



EcoOnline



TYÖTURVALLISUUSOPAS

INHIMILLINEN TURVALLISUUSTEKIJÄ

Miten ottaa ihminen huomioon
työturvallisuuden johtamisessa?

1.

Ihminen on yksi turvallisuuden tekijä

Työturvallisuuden ylläpito edellyttää

- strategista (mm. arvot, tavoitteet, ohjeet ja resurssit) ja operatiivista johtamista (jatkuva turvallisuuden mukana pito lattiatasolla),
- turvallisuuden arviointi- ja parantamismenettelyjä (kuten auditti, riskiarvio, vaarojen ilmoittelu ja niistä oppiminen sekä perehdytys),
- koneiden ja laitteiden, materiaalien (ml. kemikaalit) ja ympäristön teknistä riskienhallintaa sekä
- ymmärrystä ihmisestä ja tämän ymmärryksen hyödyntämistä.

Kuten tekniikan ja kemikaalien ominaisuudet, myös ihmisen ominaislaatu (mieli ja sen liikkeet) on tunnettava, jotta voi

- hallita ihmiseen liittyviä psykologisia ja sosiaalipsykologisia riskejä,
- tunnistaa ihmisen voimavaroja ja mahdollisuuksia ja
- kehittää organisaation **turvallisuuskulttuuria**.

On muistettava, että ihminen on turvallisuudessa vain yksi tekijä – tosin usein se, joka tekee kiireessä ja vajavaisilla lähtötiedoilla viime hetken ratkaisut ja valinnat. Joskus valinnat ovat vääriä ja johtavat virheisiin, onnettomuuksiin ja työtapaturmiin.

Karkeasti sanottuna tapaturmia torjutaan **90%** :sti menettelyihin ja tekniikkaan panostamalla.

Mutta loppu **10%** on välttämätön: jopa kuolemaan johtavien työtapaturmien taustalla on usein inhimillinen tekijä.

2.

Miksi ihminen tekee virheitä?

Virheisiin johtava polku on yleensä lyhyt. Jostain ilmestyy kiire tai kiireen tuntu, jonka vuoksi oikaistaan. Rynnätään tekemään suunnittelematta. Kun ajatus ei ole mukana tekemisessä, saattaa lipsahtaa ja luiskahtaa, liukastua ja kompastua. Vaara yllättää, ellei sitä ole ennakkoon tunnistettu!

Valinnat **eivät ole** yleensä tietoisia.

Kun kyse on tietoisesta valinnasta, riskinottoa pidetään tahallisenä. Tällöin toimitaan usein myös ohjeen vastaisesti. Se, miksi valitaan vaarallinen toimintatapa, selittyy yleensä hyvällä tarkoituksella: halutaan tehdä tehokkaasti. Ohjeen mukainen toimintatapa voi tuntua byrokraattiselta ja vaivalloiselta. Pikku hommissa ei uskota ehtivän sattua tapaturmaa.

Joskus ohjeiden vastainen toiminta on epävirallisen organisaation legitimoima. Kaikkia sääntöjä ei noudateta, tai läheskään kaikki eivät niitä noudata. Mitään kummallista ei nähdä siinä, että henkilö seisoo raskaan taakan alla eikä käytä silmänsuojaimia niitä edellyttävässä työsuorituksessa. Tavat tarttuvat herkästi.

Avainhenkilöillä on esimerkin antamisessa oleellinen rooli. Esimiehet ja johdon edustajat ovat aina **avainhenkilöitä**, mutta ryhmissä on myös muita statukseltaan voimakkaita vaikuttajapersoonia.

Ihmisen toimintaa ryhmässä säätelevät **ryhmän** säännöt.

Virheiden ja tapaturmien taustalla voi olla turtumista tuttuun ympäristöön. Vaaroja eikä vaarallista käytöstä huomata muissa eikä itsessä, eikä puutteita sitten ilmoitella myöskään eteenpäin. Rutinoitumisvaarassa ovat erityisesti kokeneet ammattilaiset. Rutinoitumiseen liittyy joskus myös muutosten vastustus. Näin meillä on ennenkin tehty -asenne torpedoi turvallisuusparannuksia.

Tunteet ja aistimukset voivat ohjata tarkkaavaisuutta pois varsinaisesta tekemisestä:

- Multitaskausta, monen asian yhtäaikaista tekemistä, pidetään yhtenä virheisiin altistava tekijänä.
- Vahva suru ja voimakas ilokin kääntävät katseen sisäänpäin. Ollaan omissa ajatuksissa, vaikka aistien pitäisi suuntautua ulkomaailmaan ja tarkkaavaisuuden fokusoitua tekemiseen.
- Äkillinen kiinnostava tai dramaattinen tapahtuma, saa ihmisen orientoitumaan sitä kohti ja oma turvallisuus unohtuu.
- Toiminta häiriintyy ja virheiden mahdollisuus kasvaa, jos tekijä keskeytetään keskittymistä vaativassa tehtävässä.

Turvallinen suorittaminen vaatii **optimia** vireystilaa, joka helposti ajautuu ei-optimiin tasoon. Väsyneenä tai ylivirittyneenä ja stressissä virheiden todennäköisyys lisääntyy.

Tarkkavaisuuden ylläpito edellyttää suoritusten välillä pysähtymisiä: fysiikan, elimistön ja psyyken palautumistuokioita.

3.

Miten herättää turvallisuustietoisuus ja saada muutoksia käytökseen?

Esimiehiä ja työntekijöitä on koulutettava tunnistamaan ihmisiin – ja siis myös itseensä – liittyviä ilmiöitä, jotka voivat johtaa tapaturmiin. Hyvä koulutus herättelee tietoisuutta ja avartaa näkökulmia. Helposti ongelmia ja tapaturmien syitä nähdään muualla ja muissa paitsi itsessä. Tämä luulo on hyvä murtaa hellävaraisesti. Jokainen voi vaikuttaa!

Ryntääminen tekemään on tyypillistä ihmiselle. Opeta ihmisiä pysähtymään ja tunnistamaan riskejä ennen suoritusta!

Tsekkilistat ovat tarpeen ainakin kriittisissä töissä. Mikro mindfulness parantaa toiminnan laatua.

On tärkeää avata väyliä, joiden avulla ihmisen ääni saadaan kuulumaan ja joiden avulla hänet saadaan tarkastelemaan omaa ja organisaation henkilöstön toimintaa analyttisesti. Työturvallisuuteen liittyvän infon keruu- ja käsittelytapoja on muokattu sähköisiksi palveluiksi, mutta lisäksi arkikeskustelutkin ovat tarpeen.

Keskustelu on

- paitsi neuvomista myös
- kuuntelua,
- mielipiteiden vaihtamista,
- ratkaisuiden kehittelyä ja
- tunnustuksen antamista varten.

Keskustelua kannattaa harjoitella, jotta **vuorovaikutus** on rakentavaa niin verbaalisesti kuin nonverbaalisesti. Keskustelu ei ole monologi. Eikä ole miellyttävää, ellei juttusille tullut ole aidosti kiinnostunut juttukaverinsa ajatuksista!

Välillä on hyvä **yhdessä** järjestelmällisesti

- tunnistaa työturvallisuuden ja -terveyteen liittyviä huolenaiheita, joita tiimiläisten tai organisaation jäsenten toiminta herättää ja konkretisoida kukin niistä ”ei-turvalliseksi käytökseksi”,
- analysoida, mistä riskinotto johtuu,
- pohtia kuinka olisi parempi toimia,
- määritellä, miten siihen päästään ja
- kuinka uudessa turvallisessa tavassa pysytään.

Tämä on perinteistä **Behavioural Based Safety**-metodiikkaa, jota kannattaa harjoitella kokeneen psykologiaan erikoistuneen työturvallisuusammattilaisen kanssa.

Sen jälkeen on helpompi ymmärtää, mikä on oikein ja mikä ei ja tukea työtovereita turvallisuudessa.



Usein ryhmätöiden avulla selvenee se, että meistä itse kukin eri syistä ”unohtaa” joskus turvallisuuden ja siksi tarvitsemme toisiamme. Niissä myös selkenee se, miksi

- pelisäännöt ja ohjeet ovat olemassa,
- yhteisiä sääntöjä on noudatettava,
- sääntöjen noudattamista on seurattava ja
- miksi palaute toiminnasta on tärkeää.

Samana menettelyn avulla voi myös **peilata** omaa toimintaansa: tunnistaa

- missä asioissa itse toimii työroolissaan ja vapaalla turvallisesti ja
- missä lipsuu herkimmin.

Pohdinnan pohjalta pystyy parantamaan toimintaansa ja sitoutumaan vahvemmin Safety first -ajatteluun. Sitoutuminen kannattaa osoittaa toiminnassaan mahdollisimman pian. Uusi tapa saadaan pysyväksi toistamalla sitä.

Ihmisen muisti on lyhyt, siksi kampanjointi ja säännöllisesti toteutettavat yhden asian turvatuokit ovat **turvallisen käytöksen** kannalta tärkeitä. Niihin kannattaa jättää hieman aikaa pohdiskelulle ja mielipiteiden vaihdolle sekä yhteisille päätöksille.

Ihmisen toiminta muuttuu vain vaikuttamalla ajatuksiin ja vaihtamalla mielipiteitä muiden kanssa. Siitä syntyy uutta

turvallisuuuskulttuuria.

EcoOnlinen asiantuntijapalvelut

EcoOnlinella on tarjota inhimilliseen turvallisuustekijään - iTu©:uun - laaja tuote- ja palveluvalikoima:

Asiantuntijapalveluina

- Työturvallisuuskulttuurikysely
- Työtilan ja työkäytöksen havainnointi
- Koulutukset ja valmennukset
- Tietoiskut ja tapahtumat

Tuotteina

- Työkirjat
- Korttipakka
- Oppaat



e-muodossa

- E-opit (mikrolearning) ja videot; e-kurssit ja etäkoulutukset
- EcoOnline EHS -ohjelmisto, mm. turvallisuushavainnot, juurisyytutkinta, auditit, riskiarvioinnit ja paljon muuta.

Tutustu ratkaisuihimme
verkkosivuillamme:

EcoOnline.fi