



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN ALA

AMMATTIOPPILAITOKSEN
TURVALLISUUSKOULUTUS JA SEN
TOIMINTAOHJEIDEN KEHITTÄMINEN
SAVON
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄSSÄ

TEKIJÄ:

Veli-Matti Laukkanen

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Tutkinto-ohjelma Teknologiaosaamisen johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Veli-Matti Laukkanen	
Työn nimi Ammattioppilaitoksen turvallisuuskoulutus ja sen toimintaohjeiden kehittäminen Savon koulutuskuntayhtymässä.	
Päiväys	9.5.2021
Sivumäärä/Liitteet	44+53
Toimeksiantaja Savon koulutuskuntayhtymä turvallisuuspäällikkö Timo Toivonen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö käsitti ammatillisen oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksen kehittämistä Savon koulutuskuntayhtymässä. Se sisälsi turvallisuuskoulutuksen kehittämisen lisäksi johtamista, turvallisuutta ja turvallisuusjohtamista sekä käytännön esimerkin, miten edellä mainitut toteutuivat Savon ammattiopiston logistiikan yksikön saneerauksen yhteydessä.</p> <p>Opinnäytetyö oli laadullinen toimintatutkimus, jossa kirjattiin käsiteltävät teemat ja syvennettiin teemoja teorioihin liittyen. Teorialähteenä käytettiin niin kotimaisia- kuin ulkomaisia lähdeaineita. Lisäksi yksi käytännön esimerkin osuus sisälsi havainnointiin liittyvän tarkastelun.</p> <p>Tulokset kattoivat turvallisuuskoulutuksen tarpeellisuuden ja kehittämisen jatkuvuuden. Opinnäytetyön tuloksiin pääseminen vaatii koko ammatillisen koulutuksen parissa työskentelevien yhteistä tahtotilaa. Harjoittelemalla, kertaamalla, päivittämällä kaikkien osapuolten osaamista varmistettiin tavoitteiden suuntainen ja mukainen tulos. Tämä tulos osoitti teorian linkittymisen käytäntöön. Nykyiset teknologiset sovellukset edesauttoivat aikaan ja paikkaan sitomatonta osaamisen vahvistumista.</p> <p>Opinnäytetyön jatkotutkimuksen tarve tuli esille. Mahdollisia aiheita olisivat turvallisuuskoulutuksen jalkauttaminen kuntayhtymän tasolta eri ammatillisen koulutuksen opintoaloihin. Tällöin teknologian viimeisimpien kehittyneiden välineiden käytön tuomat mahdollisuudet liittyisivät luontevasti tuleviin opinnäytetyöaiheisiin.</p>	
Avainsanat Turvallisuuskoulutus, turvallisuusjohtaminen, turvallisuus, johtaminen, ammatillinen oppilaitos.	

Field of Study Technology, Communication and Transport	
Degree Programme Master's Degree Programme in Business Administration	
Author Veli-Matti Laukkanen	
Title of Thesis Safety Training of a Vocational College and Developing Instructions in the Savo Consortium for Education.	
Date 9 May 2021	Pages/Appendices 44+53
Client Organisation Savo Consortium for Education safetymanager Timo Toivonen	
<p>Abstract</p> <p>The aim of this thesis was to develop the safety training of a vocational college in the Savo Consortium for Education. In addition to developing safety training, the thesis included management, safety, and safety management, as well as a practical example of how these theories were implemented in connection with the renovation of the logistics unit of Savo Vocational College.</p> <p>The thesis was a qualitative action research that recorded the themes to be discussed and deepened the themes related to the theories. Both domestic and foreign source were used. In addition, one part of the practical example included an observation-related review.</p> <p>The results emphasized the necessity safety training and continuous developing. Achieving the results of the thesis required the common will of those working in vocational education and training as a whole. By practicing, rehearsing, updating the competences of all parties, the results in line with objectives were achieved. The results of this thesis showed how theory is linked to practice. Current technological applications contributed to the strengthening of knowledge independent of time and place.</p> <p>The need for further research was highlighted. Possible topics would be how to implement the safety training given at the level of the consortium in the different fields of vocational education and training. In this case, the opportunities provided by using the latest advanced tools in technology would be naturally related to future thesis topics.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Safety training, safety leadership, leadership, safety, vocational college.</p>	

SISÄLTÖ

1.1	Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja työntoteuttaminen	7
1.2	Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys ja tutkimusongelma.....	8
1.3	Taustaorganisaatio.....	9
1.4	Opinnäytetyön lähtökohdat.....	10
1.5	Savon ammattiopiston Kolmisopen yksikön saneeraustyö turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuskoulutuksen näkökulmasta tarkasteltuna	10
2	TURVALLISUUS JA JOHTAMINEN	13
2.1	Turvallisuus	13
2.2	Johtaminen	13
2.2.1	Henkilö- ja asiajohtaminen.....	13
2.2.2	Kasvaminen johtajuuteen ja tiedolla johtaminen	14
2.2.3	Johtamisen esimerkkinä Harwoodin tehdas	14
2.2.4	Lean-johtaminen	15
3	TURVALLISUUSJOHTAMINEN	16
3.1	Turvallisuuspolitiikka, johdon tehtävät ja lainsäädäntö.....	16
3.2	Työpaikan johtaminen ja turvallisuus.....	18
3.3	Yritysturvallisuus.....	19
3.4	Laatu turvallisuusjohtamisessa.....	20
3.5	Turvallisuusjohtamisen laadun mittaukset.....	21
4	TURVALLISUUSJOHTAMINEN OPPILAITOKSESSA	23
4.1	Oppilaitoksen vastuut, velvollisuudet ja tehtävät	23
4.2	Oppilaitos yhteisenä työpaikkana, lojaliteetti ja työhyvinvointi.....	24
4.3	Oppilaitoksen turvallisuuskulttuuri	25
4.3.1	Oppilaitoksen turvallisuuskulttuurin ulottuvuudet.....	25
4.3.2	Oppilaitoksen turvallisuuskulttuurin tasot	25
4.4	Suhtautuminen vaaroihin ja riskeihin oppilaitoksessa	27
4.5	Turvallisuusjohtamisen viestintä oppilaitoksessa	27
5	AMMATILLISEN OPPILAITOKSEN TURVALLISUUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN.....	29
5.1	Kehittämisen organisointi, toimenpiteet ja kohteet	29
5.2	Prepsec-tutkimusraportti	30
5.3	Ammatillisen oppilaitoksen henkilökunnan, opiskelijoiden ja asiakkaiden perehdyttäminen.....	32

5.4	Oppilaitoksen toimintamallit turvallisuushaasteita kohdatessa	32
5.4.1	Lainsäädäntö oppilaitoksen toiminnanperustana	32
5.4.2	Toimi, pelasta ja tee johtopäätökset	33
5.4.3	Toimintamallit ja -ohjeet ammatillisen koulutuksen turvallisuuskoulutuksen välineinä	33
5.4.4	Opiskelijoiden TEO-jakso, oppilaitoksen työympäristö ja tiedonsaantioikeus	39
5.5	Oppilaitoksen turvallisuuden vuosikello	39
6	TYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	41
7	YHTEENVETO	43
	LÄHTEET	45
	LIITE 1: ILMOITUS TYÖNANTAJALLE / TYÖSUOJELULLE HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIAALLISEEN.....	51
	KOHTELUUN LIITTYVÄSSÄ ASIASSA	51
	LIITE 2: LÄHELTÄ PITI-ILMOITUS JA MUISTIO	53

JOHDANTO

Opinnäytetyö käsittelee yleisesti johtamista ja turvallisuutta. Siinä esitetään turvallisuusjohtamisesta näkökulmia. Opinnäytetyön alussa esitetään opinnäytetyön teoreettinen tarkastelu. Tutkimuskysymyksien ja taustaorganisaation selvittämisen jälkeen kerrotaan lyhyesti esimerkinomaisesti, miten turvallisuusjohtaminen ja siihen liittyvä turvallisuuskoulutus toteutettiin Savon ammattiopiston logistiikka-alan tilojen saneerauksen aikana.

Tilaaajan edustaja Savon koulutuskuntayhtymän turvallisuuspäällikkö Timo Toivosen toiveen mukaisesti opinnäytetyö pohtii Prepsec-tutkimusraportissa saatuja johtopäätöksiä sekä suosituksia. Opinnäytetyössä käytetään lähdeaineistona Savon koulutuskuntayhtymän työhyvinvointipäällikön Pia Nissisen pro gradu- tutkielmaa. Muut lähteet liittyvät niin kotimaisiin kuin myös kansainvälisiin johtamisen-, turvallisuusjohtamisen- ja turvallisuuskoulutuksen materiaaleihin.

Opinnäytetyössä käsitellään teoreettisesti turvallisuuteen liittyvää aihetta unohtamatta myöskään käytännönläheistä tutkimusotetta. Opinnäytetyö vahvistaa turvallisuusosaamistani ja antaa taustaorganisaatiolleni kykyä tunnistaa turvallisuuden eri osa-alueet sekä antaa keinoja kokonaisvaltaiseen turvallisuuden kehittämiseen. Lisäksi annetaan suosituksia ammatillisen oppilaitoksen perehdyttämisen käytäntöihin, turvallisuuskoulutukseen ja niihin liittyviin toimintaohjeisiin Savon koulutuskuntayhtymässä. Viestintää tarkastellaan turvallisuuden näkökulmasta.

Opinnäytetyön arvioinnin, pohdinnan sekä johtopäätöksien tuloksena todetaan, miten opinnäytetyö kehittää turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskoulutusta Savon koulutuskuntayhtymässä sekä vahvistaa yhteisön osaamista. Lopuksi esitetään sisältöjä jatkotutkimuksille.

Mielestäni kaikki toiminta perustuu turvallisuuteen ja sen toteutumiseen.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja työntoteuttaminen

Tutkimuksen tuloksena kehitetään turvallisuuskoulutusta Savon koulutuskuntayhtymässä ja mahdollisesti saatetaan alulle tai vahvistetaan turvallisuusjohtamisen politiikkaa. Myös turvallisuustiedottamisen vaikutus lisääntyy mahdollisten uusien perehdyttämismenetelmien kautta.

Aiemmissa turvallisuusjohtamiseen liittyvissä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä huomataan, että turvallisuusjohtaminen ei kiinteästi kytkeydy muuhun oppilaitoksen johtamiseen. Sitä pidetään erillisenä ja täten sen vaikuttavuus ei ole niin hyvä kuin sen pitäisi olla.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat. Mitä sisältyy ammatillisen oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksen perehdyttämiseen? Miten ammatillisen oppilaitoksen turvallisuudesta ja siihen liittyvästä kouluttamisesta tiedotetaan? Miten ammatillisen oppilaitoksen turvallisuuskouluttaminen ja harjoittelu toteutetaan? Miten huomioidaan asiakkaat ja muut tiloissa mahdollisesti vierailevat? Tutkimuksessa paneudutaan havainnointien ja esiin tulleiden tilanteiden syntyessä niveltämään ne teoriaviitekehykseen, johon opinnäytetyön sisältö linkittyy.

1.2 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys ja tutkimusongelma

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu tutkittavan kohteen jäsentelyyn. Jäsentely tuo esille yhteyksiä, joita pohtimalla voidaan todeta olettamuksia. Olettamuksia vertaamalla huomataan niiden välinen läheisyys tai etäisyys. Viitekehys on kokoelma yhteen sopivista tekijöistä. (Anttila 1996, 97.)

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys tulee esiin empiirisen tutkimuksen keinoin. Tutkimus on laadullinen (Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2013). Laadullinen tutkimusote lähtee käytännöstä ja siihen liittyvistä havainnoista. Tämä johtaa avoimeen tarkasteluun, jossa empiriasta siirrytään teoriaan. Laadullinen tutkimus kuvailee tapausta siten, että kysymys tulee ymmärretyksi, ja täten luodaan todellisuutta vastaavasta aineistosta uutta teoriaa. (Anttila 1996, 218–224.) Opinnäytetyössä ei esitetä hypoteeseja eli olettamuksia, vaikka ne laadullisessa tutkimuksessa ovatkin käyttökelpoisia niiden joustavuuteen takia.

Opinnäytetyö on toimintatutkimus. Kemmis & al. (1981, 2) mukaan toimintatutkimus on keino tutkia ideaa käytännössä ajatuksena muuttaa tai kehittää jotakin, saada ideasta aikaan todellista muutosta. Tutkimusote sisältää yhtäaikaisesti toteutettavan tutkimuksen ja kysymyksiin liittyvän ilmiön muutoksen. Toimintatutkimus etsii tietoa, jonka avulla viedään käytäntöä muuttamalla jotakin tiettyä, tutkimusprosessin osana olevaa todellisuutta. (Anttila 1996, 230.)

Opinnäytetyössä selvitetään, millainen turvallisuuskoulutus on tuloksellisinta niin perehdytyksen, toimintaohjeiden, viestittämisen kuin myös harjoittelemisen näkökulmista tarkasteltuna. Suomen lainsäädäntö luo perustan, jolle ohjeistus tukeutuu.

Ammatillisen oppilaitoksen turvallisuudesta on tehty useita ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä; Tenho Raatikaisen Riveria -oppilaitoksen turvallisuuden kehittäminen tutorarvioinnin avulla (Raatikainen 2019), Tiina Karisaaren Turvallisuustyön kehittäminen toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa (Karisaari 2019) ja Heli Halosen Ammatillisen oppilaitoksen turvallisuusjohtamisen taso (Halonen 2019). Lisäksi aiheesta löytyy muihin opintoihin liittyviä töitä ja tutkielmia.

Opinnäytetyössä huomioidaan aiempia tutkimustuloksia ja kootaan johtopäätöksiä tutkimuksen edetessä. Siinä liitetään teoria tutkimusongelmaan. Tällöin käytäntö tukee teoriaa ja myös toisinpäin (Eskola & Suoranta 2000, 80). Tutkimus voi rakentua monista näkökulmista, joka ei heikennä tutkimuksen tuloksellisuutta. Tällöin viitekehys koostuu useista toisiinsa liittyvistä näkökulmista, joista joku tai jotkin painottuvat voimakkaammin.

Opinnäytetyö liittyy teorioita alan tutkijoiden malleihin, jäsenyyksiin ja hahmotelmiin sekä ideoihin. Tutkimuskäsitteet ovat oppilaitoksen johtaminen, turvallisuus, turvallisuuskoulutus ja näiden linkittyminen ja kiinnittyminen ammatilliseen koulutukseen.

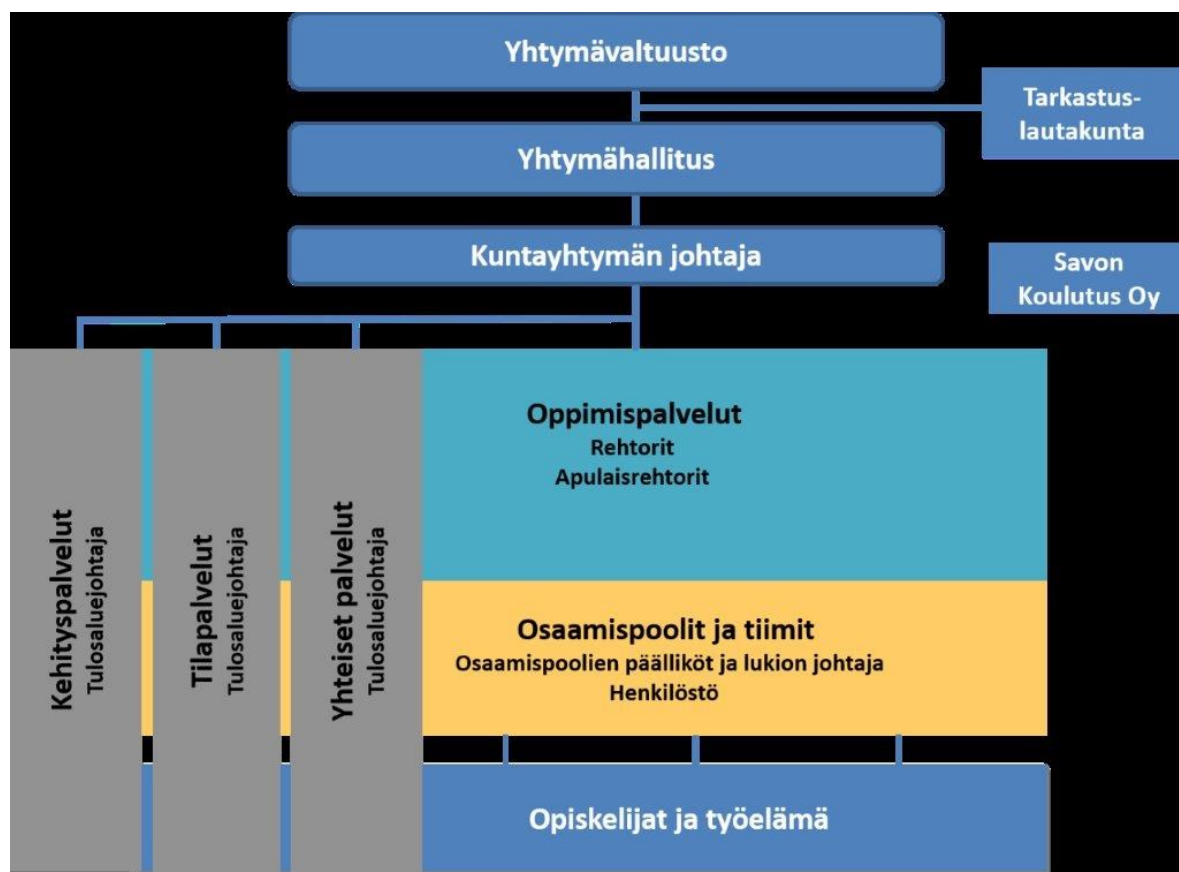
Tutkimus käsittelee myös esiin tulleiden kehittämiskohteiden huomioimisen ja niiden toteutumisen varmistusmenetelmät ja -käytännöt. Tutkimuksen teema linkittyy jo olemassa olevaan Savon koulutuskuntayhtymän turvallisuusjohtamiseen ja -kouluttamiseen. Se ei tule luomaan uutta vaan kehittämään ja täten vahvistamaan olemassa olevaa järjestelmää.

1.3 Taustaorganisaatio

Opinnäytetyön tilaaja on Savon koulutuskuntayhtymä. Savon koulutuskuntayhtymä toteuttaa toisen asteen ammatillista koulutusta nuorille kuin myös aikuisille. Saatavilla oleva koulutus käsittää ammatillista perustutkintotavoitteista, työelämälähtöistä ammatillista lisäkoulutusta tai erilaisia toisen asteen koulutukseen valmentavia koulutuksia sekä työhön sekä itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta. Savon koulutuskuntayhtymän perustehtävä on koko ikäluokan kouluttaminen osaamisen vahvistamisen ja ammattitaidon ylläpitämisen vankistamiseksi. Oppilaitos huomioi toiminnoissaan kansainvälisyyden, kestävän kehityksen, työllisyyden parantamisen, yrittäjyyden tukemisen ja hyvän elämän toteutumisen.

Savon koulutuskuntayhtymän strategia linkittyy opiskelijan oppimiseen ja hänelle tarjottavaan ohjaukseen. Nämä toteutuvat oppilaitoksessa, verkossa tai työelämässä. Toteutustavat päätetään tavoitteiden ja oppilaitoksen resurssien mukaisesti yhdessä opiskelijan kanssa. Lähiopetus toteutuu pääsääntöisesti oppilaitoksessa. Verkkoa hyödynnetään lähiopetuksen tukena ja opitun vahvistamisena. Osaamisen arviointi tehdään yhdessä työelämän kanssa. Savon koulutuskuntayhtymän vision teemat ovat kestävä kehitys, tulevaisuuden luotaavana ja palvelulupauksiemme tekijänä, joiden arvona on luottamus. Opinnäytetyö liitetään oppimisen ja ohjauksen ympäristöihin.

Savon koulutuskuntayhtymän johdossa on kuntayhtymän johtaja. Hän on myös johtoryhmän puheenjohtaja. Lisäksi johtoryhmään kuuluvat tilapalveluiden, kehityspalvelujen ja yhteisten palvelujen tulosaluejohtajat. Kuntayhtymän valtuusto, hallitus ja tarkastuslautakunta ovat luottamushenkilöinä edustetut. Lisäksi organisaatioon kuuluu Savon Koulutus Oy, jonka pääasiallinen toimiala on koulutukset ja niihin liittyvät palvelut. Savon Koulutus Oy:tä johtaa apulaisrehtori.



KUVA 1. Savon koulutuskuntayhtymän organisaatio 1.8.2020 alkaen (Savon koulutuskuntayhtymä)

Savon ammattiopisto toteuttaa ammatillista koulutusta Kuopiossa, Iisalmessa, Siilinjärvellä ja Varkaudessa. Oppilaitoksen kiinteistöt ovat uusia tai aiemmin saneerattuja. Savon ammattiopistoa johtaa rehtori neljän apulaisrehtorin kanssa. Organisaatiossa on työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelupäällikön ja turvallisuuspäällikön tehtävät on yhdistetty yhdelle henkilölle.

1.4 Opinnäytetyön lähtökohdat

Opinnäytetyön aihe alkoi hahmottumaan keväällä 2020. Tällöin toteutettiin oppilaitoksien turvallisuutta käsittelevä henkilöstökoulutus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu oli koulutuksen järjestäjä ja toteutustapana oli Zoom-yhteys. Koulutus sisälsi ryhmätyötehtävän, joka esitettiin seuraavan koulutuspäivän aikana. Viimeiseksi ryhmätyötehtävän esittelijäksi jäi Savon koulutuskuntayhtymän työsuojelupäällikön ryhmä. Ryhmätyössä esitettiin blogi ammatillisen oppilaitoksen turvallisuusteemaan liittyvästä pro gradu tutkielmasta. Blogi oli mielenkiintoinen, ja se herätti kiinnostusta. Kiinnostukseni ja yhteydenottoni jälkeen minulle esitettiin aiheen ympärille opinnäytetyötutkimusta.

1.5 Savon ammattiopiston Kolmisopen yksikön saneeraustyö turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuskoulutuksen näkökulmasta tarkasteltuna

Seuraava käytännön esimerkki kuvaa, miten vaativaa ja monitahoista turvallisuusjohtamisen toteuttaminen on. Se ei ole yhden henkilön tai organisaation osa-alueen tehtävä, vaan siihen on osallistettava jokaisen oppilaitoksessa toimivan ja siellä työskentelevän tai vierailevan. Turvallisuuskoulutuksen, oppilaitokseen perehdyttämisen, ennakoinnin sekä tiedottamisen avulla päästään turvallisuusjohtamisen tavoitteiden mukaiseen tulokseen.

Savon ammattiopiston logistiikka-ala toteuttaa varasto- ja kuljettajakoulutusta koko ikäluokalle läpi vuoden Kuopion Kolmisopella. Koulutustarjonta kattaa perustutkintotavoitteisen sekä ammatillisen lisäkouluttamisen. Opiskelijat valmistuvat varastonhoitajiksi, yhdistelmäajoneuvon-, kuorma-auton-, linja-auton- tai taksikuljettajiksi. Logistiikka-alan opiskelijoita on vuosittain noin 350 henkeä ja henkilökuntaan kuuluvia on 35.

Kolmisopen yksikön saneeraustyö toteutettiin kevään ja syksyn aikana 2020. Koronapandemian uhan vuoksi oppilaitos siirtyi etäopetukseen keväällä 2020. Kesälomien aikana saneerausalueella ja -tiloissa oli normaalia vähemmän opetus- ja ohjaustoimintaa, joten vaaratekijöitä oli vähemmän.

Savon koulutuskuntayhtymällä oli myös muita yksiköitä uudis- tai saneerauskohteena lukuvuoden 2019–2020 aikana. Kohteet olivat Kuopion Savilahdessa ja Sahakadulla. Varkauden- ja Siilinjärven Toivalan saneeratut yksiköt oli otettu käyttöön keväällä 2019. Saneeraus- ja uudisrakennuskohteiden suuri määrä työllisti tilapalvelun henkilöstöä, jolloin myös töitä oli jouduttu ulkoistamaan. Kaikesta huolimatta lukuvuoden alussa työt etenivät suunnitelmien ja aikataulujen mukaisesti.

Covid 19- viruksen eli Koronan toisen aallon mahdollinen tuleminen aiheutti haasteita turvallisuuden näkökulmasta tarkasteltuna saneeraus- ja rakennustöiden toteuttamisessa. Turvavälistä, käsien pesusta ja hygieniasta huolehtiminen vaikeutuivat. Johdon turvallisuusjohtamisen oli huomioitava haasteen tuomat lisätoiminnot. Johto ei voinut toimia yksinään, vaan se valtuutti turvallisuuteen liittyvät toimet koko henkilökunnalle. Johto oli vastuussa toteutuneiden toimien valvonnasta sekä mahdollisista korjaustoimenpiteistä.

Ennen lukuvuoden alkua oppilaitoksen johto oli velvoittanut henkilökuntaa seuraamaan viestejä, jotka ohjeistivat lukuvuoden aloittamisesta turvallisuus huomioiden. Viestien sisältö oli, että palataan etäopetuksesta lähiopetukseen muistaen noudattaa paikallisten viranomaisten antamat ohjeet. Ohjeiden mukaisesti lukuvuosi aloitettiin. Ihmetystä saattoi aiheuttaa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erilainen käytäntö, sillä ne jatkoivat pääsääntöisesti opetusta etänä. Kuitenkin peruskoulut ja lukiot aloittivat lukuvuotensa lähiopetuksena kuten ammatilliset oppilaitokset.

Baartsin (2009, 949–957) mukaan turvallisuus on nähtävä kykynä, joka muodostuu jokapäiväisistä opituista toiminnoista. Tämän takia käytännönläheinen harjoitus tuottaa parhaimman tuloksen. Edellä mainittua soveltaen ja koronatilanteesta johtuen lukuvuoden käynnistyttyä kuntayhtymän johdotiimi toteutti Teams- turvallisuustiedonannon. Lisäksi kahden tunnin työturvallisuuskoulutus toteutettiin etänä Teams:n välityksellä. Koulutukseen sisältyi myös Secapp-hälytysjärjestelmän testaaminen ja poistumisharjoitus etätoteutuksena.

Kirkpatrickin mukaan (1979, 178–192) tehokas koulutus jakaantuu neljään toiminalliseen osaan. Nämä osat ovat reagoiminen, oppiminen, käyttäytyminen ja tulokset. Nämä osa-alueet kehittävät koulutettavan niin tiedollista kuin myös taidollista osaamista pitempiaikaisesti. (Kirkpatrickin & Kirkpatrickin 2006.) Edellä esitettyyn liittyen Kolmisopen yksikön turvallisuusvastaava toteutti esihenkilön ohjeen mukaisesti turvallisuusinfon uusille työntekijöille. Turvallisuusinfo sisälsi turvallisuussuunnitelman esittämisen ja tarpeen vaatiessa myös henkilökohtaisen, opastetun turvallisuuskävelyn. Vanhoille yksikön työntekijöille lähetettiin turvallisuussuunnitelma uudelleen luettavaksi. Myös uudet opiskelijat perehdytettiin oppilaitoksen turvallisuuskäytäntöihin. Oppilaitoksen Järjestyssäännöt ja ohjeet kurinpitomenettelystä Savon koulutuskuntayhtymä, Savon ammattiopisto ja Varkauden lukio 2020 oli uudistettu ja ne lähetettiin sähköpostitse henkilökunnalle soveltamisohjeineen.

Kolmisopen yksikön turvallisuuteen liittyvät kilvet ja opasteet puuttuivat saneerauksen keskeneräisyyden vuoksi. Kokoontumispaikka, ensiapuvälineet ja alkusammutuskalusto olivat asianmukaisesti kunnossa kuten myös kamera- ja keskuskuulutuslaitteisto. Työsuojelupäällikön kutsumana toteutettiin yksikön turvallisuuspalaveri lukuvuoden alussa. Oppilaitoksen kriisiryhmä kokoontui samoihin aikoihin.

Kolmisopen yksikön tilojen opetuskäyttö alkoi ilman toista opetusrakennusta (rakennus 1) sen keskeneräisyyden vuoksi. Tämä oli oppilaitoksen henkilökunnan tiedossa. Tilan käyttöönotto tapahtui aikataulun mukaisesti syyskuussa. Täten oppilaitoksen harjoitustermiinali ja siihen liittyvä oppilaitoksen piha-alueella oleva ajo- ja käsittelyharjoitusalue sekä rakennus 2:sen opetustilat olivat opetusikäikäytössä lukuvuoden alussa.

Opetuksen alkamisen jälkeen vahvistui se, etteivät rakennus 2:sen tilat olleet vielä täysin turvallisia opetuskäyttöä varten. Viimeistelyitä jouduttiin jatkamaan koulupäivien aikana. Tästä aiheutui turvallisuusriskejä. Opetustilanteissa ei pystytty noudattamaan kuntayhtymän koronaohjeistuksia. Ahtaus, vuokratilat, käsipesupaikkojen keskeneräisyydet, kalusteiden siirrot, laitteiden käyttöhäiriöt, ovien lukitus ja muut saneerauksen viimeistelytyöt aiheuttivat haasteita oppilaitosturvallisuuden toteuttamisessa. Korjaavina toimenpiteinä toteutettiin käsidesien käyttömahdollisuuksien lisäämiset, ensiapulaukkujen käyttöönotot, huomioliivien luovuttamiset alueella liikkuville, työjärjestykselliset muutokset ja viestinnän kohdentaminen saneeraustyön edistymisen tiedottamiseen.

Perehdytykseen liittyvät turvallisuuskävelyt toteutettiin lyhennetyin ja supistetun kaavan mukaisesti. Tällöin jokaiselle uudelle opiskelijalle ja työntekijälle esitettiin hätäpoistumistiet, kokoontumispaikka, ensiapuvälineistö, defibrilaattorin sijainti ja alkusammutuskalusto seinäpaloletkun käytönopastus mukaan lukien. Henkilökuntaa opastettiin yksikön saneerausaikaisista turvallisuusteemoista uuden pelastussuunnitelman mukaisesti (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021). Osa henkilökunnasta osallistui myös turvallisuuskävelylle. Yksi poistumisharjoitus ja ilmoitinlaitteiden testaaminen toteutui ennen rakennus 2:sen käyttöönottoa.

Rakennus 2:sen käyttöönoton jälkeen vastaavat turvallisuuteen liittyvät riskitilanteet toistuivat myös uusissa, saneeratuissa opetus- ja sosiaalituloissa. Työsuojelupäällikkö esitti muutamia kehittämissajatuksia saneerattujen tilojen perehdyttämiskierroksellaan. Ensiaputarvikkeiden tilaus, niiden asennus käyttökoulutuksineen toteutettiin niin rakennus 1:sen kuin myös 2:sen osalta. Oppilaitoksen käyttöön saatiin oma defibrilaattori, joka sijoitettiin rakennus 1:sen eteistilaan. Avointen oppimistilojen väliaikaiseen peittämiseen hankittiin sälekaihtimet sekä oppilaitoksen sisä- ja ulko-opasteiden ja huurreteippauksien suunnittelu aloitettiin. Saneeraustöihin liittyvä turvallisuustiedottamista ja opetustilojen käytönaikaista viimeistelyä jatkettiin mukaan lukien uusien lukitus- ja taloteknisiin järjestelmien perehdyttäminenkin.

2 TURVALLISUUS JA JOHTAMINEN

2.1 Turvallisuus

Jo kaksi tuhatta vuotta sitten Rooman valtiomies Marcus Tullius Cicero lausui, että ihmisten turvallisuus olkoon korkein laki (Sunindijo & Zou 2015). Turvallisuus on monitahoinen käsite. Se kattaa psyykkisen, fyysisen ja henkisen ulottuvuuden. Psyykinen turvallisuus sisältää, miten henkilö kokee itse turvallisuuden. Se voi olla opittu ympäristön tai henkilön kokemien tilanteiden takia syntynyt tunne tai henkilössä oleva persoonallinen piirre, joka liittyy henkilön itsensä kokemaan perintään. Psyykkistä turvallisuuden tunnetta voidaan vahvistaa emotionaalisesti eli tunneperäisesti. Ihmisen syntymisen jälkeen hänelle kehittyy perusturvallisuustunne. Perusturvallisuustunnetta vahvistaa äidin ja lapsen kiinteä suhde. Tämän tunteen kehittyminen voi jäädä vähäiseksi puutteellisen hoivan takia.

Fyysinen turvallisuus on ympäristön vaikutus henkilöön. Se voi liittyä valaistukseen, ääniin, hajuun, rakennuksiin, turvallisuushenkilökuntaan, välineisiin, opasteihin ja valvontalaitteisiin. Henkilön kokemaan fyysisen turvallisuustunteen kehittymiseen voidaan panostaa resursseja lisäämällä, jota turvallisuuspoliittiset päätökset auttavat. Se on raha- ja tahtokysymys.

Henkinen turvallisuus on psyykkisten ja fyysisten tunteista koostuva turvallisuus. Henkinen turvallisuus on tunne, miten henkilö aistii, tuntee ja kokee oman ja lähimmäisten turvallisuuden. Henkistä turvallisuutta voidaan mitata kyselyjen ja kartoitusten avulla. Näistä saadut tulokset antavat suunnan, miten kokonaisturvallisuutta olisi syytä kehittää, jotta ihmiset tuntisivat olonsa turvallisiksi. Ne myös luovat turvallisuuspolitiikalle oikean suuntaisia tavoitteita.

Kokonaisturvallisuussanaston mukaan turvallisuus on toimintaa ja niiden kokonaisuutta. Tämän tavoitteena on uhkien ja riskien kontrolli tai tunne siitä (Nissinen 2020, 12). Turvallisuudesta käytetään englannin kielessä joko security- tai safety sanaa. Nämä eivät ole toistensa synonyymejä. Security kuvaa suojautumista tai suojassa olemista. Safety puolestaan eri asioiden ja hyödykkeiden turvallisuutta. (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2017, 16.) Yrityskontekstissa turvallisuus on sen toimintojen turvaamista. Se voidaan myös käsittää muutoksilla, jotka parantavat hyvinvointia ja ympäristöä (Porras 2008, 31–33, 38–39).

2.2 Johtaminen

2.2.1 Henkilö- ja asiajohtaminen

Jaottelu henkilö- ja asiajohtamiseen on yksi mahdollisuus käsitellä johtamista. Henkilöjohtamisessa johdetaan henkilöstöä kuunnellen ja heidän kanssaan keskustellen ja täten saadun palautteen mukaan päätöksiä tehden. Henkilöjohtaminen on johtamisen pehmeämpi muoto. Nykyään se on yleisempi ja sivistyneempi tapa johtaa. Se ei toimi kaikkialla. Organisaatioissa ja yhteiskunnissa, joissa on totuttu johtamiseen hierarkian ylhäältä alas, se ei toimi. Diktatuurissa henkilöjohtaminen ei tuo toivottuja tavoitteita.

Asiajohtamisessa johdetaan asiaa. Siihen eivät vaikuta niinkään henkilöiden ideat ja mielipiteet kuin itse asia. Tällöin päätökset punnitaan asia- tai tilanelähtöisesti, jossa päätöksen perustana on sen

vaikuttavuus kokonaistilanteeseen. Asiajohtaminen ei ole vain päätöksien "roiskimista" vaan perusteltuja toimenpiteitä asian ja tilanteen eteenpäin viemiseksi. Asiajohtamiseen kuuluu myös keskustelu, mutta se on ylhäältä organisoitua jo päätettyjen tavoitteiden mukaista keskustelua. Silloin aikaa ei kulu isomman joukon pohdiskeluun, vaan päätökset tehdään yksin tai pienen ryhmän kanssa. Tämä ei mahdollista jokaisen mielipiteen huomioimista (Cerri 2016, 68). Korjaamistoimenpiteitä toteutetaan, jos siihen on tarve.

2.2.2 Kasvaminen johtajuuteen ja tiedolla johtaminen

Johtaminen henkilöityy. Ei ole oikein väittää, että jollakin on johtajuutta ja jollakin ei ole. Tietenkin on karismaattisia johtajia, joilla on kykyä, taitoa ja jopa lahjoja johtamiseen. Edellä mainittuun liittyen Ellis (2005) on todennut, että henkilöllä on poliittista kykyä, kun hän ymmärtää toisten työtä ja käyttää tuota ymmärrystä parantaen niin henkilökohtaisia- ja organisaationkin toteutuksia. Johtamisen osaaminen on kehitettävä taito. Epäonnistumista ei ole syytä pelätä. Ne on sivuutettava johtopäätöksien mukaisesti. Kasvu osaavampaan johtajuuteen lujittuu täten. Oikotietä ei ole. Nöyryys ja pitkäjänteisyys palkitaan myöhemmin. Useimmat esimiehet haluavat alaisiltaan tiettyjen toimintojen toteutumisen ja toisten poistumisen käytännöstä. Monissa johtamiseen liittyvissä julkaisuissa neuvotaan, että kerro, mitä haluat alaisien tekevän, ja vahvista sitä sen toteutumisen varmistamiseksi (Cerri 2016, 52).

Tiedolla johtaminen on yksi näkökulma uudistuvassa johtamisessa. Tietotekniset sovellutukset ja niiden tiedonkeruuohjelmat tukevat johtamista. Organisaatiosta muodostuu älykäs. Se oppii, innovoi ja uudistuu ketterästi. Palautejärjestelmänä toimivat mittarit antavat tietoa, miten organisaatio toimii. Johtaminen muuttuu valmentamiseksi ja työn tukemiseksi. Tällöin esimiehen omien tunteiden hallitseminen antaa tilaa ideoiden esittämiseen. Työntekijä uskaltautuu keskustelemaan ja auttamaan sekä tukemaan johtamista. (Cerri 2016, 73.) Työntekeminen helpottuu ja se motivoi työntekijää jatkossakin kehittämään yritystä. Huomataan, että henkilökunta ei ole enää kulu vaan myös mahdollisuus. Henkilöjohtaminen tuottaa myönteisiä tuloksia ja siihen luotetaan. Luottamus on perusta, jolle kaikki kehitystyö tukeutuu. Luottamus tuo aitoa keskustelua vaikeistakin asioista. Tämän seurauksena vahvistetaan työhyvinvointia ja mahdollistetaan työn sujuva sekä innovoiva ote työntekemiseen. (Sydänmaanlakka 2019, 161.)

2.2.3 Johtamisen esimerkkinä Harwoodin tehdas

Harwoodin tehtaassa huomattiin parannettavaa tuottavuudessa, työntekijöiden töissä pysymisessä, ja työntekijöiden käyttäytymisessä johtoa kohtaan, kun tehtaassa tehtiin työntekemiseen liittyviä organisointimuutoksia. Tehtaan johto oli tietämätön vastustuksien syistä muutoksia kohtaan ja se halusi tietää syyn. Johto päätti toteuttaa "todellisen elämän muutostekniikan" tutkimuksen. Tutkimus perustui frustraatiosta eli turhautumiin yksinkertaistettuna siten että, mitä hankalampi työ ja pikaisempi työtahti, sitä turhautuneemmaksi työntekijät itsensä kokivat ja tulivat.

Tutkimuksen työntekijäryhmiä oli kolmea. Tutkimuksessa ryhmien työtehtäviä muutettiin. Muutoksien suunnitteluun osallistuminen rajattiin siten, että ensimmäinen ryhmä ei ottanut osaa suunnitteluun, toinen ryhmä vain yhden työntekijän voimin ja kolmannesta ryhmästä kaikki olivat oikeutettuja osallistumaan suunnitteluun.

Huomattiin, että ensimmäisessä ryhmässä muutokset aiheuttivat kielteisiä vaikutuksia työntekemissessä ja työntuottavuudessa. Tämän seurauksena tai johdosta työntekijöiden työhyvinvointi laski ja työpaikan vaihtaminen kasvoi. Muissa ryhmissä ei huomattu edellä mainittuja kielteisiä tuloksia. Todettiin kuitenkin, miten koko ryhmän osallistuminen suunnitteluun lisäsi työntuottavuutta ja työhyvinvointia. (Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja.)

Harwoodin tutkimus vahvistaa käsitystä siitä, että mahdollisuudella osallistua työnsuunnitteluun on myönteinen vaikutusta työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Tutkimus myös osoitti, miten yhteisöllisyys ja sen tuoma osallistumisen oikeus oli merkityksellisempää kuin organisaation ylhäältä johdettu autoritaarinen johtamistoiminta.

2.2.4 Lean-johtaminen

Lean-johtaminen on yksi tunnetuimmista johtamisajatuksista. Sen soveltamisalue kattaa kaikki toiminnot ja toimialat. Se perustuu Toyotan tapaan toimia. Sen lähtökohta on tuloksen kasvattaminen hukkaa vähentäen ja läpimenoaikoja lyhentäen. Se luo työntekijöille välineen vaikuttaa työhön, oppimisen mahdollisuuksiin ja palautteeseen johdolta saadun arvostus mukaan lukien. Lean-johtamisen perusteemat ovat työn standardisoiminen, sen johdonmukainen ja jokapäiväinen kehittäminen, virtaustehokkuuden edistäminen ja hukan minimoiminen. Voidaan todeta, että Lean-johtaminen on maalaisjärjen käyttämistä.

Lean-johtamisen ajatus on työntekijöiden innostaminen osallistumaan yhdessä työn kehittämiseen sekä myös oppimiseen. Miten tähän päästään? Työyhteisön on oltava avoin ja siellä on oltava luottamusta toisia ja heidän tekemistään kohtaan. Lean-johtamisessa ongelmat eivät ole kehityksen jarru vaan parhaimmillaan uuden osaamisen, palvelun tai tuotteen alku. Yksilölliset työpaikan oppimispolut hyödyntävät avoimen työpaikan ansiosta koko työyhteisöä. Tämä nähdään tuloksen ja toiminnan kasvuna. Tiimityö vahvistaa edellä mainittuja. Oppimisen motivaatioon vaikuttaa ulkoiset - kuin myös sisäiset tekijät. Tekijät, jotka vaikuttavat ulkoa ovat palkka, palkitseminen, osoitukset sekä tunnustukset. (Fazey & Fazey 2001, 345–361.)

Esihenkilön rooli muuttuu. Hän valmentaa, luo ja varmistaa mahdollisuudet sekä itse osallistuu tiimityöhön ja kehittämistoimintoihin. Näin työpaikka ei ole enää yhden miehen teatteri, vaan sen kehittämiseen osallistuu koko työyhteisö. Toyotalla, jossa ideologia on syntynyt, on annettu Lean-johtamiselle lempinimi "Thinking People System – ajattelevien ihmisten järjestelmä". (Mannermaa 2019, 139.)

3 TURVALLISUUSJOHTAMINEN

3.1 Turvallisuuspolitiikka, johdon tehtävät ja lainsäädäntö

Ennen 1900-lukua turvallisuusjohtamiseen ei kiinnitetty huomiota. Tämän jälkeen turvallisuusjohtaminen kehittyi ja sen vaikuttavuus otettiin huomioon johdon päätöksien tukemisissa. Nykyisin se toimii niin riskien vähentämistä tavoitellen sekä myös pyrkimällä myönteisiin muutoksiin yrityksen turvallisuuskulttuurin ja siihen liittyvään työntekijöiden motivaation osa-alueella (ks. kuva 2).

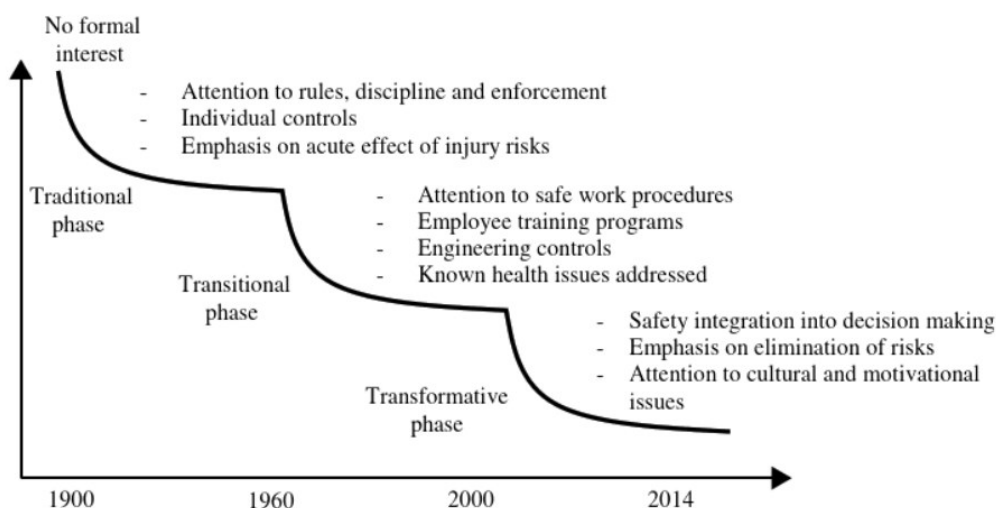


Figure 1.2 The evolution of safety management (Source: adapted from Pybus, 1996, p.18 in Finneran and Gibb, 2013.)

KUVA 2. Turvallisuusjohtamisen kehittyminen. (Sunindijo & Zou 2015, 7)

Turvallisuuspolitiikka määrittää keinot ja tavat toteuttaa turvallisuusjohtamista. Se luo pohjan resursseille ja niiden käyttämisille. Turvallisuuspolitiikka on organisaation perustehtävään, arvoihin ja visioon liittyvä kokonaisuus. Organisaation perustehtävänä on määrittää keinot yrityksen hyödykkeiden tai palvelujen tuottamiselle ja tarjoamiselle. Visio määrittelee, mitä tavoitellaan ja miten. Visio on siis yhteinen jokaiselle. Täten myös päätetään, millaisia toimenpiteitä työ vaatii. (Ellis 2005.)

Johto vastaa turvallisuuspolitiikasta. Sen toteuttaminen kuuluu kaikille työntekijöille. Turvallisuuspolitiikka kuvaa työpaikan tahtotilaa sekä tavoitteita työturvallisuuden ja terveyden suhteen. (Mannermaa 2019, 70.) Turvallisuuspolitiikka on raami siitä, miten turvallisuusjohtaminen toimii organisaatiossa. Turvallisuuspolitiikka ja siihen liittyvien ohjeiden ja toimintamallien on nivellyttävä käytäntöön. Niiden on oltava lakiin perustuvia, totuudenmukaisia ja täsmällisiä ja täten jokaisen saavutettavia. (Sunindijo & Zou 2015, 56.)

Johto määrittelee arvot. Organisaatio ja organisaation henkilöstö toimivat arvojen mukaisesti. Arvot eivät jalkaudu organisaatioon hetkessä. Se vie aikaa. Arvojen tavoite ja hyöty syntyvät silloin, kun jokainen sitoutuu niihin ja toimii niiden mukaisesti. Tällöin organisaatio saa toiminnalleen yhteiset arvot. (Huumonen & Paasonen 2012, 69–70.)

Turvallisuusjohtamisenkin tavoite on mahdollistaa organisaation perustehtävän toteutuminen. Tavoitteen onnistumiseksi tarvitaan suunnitelman ja arvojen mukaista toimintaa. Organisaation on vaurauduttava tekemään toimintaan muutoksia ja korjausliikkeitä. Edellä mainittuun liittyvä tutkimus, johon osallistui 202 toimitusjohtajaa Espanjassa, osoitti, että muutosjohtamiseen kykenevä johtaja edistää myös organisaation oppimista (Bass & Riggio 2006).

Lait ja asetukset käsittelevät yleisesti turvallisuusjohtamista. Laki ei varsinaisesti ohjeista ja eikä velvoita organisaatioille turvallisuusjohtamisen toteuttamista. Organisaation omat ohjeet ja määräykset täsmentävät turvallisuusjohtamista. Organisaation päätöksenteko ja viranomaisiin liittyvät käytännöt, seurannat, toimintakaaviot ja raportoinnit ovat jokaiselle organisaatiolle ominaisia. Nämä muodostavat ja vahvistavat viranomais- ja organisaation ohjeiden jalkauttamisen johdolta työn- tai palvelun toteuttajalle. (Bergman, Robbins, Stagg & Coulter 2012.)

Organisaation työntekijöiden on sitouduttava turvallisuusjohtamisen mukaisiin toimintoihin. Uusia asioita ja käytänteitä kuitenkin vastustetaan. Niitä ei ymmärretä tai ne eivät tunnu mielekkäältä ja eroon pääseminen on hankalaa sekä niiden muuttaminen on työlästä. Jotkut voivat olettaa, että on parempi ja turvallisempi työskennellä, kuten on aiemminkin työskennelty (Zou & Sunindijo 2013). Sitoutumisen vahvistamiseksi turvallisuusjohtamisen tiedottamisen ja harjoittamisen on oltava täsmällistä ja jatkuvaa. Sitä ei saa unohtaa organisaation muuhun informaatiotulvaan. Turvallisuusjohtamisen taso osoitetaan sitoutumisen ja toiminnan keinoin, ja matalin taso on lakien ja asetusten noudattaminen ja tavoiteltavin itsearvioiva, jatkuva kokonaisuus. (Nissinen 2020, 15.)

Mannermaa (2019, 71) jakaa turvallisuusjohtamisen alla olevan kuvan (ks. kuva 3) mukaisesti management (asioiden johtaminen), leadership (ihmisten johtaminen) sekä governance (johdon toiminta)



KUVA 3. Turvallisuusjohtaminen (mukailtu Työterveyslaitos). (Mannermaa 2019, 71)

Turvallisuusjohtamisen lähtökohta on työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 2002/738). Turvallisuusjohtaminen on päivittäistä toimintojen suunnittelua, niiden toteuttamista ja havainnointia. Näiden seurauksena kehitetään turvallisuusjohtamisen toimintoja. Kehittämisessä huomioidaan suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus turvallisuusjohtamisessa ennakoimalla työntekijät, eri työmenetelmät ja toimintatavat (Mannermaa 2019, 69). Turvallisuusjohtaminen on niin asia- kuin myös henkilöjohtamista. Turvallisuusjohtamisen tavoite ei saa olla lain minimitaso, vaan henkilöstön kaikenpuolinen ja itseohjautuva turvallisuuden hallinta-ajattelun kehittäminen.

Turvallisuusjohtaminen sisältää yrityksen työsuojelun toimintaohjelman. Siihen liittyvät vaarojen arviointi, toimenpiteet niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi, työnopastus ja perehdytys turvallisuus huomioiden. Työympäristön jokapäiväistä tarkkailua toteutetaan vaarojen ennaltaehkäisemiseksi. Strateginen taloudenhallinta määrittelee taloudelliset viitekehykset turvallisuusjohtamisessa. Se voi olla vähimmillään vain merkittävimpien turvallisuusmenetelmien toteuttamista tai kehittyvimmillään turvallisuusjohtamisen laatustandardien mukaista toimintaa. Käytännön turvallisuustyö tulee olla kytkettynä työn tekemiseen. Se ei saa olla erillään toiminnasta. Tavoite on, että turvallisuutta arvostetaan työpaikalla. Sen on näyttävä sanojen ja tekojen kautta päivittäisessä johtamisessa. (Mannermaa 2019, 69.) Turvallisuusjohtaminen tuottaa turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia työpaikalla.

3.2 Työpaikan johtaminen ja turvallisuus

Työnantajalla on direktio-oikeus. Työnantajan direktio-oikeus on työnjohto-oikeus, jota se käyttää johtamisessa (Työsuojelu.fi 2021). Tämä mahdollistaa työn tavoitteiden toteutumisen. Turvallisuusjohtamisella pyritään samoin keinoin työturvallisuuden toteutumiseen. Työntekijällä on tällöin velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita, mutta sen lisäksi huolehtia itse omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan turvallisuus mukaan lukien. Työntekijäroolin omaksuminen edellyttää, että työntekijä hyväksyy esimiehen direktio-vallan käytön. Tämä ei kuitenkaan tarkoita alistumista tai nöyrystyä. Tämän päivän työntekijältä odotetaan yhä enemmän itsenäisyyttä, aktiivista vastuunottoa sekä itsenäistä päätöksentekoa. (Mannermaa 2019, 39.) Tämä johtaa työpaikan yhteistoiminnallisuuteen, joka palvelee niin työnantajaa kuin myös sen alaisuudessa olevia työntekijöitä. Yhteistoiminnallisuuden onnistumiseksi on sen uusien uskomusten, näkökantojen ja ideoiden oltava saatavilla, jotta sen uudistaminen ja kehittäminen onnistuisi (Cerri 2016, 60).

Käytännössä työturvallisuuden kannalta yhteistoiminnallisuus toteutuu parhaiten siten, että työnantaja keskustelee, vastaanottaa palautetta ja näistä saatujen tuloksien mukaisesti kehittää työhyvinvointia. Tällöin huomataan yhteiseen, sovittuun päämäärän pyrittäessä, että työntekijöiden kehityksessä yritys kehittyy myös. (Brough, Kalliath, Manimala, O` Driscoll, & Siu 2010.)

Turvallisuuden näkökulmasta työnantajan vastuu koostuu kartoittamalla vaara- ja riskitekijöitä säännöllisesti, ohjaamalla ja kertaamalla annettuja oppeja sekä valvomalla niiden toteuttamista. Johdon rooli turvallisuustyössä on olennaisen tärkeä. Esimiehen tulee näyttää, että on tosissaan – se lisää sitoutumista. Turvallisuus syntyy tekemällä, joten osaamisesta tulee huolehtia työpaikan joka tasolla. (Mannermaa 2019, 35.)

Johdon turvallisuusvastuun jakautumista osoittaa seuraava kuva (Mannermaa 2019, 36).

<p>Ylin johto (toimitusjohtajat, muut johtajat) vastaa koko organisaation työturvallisuuspolitiikasta sekä luo periaatteilla ja arvoilla edellytykset toimia turvallisesti. Johto varmistaa myös edellytykset toimia turvallisesti työssä sekä valvoo yleisellä tasolla työpaikan turvallisuutta.</p>
<p>Keskijohto (päälliköt ja muut esimiehet) huolehtii oman alueensa turvallisuusperiaatteiden toteutumisesta, turvallisista työvälineistä ja laitteista sekä perehdyttämisestä. Keskijohto myös organisoii työnjohdon työtä ja tukee työnjohdon työturvallisuustyötä sekä resursointia.</p>
<p>Työnjohdon (työnjohtajat, lähiesimiehet) tehtävänä on varmistaa ja valvoa välittömän työympäristön turvallisuutta ja terveyttä. Työnjohto huolehtii myös työntekijöiden turvallisuusperehdytyksestä sekä työnopastuksesta suojainten käyttö mukaan lukien. Työnjohto raportoi ylemmälle johdolle, jos tarvitsee resursseja tms. turvallisuuden varmistamiseksi.</p>

KUVA 4. Johdon turvallisuusvastuiden jakaantuminen (Mannermaa 2019, 36)

3.3 Yritysturvallisuus

Yrityksen turvallisuusjohtaminen on organisaatiossa toteutettavaa johtamista, jonka tavoitteena on yritysturvallisuuden riskien ennakointi. Tämä niveltyy muuhun organisaation johtamiseen. Turvallisuusjohtaminen sisältää kohtia organisaation politiikasta ja siihen liittyvistä tavoitteista ja sisällön määrittelystä, toteutuksesta, arvioinnista ja kehitystoiminnasta.

Yritysturvallisuus on laaja käsite. Siihen liittyvät myös pelastustoiminta sekä ulkomaantoimintojen turvallisuus (Lanne 2007, 14). Yritysturvallisuus on toiminnallista, tavoiteperusteista ja johdettua. Tilastojen mukaan organisaatioiden on kiinnitettävä turvallisuushuomio nuoriin vasta työuransa aloitaviin henkilöihin, koska heitä kohtaa yleisimmin tilastojen mukaan vakava työtaturma. Heidän alttiutensa puutteellisten työolojen johdosta voi johtaa myös työstä johtuvien sairauksien kehittymiseen. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021.) Täten jokaiselle uudelle työntekijälle on tarjottava perehdyttäminen, joka sisältää organisaation määräyksien-, ohjeiden-, toiminnan- ja kulttuurin osa-alueet. Perehdytykseen liittyvät moduuleina tarjottavat koulutukset tuovat mahdollisuuksia valmentamiseen, muutoksien vastaanottamiseen ja täten tiimiosaamiskyvyn parantamiseen (Sunindijo & Zou 2015, 75).

Yrityksen riskitekijöiden vaikutukset kohdistuvat ihmisiin, omaisuuteen ja tietoon sekä yrityskuvaan. Yritysturvallisuus perustuu näiden vaikutusten ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Suunnitelmallisesti, organisoidusti ja johdetusti toteutettu riskienhallinnan kartoittaminen on tuloksellisinta. Tällöin tavoitteena on selvittää riskit, arvioida niiden vaikutukset, seurata niiden toteutumista sekä raportoida niistä. Huomioitavaa on myös tiedostaa riskien ennakointi eli missä, milloin, miksi ja kuinka ne konkretisoituisivat. (McGeorge & Zou 2013.)

3.4 Laatu turvallisuusjohtamisessa

Laadun tasot ovat toimintaan-, palveluun- ja tuotteeseen liittyviä. Turvallisuusjohtamista voidaan kuvata myös laadulla. Laadun määrittämiseen liittyy se, mitä sen halutaan kuvata. Se voi sisältää vaatimuksia, tarpeita tai odotuksia. Edellä mainittujen rajanveto on hankalaa. Laadun tavoite sisältyy asiakkaaseen tai käyttäjään. Tuote tai palvelu on laadukas, jos se täyttää kriteerit, joita asiakas tai käyttäjä hakee. (Tervonen 2001, 15, 32.)

Laatuajattelu vahvistaa johdon turvallisuusjohtamisesta. Turvallisuusjohtamisessakin laatuajattelun on nivellyttävä arkeen. Tätä tukee se, että johto tietää tehtävänsä ja osaa sekä kykenee delegoimaan, jos tarvetta on niin tekemään. Tämä synnyttää organisaatioon yhteisöllistä luottamusta ja täten halua suorittaa annetut tehtävät. (Tervonen 2001, 53.)

Johdon on sitouduttava turvallisuusjohtamisen tavoitteelliseen toimintaan. Sen tehtävä on laadun kehittäminen turvallisuuden osa-alueella ja antaa resurssit sen kehittämiseen. Johto käyttää laadun kehittämisessä strategian tuottamia, politiikan mahdollistamia ja viestityksen välittämiä välineitä (Savolainen 1994).

Yhtenäiseen johtamisjärjestelmään sisältyvät työturvallisuus- ja terveysjohtamisen lisäksi myös laatu- ja ympäristöjohtaminen (Rahimi 1995, 83–94). Toimintojen limittämiset tuovat etuja, jotka linkittyvät organisaation kokonaisvaltaiseen kehittämiseen ja toimintojen vankistumiseen (Dennis 1997, 213). Tämä ei ole helppoa, koska johtamisalueet eroavat toisistaan (Waring 1996, 214). Yrityksen kulttuurin yhteneväisyys on yksi ehto sille, että eri johtamisalueiden toiminta menestyy (Shillito 1995, 28–37). Johtamisjärjestelmät toimivat johdon analyttisen toiminnan teknisenä apuvälineenä. Viestintä on yksi näistä. Tämän merkitys jää valitettavasti liian vähälle havainnoille. Organisaatoriseen oppimiseen vaikuttaa johtamisjärjestelmien jakama tuki. (Burström von Malmborg 2002, 312–323.)

Turvallisuusjohtaminen ei eroa muista johtamisen osa-alueista. Yrityksen johtaja on tulosvastuussa yrityksen tuloksesta. Organisaatorisesti turvallisuuspäällikön toimista on vastuussa yritysjohtaja. Yrityksen esihenkilöillä on tehtävänä ohjata ja tukea alaisiaan turvallisuustoimintaan. Tällöin tarkasteltavana ovat turvallisuuspolitiikan käytäntöön jalkauttaminen, toteutuksen valvonta ja saaduista palautteista viestittäminen (Pesonen 1993, 328). Täten esihenkilöillä on suuri vastuu ja tehtävä turvallisuusprosessin onnistumisen takaamisessa (Simola 2005, 226).

Turvallisuusjohtamisen standardeissa (BS 8800:fi 1997, 87; OHSAS 18002:fi 2000, 110; ILO-OHS 2001, 27) on sanottu, että on valittava henkilöt johtoon kuuluvista, jotka takaavat terveys- ja turvallisuusjohtamisen toteuttamisen. Ympäristöön liittyviin turvallisuusteemojen toteuttajaksi johto valitsee henkilön, jonka vastuulla on ympäristötoimenpiteiden toteuttaminen ja myös niistä raportointi (SFSEN ISO 14001 2004, 50). Vastuut ja velvollisuudet ovat esillä edellä esitetyissä johtamisohjeissa ja -standardeissa (Cooper 1998, 302).

Tietoturvallisuuteen liittyviä asioita on rekisteröity standardiin (ISO/IEC 17799 2005, 115) ja siellä on kirjattu tietoturvallisuuskoordinointiryhmän perustamisesta. Ryhmän jäsenet valitaan kattavasti koko yrityksen eri sektoreilta. Tietoturvapäällikön valintaa suositellaan. Hänen vastuullaan on tietoturvallisuuden käytännön toteuttaminen.

ISO 45001-standardi (Kansainvälinen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmästandardi, Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use) korvaa vanhan OHSAS 18001 -standardin. Se sisältää työkaluja yrityksille terveyden ja turvallisuuden parantamiseen, riskien vähentämiseen työn tekemisaikalla sekä terveellisempien ja turvallisempien työolosuhdeiden aikaansaamiseksi. ISO 45001 on viittauksia muihin kansainvälisiin johtamisjärjestelmästandardeihin (kuten ISO 9001, ISO 14001 ja ISO/IEC 27001). Standardi kertoo ylimmän johdon sitoutumisen, työntekijöiden osallistumisen, riskien hallinnan ja toiminnan parantamisen hyödyksikäyttöä sekä työterveyden- ja työturvallisuusasioiden liittämistä yrityksen liiketoimintatapahtumiin. PDCA-malli (plan, do, check, act) on tässä avainasemassa. (Mannermaa 2019, 132.)

Standardi korostaa ulkoisen ja sisäisen toimintaympäristön vaikeuksia. Nämä vaikeudet tai haasteet voivat johtaa muutokseen myös johtamisjärjestelmässä. Standardi kokoaa työterveys- ja turvallisuusasiat yrityksen toimintoihin. Johtajuuden edellytyksiä on korostettu siten, että henkilöstöä on motivoitava osallistumaan yrityksen kehittämistoimintaan. Tärkeimpiä kriteerejä ovat oikean ja täsmällisen tiedon kulku sekä se, että turvallisuustyön toteuttamiseen on mahdollisuuksia. Yhtenä lähtökohdiana kehittämiseen on selvittää yrityksen turvallisuustoiminnan edellytyksiä, potentiaalisuuksia, puutteita ja oletuksia sekä riskejä. Tärkeätä on tuntee toimintaympäristö, verkosto ja tavoitetilä, jota kohti suunnataan toiminnot. Yhtenä mahdollisuutena on numeraalisten tavoitteiden seuraaminen toiminnan toteutumisen varmistamiseksi. (Mannermaa 2019, 132.)

Turvallisuusjohtamisessakin kokonaisvaltainen ja jatkuva kehittäminen on perusta, joka mahdollistaa tavoitteiden toteutumisen. Kehittämistyö kattaa toiminnan laadun parantamisesta työntekemisen olosuhteiden ja ihmisten kehittämiseen asti. Turvallisuusjohtamisen parannuksena ISO 45001 tai OHSAS 18001 ovat varteen otettavia. (Mannermaa 2019, 134.)

3.5 Turvallisuusjohtamisen laadun mittaukset

Erilaiset kartoitukset ja mittaukset osoittavat, mikä on yrityksen sen hetkinen tilanne mitattavassa kohteessa. Kartoituksiin liittyvät kysymykset koskevat yrityksen kulttuuria sekä ilmapiiriä. Tulokset osoittavat johdon arvovallan ja lupauksien toteutuminen siten, miten henkilöt kokevat vastuut ja siihen liittyvät ajatukset (Guldenmund 2000, 215–257). Auditointeja käytetään myös laadun mittauksissa (Kuusisto 2000, 174). Vastuukäsityksiä arvioidessa huomio on kiinnitettävä mitä kirjavimpiin ulottuvuuksiin. Huomio tulee kiinnittää toimintayhteyksiin eli esimerkiksi syysuhteeseen, valintojen teon mahdollisuuksiin, vastuullisuuden edellytyksiin, tehtäväsidonnaisuuteen sekä moraaliseen ja oikeudelliseen vastuuseen (Hart 1970, 277).

Tuottavuus on myös mukana turvallisuusjohtamisessa. Yrityksen turvallisuusjohtamisen tuottavuutta mitataan eri mittareina, joita ovat esimerkiksi sairauspoissaolojen määrät, tapahtuneet työtapahtumat ja läheltä piti-tapahtumat, työhyvinvointi- sekä työpaikan ilmapiirikyselyt. Yksi työntekemisen tavoitteiden onnistumisen perustekijä on työturvallisuus ja sen kehittäminen. Turvallisuusjohtaminen vastaa edellä mainittuun sekä täten luo mahdollisuudet hyvin työoloihin. Tämä tuottaa työtyytyväisyyttä ja -terveyttä, joista hyötyvät kaikki.

Tasapainotettua tulokortti on yksi mahdollisuus osoittamaan turvallisuuskoulutuksen kuten myös turvallisuusjohtamisen aikaansaamia pitkän aikavälin tuloksia (Sunindijo & Zou 2015, 142). Kaplanin

ja Nortonin mukaan (1996, 178–192) sillä voidaan arvioida yrityksen turvallisuusjohtamisstrategian tehokkuutta. Tulokortti sisältää neljä mitattavaa osa-aluetta. Ne ovat kustannukset, asiakkaiden tyytyväisyys, avain tehtävät, oppiminen ja kasvu (Hitt, Ireland & Hoskisson 2005, 388).

4 TURVALLISUUSJOHTAMINEN OPPILAITOKSESSA

4.1 Oppilaitoksen vastuut, velvollisuudet ja tehtävät

Oppilaitoksen turvallisuusjohtamisen operatiivisessa toiminnassa ja vastuussa sen toteutumisesta ovat oppilaitoksen johto, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelupäällikkö, turvallisuuspäällikkö ja eri turvallisuusvastaavan toimenkuvan toteuttajat. Heidän vastuullaan on jalkauttaa turvallisuuspolitiikka ja tätä turvallisuusjohtaminen oppilaitokseen. He myös arvioivat tehtyjä toimenpiteitä ja tekevät mahdollisesti korjaavia toimenpiteitä. Heidän vastuullaan on tiedottaminen ja turvallisuusharjoitusten toteuttaminen.

Oppilaitoksen johdon on sisäistettävä turvallisuusjohtamisen tärkeys ja osoittava se omalla esimerkillään. Oppilaitoskontekstissa esimerkin avulla tieto leviää henkilöstön välityksellä opiskelijoihin ja asiakkaisiin sekä muihin sidosryhmiin. Tällöin syntyy kuva turvallisesta ja välittävästä oppilaitoksesta, jossa asioihin puututaan teoilla eikä vain sanoilla. Tämä edistää turvallisuuskulttuurin laaja-alaista ja monipuolista kehittämistä. Oppilaitos vahvistaa tätä siellä toimivan tai vierailevan ajatuksia oikeasta käsityksestä turvallisuudesta, vaikka aiempi tietopohja ei näin mahdollistaisikaan (Cerri 2016, 68).

Oppilaitoksen on laadittava järjestysäännöt. Niiden sisältö ei saa olla ristiriidassa yleisten asetusten ja lakien suhteen. Oppilaitoksen johto hyväksyy ne. Järjestysääntöjä tarkastetaan määräajoin. Järjestysäännöt voivat sisältää ohjeistuksia kurinpitotoimista tai kurinpitotoimet voivat olla myös erillinen tiedosto. Kurinpitotoimien on noudatettava opetushallituksen määräyksiä (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 80 §).

Oppilaitoksen henkilökunnan vastuulla on toteuttaa turvallisuusjohtamisen päätöksen mukaiset toimet. Heidän osallistumisensa alkaa työpaikkaan perehdyttämisestä jatkuen työsuhteen päättymiseen asti. Lähiesihenkilö vastaa siitä, että työntekijä osallistuu. Tällöin lähiesihenkilö voi puolustaa omia näkemyksiään, vaikka olisi syytä vastaanottaa eriäviä ajatuksia sekä ideoita. Näillä tuloksilla koota sitten yhteinen ratkaisu, johon sitoudutaan. Tämä kehittää niin esimiestaitoja kuin yrityksen toimintoja (Cerri 2016, 67). Huomioitavaa on, että oppilaitoksen työntekijällä on myös vastuu ja velvollisuus kouluttautua turvallisuuspolitiikan mukaisesti ja hyödyntää oppimaansa työskennellessään. Oppilaitoksen on taattava ja kyettävä turvaamaan niin sen henkilökunnan kuin opiskelijoiden turvallinen työn tekeminen ja opiskelu eri tilanteissa.

Oppilaitoksen turvallisuusjohtamiseen kuuluvat oppilaitoksen turvallisuuspolitiikka, suoritusveloitteiden ja -valtuuksien määrittely, riskien kartoitus ja siihen liittyvä kehittämissuunnitelma sekä dokumentointi, henkilöstön toimintakyvyn varmistaminen sekä kyvykäs turvallisuustiedottaminen. (Nissinen 2020, 25.) Turvallisuusjohtamisen tavoite on oppilaitoksen henkilökunnan ja asiakkaiden laadukas hyvinvointi. Laadun kriteereinä ovat lisäksi tyytyväisyys oppilaitoksesta niin työ- kuin myös opiskelupaikkana unohtamatta tuottavuutta. Yhdeksi olennaiseksi laadun kriteeriksi nousee tällöin turvallisuusjohtamisen liittyvän turvallisuuskulttuurin ymmärtäminen. (Airila, Kallio & Lusa 2010, 1–2; Huuonen & Paasonen 2012, 67–70.)

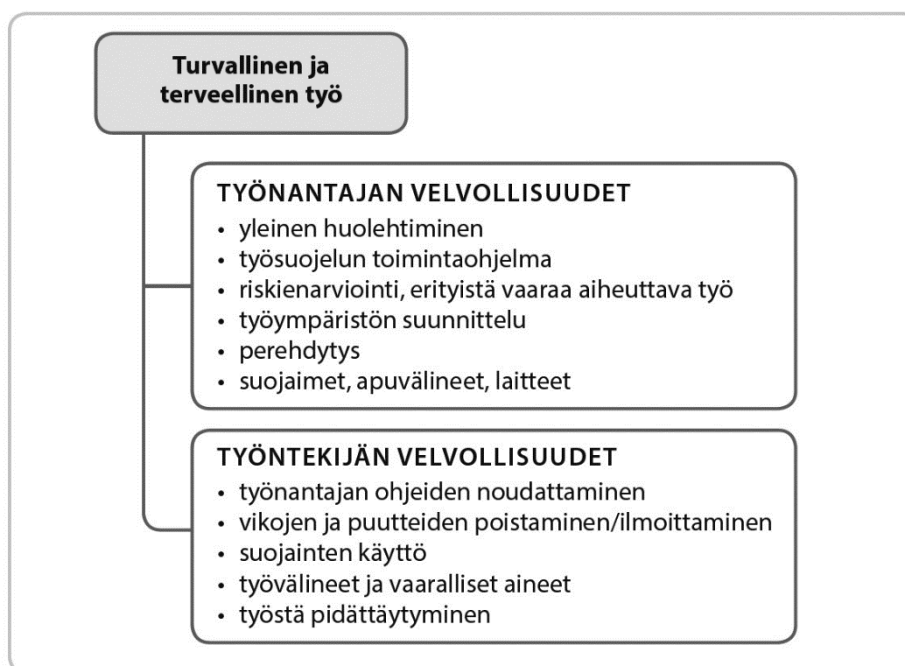
Julkinen valta turvaa oikeuden turvalliseen ja terveelliseen ympäristöön sekä mahdollisuuden päätöksentekoon, joka koskee elinympäristöä. Ammatillinen opetus on julkista, mutta työpaikalla tapahtuva opetus koulutus sopimuksella tai oppimissopimuksella ei sitä ole. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/53, 68 §). Yritykset kuuluvat yrityssalaisuuteen piiriin. Opetuksen julkisuutta voidaan rajata. Tällöin kyse on yksityisyydensuojasta ja opetusmateriaalin tekijäoikeuksista sekä työturvallisuusnäkökulmien huomioimisesta esimerkiksi työsaliopetuksen seuraamisessa.

4.2 Oppilaitos yhteisenä työpaikkana, lojaliteetti ja työhyvinvointi

Yhteinen työpaikka on työsuojeluterminä, joka kuvaa työpaikkaa, jossa työskentelee useamman eri yrityksen työntekijöitä. Oppilaitos toimii myös yhteisenä työpaikkana. Yleisimpiä yhteisiä työpaikkoja ovat rakennustyömaat, joissa pääurakoitsija on sopimusteitse antanut työtehtäviä toiselle yritykselle.

Oppilaitos perehdyttää oppilaitoksessa työskentelevät. Se voi käyttää tähän lomaketta tai tietoteknistä sovellusta. Perehdytykseen kuuluu haitta- ja vaaratekijöiden esittäminen. Riskienarvioinnissa tulisi käydä ainakin seuraavat asiat läpi: Miten työturvallisuutta organisoidaan ja johdetaan oppilaitoksessa? Miten erilaiset pätevydet varmistetaan? Miten työturvallisuusriskejä tunnistetaan, arvioidaan sekä hallitaan? Miten työturvallisuutta valvotaan ja arvioidaan? Miten varaudutaan poikkeustilanteisiin? (Mannermaa 2019, 30.)

Oppilaitoksen työntekijällä on lojaliteettivelvoite työnantajalle. Työntekijän lojaliteettivelvoite estää hänen vahingontuottamisensa työnantajaa kohtaan työ- kuin myös vapaa-ajalla. Lojaliteettivelvoitteen mukaan työntekijä ei saa tehdä samaa työtä toiselle työnantajalle ilman lupaa. Työnantaja voi myöntää luvan työntekijän sitä pyydettyä esimerkiksi sivutoimilupa ilmoituksella. Sivutoimi voi olla toisen työnantajan alaisuudessa toteutettavaa työntekemistä työsuhteessa. Se voi myös olla yrittäjänä toimimista. Työntekijän lojaliteettivelvoite estää myös työntekijää kertomasta työnantajansa liike- ja ammattisalaisuuksia.



KUVA 5. Turvallinen ja terveellinen työ (Mannermaa 2019, 40)

Yllä oleva kuva (ks. kuva 5) esittää, mistä terveellinen ja turvallinen työ koostuu. Nykyinen suuntaus on työurien pidentäminen niin, että työntekijät pysyisivät terveempänä ja hyvinvoivana mahdollisimman pitkään. Tällöin eläköityminen siirtyy myöhemmäksi ja mahdollisesti sairauspoissaolot vähenevät. Tämä ei onnistu, jos siitä ei kanneta vastuuta ja huolehdita terveydestä. Minimitaso, jossa toteutuvat lakien määräämät toimenpiteet, ei pidä olla vain tavoitteena vaan lähtökohtana kehittyvälle turvallisuustyölle. Itse asiassa toimivassa oppilaitoksen turvallisuustyössä työsuojelun valvontalain henkeä ei edes tarvitse huomioida, vaan yhteistoiminta sujuu hyvässä yhteistyössä kaikkien toimijoiden välillä. (Mannermaa 2019, 47.)

4.3 Oppilaitoksen turvallisuuskulttuuri

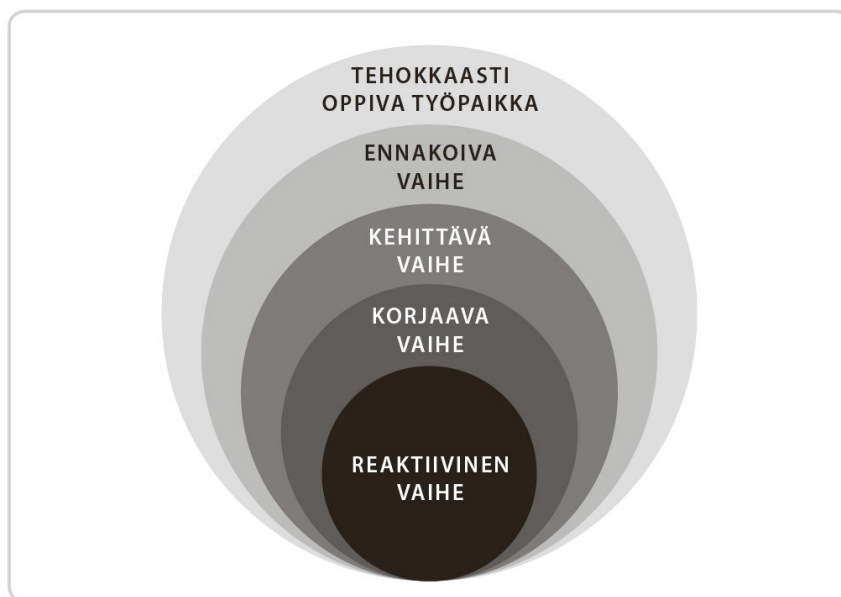
4.3.1 Oppilaitoksen turvallisuuskulttuurin ulottuvuudet

Turvallisuuskulttuurilla on psykologiseen-, käyttäytymiseen- ja organisaation toimintaan liittyviä ulottuvuuksia. Psykologinen ulottuvuus vastaa kysymykseen, miten voidaan, ajatellaan ja uskotaan. Käyttäytymiseen liittyvä ulottuvuuteen muodostuu ihmisten teoista ja aikaansaannoksista sekä yrityksen toiminnasta (Sunindijo & Zou 2015, 12, 81). Turvallisuuskulttuuri on oppilaitoksen henkilöstön tavoitteellista ja sitoutunutta turvallisuusteeman sekä siihen liittyvien ohjeiden noudattamista. Se koetaan yhteiseksi hyväksi ja täten ns. meidän jutuksemme. Se luo yhteisöllisyyttä, toisen huomioon ottamista ja huolehtimista. Jokaisen oppilaitoksessa on tiedettävä, mitä tekee ja millä valtuuksilla ja velvollisuuksilla. Näihin liittyvät myös turvallisuusjohtamisen eri osa-alueet. On syytä jakaa turvallisuusjohtamista oppilaitoksen eri organisaationtasolle. Tämä edistää turvallisuuskulttuurin jalkauttamista käytäntöön. Oppilaitos voi nimetä opetusyksiköihin turvallisuusvastaavat, jotka eivät toimi esimiehinä direktio-oikeuteen perustuen vaan oman toimensa ohessa. Heidän toimenkuvansa on informatiivinen.

Turvallisuusjohtamisen perusajatus on se, että yhtään tapaturmaa ei tapahdu. Työ ja opiskelu eivät saa aiheuttaa sairauksia. Oppilaitoksesta on lähdettävä kotiin yhtä terveenä, kuin on ollut ennen oppilaitokseen saapumistaan. Työnantajan määrittelemät velvollisuudet ja vastuut, resursoinnit, osaamisen varmistamiset sekä turvallisuusviestintä ovat keinoja saavuttaa turvallinen työpaikka. (Mannermaa 2019, 71.) Paras tae oppilaitoksen turvallisuuden kehittämisessä on sen johdon sitoutuminen, jonka turvin ja esimerkin voimalla oppilaitoksessa toimivat ja opiskelevat sitoutuvat turvallisuusteeman mukaiseen toimintaan. Oppilaitoksen johto tukee täten turvallisuuskulttuuria. Tukemisella ja johtajuudella pystytään vaikuttamaan turvallisuuden kriittisiin kohtiin koko organisaation tasolla (Sunindijo & Zou 2015, 219).

4.3.2 Oppilaitoksen turvallisuuskulttuurin tasot

Oppilaitoksen tai yrityksen turvallisuuskulttuurin vaiheet ovat alla olevan kuvan (ks. kuva 6) mukaiset; reaktiivinen-, korjaava-, kehittävä-, ennakoiva- ja tehokkaasti oppiva- vaihe (Mannermaa 2019, 72).



KUVA 6. Turvallisuuskulttuurin tasot (Mannermaa 2019, 73)

Reaktiivinen vaihe on harvinaisempi oppilaitoksille. Reaktiivinen vaihe on tyypillinen aloittaville yrityksille, joissa päähuomio on perustehtävän toteuttaminen. Perustehtävän toteuttamisella yritys saa töitä ja sen kassavirta varmistaa yrityksen olemassaolon. Turvallisuudesta myös huolehditaan, jolloin lakien ja asetusten määräykset toteutuvat. Resursseja ja tahtoa ei ole turvallisuustoimintojen pitkäjänteiseen kehittämiseen.

Reaktiivisen vaiheen jälkeen seuraa korjaava vaihe, jossa korjataan syntyneitä häiriöitä ja havaittuja turvallisuusriskejä. Organisaatio toteuttaa henkilöstölle suunnattuja turvallisuuskoulutuksia. Lisäksi ne ovat sopineet työterveyshuollon järjestämisestä yksityisen toimijan kanssa. Ennakoiva työterveyshuolto toteutuu sopimuksen mukaisesti.

Kehittävässä vaiheessa oppilaitoksen tai yrityksen kiinnostus turvallisuudesta kasvaa. Ne eivät enää koe sitä kulueräksi vaan tuottavaksi ja imagollisesti myönteiseksi asiaksi. Ne myös osoittavat huolehtivan työntekijöistään. Se lisää oppilaitoksen kuin yrityksen uskottavuutta, joka huomataan myös tuotteen tai palvelun myynnin tuloksessa.

Turvallisuuskoulutusta tehostetaan oppilaitoksen tai yrityksen saavutettua ennakoivan vaiheen. Raportointia kehitetään, mittareita luodaan, tapaturmiin sekä sairaspöissaoloihin puututaan rakentavassa ja kehittävässä hengessä. Voidaan katsoa, että niiden tarjoamissa koulutuksissa ajattelutavat liittyvät perinteiseen-, henkilöresurssia kehittävään- ja oppimisen edistävään toimintaan (Sunindijo & Zou 2015, 124).

Tehokkaasti oppivassa vaiheessa jokainen osallistuu turvallisuuden kehittämiseen. Tämä on tärkeää, sillä se johtaa myönteiseen tulokseen yrityksen eri toimintasektoreilla (Sunindijo & Zou 2015, 125). Organisaatiot mahdollistavat työntekijän oman turvallisuusoppimispolun toteutumisen, jolloin korporatiivisesta turvallisuusajattelusta seuraa yksilöllinen, omien kykyjen ja mahdollisuuksien mukainen turvallisuusteema. Tämä ei sulje koko oppilaitoksen henkilökunnan yhdessä oppimista, sillä tieto kulkee yksilöstä koko yhteisölle.

4.4 Suhtautuminen vaaroihin ja riskeihin oppilaitoksessa

Oppilaitoksen työntekijän ikä, sukupuoli, hänen tietotaitonsa sekä psyykkinen kyvykkyys vaikuttavat suhtautumiseen vaaroihin ja riskeihin. Nuorempien työntekijöiden kokemattomuus johtaa riskin ottamiseen helpommin kuin kokeneempien työntekijöiden, jotka kartoittavat mahdolliset riskit laajemmalla näkökulmalla. Kuitenkin vanhempien ja kokeneempien työntekijöiden liian varovainen suhtautuminen riskeihin voi aiheuttaa työntekemisen sujumiseen ja tuloksiin epätoivottuja seuraamuksia. Tämä on nähtävissä myös miesten ja naisten välisessä vertailussa. Miehet ovat riskialttiimpia ja täten varomattomampia työssään kuin naistyöntekijät. (Mannermaa 2019, 74.)

Oppilaitoksen työntekijän turvalliseen toimintaan vaikuttavat myös työmotivaatio, työtyytyväisyys, asenne työntajaa kohtaan ja kulttuuriset erot. Edellä esitettyjen lisäksi turvallisen toiminnan on liitettävä jokapäiväiseen työntekemiseensä, jolloin turvallisen toiminnan hyödyt tulevat osoitetuksi (Sunindijo & Zou 2015, 126).

Näitä kehittämällä ja parantamalla voidaan vahvistaa oppilaitoksen työntekijän sisäistä motivaatiota turvalliseen toimintaan. Ulkopäin ohjattu toiminta ei tuota yhtä hyviä tuloksia kuin, että toimintaan oma halu ja mielenkiinto. Työntekijä kokee sen tarpeelliseksi itselle kuin myös oppilaitokselle. Siinä voittavat kaikki ja kun, työntekijä levittää turvallisuussanomaa omalla esimerkillään siviilinkin, hyötyjien määrä kasvaa. (Mannermaa 2019, 74.)

Aina ei mene niin, kuin on suunniteltu ja sovittu. Oppilaitoksen turvallisuusohjeita ei noudateta, kiire altistaa riskinottamiseen, vaaratilanteita syntyy ja lopulta tapaturmia tapahtuu. Jotta näin ei tapahdu, oppilaitoksen työntekijät on veloitettava osallistumaan turvallisuustyöhön motivoimalla -, perehdyttämällä - ja kouluttamalla heitä. Tuloksellisempaan osallistamiseen pääsemiseksi oppilaitoksen johdon ja varsinkin esihenkilön asennoituminen sekä oma toiminta turvallisuustekijät huomioiden tuottaa parhaan ja tavoitteiden mukaisen tuloksen. Asenteiden muuttaminen on myös turvallisuusajattelussa vaikeaa. Keinona voidaan käyttää keppiä tai porkkanaa, jossa porkkana tuottaa pitempiaikaisen vaikutuksen. Tällöin käytettävissä ovat oppilaitoksen turvallisuusteemapäivät, eri keinoin toteutetut koulutukset, tutortoiminnan hyödyntämiset, hiljaisen tiedon levittämiset sekä eri laa- tuiset palkitsemiskeinot. (Mannermaa 2019, 74.)

4.5 Turvallisuusjohtamisen viestintä oppilaitoksessa

Turvallisuusjohtamiseen oppilaitoksessa liittyy olennaisena viestintä. Viestintä on oltava totta, ymmärrettävää ja se on tavoitettava kaikki. Viestin lähettäjän tärkeys on tunnistettava. Tilanteen sal- liessa on oltava mahdollisuus viestin sisältöön liittyville kysymyksille. Viestinnän katsotaan olevan tiedottamista eli yksisuuntaista, kun kyse on suojeluun-, poistumiseen- tai varautumiseen liittyvistä toimintaohjeista. (Mannermaa 2009, 134.)

Turvallisuusviestintä toimii myös ohjaus-, tuki- ja koulutusväylänä. Tällöin se toimii kaksisuuntaisena. Tällöin on huomioitava, että vastuu viestin perille menosta eli tehokkuudesta on ensisijaisesti viestin lähettäjällä (Cerri 2016, 129). Sitä voidaan käyttää myös kysely- ja kartoitus- alustana oppilaitoksen turvallisuusasioiden arvioinneissa. Esihenkilöalaiseskustelut toimivat myös kaksisuuntaisena viestintänä (Mannermaa 2009, 134). Viestinnän on tällöin herätettävä kiinnostusta ja huomiota. Työntekijä kokee, että hän on tärkeä turvallisuuden edistämässä. Amerikkalainen kielitieteilijä on

julkaissut kirjan *Syntactic Structures*, jossa hän kuvaa viestintää kokemusten vaihtamisella, jossa uudet ajatukset perustuvat henkilöiden aiempien kokemusten pohjalle (Chomsky 2002).

Oppilaitoksen turvallisuusviestintää ovat parhaimmillaan kahvipöytä - tai lounaan nauttimisen yhteydessä toteutetut keskustelut. Oppilaitoksen johdon osallistuminen tilaisuuksiin tuottaa lisävahvistusta esille tulleisiin asioihin ja täten vahvistusta tiedon perille menolle. Nämä keskustelut ovat informaalisia ja täten helpommin ajatuksia esiin synnyttäviä. Kaikki kokevat asemansa tasavertaisiksi. Viestinnän merkitystä ja sen esiin tulon tärkeyttä voidaan tehostaa sanallisen viestinnän (verbaalinen) lisäksi sanattomalla (non-verbaalinen) olemuksellaan, katseellaan ja eleillään. (Cerri 2016, 86.) Väärintulkinta huomioidaan varmistamalla, että viesti tuli oikein ymmärretyksi. Viestinnän epäonnistuttua nöyryys ja tilanteen korjaaminen anteeksipyyntön kera tuovat parhaimman tuloksen. Viestinnän teho niin myönteisessä kuin myös kielteisessä merkityksessä on syytä muistaa.

Viestintäkanavan tehokkuus tai tehottomuus on huomioitava. Kirjoitetun viestin eri kanavia voivat olla tietotekniset sovellutukset sosiaalinen media mukaan lukien, sanomalehti, ilmoitustaulu ja muu kirjallinen materiaali (oppilaitoksen esitteet, - julkaisut ja - mainokset). Jokaisella edellä mainitulla kanavalla on oma tehtävänsä ja täten käyttökohteensa, mutta yksi yhteinen haaste niillä on ja se on väärinymmärtämisen mahdollisuus verrattuna suulliseen viestintään. Suullisessa viestinnässä voidaan välittömästi varmistaa, onko viesti ymmärretty oikein.

Mannermaa (2009, 136) on kiteyttänyt johdon tehtäviksi strategisten tavoitteet kirjaamisen työyhteisön viestinnälle, luotava avoin viestintäkulttuuri ja annettava resurssit sen toteuttamiseksi. Lisäksi oppilaitoksen johto luo tavoitteet työyhteisön työturvallisuudelle ja sitä tukevalle viestinnälle, sitouttaa työntekijät päätöksiin ja tavoitteisiin oikeuttamalla jokaisen suunnittelemaan ja osallistumaan johtamisviestintään ja molemminpuoliseen yhteistyöhön. Johdon on näytettävä esimerkkiä, kuunneltava ja koottava palautetta sekä seurattava viestinnän onnistumista vastauksia antaen (Cerri 2016, 130).

5 AMMATILLISEN OPPILAITOKSEN TURVALLISUUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

5.1 Kehittämisen organisointi, toimenpiteet ja kohteet

Vastuu oppilaitoksen turvallisuudesta on oppilaitoksen johtajalla. Hänen vastuuseensa liittyvät vaaranuhkien kartoittamisen- ja turvallisuusharjoitteiden jalkauttaminen sekä kehittämistoimet. Muu henkilökunta ja oppilaitoksen asiakkaat ovat velvollisia noudattamaan ohjeita ja määräyksiä. Niitä ovat esimerkiksi lukiolaki (2018/714), laki ammatillisesta koulutuksesta (2017/531), oppilas - ja opiskelijahuoltolaki (2013/1287), terveydensuojelulaki (1994/763), pelastuslaki (2011/379), työturvallisuuslaki (2002/738) ja tietosuojalaki (2018/1050) sekä oppilaitoksen järjestyssäännöt ja työturvallisuusohjeet. Oppilaitoksen henkilökunta huolehtii tilojen turvallisesta käytöstä ja ylläpidosta. Oppilaitosturvallisuuden mallinnuksen määrittelemisessä ovat apuna yrityksiensä vastaavat tuotokset. (Lindfors 2012, 17; Waitinen 2012, 47–49.)

Oppilaitoksen henkilökunnan ja opiskelijoiden vastualueet on määritettävä ymmärrettävästi. Tällöin tarkasteltavana on vaadittu osaaminen. Henkilökunnan, jonka työkuva muodostuu turvallisuuteen liittyvistä teemoista, turvallisuusosaamisen tasoa ja vaatimuksia korotetaan. Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen on tuloksellisempaa moniammatillisena yhteistyönä. (Opetushallitus 2020.) Lisäksi tuloksellinen oppilaitoksen turvallisuusjohtamistyö käsittää käytännön tekoja (Waitinen 2011, 67–68).

Oppilaitoksen asiakkaiden ja nuorten - kuin myös aikuisopiskelijoiden ajatukset huomioidaan turvallisuuden kehittämistoimenpiteissä. Oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksen on sisältävä myös andragogisia piirteitä, jotta se on tehokas henkilöille, joilla on työikää ja – kokemusta (Zou & Sunindijo 2015, 231). Kehittämismuutoksia ja -innokkuutta tuetaan täydennyskoulutuksien ja kohdennetun teemarahoituksen voimin. Nuorten turvallisuustaitojen lisääminen sekä medialukutaidon kehittäminen vahvistaa turvallisuusosaamista.

Yhteiskunnan turvallisuusstrategia tuo oppilaitoksille tehtäväksi henkisen kriisinkestävytyden edistämisen yhteiskunnan häiriö- ja poikkeustilanteissa luotettavaa viestintää unohtamatta (Yhteiskunnan turvallisuusstrategia 2017, 23). Lisäksi oppilaitoksen turvallisuuden kehittämisessä on huomioitava myös henkilökunnan osaamisen kartuttaminen vaarojen tunnistamisessa ja riskien arvioinnissa sekä vastuun ottamisessa. (Levä 2003, 22–23, 35–38.)

Kehittämistyön jatkuvuuden varmistamiseksi turvallisuusjohtamisen palaute- ja seurantajärjestelmien on toimittava. Tämä vaatii sen, että turvallisuuspolitiikka ja siihen liittyvät tavoitteet ovat selkeät ja tavoitteelliset. Pia Nissisen (2020, 25) mukaan turvallisuusjohtamisen tärkeimmät asiat organisoinnin näkökulmasta ovat toimintajärjestelmien, toimintavastuiden ja -velvollisuuksien määrittäminen sekä riittävät resurssit tavoitteiden toteuttamiseksi. Oppilaitoksen arkeen on kytkettävä turvallisuuden liittyvää käytännön toimintaa.

Kaiken lähtökohdaksi on oppilaitoksen henkilökunnan ammattitaito, joka heijastuu turvallisena opetuksena sekä sen mukaisena toimintana myös muuttuneissa tilanteissa. Opiskelijat kokevat tämän turvallisuutena. Varautumisella ja harjoittamisella voidaan ennakoita muuttaneiden tilanteiden edellyttämää osaamista. Osaamisen avulla ehkäistään tilanteiden hallitsematon syntyminen. Se tuo

myös aikaa miettiä parasta ja tuloksellisempaa ratkaisua. Haasteena turvalliselle oppimiselle ovat suuret ryhmäkoot sekä oppilaiden erilaiset mielenterveys- ja päihdeongelmat. (Ellonen 2012, 223–228.)

Pia Nissisen tutkielman (2020, 68–69) kehittämiskohteista tuli esiin, että turvallisuutta on tarkasteltava ja kehitettävä fyysisen turvallisuuden lisäksi psykososiaalisesta näkökulmasta. Tähän sisältyy myös pedagoginen turvallisuus, jossa tuetaan erilaisia opiskelijoita heidän tarpeidensa mukaisesti. Oppilaitoksen yhteisöllisyys tuo pedagogista turvallisuutta. Lisäksi hän myös suosittaa raportointia turvallisuudesta puolivuositain ja siihen liittyvien kehittämissasioiden esittelyä turvallisuusasiatuntijoiden laatimana. Myös oman ”kotipesän” eli luokan käyttäminen mahdollisimman usein lisää turvallisuustunnetta. Lisäksi turvallisuusosaamisen ja siihen liittyvän turvallisuuskasvatuksen niveltäminen jokapäiväiseen opetustyöhön vahvistaa myönteisen tunteen jatkumisen.

Yhteisöllisyyden tunne kasvaa ryhmäytymisien avulla. Tällöin vahvistuu käsitys, että oppilaitos toimii isommassa mittakaavassa, jossa jokainen koordinoi tehtävänsä ja toimintansa yhteiseksi hyväksi (Cerri 2016, 137). Myös tasapuolinen kohtelu on edellytys tähän sekä jokaisen henkilökuntaan kuuluvan puuttuminen sääntöjen vastaiseen käyttäytymiseen ja kiusaamiseen. Nämä toimenpiteet ehkäisevät syrjäytymistä.

Aiheellista on edelleen kehittää toimintaohjeita poikkeuksellisiin toiminta-ajankohtiin. Perehdytyksen toimintamallin kehittämisessä on siirtyminen sähköisen perehdyttämisohjelman käyttämiseen, jossa olisi erilaisia tehtäväosioita luettavasta materiaalista virtuaalisiin harjoituksiin. Turvallisuuskoulutus olisi syytä nähdä enemmän prosessina kuin vain tuotoksena. Tässä prosessissa koulutettavat ovat yhtenä osana koulutuksen kokonaisuutta. Tämä laajentaa koulutuksen käsittämään myös vaikutuksena organisaation kulttuuriseen ja sosiaaliseen kontekstiin (Hager 2004, 3–17). Tietoturvasitoumuksen vahvistamalla varmistetaan tietoturvaluottelu, jonka toteutumista on arvioitava säännöllisesti.

Yllä oleviin kehittämiskohtiin ja Prepsec-tutkimusraportin pohjalta opinnäytetyö tuo esille ammatillisen oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksen kehittämisen oppilaitokseen perehdyttäminen, toimintaohjeet eri turvallisuushaasteiden kohdatessa ja turvallisuuskoulutuksen vuosikello mukaan lukien. Tietenkin on muistettava kuten suurimmissa tieteellisissä tutkimistuloksissa, että opinnäytetyön kehittämisprosessi on antamis- kuin myös ottamispohdintaa (Cerri 2016, 84).

5.2 Prepsec-tutkimusraportti

Savon koulutuskuntayhtymä osallistui Prepsec-tutkimukseen neljän muun koulutuksen järjestäjän kanssa. PrepSec-tutkimuksen (Liljeroos-Cork, Mykkänen, Tappura & Virta 2020) tarkoitus oli selvittää ammatillisten opettajien tiedollisia ja toiminnallisia turvallisuusvalmiuksia ja kehittää toimintamalleja, jotka antaisivat valmiuksia eri turvallisuushaasteiden kohdatessa. Tutkimus toteutettiin kyselyjen avulla. Kyselyt sisälsivät kolmetoista vinjettikysymystä. Vinjettikysymykset olivat kuvauksia tilanteista, joihin pyydetään vastausta, miten vastaaja toimisi tilanteen ratkaisemiseksi. Vinjettikysymysten lisäksi tutkimukseen kuului myös muita kysymyksiä.

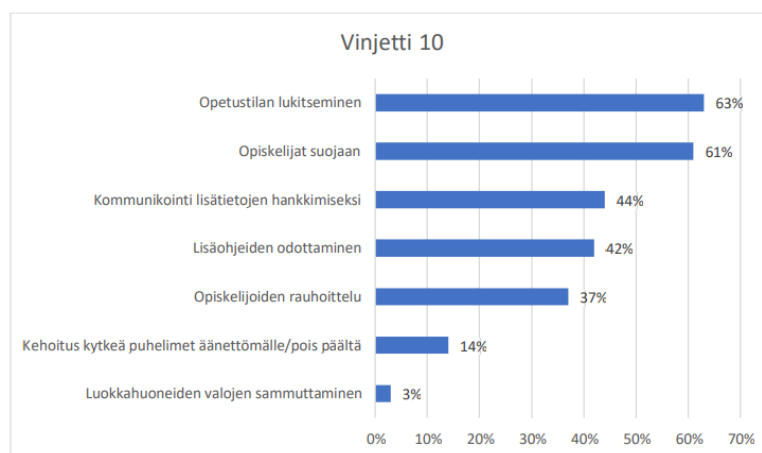
Vinjettikysymykset käsittelivät teemoja, joihin opinnäytetyön turvallisuuden toimintamallit antavat ohjeet ja neuvot, miten toimia. Vinjettikysymyksiä kuten myös opinnäytetyön toimintamallien teemoina olivat väkivallan tai muun uhka, häirintä, syrjintä, huume-epäily, aggressiivinen kielenkäyttö, radikalisoituminen, epäasiallinen käytös, palohälytys ja kaasuvaara. Seuraava kysymys esittää tutkimuksen kymmenes vinjettiä.

”Olet pitämässä oppituntia, kun etäisesti käytävältä kuuluu hälinää ja pauketta, jonka voisi tulkita myös aseiden laukauksiksi. Miten otat selvää tilanteesta ja miten toimit opiskelijoiden suhteen” (Liljeroos-Cork, Mykkänen, Rikander, Tappura & Virta 2020, 21).

Erään tutkimukseen osallistuneen vastaus edellä esitettyyn kymmenenteen vinjettiin oli seuraavanlainen.

”Ovet ovat lukossa jo valmiiksi, pyydän opiskelijoita siirtymään luokan takimmaiselle seinustalle matalle ja menen itsekin. Kuulostelemme tilannetta ja olen valmiina soittamaan hätäkeskukseen, mikäli laukauksia kuuluu vielä. Yrittäisin pysyä rauhassa ja rauhoitella opiskelijoita” (Liljeroos-Cork, Mykkänen, Rikander, Tappura & Virta 2020, 21).

Tutkimus kokosi vinjettien vastaukset. Kymmenen vinjetin vastaukset muodostuivat alla olevan kuvion (ks. kuva 7) mukaisiksi.



Kuvio 10. Kymmenenteen vinjetin vastausten jakautuminen

KUVA 7. Kymmenen vinjetin vastausten jakautuminen (Liljeroos-Cork, Mykkänen, Rikander, Tappura & Virta 2020, 21)

Prepsec-tutkimusraportin hyödynnettävyys tutkimuksen lähdeaineistona oli hyvä, sillä sen laajuus ja monipuolisuus oli kattava. Se osoitti, että koulutuksen painopistealueen laajentaminen pelastustoiminnasta enemmän myös riskiperusteiseksi olisi suositeltavaa. Henkilökunnan kouluttamiseen käyttöön otettava vuosikello auttaisi suunnittelemaan ja täten toteuttamaan turvallisuuskoulutukset ennakoivammin ja selkeämmin. Lisäksi olisi vartenotettavaa kirjoittaa ylös oppilaitoksen tarjoama tuki, joka auttaa, kun turvallisuushaasteet konkretisoituvat. Työturvallisuuslaissa olevat työnantajan vastuut ja velvoitteet on tunnistettava ja jalkautettava kaikille organisaatioiden tasoille tasapuolisesti. (Liljeroos-Cork, Mykkänen, Rikander, Tappura & Virta 2020, 42.)

5.3 Ammatillisen oppilaitoksen henkilökunnan, opiskelijoiden ja asiakkaiden perehdyttäminen

Oppilaitoksen on huolehdittava henkilökunnan turvallisuudesta ja terveydestä. Oppilaitoksen tehtäviin kuuluu perehdyttää henkilökunta työhön (Sunindijo & Zou 2015, 56). Opiskelijan perehdyttämisestä on myös huolehdittava, jotta opiskelija ei joudu vaaraan eikä aiheuta muille vaaraa. Perehdyttäminen oppilaitoksen turvallisuuteen aloitetaan, kun henkilö on tullut valituksi toimeen tai virkaan. Opiskelijaksi valitut henkilöt perehdytetään, kun he saavat tiedon opiskelupaikasta tai lyhyissä täydennyskoulutuksissa välittömästi tilaisuuden alussa.

Perehdyttämisen on nivouduttava henkilön kokemukseen ja tietoon eli osaamiseen. Tällöin huomataan, että kokemus on paras opettaja. Osaaminen vahvistuu, kun organisaatio ei rankaise epäonnistumisista vaan niistä saadun tiedon perusteella kehittää toimintaansa. (Daft & Samson 2009; Sunindijo & Zou 2013.)

Sähköisesti toteutettu perehdyttäminen on turvallisuusnäkökulmat huomioiden varteenotettavin. Sen sisältö muodostuu oppilaitoksen turvallisuus- ja suojelusuunnitelmista ja on yhteiset oppilaitoksen yksiköiden eroavaisuudet huomioiden. Sähköinen perehdyttäminen ei ole aikaan eikä paikkaan sidottu ja siten tehokas (Wilkins 2011, 1017–1026). Perehdyttämisohjelman runko on niin henkilökunnalle kuin opiskelijoille ja asiakkaille pääsääntöisesti samansisältöinen. Turvallisuuden perehdyttämisohjelman pääsisältö esittää ohjeet hätäpoistumiseen ja kokoontumispaikkojen -, ensiaputarvikkeiden -, defibrillaattorin - sekä alkusammutusvälineiden sijainnit.

Turvallisuuden perehdyttäminen tallennetaan seurantaohjelmaan, jonka avulla valvotaan, ohjataan ja tuetaan perehdyttämisen toteuttamista ja toteutumista. Henkilökunta kuin myös opiskelijat eivät ole oikeutettuja toimimaan oppilaitoksessa, jos he eivät ole osallistuneet perehdytykseen tai suorittaneet sitä. Koulutuksen järjestäjällä on lakiin perustuva oikeus ja velvollisuus näin toimia. Turvallisuudenperehdyttämisohjelma lähettää turvallisuustiedon päivittämissuorituksia alkuperehdyttämisen suorittaneille määräajoin. Tällöin varmistetaan tiedon ajan tasalla pysyminen ja estetään se, ettei turvallisuustieto huku oppilaitoksen informaatiotulvaan. Turvallisuudenperehdyttämisohjelma laajentuu käsittäen henkilön perehdyttämisen jatkumisen koko oppilaitoksessa oloajan. Peter Druckerin mukaan (2008) ihmisten kehittäminen on aina heidän itsensä kehittämistä. Perehdyttämiskäsite muuttuu kokonaisvaltaisemmaksi käsitteeksi. Tämän avulla motivoidaan kaikkia oppilaitoksessa toimivia sisäistämään turvallisuuden kuulumisen koko oppilaitosyhteisölle.

5.4 Oppilaitoksen toimintamallit turvallisuushaasteita kohdatessa

5.4.1 Lainsäädäntö oppilaitoksen toiminnanperustana

Oppilaitoksen toiminta perustuu lainsäädäntöön. Oppilaitoksessa kaikki ovat yhdenvertaisin lain edessä, jokaisella on oikeus koskemattomuuteen eikä kenenkään vapautta saa riistää, sananvapaus kuuluu jokaisella ja omaisuus on oltava turvattu (Suomen perustuslaki 1999/731, 6 §, 7 §, 12 §). Toimintamallit tukeutuvat organisaation oppimiskulttuuriin. Niihin on tehtävä päivityksiä ja uudistuksia. Täten voidaan tarjota ajankohtainen ja voimassa oleva ohjeistus, joka lisää henkilökunnan itseohjautuvuutta toimintamallien käytännön toteuttamiseen (Sunindijo & Zou 2015, 62).

Lainsäädäntö ei ohjaa oppilaitosturvallisuudessa, koska viranomaisten toiminta perustuu pelastus- ja työturvallisuuslakien toteutumisen valvontaan. Myöskään ohjeita oppilaitosturvallisuuden järjestämisestä tai sen johtamisesta ei ole, joten toteutustavat ovat jokaisen koulutuksen järjestäjän itse päättäviä (Nissinen Pia 2020, 8).

5.4.2 Toimi, pelasta ja tee johtopäätökset

Turvallisuushaasteiden konkretisoituessa toimintamallit ovat siihen tilanteeseen jokaisen sovellettava. Yhtä oikeaa tai väärää ei ole, vaan tärkeintä on toimia. Hätätilanteessa, mikä se onkaan, ohje on aina soittaa numeroon 112 ja kysyä sekä pyytää apua. Ohje käy myös, jos epäilee myöhemmin tilanteen ratkaistuaan, onko tehnyt oikein. Pelasta itsesi, niin sinusta on myös toisten pelastajaksi. Edellä mainitusta voi syntyä PBSR, Personal Behavioral Subroutines, joka ohjaa tekemään ärsykkeestä johtuvan toiminnan. PSBR on enemmän ja syvällisempi kuin neurologinen toiminta, joita meillä kaikilla on. (Cerri 2016, 38.)

Konkretisoituneen, psyykkisesti rasittavan tilanteen jälkeen toteutetaan joko defusing-ryhmäpurkukokous tai debriefing-psykologinen jälkipuintikokous. Defusing-ryhmäpurkukokouksessa puretaan kokemuksia psyykkisesti vaikeasta tilanteesta. Kokous järjestetään mahdollisimman pian tilanteen tapahduttua ja sen kesto on käsiteltävistä asioista riippuen tunnin mittainen. Siihen osallistuvat he, jotka ovat olleet osallisia tilanteessa. Ryhmäkokouksen puheenjohtajana toimii esihenkilö tai ryhmän valitsema henkilö ja se toteutetaan ilman ulkopuolisia. Se on vapaamuotoinen ja sisällöltään käsiteltävän tilanteen mukainen. Purkukokouksen tavoitteena on yhteisöllinen tukeminen, levollisuuden palaaminen ja mahdollisten tukitoimien harkitseminen.

Debriefing- eli psykologinen jälkipuintikokous on traumaattisen tilanteen jälkeen toteutettava koontuminen. Siinä käytetään ammattiapua ja se toteutetaan muutaman vuorokauden kuluttua tilanteesta. Jälkipuintikokous kestää kahdesta kolmeen tuntiin. Sen tavoitteena on pahan olon lievittäminen ammattiauttajan voimin ja se tuo tukea sekä apua tilanteesta selviytymisessä. (Lapin yliopisto 2021.)

5.4.3 Toimintamallit ja -ohjeet ammatillisen koulutuksen turvallisuuskoulutuksen välineinä

Toimintamallit ovat luonteva ohje, miten toimitaan eri turvallisuuteen liittyvissä tilanteissa. Ne ovat käyttökelpoisia ja ymmärrettäviä. Ammatillisilla oppilaitoksilla on turvallisuuteen liittyviä ohjeistuksia. Ne on laadittu, niitä päivitetään ja ne ovat selkokielisiä. Ne löytyvät paperiversioina turvallisuuskansioista tai oppilaitoksen Intrasta. Haasteena on niiden käyttöönottaminen, kun tilanne vaatii sen.

Sähköinen sovellus on vartenotettava vaihtoehto käyttöönoton kehittämiseksi. Sovelluksen toimiminen kaikissa alustoissa parantaa sen käytettävyyttä. Sovelluksen käyttöoikeus jaetaan kaikille oppilaitoksessa oleville ja vieraileville, mutta sen käyttöalueet rajataan. Sovelluksen käytön joustavuus kattaa kaikki tietotekniset mahdollisuudet.

Seuraavana esitetään toimintamalleja, miten toimitaan silloin, kun eri turvallisuushaasteet konkretisoituvat. Toimintaohjeiden sisältö perustuu lainsäädäntöön, oppilaitoksen ohjeisiin sekä käytännön kokemuksiin.

Henkilö poistetaan tunnilta, jos hän ei noudata käskyä lopettaa oppitunnin häiritseminen. Henkilön kieltäytyttyä poistumasta oppitunnilta hänet poistetaan tilasta itsenäisesti tai toisen avustamana. Tilasta poistamisessa käytetään vain tilanteen toteuttamisen onnistumisen keinoja. Voimankäyttövälineitä ei saa käyttää (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 87 §). Oppilaitoksen ohjeet velvoittavat merkitsemään tunnilta poistamisen oppilaitoksen opiskelijahallinto-ohjelma Wilmaan (Wilma-Vista 2021).

Opiskelijan koulunkäynti evätään kolmeksi päiväksi, jos se katsotaan aiheelliseksi työ- ja opiskeluturvallisuuden takaamiseksi. Opiskelijan kieltäytyttyä terveydentilansa arvioimisesta hänen opiskeluoikeutensa pidätetään. Opiskeluoikeuden pidättämistä voidaan käyttää myös tiettyjen lakien mahdollistamana, jos opiskelija ei näytä rikosrekisteriotettaan (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 82 §, 85 §).

Oppilaitos voi antaa kirjallisen varoituksen, jos opiskelija häiritsee opetusta, käyttäytyy väkivaltaisesti, toimii vilpillisesti tai ei noudata oppilaitoksen järjestyssääntöjä. Opiskelijan piittaamaton käyttäytyminen tai toiminta kirjallisen varoituksen jälkeen antaa oppilaitokselle oikeuden erottaa opiskelija määräajaksi (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 85 §).

Oppilaitoksen ohjeet (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021) määrittelevät, että häirinnän, somehäirintä mukaan lukien, tai syrjinnän kohdatessa ensimmäisenä käsketään lopettamaan teko. Epäasiallisen kohtelun jatkuessa ilmoitetaan esihenkilölle ja täytetään Ilmoitus työnantajalle / työsuojelulle häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvässä asiassa (liite 1). Jatkotoimena huolehditaan, että ilmoitukseen reagoidaan. Oppilaitoksessa luottamuksellisena tukena toimivat työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuolto, työsuojelu- tai turvallisuuspäällikkö, luottamusmies ja mahdollisesti työtoverit. Oppilaitoksen on taattava niin henkilökunnalle kuin myös opiskelijoille turvallinen oppimisympäristö. Tällöin turvallisuus käsittää häirintään, kiusaamiseen ja väkivaltaan liittyvät käsitteistöt (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 40 §).

Oppilaitos turvaa työntekijöiden häiriöttömän työntekemisen. Huoltajan häirintään oppilaitoksen henkilökunnalle on puututtava käskemällä lopettamaan se. Häirinnän jatkuessa häirinnän kohteena oleva ilmoittaa huoltajalle, että hänen velvollisuutensa on kertoa häirinnästä esihenkilölle ja toteuttaa sen jälkeen ilmoitus. Häirinnäksi joutuneen henkilön on todennettava tapahtunut häirintä. (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021.)

Oppilaitoksen ohjeet (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021) velvoittavat reagoimaan, jos opiskelijalla huomataan piirteitä radikalisoitumisesta. Siitä on esitettävä selvitykset esihenkilölle. Esihenkilö tekee johtopäätöksen, johtaako epäily jatkotoimiin. Tilanteesta tehdään muistio.

Oppilaitoksen järjestyssääntöihin (Järjestyssäännöt ja ohjeet kurinpitomenettelystä, Savon koulutus- kuntayhtymä, Savon ammattiopisto ja Varkauden lukio 2020) liittyen aggressiivinen tai muu asiaton kielenkäyttö tai käytös ei ole sallittua. Siihen on puututtava kieltämällä se. Jos henkilö ei toimi ohjeen mukaisesti, hänet on poistettava luokka- tai harjoitustilasta. Tilanteesta on tehtävä merkintä oppilaitoksen hallinto-ohjelma Wilmaan (Wilma-Vista 2021). Asiattoman kielenkäytön tai käytöksen jatkuessa ilmoitetaan siitä esihenkilölle.

Jokaisen auttamisvelvollisuuteen (Pelastuslaki 379/2011, 31 §) liittyen väkivaltaisen tilanteen kohdassa käsketään lopettamaan toiminta. Omien voimavarojen ja mahdollisuuksien mukaisesti pyritään keskeyttämään toiminta ilman tarpeetonta ja ylimitoitettua voimankäyttöä tai pyydettyä apuvoimia. Tilanteen vaatiessa soitetaan numeroon 112 tilanteen rauhoittamiseksi ja ensiavun antamiseksi. Tilanteesta raportoidaan esihenkilölle ja myös alaikäisen opiskelijan tai asiakkaan huoltajille (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021).

Oppilaitoksessa potentiaalisen aseellisen uhkan kohdatessa soitetaan hätäkeskukseen ja ilmoitetaan uhasta rehtorille. Suojaudutaan ja suojataan muut kanssa ihmiset. Tilanteen konkretisoituessa puolustaudutaan ja autetaan puolustamaan muita. (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021.)

Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet (2021) mukaisesti sisälle suojautumisesta ilmoitetaan suojautumiskäskyn kohteena olevien lisäksi hätäkeskukseen ja oppilaitoksen rehtorille. Ilmoituksessa suojautumisaikapaikka ohjeistetaan. Suojautuminen toteutetaan lattialla maaten, ovet lukittuna, verhot kiinni vedettyinä ja valot sammutettuina. Kännykät suljetaan. Suojautuminen puretaan, kun saadaan siihen lupa. Tilanteesta ja sen päättymisestä ilmoitetaan oppilaitoksen rehtorille. Tilanteen pitkittyessä seurataan joukkoviestintäkanavia. Poliisin Twitter-sivut julkaisevat paikkakunnittain poliisin virallista tietoa (@SuomenPoliisi).

Lainsäädäntö kieltää, ettei oppilaitokseen saa tuoda ja näin myös pitää hallussa mitään esinettä tai ainetta, joka laissa on kielletty. Opiskelija tai hänen hallussaan olevat tavarat ja aineet voidaan tarkastaa. Tarkastuksen piiriin kuuluvat myös opiskelijan hallinnassa olevat oppilaitoksen hänelle luovuttamat tilat ja laitteet. Tarkastuksen toteuttamiseen on oltava peruste, joka on myös ilmoitettava opiskelijalle. Tarkastukseen oikeutettuja ovat rehtori tai opettaja. Tarkastukseen on osallistuttava myös toinen oppilaitoksen henkilökuntaan kuuluvaa. Tästä poiketaan, kun tarkastukseen liittyvä tilanne vaatii välitöntä tarkastamista. Opiskelijalla on oikeus pyytää tarkastukseen valitsemansa oppilaitoksen henkilökuntaan kuuluva, jos valitulla henkilöllä on siihen mahdollisuus. Opiskelijan tarkastajan on oltava samaa sukupuolta. Tarkastus on toteutettava asiallisesti ilman, että kärjistetään tarkastamistilannetta enempää. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 90 §.) Tarkastamisesta on laadittava raportti koulutuksen järjestäjälle (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021).

Oppilaitos voi ottaa haltuunsa joko esineen tai aineen opiskelijalta, jos se katsotaan aiheelliseksi. Esineen tai aineen hallussapitoon voidaan antaa lupa, jos siihen on perusteltu opetuksellinen tai jokin muu syy (Perusopetuslaki 1998/628, 29 §). Opettajalla tai rehtorilla on oikeus takavarikoida opiskelijan hallussa oleva esine tai aine. Haltuunotto suoritetaan ilman ylimääräistä voima- tai pakkokeinoa eikä siinä saa käyttää voimankäyttövälineitä. Tätä oikeutta sovelletaan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisissa tilanteissa. Takavarikoitua esinettä tai ainetta säilytetään huolellisesti ja se luovutetaan joko mahdollisimman pian poliisille tai täysi-ikäiselle opiskelijalle opiskelupäivän päätyttyä. Alaikäisen opiskelijan huoltajalle ilmoitetaan sen noutamismahdollisuudesta. Takavarikoitua esinettä tai ainetta säilytetään kolmen kuukauden ajan, jonka jälkeen se voidaan asianmukaisesti hävittää. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 92 §.) Oppilaitoksen ohjeisiin (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021) liittyen hallinnassa oleva kännykkä tai muu laite tai

esine voidaan takavarikoida, jos sen käyttö häiritsee opetusta. Ennen takavarikointia sen käyttäminen kielletään. Opetustunnin päätyttyä takavarikoitu esine luovutetaan takaisin. Henkilön kieltäytyttyä luovuttamasta esinettä henkilö poistetaan tunnilta.

Huomatessa terä- tai ampuma-aseen hallussapito takavarikoidaan väline ja toimitetaan se lukittavaan kaappiin tai säilytystilaan. Ampuma-aseen takavarikoimisesta ilmoitetaan poliisille, joka saapuu sen noutamaan. Tästä ilmoitetaan rehtorille kuten myös teräaseen takavarikoimisesta. Alaikäisen huoltajille ilmoitetaan tilanteesta. Teräase luovutetaan sen hallussapitäjälle tai alaikäisen huoltajalle. Yli kuusi kuukautta takavarikoituna säilytetty teräase hävitetään. Edellä mainituista tehdään muistio. Poliisi tai esihenkilö päättävät jatkotoimenpiteistä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 92 §.)

Rikoksista esimerkiksi varkaudesta, näpistyksestä, murroista, rattijuopumuksesta oppilaitos tekee rikosilmoitus. Opiskelijaa ei saa rangaista oppilaitoksen toimesta, jos häntä on rangaistu toisen viranomaisen toimesta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 88 §). Oppilaitos voi kuitenkin erottaa opiskelijan määräajaksi tai kieltää asumisen oppilaitoksen asuntolassa rikostutinnan ajaksi, jos se rikoksen luonteeseen liittyen on katsottu aiheelliseksi ja oppilaitokselle turvalliseksi. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 88 §.)

Oppilaitoksen opiskelijahuollonsuunnitelma (Opiskeluhuollon suunnitelma 2021) ohjeistaa lastensuojeluilmoituksen suorittamisessa. Kun todetaan lastensuojeluilmoituksen teon välttämättömyys, otetaan yhteyttä esihenkilöön. Hänen ohjeidensa ja päätöksiensä mukaisesti suoritetaan jatkotoimet. Tilanteesta raportoidaan opiskelijahuoltohenkilöstöä. Lainsäädäntö velvoittaa myös ilmoituksen suorittamiseen (Lastensuojelulaki 2007/417, 25 §).

Oppilaitoksen poistumisohje velvoittaa palohälytyksen- tai poistumiskäsky ilmoituksen kuultuaan poistumaan sisätiloista ja siirtymään hätäpoistumistieopasteiden ohjaamina kokoontumispaikalle. Kokoontumispaikalta poistutaan, kun siihen saadaan lupa tai vaara uhkaa siellä olemista. Poistuttua tilasta Tila tyhjä -kyltti sijoitetaan oven poistumissuunnan puoleiselle sivulle. Savun tai kaasun kohdatessa peräännyttään ja suojaudutaan sisätilaan. Sisätilaan suojauduttua estetään savun tai kaasun pääsy tilaan ja ilmoitetaan sisään suojautumisesta. (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021.)

Oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021) kaasu- tai kemikaalivaarassa soitetaan puhelinnumeroon 112. Estetään vaaraan altistuminen poistumalla sen vaikutusalueelta. Ulkoa päin uhkaavassa vaarassa suljetaan sisätilan ilmanvaihtolaitteet ja ikkunat. Kirjataan vaikutusalueella kemikaalille tai kaasulle altistuneet henkilöt ja ohjataan heidät ensiapuun terveystarkastukseen. Raportoidaan viranomaisille ja rehtorille. Puretaan suojautumistoimenpiteet vaaran poistuttua. Toteutetaan tilanteen vakavuuden mukaisesti defusing- tai debriefing- kokous (Lapin yliopisto 2021.)

Läheltä piti -ilmoitus (liite 2) kirjataan, kun tilanne olisi voinut johtaa työtapaturmaan tai onnettomuuteen. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu käsittelevät ilmoituksen ja ryhtyvät ilmoituksen mukaisiin tarvittaviin toimenpiteisiin. (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021.)

Oppilaitoksen ohjeita noudattaen (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021) työtapaturman sattuessa henkilölle annetaan ensiapu. Henkilö kuljetaan työterveyshuoltoon tai sairaalaan tapaturman vaka-
vuuden mukaisesti. Vakavasta tapaturmasta ilmoitetaan työsuojelupiirille ja poliisille sekä henkilön
lähiomaiselle. Rehtori suorittaa ilmoituksen lähiomaiselle. Tapaturmasta laaditaan muistio, johon tal-
lennetaan tapaturmaan liittyviä kuva- tai videomateriaalia. Lähiesihenkilö kirjaa tapaturmailmoituk-
sen. Tapaturma käsitellään joko defusing- ja/tai debriefing-menetelmän avulla (Saari 2016, 3).
Edellä mainittuihin osallistuvat he, joita tapaturma on koskettanut. Opiskelijoiden osalta toimitaan
edellä esitetyn mukaisesti. Tapaturmailmoituslomake on tällöin erilainen.

Oppilaitoksen on todennettava ja varmistettava opiskelijan alkoholin vaikutuksen alaisuudessa olemi-
nen. Tämä tapahtuu joko alkometrin avulla tai terveydenhoitohenkilöstön toimesta. Suositeltavaa on
puhalluttaa epäilty toisen henkilökuntaan kuuluvan läsnä ollessa. Alkoholin vaikutuksenalainen hen-
kilö on poistettava oppilaitoksen alueelta. Tällöin on varmistettava, ettei hän aiheuta vaaraa itselleen
eikä toisille. Henkilön ollessa alaikäinen ilmoitetaan tilanteesta hänen huoltajillensa. Tilaisuudesta
laaditaan muistio, joka lähetetään esihenkilölle. Hän toteuttaa epäilyn kuulemisen ja päättää jatko-
toimet. Kurinpitotoimina ovat kirjallinen varoitus ja hoitoonohjaus. Hoitoonohjaus toteutuu oppilai-
toksen kirjallisen hoitoonohjausmateriaalin mukaisesti. (Opiskelijoiden päihdeohjelma 2021.)

Oppilaitoksella on oikeus vaatia opiskelijaa huumeainetestaukseen. Opiskelijan huumeainetestauk-
sen ehtona on epäily. Epäily voi syntyä opiskelijan käyttäytymisestä, olemuksesta tai esiin nous-
sesta huolesta. Opiskelijan on allekirjoitettava suostumus huumeainetestaukseen. Oppilaitoksen on
informoitava huumeainetestauksesta alaikäisen opiskelijan huoltajaa. Opiskelijalla on oikeus kieltäy-
tyä huumeainetestauksesta. Tällöin oppilaitos voi evätä opiskelijan osallistumisen opetukseen työtur-
vallisuuteen vedoten. Tilanteen toteutuksen jälkeen oppilaitoksen on varmistuttava, että opiskelijan
siirtyminen oppilaitoksesta tapahtuu turvallisesti. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 84
§.)

Opiskelijaterveydenhoito antaa lähetteen huumeainetestiin. Oppilaitos kustantaa huumeainetestin.
Opiskelijan on annettava näyte viipymättä. Opiskelijan kieltäytyttyä esittämästä huumeainetestauksen
tulosta oppilaitoksella on oikeus antaa opiskelijalle kirjallinen varoitus. Kirjallinen varoitus voidaan
myös antaa, jos huumeen käytölle ei ole perusteltua ja hyväksyttävää syytä. Huumeainetestauksen
jälkeen ja tuloksia odotellessa opiskelija on oikeutettu opiskeluun, jos se on turvallista hänelle kuin
myös oppilaitoksen toiminnalle. Opiskelijan oikeus opiskeluun päättyy, jos huumeainetestauksen tu-
los on positiivinen. Opiskelija voi palata opiskelemaan, kun uusintatesti on negatiivinen. (Laki amma-
tillisesta koulutuksesta 2017/531, 84 §.)

Oppilaitoksen henkilökunnalla on ohjausvastuu vaaran ja mahdollisen tapaturman välttämiseksi.
Opastus ja ohjeistus siivous-, korjaus- ja muun vastaavan työn toteuttamiseen on oppilaitoksen vel-
vollisuus. Oppilaitoksen huolehtimisvelvollisuus on tulipalon-, onnettomuuden- ja vaaran ennaltaeh-
käiseminen, joiden toteuttamiseksi oppilaitos toteuttaa määräysvallan käyttämisvelvoitetta. (Työtur-
vallisuuslaki 2002/738, 8 §, 14 §.) Ohjaajan omalla käyttäytymisellä on suuri vaikutus edellä mainit-
tujen toimintojen ohjattavien osaamisen karttumiseen. Suunnittelemalla ohjaus ja perehtymällä oh-
jattaviin, esimerkiksi huomioiden henkilökohtaisesti koulutettavat omalla nimellään, tuo lisäarvoa.
(Knowles 1980.)

Pelastuslain (Pelastuslaki 2011/379, 1 §, 2 §, 3 §, 37 §) tavoitteena on kehittää turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia niin oppilaitoksessa kuin muuallakin. Lain päämääränä on onnettomuuden sattuessa henkilöiden pelastaminen, kriittisten toimintojen turvaaminen ja aiheutuvien seuraamusten minimoiminen. Laki velvoittaa torjumaan tulipaloja ja onnettomuuksia, varautumaan ja toimintaan niiden kohdatessa sekä niiden seuraamusten rajoittamiseen. Lisäksi se ohjeistaa tulipalon tai vaaran uhatessa toimimaan sammuttamalla, torjumalla, ilmoittamalla ja ryhtymällä kykyjensä mukaisiin toimenpiteisiin. Huomioitavaa on että, pelastustoiminnan johtajalla on oikeus kutsua palo- ja onnettomuuspaikalla oleva työkuuntainen henkilö pelastustoimintaan mukaan.

Turvallisuuteen ja suojeluun liittyvien välineiden on oltava tarkoituksen mukaisia ja käyttövalmiita. Niiden tarkastuksia on toteutettava määräajoin. Omatoimisesta varautumisesta on huolehdittava. Pelastussuunnitelma on laadittava ja sitä veloitetaan päivittämään. Yhteisellä työpaikalla eri toimijoiden pelastussuunnitelmien on nivellyttävä toisiinsa. (Pelastuslaki 2011/379, 12 §, 13 §, 14 §, 15 §.)

Yrityksen kiinteistöjen on oltava turvallisia palon leviämisen estämiseen, sieltä poistumiseksi ja pelastamisen onnistumiseksi. Vaarallisten ja paloherkkien aineiden säilytys on toteutettava siten, että siitä ei aiheutu vaaraa. Pelastus- ja hätäpoistumisteiden on toimittava ja niiden näkyvyys on taattava kaikissa tilanteissa (Pelastuslaki 2011/379, 9 §, 10 §, 11 §).

Ilmoitus tietoturvapoikkeamasta tehdään ja se lähetetään tietosuojavastaavalle. Ilmoitus tietoturvapoikkeamasta suoritetaan, kun tietoturvapoikkeama koskettaa henkilökohtaisesti työntekijän tai hänen huolettavien henkilötietoja. (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021.)

Oppilaitoksen henkilökunnan on noudatettava johdon ohjeita ja määräyksiä. Sen on myös ilmoitettava välittömästi joko työsuojeluvastaavalle tai oppilaitoksen johdolle havaitsemastaan vaarasta. Oppilaitoksen on ennakoitava eri toiminnoillaan mahdollinen väkivallan uhka tai sen torjumiseksi ohjeistus ja opastus (Työturvallisuuslaki 2002/738, 18 §). Oppilaitos voi määrätä henkilökunnan hätätöihin, jos se katsoo sen välttämättömäksi hengen ja terveyden pelastamiseksi (Työaikalaki 2019/872, 19 §).

Valokuvaukseen ja taltioimiseen videolla on oltava lupa oppilaitokselta ja henkilöiltä tai alaikäisen huoltajalta. Ilman lupaa toimiessa käsketään lopettamaan kuvaus tai videointi ja hävittämään se. Kieltäytyessä edellä mainitusta takavarikoidaan laite ja poistetaan tiedosto todistajien läsnä ollessa, jonka jälkeen luovutetaan laite. (Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021.)

Korona- tai muun vastaavanlaisen pandemian kohdatessa toteutetaan oppilaitoksen kolmea oppimisympäristöä johdon ohjeiden mukaisesti. On osoitettu, että suurin osa opiskelijoista valitsee niin lähikuin myös etäopetuksen (e-learning) yhdistelmän (Zou & Sunindijo 2015, 135). Oma ja muiden turvallisuus varmistetaan säännöllisellä käsienpesulla, välietäisyyksiä noudattamalla, kasvomaskien käytöllä ja rajaten kokoontumismäärät minimiin. Tilat varustetaan ohjeistuksilla, desinfiointi- ja puhdistusaineilla tai -liinoilla. Lisäksi opiskeluvälineiden desinfiointiin kiinnitetään huomio.

5.4.4 Opiskelijoiden TEO-jakso, oppilaitoksen työympäristö ja tiedonsaantioikeus

Ammatillisen koulutuksen opiskelija toteuttaa työpaikalla tapahtuvaa oppimistaan joko koulutussopimuksen tai oppisopimuksen perusteella. Oppisopimuskoulutukseen liittyy aina työsopimuksen laatiminen. Tämä tuo sopimukseen työsuhteeseen liittyvät vastuut ja velvollisuudet. Oppisopimuksessa opiskelija on työsuhteessa työpaikalla tapahtuvan opetuksen järjestävän työnantajan kanssa.

Koulutussopimus velvoittaa yhdenvertaisuus- (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325), työaika- (Työaikalaki 2019/872) ja nuorista työntekijöistä (Laki nuorista työntekijöistä 1993/998) annettujen lakien noudattamista. Työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta vastaa työpaikka. Koulutuksen järjestäjä tiedottaa vastuuvollisuudesta. Se kirjataan myös sopimusasiakirjoihin.

Turvallisuuteen liittyen laki velvoittaa oppilaitoksen huomioimaan alle 18-vuotiaan opiskelijan työsuojelullisista toiminnoista. Oppilaitoksen velvollisuus on lähettää Työsuojeluhallintoon ilmoitus alaikäisten nuorten työntekijöiden käyttämisestä vaaralliseen työhön (Työsuojelu.fi). Myös työajan suhteen ohjeistetaan, että tietuolisen koulutuksen päivittäin kuluva aika ja työaika ole yli kahdeksan tunnin mittainen. Viikossa edellä mainittu aika ei saa ylittyä neljäkymmentä tuntia. Työnantajan velvollisuus on varmistaa, että opiskelijan ikään ja voimavaroihin suhteitettuna työn tekeminen on kohtuullista. Vaarallisten töiden teettäminen nuorelle työntekijälle on luvanvaraista toimintaa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 78 §).

Työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 2002/738, 1 §) määrää kehittää oppilaitoksen työympäristöä, jotta sen työntekijöiden työkyky säilyy. Vastuu ympäristöstä velvoittaa oppilaitoksen tarjoamaan terveellinen oppimis- ja työympäristö. Sen turvin ennaltaehkäistään ja torjutaan haittoja, jotka aiheuttavat työntekijän työhyvinvoinnille kielteisiä seuraamuksia. Tämänkin lain käytännön toteutumisessa on muistettava heikoimman lenkin- käsite eli koneissa ja laitteissa näin onkin, mutta ihmisistä puhuttaessa joukko on niin vahva kuin sen vahvin tekijänsä (Cerri 2016, 98). Toimintaohjeiden vakiinnuttamiseksi on huomioitava, että uuden toiminnan on oltava emotionaalisesti ja psykologisesti vahvempi, jotta se syrjäyttää aiemmin opitun. Esihenkilöillä on tärkeä rooli tämän toteuttamisessa sekä toteutumisessa. (Cerri 2016, 98.)

Oppilaitoksella on tiedonsaantioikeus opiskelijan koulukuntoisuuteen tai hänen toimintakykynsä liittyvissä kysymyksissä, kun tiedon haltijalle ei ole salassapitosäännösten estämättä oikeutta sitä antaa. Tieto voi liittyä terveydenhoitoon, turvallisuuteen tai työpaikalla tapahtuvaan opetukseen. Edellä mainituissa tapauksissa vastaanottajana on oppilaitoksen henkilö, jonka toimenkuvaan ja tehtäviin kyseessä oleva toiminto kuuluu. Oppilaitoksen turvallisuusuhkiin liittyvät asiat kuuluvat ilmoitettavaksi poliisille. Salassapitosäännösten estämättä ilmoitus poliisille on tehtävä tilanteissa, jotka voivat johtaa väkivaltaiseen toimintaan tai käyttäytymiseen (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 109 §).

5.5 Oppilaitoksen turvallisuuden vuosikello

Oppilaitoksen turvallisuuden vuosikello alkaa "tikittää" siitä, kun uusi henkilö saapuu oppilaitokseen. Henkilö perehdytetään ja perehdytyksen aikana saatua tietoa päivitetään koko oppilaitoksessa oloajan. Vuosikellon harjoitukset ovat poistumisharjoitus, hälytysjärjestelmien testaus, kriittisen viestintäjärjestelmän toimintaharjoitukset, turvallisuuden toimintamallien jalkauttaminen harjoitellen,

omatoiminen- tai ehtoinen kortti- tai vastaava kouluttautuminen (ensiapu, työturva, tulityö, hygieniaosaaminen, tieturva).

Harjoitukset jakaantuvat yksilö-, ryhmä- ja oppilaitoksen tasoille. Harjoitusten luonne voi olla draamaan- ja itse toimintaan liittyviä. Tällöin harjoitukseen osallistuvat eläytyvät tilanteeseen syvällisemmin ja monitahoisemmin, joka helpottaa tuloksien aikaansaamista loppukeskusteluissa. Lisäksi huomataan, mikä merkitys on sanojen lisäksi niiden sävyeroilla, hiljaisuudella ja eleillä. (Anthony, Gilmore, Ferris & Perrewé 2005b.)

Eri ryhmät voivat koostua opintoalan toimijoista, turvallisuusorganisaatiosta, johdosta tai tukipalveluhenkilöstöstä. Heidän koulutuksensa suunnittelu ja toteuttaminen valtuutetaan ryhmälle itselleen. Oppilaitoksen johto hyväksyy suunnitelmat. Johdon tehtävänä on resursoida turvallisuuskoulutus oppilaitoksen opetushenkilökunnan vuosityöaikaan ja muulle henkilökunnalle kokonaistyöaikaan. Huomioitavaa on kuitenkin, että työnantajan ohje harjoitella ja kouluttautua ei ole yksistään tehokkain tapa osaamisen kehittämisessä (Sunindijo & Zou 2015, 62).

Edellä mainittujen harjoitusten lisäksi oppilaitos tarjoaa turvallisuusinfoa ns. askelmerkkikoulutuksina Teams- välityksellä. Tällä varmistetaan se, ettei opittu unohdu ja tilanne palaisi siihen, joka oli ennen uuden oppimista (Laukkanen 1999, 53–62). Koulutukset tallennetaan myöhemmin katsomisen turvaamiseksi. Turvallisuuspäällikkö vastaa koulutuksen suunnittelusta ja sen toteuttamisesta. Tässä huomioidaan koulutettavien aiempi osaaminen ja koulutuksen toteuttamiskeino, jonka tuloksena oppiminen- ja osaaminen vahvistuu sekä kehittyy. Tällöin andragoginen- eli aikuiskoulutuksellinen lähestymistapa on luontevin. (Gherardi & Nicolini 2002, 191–223.)

6 TYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoite oli käsitellä yleisesti johtamista ja turvallisuutta sekä hiukan syvällisemmin turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskoulutusta ammatillisessa oppilaitoksessa. Syy turvallisuuspolitiikan sisällyttäminen opinnäytetyön tavoitteeksi oli kohottaa sen merkitystä turvallisuusjohtamisessa. Opinnäytetyö sisälsi Presec-tutkimusraportin johtopäätöksien ja suosituksien mukaisia toimenpideehdotuksia. Tavoitteeksi asetin myös henkilökohtaisen turvallisuusosaamisen kehittymisen. Toimeksiantajani tavoitteeksi määrittelin oppilaitoksen kyvyn tunnistaa turvallisuuden eri osa-alueet sekä siinä olevat keinot turvallisuuden kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.

Tutkimukseni kysymykset olivat: Mitä sisältyy ammatillisen oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksen perehdyttämiseen? Miten ammatillisen oppilaitoksen turvallisuudesta ja siihen liittyvästä kouluttamisesta tiedotetaan? Miten ammatillisen oppilaitoksen turvallisuuskouluttaminen ja harjoittelemine toteutetaan? Miten huomioidaan asiakkaat ja muut tiloissa mahdollisesti vierailevat? Tutkimuskysymykset olivat käytännönläheisiä ja täten niiden käsitteleminen työn soveltavassa osassa tuloksia antavia. Tutkimuksen ohjeet ja johtopäätökset esitettiin ymmärrettävästi ja luotettavasti. Vähemmälle huomioille jäi vierailijoiden huomioiminen turvallisuustoiminnoissa. Koen kriittisen otteen toteuttamisen soveltavassa osuudessa haasteelliseksi, sillä en voinut arvioida nykyistä Savon koulutuskuntayhtymän toimintatapaa toimimattomaksi. Opinnäytetyö oli kehittämishanke nykyisten toimintojen parantamiseksi.

Tulokset vahvistivat teoriaosuudessa esiin tulleita teemoja ja käytänteitä. Nämä olivat johdonmukaisuus, esimerkinomaisuus, systemaattisuus, johdon tuki, käyttökelpoisuus ja ymmärrettävyys. Teke misille, harjoituksille ja toiminnoille on oltava peruste ja syy, jonka voi selkokielisesti ja ymmärrettävästi sanoittaa. Tutkimuksen tulokset perustuivat lainsäädäntöön. Oppilaitos suunnittelee ja toteuttaa omien lähtökohtien ja hierarkian mukaisen turvallisuuskoulutuksen.

Turvallisuuskoulutuksen on oltava tämän päivän vaatimuksien mukainen eli kouluttautumisen helpous aikaan, paikkaan ja henkilöihin sitomatonta. Tämän mahdollisuuden toteuttaminen luo puitteet osaamisen vahvistamiseen monenlaisten tilanteiden vallitessa. Turvallisuuskasvatuksen sisältäminen ns. piilo-opetussuunnitelmaan edesauttaa opiskelijoiden tuloksellista ja päämäärätietoista turvallisuusajattelua.

Tutkimus oli subjektiivinen näkemys ja täten tekijänsä mukainen. Sen lähteet olivat uusia joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Näiden vanhempien lähteiden luotettavuus voidaan katsoa vieläkin hyväksi ja ne toimivat aihealueensa peruslähde teoksina. Ulkomaisten lähteiden reliabiliteetti oli varsin korkea, koska niitä oli siteerattu useissa muissakin ulkomaisissa tutkimuksissa. Opinnäytetyön lähde teoksia oli käytetty saman sisältöisissä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä.

Seuraavassa tutkielmassani käytän ja siteeraan pääsääntöisesti ulkomaista lähdeaineistoa. Voin kuvitella siirtyväni mukavuusalueeltani englannin- tai ruotsinkieliseen aineistoon. Huomasin kylläkin, että eri tietotekniset sovellusohjelmat olivat oiva apuväline vieraskielisen tekstinkirjoittamisessa. Lisäämällä kuvien ja taulukoiden käyttämistä voidaan auttaa tekstin tukemisessa.

Turvallisuusjohtamisen kuin myös muidenkin johtamisen osa-alueiden jatkotutkimuksille on tarvetta ja tilausta yrityksiä kuin myös jokaisen henkilökohtaisen osaamisen vahvistamisessa. Osaamisen vahvistumisella ja sen kehittymisellä on niin kansantalouteen kuin myös henkilön kokemaan hyvinvointiin myönteisiä vaikutuksia. En usko vanhaan sanontaan, että tieto lisää tuskaa vaan, että se lisää tahtoa ja kyvykkyyttä lisätiedon hankintaan. Ammatillisen koulutuksen turvallisuuskoulutuksen kehittämisessä seuraava tutkimusaihe on käsitellä eri opintoaloihin liittyvää, jossa perehdytyksen ja ohjeistuksen kautta kehitettäisiin turvallisuuspolitiikkaa, turvallisuusviestintää, turvallisuustoiminta-ohjeita ja opintoalojen turvallisuusosaamista.

7 YHTEENVETO

Opinnäytetyö kehitti ja suositteli ammatillisen oppilaitoksen perehdyttämisen käytäntöjä, turvallisuuskoulutusta ja turvallisuuteen liittyviä toimintaohjeita Savon koulutuskuntayhtymässä oppilaitoksen turvallisuusviestintä mukaan lukien. Lähtökohdat tulivat lainsäädännöstä ja eri viranomaisten ohjeistuksista. Opinnäytetyön tarkoitus oli liittää teorioita alan tutkijoiden tuottamiin malleihin, jäsenyyksiin ja ideoihin. Opinnäytetyön sisältö huomioi kehittämiskohteet ja niiden toteutumisen varmistusmenetelmät ja niihin liittyvät käytännön huomiot.

Johdanto osuus pohjusti opinnäytetyön sisältöä. Se esitti taustaorganisaation ja sen toivomat kehittämiskohteet. Aiheellista oli alustaa tutkimus oppilaitoksen saneerauksen aikaisella esimerkillä. Tämä esimerkki valaisi turvallisuusajattelun tarvetta joustavuudessaan ja soveltamisessaan muuttuneissa tilanteissa. Se osoitti myös, miten vaativa johtamisen osa-alue turvallisuusjohtaminen on.

Turvallisuuden, johtamisen ja oppilaitoksen turvallisuus niveltivät hyvin yhteen. Niiden tulokset ja johtopäätökset tukivat ammatillisen oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksen teemaa. Turvallisuusteema alkoi sen historiasta jatkuen eri turvallisuuskäsitteiden merkityksiin. Johtamisosio paneutui käytännönläheisesti johtamisen käsitteisiin. Käytännön esimerkki tuki osion sisältöä. Tiedolla johtaminen esitti uudistuvan johtajuuden, jossa johtajuus on enemmänkin valmentamista ja työn tekemisen tukemista. Lean-johtamiskäsite vahvisti edellä mainittua.

Turvallisuusjohtamisen sisältö pohjusti tulevaa eli turvallisuusjohtamista oppilaitoksessa kattaen turvallisuuspolitiikan, yritysturvallisuuden, laadun ja sen mittaamiseen liittyvät toiminnot. Oppilaitoksen turvallisuusjohtamisen sisältö ja laajuus oli kattava. Lähestymistapa oli oppilaitoksen sisältä turvallisuuspolitiikan kautta turvallisuusviestintään. Itse kliimaksi eli oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksen kehittäminen toi esille lähtökohdat oppilaitoksen toimintojen vastuista Prepssec-tutkimusraportin sisällön kautta perehdytyksen ja turvallisuushaasteiden kohdatessa niiden toimintaohjeistukseen. Toimintaohjeistukset ovat käyttökelpoinen materiaali turvallisuuskoulutuksen toteuttamiseksi. Lopuksi esitettiin oppilaitoksen turvallisuuden vuosikellon käytön tarkoituksenmukaisuus ja hyödyllisyys oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksen aikatauluttamiseen.

Opinnäytetyö oli onnistunut päätös ylemmän ammattikorkeakoulun opintoihini. Aiemmat tutkintoon sisältyvät opintojaksot pohjustivat tulevaa. Opinnäytetyön tekemisen ja valmiiksi saattamisen kannalta käytännölliset ja arvokkaat neuvot, ohjeet ja palautteet ohjasivat tutkimuksen tekoon. Opintojeni lähtökohta oli valita uusi, minulle vieras tutkintoala. Se onnistui hyvin, sillä opinnäytetyötä tehdessäni syvensin osaamisistani johtamisen alueella. Huomasin tämän kotimaisten kuin myös ulkomaisten lähdeiteoksia tutkimalla.

Olen aiemminkin todennut, että kirjoittaminen on yksi oppimismuoto ja siinä hyvin tehokas. Valitettavasti kirjoittamisen taidoissa ja motivaatiossa on erilaisia haasteita. Lohdutukseksi ja helpotukseksi näitäkin haasteita voidaan kehittää.

Opinnäytetyö prosessina oli noin vuoden mittainen. Mielestäni aika oli sopiva. Palasin tutkimuksen pariin säännöllisin väliajoin. Olin motivoitunut avaamaan kannettavan tietokoneeni ja uppoutumaan

tutkimukseeni. Tukea sain ja sitä vastaanotin, vaikkakin itse toimien ja päättäen eteninkin tutkimusta tehdessäni. Pieni kipinä olisi jatkaa saavutettuani tämän pisteen...

LÄHTEET

- Airila, Auli, Kallio, Hannu & Lusa, Sirpa 2010. Työterveys- ja työturvallisuustoiminta pelastuslaitoksissa. Kysely- ja haastattelututkimuksen tulokset. Palosuojelurahaston loppuraportti. Työterveyslaitos. Helsinki, 1–2.
- Anthony, W.P., Gilmore, D.C., Ferris, Gerald R. & Perrewe, Pamela L., (2005b). Political Skill at Work: Impact on Work Effectiveness. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.
- Anttila, Pirkko 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta: taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi, 97, 218–224, 230.
- Baarts, C. 2009. Collective individualism: The informal and emergent dynamics of practising safety in a high-risk work environment. *Construction Management and Economics*, 27(10), 949–957.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. 2006. Transformational Leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bergman, R, Robbins, S.P., Stagg, I. & Coulter, M. 2012. Management (6th ed.) Australia: Pearson.
- Brough, Paula, Kalliath, T., Manimala, Mathew J., O` Driscoll, Megan & Siu, Oi Ling 2010. Organisational Behaviour: A Psychological Perspective for the Asia Pasific. North Ryde, NSW: McGraw-Hill Australia.
- BS 8800:fi. 1997. Ohje työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmistä. Helsinki: Suomen standardisoimisliitto SFS, 87.
- Burström von Malmborg, Fredrik 2002. Environmental management systems, communicative action and organizational learning. *Business Strategy and the Environment*, Vol. 11, 312–323.
- Cerri, Steven T. 2016. The fully integrated engineer: combining technical ability and leadership prowess. Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons, 38, 52, 60, 67, 68, 73, 84, 86, 98, 129, 130, 137.
- Comsky, N. 2002. Syntatics Structures, 2nd ed., New York: Mouton de Gruyter.
- Cooper, Dominic 1998. Improving safety culture. A practical guide. Chichester: John Wiley & Sons, 302.
- Daft, Richard L. & Samson, Danny 2009. Management. 3rd Asia Pasific ed. South Melbourne: Centage Learning Australia.
- Dennis, Pascal 1997. Quality, safety and environment & Synergy in the 21st century. Milwaukee: ASQC Quality Press, 213.
- Drucker, Peter F. 2008. Management (Revised ed.). Pymble, NSW, Australia: HarperCollins.
- Ellis, C.W. 2005. Management Skills for New Managers. New York: Amacom.
- Ellonen, Erkki 2012. Henkilöturvallisuus opetustyössä. Teoksessa Lindfors Eila (toim.) Turvallinen oppimisympäristö, oppilaitoksen turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuskasvatus - käsitteellistä pohdintaa ja tutkimushaasteita. Kohti turvallisempaa oppilaitosta! Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen yksikkö. OPTUKE, Oppilaitos turvallisuuskulttuurin kehittämisverkosto, 222–228.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4.p. Tampere : Vastapaino 1998, 80.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021. Nuoret ja työsuojelu. Verkkojulkaisu. <https://osha.europa.eu/fi/themes/young-workers>. Viitattu 1.5.2021.

- Fazey, Della M.A & Fazey, John A. 2001. The potential for autonomy in learning: Perceptions of competence, motivation and locus of control in first-year undergraduate students. *Studies in Higher Education*, 26(3), 345-361.
- Gherardi, Silvia & Nicolini, Davide 2002. Learning the trade: A culture of safety in practice. *Organization*, 9(2), 191-223.
- Guldenmund, Frank W. 2000. The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, Vol. 34, 215–257.
- Hager, Paul 2004. Conceptions of learning and understanding learning at work. *Studies in Continuing Education*, 26(1), 3-17.
- Halonen, Heli 2019. Ammatillisen oppilaitoksen turvallisuusjohtamisen taso. Opinnäytetyö. Turvallisuusjohtaminen. Laurea-ammattikorkeakoulu. www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019061717084. Viitattu 14.6.2020.
- Hart, Herbert Lionel Adolphus 1970. *Punishment and responsibility: essays in the philosophy of law*. Oxford: Clarendon Press, 277.
- Hitt, Michael A., Ireland Duane R. & Hoskisson Robert E. 2005. *Strategic Management: Competitiveness and Globalization* (6th ed.). Mason: South-Western, 388.
- Huomonen Tero & Paasonen Jyri 2012. Turvallisuuskulttuurista ja sen tutkimusmenetelmistä. Teoksessa Lindfors Eila (toim.). *Turvallinen oppimisympäristö, oppilaitoksen turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuskasvatus - käsitteellistä pohdintaa ja tutkimushaasteita. Kohti turvallisempaa oppilaitosta!* Tampereen yliopisto, Kasvatustieteen yksikkö, OPTUKE, Oppilaitos turvallisuuskulttuurin kehittämisverkosto, 67–77.
- ILO-OHS 2001. *Guidelines on occupational safety and health management systems*. Geneva: International Labour office, 27.
- ISO 9001 Laadunhallinta. <https://sfs.fi/standardeista/tutustu-standardeihin/suosittu-standardit/iso-9001-laadunhallinta/>. Viitattu 5.4.2021.
- ISO 14000 Ympäristöjohtamisen standardisarja. <https://sfs.fi/standardeista/tutustu-standardeihin/suosittu-standardit/iso-14000-ymparistojohtamisen-standardisarja/>. Viitattu 9.5.2021.
- ISO 45001-standardi 2018. *Kansainvälinen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmästandardi, Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use*. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä ISO 45001. <https://www.iso45001.fi/>. Viitattu 5.4.2021.
- ISO/IEC 17799. 2005. *Information technology & Security techniques & Code of practice for information security management*. 2. painos. International Organization for Standardization & International Electrotechnical Commission, 115.
- ISO/IEC 27001. <https://sfs.fi/tietoturva-tietosuojaja-iso-iec-27001-sarja-haltuun/>. Viitattu 9.5.2021.
- Järjestyssäännöt ja ohjeet kurinpitomenettelystä, Savon koulutuskuntayhtymä, Savon ammattiopisto ja Varkauden lukio 2020. Pdf-tiedosto. Julkaistu 5.8.2020. Sijainti: oppilaitoksen Intranet. Viitattu 15.3.2021.
- Kaplan, Robert S. & Norton, David P 1996. Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, Jan-Feb, 178-192.
- Karisaari, Tiina 2019. Turvallisuustyön kehittäminen toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Opinnäytetyö. Turvallisuusjohtaminen. www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202003253851. Viitattu 14.6.2020.

- Kemmis, S. & al. 1981. *The Action Research Planner*. Deakin & Deakin University Press, 2.
- Kirkpatrick, Donald L. 1979. Techniques for evaluating training programs. *Training and Development Journal*, June, 178-192.
- Kirkpatrick, Donald L. & Kirkpatrick, James L. 2006. *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Knowles, Malcolm S. 1980. *Modern Practitice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. New York: Cambritlege.
- Kokonaisturvallisuuden sanasto 2017. Sanastokeskus TSK. Helsinki. Saatavilla: https://turvallisuuskomitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/Kokonaisturvallisuuden_sanasto.pdf. Viitattu 12.2.2021.
- Kuusisto, A. 2000. *Safety management systems & Audit tools and reliability of auditing*. Espoo: Valtion teknillinen tutkimuskeskus. Väitöskirja. (VTT Publications 428.). Saatavissa: <http://virtual.vtt.fi/inf/pdf/publications/2000/P428.pdf>, 174.
- Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Verkkojulkaisu. Päivitetty 14.5.2013. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4_2.html. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html. Viitattu 14.6.2020.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>. Viitattu 14.3.2021.
- Laki nuorista työntekijöistä 1993/998. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>. Viitattu 31.6.2020.
- Lanne, Marinka 2007. *Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa*. Väitöskirja. ESPOO VTT PUBLICATIONS 632 <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2007/P632.pdf>. Edita Prima Oy, Helsinki, 14, 23.
- Lapin yliopisto 2021. *Traumaattisen kriisin jälkihoito ja vaiheet / Defusing ja debriefing*. Verkkojulkaisu. <https://www.ulapland.fi/FI/Yliopisto/Nain-toimimme/Opiskelu--ja-tyoymparisto/Turvallisuus-ja-kriisinhallinta/Traumaattisen-kriisin-jalkihoito-ja-vaiheet/Defusing-ja-debriefing#>. Viitattu 26.4.2021.
- Lastensuojelulaki 2007/417. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>. Viitattu 1.5.2021.
- Laukkanen, Tuula 1999. *Construction work and education: Occupational health and safety reviewed*. *Construction Management and Economics*, 17(1), 53–62.
- Levä, Kirsi 2003. *Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa*. Väitöstutkimus. TUKES-julkaisu 1/2003. Tampereen teknillinen yliopisto. Helsinki, 22–23, 35–38.
- Liljeroos-Cork, Johanna, Mykkänen, Mikko, Tappura, Sari & Virta, Sirpa 2020. *Prepsec-raportti Savon koulutus kuntayhtymä Sakky*. Tampere: Tampereen yliopisto. Talouden ja johtamisen tiedekunta, 21, 42.
- Lindfors, Eila 2012. *Turvallinen oppimisympäristö, oppilaitoksen turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuskasvatus - käsitteellistä pohdintaa ja tutkimushaasteita*. Teoksessa Lindfors Eila (toim.). *Turvallinen oppimisympäristö, oppilaitoksen turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuskasvatus - käsitteellistä pohdintaa ja tutkimushaasteita*. Kohti turvallisempaa oppilaitosta! Tampereen yliopisto, Kasvatustieteen yksikkö, OPTUKE, Oppilaitos turvallisuuskulttuurin kehittämisverkosto, 12–28.
- Lukiolaki 2018/714. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180714>. Viitattu 19.3.2021.

- Mannermaa, Katri 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Alma Talent: Helsinki, 30, 35, 36, 39, 40, 47, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 132, 134, 136, 139.
- McGeorge, D. & Zou, P.X.W. 2013. Construction Management: New Directions (3rd ed.). Chichester, UK: Wiley.
- Nissinen, Pia 2020. Turvallisuusjohtaminen toisen asteen oppilaitoksissa. Pro gradu -tutkielma. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveystieteiden laitos, 8, 12, 15, 25, 68–69.
- OHSAS 18001. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen standardi. <https://sfs.fi/standardeista/tutustu-standardeihin/suositut-standardit/iso-45001-tyoterveys-ja-tyoturvallisuusjohtaminen/#OHSAS>. Viitattu 5.4.2021.
- OHSAS 18002:fi. 2000. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Ohjeita OHSAS 18001:n soveltamiseksi. Helsinki: Suomen standardisoimisliitto SFS, 110.
- Opetushallitus 2020. Ammatillisen oppilaitoksen turvallisuustyön organisointi ja johtaminen. Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillisen-oppilaitoksen-turvallisuustyon-organisointi-ja-johtaminen>. Viitattu 13.2.2021.
- Opiskelijoiden päihdeohjelma 2021. https://sakky.fi/sites/default/files/2021-01/Opiskelijoiden%20p%C3%A4ihdeohjelma%202021%20liitteinen_laadittu%2020.1.2021.pdf. Viitattu 1.5.2021.
- Opiskeluhuollon suunnitelma 2021. Sijainti: oppilaitoksen Intranet. Viitattu 1.5.2021.
- Oppilaitoksen Turvallisuusohjeet 2021. Sijainti: oppilaitoksen Intranet. Viitattu 1.5.2021.
- Oppilas- ja opiskeluhoitolaki 2013/1287. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>. Viitattu 19.3.2021.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, 2001. This Report was declassified by the OECD Council on 14th November 2001.
- Pelastuslaki 2011/379. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>. Viitattu 14.3.2021.
- Perusopetuslaki 1998/628. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>. Viitattu 14.3.2021.
- Pesonen, Markku 1993. Yrityksen turvallisuusjärjestelyt: Security arrangements of a company. Väitöskirja. Helsinki: Teknillinen korkeakoulu, 328.
- Porras, Ville 2008. Turvallisuus käsitteenä: Käsiteanalyysi turvallisuuden ominaispiirteistä. Dipoli -raportit B. Master of security lopputyö. Teknillinen korkeakoulu, koulutuskeskus Dipoli: Multiprint Oy, Espoo, 31–33, 38–39.
- Raatikainen, Tenho 2019. Riveria-oppilaitoksen turvallisuuden kehittäminen Tutor-arvioinnin avulla. Opinnäytetyö. Teknologiaosaamisen johtaminen. Karelia ammattikorkeakoulu. www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201904307009. Viitattu 7.6.2020.
- Rahimi, M. 1995. Merging strategic safety, health and environment into total quality management. International Journal of Industrial Ergonomics, 83–94.
- Saari, Salli 2016. Miten kriisityön menetelmät ovat kehittyneet? Mitä se on nyt? Kriisityön päivät 2016. <https://stm.fi/documents/1271139/2278526/Saari+Salli.pdf>, 3. Viitattu 20.3.2021.
- Savolainen, Taina 1994. Laadun johtaminen: käsitteellinen tarkastelu ja laatujärjestelmän kehittämisprojektin käynnistämisen kuvaus esimerkkiyrityksessä. Lisensiaattityö. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopiston taloustieteen laitospäättökäytännöt.

- Savon koulutus kuntayhtymä. Organisaatio. Saatavilla: <https://www.sakky.fi/kuntayhtyma/esittely>. Viitattu 20.3.2021
- SFS-EN ISO 14001. 2004. Ympäristöjärjestelmät. Vaatimukset ja opastusta niiden soveltamisesta. Helsinki: Suomen standardisoimisliitto SFS, 50.
- Shillito, D. 1995. Grand unification theory & Should safety, health, environment and quality be managed together or separately? *Environmental Protection Bulletin*, 28–37.
- Simola, Antti 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämissankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto, Työtieteen yksikkö, 226.
- Sunindijo, Riza & Yosia, Zou Patrick X. W. 2013. Aligning safety policy development, learning and implementation: From boardroom to site. Paper presented at the CIB World Building Congress 2013, Brisbane, Australia.
- Sunindijo, Riza & Yosia, Zou Patrick X. W. 2015. *Strategic Safety Management in Construction and Engineering*. United Kingdom. John Wiley & Sons, Ltd, The Atrium, Sothorn Gate, Chichester, West Sussex, PO19 8SQ, 7,12, 56, 62, 75, 81, 124, 125, 126, 135, 142, 219, 231.
- Suomen perustuslaki 1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Viitattu 31.7.2020.
- @SuomenPoliisi. <https://mobile.twitter.com/SuomenPoliisi>. Viitattu 20.3.2021.
- Sydänmaanlakka, Pentti 2019. Globaali johtaminen. Miten hallita maailmaa älykkäästi? Alma Talent. Helsinki, 161.
- Terveysturvallisuuslaki 763/1994. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940763>. Viitattu 9.5.2021.
- Tervonen, Antero 2001. Laadun kehittäminen suomalaisissa yrityksissä. Väitöskirja. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Lappeenranta. <https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/31210/isbn%209789522148483.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 26.4.2021.
- Tietosuojalaki 2018/1050. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181050>. Viitattu 19.3.2021.
- Työaikalaki 2019/872. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>. Viitattu 14.3.2021.
- Työsuojelu.fi Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Sivut päivitetty 10.02.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/tyonjohto-oikeus>. Viitattu 27.3.2021.
- Työsuojelu.fi Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Sivut päivitetty 10.02.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvat-ja-ilmoitukset/nuoret>. Viitattu 20.3.2021.
- Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 14.3.2021.
- Waitinen, Matti 2011. Turvallinen koulu? Helsingiläisten peruskoulujen turvallisuuskulttuurista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. Helsinki, 47–49, 67–68.
- Waring, A. 1996. *Safety management systems*. London: Chapman & Hall, 214.
- Wilkins, J.R. 2011. Construction workers` perceptions of health and safety training programmes. *Construction Management and Economics*, 29 (10), 1017-1026.
- Wilma-Vista. <https://www.visma.fi/wilma/>. Viitattu 20.3.2021.

Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 27.3.2021.

Yhteiskunnan turvallisuusstrategia 2017. Valtioneuvoston periaatepäätös 2.11.2017. Saatavissa: https://turvallisuuskomitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/YTS_2017_suomi.pdf, 23. Viitattu 14.2.2021, 23.

LIITE 1: ILMOITUS TYÖNANTAJALLE / TYÖSUOJELULLE HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIAALLISEEN
KOHTELUUN LIITTYVÄSSÄ ASIASSA

Katson joutuneeni työssäni häirinnän / epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Häirinnäksi kokemani teot / käyttäytyminen

.....

.....

.....

.....

.....

Häirintää olen kokenut (ajankohta)

.....

Häiritsijäksi koen (nimi/nimet)

.....

Olen ilmaissut ao. henkilölle (pvm), että koen hänen toimintansa häirintänä /
epäasiallisena kohteluna, mutta tilanne ei ole korjaantunut.

Omaehdotus tilanteen korjaamiseksi.

.....

.....

.....

Päiväys/..... 20.....

Häirintää kokenut/ nimen selvennys

Olen saanut tämän ilmoituksen tiedoksi työnantajan edustajana

Päiväys/ 20.....

asema organisaatiossa /nimen selvennys

Olen saanut tämän ilmoituksen tiedoksi työsuojeluvaltuutettuna.

Päiväys/..... 20.....

Työsuojeluvaltuutettu / nimen selvennys

Työnantajan ratkaisu

Häirintäilmoitus ei johda toimenpiteisiin, koska.....

.....

Häirintäilmoituksenne ja käytyjen neuvottelujen perusteella on päädytty seuraaviin

toimenpiteisiin:.....

.....

.....

Päiväys/..... 20.....

Nimi /nimenselvennys

Olen saanut tämän tiedoksi

Päiväys/..... 20.....

Nimi /nimenselvennys

Häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttävää, vaan kaikkien työpaikalla

on tunnettava vastuunsa häirinnän estämisestä.

LIITE 2: LÄHELTÄ PITI-ILMOITUS JA MUISTIO

MUISTIOPOHJA

Ajankohta:

Osallistujat:

Keskustelun sisältö:

Sovittu toimintamalli jatkossa:

Sovitetaan ajankohta, jolloin käydään vielä sovitut asiat läpi:

Allekirjoitukset