

Traficomin 26.1.2022 pidetyn Turvallisuuskulttuuri SMS-työn osana-webinaarin viestikentän kysymykset ja kommentit vastauksineen

Alla webinaarin kuuntelijoiden viestikentässä esittämät kysymykset (korostettu keltaisella värillä) teemoittain jaoteltuna. Paneelikeskustelun keskustelijat organisaatioista ja muualta ilmailuyhteisöstä sekä paneelin vetäjät Traficomin puolelta (kts. tilaisuuden ohjelma) ovat kirjanneet vastauksensa aina kunkin kysymyksen alle. Vastaajan nimi on korostettu turkoosilla. Kysymysten ja vastausten jälkeen on kopioitu ko. teemaan liittyvät viestikenttään tulleet muut kommentit. Muutamaan yksittäiseen kommenttiin on lisäksi kirjoitettu vastakommentti.

Turvallisuuskulttuuri-teema

2022-01-26 09:35 » Eikö raportointikulttuuri ole osa turvallisuuskulttuuria?

Tom: Kyllä näin on.

Raine: Avoimen raportointikulttuurin taustalla vaikuttaa vahvasti James Reasonin ajattelu, joka on antanut ratkaisevia virikkeitä Just culture -mallille. On hyvä muistaa, että raportointi on vain yksi - tosin keskeinen - osa oikeudenmukaista toimintaympäristöä. Toiminnan tulee lisäksi olla tietokeskeistä (informed), joustavaa (flexible) ja oppivaa (learning).

Jan: On, ja on tärkeää ymmärtää, että turvallisuuskulttuuri ei sinänsä ole raportoinnin muodosta tai tavasta riippuva, vaikka havainnointi, analysointi ja tiedon jakaminen ovat toimivan turvallisuuskulttuurin edellytyksiä. Toisin sanoen raportointikulttuuri, tai sen kypsyyssaste, kyky luoda kestävää ja toimivaa turvallisuutta, samalla edistäen asiallista ja objektiivista käsittelyä, ovat oma asiakokonaisuutensa, jota organisaation on hyvä tarkastella nimenomaan raportointikulttuurina.

Heli: Jukan ja Petun esityksessä (kts. diat & tallenne) kuvattiin hyvin sitä, että ilmailussa käytetään erilaisia, vakiintuneita käsitteitä kulttuurisille elementeille mm. siksi, että se mahdollistaa niistä keskustelun ja niiden käsittelyn. Turvallisuuskulttuuri on kokonaisuus, jonka alle esim. organisaatioissa voidaan laittaa ja johon vaikuttaa monia muita kulttuurisia elementtejä. Yksi näistä on raportointikulttuuri. Toisaalta raportointikulttuuria voidaan tarkastella myös erikseen. Silloinkin se liittyy turvallisuuskulttuurin kanssa. Traficomin "Turvallisuuskulttuuri ja muut kulttuuriset elementit ilmailun arjessa"-nettisivusto avaa näitä kulttuurisia elementtejä erikseen, mutta myös kuvaa niiden riippuvuutta toisistaan.

<https://www.traficom.fi/fi/liikenne/ilmailu/turvallisuuskulttuuri-ja-muut-kulttuuriset-elementit-ilmailun-arjessa>

2022-01-26 11:43 » Voiko turvallisuuskulttuuria arvioida yhdellä menetelmällä (haastattelu)?

Asiantuntijoiden mukaan ei voi.

Tom: Turvallisuuskulttuurin arviointiin on olemassa useita eri menettelyitä, eikä ns. yhtä oikeaa ole olemassa. Usein arviointi perustuu haastattelu- tai kyselytutkimuksiin. Näissä kaikissa on kuitenkin omat epävarmuustekijänsä. Esimerkiksi organisaatiossa tai yhteisössä tapahtuvat muutokset saattavat hetkellisesti vaikuttaa vastauksiin, mikä ei automaattisesti ole merkki siitä, että pysyvämpää muutosta itse kulttuurissa olisi välttämättä tapahtunut. Useimmiten tutkimukset kuitenkin ovat hyödyllisiä ja vähintäänkin oikeaa suuntaa-antavia.

Petu: Tutkimustieto tukee huonosti tämänkaltaisten kyselyjen ja haastattelujen toimivuutta turvallisuuskulttuurin arvioinnissa (Antonsen, S., 2009). Vielä vaikeammaksi keskustelu niiden hyödyllisyydestä muodostuu jos mukaan otetaan organisaation 'safety performance'. Parhaimmillaan saadaan toki 'snapshot' turvallisuuskulttuurin senhetkisestä tilanteesta, kuten Tom mainitsee. Kyselyjen tuottamaa dataa voi myös käyttää jatkotutkimuksissa. Esimerkiksi Eurocontrollin varsin laajaa turvallisuuskulttuurikysely -dataa on hyödynnetty ansiokkaasti jatkotutkimuksissa (Tear et al., 2018). Organisaation kannattaakin aina pohtia mihin se kyselyä tai haastattelua haluaa käyttää ja mikä on sen hyöty juuri heille.

Pekka: Turvallisuuskulttuuri on moniulotteinen käsite. Vastaavasti turvallisuuskulttuuria voidaan myös tarkastella tai arvioida useilla eri tavoilla. Mielestäni mitkään tavat eivät tyhjentävästi kerro kaikkea turvallisuuskulttuurista, mutta oleellista onkin vain kerätä turvallisuuskulttuurin viitekehyksen näkökulmasta tietoa, jota voidaan hyödyntää organisaation kehittämiseen. Turvallisuuskulttuuria arvioitaessa on tärkeää keskittyä ihmisiin. Esim. pelkkä toimintaprosessin kuvaus ei kerro, mitä ihmiset siitä ajattelevat ja ovatko he sen noudattamisen sitoutuneita. Toisaalta, jos turvallisuuden seurantaan ja kehittämiseen ei edes ole kunnan prosesseja, niin siitä voidaan päätellä jotain organisaation johdon sitoutumisesta turvallisuuteen. Vaikka turvallisuuskulttuuria arvioitaisiin haastatteluilla tai kyselytutkimuksilla, niin myös muista asioista voidaan vetää johtopäätöksiä. Esim. raportoinnin määrä, laatu ja käsittely kertovat jotain siitä, miten ihmiset käytännössä toimivat. Kulttuuria ei määritellä virallisissa dokumenteissa tai juhlapuheissa, joten arviointitavoista riippumatta oleellista olisi keskittyä siihen, miten ihmiset toimivat ja miksi.

Raine: Turvallisuusteoreetikko Karl E. Weick on todennut, että turvallinen ja luotettava toiminta on luonteeltaan "dynaamista tapahtumattomuutta". Hän tarkoittaa sitä, että korkean luotettavuuden organisaatioissa turvallisuus on institutionalisoitunut ja siitä on tullut olemukseltaan huomaamatonta. Tällaista turvallista tapahtumattomuutta on vaikeampi mitata, kuin poikkeamia ja onnettomuuksia. Tämä koskee myös haastatteleminen mittamista.

Jan: Turvallisuuskulttuurin moninaiset muodot ja mittaamisen haasteet ovat jo tulleetkin esille, mikä kertoo siitä, ettei kulttuureita voi välttämättä kokonaisuuksina verrata yksittäisillä menetelmillä ilman, että menetetään olennaisia osia kulttuurin vaikutustekijöistä. Pienessä organisaatiossa yksittäisten henkilöiden toiminnan vaikutus korostuu ja siksi moniulotteinen turvallisuusaspektien läpikäynti näiden henkilöiden kanssa on tärkeää turvallisuuden edistämiseksi. Se itsessään parantaa turvallisuutta herättämällä ajatuksia ja tuomalla näkökulmia, joita pienessä organisaatiossa ei muuten välttämättä peilipintojen ja erilaisten ympäristöjen puutteen johdosta nähdä itse.

Jonkilaisen organisaatiota kattavan kulttuurin maturaiteettitaso selvittämiseksi, jos sellainen yleensäkin on järkevää, on tarpeen tarkastella myös muita tekijöitä, kuten työkaluja, dokumentteja ym. jotta saadaan kokonaiskuva siitä, miten koettu, ilmaistu ja tavoiteltu turvallisuus yhdessä kulttuuriin ohjaavien tekijöiden, eli annetun ympäristön kanssa, vastaavat toiminnasta syntyvää jälkeä.

Turvallisuuskulttuuri, kustannuspaineet ja toiminnan muutokset-teema

2022-01-26 10:02 » Korona on aiheuttanut osin turvallisuuskulttuurin pirstaloitumista töiden keskeytyksien, etätyöskentelyn ym. vuoksi. Mitkä ovat ne ensisijaiset asiat, johon organisaation tulisi keskittyä kun palataan kohti uutta normaalia?

Tom: Ensisijaisesti tulisi kiinnittää huomiota muutosten asianmukaiseen hallintaan. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että esimerkiksi epidemian aiheuttamat muutokset toimintaympäristössä tai työtavoissa arvioidaan mahdollisimman kattavasti.

Pekka: Työtapojen muutoksia suunniteltaessa ja toteutettaessa pitää arvioida riskit ja kehittää tarpeen mukaan tapoja riskien mitigointiin. Muutokset itsessään eivät ole ongelmia, vaan luonnollinen osa toiminnan kehittämistä. Muutoksista voi tulla ongelmia silloin, jos ne suunnitellaan ja toteutetaan huonosti, eikä turvallisuutta oteta asianmukaisesti huomioon. Siinä, missä hyvin toteutetut muutokset voivat vahvistaa turvallisuuskulttuuria, niin huonosti toteutetut muutokset voivat rapauttaa sitä. Huonosti toteutettu muutos viestii johdon välinpitämättömyyttä turvallisuudesta, heikentää työntekijöiden sitoutumista turvallisuuteen ja huonontaa työntekijöiden edellytyksiä tehdä työnsä turvallisesti. Jos uusi normaali tarkoittaa muutosta vanhaan normaaliin verrattuna, tulee siihen suhtautua kuten mihin tahansa muutokseen.

Jan: Uudet toimintatavat ja työkalut ovat luoneet myös uusia mahdollisuuksia. Uusi normaali mahdollistaa yhteistyön aiempaa helpommin hajautettussa organisaatiossa. Muistetaan ottaa hyöty irti siitä, että voimme kohdata toisemme vaikka vartiksi melkein koska tahansa.

Helj: Yllä olevissa vastauksissa kuvattiin hyvin muutoksenhallinnan tärkeys. Muutoksenhallinnan on tärkeää olla jatkuvaa, ja ottaa huomioon sekä oman toiminnan että toimintaympäristön muutokset. Kysymyksessä keskityttiin turvallisuuskulttuuriin kohdistuviin mahdollisiin vaikutuksiin. Tämä näkökulma on tärkeää pitää mielessä arvioitaessa toisaalta koronan jo aiheuttaneita muutoksia tai ennakoitaessa tulevia muutoksia. Proaktiivisuus ja oikea-aikaisuus ovat tärkeitä. Suomen ilmailun turvallisuussuunnitelman toimenpide "SYS.007.2, Muutoksenhallinta osana turvallisuudenhallintaa" käsittelee tätä teemaa ja on osoitettu ilmailun toimijoille ja Traficomille.

2022-01-26 10:25 » Normaaleissa kustannuspaineissa eläminen on jokapäiväistä ja pitkään "testattua". Sen sijaan totaalinen kriisi, joka tiputtaa liikevaihdosta 90% asettaa kulttuurin todelliseen uuteen, testaamattomaan tilanteeseen. Toimivatko vanhat turvallisuustyökalut Korona-kriisissä?

Tom: Itse arviointityökalut todennäköisesti toimivat hyvin sellaisenaan muuttuneissakin olosuhteissa. Oleellista on se, että mahdollinen muutos tunnistetaan ja työkaluja osataan käyttää.

Pekka: On selvää, että isot muutokset organisaatiossa ja erityisesti sen henkilöstön työssä vaikuttavat kulttuuriin. Poikkeuksellisina aikoina ihmisten johtamisen merkitys korostuu. Mielestäni kulttuurin fundamentit ja johtamisen peruseriaatteen eivät kriisissä muutu, mutta uudet tilanteet saattavat vaatia uusia toimintatapoja (tai työkaluja), joista johtajilla ja johdettavilla ei välttämättä ole paljon kokemusta. Tämä kasvattaa riskiä siitä, ettei tilanteita osata hoitaa parhaalla mahdollisella tavalla ja vaikutukset näkyvät kulttuurissa. Kriisitilanteissa joudutaan usein ihmisten mukavuusalueen ulkopuolelle, jolloin myös ihmisten tiedonvälkä, pelot, odotukset ja vaatimukset muuttuvat. Niihin pitäisi kyetä vastaamaan. Usein kriiseihin liittyy myös paljon epävarmuutta, jonka minimointiin voi vaikuttaa kertomalla avoimesti ja rehellisesti suunnitelmista sekä niiden perusteena olevasta tiedosta. Ihmisten kohtelulla ja viestinnällä voi myös vaikuttaa siihen, hajauttaako vai yhdistääkö kriisi lopulta organisaation ihmisiä. Kriisin vaikuttaessa talouteen, kustannuspaineiden merkitys päätöksenteossa saattaa korostua ja tällä voi olla vaikutusta turvallisen työnteon edellytyksiin, jotka pitäisi varmistaa huolellisella muutosten hallinnalla. En malta olla käyttämättä esimerkkinä yhteiskunnan tilannetta koronakriisissä, jota tarkastellessa voi oppia parikin asiaa johtamisesta ja kulttuurista. Koronapelko on nostanut monilla tunteet pintaan ja yhteiskunta on osin jakautunut ryhmiin, jotka ovat vahvasti eri mieltä ihmisten oikeuksista, niiden rajoittamisesta ja oikeasta tavasta hoitaa tilannetta. Tiedon lisääntyessä tilannekuva muuttuu varsin nopeaan tahtiin ja myös virheellistä tietoa on liikkeellä. Päätöksiä tehtäessä ollaan uusien kysymysten äärellä ja päätöksissä joudutaan tukeutumaan malleihin ja ennusteisiin. Koronan vaikutukset yhteiskunnan toimintaan ovat suuria

ja olosuhteet ovat nostaneet tilannetta johtavat ihmiset valokeilaan niin hyvässä kuin pahassa. Heihin kohdistuvat odotukset ja vaatimukset ovat osin ristiriitaisia. Tilanteella on todennäköisesti pitkäkestoisia vaikutuksia siihen, miten ihmiset luottavat instituutioihin ja johtajiin, ja mihin pelisääntöihin he sitoutuvat tai jättävät sitoutumatta jatkossa. Niin yhteiskunnassa kuin organisaatioissakin voidaan johtamisella ainakin jossain määrin vaikuttaa siihen, miten ja kuinka paljon tilanne lopulta kulttuuriin vaikuttaa.

Jan: Vanhoissa työkaluissa korostuvat fyysinen tekeminen paikalla, raportointi dokumentein ja toiminnan pysäyttävät arvioinnit. Turvallisuus rakentuu teoista. Tekoja varten ja teoista tarvitaan tietoa. Meidän on opittava hyödyntämään tietoa uusin tietovälinein ja opittava arvioimaan nopeammin, olemaan mukana toiminnassa. Toiminnan joustamattomuuteen johtavat vanhat koulutusmallit ja kankeat dokumentointimallit ovat olleet pienille organisaatioille käytännön pakkoja, koska tehokkuutta lisäävien työkalujen käyttö kokonaisvaltaisesti ei ole ollut mahdollista kustannussyistä aiemminkaan pienen kokonaisvolyymien johdosta. Tässä voisi miettiä, miten muilla toimialoilla yleistyneet yhteiset palvelualueet ja yhteistoimintamallit voisivat mahdollistaa myös pienille organisaatioille skaalautumismahdollisuudet, joita venytetään äärimmillään pandemian kaltaisissa kriisitilanteissa.

Helj: Koronapandemia on ollut iso testi ilmailujärjestelmälle ja sen turvallisuudenhallinnalle. Näkisin niin, että tuo testi on nimenomaan osoittanut monien turvallisuudenhallinnan elementtien, vuorovaikutusprosessien ja työkalujen toimivuuden ja tarpeellisuuden. Oleellista niin kansainvälisellä, kansallisella kuin organisaatiotasolla on, että näitä keinoja käytetään tehokkaasti. Samalla on kuitenkin syytä tarkastella myös sitä, mitä korona-aika ilmailuyhteisölle opetti toistaiseksi, ja tehdä vielä tulevaisuudessa tarkempi arvio. Vahvistetaan ja käytetään sitä mikä toimii hyvin ja muutetaan rohkeasti niitä rakenteita, missä koronapandemia osoitti muutostarvetta.

Viestikentän kommentteja ko. teemaan alla kootusti:

2022-01-26 10:19 » Teknistä peruskoulutustakin vuosia seuranneena, voi nähdä, että kustannuspaineet ja näennäinenkin säästäminen haittaavat koko ajan ammattiasioiden ja asenteen koulutusta. Oppilaat ovat koko ajan vähemmän työn äärellä ja esimerkin näyttämiseen on aina vähemmän mahdollisuuksia. Tässä määräykset ja koulutuksen antajien kustannuksista vastaavat ovat koko ajan vastakkaisilla puolilla.

2022-01-26 10:24 » Samaan aikaan kilpailun vapauttamisen kanssa ilmailussa viime vuosikymmeninä on turvallisuus parantunut huomattavasti. Eli tehokkuusvaatimukset ja turvallisuus eivät välttämättä ole ristiriidassa. +3

2022-01-26 10:26 » Korona-aika on kurittanut ilmailualan toimijoiden organisaatioita. Haasteena varmistaa osaaminen ja sen kehittäminen kapenevilla henkilöresursseilla. Osaamisen siirtäminen ei ole itsestäänselvyys. Katoaminen on.

Etäkoulutus-teema

2022-01-26 10:37 » Onko jotain näyttöä siitä, että CBT (tai e-learning tms.) olisi heikentänyt miehistöjen osaamista? +1

Pekka: Koulutuksen laadun ja koulutuksen vaikutusten arviointi on jokaisen koulutusta tarjoavan organisaation tehtävä. Kuten monia muitakin asioita, voidaan vaikutuksia arvioida monella tapaa: 1) oppilaiden fiiliksiä koulutuksesta, 2) oppilaiden oppimista, 3) oppimisen siirtymistä työhön, 4) työhön siirtyneen oppimisen vaikutuksia työn laatuun ja tuloksiin, sekä 5) opetuksen taloudellista hyötysuhdetta. Ilmailussa Computer Based Training (CBT) on ollut jo pitkään osa arkea ja tyypillisesti se liittyy

koulutuskokonaisuuksiin, joissa on myös muita opetuksellisia elementtejä, kuten esim. luokkaopetusta, laiteharjoittelua, simulaattoriopetusta ja työssä oppimista. Vuosien saatossa CBT-koulutuksen painoarvo monissa koulutuskokonaisuuksissa on kasvanut, mutta samalla koulutukset ja opetustavoitteet ovat myös muilta osin muuttuneet. CBT-koulutuksissa on myös huomattavia laadullisia eroja. Koska kouluttaminen ja sen vaikutusten arviointi on monimuotoista ja CBT on tyypillisesti vain (laadullisesti vaihteleva) osa koulutusta, niin on mahdotonta yleisellä tasolla ottaa suoraan kantaa siihen, onko se heikentänyt miehistöjen osaamista. Usein kritiikki CBT-koulutusta kohtaan perustuu ns. asiantuntijanäkemyksiin ja silloinkin se on kontekstista riippuvaa. Esim. kokeneet lentäjät, jotka ovat uransa aikana saaneet paljon koulutusta tietyistä aihepiireistä, saattavat todeta, että CBT-koulutus ei sovellu joidenkin aiheiden tietyn tason koulutukseen hyvin, CBT-koulutus on laadullisesti on liian huonoa tai jotain aiheita pitäisi käsitellä CBT-osuuden lisäksi luokkaopetuksena enemmän. Oma näkemykseni yleisellä tasolla on se, että CBT soveltuu hyvin joidenkin asioiden kouluttamiseen, kunhan toteutus on laadullisesti riittävällä tasolla, CBT-osuuden opetustavoitteet on määritelty oikein ja CBT-osuus koulutuskokonaisuudessa on oikein mitoitettu. Hyvää CBT:ssä on se, että siltä osin koulutus on standardoitua ja mahdollistaa oppimisen omaan tahtiin ja vaikka omalla kotisohvalla. E-learning on yleisesti ottaen alue, jossa on tapahtunut ja tapahtuu jatkuvasti kehitystä. Pitää siis olla herkkänä myös sen kanssa, miten koulutus kehittyy ja millä tavalla erilaisia digitaalisen oppimisen muotoja hyödynnetään jatkossa.

Raine: Uusista opetusmenetelmistä ja niiden vaikuttavuudesta on varsin vähän tutkimustietoa. On ilmeistä, että erilaiset CBT-metodit tarjoavat huomattavaa tehokkuutta, muokattavuutta ja ovat usein kokonaisedullisia. Turvallisuuskriittisillä elämänalueilla taitojen ja valmiuksien oppiminen voi kuitenkin edellyttää normaalia enemmän henkilökohtaista kohtaamista ja mahdollisuuksia harjoitella myös empiirisessä todellisuudessa. Erityisesti yhä autonomisemman teknologian keskellä ihmistoimijan rooli on ennen kaikkea poikkeustilanteiden hallitsija. Tulevaisuudessa joudutaan varmasti pohtimaan yhä enemmän, kuinka ilmailukoulutuksessakin pystytään valmistamaan toimintaympäristön yllättäviin ja nopeisiin muutoksiin.

Jan: Pienille organisaatiolle saatavilla olevat CBT-koulutukset vaihtelevat soveltuvuudeltaan paljon. On kokonaisuuksia, joissa tarkastellaan suuremman kaluston osia, vaikka sellaisia ei koskaan tule operoinnissa eteen. Sitten on kokonaisuuksia, jotka on rakennettu vuorovaikutteiksi ja osallistujaa sparraaviksi niin, että oma toimintaympäristö tulee väkisin mukaan. Ei siis voi sanoa, että CBT menetelmänä olisi mitenkään syyppää huonompaan tai parempaan tasoon. CBT edellyttää organisaation koulutuksen suunnittelussa parempaa osaamista koulutuksen pedagogisten ulottuvuuksien arviointiin ja tähän pienillä organisaatiolla on harvoin mahdollisuuksia osaamisen ollessa usein operointikeskeistä ja perinteisiin koulutusmetodeihin pohjautuvaa myös koulutushenkilöstössä.

Viestikentän kommentteja ko. teemaan alla kootusti:

2022-01-26 10:24 » - 80 luvun lopulla siirryttiin lentäjien tyypikoulutuksessa luokahuoneopetuksesta tietokonepohjaiseen CBT koulutukseen. Luokka opetus ei ollut kustannustehokasta. Kommunikaatio opettajien ja oppilaiden kesken loppui. Ohjaajien tietotaso lentokoneen yksityiskohtaisista ominaisuuksista laski. "Need to know" tieto riitti, "Nice to know" informaatio on tarpeetonta. CBT koulutus antaa tarvittavat tiedot oppilaalle mutta ei varmista sitä että oppilas on ymmärtänyt asian ja osaa soveltaa sen käytäntöön. Näennäiset säästöt eivät välttämättä ole kustannustehokkaita. +3

2022-01-26 10:28 » CBT-opetus antaa kustannustehokkaasti perustiedon. Harhaanjohtavasti osa luulee, että se on tarpeeksi.

2022-01-26 10:29 » Etäkoulutus ei ole sama asia kuin CBT. Koulutuksessa pitäisi keskittyä koulutuksen "tehokkuuteen" (opittiinko ja mitä opittiin). Koulutuksen tehokkuus voidaan saavuttaa myös etänä.

2022-01-26 10:29 » Etäopiskelussa usein jää pois spontaani vuorovaikutus ja keskustelu, joka on oleellinen asia oppimisessa, miten tätä voitaisiin kehittää? +1

→ 2022-01-26 10:31 » Etäopetuksen osalta voi ainakin todeta että kameroiden päällä pitäminen auttaa spontaaniin vuorovaikutukseen. (*)

2022-01-26 10:30 » Eikö CBT:llä tarkoiteta kompetenssiin perustuvaa koulutusta jossa osaamisen arviointiin ole käytettävissä erilaisia metodeja. Tietokonepohjainen opiskelu olisi vain yksi metodi tuottaa itse koulutusta.

→ 2022-01-26 10:32 » Samaa lyhennettä käytetään molemmista Computer/Competence based training. (*)

2022-01-26 10:32 » Etäkoulutus on hyvä elementti ja työkalu oikein käytettynä. Edellyttää tietysti organisaatioilta harkintaa, osaamista ja ehkä kokemustakiin kohdentaa erilaiset koulutusmuodot menestyksekkäästi. +1

2022-01-26 10:32 » Tietokoneavusteinen koulutus (entisaikainen CBT, nykyisin CBT on ihan muuta eli Competency Based Training) soveltuu hyvin joihinkin aiheisiin, lähiopetus tarvitaan joihinkin aiheisiin. +3

2022-01-26 10:34 » Kohti EBT:tä (Evidence based training) +1

2022-01-26 10:34 » Verkkopedagogiikan saralla on myös tapahtunut huomattavaa kehitystä viime vuosina, kannattaa tutustua nykyaikaisiin menetelmiin ja välineisiin. +1

2022-01-26 10:35 » Etäopetus on vain yksi monista pedagogisista työkaluista, joka toimii joihinkin asioihin erinomaisen hyvin oikein toteutettuna. Kyllä jakoavaimellakin voi naulata, mutta kyllä se on pirun hankalaa ja lopputulos ei välttämättä ole priimaa. +1

2022-01-26 10:35 » Opettaminen tai oppimisen mahdollistaminen on eri osaamisalue kuin vaikka lentäminen. Siksi pitäis olla osaamista molempiin. Hyvä tekijä ei välttämättä osaa opettaa tehokkaasti. +4

2022-01-26 10:36 » Metodia tärkeämpi kysymys on mielestäni, että miten varmistamme osaamisen tason välineestä huolimatta. +7

2022-01-26 10:37 » Viimeinen silaus kaiken koulutuksen (luokka tai etäkoulutus) syventämiseen ja omaksumiseen tulee vasta tiedon käytäntöön soveltamisessa, eli joko simu-koulutuksessa tai osin vasta käytännön työssä. Koulutuksen vaikuttavuuteen vaikuttaa siis myös käytännön työskentely ja henkilöt joiden kanssa opittua jatkossa sovelletaan. +2

2022-01-26 10:37 » Teoriakoulutus etänä on ihan eri kun paikan päällä opetettuna, kun ollaan koneen vieressä tai sisällä ja saadaan samasta aiheesta koulutusta. +2

→ 2022-01-26 10:38 » Eri ihmiset kokevat tämä eri tavoin. (*)

2022-01-26 10:38 » Oppimisen lähtökohta on asian ymmärtäminen, jolloin asian ydin on opettamisen osaaminen ja oppimisen mahdollistaminen. CBT alustoilla, nimenomaan huonosti tai osaamattomasti

toteutettuna, voidaan ajautua tilanteeseen, jossa oppilas oppii jotakin, mutta mikään ei kerro miten opittu siirtyy käytäntöön. Erityisesti tilanteissa, jossa tapahtuu jotain odottamatonta. +1

Just culture- ja raportointi-teema

2022-01-26 10:58 » Voiko "Inhimillinen virhe" olla, ja jos voi niin missä tapauksissa, juurisyy tapahtuneelle?

+1

Tom: *Inhimillinen virhe on käsitteenä hieman vanhanaikainen. Nykyisin asiaa lähestytään enemmänkin inhimillisten tekijöiden näkökulmasta. Tällöin tapahtumaa arvioidaan enemmänkin kaikkien niiden tekijöiden näkökulmasta, jotka vaikuttavat ihmisen toimintaa jossain ympäristössä. Näin ollen esimerkiksi organisaatioon tai tiimityön tekemiseen liittyvät tekijät saattavat olla epäonnistumisen taustalla sen sijasta, että asiaa lähestyttäisiin esimerkiksi vain yksilön henkilökohtaisiin inhimillisiin ominaisuuksiin liittyen. Juurisyytä on hyvä lähestyä juuri inhimillisten tekijöiden muodostaman kokonaisuuden näkökulmasta.*

Pekka: *Ei voi. Liikkumavaraa on siinäkin, miten määritellään "inhimillinen virhe" ja "tapahtuma" ja "juurisyy". Ehkäpä asiaa on hyvä lähestyä niin, että inhimillinen virhe on ikään kuin merkki, joka tarjoaa mahdollisuuden selvittää tapahtumia ja niihin vaikuttavia tekijöitä sekä miettiä mahdollisia turvallisuutta lisääviä toimenpiteitä. Virheitä ihmisille sattuu aina. Kyse ei ole siitä, tapahtuuko jossain toiminnassa virheitä vai ei. Kyse on vain siitä, millä todennäköisyydellä (tai kuinka usein) virhe tapahtuu ja mitä vaikutuksia sillä on. Ihmiset tekevät erilaisia virheitä, jotka johtuvat erilaisista syistä. Erityyppisten virheiden todennäköisyyttä voidaan pienentää eri tavoin ja myös niiden seurauksia voidaan hallita monella eri tapaa.*

Petu: *Viitaten edellisiin, 'inhimilliseen virheeseen' törmää ikävän usein kun viranomaisen ominaisuudessa kyselee organisaatioilta 'juurisyy -määrittelyjä'. 'Inhimillinen virhe' ei koskaan itsessään voi olla selitys jollekin tapahtumalle, ja siihen päätyminen pohdittaessa tapahtuman tai poikkeaman syytä estää käytännössä organisaation kehittymisen.*

Raine: *Inhimillinen virhe oli pitkään "roskakori, johon on heitetty muuten selvittämättömiä onnettomuuksia" (Vapaavuori et al. 1992). Dekker (2005) toteaa, että "inhimillinen virhe on oire järjestelmän syvemmällä olevasta viasta". Kun selitämme epäonnistumista, ei kannata keskittyä siihen mitä virheitä ihmiset ovat tehneet. Sen sijaan kannattaa tutkia kuinka ihmisen arviot ja toimet ovat olleet tiettyinä hetkenä ymmärrettäviä, kun ottaa huomioon heitä ympäröivät olosuhteet".*

Jan: *Pienessä organisaatiossa virheet helposti kohdistuvat tapahtumassa yksittäisen henkilön toimintaan. Inhimillinen virhe käsitteenä on olemassa, mutta se ei ole juurisyy. On inhimillistä erehtyä. Siksi organisaatiolla on oltava käytössään toimintamalli ja työkalut, joilla inhimillinen virheen mahdollisuus ohjataan tilanteeseen, josta se saadaan kiinni ja jossa sen vaikutus on minimoitu. Tämä melkeinpä itsestäänselvyys on kuitenkin hankala kokonaisuus, kun toiminnan koko luo tilanteita, jossa kokonaiset toimintoketjut ovat väistämättä yhden ihmisen harteilla. Syntyy tilanteita, joissa monikerroksiset rakenteet ja tukimekanismit käytännössä kuormittavat, eivätkä estä virheitä. Organisaatio puolestaan ei voi luopua tai järjesteä kaikkia kulkuja, kun lakisääteinen viitekehys edellyttää rakenteita, jotka on suunniteltu suurempaan toimintaan. Tällöinkään virhe ei ole inhimillinen, mutta syntyy ymmärrystä sille, että tutkainta vastaan taisteleva ihminen toteaa lopulta ihmisen olleen virheen takana. Päästäksemme irti houkutuksesta vain todeta "inhimillinen virhe" on meidän siis tarkasteltava kontekstia laajemmin ja luotava otollinen ympäristö myös toimintaa kangistavien rakenteiden purkamiselle.*

Hel: Yllä olevissa vastauksissa on kuvattu hyvin inhimillisten tekijöiden näkökulmaa. Lisäyksenä niihin vielä se, että inhimilliset tekijät ovat kokonaisuus, joka toisaalta tuottaa välillä (meillä kaikilla ihmisillä) ns. virheellistä toimintaa (joka siis ei ole "juurisyy" tapahtumiin), mutta myös toimintaa, joka välillä ns. "pelastaa päivän". Ihminen myös sopeutuu yllättäviin tilanteisiin, tekee luovaa ongelmanratkaisua ja osaa hyödyntää monin eri tavoin ja joustavasti oppimaansa ja kokemaansa. Me ihmiset voimme olla tilanteesta riippuen joskus se ns. heikoin tai vahvin lenkki.

2022-01-26 10:58 » Luulisin, että "just culture" toimii parhaiten silloin, jos raportojien nimet eivät päädy esim. esimiehille vaan ko. tieto poistetaan ennen sitä? Ja tästä viestitään selvästi henkilöstölle.

Ongelma toki se, että usein myös selitetekstistä, kellonajasta ja muista yksityiskohdista pystyy yleensä helposti "jäljittämään" raportoijan, jos halutaan

Tom: Kaikkea tapahtumatietoa ei aina voida poistaa ilman, että sisältö kärsii kohtuuttomasti. Erityisesti pienissä yhteisöissä tai työyksiköissä on aina olemassa pieni mahdollisuus sille, että ilmoituksen tekijä voitaisiin päätellä ja tämä vain on jossain määrin voitava hyväksyä. Nykyaikainen ja kehittynyt sähköinen raportointijärjestelmä toimii nimitiedon suojaamisen näkökulmasta kuitenkin erittäin hyvin ja suurin osa asioista voidaan käsitellä täysin anonymisti. On myös syytä muistaa, että anonymiteetin suojaaminen on meidän kaikkien vastuulla. Jokaisen työntekijän tai esimiehen moraalinen vastuu on myös henkilökohtaisesti toimia hyvän turvallisuuskulttuurin hengessä. Jos voimme päätellä jostain tapahtumasta ilmoituksen tekijän, tulee meidän itsemme myös suojella anonymiteettia ja olla jakamatta tätä tietoa tai olla spekuloimatta sen suhteen.

Pekka: Jos meillä on "just culture", niin silloinhan raportoija nimenomaan luottaa siihen, että hänen esille nostamansa asia käsitellään oikeudenmukaisesti, eikä tapahtuman ilmoittaminen johda epäreiluun kohteluun (esim. rangaistukseen vilpittömästä virheestä). Jos taas vallitseva kulttuuri on sellainen, että raporttia ei uskalleta tehdä kuin täysin anonymisti, niin voidaanko silloin puhua just culture:sta? Yllä mainitusta riippumatta ihmisen henkilöllisyyden suojaaminen julkiselta tuomioistuimelta on tavoiteltavaa. Avoimuus on hyvä asia, mutta tässä yhteydessä se ei tarkoita sitä, että tapahtumissa mukana olleiden henkilöllisyydet pitäisi ehdoin tahdoin nostaa esille. Siitä tosin on usein hyötyä, että raportin käsittelijä voi ottaa yhteyttä raportoijaan, koska usein raportin kirjoittaja ei ole osannut sisällyttää raporttiin kaikkea sitä tietoa, josta olisi turvallisuuden kehittämisen kannalta hyötyä. Nykypäivän järjestelmillä yhteydenotto voidaan toteuttaa myös anonymisti. Jos kuitenkin liikaa tietoa salataan raportista, niin käsittely kärsii. Esim. kellonaika on aika oleellinen tieto sen määrittelyssä, oliko tapahtuma ollut yöllä vai päivällä, joka taas voi kertoa väsymyksestä tai valaistusolosuhteista, jne. Sellaisissa organisaatioissa, jotka ottavat vasta askelia kohti just culture:a, voisi olla perusteltua maksimoida käsittelyn anonymiteetti silläkin uhalla, että jotain käsittelyssä hyödyllistä lisätietoa menetetään. Näin madallettaisiin raportoinnin kynnyksiä tilanteessa, jossa organisaatio ei ole vielä saavuttanut aitoa just culture:a. Kun luottamus pikkuhiljaa sitten kasvaisi, niin voitaisiin siirtyä ns. normaaliin toimintaan, jossa kaikki oleellinen tieto tuodaan esille, vaikka käsittelijä pystyisikin selvittämään raportoijan henkilöllisyyden tarvittaessa.

Jan: Pienessä organisaatiossa anonymisointi totaalisesti on vaikeaa. Se edellyttää raportoijalta käytännössä kykyä yleistää tilannetta ja tapahtumaa niin paljon, että on vaikeaa käsitellä itse asiaa. Jos organisaatiossa on esimerkiksi yksi konetyypin lentokone ja kerrallaan yksi miehistö, on melko mahdotonta erottaa aikasidonnaista havaintoa yksilötiedosta. Siksi luottamuksellinen suhde organisaatiossa toimivien kesken, ehkä vain toimintaparien tai yksittäisten henkilöiden ja turvallisuusvastaavan välillä on tärkeää. Tällöin voidaan turvallisuusvastaavan toimesta työstää asiaa kajoamatta mahdolliseen arkaluonteiseen

tapahtumaan. Just Culture kuitenkin käytännössä toteutuu parhaiten, kun vaikea tilanne oikeasti raportoidaan ja oikeasti näytetään asiallisella käsittelyllä, ettei pelkoa asiattomista toimenpiteistä ole. Tällöin uskalletaan raportoida, eikä synny pelättyä kynnystä.

Heli: Poikkeama-asetus (EU) 376/2014 kuvaa veloitteet poikkeamatietojen käsittelyllä organisaatioissa. Traficomin nettisivuilta <https://www.traficom.fi/fi/asioi-kanssamme/lentoliikenteen-onnettomuuksista-vaaratilanteista-ja-poikkeamista-ilmoittaminen>

löydät poikkeama-asetuksen, poikkeamaraportoinnista ohjeistavan ilmailuohjeen GEN T1-4 sekä mm. "Kysymyksiä ja vastauksia poikkeamaraportoinnista ja raporttien käytöstä"-osion. Tuossa osiossa käsitellään myös poikkeama-asetuksen 6 artiklan vaatimusta riippumattomuudesta, kun organisaatio kerää, arvioi, käsittelee, analysoi ja tallentaa poikkeamatietoja. Jukan ja Petun esityksessä käytiin myös läpi toimia, millä raportointikulttuuria voidaan parantaa ja saada luotua ja ylläpidettyä just culture-ilmapiiri. Luottamuksellisen turvallisuuskulttuurin ylläpitäminen edellyttää toimivien prosessien lisäksi paljon kommunikointia sekä sitä, että arkipäivän toiminta eli käytännön esimerkit just culture:n soveltamisesta ovat luottamusta herättäviä ja linjassa sen kanssa, mitä organisaatiossa on tavoitteena viestitty. Lisätietoa löytyy myös: <https://www.traficom.fi/fi/liikenne/ilmailu/just-culture-oikeudenmukainen-kulttuuri>

2022-01-26 10:58 » Istuuko Just Culture henkeen mahdollisesti raportoida myös jonkun toisen henkilön tapahtumista ja toimista?

Tom: Just Culture itsessään ei estä tätä. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa raportoidaan kaikesta turvallisuuteen liittyvästä, riippumatta siitä kohdistuuko raportti itseensä tai toisiin. Toisten syyllistäminen tai panettelu ei kuitenkaan kuulu hyvää ja hyväksyttävään turvallisuuskulttuuriin. Asiat tulee raportoida asioina, ei henkilökohtaisuuksina.

Pekka. Kyllä kestää. Tomilta hyviä huomioita asiaan. Oleellista on se, miten asiat käsitellään. Toisista raportoinnin käsittelyssä on kieltämättä omat haasteensa ja ne vaativat joskus omanlaistaan herkkyyttä. Haasteet liittyvät siihen, että tilanteeseen saattaa liittyä näkemyseroja raportoijan ja raportin kohteen välillä. Näin ollen tilanteen asiallinen käsittely saattaa vaatia sitä, että kaikkia osapuolia kuullaan ja vaikka raportoija haluaisi suojata henkilöllisyytensä henkilöriitojen pelossa, niin se ei ole mahdollista asiallisen käsittelyn näkökulmasta. Sellainen toiminta ei ole just culture:n mukaista, että jostain ihmisestä kertyviä raportteja kerätään esimiehen laatikkoon ja jonain kauniina päivänä häntä lähestytään sillä agendalla, että hänen toiminnastaan on valitettu toistuvasti ja hänelle siinä vaiheessa yllätyksenä tulevat raportit vaikuttavat esim. hänen etenemiseen uralla. Asiallisessa käsittelyssä kaikkia tilanteessa olevia osapuolia kuullaan varsin pian tapahtuman jälkeen ja jos jonkun ihmisen toiminnassa on parantamisen varaa, niin hän saa tulla kuulluksi ja hänelle annetaan mahdollisuus korjata toimintaansa saman tien. Homma hoidetaan ns. suoraselkäisesti kissa pöydälle nostaen ja asiaan keskittyen. Asian voisi ilmaista niinkin, että just culture:n on kestettävä myös ikävien tilanteiden ja henkilöiden toimintaan liittyvien asioiden käsittely. Ne vain pitää hoitaa oikein.

Jan: Kaikista turvallisuuteen liittyvistä asioista on raportoitava ja asiat käsiteltävä asiallisesti, niin muodostuu äärimmilleen yksinkertaistettuna just culture. Pienessä organisaatiossa erityisesti on tärkeää, että ei synny poltettuja siltoja tai ongelmallisia tilanteita organisaation puolesta vaikka raportoitaisiin mistä. Sen sijaan miten raportoidaan on toinen asia. Just cultureen kuuluu, että raportoidaan myös asiasta ja asiallisesti. Tässä just culturen on siis puututtava asiattomaan tai vaikka kärjistettynä nykytermein maalittavaan raportointiin. Just culture toimii siis kahteen suuntaan myös pienessä organisaatiossa.

2022-01-26 10:59 » Just culture on oikein, mutta missä menee raja sille milloin Just culture ei enää ole oikea toimintamalli ja kuka siitä päättää?

Tom: Tässä hyvänä rajana voidaan pitää lain ja asetuksen määrittelemää tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta.

Pekka: Just culture tarkoittaa oikeudenmukaista toimintaa ja luottamusta siihen. En itse pidä oikeudenmukaisena sitä, että jos joku toimii väärin tahallisesti tai osoittaa törkeää huolimattomuutta (asiallisen tutkimuksen perusteella), että hänet vapautettaisiin seurauksista. Sekin on hyvä mieltää, että just culturen tavoitteena on lisätä ja ylläpitää turvallisuutta. Tahallisesti väärin toimimisen hyväksyminen olisi ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa. Kulttuurissa ei ole kyse pelkästään yksilöstä. Tilanteiden käsittely antaa viestin myös muille ja omalta osaltaan luo/tukee kulttuuria. Esim. lentoyhtiössä, jossa lentäjät ovat sitoutuneet turvalliseen toimintaan, pidettäisiin kollektiivisesti epäoikeudenmukaisena sitä, että joku saisi toimia tahallisesti turvallisuutta vaarantavalla tavalla eikä toimintaan puututtaisi asian vaatimalla vakavuudella.

Jan: Just culture ei pääty tai lopu. Osa Just culturea on, että tiedetään, millä asioilla on seuraamuksia ja millä ei. Ei ole mahdollista ajatella, että nyt meni yli, just culturesta tuli justinsa Justina ja kaulimesta pesee. On arvioitava ja kommunikoitava miten organisaatio toimii eri tilanteissa ja toimittava juuri niin kaikkien kohdalla. Just culture luo siis toimintaedellytykset hallitulle tilanteiden käsittelylle tilanteessa kuin tilanteessa. Se ei määrittele seuraamuksia vaan luo käsittelyn puitteet. Ei siis tarvitse olla taulukkoa seurauksista ja tulkita, kun ei kerran silmät kiinni lentämistä lueteltu taulukossa, niin saa lentää jos raportoi. Pienessä organisaatiossa just culturen lähelle tuominen voi esimerkiksi yksinkertaisuudessaan tarkoittaa, että kerrotaan asiallisesti yhtiökoulutuksessa erilaisista tuottamuksellisen haitanteon seurauksista ja vaikka psykoaktiivisten aineiden käyttöön liittyvistä toimintatavoista ja käsitellään yhdessä erilaisia esimerkkitapauksia. Samalla on tärkeää käydä läpi positiivisia oppimistilanteita esimerkiksi raporttien kautta, eli tilanteita, joissa just culturen positiivinen puoli on toteutunut.

Helj: Kuten Jan yllä kuvasi, just culture ei pääty tai lopu. Just culture toimintatapana pitää sisällään myös sen, että luottamuksellisen turvallisuuskulttuurin prosessit ja toimintatavat sekä hyväksyttävän toiminnan rajat on määritelty ja kommunikoitu organisaatiossa. Lisää tietoa löytyy myös Traficomin just culture-nettisivuilta <https://www.traficom.fi/fi/liikenne/ilmailu/just-culture-oikeudenmukainen-kulttuuri>

2022-01-26 11:00 » Onko se todellista Just Culturea, jos vain raportoidaan anonymisti, eikä "uskalleta" keskustella nokakkain vaikeistakin asioista?

Tom: Just Culture ei koskaan poista tarvetta käydä normaalia ja avointa vuorovaikutusta yhteisön sisällä. On syytä muistaa, että raportointi on raportointia, eikä se tarkoita sitä, että asioita korjataan vain sen avulla.

Pekka: Avoin keskustelu on mielestäni oleellinen osa hyvää turvallisuuskulttuuria, syntyipä keskustelun tarve raportoinnin kautta tai jostain muualta. Jos ihmiset eivät uskalla raportoida kuin täysin anonymisti, eivätkä he uskalla keskustella asioista avoimesti, niin mielestäni olisi syytä kysyä miksi. Jos kyse on siitä, että ihmiset pelkäävät asioiden epäoikeudenmukaista käsittelyä, niin tuskinpa silloin voidaan just culture:sta puhua.

Jan: Just culturen toteutuminen edellyttää sitoutumista puolin ja toisin. Anonyymiä keskustelua voi olla ja syntyä vaikka kuinka paljon, sen vaikuttamatta siihen onko just culture toteutumassa. Tärkeää on johdonmukainen just culturen toteuttaminen ja sitä kautta pelkotilojen hälventäminen.

Heli: *Just culture:een eli luottamukselliseen turvallisuuskulttuuriin kuuluu se, että organisaatiossa on avoin ilmapiiri ja vaikeistakin asioista uskalletaan keskustella.*

2022-01-26 11:06 » Kuinka hyvin Suomen oikeusjärjestelmä on tietoinen Just Culture perusteista? Enkä nyt tarkoita kysymystä "vapaudu vankilasta"-menttaliteetilla.

Heli: Traficom on kuvannut Just culture-periaatetta ja viranomaisen näkökulmaa nettisivuillaan (<https://www.traficom.fi/fi/liikenne/ilmailu/just-culture-oikeudenmukainen-kulttuuri>). Sivustolla kuvataan mm. se, että poikkeama-asetus (EU) 376/2014 antaa veloitteen tietyistä hallinnollisista ennakkojärjestelyistä, joilla varmistetaan asetuksen veloitteiden toteutuminen. Tarvittavien hallinnollisten ennakkojärjestelyjen lisäksi Traficom viestii aktiivisesti just culture-periaatteesta myös muiden viranomaistahojen suuntaan ja pyrkii varmistamaan, että ilmailun erityislainsäätö ja just culture-periaate tunnetaan.

2022-01-26 11:03 » Usein tehtyyn raporttiin perustuvassa asian selvittelyssä tarvitaan lisätietoja. Mistäs ne otetaan, jos raportti on nimetön?

Tom: *Hyvä raportointijärjestelmä mahdollistaa perustelluissa tapauksissa raporttoijan nimitiedon selvittämisen, mutta vain rajatuille tahoille (esim. yrityksen turvallisuusyksikkö).*

Pekka: *On olemassa myös sellaisia järjestelmiä, joissa yhteydenpito raporttoijan ja käsittelin välillä on mahdollista, vaikka raporttoijan henkilöllisyys pysyy salattuna. Ideaalilanteessa organisaatiossa vallitsee just culture, jolloin raporttoijat rohkenevat kirjoittaa raportteja omalla nimellään.*

Raine: *Juridisesti Just culture -mallissa sivutaan länsimaisessa oikeuskäytännössä tunnettua itsekriminointisuoja eli myötävaikutamattomuusperiaatetta. Sen mukaan ketään ei voida pakottaa todistamaan itseään vastaan ja syytetyllä on myös oikeus vaieta. Heikki Oksanen on tehnyt aiheesta rikosoikuden gradun vuonna 2013 (Itsekriminointisuoja ja ilmailun Just Culture erityisesti poikkeamailmoituksissa ja turvallisuustutkinnassa).*

2022-01-26 09:48 » Yksilön motivaatiota raportointiin ei valitettavasti ainakaan edistä vuodenvaihteessa voimaan tullut ilmailulain uudistus, jossa raportoinnilla lupakirjanhaltija saattaa edistää rankaisemistaan virheistä.

Heli: *Lupakirjanhaltija ei raportoinnilla aiheuta sitä, että häntä rankaistaisiin virheiden tekemisestä. Sekä ilmailulain 128 pykälä että Suomea suoraan velvoittava poikkeama-asetus (EU) 376/2014 suojaavat poikkeamaraportin tekijää. Poikkeukset tuohon suojaan on kuvattu asetuksen artiklassa 16 kohdassa 10. Nyt tehdyllä rikoslain muutoksella on vain päivitetty viittaukset liikennepalvelulakiin ja EU-asetuksiin, joissa pääsääntöisesti ilmailua koskeva sääntely nykyään on. Aiemmin rikoslaki viittasi ko. asiassa ilmailulakiin, johon oli ennen kerätty kaikki ilmailua koskeva lainsäädäntö. Rikoslaki oli tältä osin vanhentunut, koska siitä puuttuivat viittaukset nyt sovellettavaan lainsäädäntöön.*

2022-01-26 11:11 » Just culture - EU:n whistleblowing-direktiivi lähtee siitä, että työnantaja ei saa ryhtyä vastatoimiin ilmoituksen tehnyttä työntekijää kohtaan. Direktiiviä pitäisi soveltaa myös poikkeama-asetuksen mukaiseen raportointiin, mutta jostain syystä OM:n työryhmä ei ehdottanut asetuksen sisällyttämistä kansalliseen lakiin. <https://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM028:00/2018>

Heli: Poikkeama-asetus (EU) 376/2014 on Suomea suoraan velvoittavaa EU-sääntelyä. Poikkeama-asetuksen nimenomainen tarkoitus on eri, kuin EU:n whistleblower-direktiivillä; poikkeama-asetuksella tavoitellaan nimenomaan ilmailun turvallisuuden ylläpitämistä ja parantamista eikä sen nojalla saatuja tietoja saa käyttää muuhun kuin asetuksen määrittämään tarkoitukseen eikä asetuksen veloitteiden mukaisesta ilmoittamisesta saa aiheutua työntekijöille ja muun sopimuksen perusteella palvelukseen otetulle henkilöstölle rangaistuksia (huom. asetuksessa kuvattua suojaa ei sovelleta artiklan 16 kohdassa 10 kuvatuissa tapauksissa). Lisäksi poikkeama-asetus sisältää jo veloitteet ja suojan sille, että "Työnantaja tai organisaatio, jota varten palveluja tuotetaan, ei saa ilmoittajan toimittamien tietojen perusteella aiheuttaa vaikeuksia niille työntekijöille ja muun sopimuksen perusteella palvelukseen otetulle henkilöstölle, jotka tekevät ilmoituksen tai jotka mainitaan 4 ja 5 artiklan mukaisesti kerätyissä poikkeamailmoituksissa, muutoin kuin 10 kohtaa sovellettaessa" (16 artikla, kohta 9).

Lisäksi ilmailulain pykälä 128 § Poikkeamatietojen käyttö sisältää vastaavan periaatteen. "Viranomaisen ei saa ryhtyä oikeudellisiin toimenpiteisiin suunnittelemattoman tai tahattoman rikkomuksen johdosta, joka tulee viranomaisen tietoon ainoastaan siksi, että siitä on tehty ilmoitus poikkeama-asetuksen nojalla, ellei kyse ole poikkeama-asetuksen 16 artiklan 10 kohdassa tarkoitettusta tilanteesta. (29.1.2016/61). Toiminnanharjoittajat eivät saa kohdella syrjivästi työntekijää, joka tekee ilmoituksen tiedossaan mahdollisesti olevasta vaaratilanteesta."

Viestikentän kommentteja ko. teemaan alla kootusti:

2022-01-26 09:38 » "by definition" Just culture on mielestäni käsittelyn painotus syiden, ei syyllisten, etsimiseen, toki Jukan esimerkki mappi-Ö-käsittelystä siinä mielessä ei paras esimerkki

2022-01-26 09:39 » Just Culture on edelleen kaunista sanahelinää monissa lentoyhtiöissä. Näin ollen lentäjien toimintaa ohjaa virheiden välttäminen. Raportointia omista virheistä ei tehdä. +2

2022-01-26 09:48 » Just Culture ongelmaa ei ole mielestäni Suomessa. Mitä kauemmaksi Suomesta mennään sen suuremmaksi ongelma kasvaa. +1

2022-01-26 09:55 » Raportointi, ja Just Culture, ymmärretään mielestäni monesti väärin. Raportointi rinnastetaan virheellisesti palautteenantoon ("asianosaisten kanssa käyty läpi --> ei tarvitse raportoida"). Just Culturen luullaan monesti tarkoittavan, että minkäänlaista reaktiota ei saisi syntyä, vaikka todellisuudessa koko järjestelmä on reagoinnin mahdollistamista. +1

2022-01-26 10:00 » Just Culturella, eli nykyään Positive Safety Culturella, on kaksi primääritavoitetta.

1. Mahdollistaa raportointi. Raportteja ei tule, jos niitä ei uskalleta tehdä.

2. Mahdollistaa organisaation aito oppiminen. Oppimista ei tapahdu, jos etsitään vain helppo tie ja syytetään lentäjää. +3

2022-01-26 10:57 » Erittäin hyvää kommentointia Tomilta. Just culture koskee kaikkia.

2022-01-26 11:06 » LUOTTAMUS on kaiken A ja O. Jos sitä ei ole, pohja putoaa pois, Jos sitä on, niin huonompikin järjestelmä toimii. +4

2022-01-26 11:06 » Oikein hyviä kommentteja oikeudenmukaisuudesta ja siitä, että kaikkia pitää käsitellä samoiden periaatteiden mukaisesti!

2022-01-26 11:07 » Just culturea myös viranomaisen ja toimijoiden välit. Pitää pystyä luottamaan että toimenpiteet samoista asioista/virheistä on samoja eikä niin että samoista asioista seuraa eri sanktioita.

Mikäli virheistä raportoinneista otetaan heti luvat pois niin se varmasti rohkaisee olemaan hiljaa mikä romuttaa raportoinnit käytännössä.

2022-01-26 11:09 » Organisaation kannalta vajavainenkin raportti on parempi kuin ei raporttia ollenkaan. Raportoinnin päätarkoituksena ei ole yksittäisten tapahtumien analysointi. Organisaatio pyrkii löytämään raporteista trendejä ja puuttumaan kokonaisuuksiin ennen kuin incidentit eskaloituvat pahemmiksi. +3

2022-01-26 10:00 » Mutta jotta asia voidaan käydä läpi asianomaisten kanssa, on jostain täytynyt tulla syöte, jonkinlainen raportti, että asiaa voidaan käydä läpi. Tässä tapauksessa raportti ei välttämättä ole tullut kirjallisena, jolloin toisaalta kyllä voidaan ajatella ettei raporttia ole olemassakaan. Ehdottomasti kanssasi samaa mieltä, että avoin kommunikointi ja reagointi on koko homman ydin.

2022-01-26 11:17 » "Hauskaa" on että raskaan sarjan ammattilainen kerhossa toimiessaa viittaa kintaalla raportoinnille ja hyvälle SMS menettelylle

Petu: "A 'just culture' is a culture of trust, learning and accountability" (Dekker, S., 2017. *Just Culture: Restoring Trust and Accountability in Your Organization*. 3rd ed.). Kiinnostuneille ja muillekin, aina kannattaa lukea. Keskustelusta tulee yleensä mielenkiintoisempaa kun eri näkökulmat tulevat tutuksi. Herra Dekker on varsin tuottelias ajattelija, kuten hänen tuotantoonsa tutustuneet tietävät. Tämän kirjan kolmas painos on rakenteeltaan hieman poikkeava verrattuna ensimmäiseen tai toiseen ja esittelee 'restorative justice' käsitteen.

Asenne & motivaatio-teema

Viestikentän kommentteja ko. teemaan alla kootusti:

2022-01-26 09:40 » Yksilön motivaatio raportointiin varmasti kasvaa tai vähenee sen mukaan, miten organisaatio käsittelee niitä ja minkälaisia toimenpiteitä raporteista syntyy, vai syntyykö ollenkaan +10

2022-01-26 09:44 » Asenne on yksi vaikeimpia asioita, ensinnäkin sen "mittaaminen", ja siihen vaikuttaminen +2

2022-01-26 09:46 » Asennetta voi varmaan mitata esim. haastatteluilla. Toki objektiivista mittaria ei ole mutta mittaaminen on silti mahdollista.

2022-01-26 09:47 » Joillakin kokeneillakin henkilöillä on suuria vaikeuksia tehdä ilmoitus virallisesti, sen sijaan vain jutellaan vakavastakin tapauksesta +3

2022-01-26 09:48 » Yksilön asenne on todennäköisesti ilmailussa aivan oleellinen asia, joka johtaa turvalliseen toimintaan sekä motivaatioon kehittää toimintaa turvallisempaan suuntaan ja sitten päästään organisaation asenteeseen miten yksilön palautteeseen reagoidaan +2

2022-01-26 09:49 » Asenne pitää mahdollistaa. Jos organisaatio palkitsee "läheltä piti" yms. raporteista vaikka ne olisivat ilmoittajan itsensä "mokia", niin auttaa asenteen vapautumista huomattavasti. Been there seen that happen. +5

2022-01-26 10:15 » Kommunikaation sijaan puhuisin vuorovaikutuksesta, joka toki pitää sisällään myös kommunikaatio- elementin. +7

2022-01-26 11:08 » Mielestäni asenne on a ja o, jos on väärä asenne voidaan unohtaa safetyt ja just culturet.

2022-01-26 11:09 » Rehellisyydestä ja faktojen tunnustamisesta kaikki lähtee.

Jan: Yksi parhaita tapoja tutustua organisaation ihmisten turvallisuustietoisuuteen ja -kyvykkyyteen on vapaamuotoinen keskustelu, se kuuluu kuppilatiimiin. Se ei katso ikää, paikkaa tai organisaation kokoa ja tuo lähemmäs turvallisuuden ydintekijää, ihmistä. Vasta ymmärtämällä ihmistä pystyy organisaatiossa olemaan myötävaikuttavana tekijänä asenteiden muokkautumiselle uuden tiedon ja muutosten ympärillä.

Turvallisuudenhallinta, turvallisuusjohtaminen ja organisaation johtaminen-teema

2022-01-26 10:42 » Kyllä varmasti turvallisuusjohtaminen vaatii erilaista asiaosaamista, kuin vaikkapa HR-johtajan henkilöstöjohtamisosaaminen? +2

Tom: Tämä pitää paikkansa. Turvallisuusjohtamisessa on tärkeää kuitenkin varmistaa se, että kaikki yhtiön tai yhteisön esihenkilöt ja johto ovat tietoisia kaikkia yhteisesti velvoittavista turvallisuusperiaatteista ja käytännöistä.

Pekka: Niin vaatii. Turvallisuuskriittisessä organisaatiossa kaikkien johtajien olisi hyvä jollain tasolla ymmärtää turvallisuuden vaikuttavia tekijöitä ja sitoutua ottamaan ne huomioon omassa työssään.

Jan: Turvallisuutta ei voi ostaa ja liimata päälle. Siksi turvallisuusosaamista tarvitaan kaikissa organisaation toiminnoissa. Toiminnasta päättää toimiva organisaatio kokonaisuutena ja olennainen osa turvallisuusjohtamista onkin kaikkien yhtiön toimintojen kanssa yhteistyö, jotta turvallisuusaspektit huomioidaan varsinaisessa jokapäiväisessä toiminnassa. Vastaavasti turvallisuusorganisaatio tarvitsee muiden organisaation osien osaamista ymmärtääkseen, mikä on relevanttia ja missä kohdin turvallisuutta yhdessä voidaan rakentaa.

2022-01-26 10:44 » Miten paneeli kokeen termin riskienhallinta? Viitaten tuohon turvallisuusjohtaminen vs turvallisuudenhallinta? Kuitenkin samasta asiasta kyse. +1

2022-01-26 11:12 » Haluaisin vielä palata tähän: "10:44 » Miten paneeli kokeen termin riskienhallinta? Viitaten tuohon turvallisuusjohtaminen vs turvallisuudenhallinta? Kuitenkin samasta asiasta kyse.", sillä en ehkä osannut ilmaista itseäni nyt aivan oikein.

Tom: Turvallisuudenhallinnassa on enemmänkin kyse siitä, että siinä tavoitteena on tehdä asioita oikein ja hyvien prosessien mukaisesti (tapa ja työkalut, jolla asioita yhdessä tehdään). Johtamisessa taas keskitytään mm. strategiaan, yhteisiin tavoitteisiin, priorisointeihin tai vaikkapa resurssien hallintaan edellä mainittujen turvallisuudenhallinnan tekijöiden mahdollistamiseksi.

Riskienhallinta voi olla osa turvallisuudenhallintaa silloin kun puhutaan puhtaasti turvallisuusriskien hallinnasta. Yhtiön näkökulmasta riskienhallinta on usein kuitenkin laajempi käsite, jossa turvallisuusriskien hallinta puolestaan osa suurempaa kokonaisuutta. Tässä laajemmassa kokonaisuudessa hallitaan myös muita kuin turvallisuusriskejä kuten esimerkiksi strategiaa riskejä tai vaikkapa taloudellisia riskejä.

Raine: Turvallisuudenhallinta on kattava ja kokonaisvaltainen asia ja asenne. Mitä kompleksisemmaksi toimintaympäristö muuttuu, sitä tärkeämpää on avoin ja "mahdollisia maailmoja" kartoittava keskustelu sekä ajatustenvaihto. Turvallisuuden kannalta kertomuksia ja kokemuksia jakava yhteisö on potentiaalisesti luotettavampi, koska sen jäsenet pystyvät kuvittelemaan millaisia uhkia on olemassa. Turvallisuudenhallinnassa on siten myös tietynlainen narratiivinen elementti.

Jan: Riski on tunnistettu mahdollisuus jollekin ei-toivotulle tapahtumaketjulle. Turvallisuus on kaikkien hallittavissa olevien tekijöiden onnistuneen hallinnan, tunnettujen hyvien toimintojen / tekijöiden ja myös pois valittujen toimintojen / tekijöiden summa. Siksi näiden kahden eri asian hallinta on lopulta kovin erilaista. Nämä määritelmät eivät ole kattavia, mutta luovat ehkä pohjaa ajatella miksi konseptit ovat käytännössä erilaisia ja miksi meidän on syytä kiinnittää huomiota kumpaankin onnistuaksemme kokonaisuudessa.

Heli: Kansallisen ja organisaatiotason ilmailun turvallisuudenhallinnassa (State Safety Programme, kuten esim. Suomen ilmailun turvallisuusohjelma FASP sekä organisaatioiden turvallisuudenhallintajärjestelmät, Safety Management System, SMS) ilmailun turvallisuusriskienhallinta on yksi neljästä elementistä kokonaisuudessa. Lisätietoa löytyy mm. Traficom sivulta

<https://www.traficom.fi/fi/liikenne/ilmailu/suomen-ilmailun-turvallisuusohjelma>.

Toisaalta, kuten Tom mainitsi, esim. konsernin riskienhallinta voi olla laaja kokonaisuus, joten puhtaasti termillä "riskienhallinta" voidaan tarkoittaa monia eri asioita.

2022-01-26 10:49 » Viranomainen asettaa minimi koulutusvaatimukset. Onko turvallisuusjohtamista tilanne jossa johto kieltää koulutusorganisaation suunnitteleman lisäkoulutuksen vedoten viranomaismääräyksiin? Kuka päättää miten paksu nahka pitää turvallisuudella olla? +1

Pekka: Viranomaismääräykset eivät estä vaatimukset ylittävän koulutuksen antamista. Mikäli viranomaisten vähimmäisvaatimusten mukainen koulutus ei syystä tai toisesta riitä turvalliseen operointiin, niin koulutusta on annettava tarpeen mukainen määrä.

Heli: Yllä kuvatun Pekan vastauksen lisäksi on hyvä muistaa, että esimerkiksi EU-säätelyä uudistetaan ja kehitetään jatkuvasti. Yleisesti ottaen on tärkeää muistaa, että jos nykyisessä säätelyssä tunnistetaan puutteita tai kehitystarpeita, niistä kannattaa viestiä Traficomille. Samoin organisaatioiden on tärkeää seurata omaa toimintaansa koskevan säätelyn kehityksen tilaa, ennakoida tulossa olevia muutoksia ja hyödyntää toimialalle tarjottavat kommentointimahdollisuudet säätelyn kehittämisen eri vaiheissa. Traficom on mukana EU-säätelyn kehittämistyössä eri foorumeilla, ja ottaa huomioon myös Suomen ilmailuyhteisöltä saadut kommentit ja havainnot.

Viestikentän kommentteja ko. teemaan alla kootusti:

2022-01-26 10:45 » Hyvä kommentti Janilta. Turvallisuuskulttuuri on osa organisaatiokulttuuria.

2022-01-26 10:47 » Hyvä turvallisuusjohtaminen ei pelasta, jos HR-johtaminen ei ole kartalla. kokonaisuus ratkaisee, pienetkin mitättömiltä tuntuvat asiat voivat aiheuttaa henkilön "irtisanoutumisen kulttuurista"

2022-01-26 10:48 » Ei kannattaisi nyt sekoittaa SMS ja SM:ää keskenään, eli kyseessä eri asiat!

2022-01-26 10:49 » Isossa organisaatiossa on eri työtehtäviä tekeviä työntekijöitä ja eri alueita johtavia johtajia. Näiden lisäksi tarvitaan SMS-organisaatio, jonka tärkeä tehtävä on tutkia yhtiön onnistumista turvallisuusasioissa ja ohjata organisaatiota oikeaan suuntaan.

2022-01-26 10:53 » Turvallisuusjohtamisjärjestelmä = kehys/järjestelmä
Turvallisuudenhallinta = tekeminen +1

2022-01-26 10:55 » tai Turvallisuudenhallintajärjestelmä = kehys/järjestelmä, jolla johdetaan/hallitaan Turvallista toimintaa +1

2022-01-26 10:58 » Nykyään Suomessa Trafin ja perintönä Traficomin hyväksymissä SMS:ssä operatiivinen henkilöstö on jätetty SMS:n passiiviseksi toimijaksi. Esim. EASA suosittaa ottamaan "front line employees" osaksi lentoturvallisuustoimintaa Safety Action Groupin (SAG) kautta.

Olisiko hyvä, tai tarpeellista ottaa myös rivilentäjät osaksi lentoturvallisuustyöskentelyä? Nykyään se ei ole vaatimuksena.

Keskustelu raporttien välityksellä on aina reaktiivista. Proaktiivinen keskustelu jää puuttumaan. +1

2022-01-26 10:58 » Janin kommentti hyvä, eikä päde vain pienemmissä organisaatioissa, vaan myös isommissa!

"Sekalaiset kommentit"-teema

Viestikentän kommentteja ko. teemaan alla kootusti:

2022-01-26 09:36 » Asioiden palastelu auttaa myös jäsentämään suuria, "pehmeitä" kokonaisuuksia

2022-01-26 09:37 » Palasteluunhan on olemassa erilaisia malleja, joissa juuri tätä on mietitty.

2022-01-26 10:06 » Safety II -ajattelu on myös varteenotettava kuvio. Sen sijaan, että opitaan onnettomuuksista, voidaan oppia hyvin menneistä asioista (joita on 99% enemmän kuin onnettomuuksia).

+7