

VISION ZERO

Ennakoivat mittarit

Opas työturvallisuuden, -terveyden ja -hyvinvoinnin
mittaamiseen ja hallintaan



Sisällys

Esipuhe	4
Taustaa	5
Nolla-ajattelu	7
Turvallisuus, terveys ja hyvinvointi	8
Turvallisuudesta ”turvallisuteen, terveyteen ja hyvinvointiin”	9
Työhyvinvointi	10
Nolla-ajattelun 7 kultaista sääntöä	11
Mitä ovat ennakoivat ja reagoivat mittarit?	12
Miksi nolla-ajattelussa käytetään ennakoivia mittareita?	13
Nolla-ajattelua tukevien ennakoivien mittarien valintakriteerit	14
Keitä ennakoivat mittarit koskevat?	15
14 ennakoivan mittarin sarja	16
Nolla-ajattelun ennakoivien mittareiden kolme vaihtoehtoista käyttötapaa	18
Vertailu	24
Yleiset suositukset – hyvät käytännöt	25
Sopivien mittarien valinta	42

Esipuhe

Tämä opas täydentää ISSA:n VISION ZERO - 7 kultaista sääntöä turvalliseen ja terveelliseen työhön -opasta. Tässä oppaassa esitellyt ennakoivat mittarit eivät ole standardeja, vaan ne on tarkoitettu täydentäväksi työkaluksi jokaiselle nolla-ajatteluun (Vision Zero) sitoutuneelle toimijalle riippumatta siitä, onko kyseessä edistynyt vai aloitteleva, suuri vai pieni, paikallinen vai kansainvälinen yritys.

Tämän ennakoivan turvallisuusajattelun projektin käynnistäminen ja sen tulosten julkistaminen ovat jatkoa ISSA:n menestyksekkäälle VISION ZERO -strategialle ja sen seitsemälle kultaisten säännöille, jotka lanseerattiin Singaporessa vuonna 2017 pidetyssä XXI. Työturvallisuuden ja -terveyden maailmankongressissa. Kongressin jälkeen maailmanlaajuinen VISION ZERO -yhteisö on kasvanut viimeisten kolmen vuoden aikana tasaisesti, ja nyt mukana on jo yli 11 000 nolla-ajatteluun sitoutunutta yritystä, kouluttajaa ja tukijaa kaikkialta maailmasta kaikilta toimialoilta ja kaikenkokoisista yrityksistä.

Yritysten työturvallisuus- ja työterveystyön laadun ja onnistumisen mittaamisessa ja arvioinnissa on perinteisesti keskitytty työtapaturma- ja ammattitautitilastoihin eli niin kutsuttuihin reagoiviin mittareihin. Työpaikat etsivät mittareita, jotka kuvaavat aiemman tilanteen lisäksi myös nykytilannetta tai jopa tulevien toimenpiteiden tarvetta. Tästä syystä käynnistettiin VISION ZERO Proactive Leading Indicators (Nolla-ajattelun ennakoivat mittarit) -hanke, joka pohjautuu nolla-ajattelun 7 kultaiseen sääntöön.

Nolla-ajattelun ennakoiviin mittareihin keskittyvä hanke on ISSA:n seitsemän ennaltaehkäisyyn erikoistuneen osaston yhteishanke, ja sitä tukevat kaikki ISSA:n Special Commission on Prevention -komission alaiset 14 osastoa. Ehdotettuja mittareita voidaan soveltaa kaikilla toimialoilla, kuten seitsemää kultaista sääntöäkin.

Ennakoivia mittareita voidaan käyttää moniin tarkoituksiin: organisaatiossa sisäisesti turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen, tai laajemmin toimitusketjun seurantaan tai vertailuissa muihin vastaaviin toimijoihin.

Olemme erittäin kiitollisia työhön osallistuneilta osastoilta saamastamme tuesta ja avusta, neljästä tutkijasta koostuvan ryhmän erinomaisesta työstä sekä hankkeen aikana eri yrityksiltä, organisaatioilta ja asiantuntijoilta saamastamme palautteesta.

Tämän oppaan ja sen 14 ennakoivan mittarin julkaiseminen on vasta alkua. Oppaan on elettävä ajan mukana. Otamme edelleenkin mielellämme vastaan ideoita ja kokemuksia mittareiden käytöstä, jotta niitä voidaan kehittää jatkuvasti.

Martina Hesse-Spötter

ISSA Special Commission on Prevention -komission puheenjohtaja

Helmut Ehnes

ISSA Special Commission on Prevention -komission VISION ZERO -ohjausryhmän puheenjohtaja

Taustaa

Miksi mittarit kehitettiin?

Ennakoivat mittarit kehitettiin vastauksena ISSA:n VISION ZERO -strategiaan sitoutuneiden yritysten ja organisaatioiden pyyntöihin. Mittarit perustuvat [ISSA:n VISION ZERO: 7 kultaista sääntöä turvalliseen ja terveelliseen työhön -oppaaseen](#). Jokaiselle kultaistalle säännölle on kehitetty kaksi mittaria.

Miten mittarit kehitettiin?

Mittareita kehitettäessä hyödynnettiin VISION ZERO -organisaatioilta saatuja tietoja ja näyttöä, tiedekirjallisuutta, muiden arvostettujen lähteiden (kuten kansallisten virastojen ja toimialojen) julkaisuja sekä projektitiimin ja ohjausryhmän asiantuntemusta ja kokemusta. Kehitystyöhön sisältyi myös esityksiä ja keskusteluja eri konferensseissa, kuten Working on Safety (Itävalta, syyskuu 2019), APA/NIOSH Work Stress and Health (Yhdysvallat, marraskuu 2019) ja VISION ZERO Summit (Suomi, marraskuu 2019), sekä erilaisia ISSA-verkoston ja ohjausryhmän kokouksia. Kehitystyössä laadittiin luonnos seitsemästä ennakoivasta mittarista tietokortteineen. Niistä tiedotettiin laajalti, ja palautetta mittareista saatiin verkkokyselyssä, johon vastasi yrityksiä ja organisaatioita yli 20 maasta ja 20 sektorilta. Mittareita ja tietokortteja muokattiin ja tarkistettiin, ja tämän jälkeen kehitettiin toinen, 14 mittaria käsittävä luonnos, josta keskusteltiin ohjausryhmän kanssa. Kehitystyön lopputulos on 14 mittaria tietokortteineen sekä tämä opas.

Kehittäjät

Tietokortit ja oppaan laativat ISSA:a varten professori Gerard Zwetsloot (Alankomaat), vanhempi tutkija Pete Kines (Tanska) ja professori Stavroula Leka (Irlanti) yhteistyössä apulaisprofessori Aditya Jainin (Iso-Britannia) kanssa vuosina 2019–2020. Tiimissä on akateemista ja käytännön kokemusta työturvallisuudesta, -terveydestä ja -hyvinvoinnista.

Tieteellinen asema

Ennakoivien mittarien kehittämistä on kuvattu yksityiskohtaisemmin tieteellisessä artikkelissa, joka ilmestyi Safety Science -aikakauslehdessä: Zwetsloot, G.I.J.M.; Leka, S.; Kines, P.; Jain, A. 2020. "Vision zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work", Safety Science, Vol. 130, October, No. 104890.

Artikkelin voi ladata tai lukea ilmaiseksi seuraavan linkin kautta:

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104890>

Rahoitus ja ohjauskomitea

Hanketta tukivat ja rahoittivat ISSA:n seitsemän kansainvälistä ennaltaehkäisyyn erikoistunutta osastoa:

- ISSA Section on Prevention in the Construction Industry
- ISSA Section on Education and Training for Prevention
- ISSA Section for Electricity, Gas and Water
- ISSA Section on Information for Prevention
- ISSA Section on Prevention in the Mining Industry
- ISSA Section on Prevention in Trade, Goods Logistics and Port Handling
- ISSA Section on Prevention in Transportation

ISSA:n hankkeen ohjausryhmä tarjosi projektiryhmälle ideoita ja palautetta hankkeen aikana sekä tuki ryhmää palautteen pyytämisessä yrityksiltä ja organisaatioilta. Komiteassa olivat mukana seuraavat edustajat hanketta rahoittaneista ISSA:n osastoista sekä ISSA:n pääsihteeristöstä: Helmut Ehnes (puheenjohtaja), Gisela Derrick, Christian Felten, Martina Hesse-Spötter, Petra Jackisch, Jens Jühling, Karl-Heinz Noetel, Sigrid Roth, Udo Schöpf, Alan Stevens, Sven Timm ja Bernd Treichel (ISSA:n pääsihteeristö).

Nolla-ajattelu

Nolla-ajattelu (Vision Zero) työpaikalla perustuu siihen ajatukseen, että kaikki tapaturmat, vahingot ja työperäiset sairaudet ovat ehkäistävissä. Nolla-ajattelun tavoitteena on luoda ja varmistaa turvallinen ja terveellinen työympäristö ehkäisemällä tapaturmat, vahingot ja työperäiset sairaudet ja edistämällä turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia parantavia toimintatapoja. Nolla-ajattelu on nähtävä matkana, prosessina kohti optimitilannetta. Se on myös arvopohjainen visio: työ ei saa vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin. Lisäksi sen tulee mahdollisuuksien mukaan auttaa työntekijöitä ylläpitämään tai parantamaan turvallisuuttaan, terveyttään ja hyvinvointiaan sekä kehittämään itseluottamustaan, osaamistaan ja työllistettävyyttään.

Yritykset voivat sitoutua nolla-ajatteluun millä tahansa turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin tasolla. Aito sitoutuminen nolla-ajatteluun voi käynnistää ja pitää yllä nolla-ajattelun kehitysmatkaa ja tuoda sille tarvittavaa sosiaalista tukea. Nolla-ajattelua ei voi ostaa, vaan se on tehtävä itse. Nolla-ajattelu ei koske vain parhaita tai suuria yrityksiä, joilla on omat ammattilaiset turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin, vaan se on tärkeä myös pienille yrityksille, joilla ei ole paljon kokemusta turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin sisällyttämisestä liiketoimintastrategiaansa.

On tärkeää ymmärtää, että visio-sana (eli näkemys, elävä mielikuva siitä, millainen tulevaisuus on tai voisi olla) viittaa pitkän aikavälin tavoitteeseen. Nolla ei ole tiukasti määritetty tavoite, vaan tavoitteena on pikemminkin ymmärtää, että tapaturmat, vahingot ja työperäiset sairaudet voidaan ehkäistä asianmukaisten ja oikea-aikaisten suunnitelmien, menettelyjen ja käytäntöjen avulla.

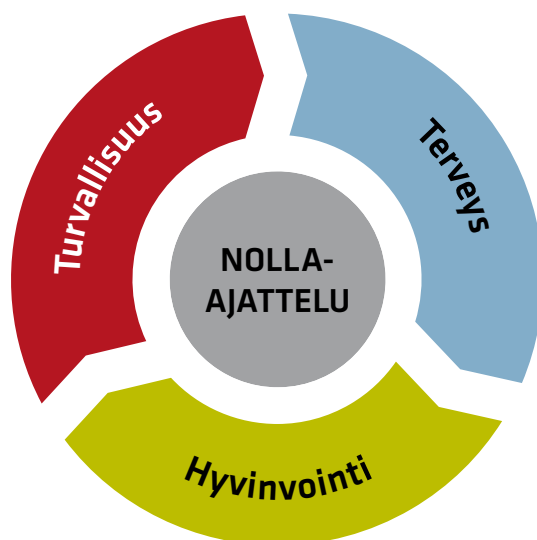


Turvallisuus, terveys ja hyvinvointi

Tämän oppaan ennakoivien mittarien yhteydessä käytetään seuraavia turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevia määritelmiä:

- Työturvallisuus tarkoittaa turvallisten työolojen ja -tapojen aktiivista edistämistä ja ylläpitämistä niin, että työtapaturmat voidaan välttää, sekä äkillisten ja odottamattomien vaaratilanteiden, tapaturmien ja läheltä piti -tapahtumien ja vaaralle altistavien työolojen aktiivista ehkäisemistä.
- Työterveys tarkoittaa terveellisten olosuhteiden ja toimintatapojen aktiivista edistämistä ja ylläpitämistä työpaikalla työntekijöiden fyysisen terveyden ja työkyvyn säilyttämiseksi sekä sairastumisten ja liiallisen psykososiaalisen kuormittumisen aktiivista ehkäisemistä.
- Työhyvinvointi tarkoittaa terveellisten psykososiaalisten työolojen aktiivista edistämistä ja ylläpitämistä, jotta työntekijöiden mielenterveyttä sekä kykyä tuottavaan ja luovaan työskentelyyn voidaan tukea, ja sairauksien ja liiallista psykososiaalista kuormittumista ehkäistä.

Nämä kolme tekijää – turvallisuus, terveys ja hyvinvointi – liittyvät ja vaikuttavat läheisesti toisiinsa. Tämä luo synergiamahdollisuuksia, ja sen vuoksi kaikki ennakoivat mittarit ovat tärkeitä kaikkien kolmen tekijän kannalta. Näitä kolmea tekijää kannattaa käsitellä yhtenäisesti ja mahdollisuuksien mukaan sisällyttää ne yhdessä liiketoimintaprosesseihin. Tässä oppaassa esiteltyt ennakoivat mittarit lähtevät kuitenkin siitä, että näitä tekijöitä arvioidaan erikseen, jotta kuhunkin kiinnitetään varmasti riittävästi huomiota. Monissa yrityksissä työturvallisuuteen liittyvät käytännöt ja järjestelmät ovat kehittyneempiä kuin terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät. Turvallisuus, terveys ja hyvinvointi ovat läheisesti yhteydessä toisiinsa. Niinpä vaikka yritys aikoisikin sitoutua pääasiassa turvallisuuden edistämiseen pitkällä aikavälillä, sen on otettava huomioon myös terveys ja hyvinvointi.



Turvallisuudesta ”turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin”

Kun yritykset puhuvat työterveydestä ja -turvallisuudesta, ne tarkoittavat usein nimenomaan turvallisuutta ja huomioivat vain jotkin konkreettisemmat terveyteen liittyvät tekijät. Monissa yrityksissä on oivallettu, että työhyvinvointi on entistä tärkeämpää, mutta niillä ei vielä ole systemaattista ja ennakoivaa mallia hyvinvoinnin edistämiseksi.

Tulisiko työterveys ja -hyvinvointi huomioida yhdessä vai erikseen?

Jokainen ennakoiva mittari on tärkeä kaikkien kolmen tekijän eli turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Niinpä niihin viitataan kaikkialla tässä oppaassa ja 14 tietokortissa. Suosittelemme, että näitä kolmea tekijää tarkastellaan yhdessä ja ne sisällytetään yrityksen liiketoimintaprosesseihin. Jotta yrityksissä ei juututtaisi tarkastelemaan pelkästään turvallisuutta, jolloin terveys ja hyvinvointi jäävät väistämättä vähemmälle, mittareita on suositeltavaa soveltaa kaikkiin kolmeen tekijään yksitellen. Näin yritykset saavat hyvän yleiskuvan siitä, miten systemaattisesti ja ennakoivasti ne hallinnoivat turvallisuuden lisäksi myös terveyttä ja hyvinvointia. Se voi myös antaa kimmokkeen soveltaa onnistuneita turvallisuuskäytäntöjä terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen. Kun yritys kehittää terveyden ja hyvinvoinnin hallintaa samassa määrin kuin turvallisuuden hallintaa, sillä on entistä paremmat mahdollisuudet sisällyttää kaikki kolme tekijää osaksi liiketoimintaprosessejaan.

Synergiamahdollisuudet

Turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin välillä on merkittäviä mahdollisuuksia synergialle. Ne edustavat samanlaisia inhimillisiä ja sosiaalisia arvoja, ja jokainen niistä perustuu ihmisten arvostamiseen. On myös yhteisiä ”tukevia arvoja”, jotka ovat tärkeitä kaikkien kolmen tekijän kannalta. Esimerkiksi luottamus on tärkeää hyvinvoinnille ja kulttuurille, jossa työntekijät uskaltavat ilmoittaa turvallisuushavainnoista. Fyysinen ja henkinen työkyky on tärkeää turvallisuuden hallinnassa. Turvallisuuden ja hyvinvoinnin hyvä hallinta vähentää työprosesseihin liittyviä poikkeamia, helpottaa niiden valvontaa ja lisää työskentelyn tarkkuutta ja täsmällisyyttä. Hyvä mielenterveys tukee ihmisiä työssään ja auttaa vähentämään virheitä, mikä on tärkeää myös tapaturmien ehkäisemisessä. Turvallisuus ja hyvinvointi myös täydentävät toisiaan merkittävästi: turvallisuussyistä yhä enemmän huomiota kiinnitetään hyvän turvallisuuskulttuurin kehittämiseen ja turvallisten toimintatapojen edistämiseen, ja molemmilla on vahva psykologinen ulottuvuus. Hyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa kiinnitetään paljon huomiota työn organisointiin, mikä on tärkeää myös turvallisuuden kannalta. Turvallisissa toimintatavoissa keskiössä on usein yksilö, hyvinvoinnissa puolestaan tärkeitä ovat sosiaaliset prosessit, kuten sosiaalinen tuki, hyvä viestintä ja yhteistyö sekä tietynasteinen itsenäisyys. Siksi on perusteltua todeta, että vaikka tavoitteet liittyisivät vain turvallisuuteen ja tapaturmien nollatasoon, yritysten on tuettava myös työhyvinvointia asianmukaisesti, jotta edellä mainitut synergiat voidaan saavuttaa.

Työhyvinvointi

Sekä fyysiseen että henkiseen työterveyteen ja -hyvinvointiin vaikuttavat työn organisointiin liittyvät psykososiaaliset vaaratekijät (kuten työn sisältö, suuri työmäärä ja kiivas työtahti, säännöllinen ylityö, valvonnan puute, roolien epäselvyys, roolien väliset ristiriidat, joustamattomat työaikataulut) ja työpaikan ihmissuhteet (esim. ristiriidat, häirintä ja kiusaaminen [ja niiden pelko]). Myös fyysinen työympäristö voi vaikuttaa suoraan terveyteen ja hyvinvointiin – eihän kukaan halua työskennellä meluisissa tai likaisissa työpisteissä tai huonoilla välineillä. Psykososiaalisista vaaratekijöistä aiheutuvia riskejä voidaan hallita systemaattisesti muiden riskien tavoin. Terve psykososiaalinen työympäristö, jossa esimerkiksi saa esimiehiltä ja kollegoilta riittävästi sosiaalista tukea ja jossa on mahdollisuus tietynasteiseen itsenäiseen työskentelyyn sekä oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia, voi edistää terveyttä ja hyvinvointia sekä turvallisuutta.

Monissa yrityksissä henkilöstöosasto (HR) vastaa hyvinvoinnin kehittämisen tukemisesta, kun taas työsuojeluvastaavat osallistuvat pääasiassa työturvallisuuden ja -terveyden tukemiseen. Vaikka henkilöstöosastoilla on paljon kokemusta ihmisten kanssa asioinnista, heillä on yleensä vähemmän kokemusta järjestelmällisestä työsuojelun hallinnasta. Vastaavasti työsuojelun ammattilaisilla on yleensä vähemmän kokemusta työn organisoinnista. Organisaatiosiilojen muodostamien esteiden murtaminen ja yhteisen turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointistrategian luominen tarjoavat mahdollisuuksia toiminnan tehostamiseen ja synergioiden hyödyntämiseen.



Nolla-ajattelun 7 kultaista sääntöä

ISSA:n VISION ZERO -strategia käsittää seitsemän kultaista sääntöä:

	1. Ota johtajuus – osoita sitoutumista
	2. Tunnista vaarat – hallitse riskit
	3. Määritä tavoitteet – tee parannustoimenpiteet
	4. Varmista turvallinen ja terveellinen työpaikka hyvällä organisoinnilla
	5. Varmista koneiden, laitteiden ja työympäristön turvallisuus
	6. Kehitä osaamista ja pätevyyksiä
	7. Investoi ihmisiin – motivoi osallistamalla

Työnantajille, johdolle ja esihenkilöille suunnattu ISSA:n seitsemän kultaisten säännön opas on ladattavissa ISSA:n VISION ZERO -sivustolta (visionzero.global) useilla kielillä (myös suomeksi). Sivustolta voi lisäksi ladata älylaitteeseen Seven Golden Rules ISSA -sovelluksen, jonka voi etsiä myös internetistä (sevendgoldenrules.com).

Ennakoivat mittarit seitsemän kultaisten säännön tukena

ISSA:n seitsemän kultaisten säännön opas toimii perustana nolla-ajattelun kehittämiseksi yritystasolla. Tämä nolla-ajattelun ennakoivia mittareita käsittelevä täydentävä opas selventää seitsemää kultaista sääntöä. Ensin kannattaa tutustua seitsemän kultaisten säännön oppaaseen, jonka avulla voit tunnistaa tärkeimmät parannuskohteet omassa yrityksessäsi. Tässä oppaassa esitellyt ennakoivat mittarit auttavat puolestaan määrittelemään kultaisiin sääntöihin liittyvät keskeiset toimet.

Kaikki tässä oppaassa esitellyt mittarit ovat tärkeitä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta, mutta parhaimmin ne toimivat, kun nämä tekijät sisällytetään normaaleihin liiketoiminta- ja työprosesseihin. Aluksi on syytä varmistaa, ettei turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia käsitellä erikseen vaan niitä hallitaan toisistaan riippuvaisina ja työntekijöiden kannalta merkityksellisinä. Tämä edellyttää toimivaa yhteistyötä ja vastavuoroista oppimista turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointihenkilöstön sekä eri osastojen sidosryhmien, alihankkijoiden, kumppaniyhteyksien ym. välillä.

Mitä ovat ennakoivat ja reagoivat mittarit?

Turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevia ennakoivia ja reagoivia mittareita voidaan käyttää toisiaan täydentävästi sen sijaan, että ne sulkevat toisensa pois. Niitä voidaan verrata autolla ajamiseen, jossa ennakoivia mittareita katsotaan tuulilasin läpi menosuuntaan, kun taas reagoiva mittareita tarkastellaan sivu- ja taustapeileistä.

Reagoivat mittarit ovat usein tuloskeskeisiä, ja niitä varten kerätään historiadataa pitkältä aikaväliltä. Esimerkkejä ovat ilmoitetut tapaturmat ja vammat, sairauspoissaolot (sairaudet, fyysiset ja henkiset terveysongelmat), vaaratilanteet tai läheltä piti -tapahtumat (mukaan lukien sellaiset, joista voi aiheutua vammoja, sairauksia tai menetyksiä), ennenaikainen eläköityminen ja lyhyt- tai pitkäaikaisen sairauspoissaolon vuoksi menetetty työaika. Reagoivien mittarien avulla voidaan määritellä kehittämistavoitteita (esimerkiksi vaaratilanteiden tai sairauspoissaolojen vähentäminen), mutta ne eivät yleensä anna vihjeitä tällaisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Ennakoivat mittarit ovat usein prosessikeskeisiä ja edustavat toimenpiteitä, joiden oletetaan parantavan turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. Monet ennakoivat mittarit viittaavat toimiin, joita yleisesti pidetään hyvinä käytäntöinä. Yksi esimerkki on turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin sisällyttäminen johtamisrooleihin ja -vastuisiin, perehdyttämiseen ja koulutukseen, kokouksiin ja hankintoihin. Ne auttavat tunnistamaan turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiprosessien vahvuuksiin ja heikkouksiin liittyviä trendejä, ja niitä voidaan hyödyntää tiettyjen prosessien parantamista koskevassa päätöksenteossa.

Ennakoivat mittarit kuvastavat toteuttamiskelpoisia, nykyisiä ja käynnissä olevia prosesseja ja toimenpiteitä. Niiden tarkoituksena ei ole pelkästään hallita nykyisiä riskejä ja ylläpitää nykytilannetta, vaan ne painottuvat jatkuvien parantamismahdollisuuksien tunnistamiseen, luomiseen, hyödyntämiseen ja arvioimiseen. Näin niillä on suurempi mahdollisuus saada aikaan vaikutuksia. Niiden keskeisiä ominaisuuksia ovat muun muassa innovaatioiden hyödyntäminen muutosten aikaansaamiseen turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi; turvallisuus- terveys ja hyvinvointiriskien ennakointi varhaisessa vaiheessa (kuten suunnittelussa ja hankinnoissa); työntekijäystävällisten liiketoimintamallien kehittäminen; ennakoivien toimenpiteiden tekeminen riskienhallinnassa; ja sellaisen oppivan ennakoivan turvallisuuskulttuurin edistäminen, jossa sosiaalinen tuki, luottamus, oikeudenmukaisuus ja avoimuus ovat tärkeitä.

Miksi nolla-ajattelussa käytetään ennakoivia mittareita?

Pienet yritykset voivat ennakoivien mittarien avulla määritellä toimenpiteitä, jotka auttavat hyvän turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin (sekä niihin liittyvien hyvien käytäntöjen) saavuttamisessa. Keskisuuret ja suuret yritykset voivat mittarien avulla myös tarkastella sitä, miten hyvin ne suoriutuvat seitsemään kultaiseen sääntöön liittyvien keskeisten tekijöiden osalta. Ne voivat käyttää mittareita myös vertailuun niin sisäisesti (toimipaikkojen tai yksiköiden vertailu), toimialakohtaisesti (vertailu saman toimialan kilpailijoihin) kuin toimialojen välillä (vertailu muiden toimialojen edelläkävijöihin).

Usein sanotaan: "Sitä saat, mitä mitaat." Vaikka nolla-ajattelu tarkoittaa tavallaan päättymätöntä matkaa, mittarien avulla yritykset voivat varmistaa, että turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia tukevat keskeiset toimenpiteet tulevat tehdyksi ja niiden vaikutukset ovat kestäviä. Määrittelemällä, miten usein turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin on kiinnitetty huomiota kuukausittain esimerkiksi perehdytys-, koulutus- tai hankintaprosesseissa, työn aloituspalavereissa, suunnittelussa tai työn organisoinnissa, yritysten on helpompi panostaa näiden tekijöiden jatkuvaan parantamiseen. Mittareista voi olla hyötyä isoissa päätöksissä, sillä ne antavat suuntaa tuleville vuosille, edeltävinä kuukausina toteutettujen toimenpiteiden kehittämiseksi ja arvioinnille sekä tulevien kuukausien suuntaviivojen määrittelylle. Ennakoivat mittarit auttavat muun muassa

- keskittymään toimenpiteisiin, jotka tukevat hyvää turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia
- ennakoimaan tulevaa turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitilannetta
- tunnistamaan vahvuudet ja heikkoudet keskeisissä toimenpiteissä ja prosesseissa, jotka määrittävät turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointityön tuloksellisuuden (eli edistävät turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä minimoivat riskejä)
- tuottamaan oikea-aikaisia, ennakoivia ja asiaankuuluvia viestintäkeinoja ja palautekanavia sekä esihenkilöille että työntekijöille
- tekemään yrityksen ja toimialojen sisäisiä sekä kansallisen ja kansainvälisen tason vertailuja
- osoittamaan hyviä käytäntöjä ja aitoa ennakoivan turvallisuuden kulttuuria ulkopuolisille sidosryhmille, kuten asiakkaille, liikekumppaneille, sijoittajille, vakuuttajille ja viranomaisille, sekä esittelemään hyviä tuloksia esimerkiksi pankeille, vakuutusenantajille, sopimuskumppaneille ja jopa asiakkaille ja koko yhteiskunnalle
- vaatimaan hyviä käytäntöjä ja aitoa ennakoivaa turvallisuuskulttuuria alihankkijoilta ja toimittajilta
- vahvistamaan YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden, yritysten yhteiskuntavastuun ja turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä.

Ennakoivien mittarien käytöstä ei ole vielä saatavilla kustannus-hyötyanalyysia. Kuten ISSA:n VISION ZERO -aineistossa on kuitenkin mainittu ja runsaasta ajankohtaisesta näytöstä voidaan päätellä, työsuojeluun tehtyjen investointien tuotto on yleensä 2,2 jokaista sijoitettua rahayksikköä (esim. 1 dollari, euro tai peso) kohti.

Nolla-ajattelua tukevien ennakoivien mittarien valintakriteerit

Ennakoivien mittarien valinta ja kehittäminen perustui seuraaviin kriteereihin:

- Ennakoivuus
- Hyödyllisyys toivottujen tulosten saavuttamisessa ja ylittämässä
- Merkityksellisyys kunkin kolmen tekijän eli turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta
- ISSA:n nolla-ajattelun seitsemän kultaisen säännön sekä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin välisten synergioiden mahdollisuus
- Näyttö vaikuttavuudesta toimialan/yritysten käytännöissä
- Tieteellinen näyttö vaikuttavuudesta ¹
- Soveltuvuus pienten yritysten käyttöön
- Suhteellisen helppo mitattavuus (ilman lisäyökalujen tarvetta)
- Soveltuvuus turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitulosten mittaamiseen (suurissa ja keskisuurissa yrityksissä)
- Kyky tuottaa riittävästi ”viestinnällistä valtaa”
- Täydentävyys ja hyvä tasapaino reagoivien mittarien kanssa
- Hyödyllisyys turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointikäytäntöjen arvioinnissa sekä suunnittelua ja työtapoja koskevassa toistuvassa (esimerkiksi kuukausittaisessa) päätöksenteossa
- Perinteisten ja innovatiivisempien mittarien yhdistäminen
- Hyödyllisyys olemassa olevien johtamisjärjestelmien tehokkuuden parantamisessa ja ennakoivan turvallisuuskulttuurin kehittämisessä

1. Tieteellinen näyttö ja näyttö käytännön vaikuttavuudesta perustuvat suurelta osin turvallisuusmittareihin, sillä terveyttä ja hyvinvointia koskevista mittareista on vain rajallisesti tutkimusta ja tieteellistä näyttöä.



Keitä ennakoivat mittarit koskevat?

Ennakoivat mittarit ovat tärkeitä yrityksille ja organisaatioille, jotka ovat omaksuneet nolla-ajattelun tai harkitsevat sen käyttöönottoa. Niistä on hyötyä eri toimialoille, voittoa tavoittelemattomille ja tavoitteleville järjestöille sekä kaikenkokoisille yrityksille. Nolla-ajattelu on sitoutumisstrategia; sitoutuminen voi olla turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointistrategian lähtökohta tavoitteiden ensimmäisellä tasolla. Sitä ei ole tarkoitettu vain parhaille työpaikoille. Monissa nolla-ajattelua soveltavissa yrityksissä turvallisuusprosessit ovat paljon kehittyneempiä kuin terveyttä ja hyvinvointia tukevat prosessit. Ennakoivista turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointimittareista voi olla apua näissä kaikissa konteksteissa.

Mittarien ensisijaista käyttäjäryhmää ovat työnantajat, esihenkilöt sekä ylempi johto ja keskijohto. Syynä tähän on se, että nolla-ajattelu edellyttää sitoutumista yrityksen johdolta ja esihenkilöiltä, joilla on ensisijainen vastuu turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointityöstä omissa organisaatioissaan. Toissijaiseen käyttäjäryhmään kuuluvat työntekijöiden edustajat. He ovat ratkaisevassa asemassa varmistettaessa, että työntekijät saavat äänensä kuuluville, että mittarien käyttöä mietitään käytännön näkökulmasta ja että hyvät käytännöt omaksutaan yrityksessä mittarien mukaisesti.

Suurissa tai keskisuurissa yrityksissä, jotka haluavat käyttää mittareita kvantitatiivisesti (esimerkiksi vertailuissa), toissijaiseen käyttäjäryhmään kuuluvat (sisäiset) turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasiantuntijat/-ammattilaiset. Heillä on keskeinen rooli mittareiden ehdottajina ja niiden perustelijoina yrityksen johdolle. Toinen tärkeä tehtävä on kerätä mittarien käyttöön tarvittavaa tietoa sekä auttaa mittareiden esittelemisessä ja niistä viestimisessä yrityksen sisällä.

Mittarien kolmanteen käyttäjäryhmään kuuluvat turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioista vastaavat päättäjät ja viranomaiset, sosiaaliturvajärjestöt, toimialajärjestöt sekä rahoitus- ja vakuutuskumppanit. Nämä organisaatiot voivat mittarien avulla edistää nolla-ajattelua omilla toimialoillaan ja palveluorganisaatioissaan, mitata turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointityön tuloksia ja edistää kohdeyritysten ja -organisaatioiden välistä vertailua.

Lisäksi joissakin yrityksissä tai organisaatioissa mittarit saatetaan mieluummin yhdistää laajempiin suorituskykymittareihin (KPI), kuten tasapainotettuihin tulokortteihin, tai laajempiin vertailuihin.



14 ennakoivan mittarin sarja

VISION ZERO -mallissa käytettävien ennakoivien mittarien sarja koostuu 14 ennakoivasta mittarista, kahdesta kullekin VISION ZERO -mallin seitsemälle kultaiselle säännölle. Mittarit saattavat kuitenkin sivuta yhtä tai useampaa muuta sääntöä. Mittarien tavoitteet, keskeiset käsitteet, hyvät käytännöt, rajoitukset ja käyttövaihtoehdot on esitetty 14 tietokortissa (ks. sivut 27–41).

Nro	ENNAKOIVA MITTARI	TAVOITE (lyhyt kuvaus; ks. lisätietoja osiossa Tietokortit)
1.1 	Johdon näkyvä sitoutuminen	Johtajat osoittavat näkyvästi sitoutumisensa turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin ja edistävät aktiivisesti niiden parantamista.
1.2 	Pätevä johtaminen	Sitoutunut ja sisäisesti motivoitunut turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointijohtaminen on olennaisen tärkeää nolla-ajattelun kehittämisprosessien tukena.
2.1 	Riskienhallinnan arviointi	Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien hallinnan vaikuttavuuden arviointi osoittaa johdon sitoutumista näiden tekijöiden parantamiseen sekä tukee oppimista ja jatkuvaa kehittämistä.
2.2 	Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen	Ennakoimattomista tapahtumista (vaaratilanteista yms.) oppiminen auttaa estämään samanlaiset ei-toivotut tapahtumat jatkossa.
3.1 	Työpaikka ja perehdyttäminen	Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioiden yhdistäminen perehdyttämisprosessiin osoittaa, että nämä tekijät ovat keskeinen osa jokaista työtehtävää ja liiketoimintaprosessia.
3.2 	Ohjelmien ja kampanjoiden arviointi	Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiohjelmien ja kampanjoiden arviointi auttaa varmistamaan, että ne toteutetaan suunnitellusti ja parannustavoitteet saavutetaan.
4.1 	Työn aloituspalaverit	Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioiden sisällyttäminen työn aloituspalaveriin auttaa tunnistamaan tilannekohtaiset vaaratekijät, riskit ja ehkäisytoimet ennen töiden aloittamista.
4.2 	Työn suunnittelu ja organisointi	Työn suunnittelu ja organisointi ovat olennaisen tärkeitä yrityksen menestyksen sekä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin varmistamisen kannalta.
5.1 	Innovaatiot ja muutos	Yrityksissä tehdään usein teknologisia, organisatorisia ja henkilöstöön liittyviä muutoksia, ja niitä tulisi tarkastella ennakoivasti turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi jo suunnitteluvaiheen alusta lähtien.
5.2 	Hankinnat	Hankinnoissa voidaan määritellä turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskejä pitkällä aikavälillä. Mittarin tarkoituksena on edistää hankintojen systemaattista käyttöä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi.
6.1 	Koulutus	Koulutus on avainasemassa hyvän turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä johtajien ja työntekijöiden osaamisen varmistamisessa ennen töiden aloittamista.
6.2 	Täydennyskoulutus	Täydennyskoulutuksella varmistetaan, että johtajien ja työntekijöiden turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiosaaminen pysyy ajan tasalla.
7.1 	Parannusehdotukset	Kun henkilöstöä kannustetaan tekemään turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevia parannusehdotuksia ja niihin suhtaudutaan vakavasti, tämä edistää aktiivista sitoutumista ja tukee jatkuvaa parantamista.
7.2 	Tunnustaminen ja palkitseminen	Turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistävien toimintatapojen tunnustaminen ja niistä palkitseminen on arvostuksen merkki.

Nolla-ajattelun ennakoivien mittareiden kolme vaihtoehtoista käyttötapaa

Ennakoivia mittareita voidaan käyttää kolmella eri tavalla, joiden tarkkuus ja monitasoisuus lisääntyy asteittain.

Hyvin pienissä yrityksissä kannattaa ehkä käyttää vain ensimmäistä vaihtoehtoa. Toinen vaihtoehto voi olla hyödyllinen useimmille yrityksille, ja pienet yritykset voivat valita käyttöönsä vain tietyt mittarit. Kolmas vaihtoehto mahdollistaa vertailut toimialojen sisällä ja välillä, ja sitä voivat käyttää suuremmat nolla-ajatteluun sitoutuneet yritykset ja organisaatiot.



Vaihtoehto 1: KYLLÄ/EI-tarkistuslista

Vaihtoehto 1 on yksinkertaiseen kyllä- tai ei-tarkistuslistaan perustuva malli, jossa keskitytään hyvien turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiprosessien tärkeimpiin toimenpiteisiin. Tätä versiota käyttämällä yritys saa yleiskuvan siitä, ovatko hyvien turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiprosessien tärkeimmät toimenpiteet käytössä. Työkalussa turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia tarkastellaan erillisinä osatekijöinä. Siitä on hyötyä myös yrityksille, joilla ei ole omia turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointivastaavia, sekä sellaisille, joilla on jo kehittyneet turvallisuusprosessit mutta vähemmän terveyteen tai hyvinvointiin liittyviä toimia.

Vaihtoehto 2: Taajuusarvio

Vaihtoehdossa 2 tarkastellaan, miten usein hyvien turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiprosessien keskeiset toimet toteutetaan järjestelmällisesti ja johdonmukaisesti. Järjestelmällisyyttä ja johdonmukaisuutta arvioidaan valitsemalla jokin viidestä vaihtoehdosta: Aina tai lähes aina – Usein – Toisinaan – Harvoin – Hyvin harvoin tai ei koskaan. Vaihtoehto 2 voi myös olla hyödyllinen sisäisessä vertailussa eri osastojen tai toimipaikkojen välillä.

Vaihtoehto 3: Määrällinen mittaus

Vaihtoehto 3 sisältää määrällisiä mittauksia. Se on kehittyneempi malli, jossa keskeisiä toimintoja mitataan määrällisesti joko taajuutena tai prosenttiosuutena. Tuloksia voidaan käyttää myös sisäisessä ja ulkoisessa vertailussa valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla. Vaihtoehdossa 3 joudutaan keräämään ja tallentamaan enemmän mittaritietoa. Tämän vuoksi vaihtoehtoon 3 päätyvät yritykset eivät välttämättä käytä kaikkia turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointimittareita samanaikaisesti vaan valitsevat vain tietyt mittarit (ks. jäljempänä olevat ehdotukset).

Näitä kolmea vaihtoehtoa voidaan pitää vaiheittaisena mallina, joka alkaa vaihtoehdosta 1 ja etenee vaihtoehtoihin 2 ja 3. Yritykset voivat kuitenkin aloittaa myös suoraan vaihtoehdosta 2 tai 3. Jokainen vaihtoehto on selostettu tarkemmin seuraavilla sivuilla.

Vaihtoehto 1: KYLLÄ/EI-tarkistuslista

Jokainen ennakoiva mittari keskittyy toimenpiteeseen, joka tuottaa hyviä tuloksia, kuten turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioiden sisällyttäminen työn aloituspalaveriin tai kertauskoulutukseen. Tarkistuslistan avulla yritys voi pohtia seuraavia kysymyksiä: ”Tehdäänkö yrityksessämme nämä toimet turvallisuuden edistämiseksi? Entä terveyden? Entä hyvinvoinnin?” Kussakin kohdassa vastaus on Kyllä tai Ei.

Mittarin tarkistuslista on syytä antaa täytettäväksi eri asemassa oleville ihmisille (johdolle, työntekijöille ja työsuojeluasiantuntijoille), ja eroista on hyvä keskustella myönteiseen sävyyn opiksi ottaen. Jos vastaus on ”Ei”, on tärkeää keskittyä näiden toimenpiteiden esittelyyn ja ottaa huomioon kunkin mittarin tietokortissa mainitut hyvät käytännöt. Jos vastaus on ”Kyllä”, on tärkeää tarkistaa, voisiko kunkin mittarin tietokortissa mainituista hyvistä käytännöistä saada lisää inspiraatiota. Seuraavalla sivulla on esimerkki vaihtoehdon 1 käytöstä.



Vaihtoehto 1: Ennakoivien mittarien käyttö Kyllä- tai Ei-vastauksiin

Vaihtoehto 1. Ennakoiva mittari / keskeisten toimien tarkistuslista	Turvallisuus		Terveys		Hyvinvointi		Yh-teen-sä
	KYLLÄ	EI	KYL-LÄ	EI	KYL-LÄ	EI	KYLLÄ
1.1 Osoittavatko johtajat ja esihenkilöt näkyvästi sitoutumisen turval- lisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin työpro- sesseissaan ja käyttäytymisessään?	✓			✓		✓	1
1.2 Valitaanko uudet johtajat ja esihenkilöt heidän turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioihin liittyvän sisäisen motivaationsa tai aiempien saavutustensa perusteella?	✓		✓			✓	2
2.1 Arvioidaanko turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriski- en vähentämiseen tähtäviä toimenpiteitä?	✓			✓		✓	1
2.2 Huolehtivatko johtajat ja esihenkilöt siitä, että turvalli- suushavainnot tutkitaan, niistä otetaan opiksi, parantamis- toimiin ryhdytään ja havainnon tekijälle annetaan palaute?	✓		✓			✓	2
3.1 Käydäänkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita läpi perehdyttämisprosessissa?	✓		✓		✓		3
3.2 Arvioidaanko turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiohjelmaa ja -kampanjoita ja niiden parantamista koskevia tavoitteita?	✓			✓	✓		2
4.1 Käydäänkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita läpi työn aloituspalaverissa?		✓		✓		✓	0
4.2 Otetaanko turvallisuus, terveys ja hyvinvointi järjestel- mällisesti huomioon työn suunnittelussa ja organisoinnissa?	✓			✓		✓	1
5.1 Hyödynnetäänkö suunnitteluvaiheessa teknologisia tai organisatorisia innovaatioita turvallisuus-, terveys- ja hyvin- vointiriskien pienentämiseksi?		✓		✓	✓		1
5.2 Sisältyykö turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen hankintaprosesseihin?	✓		✓			✓	2
6.1 Käydäänkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita läpi koulutuksessa?	✓		✓		✓		3
6.2 Käydäänkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita läpi täydennyskoulutuksessa?	✓			✓		✓	1
7.1 Tutkitaanko työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja hy- vinvointia koskevat kehittämis ehdotukset asianmukaisesti?	✓		✓			✓	2
7.2 Annetaanko työntekijöille tunnustusta turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistävästä toimintatavoista?	✓			✓		✓	1
"KYLLÄ" yhteensä	12/14 (86%)		6/14 (43%)		4/14 (29%)		22/42 (52%)
Saavutettu 81-100%							
Edistymässä 61-80%							
Meneillään 41-60%							
Oppimassa 21-40%							
Aloitettu 0-20%							

Jos vaihtoehtoon 1 mukaan kaikki keskeiset toimenpiteet ovat tiedossa ja lähes kaikki hyvät käytännöt on jo toteutettu, on aika siirtyä vaihtoehtoon 2.

Vaihtoehto 2: Taajuusarvio

Tässä vaihtoehdossa tarkastellaan suoritetaanko keskeiset toimenpiteet riittävän usein ja johdonmukaisesti asteikolla, jossa on viisi vaihtoehtoa välillä "Aina" ja "Ei koskaan".

Missä määrin seuraavat kysymykset pitävät paikkansa? Vastaa käyttämällä seuraavaa asteikkoa: Aina tai lähes aina = 4; Usein = 3; Toisinaan = 2; Harvoin = 1; Ei koskaan tai hyvin harvoin = 0	Turvalli- suus	Terveys	Hyvin- vointi	Yhteensä
1.1 Miten usein johtajat osoittavat näkyvästi sitoutumisensa turval- -lisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin työprosesseissaan ja toimin- nassaan?	2	3	1	6
1.2 Miten usein uudet johtajat ja esihenkilöt valitaan heidän turvalli- us-, terveys- ja hyvinvointiasioihin liittyvän luontaisen motivaationsa tai aiempi- en saavutustensa perusteella?	3	2	2	7
2.1 Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien vähentä- mistoimenpiteitä arvioidaan?	4	2	3	9
2.2 Miten usein johtajat huolehtivat siitä, että turvallisuushavainnot tutkitaan, niistä otetaan opiksi, parantamistoimiin ryhdytään ja asianosaisille annetaan palautetta?	3	1	2	6
3.1 Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita käydään läpi perehdyttämisprosesseissa?	4	4	3	11
3.2 Miten usein toimenpideohjeita ja niiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamista koskevia tavoitteita arvioidaan?	2	2	2	6
4.1 Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita käydään läpi työn aloituspalavereissa?	4	2	0	6
4.2 Miten usein turvallisuus, terveys ja hyvinvointi otetaan järjestel- mällisesti huomioon työn suunnittelussa ja organisoinnissa?	3	3	4	10
5.1 Miten usein suunnitteluvaiheessa hyödynnetään teknologisia tai or- ganisatorisia innovaatioita turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien pienentämiseksi?	3	2	3	8
5.2 Miten usein turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edistämi- nen sisältyy hankintaprosesseihin?	4	2	0	6
6.1 Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita käydään läpi koulutuksessa?	4	3	3	10
6.2 Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita käydään läpi täydennyskoulutuksessa?	3	3	4	10
7.1 Miten usein työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvoin- tia koskevat parannusehdotukset tutkitaan asianmukaisesti?	4	1	3	8
7.2 Miten usein työntekijöille annetaan tunnustusta turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistävästä toimintatavoista?	3	2	4	9
Yhteensä	46/56 (82%)	32/56 (57%)	34/56 (61%)	112/168 (67%)
Saavutettu				81-100%
Edistyy hyvin				61-80%
Meneillään				41-60%
Oppimassa				21-40%
Aloitettu				0-20%

Vastaukset voidaan arvioida yllä olevan luokitusmallin mukaisesti ottaen huomioon asiaan liittyvät hyvät käytännöt. Jos vastaus on "Usein" tai "Ei koskaan tai hyvin harvoin", voidaan siirtyä seuraavaan vaiheeseen ja vaihtoehtoon 3. Tällöin voidaan myös valita tärkeimmät mittarit, joita halutaan käyttää.

Vaihtoehto 3: Kvantitatiivinen mittaus

Vaihtoehdossa 3 keskeisiä toimenpiteitä mitataan määrällisesti ja objektiivisesti. Tämä voi edellyttää tukitoimia (tietojen keruuta ja tallennusta), joista voivat huolehtia ne johtajat, esihenkilöt tai ammattilaiset, joilla on turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointivastuita.

Vaihtoehdossa 3 mitataan prosenttiosuuksia tai toistumistiheyttä, esimerkiksi niiden hankintojen prosenttiosuutta, joissa turvallisuus, terveys ja hyvinvointi on huomioitu, tai sitä, miten monessa työn aloituspalaverissa on käsitelty turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita.

Esimerkki prosenttiosuuksista (mittari 6.1): Yrityksessä on 10 esihenkilöä ja 40 työntekijää, jotka ovat aloittaneet uusissa tehtävissään viimeisten 12 kuukauden aikana. Koulutuksessa turvallisuusasiat käytiin läpi kaikkien 10 (100 %) uuden johtajan ja esihenkilön kanssa, terveysasiat 8:n (80 %) ja hyvinvointiasiat 9:n (90 %) kanssa. Turvallisuusasiat käytiin läpi 38 (95 %) uuden työntekijän kanssa, terveysasiat 36:n (90 %) ja hyvinvointiasiat 32:n (80 %) kanssa.

Yritysten kannattaa kerätä tietoja ottamalla mukaan esihenkilöt, työntekijät (tai heidän edustajansa) ja turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiammattilaiset ja siirtää tulosten perusteella yritystä kohti ennakoivampaa turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointityötä ennaltaehkäisykulttuurin vahvistamiseksi.

Yritykset voivat käyttää oman suoriutumisen määrittelyssä apuna viittä tulostasoa (esitetty alla) ja pohtia, onko syytä pyrkiä seuraavalle tasolle. Vaihtoehtoisesti ne voivat määritellä omat täyttymistasonsa ja tavoitteensa prosentteina.

Ennakoivien mittarien viisi tulostasoa

Mitatut toistumistiheydet tai prosenttiosuudet (optimaalinen/normaali tiheys voi vaihdella toimialan ja vaaratekijän mukaan)	Täyttymistaso
81-100%	Saavutettu
61-80%	Edistyy hyvin
41-60%	Meneillään
21-40%	Oppimassa
0-20%	Aloitettu

Vertailu

Ennakoivat mittarit voivat tukea keskeisiä päätöksiä, joilla turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitoimet määritellään. Mittareita voidaan käyttää myös (sisäiseen ja ulkoiseen) vertailuun.

Vaihtoehto 1 tuottaa yritykselle yleiskuvan käytössä olevista ennakoivista toimenpiteistä. Tätä vaihtoehtoa käytetään yleensä vain osastojen tai liiketoimintayksiköiden väliseen sisäiseen vertailuun. Vaihtoehto on hyödyllinen myös keskisuurille yrityksille tai pienten yritysten yhteistyöverkostoille.

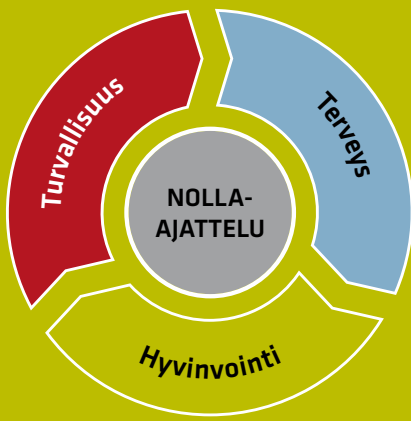
Vaihtoehto 2 tuottaa yritykselle yleiskuvan siitä, miten usein tai järjestelmällisesti ennakoivia toimenpiteitä tehdään. Vaihtoehdon 1 tapaan myös vaihtoehto 2 voi olla hyödyllinen sisäisessä vertailussa, mutta sitä voidaan käyttää myös vertailussa vastaaviin yrityksiin. Koska mittaukset perustuvat arvioituihin toistumistiheyksiin tai prosenttiosuuksiin, vertailussa kannattaa käyttää viittä tasoa (Saavutettu – Edistyy hyvin – Meneillään – Oppimassa – Aloitettu). Tämä voidaan tehdä kullekin mittarille erikseen tai kaikille mittareille (tai valikoiduille mittareille) yhdessä.

Vaihtoehto 3 perustuu määrällisiin tietoihin, joten monia mittareiden prosenttiosuuksia voidaan käyttää vertailuun. Myös tässä vaihtoehdossa voidaan käyttää viittä tasoa. Tämä voidaan tehdä kullekin mittarille erikseen. Vaihtoehto 3 soveltuu parhaimmin edistyneemmille yrityksille, jotka haluavat verrata toimintaansa muihin johtaviin yrityksiin, myös kansainvälisesti.



Yleiset suositukset – hyvät käytännöt

- Yhdelle yrityksen sisäiselle henkilölle (tai ulkopuoliselle asiantuntijalle) voi antaa yleisvastuun mittareiden hallinnoinnista eli tietojen keruusta, arviointi-/mittausprosessin järjestämisestä ja tuloksista tiedottamisesta.
- Varmista, että asiaankuuluva henkilöstö ottaa vastuun mittarin mukaisista toimenpiteistä, jos näin ei vielä ole. Anna esimerkiksi keskijohdolle ja esimiehille vastuu työn aloituspalaverien järjestämisestä ja vetämisestä (ks. mittari 4.1).
- Korosta, että vaikka tietokorteissa mainitut hyvät käytännöt eivät näykään suoraan arvioinneissa tai mittauksissa, ne ovat erittäin tärkeitä mittarien mielekkyyden kannalta.
- Useimpia mittareita kannattaa käyttää kuukausittain. Näin voidaan seurata trendejä ja edistymistä ajan mittaan sekä mukauttaa suunnittelu- tai täytäntöönpanoprosesseja oikea-aikaisesti.
- Vaikka yrityksen asiantuntijoilla voi olla erittäin hyödyllinen rooli mittarien käyttöönoton alkuunpanijoina, arviointiprosessien tukijoina ja tuloksista viestijöinä, on tärkeää, että jokainen mittari sisällytetään liiketoimintaan ja ylempi johto ottaa niistä vastuun.



VISION ZERO

**14 ennakoivaa
työturvallisuuden,
-terveyden ja
-hyvinvoinnin mittaria**

Tietokortit

Sääntö 1		Ota johtajuus – osoita sitoutumista
Mittari 1.1		Johdon näkyvä sitoutuminen
Mittari 1.2		Pätevä johtaminen

Sääntö 2		Tunnista vaarat – hallitse riskit
Mittari 2.1		Riskienhallinnan arviointi
Mittari 2.2		Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen

Sääntö 3		Määritä tavoitteet – tee parannustoimenpiteet
Mittari 3.1		Työpaikka ja perehdyttäminen
Mittari 3.2		Kohdennettujen ohjelmien arviointi

Sääntö 4		Varmista turvallinen ja terveellinen järjestelmä hyvällä organisoinnilla
Mittari 4.1		Työn aloituspalaverit
Mittari 4.2		Työn suunnittelu ja organisointi

Sääntö 5		Varmista koneiden, laitteiden ja työympäristön turvallisuus
Mittari 5.1		Innovaatiot ja muutos
Mittari 5.2		Hankinta

Sääntö 6		Kehitä osaamista ja pätevyyksiä
Mittari 6.1		Koulutus
Mittari 6.2		Täydennyskoulutus

Sääntö 7		Investoi ihmisiin – motivoi osallistamalla
Mittari 7.1		Parannusehdotukset
Mittari 7.2		Tunnustaminen ja palkitseminen



Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 1.1	Johdon näkyvä sitoutuminen
Sääntö 1	Ota johtajuus – osoita sitoutumista

Tavoitteet
Johto ja esihenkilöt osoittavat näkyvästi sitoutumisensa työturvallisuuteen, -terveyteen ja -hyvinvointiin, toimivat esikuvina ja edistävät sekä tukevat aktiivisesti turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitilanteen kehittämisprosesseja ja ennakoivan turvallisuuskulttuurin kehittämistä.

Keskeiset käsitteet
Johdon näkyvä sitoutuminen tarkoittaa, että johto ja esihenkilöt osoittavat aktiivisesti ja johdonmukaisesti, että turvallisuus, terveys ja hyvinvointi ovat yrityksen ydinarvoja, joista ei saa koskaan tinkiä. Turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia pidetään olennaisena osana hyvää liiketoimintaa. Johto ja esihenkilöt ovat hyviä esikuvia, jotka kannustavat työntekijöitä osallistumaan aktiivisesti turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen toiminnallaan ja käytöksellään. Sitoutuneet johtajat ja esihenkilöt varmistavat, että turvallisuus, terveys ja hyvinvointi pysyvät korkealla tasolla, vaikka työ- ja tuotantopaineet kasvaisivat. Sitoutuneet johtajat ja esihenkilöt tiedostavat, että ihmiset ovat yrityksen tärkein voimavara. He rakentavat luottamusta ja sitoutumista työntekijöiden kanssa avoimen viestinnän avulla, jotta vaaratilanteista ilmoitetaan ja turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia parannetaan erottamattomana osana ammattia ja liiketoimintaa.

Hyvä käytäntö
- Johto ja esihenkilöt määrittävät esikuvina turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevat normit ja edistävät niitä omalla käyttäytymisellään, viestinnällään ja eleillään. - Johto ja esihenkilöt kiertelevät työpaikalla säännöllisesti keskustelemassa työntekijöiden kanssa, jotta he voivat ymmärtää tuotantotason turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskit ja edistää hyviä toimintatapoja. - Varmistetaan, että turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioihin kiinnitetään huomiota virallisissa ja epävirallisissa kokouksissa, ja etsitään aktiivisesti parantamismahdollisuuksia. - Huolehditaan siitä, että turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasiat sisällytetään kaikkeen liiketoimintaan, kuten hankintoihin, suunnitteluun, henkilöstöhallintoon, työsuorituksen arviointiin ja turvallisuushavaintojen tutkimuksiin, jotta korjaavat toimenpiteet, seuranta ja oppiminen voidaan varmistaa. - Kerrotaan yhteistyökumppaneille, että turvallisuus, terveys ja hyvinvointi ovat yrityksen ydinarvoja, ja varmistetaan, että myös alihankkijat ja toimittajat noudattavat yrityksen turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointisitoumuksia.

Rajaukset
Johto ja esihenkilöt eivät voi olla aina läsnä kaikkien työntekijöiden arjessa (esimerkiksi yksin työskentelevät kuten autokuljettajat), mutta heidän on silti varmistettava, että jokainen tietää heidän sitoutumisensa turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin.

Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)
--

Vaihtoehto 1: Osoittavatko johto ja esihenkilöt näkyvästi sitoutumisensa turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin työprosesseissaan ja toiminnassaan? (Kyllä/ei)
Vaihtoehto 2: Miten usein johto ja esihenkilöt osoittavat näkyvästi sitoutumisensa turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin työprosesseissaan ja toiminnassaan? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan)
Vaihtoehto 3: Määritä, miten usein (päivittäin, viikoittain) johto ja esihenkilöt osoittavat näkyvästi sitoutumisensa turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin työprosesseissaan ja toiminnassaan.

Esimerkki vaihtoehdosta 3: Johtaja käy päivittäin kiertelemässä osastolla työaikana. Hän teki ensimmäisen kuukauden aikana, joista turvallisuusasioita käsiteltiin 12 kerralla, terveyttä 6 kerralla ja hyvinvointia 2 kerralla.

Kuukausi	Työpaikkakerros	Turvallisuus	Terveys	Hyvinvointi
1	20	12	6	2
2	23	10	7	3
3	19	9	5	2
4	20	10	5	3
5	22	8	7	2
6	19	12	5	2
7	21	10	8	1
8	21	11	6	3
9	22	9	7	2
10	20	13	5	2
11	21	10	6	3
12	19	11	7	3

Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 1.2	Pätevä johtaminen
Sääntö 1	Ota johtajuus – osoita sitoutumista

Tavoitteet									
Sitoutunut ja pätevä turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointijohtaminen on olennaisen tärkeää nolla-ajattelun kehittämisprosessien tukena. Kun johto ja esihenkilöt ovat luontaisesti motivoituneita parantamaan ja edistämään turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia henkilökohtaisina ja koko yritystä koskevinä ydinarvoina. Johto ja esihenkilöt näkevät turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kiinteänä osana liiketoimintaprosesseja, tukevat niiden jatkuvaa parantamista ja luovat samalla vahvan ennaltaehkäisykulttuurin.									
Keskeiset käsitteet									
Turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin liittyvä luontainen motivaatio tarkoittaa, että motivaatio on sisäistä eikä riipu ulkoisista kannustimista. Se on pitkäkestoista, itsenäistä ja palkitsevaa, ja se edistää oppimista sekä osaamisen kehittämistä. Hyvä turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointijohtaminen edellyttää positiivista suhtautumista, taitoja ja tietoja, mukaan lukien nolla- ajattelustrategia, johtamistaidot ja kokemusta ennakoivasta riskienhallinnasta.									
Hyvä käytäntö									
1. (Uusien) johtajien ja esihenkilöiden valintakriteereihin kuuluvat aiemmat saavutukset turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin aktiivisesta ja tehokkaasta edistämisestä sekä hyvä tunneäly. 2. Hyvät turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointijohtajat ovat usein osallistuneet (vakavien) työtapaturmien tai työperäisten sairauksien ehkäisemiseen, he pohtivat turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita ja omaksuvat ne henkilökohtaisiksi arvoikseen. 3. Koska turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiarvoja on vaikeampi muuttaa kuin taitoja ja tietoa, arvot ovat tärkein tekijä hyvien johtajien valinnassa. 4. Varmistetaan, että turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointijohtaminen on olennainen osa kaikkia johtamisen kehittämis- tai valmennusohjelmia. 5. Sitoutuneet ja pätevät johtajat ja esihenkilöt tiedostavat, että kriittisiä prosesseja ja poikkeustilanteita koskevat tiedot ovat ratkaisevan tärkeitä heidän turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiosaamisensa ja -tulostensa kehittämiseksi.									
Rajaukset									
Myös turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioissa kokeneille johtajille ja esihenkilöille saattaa tulla eteen eettisiä ja käytännön ongelmia sekä hyvissä aikeissa tehtyjen toimenpiteiden odottamattomia ja ei-toivottuja seurauksia. Näihin on osattava suhtautua oppimis- ja kehittymismahdollisuuksina.									
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)									
Vaihtoehto 1: Valitaanko uudet johtajat ja esihenkilöt heidän turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioihin liittyvän luontaisen motivaationsa tai aiempien saavutustensa perusteella? (Kyllä/ei) Vaihtoehto 2: Miten usein uudet johtajat ja esihenkilöt valitaan heidän turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioihin liittyvän luontaisen motivaationsa tai aiempien saavutustensa perusteella? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä, miten monta uutta johtajaa ja esihenkilöä toimipaikkaan on tullut viimeisten 12 kuukauden aikana. Miten suurella osalla heistä oli arviointi- ja valintaprosessin aikana aiempaa kokemusta turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioiden aktiivisesta edistämisestä?									
Esimerkki vaihtoehdosta 3: Toimipaikkaan on tullut 14 uutta johtajaa viimeisten 12 kuukauden aikana. Valintaprosessissa arvioitiin, että 12:lla (86 %) oli aiempaa kokemusta turvallisuuden aktiivisesta edistämisestä, 7:llä (50 %) terveyden edistämisestä ja 2:lla (14%) hyvinvoinnin edistämisestä.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Osaaminen</th> <th>Lukumäärä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Turvallisuus</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Terveys</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Hyvinvointi</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Osaaminen	Lukumäärä	Turvallisuus	12	Terveys	7	Hyvinvointi	2
Osaaminen	Lukumäärä								
Turvallisuus	12								
Terveys	7								
Hyvinvointi	2								



Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 2.1	Riskienhallinnan arviointi
Sääntö 2	Tunnista vaarat – hallitse riskit

Tavoitteet	
Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien hallinnan vaikuttavuuden arviointi osoittaa johdon sitoutumisen näiden tekijöiden parantamiseen ja kannustaa työntekijöitä osallistumaan ja vaikuttamaan aktiivisesti. Näin johdolla ja työntekijöillä on mahdollisuus parantaa turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistävien toimenpiteiden vaikuttavuutta ja pysyvyyttä kiinteänä osana liiketoimintaa. Samalla koko yrityksellä on mahdollisuus oppia ja kehittyä jatkuvasti.	
Keskeiset käsitteet	
Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien hallintaan sisältyy vaaratekijöiden ja riskien järjestelmällinen tunnistaminen, toimintasuunnitelmien laatiminen ja turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistävien toimenpiteiden toteuttaminen ja arviointi.	
Hyvät käytännöt	
1. Varmistetaan, että turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien arviointi ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi ovat normaali osa johtajien ja esihenkilöiden tehtäväkuvaa, ja he ovat vastuussa niistä. 2. Osallistetaan johtajia ja esihenkilöitä, turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiammattilaisia ja työntekijöitä riskinarviointiprosesseihin. 3. Arvioinnissa sovelletaan riskienhallinnan hierarkian periaatteita (tärkeysjärjestyksessä: poistaminen, korvaaminen, eristäminen, tekniset valvontatoimet, hallinnolliset valvontatoimet, henkilönsuojaimet, ohjeet). 4. Otetaan arviointien perusteella käyttöön tarvittavat toimenpiteet tai muokataan niitä entistä tehokkaammiksi. 5. Sisällytetään arviointiin myös alihankkijoita koskevat riskienarvioinnit ja toimintasuunnitelmat.	
Rajaukset	
Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskinarviointiprosessi ei saa korvata päivittäisiä ja epämuodollisia riskienhallintatoimia.	
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)	
Vaihtoehto 1: Arvioidaanko turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien hallinnan toimenpiteitä? (Kyllä/ei) Vaihtoehto 2: Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien hallinnan toimenpiteitä arvioidaan? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä, kuinka monta turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien vähentämistoimenpidettä oli määrä toteuttaa riskienhallinnan tuloksena viimeisten 12 kuukauden aikana. Määritä niiden toimenpiteiden osuus, joiden vaikuttavuutta ja merkityksellisyyttä arvioitiin turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin osalta. Arvioi esimerkiksi tapaus, jossa (terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavia) meluntorjuntatoimia toteutettiin teknologisten innovaatioiden tai organisatoristen toimien tai toimintatapojen avulla.	
Esimerkki vaihtoehdosta 3: Viimeisten 12 kuukauden aikana suunniteltiin toteutettavaksi 55 toimenpidettä riskien vähentämiseksi. Turvallisuuteen liittyi 25 toimenpidettä, joista arvioitiin 22:ta (88 %), terveyteen liittyi 20 toimenpidettä, joista arvioitiin 17:ää (85 %), ja hyvinvointiin liittyi 10 toimenpidettä, joista arvioitiin 9:ää (90 %).	Turvallisuus Terveys Hyvinvointi 100 90 80 70 Arvioidut toimenpiteet riskien vähentämiseksi Viimeiset 12 kk



Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 2.2	Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen
Sääntö 2	Tunnista vaarat – hallitse riskit

Tavoitteet
Ennakoimattomista tapahtumista (vaaratilanteista yms.) on otettava opiksi, jotta vastaavat tapahtumat voidaan jatkossa ehkäistä ja luoda ennaltaehkäisevä ja oppiva kulttuuri. Ilmoitettujen turvallisuushavaintojen asianmukainen seuranta lisää ilmoittamishalukkuutta ja oppimista.
Keskeiset käsitteet
Ennakoimattomia tapahtumia voivat olla vaaratilanteet, tapaturmat, loukkaantumiset, läheltä piti -tapahtumat, merkittävät altistumiset, työperäiset sairaudet, konfliktit työpaikalla, inhimilliset virheet, odottamattomat sivuvaikutukset jne. Niitä koskevat ilmoitukset on tutkittava, opitut asiat on määriteltävä ja vastaavat tapahtumat on pyrittävä jatkossa estämään.
Hyvät käytännöt
1. Kannustetaan ilmoittamaan ennakoimattomista tapahtumista antamalla ilmoittajille positiivista palautetta, vaikka ilmoitus tehtäisiin valituksena. 2. Ennakoimattomat tapahtumat on nähtävä oppimis- ja kehittymismahdollisuuksina, ei epäonnistumisina, ja ne ovat myös mahdollisuus osoittaa sitoutuminen turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin. 3. Jos vastaavia tapahtumia on analysoitu aiemmin, on keskityttävä tarkastelemaan niiden toistumisen syitä. 4. Monissa yrityksissä vaaratilanteista ja läheltä piti -tapahtumista oppimista pidetään hyvänä käytäntönä, joka parantaa turvallisuutta. On myös varmistettava, että ennakoimattomista tapahtumista opiksi otettuja asioita sovelletaan terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen. 5. Otetaan johtajat, esihenkilöt ja työntekijät mukaan tutkimuksiin ja opittujen asioiden määrittelyyn.
Rajaukset
Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen täydentää riskinarviointiprosessia, mutta se ei korvaa asianmukaista turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien arviointia (johon sisältyy myös ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteutus ja arviointi). Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen riippuu paljon sosiaalisista prosesseista ja luottamuksesta.
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)
Vaihtoehto 1: Huolehtivatko johtajat ja esihenkilöt siitä, että turvallisuushavainnot tutkitaan, niistä otetaan opiksi, parantamistoimiin ryhdytään ja asianosaisille annetaan palautetta? (Kyllä/ei) Vaihtoehto 2: Miten usein johtajat ja esihenkilöt huolehtivat siitä, että turvallisuushavainnot tutkitaan, niistä otetaan opiksi, parantamistoimiin ryhdytään ja asianosaisille annetaan palautetta? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä ilmoitettujen ennakoimattomien tapahtumien määrä viime kuukautta edeltävänä kuukautena. Määritä niiden tapahtumien osuus, jotka tutkittiin kuukauden sisällä ja joista otettiin (tarvittaessa) opiksi ja ilmoittajille annettiin palautetta.
Esimerkki vaihtoehdosta 3: Viimeisten 12 kuukauden aikana ilmoitettiin 55 ennakoimattomasta tapahtumasta, joista seitsemän liittyi useampaan kuin yhteen osatekijään eli turvallisuuteen, terveyteen tai hyvinvointiin. Turvallisuuteen liittyi 29 tapahtumaa, joista seuranta toteutui 25:ssä (86 %), terveyteen liittyi 23 tapahtumaa, joista seuranta toteutui 19:ssä (83 %), ja hyvinvointiin liittyi 10 tapahtumaa, joista seuranta toteutui 9:ssä (90 %). 100 90 80 70 % Turvallisuus Terveys Hyvinvointi Oppiminen ennakoimattomista tapahtumista Viimeiset 12 kk



Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 3.1	Työpaikka ja perehdyttäminen
Sääntö 3	Määritä tavoitteet – tee parannustoimenpiteet

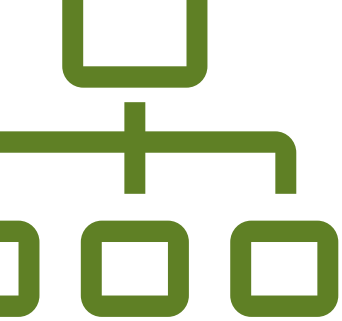
Tavoitteet	
Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioden sisällyttäminen perehdyttämisprosesseihin osoittaa, että nämä tekijät kuuluvat keskeisesti jokaiseen työtehtävään ja liiketoimintaprosessiin. Turvallisuus, terveys ja hyvinvointi ovat olennainen osa uusien johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden työtä. Perehdyttäminen voi olla sekä virallinen että epävirallinen tapa toivottaa uusi henkilöstö tervetulleeksi yritykseen, ryhmään ja/tai työtehtävään, ja siinä korostetaan turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin tarkoitusta, arvoja ja tavoitteita.	
Keskeiset käsitteet	
Turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin sisällyttäminen perehdytykseen tarkoittaa sitä, että nämä tekijät otetaan huomioon työpaikan esittelyissä, työohjeissa ja seurantatoimissa (katso koulutuksen osalta tietokortit 6.1 ja 6.2). Perehdyttämisprosessi kestää jonkin aikaa, esimerkiksi kolme kuukautta, ja sen aikana johtajat, esihenkilöt ja työntekijät aloittavat uusissa tehtävissään.	
Hyvät käytännöt	
1. Varmistetaan asianmukainen, pätevä ja järjestelmällinen perehdyttäminen eikä luoteta pelkästään työkavereilta oppimiseen. 2. Perehdyttäminen osoittaa, että aktiivinen osallistuminen turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin on kaikkien vastuulla. 3. Keskustellaan työhön liittyvistä turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioista ja selvennetään käytännön asioita, jotta työntekijät osaavat soveltaa niitä työhönsä. 4. Varmistetaan, että jokainen perehdytetty työntekijä saa aktiivisen työnopastajan. 5. Varmistetaan, että perehdytetty henkilöstö tietää, ettei yrityksessä pidä aina noudattaa perinteisiä toimintatapoja. 6. Varmistetaan, että perehdytetty henkilöstö tietää, miten ennaltaehkäisykulttuuria voi tukea aktiivisesti.	
Rajaukset	
Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioden sisällyttämisellä perehdyttämisprosesseihin on myönteinen vaikutus vain, jos ne näkyvät yrityksen liiketoiminta- ja työkaluissa kaikissa työtehtävissä.	
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)	
Vaihtoehto 1: Käydäänkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita läpi perehdyttämisprosessissa? (Kyllä/ei) Vaihtoehto 2: Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita käydään läpi perehdyttämisprosessissa? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä niiden perehdytettyjen johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden osuus, joiden perehdyttämisprosessissa turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia on käyty huolellisesti läpi (viimeisten 12 kuukauden aikana).	
Esimerkki vaihtoehdosta 3: Viimeisten 12 kuukauden aikana 10 uuden johtajan perehdytyksessä turvallisuusasioita käytiin läpi kaikkien 10 johtajan (100 %) kanssa, terveysasioita 8 johtajan (80 %) kanssa ja hyvinvointiasioita 9 johtajan (90 %) kanssa. 34 uuden työntekijän perehdytyksessä turvallisuusasioita käytiin läpi 31 työntekijän (91 %) kanssa, terveysasioita 28 työntekijän (82 %) kanssa ja hyvinvointiasioita 26 työntekijän (76 %) kanssa.	Turvallisuus Terveys Hyvinvointi 100 90 80 70 Johto (n=10) Työntekijät (n=34) Perehdytys ja työnopastus Viimeiset 12 kk



Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 3.2	Kehittämistoimenpiteiden arviointi
Sääntö 3	Määritä tavoitteet – tee kehittämistoimenpiteet

Tavoitteet	
Arvioimalla kehittämistoimenpiteitä (kuten kampanjoita), joilla turvallisuus, terveys ja hyvinvointi juurrutetaan työprosesseihin, voidaan varmistaa, että ne toteutuvat suunnitellusti ja tavoitteet saavutetaan.	
Keskeiset käsitteet	
Kehittämistoimenpiteisiin voi sisältyä kampanjoita, auditointeja, työprosesseja, koneiden ja työkalujen käyttöä sekä toimintatapoja. Toimenpiteet voivat painottua tiettyihin työpaikkaa ja työprosesseja koskeviin teemoihin, kuten koneiden ja työkalujen turvalliseen ja terveelliseen käyttöön, henkilönsuojaimien ja teknisten apuvälineiden käyttöön, kemikaaleille tai melulle altistumisen vähentämiseen tai väkivallan, kiusaamisen ja häirinnän torjumiseen. Kehittämistavoitteiden on oltava konkreettisia ja mitattavissa tietyllä aikavälillä. Toimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan määräajoin (esimerkiksi kuukausittain tai vuosittain) ja selvitetään, noudatetaanko niitä edelleen, onko niillä saavutettu toivottuja vaikutuksia ja ovatko ne edelleen tarkoituksenmukaisia ja kestäviä. Arviointi voidaan tehdä virallisesti tai epävirallisesti, esimerkiksi keskustelemalla asianomaisten johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa sekä tekemällä tarkastuksia, arviointeja ja kyselytutkimuksia.	
Hyvät käytännöt	
1. Varmistetaan, että kaikki asiaankuuluvat johtajat, esihenkilöt ja työntekijät ovat sitoutuneet noudattamaan kehittämistoimenpiteitä, ja otetaan mukaan myös alihankkijat, kumppaniyritykset ja muut sidosryhmät. 2. Varmistetaan, että sekä johdolle että työntekijöille on laadittu omat turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kehittämistavoitteet strategisten tavoitteiden, näytön ja lakisäätöisten vaatimusten sekä heidän vastuualueidensa mukaisesti. 3. Varmistetaan, että kehittämistoimenpiteissä käytetään erilaisia lähestymistapoja, ne on mukautettu ja kohdistettu yrityksen eri tasoille ja johtajat, esihenkilöt ja työntekijät ja turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiammatillaiset ovat mukana arvioinnissa. 4. Korostetaan kehittämistoimenpiteiden arvoa yrityksen liiketoiminnalle ja toiminnan eettisyydelle. 5. Edistetään kehittämistoimenpiteiden synergioita muiden liiketoimintaohjelmien, kuten vikatilanteiden, tuotantohävikin 6. ja seisokkien vähentämisen tai suosittuun työnantajan aseman saavuttamisen kanssa.	
Rajaukset	
Kehittämistoimenpiteiden toteuttamisedellytykset saattavat rajoittaa panostamista muihin turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen kannalta tärkeisiin alueisiin. Tavoitteita on tarkistettava ja mukautettava määräajoin, jotta niiden tarkoituksenmukaisuus voidaan varmistaa esimerkiksi kausivaihtelujen ja tuotannon muutosten valossa.	
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)	
Vaihtoehto 1: Arvioidaanko kehittämistoimenpiteitä ja niiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamista koskevia tavoitteita? (Kyllä/ei) Vaihtoehto 2: Miten usein kehittämistoimenpiteitä ja niiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamista koskevia tavoitteita arvioidaan? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä, miten suurta osaa kehittämistoimenpiteistä ja niiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamista koskevista tavoitteista on arvioitu viimeisten 12 kuukauden aikana.	
Esimerkki vaihtoehdosta 3: Yritys on toteuttanut yhdeksän kehittämistoimenpidettä viimeisten 12 kuukauden aikana. Neljästä turvallisuustavoitteesta arvioitiin kolmea (75 %), kolmesta terveystavoitteesta arvioitiin kahta (66 %) ja kahdesta hyvinvointitavoitteesta yhtä.	100 80 60 40 20 0 Kehittämistoimenpiteet Viimeiset 12 kk Turvallisuus (n=4) Terveys (n=3) Hyvinvointi (n=2)



Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 4.1	Työn aloituspalaverit
Sääntö 4	Varmista turvallinen ja terveellinen työpaikka hyvällä organisoinnilla

Tavoitteet

Kun turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita käsitellään työn aloituspalaverissa, esihenkilöiden ja työntekijöiden on helpompi tunnistaa tilannekohtaiset vaaratekijät, riskit ja ehkäisutoimet. Se osoittaa, että johto on sitoutunut turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin sekä tukemaan työntekijöitä aktiivisessa osallistumisessa ja vaikuttamisessa.

Keskeiset käsitteet

Työn aloituspalaverit ovat lyhyitä ja toistuvia esihenkilöiden ja työntekijöiden välisiä kokouksia, jotka pidetään juuri ennen töiden aloittamista. Palaverit voivat olla suunniteltuja tai spontaaneja. Niissä käsitellään aiempia, meneillään olevia ja tulevia töitä sekä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin varmistamista. Huomiota kiinnitetään vaaratekijöiden ja riskien sekä muiden erityishuomiota vaativien kysymysten tunnistamiseen ja hallintaan kiinteänä osana työtä ja liiketoimintaa.

Hyvät käytännöt

1. Varmistetaan, että työn aloituspalaverit ovat normaali osa johtajien ja esihenkilöiden tehtäväkuvaa ja he ovat vastuussa niistä.

2. Luodaan avoin ilmapiiri, jossa kaksisuuntainen viestintä on keskiössä. Esitetään kysymyksiä, jotka saavat työntekijät ajattelemaan itse, ja kuunnellaan aktiivisesti. Huomioidaan positiivinen ja negatiivinen kehonkieli sekä kulttuuri- ja kielierot.

3. Vahvistetaan työn turvallisuutta koskeva riskinarviointi tai päivitetään sitä palaverissa.

4. Varmistetaan, että turvallisuuteen, terveyteen (kuten melulle ja kemikaaleille altistumiseen ja raskaiden esineiden nostamiseen) ja hyvinvointiin (esimerkiksi keskinäiseen tukeen ja tiimityöhön, aikapaineisiin ja työkuormaan) kiinnitetään asianmukaista huomiota.

5. Kiinnitetään huomiota työn aikana mahdollisesti ilmeneviin ja aiemmista kokemuksista tuttuihin haasteisiin, kuten poikkeamiin, vaaratilanteisiin, läheltä piti -tapahtumiin, vaarallisille kemikaaleille altistumiseen, fyysisiin ja biologisiin tekijöihin sekä syrjintä- tai kiusaamistapauksiin.

Rajaukset

Työn aloituspalaverit eivät saa korvata säännöllistä turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointikoulutusta.

Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)

Vaihtoehto 1: Käydäänkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita läpi työn aloituspalaverissa? (Kyllä/ei)

Vaihtoehto 2: Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita käydään läpi työn aloituspalaverissa? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan)

Vaihtoehto 3: Määritä, miten monta sellaista työn aloituspalaveria (ryhmää/ esihenkilöä kohti), joissa käytiin läpi turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita, on pidetty kuukausittain viimeisten 12 kuukauden aikana. Joissakin palaverissa on saatettu käsitellä kaikkia kolmea aihetta, toisissa taas on ehkä keskitytty vain yhteen tai kahteen niistä. Palaverien toistumistiheys riippuu tehtävien ja työpaikan vaaratekijöistä ja vaihtelusta.

Esimerkki vaihtoehdosta 3: Jos oletetaan, että turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia pitäisi käsitellä työn aloituspalaverissa jokaisena työpäivänä, ensimmäisen kuukauden aikana pidetyissä 20 palaverissa turvallisuusasioita käytiin läpi 12 palaverissa, terveysasioita kuudessa ja hyvinvointiasioita kahdessa.

Taajuus

Viimeiset 12 kk

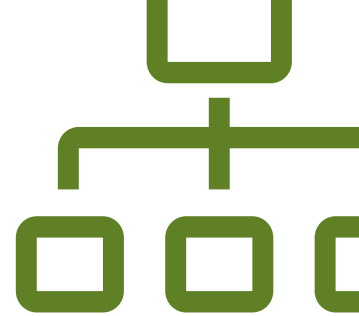
Palaverit

Turvallisuus

Terveys

Hyvinvointi

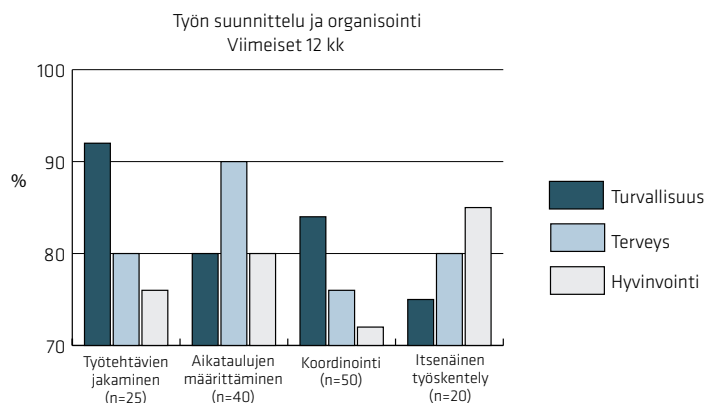
1	20	12	6	2
2	23	10	7	3
3	19	9	5	1
4	20	10	5	3
5	22	8	7	2
6	19	12	5	2
7	21	9	8	1
8	21	11	6	3
9	22	9	7	2
10	20	13	5	2
11	21	10	6	3
12	19	11	7	3

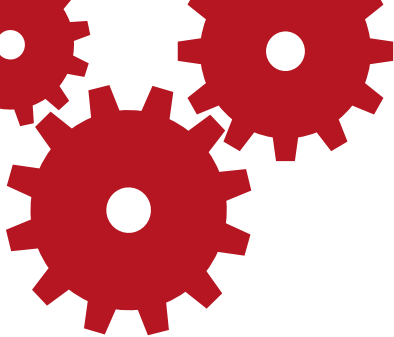


Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 4.2	Työn suunnittelu ja organisointi
Sääntö 4	Varmista turvallinen ja terveellinen työpaikka hyvällä organisoinnilla

Tavoitteet
Työn suunnittelu ja organisointi ovat olennaisen tärkeitä jokaisen yrityksen menestykselle sekä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin varmistamiselle. Hyvä suunnittelu tukee yrityksen kilpailukykyä ja toiminnan tehokkuutta. Tehokkaassa suunnittelussa ja työn organisoinnissa on otettava huomioon monia asioita, jotta turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia voidaan edistää. Hyvä suunnittelu ja työn organisointi edistävät hyvää työmoraa ja tervettä yrityskulttuuria.
Keskeiset käsitteet
Työn suunnittelussa ja organisoinnissa on kyse työtehtävien jaosta, yhteistyöstä ja viestinnästä, sopivista aikatauluista ja määräajoista sekä riittävän itsenäisen työskentelyn turvaamisesta. Turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta kriittiset tehtävät on huomioitava jo suunnitteluvaiheessa. Kaikki nämä tekijät ovat tärkeitä turvallisen järjestelmän varmistamisessa ja turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä. Ne on otettava huomioon niin suunnitteluvaiheessa kuin jokapäiväisessä työssä.
Hyvät käytännöt
1. Luodaan suunnittelun ja työn organisoinnin avulla selkeitä työrooleja ja odotuksia, jotka vastaavat yrityksen yleisiä tavoitteita. 2. Suunnittelussa ja työn organisoinnissa on huomioitava mahdolliset vaikutukset turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin. Turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta kriittiset tehtävät voidaan määritellä työtehtävanalyyysin (job analysis) avulla. 3. Hyvän suunnittelun ja työn organisoinnin tarkoituksena ei ole vain minimoida negatiivisia vaikutuksia vaan myös luoda työolosuhteet, jotka edistävät turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. 4. Kaikilla tasoilla työskentelevien henkilöiden on tunnettava yrityksen visio ja se, miten he voivat omalla panoksellaan edistää yrityksen lyhyt- ja pitkäaikaisten tavoitteiden saavuttamista. 5. Työntekijöitä on kuultava ja heille on annettava mahdollisuus osallistua työnsä suunnitteluun ja organisointiin. He ovat oman työnsä asiantuntijoita. 6.
Rajaukset
Yritykset saattavat laiminlyödä suunnittelun ja työn organisoinnin haastavissa tilanteissa (esimerkiksi taloudellisten rajoitusten tai aikapaineiden vuoksi). Tällaisissa tilanteissa töiden kunnollinen suunnittelu ja organisointi on kuitenkin entistä tärkeämpää.
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)
Vaihtoehto 1: Otetaanko turvallisuus, terveys ja hyvinvointi järjestelmällisesti huomioon työn suunnittelussa ja organisoinnissa? (Kyllä/ei) Vaihtoehto 2: Miten usein turvallisuus, terveys ja hyvinvointi otetaan järjestelmällisesti huomioon työn suunnittelussa ja organisoinnissa? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä prosentteina, miten usein turvallisuus, terveys ja hyvinvointi on otettu järjestelmällisesti huomioon työn suunnittelussa ja organisoinnissa.
Esimerkki vaihtoehdosta 3: Viimeisten 12 kuukauden aikana turvallisuus, terveys ja hyvinvointi on otettu järjestelmällisesti huomioon keskeisissä suunnittelutehtävissä ja työn organisoinnissa seuraavasti: työtehtävien jaossa hyvinvointi otettiin huomioon 19:ssä kaikkiaan 25 tapauksesta (76 %), aikataulujen määrittämisessä 32:ssä kaikkiaan 40 tapauksesta (80 %), koordinointi-/yhteistyötehtävissä 36:ssä kaikkiaan 50 tapauksesta (72 %) ja itsenäisessä työskentelyssä 17:ssä kaikkiaan 20 tapauksesta (85 %).





Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 5.1	Innovaatiot ja muutos
Sääntö 5	Varmista koneiden, laitteiden ja työympäristön turvallisuus

Tavoitteet

Yrityksissä tehdään usein teknologiaan, organisaatioon ja henkilöstöön kohdistuvia muutoksia. Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskejä ei pidä arvioida vasta muutosten jälkeen, vaan muutoksiin on kiinnitettävä huomiota jo etukäteen ja turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia on parannettava innovaatioiden avulla jo suunnitteluvaiheen alusta lähtien.

Keskeiset käsitteet

Innovaatioilla ja muutoksilla tarkoitetaan teknologisia ja organisatorisia muutoksia, kuten uusia laitteita tai ohjelmistoja, teknologisia muutoksia tuotantoprosesseissa ja työpaikoilla sekä muutoksia työn organisoinnissa ja avainhenkilöstössä. Suunnitteluvaiheella tarkoitetaan prosesseja, joissa laaditaan tietyille kohteelle, järjestelmälle tai työprosessille suunnitelma tai kuvaus ennen toimivien tuotteiden valmistuksen ja tuotantoprosessin käynnistämistä. Käyttäjät otetaan mukaan suunnittelun arviointiin, johon sisältyvät myös turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevat vaatimukset muutoksen elinkaaren aikana.

Hyvät käytännöt

1.

Ylin johto sitoutuu kirjallisesti siihen, että teknologisia ja organisatorisia innovaatioita ja muutoksia hyödynnetään ennalakoivasti turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamisessa.

2.

Tunnistetaan vaihtoehtoiset teknologiset ja organisatoriset mahdollisuudet, arvioidaan niihin liittyvät turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskit ja määritellään parhaat vaihtoehdot, joissa riskit ovat mahdollisimman pienet.

3.

Kun turvallisuus, terveys ja hyvinvointi otetaan huomioon jo innovoinnin ja muutoksen alkuvaiheessa, hyötyjä voidaan saavuttaa pienin kustannuksin.

4.

Otetaan turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioista vastaavat ammattilaiset sekä työntekijät tai loppukäyttäjät mukaan.

5.

Muistetaan, että teknologia on ihmisiä varten eikä päinvastoin.

Rajaukset

Innovaatiot ja muutokset, joilla turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskejä pienennetään suunnitteluvaiheessa, eivät kuitenkaan takaa, ettei ongelmia voisi tulla myöhemmin (esimerkiksi suunnittelussa, tuotannossa tai kunnossapidossa).

Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)

Vaihtoehto 1:

Hyödynnetäänkö suunnitteluvaiheessa teknologisia tai organisatorisia innovaatioita turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien pienentämiseksi? (Kyllä/ei)

Vaihtoehto 2:

Miten usein suunnitteluvaiheessa hyödynnetään teknologisia tai organisatorisia innovaatioita turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien pienentämiseksi? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan)

Vaihtoehto 3:

Määritä, miten monta teknologista tai organisatorista innovaatiota on toteutettu viimeisten 12 kuukauden aikana. Arvioi kussakin tapauksessa, otettiinko turvallisuus, terveys ja hyvinvointi huomioon järjestelmällisesti jo alkuvaiheessa (ennakoivasti), kun vaihtoehtoiset valinnat olivat vielä mahdollisia. Laske niiden innovaatioiden ja muutosten osuus, joita on hyödynnetty turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien vähentämiseksi viimeisten 12 kuukauden aikana.

Esimerkki vaihtoehdosta 3: Yrityksessä on toteutettu viimeisten 12 kuukauden aikana yhteensä 55 teknologista ja organisatorista innovaatiota: 25 teknologista, 10 organisatorista ja 20 avainhenkilöstöön liittyvää. Teknologisia innovaatioita arvioitiin suunnitteluvaiheessa enemmän turvallisuusasioiden (23/25 = 92 %) kuin terveyden (20/25 = 80 %) ja hyvinvoinnin (19/25 = 76 %) kannalta, kun taas organisatorisia innovaatioita arvioitiin useammin terveysasioiden (9/10 = 90 %) kuin turvallisuuden tai hyvinvoinnin (8/10 = 80 %) kannalta.

Turvallisuus

Terveys

Hyvinvointi

100

90

80

70

%

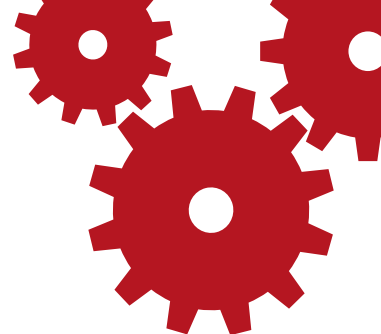
Teknologia (n=25)

Organisointi (n=10)

Henkilöstö (n=20)

Innovaatiot
Viimeiset 12 kk

Ennakoivan mittarin tietokortti



Mittari 5.2	Hankinta
Sääntö 5	Varmista koneiden, laitteiden ja työympäristön turvallisuus

Tavoitteet

Mittarin tarkoituksena on edistää hankintojen systemaattista käyttöä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi. Erityisesti laitehankinnoissa turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskit voidaan määritellä pitkältä aikaväliltä, kun taas palvelujen, kuten huollon ja kunnossapidon, hankintaan liittyy usein enemmän turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskejä.

Keskeiset käsitteet

Hankinta on prosessi, jossa määritellään (turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevat) vaatimukset esimerkiksi tavaroiden ja palvelujen hankinnassa, tavarantoimittajien valinnassa, alihankinnassa sekä toimitusten, asennusten ja kunnossapidon valvonnassa.

Hyvät käytännöt

1.

Varmistetaan, että hankinnoissa työskentelevät vastaavat siitä, että hankinnoilla tuetaan järjestelmällisesti turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamista.

2.

Varmistetaan, että turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin parantamista käsitellään kustannusten sijaan investointina.

3.

Otetaan työntekijät sekä asiantuntijat mukaan määrittelemään turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitarpeet jo hankintaprosessin alkuvaiheessa (jotta heidän kokemuksensa ja asiantuntemuksensa tulevat hyödynnetyiksi).

4.

Pyritään tunnistamaan vaihtoehdot, joilla suurimmat turvallisuus-, terveys- tai hyvinvointiriskit (kuten syöväälle altistavat aineet, raskaiden esineiden nostaminen, melu) voidaan poistaa tai korvata määriteltäessä vaatimuksia ja valittaessa tavarantoimittajia.

5.

Valitaan toimittajia tai alihankkijoita, jotka huolehtivat oman henkilöstönsä ja toimitusketjunsä turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista (muun muassa arvioimalla niiden käyttämiä turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointimittareita).

Rajaukset

Turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin huomioiminen hankinnoissa ei takaa, ettei niihin liittyviä ongelmia voisi ilmetä tavaroiden elinkaaren tai palveluprosessien aikana. Innovatiiviset turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointivaatimukset voivat olla haaste (säännöllisille) toimittajille. On syytä huomata, että muutosprosessien hallinnassa keskitytään usein vain turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen eikä niiden parantamiseen hankintojen avulla.

Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)

Vaihtoehto 1:

Sisältyykö turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen hankintaprosesseihin? (Kyllä/ei)

Vaihtoehto 2:

Miten usein turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sisältyy hankintaprosesseihin? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan)

Vaihtoehto 3:

Määritä hankintaprosessien määrä viimeisten 12 kuukauden aikana. Laske niiden hankintaprosessien osuus, joissa turvallisuus, terveys ja hyvinvointi otettiin huomioon.

Esimerkki vaihtoehdosta 3: Viimeisten 12 kuukauden aikana tehtiin 120 hankintaa, joista 80 koski tavaraa ja 40 palveluja. Tavarat: turvallisuutta koskevat vaatimukset otettiin huomioon 60 hankinnassa (75 %), terveysvaatimukset 32 hankinnassa (40 %) ja hyvinvointivaatimukset 20 hankinnassa (25 %). Palvelut: turvallisuutta koskevat vaatimukset otettiin huomioon 32 hankinnassa (80 %), terveysvaatimukset 20 hankinnassa (50 %) ja hyvinvointivaatimukset 10 hankinnassa (25 %).

Turvallisuus

Terveys

Hyvinvointi

100

80

60

40

20

0

Tuotteet (n=80)

Palvelut (n=40)

Hankinnat

Viimeiset 12 kk



Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 6.1	Koulutus
Sääntö 6	Kehitä osaamista ja pätevyyksiä

Tavoitteet

Osaaminen on avaintekijä hyvän turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin varmistamisessa. Ennakoiva toiminta edellyttää johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden kouluttamista/pätevöittämistä ennen töiden aloittamista. Se osoittaa myös, ettei mitään työtä tai tehtävää pidä suorittaa ilman asianmukaista turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiosaamista ja että turvallisuus, terveys ja hyvinvointi ovat kiinteä osa mitä tahansa työtä tai ammattia.

Keskeiset käsitteet

Turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevan koulutuksen tarkoituksena on lisätä tietämystä ja parantaa osaamista. Koulutuksessa voidaan käsitellä muun muassa seuraavia asioita: työhön liittyvät turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskit, riskienhallinnan periaatteet (tärkeysjärjestyksessä poistaminen, korvaaminen, eristäminen, tekniset valvontatoimet, hallinnolliset valvontatoimet, henkilönsuojaimet, ohjeet), osallistuminen arvoihin perustuvan ennakoivan turvallisuuskulttuurin ja strategisten turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitavoitteiden saavuttamiseen.

Hyvät käytännöt

1. Varmistetaan, että peruskoulutusta kehitetään turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiarvojen, hyvien käytäntöjen, riskinhallintaperiaatteiden ja lakisääteisten vaatimusten pohjalta. Koulutus osoittaa, että aktiivinen osallistuminen turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin on kaikkien vastuulla.
2. Koulutusta tarjotaan johtajille, esihenkilöille ja työntekijöille kiinteänä osana heidän ammatillista kehittymistään, ja se on räätälöitävä työn vaatimuksiin soveltuvaksi.
3. Koulutukseen sisältyy johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden työtehtävissä tarvittavien käytännön taitojen kehittäminen. Siihen voivat sisältyä myös sosiaaliset taidot.
4. Koulutusta arvioidaan ja päivitetään vuosittain.

Rajaukset

Koulutus ei poista säännöllisen täydennyskoulutuksen tarvetta. Riskien ennaltaehkäisyyn ja turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen liittyvät käytännön asiat nousevat etualalle vasta töiden aloittamisen jälkeen.

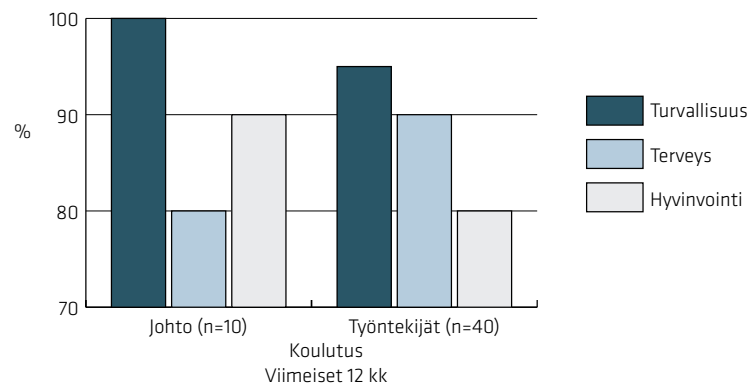
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)

Vaihtoehto 1: Käydäänkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita läpi koulutuksessa? Kyllä/ei

Vaihtoehto 2: Miten usein turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita käydään läpi koulutuksessa? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan)

Vaihtoehto 3: Määritä niiden uusien esihenkilöiden ja työntekijöiden lukumäärä (mukaan lukien esihenkilöt ja työntekijät, jotka ovat siirtyneet sisäisesti uuteen työhön, sekä määräaikainen henkilöstö), jotka aloittivat uudessa työssä viimeisten 12 kuukauden aikana. Määritä niiden esihenkilöiden ja työntekijöiden osuus, joiden koulutuksessa käytiin läpi turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita.

Esimerkki vaihtoehdosta 3: Yrityksessä on aloittanut viimeisten 12 kuukauden aikana 10 uutta esihenkilöä ja 40 uutta työntekijää. Koulutuksessa turvallisuusasiat käytiin läpi kaikkien 10 (100 %) uuden esihenkilön kanssa, terveysasiat 8:n (80 %) ja hyvinvointiasiat 9:n (90 %) kanssa. Turvallisuusasiat käytiin läpi 38 (95 %) uuden työntekijän kanssa, terveysasiat 36:n (90 %) ja hyvinvointiasiat 32:n (80 %) kanssa.

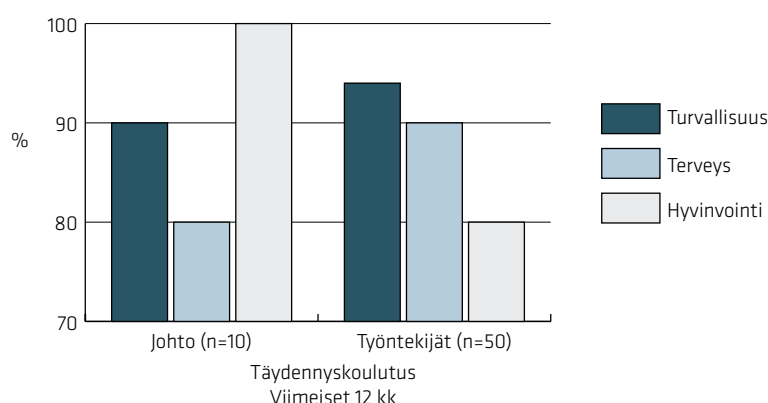




Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 6.2	Täydennyskoulutus
Sääntö 6	Kehitä osaamista ja pätevyyksiä

Tavoitteet
Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiosaamisen kehittämisen on oltava osa jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Täydennyskoulutuksessa varmistetaan, että esihenkilöiden ja työntekijöiden turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiosaaminen pysyy ajan tasalla, ja käydään läpi uusia asioita.
Keskeiset käsitteet
Turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevaa täydennyskoulutusta on tarjottava esihenkilöille ja työntekijöille säännöllisesti. Täydennyskoulutuksen tiheys riippuu työn luonteesta sekä siihen liittyvistä riskeistä ja tarpeista. Hyvän käytännön mukaan täydennyskoulutusta tarjotaan kuitenkin vähintään kahden vuoden välein, jotta esihenkilöiden ja työntekijöiden tiedot ja taidot pysyvät ajan tasalla.
Hyvät käytännöt
1. Varmistetaan, että turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin liittyvää täydennyskoulutusta päivitetään säännöllisesti ja että sitä on kaikkien yrityksessä työskentelevien (esihenkilöiden ja työntekijöiden) saatavilla. 2. (Turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin) täydennyskoulutuksessa tarkastellaan käytännön tilanteita ja ratkaisuja, jotka ovat helposti sovellettavissa työhön. 3. Täydennyskoulutuksen on tuettava turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioiden oppimista työssä. 4. Täydennyskoulutuksen on oltava vuorovaikutteista, ja sen on edistettävä turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioiden pohdintaa ja niitä koskevaa vuoropuhelua. 5. Täydennyskoulutukseen on sisällyttävä käytännön taitojen kehittäminen ja työtehtäviin liittyvien turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiarvojen sisäistäminen.
Rajaukset
Täydennyskoulutus ei yksin takaa, että hyvät turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointikäytännöt juurtuvat jokapäiväiseen työhön.
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)
Vaihtoehto 1: Käydäänkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita läpi täydennyskoulutuksessa? Kyllä/ei Vaihtoehto 2: Miten usein turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia käydään läpi täydennyskoulutuksessa? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä niiden esihenkilöiden ja työntekijöiden osuus, joiden täydennyskoulutuksessa käytiin läpi turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioita viimeisten 12 kuukauden aikana.
Esimerkki vaihtoehdosta 3: Yrityksessä on 20 esihenkilöä ja 100 työntekijää. Viimeisten 12 kuukauden aikana täydennyskoulutusta sai 10 esihenkilöä, joista 9:n kanssa (90 %)käytiin läpi turvallisuusasioita, 8:n kanssa (80 %) käytiin läpi terveysasioita ja kaikkien 10 kanssa (100 %) käytiin läpi hyvinvointiasioita. Täydennyskoulutusta sai 50 työntekijää, joista 47:n kanssa (94 %) käytiin läpi turvallisuusasioita, 45:n kanssa (90 %) terveysasioita ja 40:n kanssa (80 %) hyvinvointiasioita.





Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 7.1	Kehittämisehdotukset
Sääntö 7	Investoi ihmisiin – motivoi osallistamalla

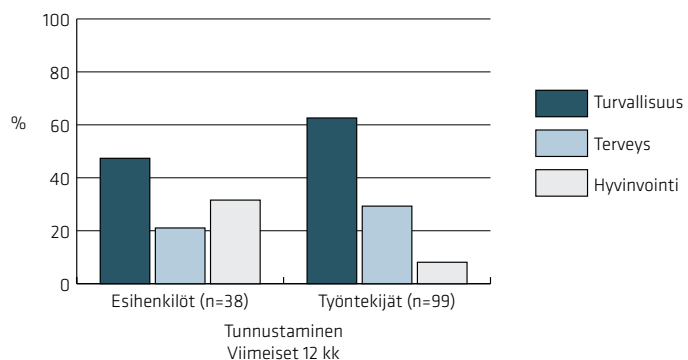
Tavoitteet
Ennakoivan turvallisuuskulttuurin kehittämisessä ja työntekijöiden aktiivisessa osallistamisessa on tärkeää, että työntekijöitä kannustetaan tekemään turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevia ehdotuksia ja niihin suhtaudutaan vakavasti. Tämä edistää työntekijöiden aktiivista sitoutumista turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiasioihin ja osoittaa esihenkilöiden sitoutumisen niiden parantamiseen.
Keskeiset käsitteet
Työntekijät voivat tehdä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kehittämistä koskevia ehdotuksia joko kirjallisesti tai sanallisesti, esimerkiksi työpalaverissa. Kehittämisehdotuksiksi lasketaan myös ilmoitetut tilanteet, esimerkiksi läheltä piti -tapahtumat tai ongelmat työn organisoinnissa. Asianmukaisiin jatkotoimiin kuuluvat (1) vastaavan esihenkilön osallistuminen, (2) ehdotuksen arviointi, mikä saattaa edellyttää tutkimista, (3) oikea-aikainen palaute ehdotuksen tekijälle ja (4) tarvittaessa turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointihankkeiden käynnistäminen, arviointi ja jakaminen yrityksessä.
Hyvät käytännöt
Kaikkiin turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kehittämisehdotuksiin suhtaudutaan myönteisesti oppimis- ja parannusmahdollisuuksina (eikä ”taas yhtenä ongelmana, joka täytyy ratkaista”). Vaikka ehdotus osoittautuisi arvioinnin jälkeen hyödyttömäksi, sitä on silti arvostettava ja siitä on annettava myönteistä palautetta. Jos turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kehittämisehdotuksen toteuttamiseen menee paljon aikaa, ehdotuksen tekijä on pidettävä ajan tasalla tilanteen edistymisestä. Hyväksytyistä ehdotuksista, toteutetuista toimenpiteistä ja niiden myönteisistä turvallisuus-,terveys- ja hyvinvointivaikutuksista tiedotetaan laajasti koko yrityksessä. Selvitetään, voisiko ehdotuksista olla hyötyä myös yrityksen muilla osastoilla tai muissa yksiköissä.
Rajaukset
Työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevat ehdotukset ja niiden jatkotoimet eivät saa korvata järjestelmällistä turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien arviointia ja seurantaa.
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)
Vaihtoehto 1: Tutkitaanko työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevat kehittämisehdotukset asianmukaisesti? (Kyllä/ei) Vaihtoehto 2: Miten usein työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevat kehittämisehdotukset tutkitaan asianmukaisesti? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevien kehittämisehdotusten määrä ja se, miten usein ne on tutkittu asianmukaisesti. Tulos on saatujen ehdotusten määrä sekä viimeisten 12 kuukauden aikana tutkittujen ehdotusten osuus.
Esimerkki vaihtoehtosta 3: Yritys sai 50 kehittämisehdotusta turvallisuuden parantamiseksi ja tutki niistä 44 (88 %); 25 ehdotusta terveyden parantamiseksi ja tutki niistä 20 (80 %); ja 10 ehdotusta hyvinvoinnin parantamiseksi ja tutki niistä 9 (90%). 100 90 80 70 Kehittämisehdotusten tutkiminen Viimeiset 12 kk Turvallisuus (n=50) Terveys (n=25) Hyvinvointi (n=10)



Ennakoivan mittarin tietokortti

Mittari 7.2	Tunnustaminen ja palkitseminen
Sääntö 7	Investoi ihmisiin – motivoi osallistamalla

Tavoitteet
Esihenkilöitä ja työntekijöitä kehdutaan ja palkitaan hyvistä toimintatavoista oikea-aikaisesti, ennakoivasti ja asianmukaisesti. Tämä on olennaisen tärkeää luottamukseen, kunnioitukseen, osallistumiseen ja yhteistyöhön perustuvan turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointikulttuurin edistämiseksi.
Keskeiset käsitteet
Hyvien toimintatapojen tunnustaminen ja niistä palkitseminen tarkoittaa sitä, että turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistävä toiminta huomioidaan ja esihenkilöt ja työntekijät palkitaan. Tunnustamiseen voi sisältyä mahdollisuus henkilökohtaiseen kehittymiseen ja etenemiseen sekä työntekijöiden ottaminen mukaan päätöksentekoon kaikissa turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa. Myönteisen palautteen antaminen esihenkilöille ja työntekijöille ajallaan on myös yksi tunnustuksen muoto.
Hyvät käytännöt
- Yritys osoittaa arvostavansa työntekijöitään ottamalla heidät aktiivisesti mukaan turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia koskevaan päätöksentekoon ja antamalla heidän toimia tiettyynajaan asti itsenäisesti. - Osallistuminen päätöksentekoon auttaa parantamaan motivaatiota sekä turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistäviä toimintamalleja. Tämä on myös taloudellisesti kannattavaa. - Virheistä oppimiseen on kannustettava. Niitä, jotka aktiivisesti jakavat virheistä/vaaratilanteista/ongelmista opittuja asioita, on kiitettävä (eikä arvosteltava virheistä, sillä inhimillisiä virheitä ei voida koskaan täysin välttää). - Ei-toivottujen tai ennakoimattomien tilanteiden puheeksi ottaminen vaatii työntekijöiltä rohkeutta, joten he ansaitsevat tunnustusta esihenkilöiltä ja kollegoilta. - Annetaan rakentavaa palautetta niille, jotka toimivat turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta ei-toivotulla tavalla (esimerkiksi vaaralle altistava toiminta) ja määrätään seuraamuksia vain siinä tapauksessa, että sääntöjä on rikottu tietoisesti, vaikka hyvien toimintatapojen noudattaminen on ollut mahdollista (esimerkiksi luotettavat työvälineet ja tehokkaat henkilönsuojaimet ovat olleet käytettävissä).
Rajaukset
Jos tunnustus- tai palkitsemisjärjestelmissä keskitytään pelkkiin kapeasti määritettyihin tuloksiin, niistä saattaa tulla itsetar koitus ja niillä saattaa olla päinvastoin kielteisiä vaikutuksia, kuten ennakoimattomien tapahtumien ilmoittamatta jättäminen.
Mittaaminen (lisätietoja on ISSA:n ennakoivia mittareita käsittelevässä oppaassa)
Vaihtoehto 1: Annetaanko työntekijöille tunnustusta turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistävästä toimintatavoista? (Kyllä/ei) Vaihtoehto 2: Miten usein työntekijöille annetaan tunnustusta turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistävästä toimintatavoista? (Aina tai lähes aina, Usein, Toisinaan, Harvoin, Hyvin harvoin tai ei koskaan) Vaihtoehto 3: Määritä niiden tapausten määrä, joissa on osoitettu turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia edistäviä toimintatapoja, ja laske, kuinka suuri osuus niistä on saanut tunnustusta viimeisten 12 kuukauden aikana.
Esimerkki vaihtoehdosta 3: Viimeisten 12 kuukauden aikana esihenkilöt ovat osoittaneet toimintatapoja 38 tapauksessa ja työntekijät 99 tapauksessa. Esihenkilöt saivat turvallisuutta edistävästä toiminnastaan tunnustusta 18 tapauksessa (47 terveyttä edistävästä toiminnastaan 8 tapauksessa (21 %) ja hyvinvointia edistävästä toiminnastaan 12 tapauksessa (32). Työntekijät saivat turvallisuutta edistävästä toiminnastaan tunnustusta 62 tapauksessa (63 terveyttä edistävästä toiminnastaan 29 tapauksessa (29 %) ja hyvinvointia edistävästä toiminnastaan 8 tapauksessa (8 %).



Sopivien mittarien valinta

Jos mittareita on liikaa, erityisesti vaihtoehdoissa 2 ja 3, perusajatuksena on valita mittarit, joiden avulla turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin voidaan vaikuttaa eniten. Hyvä strategia on arvioida ensin yrityksen tilanne käyttämällä apuna [ISSA:n 7 kultaisen säännön opasta](#). Tulosten perusteella voidaan sitten valita ne kultaiset säännöt, joiden pohjalta voidaan suunnitella merkittäviä parannuksia. Jos kultaiset säännöt 1 ja 5 ovat tärkeimmät, niihin liittyvät mittarit ovat ehkä mielekkäimpiä. Tällöin voidaan pohtia, ilmenevätkö turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointijohtamisen haasteet enemmän keskijohdon tasolla (mittari 4.1: Työn aloituspalaverit) vai ylemmän johdon tasolla (mittari 1.1: Johdon näkyvä sitoutuminen). Vastaavasti voidaan pohtia, liittyvätkö suuremmat haasteet teknologisten innovaatioiden toteuttamiseen (mittari 5.1) vai hankintaprosessiin (mittari 5.2).

Olennaisena tekijänä voivat olla myös erot turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitoimien välillä. Monissa yrityksissä turvallisuuden hallinta on pitemmällä kuin terveyden ja hyvinvoinnin hallinta. Tällaisessa tilanteessa kannattaa painottaa terveys- ja hyvinvointimittareita, koska turvallisuus on jo hyvällä tasolla. Tällöin on myös hyvä pohtia, mitkä (turvallisuus)käytännöt ovat jo osoittautuneet toimiviksi, ja hyödyntää niitä, jotta terveyttä ja hyvinvointia varten ei tarvitse määritellä omia vastaavia toimenpiteitä. Jo ennestään toimivien turvallisuustoimenpiteiden laajentaminen terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen voi olla parempi vaihtoehto, tosin uudet painotukset voivat edellyttää viestinnän uudistamista. Tällöin voi olla esimerkiksi tärkeää valita mittari 4.1: Työn aloituspalaverit, joissa usein käsitellään turvallisuusasioita, sillä näin voidaan mitata, miten usein aloituspalavereissa kiinnitetään huomiota terveyteen ja/tai hyvinvointiin.

On tärkeää korostaa, että ihannetapauksessa turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia pitäisi tarkastella kokonaisvaltaisesti kaikilla mittareilla ja yhdessä osana yrityksen liiketoimintaprosesseja. Yrityksen toimintaympäristö määrittelee kuitenkin keskeiset mittarit, jotka kannattaa nostaa etusijalle lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Lisäksi yrityksen toiminnasta riippuen mittarit voidaan joutua räätälöimään yrityksen käytäntöjen mukaisiksi. Tämä on järkevää, kunhan mittarien tavoitteita ei samalla laimenneta reaktiivisempaan suuntaan.

Esimerkkejä mittarien käytön räätälöinnistä

Vaihtoehtoisissa 2 ja 3 voi olla suositeltavaa aloittaa muutamalla, esimerkiksi neljällä, mittarilla. Yrityksen henkilöstön on perehdyttävä mittareihin ja tunnistettava niiden arvo. Kun ensimmäisten mittarien käyttöön on totuttu, voidaan ottaa mukaan lisää mittareita ja varmistaa, että niin turvallisuus, terveys kuin hyvinvointikin on otettu huomioon.

Seuraavassa on joitakin esimerkkejä.

Pienyritys

Tilanne	Yleinen suositus	Suosittelavat mittarit vaihtoehdossa 2
Olemme pieni yritys. Tilastotiedoista ei ole meille varsinaista hyötyä.	Käytä kaikkia vaihtoehdon 1 (tarkistuslista – kvalitatiivinen tapa) mittareita ja valitse vaihtoehtoon 2 joitakin mittareita. Tärkeimmät kultaiset säännöt ovat Johtajuus (1), Investoiminen ihmisiin ja motivoiminen osallistamalla (7).	1.1 Johdon näkyvä sitoutuminen 1.2 Pätevä johtaminen 2.2 Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen 4.1 Työn aloituspalaverit 5.2 Hankinta 6.1 Koulutus 7.1 Kehittämisehdotukset 7.2 Tunnustaminen ja palkitseminen

Järjestelmällisemmin toimiva keskisuuri yritys

Tilanne	Yleinen suositus	Suosittelavat mittarit vaihtoehdoissa 2 ja 3
Olemme tyytyväisiä ennakoivaan turvallisuuskulttuuriimme, mutta toimintatapojemme pitäisi olla järjestelmällisempiä.	Järjestelmällisemmän toiminnan tärkeimmät kultaiset säännöt ovat seuraavat: Tunnista vaarat – hallitse riskit (2), Määritä tavoitteet – kehitä parannustoimenpiteet (3), Varmista turvallinen ja terveellinen järjestelmä (4) ja Varmista koneiden, laitteiston ja työolosuhteiden turvallisuus työpisteissä (5).	1.1 Johdon näkyvä sitoutuminen 1.2 Pätevä johtaminen 2.1 Riskienhallinnan arviointi 2.2 Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen 3.1 Työpaikka ja perehdyttäminen 3.2 Kohdennettujen ohjelmien arviointi 4.2 Työn suunnittelu ja organisointi 5.1 Innovaatiot ja muutos 5.2 Hankinta

Ennaltaehkäisevää toimintakulttuuria kehittävä suuryritys

Tilanne	Yleinen suositus	Suosittelavat mittarit vaihtoehdoissa 2 ja 3
Meillä on hyvät turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointijärjestelmät, mutta haluamme parantaa ennakoivaa turvallisuuskulttuuriamme.	Vahvan ennakoivan turvallisuuskulttuurin kehittämiselle tärkeimmät kultaiset säännöt ovat seuraavat: Johtajuus ja sitoutuminen (1), Pätevyys ja osaaminen (6) ja Investoiminen ihmisiin ja motivoiminen osallistamalla (7).	1.1 Johdon näkyvä sitoutuminen 1.2 Pätevä johtaminen 2.1 Riskienhallinnan arviointi 2.2 Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen 3.1 Työpaikka ja perehdyttäminen 3.2 Kohdennettujen ohjelmien arviointi 4.2 Työn suunnittelu ja organisointi 5.1 Innovaatiot ja muutos 5.2 Hankinta

Psykososiaalisten riskien hallinnan kehittäminen

Tilanne	Yleinen suositus	Suosittelavat mittarit vaihtoehtoisissa 2 ja 3
Riskienhallinta alkaa riskien arvioinnista, mutta meillä on ongelmia psykososiaalisten riskien arvioinnissa.	Psykososiaalisten riskien tunnistamista ja minimointia koskevat tärkeimmät kultaiset säännöt ovat seuraavat: Tunnista vaarat ja hallitse riskit (2) ja Investoi ihmisiin ja motivoi osallistamalla (7).	1.1 Johdon näkyvä sitoutuminen 1.2 Pätevä johtaminen 2.2 Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen 4.2 Työn suunnittelu ja organisointi 6.1 Koulutus 7.1 Kehittämisehdotukset 7.2 Tunnustaminen ja palkitseminen

Kun laajennat katsantokantaa turvallisuusasioiden lisäksi terveyteen ja hyvinvointiin, pyri välttämään siiloutuminen eli toimintatapojen eriytyminen esimerkiksi henkilöstö- ja työturvallisuusosastojen välillä. Sisällytä turvallisuus, terveys ja hyvinvointi sen sijaan liiketoimintaprosesseihin mahdollisimman saumattomasti.

Työskentely alihankkijoiden kanssa

Tilanne	Yleinen suositus	Suosittelavat mittarit vaihtoehtoisissa 2 ja 3
Olemme keskikokoinen rakennusalan yhtiö, ja suurimman osan tuotantotyöstä tekee (ali) urakoitsijoiden henkilöstö.	Tärkein kultainen sääntö alihankkijoiden henkilöstön turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin varmistamiseksi on seuraava: Tunnista vaarat ja hallitse riskit (2), mutta mittareista myös hankinta (5.2) on tärkeä.	Yritykselle: 5.1 Hankinta Yritykselle ja alihankkijoille: 1.1 Johdon näkyvä sitoutuminen 1.2 Pätevä johtaminen 2.1 Riskienhallinnan arviointi 2.2 Ennakoimattomista tapahtumista oppiminen 4.2 Työn suunnittelu ja organisointi 6.2 Täydennyskoulutus 7.2 Tunnustaminen ja palkitseminen

Työsuojeluviranomaiset tai vakuutusyhtiöt

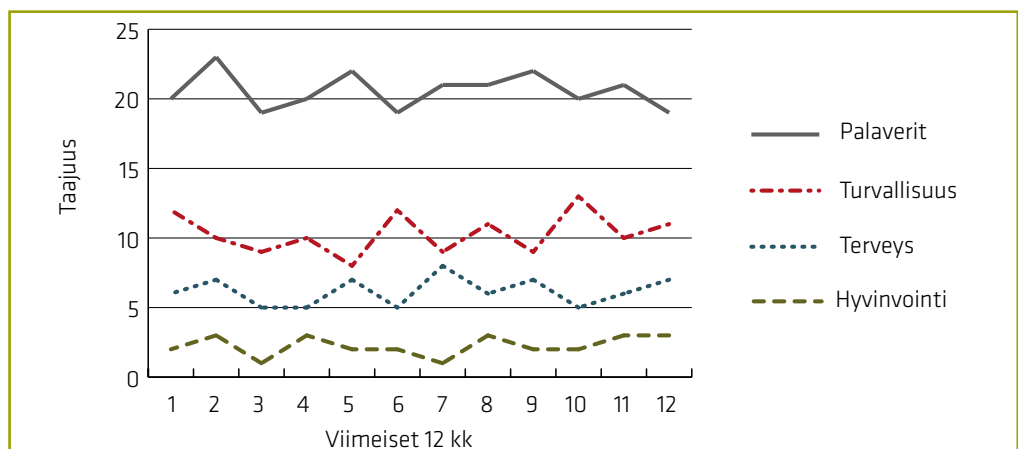
Myös muut organisaatiot, kuten toimialajärjestöt, työsuojeluviranomaiset ja vakuutusyhtiöt, voivat mittarien avulla edistää ennakoivampaa turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitoimintaa kohderyhmissään tai jäsenyrityksissään.

Tilanne	Yleinen suositus	Suosittelava toimintatapa
Työsuojeluviranomainen haluaa edistää nolla-ajattelun omaksumista ja ennakoivan turvallisuuskulttuurin kehittämistä kohderyhmiensä keskuudessa.	Kaikki seitsemän kultaista sääntöä ovat periaatteessa tärkeitä. Katso edellä olevia esimerkkejä.	Arvioi yrityksen tilanne käyttämällä vaihtoehtoa 1. Jos tulokset ovat melko hyvät, jatka vaihtoehdosta 2. Turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointiriskien ja niiden hallinnan sekä yrityskulttuurin tason mukaan voi olla hyödyllistä suosia tiettyjen mittarien käyttöä. Katso edellä olevaa viittä esimerkkiä.

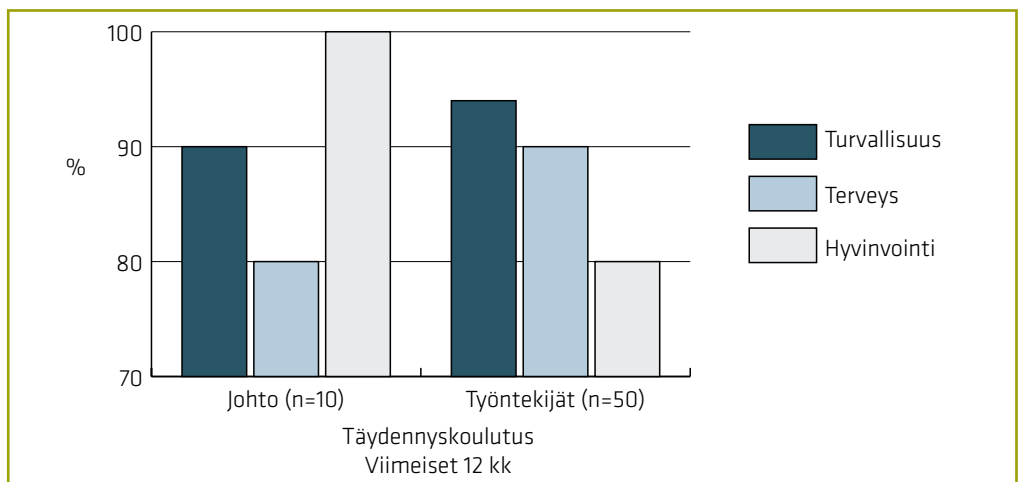
Tulosten esittäminen

Esimerkkejä siitä, miten kunkin mittarin tulokset voidaan esittää, on vaihtoehtojen 1 ja 2 osalta tässä oppaassa. Vaihtoehdosta 3 on esimerkki kussakin 14 tietokortissa. Tulosten esittäminen ja kehityksen seuraaminen (esimerkiksi kuukausittain 12 kuukauden jaksolla) on kenties yhtä tärkeää kuin itse mittaaminen. Ne osoittavat, onko yritys saavuttanut ennaltaehkäisyn parantamiseen liittyvät tavoitteensa ja missä on yhä parantamisen varaa. Näin saadaan arvokasta palautetta, joka voi auttaa tehostamaan turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitoimenpiteitä.

Tietokortissa 4.1: Työn aloituspalaverit oleva esimerkkikaavio näyttää kuukausittaisen trendin 12 kuukauden jaksolla. Ensimmäisen kuukauden aikana on pidetty 20 palaveria, joista 12:ssa käytiin läpi turvallisuutta, kuudessa terveyttä ja kahdessa hyvinvointia.

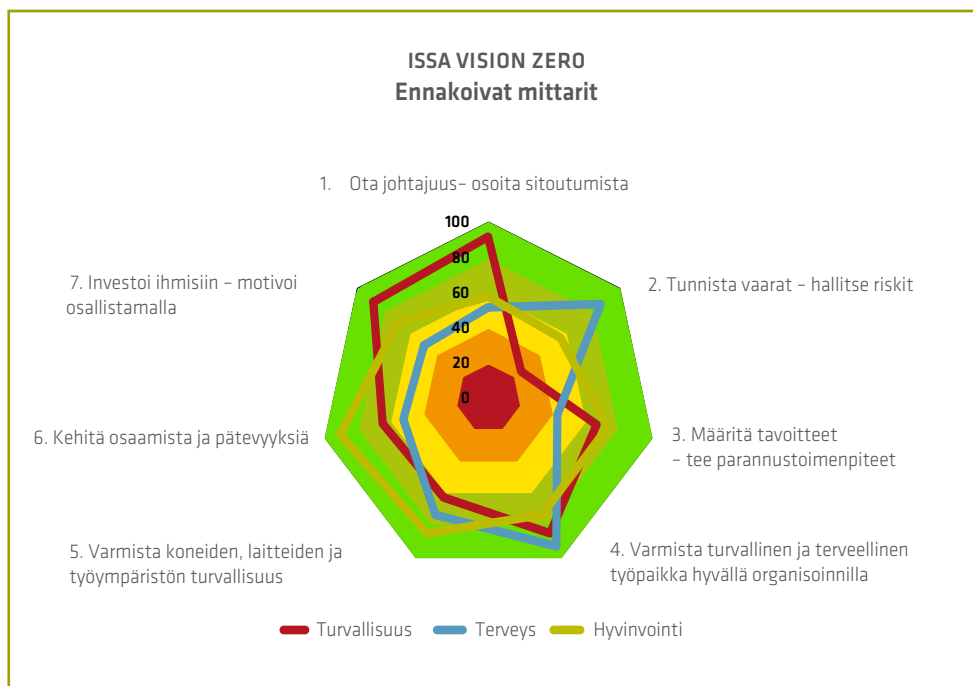


Toinen esimerkki graafisesta esityksestä on tietokortissa 6.2: Täydennyskoulutus: Yrityksessä on 20 esihenkilöä ja 100 työntekijää. Viimeisten 12 kuukauden aikana täydennyskoulutusta sai 10 esihenkilöä, joista 9:n kanssa (90 %) käytiin läpi turvallisuusasioita, 8:n kanssa (80 %) terveysasioita ja kaikkien 10 kanssa (100 %) hyvinvointiasioita. Täydennyskoulutusta sai 50 työntekijää, joista 47:n kanssa (94 %) käytiin läpi turvallisuusasioita, 45:n kanssa (90 %) terveysasioita ja 40:n kanssa (80 %) hyvinvointiasioita.



Säteittäinen kaavio

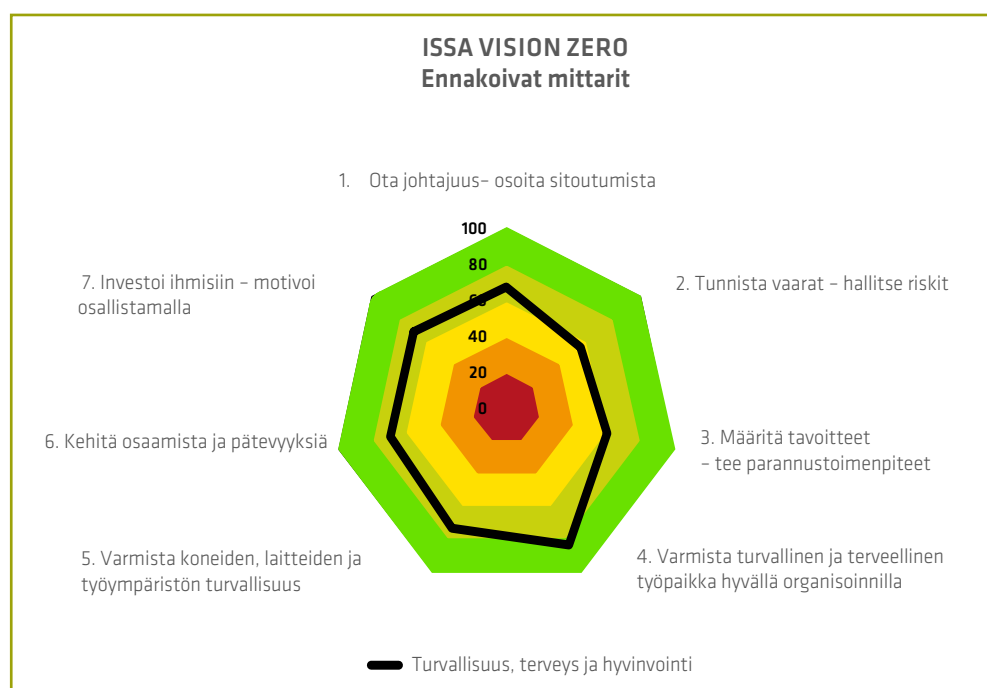
Kuten edellä ja tietokorteissa on esitetty, mittarit voidaan esittää yksitellen ja eritellä turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin osalta. Yritysten ja organisaatioiden johto haluaa kuitenkin usein nähdä yleiskatsauksen. Säteittäinen kaavio tai seittikaavio on yksi vaihtoehto esittää yleiskatsaus kaikista mittareista. Prosentuaaliset tulokset voidaan piirtää säteittäiseen kaavioon sen mukaan, mikä on yhden tai useamman turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä kutakin kultaista sääntöä koskevan päämittarin keskiarvo (ks. seuraava kuva). Tämä on tärkeää erityisesti silloin, kun kaikki tai useimmat ennakoivat mittarit ovat käytössä vaihtoehdoissa 2 ja 3. Kaavioon voidaan myös lisätä viisi täyttymistasoa (Saavutettu – Edistyy hyvin – Meneillään – Opettelussa – Aloitettu). Ne selventävät turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointimittarien tulosten vahvuuksia ja heikkouksia. Alla on esimerkki.



Saavutettu	81–100%
Edistyy hyvin	61–80%
Meneillään	41–60%
Oppimassa	21–40%
Aloitettu	0–20%

On tärkeää huomata, että nolla-ajattelun on tarkoitus kattaa niin turvallisuus, terveys kuin hyvinvointikin. Hyvä tulos turvallisuudessa ei ole yhtä kuin hyvä tulos nolla-ajattelussa, vaan turvallisuus on vain yksi kolmasosa nolla-ajattelua. Siksi turvallisuus-, terveys- ja hyvinvointitulokset on ehkä syytä erottaa toisistaan, kuten sivulla 47.

Jos turvallisuus, terveys ja hyvinvointi on aidosti yhdistetty nolla-ajattelua sovellettaessa, tulokset voidaan myös yhdistää kaikkien kolmen ennakoivan mittarin keskiarvoiksi. Tämäkin voidaan piirtää kaavioon kunkin kultaisen säännön osalta (ks. alla oleva kuva).



Saavutettu	81-100%
Edistyy hyvin	61-80%
Meneillään	41-60%
Oppimassa	21-40%
Aloitettu	0-20%

Liity Vision Zero -kampanjaan jo tänään!

www.visionzero.global
#visionzeroglobal



VISION ZERO ennakoivien mittarien oppaan on laatinut kehitystiimi yhteistyössä eri puolilla maailmaa toimivien organisaatioiden ja asiantuntijoiden, ISSA:n ohjausryhmän jäsenten ja ISSA:n Special Commission on Prevention -komission kanssa.

Tämän julkaisun sisältöön on kiinnitetty erityistä huomiota. ISSA torjuu kuitenkin vastuut mahdollisista epätarkkuuksista, puutteista tai muista virheistä sekä tämän julkaisun käytöstä aiheutuvista taloudellisista tai muista menetyksistä tai vahingoista.

Tämä julkaisu on saatavilla Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported License (CC BY-NC-ND 4.0) -lisenssillä.

Versio 1.0 julkaistu vuonna 2020.

ISBN 978-92-843-2212-1

© International Social Security Association, 2020

