

TEOLLISUUDEN työturvallisuuskulttuurin haasteet tänään

Työturvallisuuskulttuuri ja sen näkyvinä ilmentyminä sekä turvallisuuden johtaminen että ihmisten turvallisuusajattelu ja käytännön toiminta ovat suomalaisessa teollisuudessa kehittyneet isoin askelin 2000-luvun alusta lähtien. Työympäristön parantuminen, koneiden ja laitteiden kehittyminen sekä automaation lisääntyminen ovat merkittävästi poistaneet työntekemisen vaaroja ja riskejä.

Teksti: Anssi Juutilainen | Kuva: Shutterstockn | Kirjakuva: Anssi Juutilainen



Monet turvallisuuteen liittyvät asiat, joita aiemmin pidettiin tuotannon tehokkuuden ja tuloksen tekemisen jarruina, ovat tänä päivänä itsestään selvyksiä. Turvallisuus on, varsinkin isojen, kansainvälisten yritysten johdossa alettu ymmärtää jo syvällisemmin. Se nähdään enemmänkin tehokkuutta edistävänä, ei jarruttavana, sekä laajemmin vastuullisuuteen liittyvänä kilpailu- ja mainetekijänä. Myös tekijätasolla suhtautuminen on muuttunut. Turvallisuuteen ei suhtauduta, että se on vain työntajalta tulevia uusia vaatimuksia ja työn hankaloittamista. Se ymmärretään enemmän työn sujumista ja omaa hyvinvointia edistävänä asiana. Tätä kaikkea tukevat kehittyneemmän toiminnan tulokset; tapaturmataajuus (tapaturmia miljoonaa työtuntia kohhti) on 2000-luvun alun noin 50:stä laskenut noin 30:een

Kuitenkin, vaikka kokonaisuutena on menty reippain askelin eteenpäin, vaihtelu toimialojen välillä ja toimialojen sisällä on vielä todella suurta. On ihan eri asia, kun puhutaan esimerkiksi korkean jalostusasteen kuluttajatuotteita valmistavasta yrityksestä ja teollisuuslaitoksesta ja sen työympäristöstä ja työprosesseista, tai kun puhutaan vaikkapa metallin perusvalmistuksesta, konepajoista tai teknologialtaan vanhemman aikaisista mekaanisen puunjalostuksen yrityksistä.

Palveluiden tarjoajat mukaan turvallisuuden kehitystyöhön

Merkittävänä haasteena työturvallisuuskulttuurin kehittämiseksi pysyvästi erinomaiselle tasolle on yrityksen käyttämien ulkoisten kumppaneiden (urakoitsijat ja alihankkijat) saaminen mukaan turvallisuuden kehitystyöhön. Tätä pystytään ohjaamaan sopimuksiin sisältyvillä vaatimuksilla, standardeilla, sanktioilla ja esimerkiksi sillä, että tehdään pidempiaikaisia kumppanuussopimuksia, jolloin vältytään vaihtuvuudesta syntyviltä riskeiltä. Valistuneemmat yritykset auttavat tänä päivänä kumppaneitaan esimerkiksi investoimalla urakoitsijayritysten turvallisuusjohtamisen ja -ajattelun koulutuksiin yhdessä ao. yritysten kanssa.

Turvallisuuskulttuurin kartoituksissa ja niiden analyysissä olemme havainneet, että monissa yrityksissä turvallisuuden kokonaisvaltaista johtamista ja kehittämistä ei tehdä koordinoitusti ja tavoitteellisesti. On

ANSSI JUUTILAINEN on toiminut organisaatioiden toimintatapa- ja kulttuurimuutosten, sekä johtamisen ja esimiestyön konsulttina ja valmentajana yli 25 vuoden ajan. Viimeiset kymmenen vuotta Juutilainen on perehtynyt erityisesti turvallisuusjohtamisen, turvallisuuskulttuurin ja työturvallisuuden kehittämisen kysymyksiin.



KÄYTÄNNÖNLÄHEISTÄ APUA TYÖTURVALLISUUDEN JOHTAMISEEN JA KEHITTÄMISEEN

- Anssi Juutilaisen kirjoittama Johda ajattelua, johda työturvallisuutta -teos ilmestyy ensi vuoden helmikuussa. Kirja antaa käytännönläheistä apua työturvallisuuden ihmislähtöiseen johtamiseen ja kehittämiseen.
- Miten jokainen tunnistaisi oman tärkeän roolinsa turvallisuuden varmistamisessa ja kehittämisessä? Ihminen sitoutuu aidosti uudistuksiin, kun hän kokee ne tärkeiksi, ymmärtää taustalla olevat perustelut sekä pääsee itse vaikuttamaan asioihin. Muun muassa näitä asioita käsitellään teoksessa.
- Kirjassa on mukana selkeitä toimintamalleja ja työkaluja, joita voi käyttää johtaessaan toisaalta ihmisten ajattelua ja toisaalta organisaation turvallisuuskulttuuria. Se on suunnattu työturvallisuuden parissa toimiville, alalle opiskeleville ja kaikille, jotka kokevat työturvallisuuden edistämisen tärkeäksi.

paljon erilaisia hankkeita, kampanjoita, dokumentteja ja ohjeita, mutta ne ovat irrallisia kokonaisuudesta. Yleinen puute on, että turvallisuuden johtamisvastuut eivät ole selkeitä. Johtajat kyllä puheissaan pitävät turvallisuutta tärkeänä, mutta käytännössä turvallisuus ei näy kuitenkaan päätöksenteossa ja esimerkiksi muutosten johtamisessa. Turvallisuuden johtamisen roolin ja omistajuuksien selkeyttäminen on askel tämän korjaamiseen.

Toinen iso, ehkä merkittävin puute ja lähtökohta kehittämiselle on, että yrityksen turvallisuuden johtamisjärjestelmää ei ole kuvattu, sitä ei ole viety käytäntöön eikä määritelty, kenen vastuulla sen ylläpitäminen ja kehittäminen on. Usein se on vain kasa hajallaan olevia dokumentteja ja ohjeita, jotka on tallennettu intranetin syövereihin.

Yrityksen oman ja turvallisuuden johtamisjärjestelmän rakentaminen, kuvaaminen ja dokumentointi on käytännön askel turvallisuuden kestävän johtamisen selkeyttämiseen. Konkreettisenä tuloksena johtamisjärjestelmän kuvaamisesta syntyy kullekin yritykselle oma, sen yrityksen näköinen ja sen muuhun kulttuuriin sovitettu turvallisuusjohtamisen ohjekirjanen. Se on elävä ja päivittyvä dokumentti, joka ohjaa turvallisuuden johtamista ja kehittämistä. Erityisesti kannattaa huomioida, että se ei ole yhden tai kahden ihmisen tuotosta, vaan siihen osallistetaan eri tavoin yrityksen henkilöstö.

Kolmas merkittävä kehittämisen alue on turvallisuuden päivittäisjohtaminen ja siinä esimiesten ymmärrys omasta roolistaan sekä osaaminen ja taidot ottaa oma tiiminsä mukaan turvallisuuden kehittämiseen ja tiedostavampaan turvallisuusajatteluun. Toisaalta myös uskallus ja taidot puuttua ihmisten toimintaan. Huomioida ihmisten hyvä, turvallisuutta edistävä toiminta, mutta myös puuttua turvallisuutta vaarantaviin toimintatapoihin ja käyttäytymiseen.

Turvallisuuskulttuurin kehittämisen on pitkäjänteistä, määrätietoista ja jatkuvaa työtä, johon tarvitaan jokaista yrityksen henkilöä. Se ei ole projekti, jolla asia laitetaan kerralla kuntoon. Se on päivittäiseen tekemiseen luonnollisesti liittyvä asia henkilön roolista ja asemasta riippumatta. Ja se on hyvällä johtamisella luotua vuorovaikutusta, joka johtaa pysyvään oppimiseen.

”Toimin turvallisesti siksi, että haluan sitä itse, en siksi, että on pakko”. **PM**