



TRAFICOM

Liikenne- ja viestintävirasto

Turvallisuuskulttuuri SMS-työn osana - mitä se on?

Tilaisuuden tavoitteet & Kulttuuristen elementtien esittely

Erityisasiantuntija Jukka Hovi
Ylitarkastaja Petteri Peltola

Fokus ja Lähestymistapa

- Tarjoilla näkemyksiä, vaihtoehtoja ja työkaluja keskustelun ja käytännön turvallisuustyön pohjaksi toimijoiden ja viranomaisten käyttöön.
- Viestiä ja keskustella siitä, miksi kulttuuriset elementit ovat keskeisiä turvallisen toiminnan perustana.
- Viestiä ja käsitellä, miten yllä kuvatut asiat näkyvät ja voisivat näkyä käytännön turvallisuustyössä osana turvallisuudenhallintaa ja organisaation koko toiminnan johtamista.
- Täysin "epä-akateeminen" tavoite
- Pyrkimyksenä löytää "yhteinen kieli"
- Kokemusten & näkemysten vaihtaminen keskiössä
- Täältä ei tänään löydy absoluuttista totuutta – koska sellaista ei ole
- Keskustelu kulttuurista ei ole täälläkään tänään pelkästään ilmailuspesifinen.
- Jos ei tänään löydy vastauksia, lupamme ainakin lisää kysymyksiä pohdittavaksi.

Fokus ja Lähestymistapa

- Tarjoilla näkemyksiä, vaihtoehtoja ja työkaluja keskustelun ja käytännön turvallisuustyön pohjaksi toimijoiden ja viranomaisten käyttöön.
- Viestiä ja keskustella siitä, miksi kulttuuriset elementit ovat keskeisiä turvallisen toiminnan perustana.
- Viestiä ja käsitellä, miten yllä kuvatut asiat näkyvät ja näkyä käytännön turv... osana turvallisuusorganisaation johtamista.
- Täysin "epä-akateeminen" tavoite
- Pyrkimyksenä löytää "yhteinen kieli"
- Kokemusten & näkemysten vaihtaminen keskiössä
- Täältä ei tänään löydy absoluuttista totuutta – koska sellaista ei ole
- Keskustelu kulttuurista ei ole tänään pelkästään... löydy vastauksia, kin lisää kysymyksiä

HUOM!
"Valmista" ei
tule koskaan...

Aina on hyvä ymmärtää eri näkökulmia ja keskustelua – niin tässäkin asiassa...

- ❑ 'Kulttuuri' varsin subjektiivinen jo käsitteenä...
- ❑ 'Turvallisuuskulttuuri'
 - *'Jotain mitä organisaatio tekee'?*
 - vai
 - *'Jotain mitä organisaatiolla on'?*
- ❑ Voidaanko yksilöön organisaatiossa vaikuttaa?
- ❑ Hylätäänkö termi 'turvallisuuskulttuuri' ja puhutaan mieluummin 'organisaation kulttuurista'?
- ❑ Kulttuuri versus valta?
 - korvataan tai tuodaan tarkasteluihin mukaan
- ❑ Ovatko ohjelmat ja työkalut ratkaisu?
 - kyselyt, mittarit ja auditoinnit?
 - 'hyvä' ja 'paha' kulttuuri?

Aina on hyvä ymmärtää eri näkökulmia ja keskustelua – niin tässäkin asiassa...

□ 'Kulttuuri' varsin subjektiivinen jo käsitteenä...

□ 'Turvallisuuskulttuuri'

➤ 'Jotain mitä organisaatio tekee'?

vai

➤ 'Jotain mitä organisaatio...

□ Voidaanko yks... organisaatiossa

□ Hylätäänkö termi 'turvallisuuskulttuuri' ja puhutaan mieluummin 'organisaation kulttuurista'?

□ Kulttuuri versus valta?

➤ korvataan tai tuodaan...
...teluihin mukaan

...mat ja työkalut

...arit ja auditoinnit?

...ja 'paha' kulttuuri?

HUOM!

**Kysytäänkö sosiologilta,
antropologilta, psykologilta
vai keneltä?**

Kulttuurisia elementtejä

□ Kansallinen elementti

- Voidaan ajatella olevan "yhteiskunnallinen" näkökulma; millaisessa asenneympäristössä organisaatio/yksilö on "kasvanut"

□ Organisatorinen elementti

- Toimijan asenne... Mitä asioita painotetaan/priorisoidaan
- Kirjatut pelisäännöt vs. arkipäivän toiminta
- "Hyvän päivän toiminta" vs. vaikeiden aikojen toiminta

□ Ammatillinen elementti

- Liittyy vahvasti ammatilliseen "peruskoulutuksen"
- Samassa ammatissa toimivien kollegoiden omaksuma asenne ohjaa

□ Yksilöllinen elementti

- Em. elementtien summa +/- yksilölliset tulkinnat...
- Kaikki realisoituu tällä tasolla...

Kulttuurisia elementtejä

☐ Kansallinen elementti

- Voidaan ajatella olevan "yhteiskunnallinen" näkökulma; millaisessa asenneympäristössä organisaatio/yksilö on "kasvanut"

☐ Ammatillinen elementti

- Liittyy vahvasti ammatilliseen "peruskoulutukseen"
- Samassa ammatissa toimivien kollegoiden omaksuma asenne ohjaa

☐ Organisatorinen elementti

- Toimijan asenne... Miten painotetaan/prioritoidaan...
- Kirjatut pelisäännöt toiminta
- "Hyvän päivän toiminta" aikojen toiminta

☐ Yksilöllinen elementti

- ...ttien summa +/- ...innat...
- ...u tällä tasolla...

HUOM!

Näiden elementtien painoarvo vaihtelee merkittävästi eri ammattikunnissa & toiminnan tyypeissä

Kulttuurisia elementtejä

☐ Turvallisuuskulttuuri

- Yleinen asenne turvallisuuteen
- Turvallisuusaspektin painotus päätöksenteossa

☐ Raportointikulttuuri

- Raportoijan usko ja asenne raportoinnin hyötyihin
- Organisaation asenne ja kannustus raportointiin

☐ Just Culture

- Henkilöstön luotto asianmukaiseen käsittelyyn
- Organisaation toiminta luottamuksen rakentamiseen & ylläpitämiseen

☐ Voidaanko/kannattaako näitä tulkita omina "siiloina"?

- Juu ja Ei....

Kulttuurisia elementtejä

☐ Turvallisuuskulttuuri

- Yleinen asenne turvallisuuteen
- Turvallisuusaspektin painotus päätöksenteossa

☐ Raportointikulttuuri

- Raportoijan usko ja raportoinnin hyödyt
- Organisaatio raportointiin

☐ Just Culture

- Henkilöstön luotto asianmukaiseen käsittelyyn
- Organisaation toiminta luottamuksen rakentamiseen & ylläpitämiseen

☐ Voidaanko/kannattaako näitä elementtejä toimina "siiloina"?

HUOM!

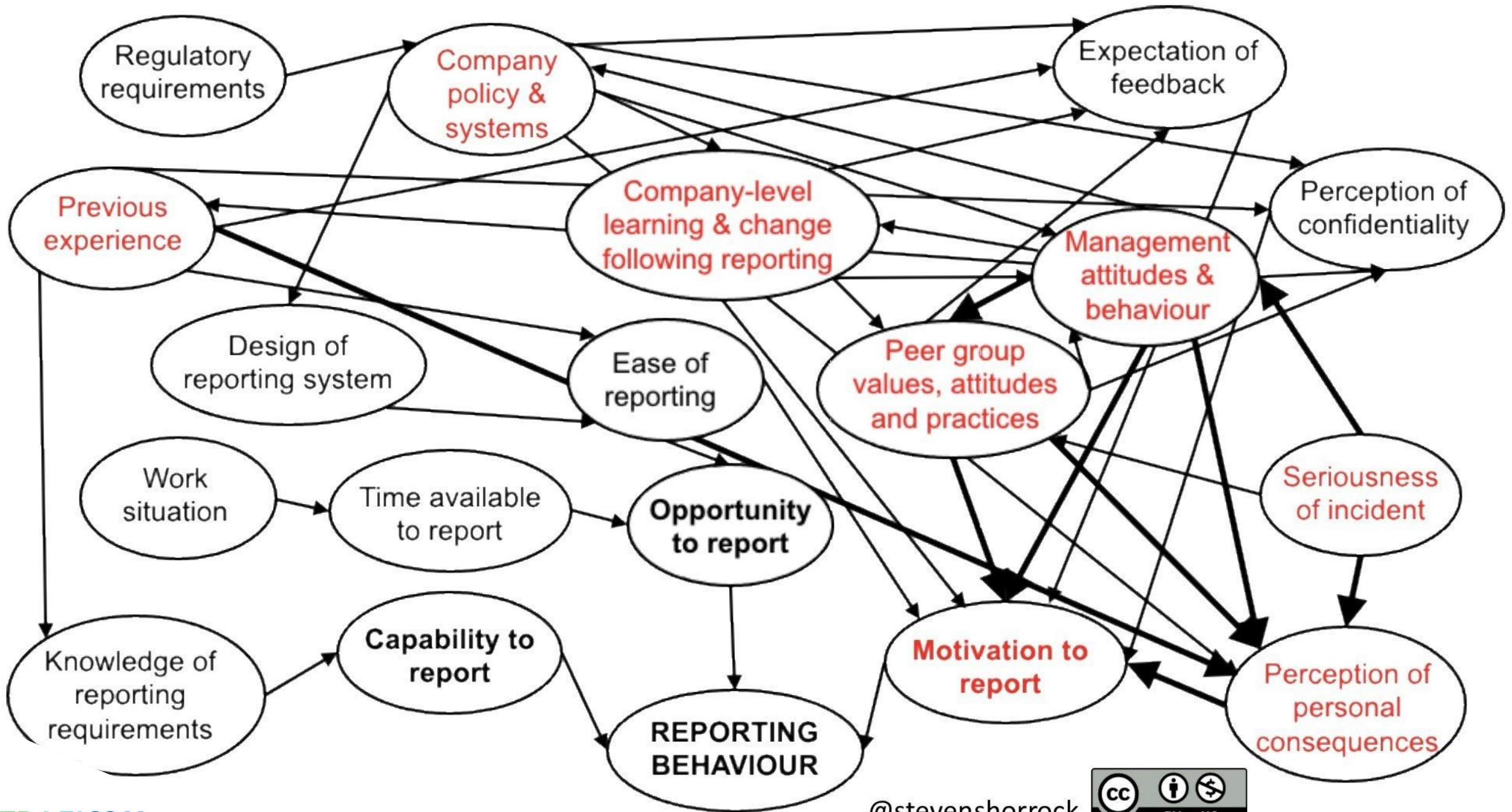
**Kokonaisuus ratkaisee –
elementtien tiedostaminen
auttaa kuitenkin "yhteisen
kielen" löytymisessä**

Mikä on 'kulttuurinen elementti' raportoinnissa?

- Regulaation vaatimukset
- Raportointijärjestelmän rakenne
- Raporttien käsittelyprosessi
- Mahdollisuus raportin tekemiseen
- Raportoinnin 'helppous'
- Palautekanava raportoijalle
- Johdon asenne ja käyttäytyminen
- Työyhteisön kollegojen arvot, asenteet ja käyttäytyminen
- Raportoijan motivaatio
- Raportoijan näkemys seurauksista
- Oppiminen ja muutos yrityksessä raportoinnin seurauksena

Perinteinen "Compliance"-
osuus... "Helppo" todeta &
mitata...

Tätä voisi kutsua
"kulttuuriseksi" elementiksi...
Hankalampi "arvioitavaksi"...
Mutta, nämä elementit ovat
kriittisiä turvallisuustekijöitä...





Organisaatioissa on eroja – ne kannattaa tiedostaa...

- ❑ Siiloutuminen (Isot organisaatiot)
 - Sisäistä vaihtelua kulttuurisessa "maturiteetissa"
 - Toimintatavat eivät ole aidosti harmonisoituneet
- ❑ Onko kyse "organisatorisesta" vai "yksilöllisestä"- elementistä? (Pienet organisaatiot)
 - Toimintatapoja & asenteita ohjaavat yksilö-tasoiset tulkinnat ja näkemykset
- ❑ "Vanha kantaa"
 - Historia EI ole taie huomisen onnistumisesta....
- ❑ Rekrytoinneissa "pätevyys" menee "oikean asenteen" edelle
 - Pätevyyden rakentaminen on helpompaa, kuin sopivuuden...

Kaikki vaikuttaa kaikkeen...
Oli kyse sitten
"kulttuurisista
elementeistä" tai ihan
yleisesti turvallisuuden
kokonaisuudesta....

Itsetutkiskelussa
rehellisyys palkitsee. Se on
kehittymisen kannalta
ensiarvoista....



Pohdittavaksi...

Haaste ja kysymys kaikille

- Kulttuuristen elementtien jatkuva kehittyminen ja muutos on väistämätöntä;
 - Haluammeko,
 - Osaammeko, tai
 - Voimmeko yleensäkin, vaikuttaa muutokseen ja sen suuntaan?



KIITOS!

Petteri Peltola

Jukka Hovi

TRAFICOM

Liikenne- ja viestintävirasto

