



# Päivittäisjohtaminen

## Tavoite

Päivittäisjohtamisella tarkoitetaan organisaation kaikilla tasoilla pidettäviä palavereja. Sen tavoitteena on organisaation toiminnan tehostaminen. Päivittäisjohtamisessa käytetään valmentavaa johtamistyyliä. Lyhyissä palavereissa seurataan tavoitteiden saavuttamista ja ratkotaan ongelmia. Päivittäisillä palavereilla ja visuaalisilla raportointitauluilla luodaan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä varmistetaan, että tärkeä tieto saavuttaa kaikki työntekijät.

## Käytännön toteutus, case Snellmanin Lihanjalostus:

**Tavoitteena** on pitää yllä keskustelua työturvallisuudesta, kehittää työturvallisuutta, oppia sattuneista tapaturmista, turvallisuushavainnoista ja viikkoteemasta sekä tehdä korjaavia toimenpiteitä, myös ennakolta. Lisäksi keskustelun tarkoituksena on tiedonsiirto organisaatiossa sekä ylhäältä alas että alhaalta ylöspäin.

**Palaverien taajuus ja kesto** vaihtelevat organisaation eri tasoilla. Johdon palaveri, johon osallistuu tuotantojohtaja ja prosessijohtajat, on kaksi kertaa viikossa. Siinä jaetaan tietoa hyvistä ratkaisuksista sekä turvallisuushavainnoista, läheltä piti -tilanteista ja tapaturmista, jotta vastaavat vaaranpaikat voidaan korjata myös muualla kuin sattumispaikassa. Tiimipalavereita on 1–5 kertaa viikossa osastosta riippuen.

Tiimit käyvät palavereissa läpi tietyt **päivittäisjohtamiseen sisällytetyt asiat**. Työturvallisuus on yksi näistä asioista, työturvallisuudella on aina paikka palaverissa. Myös työntekijät voivat nostaa esille käsiteltäviä asioita. Usein käsitellään turvallisuushavainnoja, läheltä piti -tilanteita ja tapaturmia. Joka viides viikko työturvallisuudelle annetaan enemmän aikaa ja paneudutaan vaihtuvaan **työturvallisuusteemaan**.

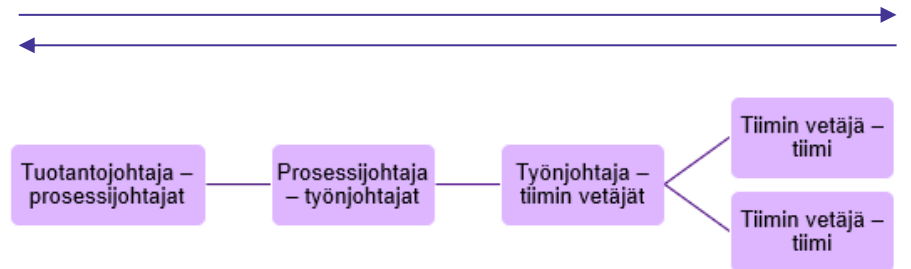
Operatiivinen johto suunnittelee työturvallisuusteemat. Teemoina on ollut esimerkiksi koneturvallisuus, ergonomia ja kesätyöntekijät. Prosessijohtaja, kaksi työnjohtajaa ja työsuojeluvaltuutettu muodostavat ryhmän, joka tekee teemoihin esimerkiksi kirjallista materiaalia tai videomateriaalia helpottamaan aiheen käsittelyä.

**Teemamateriaali** käydään läpi viikkopalaverissa kaikkien prosessijohtajien ja työnjohtajien kesken viikkoa ennen kyseistä teemaviikkoa. Koko yritys käyttää samaa teemamateriaalia.

Prosessijohtajat käsittelevät teemaa palavereissaan työnjohtajien kanssa, työnjohtajat tiimien vetäjien kanssa ja tiimien vetäjät työntekijöiden kanssa. Joillakin osastoilla teema käsitellään työntekijöiden kanssa alkuvuikosta ensimmäisen kerran ja loppuvuikosta työntekijöille esitetään siitä kysymyksiä. Näin aktivoidaan työntekijöitä pohtimaan ja keskustelemaan teemasta viikon aikana.

## Päivittäisjohtamisketju

### Tiedonkulkusuunnat



## Kokemuksia

Turvallisuudesta puhuminen lisää tietoisuutta ja turvallisuushavaintojen määrää. Työntekijöiden mahdollisuus osallistua keskusteluun on tärkeää.



Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui tuotantojohtaja Ronnie Granlund, Snellmanin Lihanjalostus Oy

## Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund



# Turvallisuuskoulutusten järjestäminen – huolellisella suunnittelulla ja vahvalla osallistamisella tyytyväinen henkilöstö

## Tavoite

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työntekijä perehdytetään työpaikan olosuhteisiin sekä oikeisiin työtapoihin. Tavoitteena on, että kaikkien työntekijöiden osaaminen on turvallisen työskentelyn edellyttämällä tasolla. Opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnantajan tulee ylläpitää henkilöstön turvallisuusosaamista. Turvallisuuskoulutusten tavoitteena on varmistaa, että koulutettava henkilöstö tietää ja tuntee roolinsa vaaratilanteiden ja onnettomuuksien ennaltaehkäisyssä sekä osaa tarvittaessa toimia onnettomuus- ja vaaratilanteissa. Turvallisuuskoulutukseen sijoittaminen kertoo yrityksen sitoutumisesta turvallisuuden kehittämiseen.

## Käytännön toteutus, case Raisio-konserni:

Raisio-konsernissa henkilöstön turvallisuusosaamista ylläpidetään säännöllisillä koulutuksilla. Koulutusten suunnittelua ja toteutusta koordinoi turvallisuuden ohjausryhmä. Raisiolla turvallisuuskoulutukset jakaantuvat karkeasti seuraavasti:

- Perehdytys ja työnopastus - ensimmäisestä työpäivästä läpi työuran
- Lakisääteiset koulutukset - esimerkiksi sähköturvallisuus, tilityöt, ATEX, ensiapuvalmius
- Osaamista kasvattavat koulutukset - esimerkiksi paloturvallisuus, työturvallisuus, työterveys, työhyvinvointi



- Turvallisuuskulttuurin kehittäminen - Turvallisuus ei kehity vain prosesseilla, toimintamalleilla ja säännöillä. Turvallisuuden kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota työntekijöiden asenteisiin ja uskomuksiin sekä valmennettava työntekijöitä ja työyhteisöä.

Raisiolla turvallisuuskoulutuksiin on tehty viime vuosina merkittäviä muutoksia, jotka ovat parantaneet henkilöstön tyytyväisyyttä koulutusten osalta:

- Koko yrityksen työntekijöitä koskevissa koulutuksissa osallistujat pyritään jakamaan eri koulutusryhmiin siten, että jokaisessa koulutuksessa olisi mukana henkilöstöä sekaisin eri tehtailta, toiminnoista ja organisaatiotasoilta. Toimintatavalla yhtenäistetään turvallisuuskäytäntöjä ja toimintamalleja sekä tutustutaan muihin tehtaisiin ja niiden työntekijöihin.
- Koulutukset pyritään suunnittelemaan siten, että niiden sisältö (mm. koulutusmateriaalit) kohdennetaan mahdollisimman hyvin kohderyhmälle ja koulutuksessa käytettävät esimerkit ovat yrityksen omia esimerkkejä.
- Ylimmän johdon edustajien osallistuminen koulutuksiin lisää ylemmän johdon tietoisuutta yrityksen turvallisuuden nykytilasta ja viestii henkilöstölle turvallisuuden tärkeydestä ja siten luodaan parempaa turvallisuuskulttuuria.
- Koulutuksiin pyritään sisällyttämään käytännön harjoittelua, mahdollisuuksien mukaan jopa oikeassa työympäristössä.
- Koulutuksissa henkilöstön osallistaminen on keskiössä. Passiivisen kuuntelun ja kalvosulkeisten sijaan yhdessä tekemällä ja keskustelemalla koulutuksiin ja niissä saatuihin oppeihin sitoudutaan.
- Koulutuksista saatua palautetta kuunnellaan ja hyödynnetään jatkuvan parantamisen periaatteella nopeallakin aikataululla.

Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui turvallisuuspäällikkö Tuomas Kaskinen, Raisio Oyj

## Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



# Turvallisuuskävelyt – Safety walk

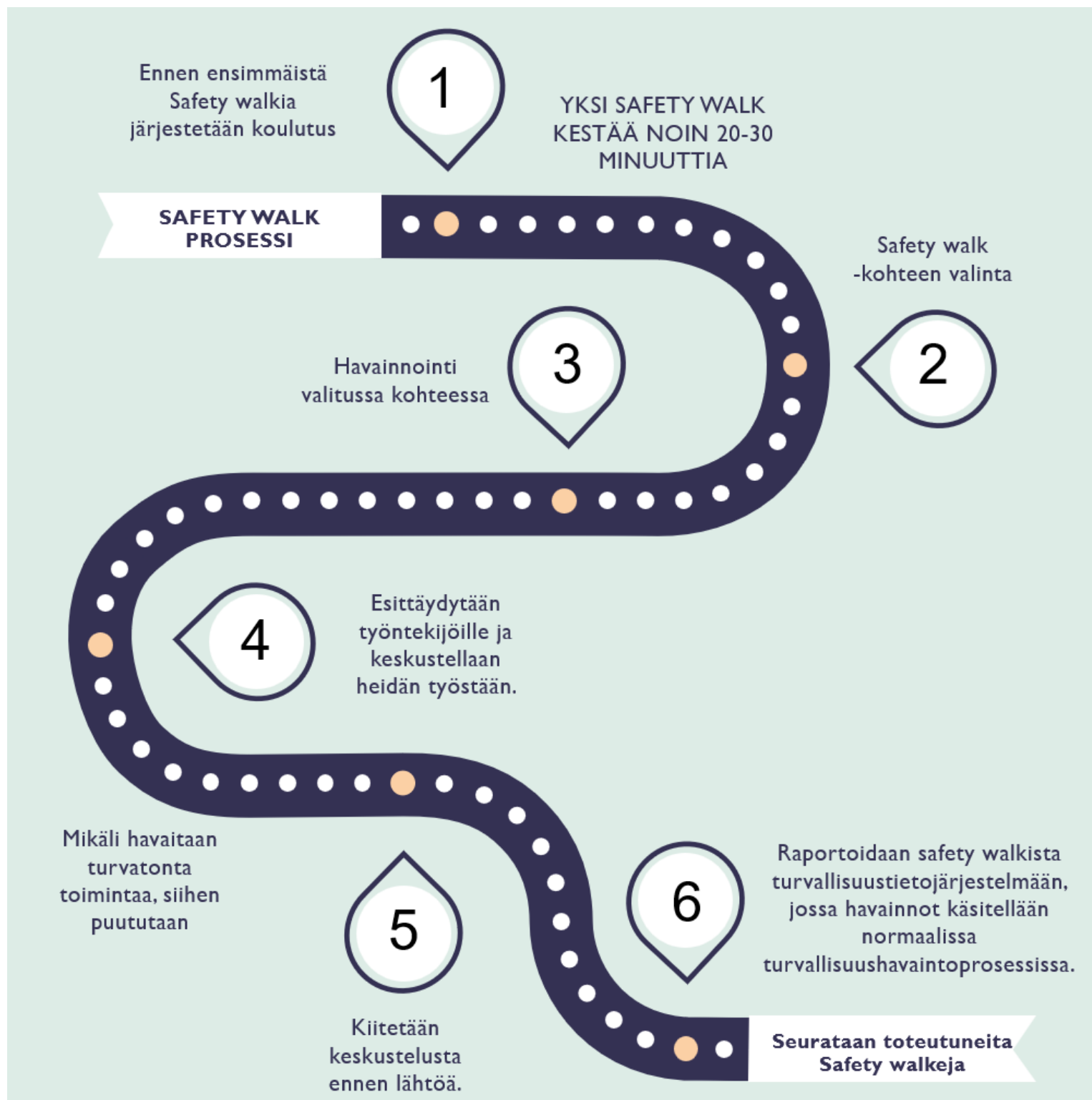
## Tavoite

Turvallisuuskävelyiden tarkoituksena on kehittää henkilöstön turvallisuustietoisuutta. Tavoitteena on saada turvallisuusajattelu jokapäiväiseksi ja sitä kautta tapaturmia vähenemään. Kierroksilla lisätään myös johdon näkyvyyttä tehtaalla, johtoryhmän jäsenten sitoutumista turvallisuuden kehittämiseen sekä vahvistetaan ymmärrystä tehtaalla tehtävästä työstä.

## Käytännön toteutus, case Fazer Makeiset:

### Osallistujat

Turvallisuuskävelyyn osallistuu eri johtoryhmien (konsernin, liiketoimintayksikön ja tehtaan johtoryhmät) jäseniä eri toiminnoista, kuten HR:sta, taloudesta ja tuotannosta. Kaikki linjaorganisaatiossa johtavassa asemassa olevat tekevät turvallisuuskävelyjä. Johtajat keskustelevat turvallisuuskävelyillä tuotannossa työntekijöiden ja esihenkilöiden kanssa.





### Käytännön toteutus

Tehtaan johtoryhmä on jaettu 2–3 hengen ryhmiin, jotka käyvät kerran viikossa kiertämässä tuotannossa ennalta suunnitelluilla alueilla. Liiketoiminnan ja konsernin johtoryhmien jäsenet käyvät kukin turvallisuuskävelyillä keskimäärin kuukausittain tuotantoa tuntevan ”oppaan” kanssa.

Tapaturmia sattuu eniten tuotannossa. Turvallisuuskävelyillä johtoryhmien jäsenet keskustelevat henkilöstön kanssa tuotantolinjoilla. Yhdessä he pohtivat turvallisuuteen vaikuttavia asioita. Kierrokselle on varattu aikaa noin puoli tuntia ja sen aikana käydään laajasti keskustelua työturvallisuudesta tuotannon operaattoreiden kanssa. Ryhmän jäsenet keskustelevat työntekijöiden kanssa erilaisista turvallisuuteen liittyvistä, niin positiivisista kuin korjausta edellyttävistä, asioista. Keskustelut ja mahdollisesti tehdyt havainnot kirjataan turvallisuushavaintojärjestelmään, jossa ne käsitellään kuten muutkin vastaavat havainnot. Pääasiana on kuitenkin keskittyä vuorovaikutukseen ja keskusteluun.

### Tukitoiminnot

Koko konsernin johto (mukaan lukien konsernin, liiketoimintayksiköiden ja tehtaiden johtoryhmät) on koulutettu safety walk -konseptiin. Koulutuksessa on painotettu sitä, minkälaisia asioita on tärkeää huomioida työturvallisuuskävelyillä. Johdon koulutuksessa on kiinnitetty huomiota siihen, että keskitytään erityisesti turvallisuusajattelun ja asenteiden muuttamiseen sekä ylipäänsä keskusteluun työturvallisuudesta. Havainnoitavia asioita ja keskustelunaiheita ovat esimerkiksi työntekijöiden turvallisuus- ja riskitietoisuus, turvallisuusohjeiden noudattaminen ja suojainten käyttö, työympäristön siisteys ja järjestys, koneiden ja laitteiden turvallinen käyttö sekä olosuhteiden yleinen turvallisuus.

Kontaktin ottaminen ja keskustelun avaus tuotantolinjalla ei ole ollenkaan niin helppoa kuin kuvitellaan, joten sitä on tarpeen harjoitella koulutuksen yhteydessä toteutettavalla harjoituskävelyllä tuotannossa. Lisäksi koulutuksessa on tarpeen nostaa keskusteluun myös niitä syitä, miksi keskustelun aloittaminen saattaa aluksi tuntua vaikealta (esim. tuntuu toisen työn häiritsemiseltä, kuulosuojainten käyttö haittaa kommunikointia, linjalla on kiireen tuntua, ei tunneta tehtävää työtä eikä tiedetä, mitä voisi kysyä). Koulutuksessa kerrattavien esimerkkikysymysten avulla pyritään helpottamaan keskustelun aloittamista.

Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui Senior Manager, EHS Eija Kupi ja Candy liiketoimintayksikön Lappeenrannan tehtaan tuotantojohtaja Petri Pitkänen, Fazer Makeiset Oy

### Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>

### Huomioita

Koulutuksessa on syytä korostaa, että kierrosta tekevät henkilöt eivät lupaa korjata keskustelujen yhteydessä esille nostettuja parannusta vaativia asioita tai toteuttaa ehdotettuja toimenpiteitä, vaan ne käsitellään normaalin käsittely- tai kehitysprosessin kautta. Kehittämideoista ja mahdollisista ratkaisuista voidaan keskustella ja kirjata niitä muistiin turvallisuushavaintojärjestelmään jatkokäsittelyä varten. On myös tärkeää kannustaa työntekijää itse kirjaamaan havaintonsa tai tehdä se saman tien yhdessä työntekijän kanssa, jotta hän myös oppii käyttämään järjestelmää.

### Kokemuksia

Fazerilla käytäntö on ollut johdon koulutuksien jälkeen käytössä reilu puoli vuotta ja turvallisuuskävelyillä on koettu olevan positiivisia vaikutuksia turvallisuuskulttuurin kehittymiseen. Turvallisuuskävelyistä saadaan ajatuksia tehtaan viikkoinfoon, jossa jaetaan positiivisia havaintoja, kuten esimerkiksi miten hienosti työturvallisuus oli huomioitu ja millä tavalla se näkyi. Turvallisuuskävelyille on luotu oma raporttipohjansa turvallisuusjohtamisessa käytössä olevaan järjestelmään. Turvallisuushavainnoista, -poikkeamista ja -kävelyistä pystytään luomaan Power BI -työkalun avulla analytiikkaa, jota hyödynnetään osana johtamisjärjestelmää. Turvallisuuskävelyt lisäävät johtoryhmän jäsenten kokonaisymmärrystä tapaturmiin johtavista monista syistä, työturvallisuudesta ja laajemmin tehtaan kehittämisestä.





# Turvallisuuskävelyt

## Tavoite

Turvallisuuskävely on kierros, jossa käydään katsomassa turvallisuuden kannalta tärkeitä kohteita työympäristössä. Uuden työsuhteen alkaessa työhön tulevat henkilöt saavat hyvän perehdytyksen työympäristönsä turvallisuusasioihin. Usein esimerkiksi tuotannon sisällä tehtävät pienetkin rakenteelliset muutokset saattavat vaikuttaa siten, että esimerkiksi lyhyimmät ja turvallisimmat kulkureitit poistumistilanteessa eivät ole yleisesti tiedossa.

Turvallisuuskävelyiden avulla ylläpidetään ja päivitetään tätä turvallisuustietoisuutta ja kiinnitetään henkilöstön huomiota turvallisuusajatteluun.

## Käytännön toteutus, case Saarioinen:

### Osallistujat

Kierroksen vetää työsuojeluvaltuutettu tai osaston työsuojeluasiamies. Kierrokselle osallistuu kerrallaan 2–6 kohteen työntekijää.



### Käytännön toteutus

Alkutilanteessa laadittiin osastokohtaiset pohjapiirroksot, joihin merkittiin kierroksilla läpikäytävät asiat (\*poistumisreitit, sammuttimet, EA- kaapit, paloilmainsinipainikkeet, hätäsuihkut, paarit yms.) Tämä pohjapiirros toimii kierroksen vetäjän työkaluna. Esihenkilö yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa opasti osastojen työsuojeluasiamiehet vetämään kierrokset. Esihenkilöt suunnittelevat kierrokset toteutettaviksi vuosittain. Kierrosten toteuttamiseen voidaan suunniteltujen ajan-kohtien lisäksi hyödyntää myös erilaisia tuotantotilanteen muutoksia tai pidempiä häiriötilanteita.

### Kävelyssä käsiteltävät asiat

- Ryhmä kiertää karttaan merkityt kohteet \* sekä kokoontumispaikat.
- Kävellään läpi suurin ja turvallisin reitti kokoontumispaikalle. Muistutetaan tulipalotilanteen aikaisesta hissinkäytöstä.
- Käydään läpi, miten toimitaan palokellojen tai yleishälytysjärjestelmän hälyttäessä.
- Käydään läpi, miten portti avataan esimerkiksi sairauskohtauksen, tapaturman tai palokellonsoiton yhteydessä.
- Käydään läpi toiminta kemikaalivuodon sattuessa (ammoniakki, typpi ja hiilidioksidi).
- Käydään läpi osaston erityiset työturvallisuusriskit, esimerkiksi rasvakeittimien alkusammutus.

### Turvallisuuskävelyn jälkeen

Kierrokseen osallistujista toimitetaan osallistujalista lomakepohjalla ”koulutusilmoituslomake, turvallisuuskävely” henkilöstöosastolle, jossa tiedot tallennetaan henkilön koulutustietoihin.

### Kokemuksia

Henkilöstö on kokenut kävelyt tarpeellisiksi ja heiltä on myös tullut turvallisuuteen liittyviä huomioita ja kehitysehdotuksia.

Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui henkilöstöpäällikkö Paula Kopola, Artekno-Saarioinen Oy

### Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safeindustry>





# Työtaturmia havainnollistavat videot

## Tavoite

Videon tarkoitus on havainnollistaa, minkälaisia tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita työpaikalla on sattunut viime aikoina. Videolta katsoja hahmottaa, mitä riskejä on ja mitä voi käydä, ja sen ansiosta osaa välttää niitä omalla kohdallaan.

## Käytännön toteutus, case Snellmanin Kokkikartano:

### Osallistujat

Työsuojelupäällikkö, sisällöntuottaja ja työsuojeluasiamies.

### Käytännön toteutus

Työsuojelupäällikkö poimii turvallisuustietojärjestelmästä tapahtumat, joita halutaan käsitellä videolla, esimerkiksi vakavia tai yleisimpiä tapauksia. Joskus voidaan käsitellä kaikki tietyn aikavälin tapaukset. Ajanjakso on yleensä yksi kvartaali eli esimerkiksi tammi-maaliskuu.

Työsuojelupäällikkö välittää turvallisuustietojärjestelmään tehdyt raportit onnettomuuksista sisällöntuottajalle, joka suunnittelee kuvaukset ja sopii kuvausajan työsuojeluasiamiehen kanssa. Kun vahingosta on kirjoitettu riittävän tarkka kuvaus turvallisuustietojärjestelmään, se riittää käsikirjoitukseksi videota varten. Tarvittaessa lisätietoa tapahtuneesta saa tutkintaryhmältä.

Sisällöntuottaja ja työsuojeluasiamies käyvät tapahtumapaikoilla demonstroimassa tapaturmat/vahingot videolle niin kuvaavasti kuin mahdollista.

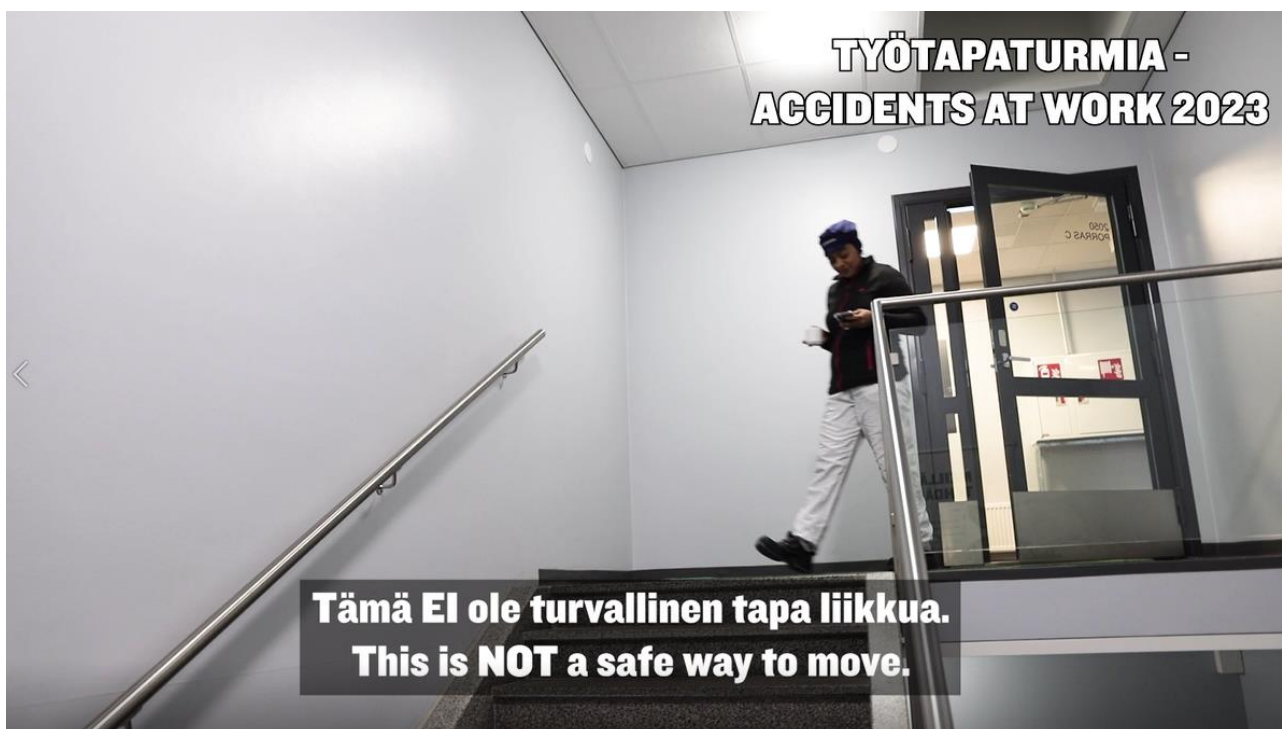
Työsuojelupäällikkö tarkistaa videon. Hyväksymisen jälkeen sisällöntuottaja pyytää viestintä- ja markkinointiasistenttia julkaisemaan videon tehtaan infotelevisioilla, joilla video pyörii viikon ajan kellon ympäri.

### Huomioita

Infotelevisioillamme ei ole mahdollista toistaa ääntä, joten videolla ei puhuta mitään. Tapahtumat kuvataan näyttämällä, minkä lisäksi videon tekstityksessä (suomi + englanti) selitetään, mitä on tapahtunut.

### Kokemuksia

Ensimmäinen tapaturmia demonstroiva video tehtiin työsuojelunäyttelyä varten keväällä 2023 ja se käsitteli vuonna 2022 tapahtuneita tapaturmia. Näyttelyssä vierailleilta työntekijöiltä tuli positiivista palautetta videosta. Se selvästi herätti ajatuksia ja keskustelua, ja auttoi hahmottamaan, mitä kaikkea voi sattua. Vastaava video tehtiin uudestaan loppuvuodesta 2023 vuonna 2023 sattuneista tapaturmista. Nykyään tapana on tehdä video kvartaaleittain. Aiemmin tapaturmista on tulostettu monisteet taukotiloihin työntekijöiden luettavaksi, mutta kuten tiedämme, kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa ja video vielä sitäkin enemmän.



Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui sisällöntuottaja Marjut Kriikku, Snellmanin Kokkikartano Oy

### Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund



# Turvavartti – yhteinen hetki turvallisuudelle

## Tavoite

Turvavartit ovat lyhyitä, noin 15 minuutin pituisia koulutus- ja keskusteluhetkiä, joissa käydään läpi ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti erilaisia turvallisuuteen liittyviä aiheita esimerkiksi ajankohtaisista turvallisuusasioista. Turvavartteja voidaan pitää myös suunnittelematta esimerkiksi esihenkilön halutessa keskustella jostakin turvallisuusasiasta tiiminsä kanssa.

Turvavarttien tavoitteena on opettaa tai tiedottaa käsiteltävä asia, saada aikaan keskustelua turvallisuudesta henkilöstön keskuudessa sekä pitää turvallisuutta esillä. Turvavartit osoittavat esihenkilöiden johtavan turvallisuutta ja rakentavat positiivista sekä avoimempaa turvallisuuskulttuuria.

## Osallistujat

Yleisesti turvavartteja pidetään ensisijaisesti esihenkilöiden turvallisuusjohtamistyökaluina, mutta joissakin organisaatioissa turvavartteja pitävät myös esimerkiksi työsuojeluvaltuutetut ja muut turvallisuudesta kiinnostuneet työntekijät. Tyypillisesti turvavartiin osallistuvat jonkin osaston, vuoron tai tiimin kaikki työntekijät. Hyvin toteutetussa turvavartissa keskustelulla on olennainen rooli, ja esihenkilöt saavat palautteen lisäksi tietoonsa muun muassa turvallisuuteen liittyviä ongelmia ja kehityskohteita. Monesti esihenkilöt oppivat itsekkin turvallisuudesta ja olisi hyvä, että haastavimpiin kysymyksiin esihenkilöille olisi tukea saatavilla.



Tapauskuvauksen laatimiseen osallistui turvallisuuspäällikkö Tuomas Kaskinen, Raisio Oyj

## Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>

## Käytännön toteutus, case Raisio-konserni

Raisio-konsernissa on vuoden 2023 alusta asti tuotettu esihenkilöiden käyttöön kuukausittain yhteisiä turvavarttimateriaaleja, jotka julkaistaan esihenkilöiden yhteisellä Teams-kanavalla. Yhteisten turvavarttimateriaalien perusideana on, että esihenkilöt saavat käyttöönsä esivalmistellun materiaalin, jossa läpikäydään yhteinen ja usein ajankohtainen turvallisuusteema (esim. perehdytettävä asia) sekä opastetaan esihenkilöitä apukysymyksiin keskustelemaan aiheesta henkilöstön kanssa. Jokaisen turvavarttimateriaalin liitteenä on myös kuvaus turvavartin tarkoituksesta ja tavoitteista sekä ohje turvavartin dokumentoinnista. Raisiolla vain dokumentoidut turvavartit ovat niin sanottuja pidettyjä turvavartteja. Turvavartit kirjataan turvallisuusraportointi-järjestelmään ja ne toimivat siten myös jatkuvina perehdytys- ja työnopastusasiakirjoina.

Yhteisten turvavarttimateriaalien käyttöönoton jälkeen turvavarttien määrä on moninkertaistunut. Valmiiden materiaalien on koettu sekä helpottavan esihenkilöiden työtä että varmistavan, että kaikki saavat saman tiedon läpi organisaation työtehtävään katsomatta. Esihenkilöiden kynnys pitää turvavartteja muistakin aiheista on laskenut.

Yhteiset turvavarttimateriaalit ovat myös luoneet uusia toimintatapoja. Esimerkiksi myynti- ja markkinointitiimien jäsenet päättivät pitää yhteisen turvavartin koko osastolle kerran kuukaudessa siten, että yksi tiimien esihenkilöistä otti vetovastuun turvavarteista kaikille. Turvavartteja pidetään myös konsernin johtoryhmässä.

Palautteen perusteella myös henkilöstö on ottanut turvavartit vastaan innostuneina. Turvavarttien kautta on ratkaistu konkreettisia turvallisuushaasteita ja kehitetty erityisesti yrityksen turvallisuuskulttuuria osallistamalla koko henkilöstö mukaan turvallisuustyöhön.

