



Finnsafe

VASTUULLISUUS - TURVALLISUUS - HYVINVOINTI



8

Hybridityö uudistaa työelämää:
Miten löytää joustavuuden ja
tuottavuuden tasapaino?

11

Turvallisuushavainnot osana
turvallisuusjohtamista-kyselyn tuloksia

14

Itsemäärämisteoria ja työturvallisuus



Finnsafe

VASTUULLISUUS - TURVALLISUUS - HYVINVOINTI

1•26

Pääkirjoitus: Koulutuspäivät – Finnsafen vuoden kohokohta!	1
Hallitusten jäsenten mielenkiinnon kohteet ja tehtävät	2
Uuden hallituksen jäsenen esittely: Markus Lustig	3
Finnsafen jäsen – hyödynnä ammattilehtien jäsenetutarjoukset	4
Työsuojelu-viranomaisen Näkökulmia työsuojeluun -blogi	4
Finnsafe palkitsi ansioituneita jäseniään vuoden 2025 koulutuspäivillä	5
Finnsafen koulutuspäivät 2025 kuvakollaasi	7
Hybridityö uudistaa työelämää: Miten löytää joustavuuden ja tuottavuuden tasapaino?	8
Turvallisuushavainnot osana turvallisuusjohtamista-kyselyn tuloksia	11
Itsemääräämisteoria ja työturvallisuus	14

Julkaisija:
Finnsafe ry
Purpuripolku 7-9 E
00420 Helsinki
+358 9 507 1410
toimisto@finnsafe.net



Graafinen suunnittelu ja taitto:
Piendesign / Heta Toiskallio

Kannen kuva:
Pixabay



Koulutuspäivät – Finnsafen vuoden kohokohta!

Finnsafen koulutuspäivillä 2025 luennoitsijoiden anti ei ollut ainoa ammennettava asia. Verkostoidimme myös vanhojen tuttujen ja uusien jäsenten kanssa. Talvinen ilta tarjosi osallistujille myös maittavan illallisen naapurikaupunginosa Vallilassa. Huipputapahtuma kaikkiaan, seuraavassa muutamia nostoja ohjelmasta.

Työturvallisuusdata on osa tuotannon ohjausta! Safety lead **Eija Kupin** organisoimina Elisän digiosajaat kuvasivat asiaa alustuksella ja metaversen labissä, jossa demottiin 3D-tekniikkaa ja älylaseja. Älyläsit hämmästyttivät tekemällä reaaliaikasta kielikännöstä.

Sievin myyntipäällikkö **Markku Heikkilä** kertoi turvakenkien kehittämisestä yhteistyössä yritysten työsuojeluammattilaisten kanssa. Tärkeänä muistuksena tuli myös se, että työpaikkojen on syytä käyttää ammattimaisia myyjiä suojaimia valitessaan. STYL ry on edistänyt suojainmyyjien osaamista pitkäjänteisesti.

Jäsenyritysten esityksissä Arctian turvallisuuspäällikkö **Pia Broumand** kertoi merenkulun ammattinimikkeiden poikkeuksellisesta kirjosta ja miten ilmastonmuutos vaikuttaa riskeihin. Tapaturmilla on vaikutus työyhteisön lisäksi uhrin läheisiin, joka velvoittaa työn kehittämiseen. ABB:n työsuojelupäällikkö **Harald Klaus** kertoi työturvallisuuden merkittävästä painoarvosta globaalien yritysten työnantajakuvassa.



Työsuojelurahasto (TSR) kannustaa työpaikkoja hakemaan kehittämisavustusta, kertoi toimitusjohtaja **Kenneth Johansson**. Jo myönnettyjen kehittämisavustusten ja tutkimusten tuloksia voi hakea [nettisivuilta tsr.fi](https://nettisivuilta.tsr.fi). TSR oli rahoittanut myös tutkija **Noora Nenosen** alustamaa Tampereen yliopiston turvallisuushavaintotutkimusta. Hankkeen loppuseminaari järjestetään viikolla 43.

Aivotutkija **Mona Moisala** kiinnitti huomiomme siihen, että toistuvat keskeytykset työssä heikentävät suoritustamme. Aivotutkimus auttaa ajatustyöläisiä tekemään työtään tuottavammin ja aivoystävällisemmin.

Haluan esittää vielä koko yhdistyksen hallituksen puolesta lämpimät kiitokset Elisalle vieraanvaraisuudesta, kaikille puhujille, näyttelyn yrityksille, järjestäjille ja osallistujille! Tänä vuonna Finnsafe-koulutuspäivät ovat 8.9. Tampereella. Samaan aikaan järjestetään Eurosafe-messut. Hyvä Finnsafe-jäsen, nähdään Tampereella ja tehdään osallistujajännitys omaan huipputapahtumaamme!

Antti Leino
puheenjohtaja
Finnsafe ry

P.S. Miten edistää aivoterveyttä tekoälyllä? Tein koulutuspäiville Microsoftin Copilotilla kuvat herätteleviin ja verrytteleviin taukoliikkeisiin, joita olivat 1) Nosta olkapäät korviin, 2) Nouse päkiöille, 3) Käynnistä moottorisaha, 4) Pyöristä hartiat. Kukin liike tehdään kymmenen kertaa. Kuvat löytyvät sivulta #. Saa hyödyntää!

Puheenjohtajisto:

Antti Leino, puheenjohtaja
Eija Kupi, varapuheenjohtaja
Anna Melleri, varapuheenjohtaja

antti.leino@skanska.fi
eija.kupi@gmail.com
anna.melleri@finnair.com

Hallituksen jäsenet:

Kimmo Heiskari
Sari Hyvärinen
Markus Lustig
Hanna Näätsaari
Samuli Nuutinen
Pia Välimaa

kimmo.heiskari@vayla.fi
sari.hyvarinen@vtt.fi
markus.lustig@opera.fi
hanna.naatsaari@mil.fi
samuli.nuutinen@finnair.com
pia.valimaa@fennia.fi



Antti Leino

- Rakennusala, koulutus
- Kansainväliset yhteydet
- Työympäristömitalitoimikunta
- Finnsafen toimiston käytännön asiat



Markus Lustig

- Lainsäädännön seuranta
- Häirintä ja epäasiallinen käytös
- Psykososiaalinen kuormitus
- Poikkeamatutkinnat



Eija Kupi

- Johtamisjärjestelmästandardit
- Toimittaja-arvioinnit
- Työsuojelupäällikkökurssi
- Työympäristömitalitoimikunta (varajäsen)



Samuli Nuutinen

- Tapahtumateollisuus
- Pelastussuunnittelu
- Laurea Advisory Board



Anna Melleri

- Logistiikka, palveluala
- Työsuojelupäällikkökurssi
- Positiivinen turvallisuus-kulttuuri



Hanna Näätsaari

- Julkishallinto
- Järjestelmäauditoinnit
- Tapaturmien ehkäisyverkosto



Kimmo Heiskari

- Psykososiaalinen kuormitus
- Julkishallinto
- Koulutus
- Oppilaitosyhteistyö
- Liikenneinfra



Pia Välimaa

- Vakuutuslaitosyhteistyö
- Hyvien turvallisuus-käytänteiden levittäminen
- Positiivinen turvallisuus-kulttuuri



Sari Hyvärinen

- Kemikaaliturvallisuus
- Tutkimuslaitosyhteistyö
- TTP-koulutuspäivät

”Turvallisuus ei ole yksilösuorite, vaan joukkuelaji.”

Uuden hallituksen jäsenen esittely: Markus Lustig

Markus toimii Suomen Kansallisoooppera ja -baletin turvallisuus- ja työsuojelupäällikkönä ja aiemmin hän on toiminut monipuolisesti työsuojelun ja turvallisuuden asiantuntija- ja päällikkötehtävissä, GA Telesis Engine Services Oy:llä sekä Pääkaupunkiseudun Kaupunkiliikenne Oy:llä.

Markus on myös kokenut häirinnän ja epäasiallisen käytöksen asiantuntija ja ollut selvittämässä yli 350 häirintätapausta. Lustig on myös kirjoittanut Häirinnän selvittäjän käsikirjan keväällä 2025, jonka on julkaissut Alma Insights. Markus palkittiin keväällä 2024 Työympäristötyön erityisansiomitalilla työsuojelun, turvallisuuden ja häirinnän parissa tehdystä työstä.

Markus toivoo voivansa tuoda Finnsafen hallituksen kautta yhdistyksen toimintaan omaa osaamistaan ja verkostoja. Se toivotavasti näkyy yhdistyksen jäsenille sekä yhteistyökumppaneille jo entisestään kovalaatuisen sisällön monipuolistumisena. Yhdistyksen toiminnalta hän odottaa vastavuoroisesti aktiivista yhteistyötä sekä yhdistyksen sisällä, jäsenistön kesken, mutta myös ulospäin. Turvallisuus ei ole yksilösuorite, vaan joukkuelaji.



Kuva: Mikko Mäntymäki



Hallituksen kokous 4
Jäsenkirjeet 10-12
Euroopan työsuojeluviikko vko 43
Jäsenlehti 3
Platinum-sponsorin suorakirje
Vaalikokous
Webinaari 4



Hallituksen kokous 1
Jäsenmaksut
Jäsenkirjeet 1-3
Jäsenlehti 1, vko 7
Webinaari 1

Hallituksen kokous 3
Jäsenkirjeet 8-9
Koulutuspäivä 8.9.2026
EuroSafety2026 koulutus 9.9.2026
Webinaari 3

Hallituksen kokous 2
Tilikokous
Työympäristötyön erityisansiomitali 28.4.
Aluetapahtuma 12.5.2026
TTP-Sotergo-koulutuspäivät 7.5.2026
Jäsenkirjeet 4-6
Jäsenlehti 2, vko 24
Webinaari 2

Finnsafen jäsen – hyödynnä ammattilehtien jäsenetutarjoukset

Turvallisuus & Riskienhallinta -lehden vuosikerta nyt 30 € vain Finnsafen jäsenille

Finnsafe ry on nyt Turvallisuus & Riskienhallinta -lehden virallinen yhdistyskumppani. Yhteistyön myötä kaikki Finnsafen jäsenet voivat tilata lehden vuosikerran erikoishintaan 30 € (normaalihinta 90 €).

Lehti on turvallisuusalan johtava ammattilehti ja alan yhteinen julkaisukanava, jossa käydään asiantuntevaa keskustelua ja tuodaan esille avoimesti ajankohtaisia asioita. Tätä tehtävää lehti on toteuttanut jo 40 vuoden ajan!

Lisätietoa lehdestä: turvallisuus.com
[Tee jäsenetuhintainen tilaus](#)

Työ Terveys Turvallisuus -lehden tarjous Finnsafe ry henkilö- ja opiskelijajäsenille

Etu hinnat henkilöjäsenille: TTT-lehti diginä 79 € (norm. 106 €), TTT-lehti printtinä ja diginä 99 € (norm. 119 €). HUOM! Mainitse tilatessasi tunnus FINNSAFEjäsenen. Tilauksesi alkaa seuraavasta numerosta ja jatkuu etuhintaisena kestotilauksena, kunnes lopetat tilauksen.

Etu hinnat opiskelijajäsenille: TTT-lehti diginä 49 € (norm. 106 €), TTT-lehti printtinä ja diginä 69 € (norm. 119 €). HUOM! Mainitse tilatessasi tunnus FINNSAFEopiskelija + arvioitu valmistumisvuotesi. Tilauksesi alkaa seuraavasta numerosta ja jatkuu etuhintaisena kestotilauksena, kunnes lopetat tilauksen.

Tilauksen voi tehdä joko sähköpostitse tilaukset@tttlehti.fi osoitteeseen tai puhelimitse 050 549 6751 (arkisin klo 10–15).



Työsuojelu- viranomaisen Näkökulmia työsuojeluun -blogi

Työsuojeluviranomaisen blogissa työsuojelutarkastajat, juristit ja viestijät kertovat omasta työstään. Aiheet vaihtelevat laidasta laitaan, sillä työsuojeluviranomainen valvoo yli sataa työelämää säätelevää lakia. Myös äänensävyt luonnollisesti vaihtelevat, kun jokainen kirjoittaa asioista omasta näkökulmastaan. Mutta asian, eli suomalaisen työelämän, ytimessä ollaan jokaisessa blogitekstissä.

Tässä muutama poiminta:

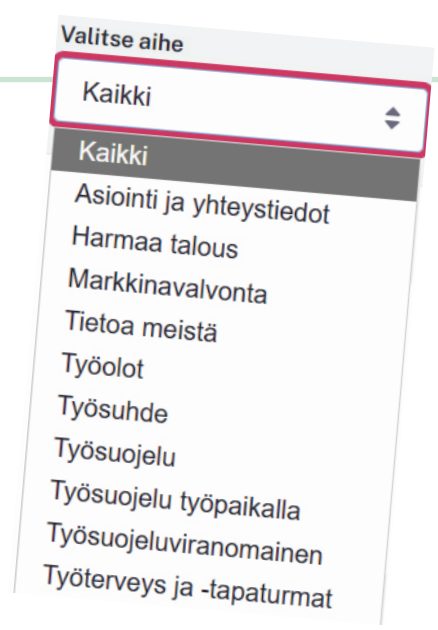
Viimeisin, 22.12.2025, julkaistu blogikirjoitus käsittelee ajankohtaista lakimuutosta otsikolla ”[Asbestilainsäädäntö uudistui 21.12.2025 – Mikä käytännössä muuttui?](#)”

Moni blogikirjoituksista, kuten 1.12.2025 julkaistu on kirjoitettu myös ruotsiksi, kuten [Telakka-alan työperäistä hyväksikäytöstä](#) laadittu blogikirjoitus.

28.11.2025 julkaistu ”[Mitä työntekijän yksilöllisten edellytysten huomioiminen tarkoittaa käytännössä?](#)” blogikirjoitus avaa selkeästi, miksi työturvallisuuslaki vaatii nykyään huomioimaan yksilölliset tekijät vaarojen tunnistuksessa ja riskienarvioinnissa. ”Kun ihmiset ovat erilaisia, myös työkyky ja tavat oppia vaihtelevat. Työturvallisuuslain uudistus korostaa työnantajan vastuuta sovittaa työtehtävät, perehdytys ja työolosuhteet työntekijän yksilöllisiin edellytyksiin. Tämä tukee sekä työturvallisuutta että sujuvaa arkea.” ([Mitä työntekijän yksilöllisten edellytysten huomioiminen tarkoittaa käytännössä? - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#))

Yhteistä kirjoituksille on niiden ajantasaisuus ja käytännölläisyys. Blogikirjoituksia voi etsiä mm. hakusanoilla, aiheen ja julkaisuvuoden perustella.

Blogikirjaston löydä pysyvältä osoitteelta: [Blogi - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)



Finnsafe palkitsi ansioituneita jäseniään vuoden 2025 koulutuspäivillä

Yhdistyksen historian ensimmäinen kultainen pinssi myönnettiin Platinum-kannatusjäsen Sievin Jalkineet Oy:lle pitkäaikaisesta kannatusjäsenyydestä ja poikkeuksellisen merkityksellisestä Finnsafen toiminnan tukemisesta.

Ensimmäisen kerran myönnettiin myös hopeinen pinssi. Sen sai pitkäaikainen hallituksen jäsen Ilkka Hännikäinen kiitokseksi erittäin aktiivisesta työryhmätoiminnasta sekä toimimisesta koulutustyöryhmän koollekutsujana.

Silver-kannatusjäsen Elisa IndustrIQ toimi vuoden 2025 hyvää palautetta saaneiden koulutuspäiviemme isäntänä. Kiitokseksi erittäin arvokkaasta tuesta koulutuspäivien hienot puitteet tarjonneelle Elisa IndustrIQ:lle myönnettiin pronssinen pinssi.

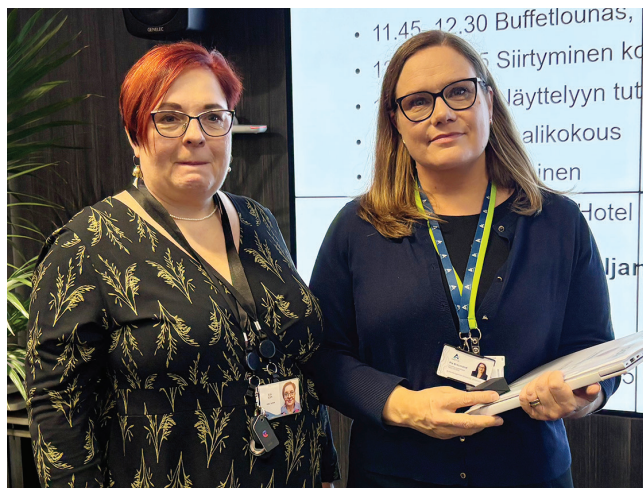
Jäsenistä Pia Broumandille ja Sari Hyväriselle myönnettiin pronssiset pinssit. Pian palkitsemisen perusteluna oli aktiivinen osallistuminen Finnsafen tapahtumiin. Sarin (tunnustus luovutetaan myöhemmin keväällä) palkitsemisen perusteluinä pitkäaikainen hallitusjäsenyys, osallistuminen työryhmätoimintaan ja TTP-Sotergo-koulutuspäivien ohjelmatoimikuntaan Finnsafen edustajana.

Finnsafen Platinum-kannatusjäsen Sievin Jalkine Oy luovutettiin kultainen pinssi. Tunnustuksen vastaanottivat Pentti Siermala (vasemalla) ja Markku Heikkilä.

Finnsafen varapuheenjohtaja Ilkka Hännikäinen (oikealla) luovutti Silver-kannatusjäsenelle Elisa IndustrIQ:lle pronssisen pinssin. Tunnustuksen ottivat vastaan Mikko Alivuotila (vasemmalla) ja Alekski Lonka.



Finnsafen varapuheenjohtaja Eija Kupi (vasemmalla) luovuttaa Ilkka Hännikäiselle hopeisen pinssin.



Finnsafen varapuheenjohtaja Eija Kupi (vasemmalla) luovutti Pia Broumandille pronssisen pinssin.

Yhdistyksen sääntöjen mukaiset tunnustukset ovat seuraavat:

KUNNIAJÄSEN

- yhdistyksen jäsenkokouksen päätöksellä hallituksen esityksestä
- erityinen tai merkittävä toiminta puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana ja siirtyminen vapaajäseneksi (eläkkeellä)

KULTAINEN PINSSI

- hallituksen päätöksellä
- huomattavista ansioista

HOPEINEN PINSSI

- hallituksen päätöksellä
- erityisistä ansioista
- jäsenille, hallituksen jäsenille / entisille
- väh. 4 vuotta (2 toimikautta) luottamustehtävissä
- yhteistyökumppaneille, merkkipäivävuosina

PRONSSINEN PINSSI

- hallituksen päätöksellä
- aktiivisesti yhdistyksen toiminnassa mukana olleelle jäsenelle



Finnsafen
kunniajäsenet ovat:
Matti Haro
Teuvo Karhu
Jukka Tamminen
Kaarina Kuisma
Tapani Mäkelä

Lisäksi eläköityvälle jäsenelle voi hallitus myöntää VAPAAJÄSENYYDEN

- hallitukselle lähetetyn vapaamuotoisen hakemuksen perusteella
- kriteerit: aktiivinen, vähintään kymmenen vuotta jäsenenä ollut

Työterveyslaitos

Työsuojelu on jatkuvaa osaamisen kehittämistä

Varmista, että työpaikkasi työsuojelutoimijoilla on tuorein tieto takataskussa ja tutustu monipuolisiin koulutuksiimme.

- Työsuojelu työpaikalla -verkkovalmennus
- Työsuojelupäällikön perustieto
- Työsuojelun jatkokoulutus
- Työsuojelupäällikkökurssi TSPK®

 [TTL.FI/PALVELUT](https://ttl.fi/palvelut)



Tutustu koulutuksiimme

Finnsafen koulutuspäivät 2025 kuvakollaasi



Finnsafen puhheenjohtaja Antti Leino avasi vuoden 2025 koulutuspäivät.



Työsuojelurahaston tutkimusrahoitus suuntautuu tekoälyhankkeisiin.



Elisan Metaverse Labissa saimme kokeilla tukiaseman mastoon nousua. Ensimmäinen etappi oli 30 m korkeudessa, jolloin alaspäin katsoessa alkaa helposti huimaamaan.



Työpaikkaesimerkinä Arctia Management Services Oy:n turvallisuuspäällikkö Pia Broumandin keskeinen viesti oli "Kaiken takana on ihmisten välinen yhteistyö" konkretisoi esityksen aikana kerrottujen esimerkkien avulla.



Tauoilla verkostoiduttiin ja keskusteltiin vilkkaasti.



Koulutuspäivien päätteeksi vierailimme Skanskan rakennustyömaalla.



Hybridityö uudistaa työelämää: Miten löytää joustavuuden ja tuottavuuden tasapaino?

Vaikka etä- ja hybridityö eivät ole ilmiönä uusia, voidaan sanoa, että työelämä on kokenut merkittävän murroksen viimeisen viiden vuoden aikana. Varsinkin viime vuoden aikana on julkinen keskustelu hybridityön ympärillä kiihtynyt. Vielä koronapandemian alkuperäisinä puhuttiin normaaliin palaamisesta, mutta melko pian tuli selväksi se, ettei ainakaan vanhaan normaaliin ollut paluuta. Koronavuosien sosiaalisesta eristäytymisestä ja pakollisesta etätyöstä on kuitenkin siirrytty kohti uudenlaista normaalia, jossa hybridityö tarjoaa sekä haasteita että mahdollisuuksia



erityisesti tietotyössä. Vaikka hybridityötä lähestytään usein lähi- ja etätyön välisen optimaalisen yhdistelmän löytämisenä, hybridityö tulisi nähdä kokonaan uudenaikaisena mahdollisuutena tehdä töitä.

Mitä tiedämme hybridityöstä?

Kuten todettua, hybridityön ympärillä käytävä keskustelu kilpistyy usein siihen, missä suhteessa etä- ja lähityötä tulisi tehdä, jotta työnteko olisi tehokasta ja organisaation toimintaa



tukevaa. Tieteellisen tutkimuksen perusteella voidaan vetää joitain johtopäätöksiä siitä, että optimaalinen malli olisi noin 2–3 päivää viikossa toimistolla/etänä (Bloom ym., 2022). Tämän kaltaisen mallin on todettu edistävän parempaa työtyytyväisyyttä, työn ja muun elämän tasapainoa sekä vähentävän eristyneisyyden tunnetta. Moni organisaatio rakentaakin hybridimallinsa vastaavan jaottelun pohjalta. Tutkimuksessa todetaan kuitenkin, että vaikka tällainen malli on koettu hyödylliseksi, on tärkeämpää miettiä organisaation perustehtävää, sekä erilaisia rooleja, joita organisaatiossa on. Hybridimalli on harvoin one-size-fits-all.

Yksi suurimmista ristiriidan aiheista työntekijöiden ja organisaatioiden johdon välillä linkittyy usein hybridityömalleihin. Kuten todettua, organisaatioiden tasolta toteutetaan usein kiinteämpää, esimerkiksi lähityöskentelypäivien määrään sidottua hybridityömallia. Työntekijöiden toiveet työskentelyn suhteen ovat kuitenkin usein hyvinkin vaihtelevat. Usein myös mahdollisuus valita missä ja miten työtä tehdään, on työntekijöille tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Työntekijöiden toiveet eivät kuitenkaan usein pohjimmiltaan ole kovin erilaiset organisaatioiden toiveista; molemmissa ryhmissä tunnustetaan tarve tulla myös lähityöhön sekä työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitys.

Yhdysvalloissa toteutettu [gallututkimus](#)* tuo näkyväksi työntekijöiden vaihtelevia toiveita hybridityön tekemisen ja järjestämisen suhteen. Tutkimus on toteutettu 140 000 palkansaajalle. Sen perusteella voidaan näyttää, että

- 40 % työntekijöistä haluaisi työskennellä toimistolla 2–3 päivää viikossa
- 30 % harvemmin kuin 2 päivää viikossa
- Lähes neljännes haluaisi työskennellä pääasiassa toimistolla

Tämän lisäksi tutkimuksessa selvitettiin sitä, miten lähi- ja etätöiden määristä tulisi päättää.

- Suurin osa vastaajista toivoi organisaatiotason koordinoitua, mutta vaihtelua oli siinä, miten tämä tapahtuisi
 - Esim. Työnantaja velvoittaa tulemaan toimistolle tietyn määrän päiviä viikossa/kuukaudessa
 - Tiimitasolla sovitaan ja koordinoidaan yhteinen päivä/päivät, jolloin kaikki tiimistä ovat toimistolla
- 40% vastaajista toivoi täyttä autonomiaa siinä, kuinka monta päivää toimistolla vietetään

Vaikka tämä gallututkimus ei varmasti täysin vastaa Suomalaista kontekstia, voidaan sen perusteella osoittaa, että työntekijät ovat harvoin yhtenäinen joukko, vaan suurta vaihtelua hybridityötoiveiden suhteen on.

Joustavan työelämän edut ja haasteet

Hybridityön suurimpia etuja on sen tarjoama joustavuus. Työntekijät voivat paremmin sovittaa yhteen työn ja muun elämän sekä valita kullekin työtehtävälle sopivan työnteon paikan. Tutkimuksissamme on tullut esiin erityisesti ihmisten erilaiset syyt muokata työnsä ajallisia ja paikallisia ulottuvuuksia. Nämä tekijät vaihtelevat esimerkiksi perhe-taustan, asuinpaikan kuin työntekijän työn sisällön mukaan. Tutkimuksissa on tullut esiin, että valinnanvapaus ja joustavuus ovat avaintekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Myös organisaatioiden näkökulmasta joustavampi työelämä tarjoaa etuja. Esimerkiksi työntekijöiden rekrytoiminen maantieteellisesti laajemmalla alueella avaa mahdollisuuden useamman potentiaalisen kandidaatin löytämiseen.

Joustaviin työnteon malleihin liittyvät haasteet painottuvat usein organisaatioiden ja johdon näkökulmasta kahteen asiaan; Innovointiin, ideointiin ja kehittämiseen, sekä organisaation kulttuuriin ja yhteisöllisyyden ylläpitämiseen. Yksilötasolla haasteita voivat olla eriytyneisyys ja työyhteisöstä irtautuminen. Myös tasapuolisuus nousee tärkeäksi näkökulmaksi: miten varmistetaan, että kaikki työntekijät ovat yhdenvertaisessa asemassa riippumatta siitä, työskentelevätkö he toimistolla vai etänä. On kuitenkin tärkeää huomata, että hybridityössä koetut haasteet ovat erilaisia kuin täydessä etätöissä. Hybridityössä erityisesti eriaikaisuus asettaa haasteita yhteisöllisyydelle ja yhteiselle kehittämiselle. Tämä voi painottua esimerkiksi uusien työntekijöiden kohdalla, joilla voi olla vaikea tietää milloin toimistolla on muita ihmisiä. Jos ajatellaan uutta työntekijää, on tämän sopeutumisen kannalta tärkeää tavata kollegoja. Näissä kohtaamisissa jaetaan paljon hiljaista tietoa, ja samalla luodaan työsuhteita, jotka ovat usein henkilön viihtyvyyden kannalta hyvin merkityksellisiä.

Kohti tuottavampaa hybridityötä

Keskustelu hybridityöstä keskittyy usein vertailuun etä- ja lähityön välillä, sekä täydellisen mallin löytämiseen. Hedelmällisempää olisi kuitenkin nähdä hybridityö kirjona erilaisia tapoja ja paikkoja tehdä töitä. Olisi tärkeää ymmärtää, että hybridityö toimii parhaiten mahdollisuutena joustavampaan työelämään, ei niinkään valmiina ja staattisena mallina. Miten joustavuutta kannattaisi siis toteuttaa? Trevor ja Holweg (2022) lähestyvät kysymystä tehtävän kautta: Mitä kannattaa tehdä etänä ja mitä läsnä? Organisaatioissa voidaan miettiä esimerkiksi tiettyjä toimintoja ja niiden toimivuutta etä- tai lähityössä. Palaverit voidaan suunnitella sisällön perusteella kumpaan vain ympäristöön. Työtehtävien lisäksi ratkaisuja voi etsiä roolikohtaisesti pohtimalla, mistä syntyy tuottavuus kussakin työtehtävässä (Gratton, 2021), ja miten tätä

tuottavuutta voidaan tukea erilaisilla työelämän joustoilla. Syntyykö jossain roolissa tuottavuus yhteisestä ideoinnista ja kehittämisestä, kun taas toisen roolin tuottavuus perustuu syventymistä vaativalle yksintyöskentelylle? Joustoa voi toteuttaa myös esimerkiksi tilannekohtaisesti. Kun uusi työntekijä saapuu työyhteisöön, voisivatko kaikki olla paikalla ensimmäiset kaksi viikkoa?

Työelämän tulevaisuus

On tärkeää ymmärtää, että työ on murroksessa. Tulevaisuu-

den ammateista tiedämme tällä hetkellä vain murto-osan. Tekoäly ei välttämättä vie työtämme, mutta se tulee muuttamaan lähes jokaista työtehtävää. Muuttuvassa työelämässä korostuukin kaksi keskeistä asiaa: Työn ydin eli mikä on kunkin työn keskeisin sisältö, sekä inhimillisyys ja aito kohtaaminen. Hybridityön onnistuminen vaatii uudenlaisia taitoja, ja organisaatioiden onkin löydettävä tasapaino joustavuuden ja yhteisöllisyyden välillä. Parhaimmillaan hybridityö yhdistää molempien työnteon tapojen parhaat puolet luoden sujuvampaa ja tuottavampaa työelämää. ■

Lähteet:

Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). How hybrid working from home works out (No. w30292). National Bureau of economic research.

Gratton, L. (2021). How to do hybrid right. *Harvard Business Review*, 99(3), 65-74.

Trevor, J., & Holweg, M. (2022). Managing the new tensions of hybrid work. *MIT Sloan Management Review*, 64(2).



Turvallisuushavainnot osana turvallisuusjohtamista -kyselyn tuloksia

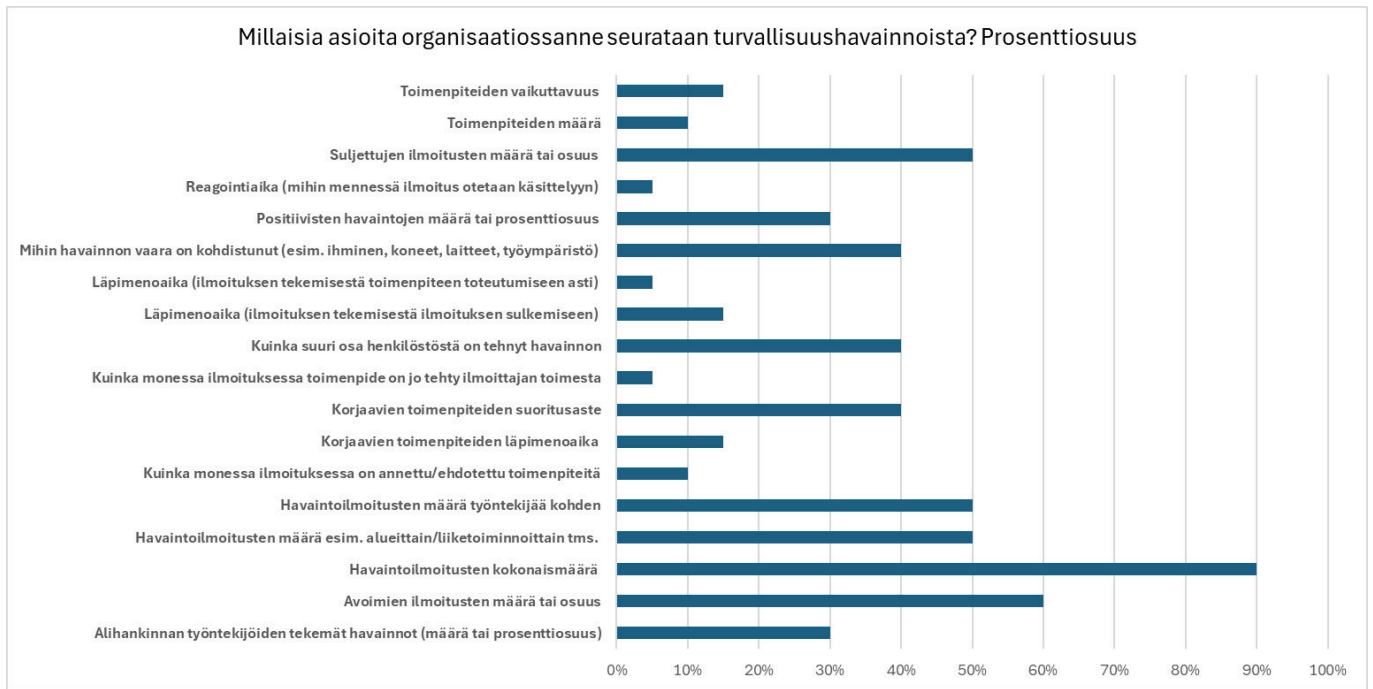
Turvallisuushavainnot ovat olennainen osa tehokasta turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskulttuurin kehittämistä. Ne tukevat laajempien turvallisuusstrategioiden käytännön toteutusta. Tampereen yliopistolla on käynnissä tutkimushanke Turvallisuushavaintojen rooli turvallisuuden johtamisessa (SafeObs), jonka rahoittajina toimivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto sekä tutkimukseen osallis-



tuvat kohdeorganisaatiot. Osana hanketta tehtiin kysely FinnSafe ry:n jäsenille keväällä 2025. Kyselyllä selvitettiin turvallisuushavainnoista saatavan tiedon hyödyntämistä, turvallisuushavainnoista seurattavia asioita, turvallisuushavaintoprosessiin liittyviä keskeisiä ongelmia ja kehitystarpeita sekä toimiviksi koettuja asioita ja käytänteitä suomalaisissa organisaatioissa. Tässä käydään läpi kyselyn keskeisiä tuloksia. Kyselyyn



Kaavio 1. Henkilöstön kannustamisen keinot



Kaavio 2. Mitä organisaatioissa seurataan turvallisuushavainnoista?

saatiin 21 vastausta. Suurin osa vastaajista edusti teollisuuden toimialaa.

Kannustaminen turvallisuushavaintojen tekemiseen

Kyselyn tulosten mukaan organisaatiot kannustavat turvallisuushavaintojen tekemiseen monin eri tavoin. Yleisimmiksi keinoiksi vastaajat mainitsivat viestinnän asian tärkeydestä esimerkiksi kampanjoiden avulla, tavoitteiden asettamisen tietyille havaintomäärälle, onnistuneista havainnoista kertomisen, johdon ja esihenkilöiden aktiivisen viestinnän sekä henkilökohtaisen palautteen antamisen avulla. Kaaviossa 1 on esitetty eri kannustustapojen osuudet prosentteina.

Laadukas turvallisuushavainto

Turvallisuushavainto koetaan laadukkaaksi, kun se on selkeä ja tiivis, mutta riittävän kattava. Hyvästä havainnosta käy ilmi, mitä on havaittu, missä havainto tehtiin ja miksi tilanne nähdään riskinä. Laadukas havainto sisältää usein myös kuvan tai videon havainnollistamaan tilannetta. Havainto tehdään heti asian havaitsemisen jälkeen, ja siihen kirjataan välittömät toimenpiteet tai parannusehdotus. Havainto ilmoitetaan omalla nimellä, ja siinä kerrotaan, keneltä voi kysyä lisätietoja. Laadukkaat havainnot osoittavat, että tekijä

ymmärtää havaintojen ilmoittamisen tarkoituksen.

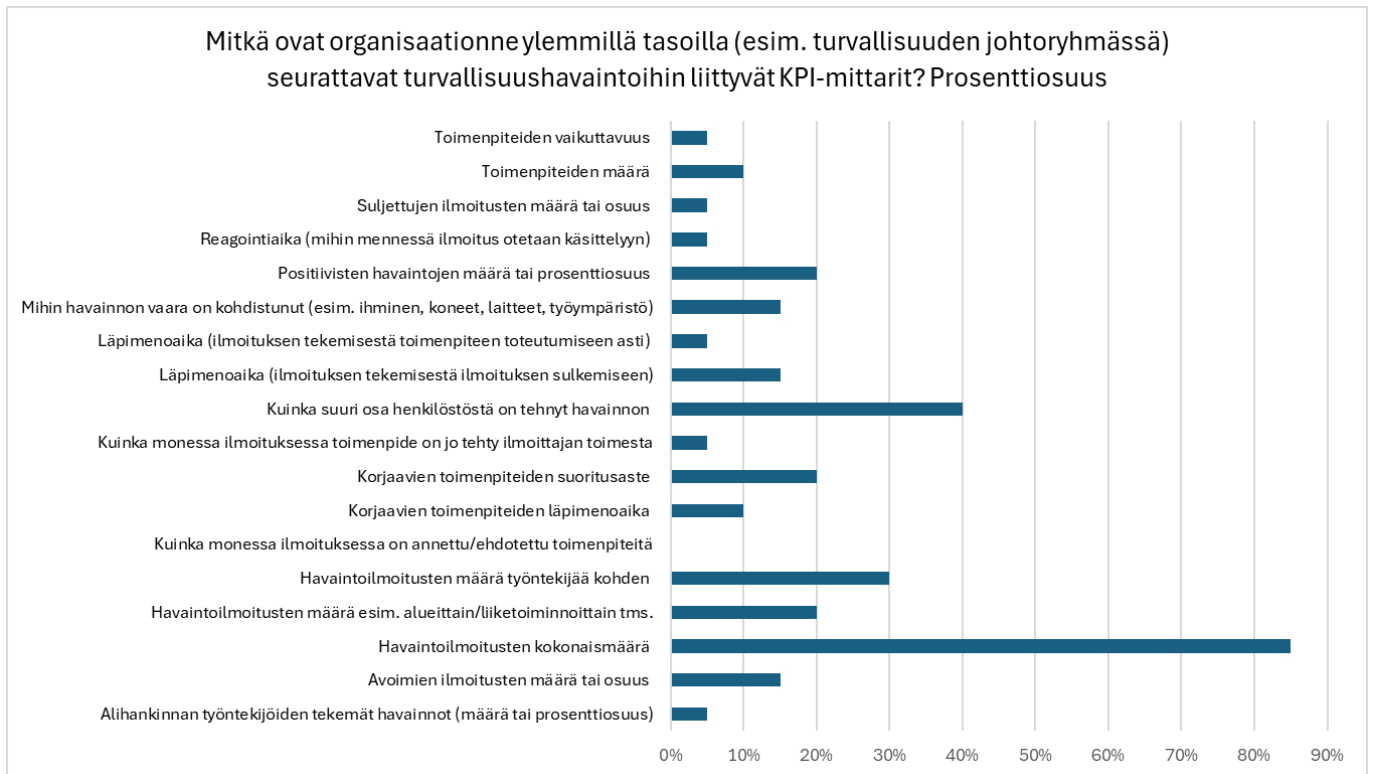
Turvallisuushavaintojen seuraaminen/mittaaminen

Yleisimmin turvallisuushavainnoista seurataan havaintoilmoitusten kokonaismäärää. Muita usein seurattavia mittareita olivat avoimien ilmoitusten määrä tai osuus, havaintoilmoitusten määrä alueittain tai liiketoimintayksiköittäin, havaintoilmoitusten määrä työntekijää kohden sekä suljettujen ilmoitusten määrä tai osuus. Kaaviossa 2 on esitetty eri seurattavien asioiden prosenttiosuudet.

Organisaation ylemmillä tasoilla yleisin seurattava turvallisuushavaintoihin liittyvä KPI-mittari on havaintojen kokonaismäärä sekä kuinka suuri osa henkilöstä on tehnyt havainnon. Muita mittareita ei ylemmillä tasoilla seurata yhtä paljon. Kaaviossa 3 on esitetty eri seurattavien KPI-mittareiden osuudet prosentteina.

Turvallisuushavaintoprosessin kehittämistarpeet

Turvallisuushavaintoprosessiin liittyviä kehittämistarpeita nostettiin esille useita. Ensisijaisesti havaintojen määrää tulisi kasvattaa ja aktivoida koko henkilöstö osallistumaan



Kaavio 3. Organisaation ylemmillä tasoilla seurattavat turvallisuushavaintoihin liittyvät KPI-mittarit

havaintojen tekemiseen. Myös yhteistyökumppaneiden esimerkiksi alihankkijoiden mukaan ottaminen havaintojen ilmoittamiseen nähtiin tärkeänä. Kehittämistä tarvitaan käsittelyn laadun varmistamisessa sekä riittävien resurssien turvaamisessa käsittelyyn, kuten myös sitoutumisessa. Ilmoituksen tekijä jää usein ilman palautetta tai palautteen saaminen kestää. Toimenpiteiden osalta haasteena koettiin vastuuhenkilöiden sitouttaminen toimenpiteiden miettimiseen ja toteuttamiseen sekä seurantaan sekä raportointiin. Myös havainnon tekijän tulisi liittää ehdotuksia korjaavista toimenpiteistä ilmoitukseen. Lisäksi havaintojen tarkastelu koetaan liian yksittäisiin tapauksiin keskittyväksi – kokonaisuuksia ei hahmoteta, eikä havaintojen merkitystä aina ymmärretä. Vastauksissa nousi esiin myös tarve hyödyntää havaintojen tuottamaa tietoa nykyistä tehokkaammin turvallisuuden johtamisessa.

Toimivat käytänteet

Tärkeimmäksi keinoksi mainittiin turvallisuushavaintoprosessin toimivuuden parantamisessa havaintojen tekemisen helpottaminen yksinkertaistamalla ilmoittamista sähköisten järjestelmien, mobiililovellusten ja QR-koodien avulla. Ilmoitusten käsittelyn läpinäkyvyyttä tekijöille on parannettu. Prosessin nopeuttamiseksi on asetettu aikataivoitteita ilmoitusten käsittelylle. Lisäksi palaverikäytäntöjä on kehitetty sekä havaintojen käsittelyyn että niistä tiedottamiseen liit-

tyen. Selkeät ohjeet ja roolit havaintojen ja toimenpiteiden viestintään ovat osoittautuneet tärkeiksi. Palkitseminen sekä erilaiset kampanjat ovat lisänneet tietoisuutta havaintojen merkityksestä ja kannustaneet henkilöstöä aktiiviseen osallistumiseen.

Kyselyn teemoja käsitellään hankkeessa laajemmin. Hankkeessa on erityisesti noussut esille turvallisuushavaintoihin liittyvät laatuasiat. Ilmoitusaktiivisuus ja ylipäättään tiedon saanti ovat tärkeitä, mutta myös saatavan tiedon laatu ja havaintoprosessin laadukkuus on nähty tärkeiksi kehittämistä vaativiksi kokonaisuuksiksi. Laatu ei tarkoita vain hyvin kirjoitettua ilmoitusta, vaan myös sitä, että tietoa saadaan ”oikeista” ja olennaisista asioista. Havaintojen määrän on nähty vaikuttavan myös laatuun: mitä enemmän havaintoja tehdään, sitä todennäköisemmin joukossa on myös enemmän laadukkaita ilmoituksia. Toisaalta havaintojen määrää ei tulisi myöskään välttämättä kasvattaa jatkuvasti laadun kustannuksella. Hankkeessa on noussut esille myös havainnoista saatavan tiedon parempi hyödyntäminen turvallisuusjohtamisessa sekä havainnoista oppiminen. Näistä teemoista ja hankkeen tuloksista voi lukea kotisivuilta projects.tuni.fi/safeobs/ hankkeen päätyttyä syyskuussa 2026. Hankkeen loppuseminaari järjestetään elokuussa 18.8.2026. Ilmoittautumistiedot tulevat hankkeen kotisivuille keväällä. ■



Itsemääräämisteoria ja työturvallisuus

Kyvykästä ja motivoitunutta työyhteisöä ei tarvitse luoda tyhjästä. Yritysjohtajan näkökulmasta kyse on esteiden raivaamisesta, jotta nämä luontaiset voimavarat pääsevät kukoistamaan. Esitän väitteen, että turvallisuusjohtamisella on paljon annettavaa, kun näitä esteitä raivataan. Kyse on työssä kohdattujen poikkeamien, kuten vaaratilanteiden käsittelystä ja tämän yhteisöllisyyttä vahvistavasta kokemuksesta.



Filosofi **Frank Martela** päätti itsemäärämisteoriaa koskevan bloginsa (2014) seuraavasti: *”Olitpa siis poliitikko, yritysjohtaja, opettaja tai ihminen, näiden kolmen perustarpeen tiedostaminen voi tuntuvasti auttaa kykyäsi parantaa työtulostasi ja elämäsi ylipäänsä. Olkoon omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys kanssasi!”*.

Kyvykäs ja motivoitunut työyhteisö on lähes kaikkien yritysjohtajien ykkösprioriteetti. Martela esittää blogissaan hyvin perustellen, että tämän rakentamiseen tarvittavat ainesosat ovat jo olemassa syvällä ihmismielen syövereissä.

Ensimmäiset selvitykset itsemäärämisteoriasta ovat peräisin 70-luvulta ja sen läpimurto tapahtui 2000-luvun taitteessa. Teoriaan liittyvät käsitteet self motivation ja self determination. Itsemäärämisteoria osaltaan tarkentaa ja osaltaan syrjäyttää tunnetun **Maslowin** tarvehierarkian. Omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyyden tunne ovat perustarpeita siinä, missä riittävä ravinto ja suvun jatkaminen.

Kyvykästä ja motivoitunutta työyhteisöä ei tarvitse luoda tyhjästä. Yritysjohtajan näkökulmasta kyse on esteiden raivaamisesta, jotta nämä luontaiset voimavarat pääsevät kukoistamaan.

Esitän väitteen, että turvallisuusjohtamisella on paljon annettavaa, kun näitä esteitä raivataan. Kyse on työssä kohdatujen poikkeamien, kuten vaaratilanteiden käsittelystä ja tämän yhteisöllisyyttä vahvistavasta kokemuksesta. Väitteen todistamiseksi on palattava hetkeksi lähihistoriaan.

2000-luvun alussa usea kemianteollisuuden yritys raportoi selkeän yhteyden tehtyjen vaaratilanneilmoitusten määrän ja työturvallisuuden välille. Muutamassa tapauksessa yrityksen tapaturmataajuuden muutos ja työntekijöiden tekemien vaaratilanneilmoitusten määrän kasvu olivat lähes kääntäen verrannollisia. Keskimäärin yksi vaaratilanneilmoitus työntekijää kohden vuodessa tarkoitti, että teollisuusympäristön turvallisuus oli jo lähes toimistotyön luokkaa, vaikka työ oli ollut historian valossa hyvin tapaturma-altista. Tulokset olivat vakuuttavia. Tämän vuoksi teimme laajemman kyselyn teollisuusyrityksiltä, miltä asia heillä näytti.

Tulos oli varsin ristiriitainen. Osalla yrityksistä tulokset olivat samankaltaisia kuin edellä mainitut kemianteollisuuden esimerkit, mutta lukumääräisesti vielä suuremmalla osalla tätä kääntäen verrannollista korrelaatiota ei ollut lainkaan. Oli turvallisuusmielessä toimialansa huippuja, joissa vaaratilanteita ei juurikaan ilmoitettu ja vastaavasti yrityksiä, joissa ilmoitettiin paljon vaaratilanteita, mutta tämä ”myönteinen” kehityskulku ei näkynyt lainkaan muutoksena tapaturmataajuudessa (verrattuna aikaan, jolloin vaaratilanteita ei ilmoitettu lainkaan).

Itsemäärämisteoria selittää tämän umpisolmun ja siksi jatkan väittämistä, että tämä menettely vaaratilanteiden ilmoittami-

seen ja niiden käsittelyyn voi vaikuttaa merkittäväällä tavalla positiivisesti yrityksen työturvallisuuteen. Tämä ei kuitenkaan liity ilmoitettavaan asiaan vaan siihen, miten asia käsitellään!

Kun työntekijä ilmoittaa kohtaamastaan vaaratilanteesta tai muusta merkittävästä työtä haittaavasta tekijästä, hän tekee ilmoituksen oman työyhteisönsä vuoksi. Tähän liittyy saumattomasti se, että työntekijä itse kokee kuuluvansa työyhteisöön. Tehty ilmoitus on työnantajalle tilaisuus, momentum lujittaa kyseisen työntekijän yhteenkuulumisen tunnetta sekä sitoutumista yrityksen toimintatapaan ja tavoitteisiin. Ilmoitus on kuin keskustelun ensimmäinen repliikki. Keskustelun avaaja odottaa, että hänelle vastataan.

Nyt kehiin vuorossaan kolmas väite. Väitän, että asiaa ei tarvitse ratkaista siltä istumalta. Olennaista on käydä kahdenkeskinen lyhyt keskustelu siitä, mistä tapahtumassa on kyse. Työvaihe ja työn tavoite sekä se, mitä poikkeavaa tilanteessa oli suhteessa normaaliin työsuoritukseen kuvaa jo riittävästi tapahtunutta. Tuosta on helppo tunnistaa, miksi työvaihe epäonnistui tai miksi vaarallinen tilanne pääsi syntymään.

Tapahtuman kuvaus ei sisällä mielipidettä ja joskus voi olla viisasta pidättäytyä mielipidetasosta kokonaan. Kun lähtökohtaisesti negatiivinen tapahtuma pystytään kääntämään mahdollisuudeksi oppia asiasta, saa keskustelu oikean sävyn. Keskisuuren leipomom tuotantopäällikkö piti mukanaan kahvilippupinoa. Käydessään keskustelua tehdyistä ilmoituksista, hän varmisti keskustelun myönteisen sävyn pienellä huomionosoituksella.

Ilmoitukseen on tartuttava ripeästi. Eräs kokenut työterveyslääkäri kuvasi osuvasti: *”Vaikka työntekijälle annettu vastaus on, ei tehdä mitään, tämä koetaan positiivisena palautteena ja ilmoittamisherkkyys säilyy. Ehdoton edellytys on se, että keskustelu käydään viikon kuluessa ilmoituksesta”*.

Blogin alussa kirjoitin kyvykkästä ja motivoituneesta työyhteisöstä ja turvallisuusjohtamisen keinoista nostaa nämä piilevät voimavarat esiin. Sitten eksyin työntekijöiden nostamien vaaratilanteiden ja turvallisuuden väliseen ongelmalliseen yhteyteen. Itsemäärämisteoriaa mukaillen esitin väitteen, että rakentava keskustelu työssä koetuista vaaratilanteista ja merkittävistä työtä haittaavista tekijöistä lujittaa ilmoittajan yhteisöllisyyden tunnetta ja tämä selittää työturvallisuuden parantumisen. Yhteisöllisyys lujittuu keskustelu ja työntekijä kerrallaan.

Tämä näkyy motivaationa keskittyä työn tekemiseen ja oman osaamisen kehittämiseen eli asioiden tekemiseen himpun verran paremmin. Päivä, viikko tai kuukausi ei vielä näytä muutosta, mutta kun nämä pienet päivittäiset tai viikoittaiset parannukset summataan vuoteen tai kahteen, koossa on yritysjohtajan jackpot; kyvykäs, motivoitunut ja korkean turvallisuustason työyhteisö. ■



SieviAir® Go XL

Tehokas ilmanvaihto ja mukavuus koko työpäivän



FLEX ENERGY Air

AirGo 3 Roller XL S3

48-52537-382-92M, koot 36-38

48-52537-383-92M, koot 39-48

 **Sievi** VARMANA
PIDETYT

SieviAir® Go XL -turvajalkineissa yhdistyvät edistyksellinen joustavuus, tilava **XL-lesti** ja jalkoja tuulettava **SieviAir®**-pohjaratkaisu. Sievin kehittämä ja patentoima SieviAir® poistaa jalkojen lämpenemisestä syntyvän kosteuden kengästä pohjan sivussa olevien virtauskanavien kautta, minkä ansiosta jalkine hengittää jokaisen askeleen myötä.

Käyttömukavuutta lisää **FlexEnergy®**-joustoelementti, jonka avulla jalkineeseen saadaan maksimaalinen iskunvaimennus ja erinomainen joustavuus.

Tutustu SieviAir® Go XL -mallistoon: www.sievi.com.

FINNSAFE RY:N TURVALLISUUDESSA YHTEISPELI RATKAISEE KOULUTUSPÄIVÄ

8.9.2026, Tampere klo 11 alkaen

Turvallisuudessa yhteispeli ratkaisee -koulutuspäivien sisältö auttaa sinua oman tukiverkostosi vahvistamisessa ja nopeuttaa ratkaisuiden löytämistä oman työpaikan haasteisiin. Työsuojelupäällikön ja työturvallisuus- ja työhyvinvointiasiantuntijan tärkein tiimi eli lähitukiverkosto muodostuu oman työpaikan linjaorganisaatiosta ja työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiosta. Tulosta saadaan aikaiseksi, kunhan tahtotila, tavoite ja keinot on yhdessä sovittu ja työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen on jokaisen työntekijän ja esihenkilön arjen työssä mukana. Työsuojelu- ja työturvallisuusviranomaiset, alan oppilaitokset, tutkijat ja asiantuntijaorganisaatiot sekä muissa työpaikoissa työskentelevät kollegat auttavat, kun työpaikan oma osaaminen tai resurssit eivät riitä. Tule mukaan Finnsafen koulutuspäiville vahvistamaan omaa tukiverkostoasi, verkostoitumaan, oppimaan ja ideoimaan yhdessä kollegoiden kanssa! Puhujakattaus on jälleen kerran vertaansa vailla ja ohjelmassa on case-esimerkkejä työpaikoilta ja asiantuntijapuheenvuoroja.

Esimerkiksi

Moniammatillisen työpaikan turvallisuus kulisissa ja koreografioissa -puheenvuorossa Suomen Kansallisooppera ja -baletin turvallisuuspäällikkö **Markus Lustig** kertoo, miten kokonaisvaltaisesti turvallisuus ja hyvinvointi huomioidaan produktioiden valmisteluvaiheessa ja esitysten aikana. Elävässä taidemuodossa esityksen aikaisilta yllätyksiltä ei voida välttyä, joten puheenvuorossa kuulet, miten niihin on varauduttu ennakkoon. Keskiössä on myös työhyvinvointi erityisesti psykologisen turvallisuuden näkökulmasta: toisinaan esityksissä käsiteltävät teemat ovat raskaita ja synkkiä ja saattavat herättää tunteita tai muistoja myös esiintyjissä. Suuret tunteet ja ihmisten välinen läheisyys kuuluvat näyttämölle. Miten varmistetaan, ettei työyhteisössä esiinny häirintää? Millaiset pelisäännöt on olemassa ja miten mahdollisiin häirintäkokemuksiin puututaan?

Työterveysyhteistyön johtaminen sanoista tekoihin! Työterveyshuolto on organisaation tärkein kumppani työkykyasioissa ja yksi suurimmista investoinneista henkilöstöön. Työterveyshuoltoa on kuitenkin viime aikoina enenemässä määrin myös kritisoitu ja organisaatioiden tyytyväisyys yhteistyöhön ja luottamus on ollut laskusuunnassa. Miten yhteistyöstä sitten saisi kaiken hyödyn irti? **Tiina Kestin** puheenvuorossa kuulet, miten työterveysyhteistyötä tulisi rakentaa ja johtaa, jotta se lisäisi työkykyisiä päiviä? Mistä syntyy vaikuttavuus yhteistyössä? Onko mahdollisimman kattava palvelusisältö tie tuloksiin vai selviääkö vähemmälläkin? Mitä voin odottaa työterveyshuolloilta? Voinko vaikuttaa työterveyden kustannuksiin vain onko "piikki auki"?



Kuva: Mikko Mäntyniemi



Kuva: Lasse Seppänen

Tiina Kesti, PsM, johtava työkykyasiantuntija ja rohkea työterveysyhteistyön ja työkykyjohtamisen kehittäjä. Tiina on auttanut satoja organisaatioita työterveyspalveluiden johtamisessa, hankinnassa ja tehostamisessa. Tutustu Tiinaan ja KOHO:n tästä: kohoconsulting.fi/ ja www.linkedin.com/in/tiinakesti

Koulutus-
päivien ohjelmassa
on perinteisesti ilmoittau-
tumismaksuun (350 eur) sisältyvä
illallinen Kitchen & Bar at Courtyard
-ravintolassa klo 18.00 alkaen.

8.–9.9.2026 on mahdollista yöpyä Finnsafen kiintiöhuoneissa (1hh 126 eur ja 2hh 146 eur, sisältää aamiaisen) Courtyard by Marriott Tampere City -hotellissa. Kukin yöpyjä varaa itse majoituksen kiintiöstä, joka on voimassa 8.8.2026 saakka. Kiintiöhuoneita on saatavilla rajoitetusti.

Uutuutena on mahdollisuus yhdistää Finnsafen koulutuspäivä EuroSafety 2026 -messukäyntiin ja messuilla 9.9.2026 klo 11.00–12.25 järjestettävään koulutukseen, jossa aiheena on Suojainten valinta ja toimivuus.



HUOM!

Ilmoittautuminen avataan ja lisää puhujia sekä EuroSafety 2026 messujen koulutusmainos julkaistaan Finnsafen kotisivuilla "Tapahtuman ja ilmoittautumisen" -välilehdellä. Saat myös sähköpostiisi Tervetuloa Finnsafen koulutuspäivään 8.9.2026 -kutsun.

 **Finnsafe**