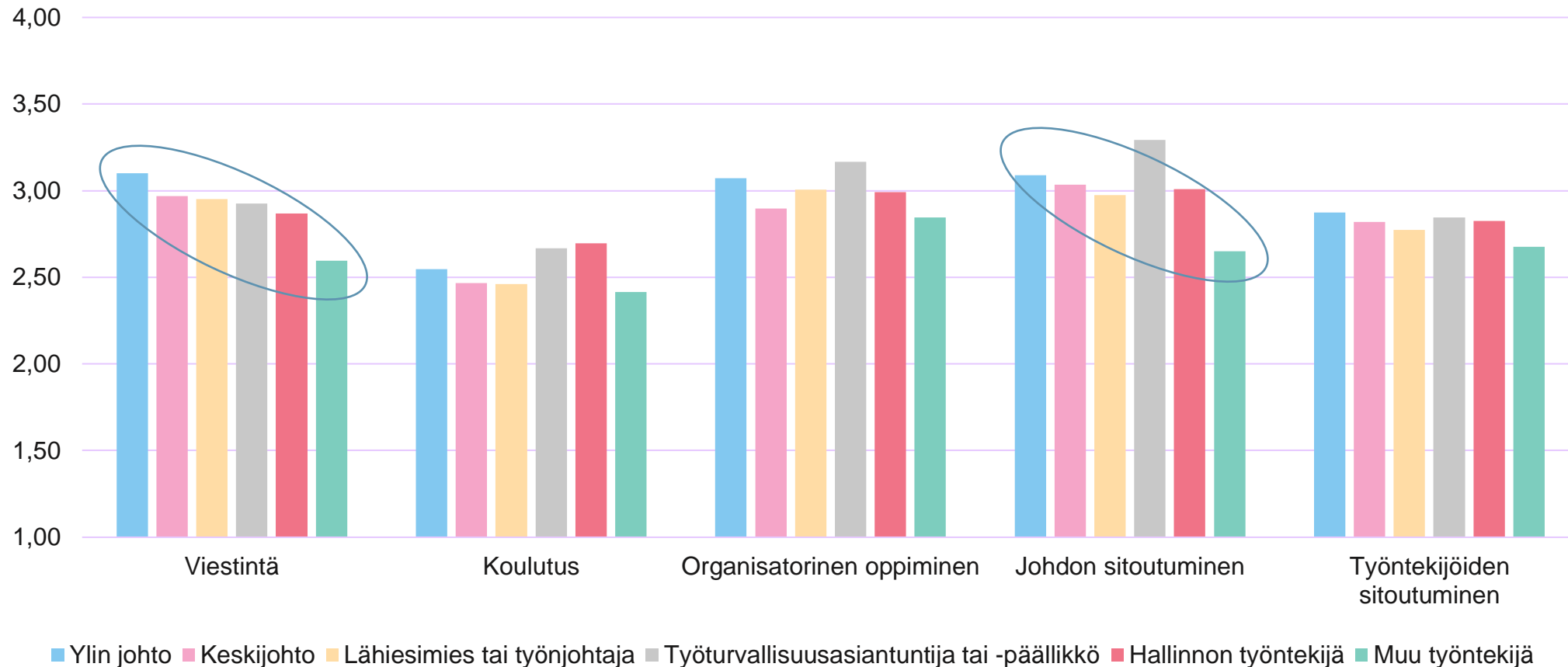
Kokonaiskypsyyss pisteet

Kaikki vastaajaryhmät ovat enemmän tyytyväisiä kuin tyytymättömiä turvallisuuskulttuurin tilaan. Turvallisuuskulttuuripisteet ovat lähellä kolmea. Vastaajaryhmien välillä on kuitenkin merkittäviä eroja.



Kategorioiden kokonaispisteet työntekijäryhmittäin

Ylimmän johdon mielestä viestintä toimii paremmin kuin muiden ryhmien mielestä. Sama trendi näkyy myös johdon sitoutumisessa. Työntekijät ovat hieman kriittisempiä jokaisesta osa-alueesta.



Yhteenveto tuloksista

- Turvallisuuskulttuuri case-yrityksissä vaikuttaa olevan kohtuullisella tasolla ja siihen ollaan myös enemmän tyytyväisiä, kuin tyytymättömiä.
- Kehityskohteita kuitenkin vielä on, varsinkin kouluttamisessa sekä työntekijöiden sitoutumisessa
- Työntekijät vaikuttavat myös olevan hieman kriittisempiä turvallisuuteen liittyen kuin esimiehet sekä johto, joka on tosin hyvin odotettu tulos.

Huomioitavaa:

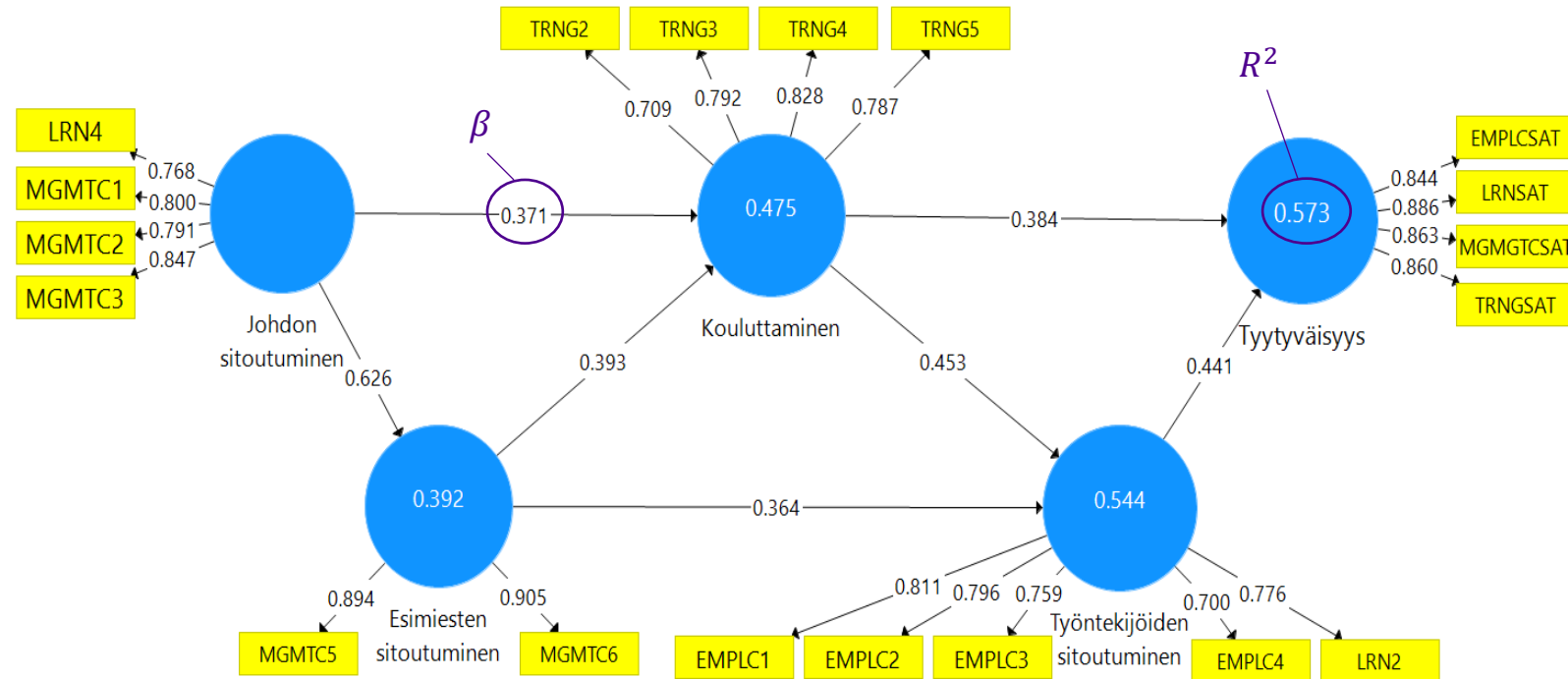
- Tuloksissa yhdistetty kahden eri yrityksen vastauksia, joten tulokset eivät kuvaa kummankaan yksittäisen yrityksen turvallisuuskulttuurin tilaa

3. Tilastollinen analyysi

Turvallisuuskulttuurin osa-alueiden suhteet

- Eri osa-alueiden välillä tilastollisesti merkitseviä suhteita

- Johdon sitoutuminen vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen kouluttamisen sekä esimiesten sitoutumisen kautta
- Suurin selittäjä kokonaistyytyväisyydelle on työntekijöiden sitoutuminen



4. Työkalun hyödyntäminen

Työkalun hyödyntäminen

- Työkalun avulla voi tunnistaa organisaation turvallisuuskulttuurin tilan
 - Turvallisuuskulttuuripisteiden sekä tyytyväisyyspisteiden perusteella tärkeimmät kehityskohteet voidaan tunnistaa
- Maksimaalisen hyödyn saamiseksi turvallisuuskulttuuria tulisi mitata samalla mittarilla säännöllisin väliajoin, jotta kehitystä voidaan seurata
- Työkalun avulla voidaan tunnistaa myös kulttuurilliset erot yksiköiden tai työntekijäryhmien välillä
- Tunnistettuja suhteita osa-alueiden välillä voi hyödyntää kehitystoimenpiteitä suunnitellessa

Työkalun käyttäminen

- Kypsyysmallia voidaan käyttää organisaatiossa esimerkiksi:



Kyselynä



Auditointivälineenä



Ryhmähaastatteluissa, workshoppeissa..

On kuitenkin tärkeää ottaa huomioon mahdolliset erot työntekijäryhmien välillä, mikäli työkalua ei käytetä koko organisaation tasolla

Kiitos!

Kysymyksiä?