



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	23.1.2009
Tekijä(t)	Mona Pohjonen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	83
Otsikko	Mistä on turvallisuuskulttuuri tehty? Turvallisuuskulttuurin muodostumisen keinot ja esteet uudessa ydinvoima-alan organisaatiossa		
Ohjaaja(t)	KTT Juha Laurila		

Tiivistelmä

Ydinvoima-alalla turvallisuus on toiminnan ensisijainen prioriteetti ja olennainen osa organisaation kulttuuria. Nykyisessä ydinturvallisuusajattelussa korostetaan kokonaisvaltaisen turvallisuuskulttuurin merkitystä, jossa ydinvoimalan turvallisuus koostuu teknisen turvallisuuden ja johdon toiminnan lisäksi erityisen vahvasti henkilöstön motivaatiosta, asenteista ja käyttäytymisestä turvallisuusasioita kohtaan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten turvallisuuskulttuuri muodostuu ja ilmenee ydinvoima-alan organisaatiossa, joka on vasta aloittanut toimintansa, ja joka ei vielä ole laitoksen rakennus- tai käyttövaiheessa. Kohdeorganisaationa on Fennovoima Oy. Tutkielmassa turvallisuuskulttuurin muodostumista tarkastellaan teoreettisessa viitekehyksessä ensin turvallisuuden rakenteellisten edellytyksien, kuten vastuiden ja velvollisuuksien määrittelyn sekä organisaation ohjeistusten ja koulutusten, valossa. Tämän jälkeen perehdytään turvallisuusjohtamiseen ja sen vaikutukseen. Viimeisenä teorialuvussa tarkastellaan turvallisuuskulttuurin käsitettä sekä sen tarkempia osatekijöitä.

Tutkimus on suoritettu laadullisin menetelmin. Empiirinen aineisto on kerätty haastattelemalla kymmentä kohdeorganisaation työntekijää sekä perehtymällä erinäisiin dokumentteihin ja asiakirjoihin, kuten kohdeorganisaation kokouspöytäkirjoihin ja koulutusmateriaaleihin. Haastatteluihin on valittu kohdeorganisaation henkilökunnasta sekä yrityksen ylimpää johtoa että toimistotyöntekijöitä. Tutkimusaineisto on käsitelty teemoittelun avulla. Teemat ovat muodostuneet aiemman kirjallisuuden ja haastattelujen perusteella, ja dokumenttiaineistoa on käytetty lähinnä joko tukemaan tai kyseenalaistamaan haastatteluaineiston tuloksia.

Tutkimuksen perusteella uuden voima-alan yhtiön tulisi kiinnittää huomiota erityisesti vastuiden ja velvollisuuksien selkeään määrittelyyn, henkilöstön turvallisuuskoulutukseen ja pätevyyden ylläpitämiseen, turvallisuuspolitiikan laatimiseen ja viestimiseen henkilöstölle sekä avoimeen kommunikointiin ja sisäisten viestintäkanavien muodostamiseen luodessaan perustaa turvallisuuskulttuurille. Lisäksi johdon esimerkillinen toiminta sekä keskinäinen luottamus johdon ja henkilöstön välillä toimivat ensisijaisina turvallisuuskulttuurin istuttajina. Vasta-aloittaneessa ydinvoima-alan organisaatiossa, jossa toiminta on lähinnä projektiorganisaatiomaista toimistotyötä, turvallisuus ei vielä ole konkreettinen osa päivittäistä työntekeä. Näin ollen turvallisuus ei näy jokapäiväisessä työssä yhtä vahvasti kuin jo käyttövaiheessa olevassa ydinvoimayhtiössä. Silti asennoitumisen turvallisuuteen tulisi olla positiivista ja vahvaa, ja jokaisen henkilöstön jäsenen tulisi olla selvillä omasta vastuustaan organisaation kokonaisturvallisuuden muodostumisessa.

Asiasanat	turvallisuuskulttuuri, turvallisuusjohtaminen, ydinvoima
Muita tietoja	