



Savon ammattiopiston opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilanne ja kehittämissuhteet

Emilia Jäntti

Laurea-ammattikorkeakoulu

Savon ammattiopiston opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilanne ja kehittämissuhteet

Emilia Jäntti
Turvallisuusalan koulutus
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2022

Jäntti Emilia

Savon ammattiopiston työturvallisuuden nykytilanne ja kehittämis ehdotukset

Vuosi 2022 Sivumäärä 36

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Savon ammattiopisto. Opinnäytetyö sai alkunsa Savon ammattiopiston tarpeesta selvittää opetushenkilöstönsä työturvallisuuden nykytilanne. Opinnäytetyön tavoitteena oli Savon ammattiopiston opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilanteen selvittäminen ja kehittämis ehdotusten laatiminen saatujen tulosten pohjalta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli ajan tasalla olevan tutkimusmateriaalin tuottaminen opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilasta Savon ammattiopiston käyttöön. Opinnäytetyö on tehty opetushenkilöstön näkökulmasta.

Opinnäytetyön muotona toimi tutkimuksellinen kehittämistyö. Tutkimusmenetelmänä työssä käytettiin internetissä täytettävää kyselyä, joka tehtiin Savon ammattiopiston toimesta. Kysely lähetettiin sähköpostitse 150 opetushenkilöstöön kuuluvalle työntekijälle. Kyselyyn vastasi yhteensä 91 opettajaa eri aloilta ja kyselystä saadut tulokset analysoitiin dokumentti-analyysin avulla.

Kyselystä saatujen tulosten perusteella voitiin päätellä, että Savon ammattiopiston työturvallisuuteen ja työsuojelutoimintaan liittyvät asiat olivat hyvällä mallilla opetushenkilöstön näkökulmasta. Opetushenkilöstö koki työturvallisuuden parantamisessa omalla alallaan ja kampuksellaan kolmeksi tärkeimmäksi tekijäksi riittävän perehdytyksen, turvallisuuskulttuurin parantamisen sekä koulutuksen. Avoimen kysymyksen vastausten myötä nousi esille 6 eri teemaa, jotka olivat työsuojeluntoiminta, esimiestoiminta, koulutus ja perehdytys, väkivallan uhka ja sisälle suojautuminen ulkoiselta uhalta, turvallisuuskulttuuri sekä psykososiaalinen kuormitus. Kehittämis ehdotukset tehtiin edellä mainittujen teemojen perusteella.

Asiasanat: Työturvallisuus, Oppilaitosturvallisuus, Riskienhallinta

Jäntti Emilia

Current State of Occupational Safety at Savo Vocational College and Future Development Proposals

Year	2022	Pages	36
------	------	-------	----

This thesis was commissioned by Savo Vocational College. Savo Vocational College needed to research their current occupational safety. The objective of this thesis was to study Savo Vocational College teachers' current state of occupational safety and make development proposals. The purpose of this thesis was to produce current research material for Savo Vocational College's use. The thesis was conducted from teachers' point of view.

This thesis is a functional development study and the research method was internet survey. The survey was carried out by Savo Vocational College. The survey was answered by 91 teachers. The results were analysed with document analysis.

The results indicate that from the viewpoint of the Savo Vocational College teaching staff work safety and occupational health and safety are in order. The teachers experienced that the three most important factors when it comes to developing occupational safety were thorough introduction to work, developing the safety culture and education. The survey included also an open question. Development proposals were given for the in open question. The open question answers indicated that there were six different themes that stood out: occupational safety and health, superior's actions, education and induction, threat of violence and protecting from external threats. safety culture and psychosocial stress.

Keywords: Occupational safety, School safety, Risk management

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opetushenkilöstön työturvallisuus	7
2.1	Oppilaitosturvallisuus.....	7
2.2	Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli.....	7
2.3	Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen	8
2.4	Työturvallisuus	9
2.5	Työturvallisuuslaki	9
	2.5.1 Työntekijän velvollisuudet	10
	2.5.2 Työnantajan velvollisuudet	10
2.6	Riskienhallinta	13
3	Kehittämistyön prosessi	16
3.1	Tulosten analysointi	19
3.2	Luotettavuus.....	20
4	Tulokset	21
5	Kehittämissuositukset	29
6	Pohdinta	31
	Lähteet.....	32
	Kuviot	34
	Liitteet	35

1 Johdanto

Opinnäytetyöni sai alkunsa Savon ammattiopiston tarpeesta selvittää opetushenkilöstönsä työturvallisuuden nykytilanne. Savon ammattiopistolla oli opinnäytetyön teon hetkellä meneillään turvallisuushanke, joten työturvallisuuden sen hetkisen tilanteen selvittäminen oli toimeksiantajalle ajankohtaista ja tarpeellista. Aihe oli mielekäs ja juuri sopiva turvallisuusalan opiskelijalle. Opinnäytetyöni mielekkyyttä lisäsi se, että olen itse suorittanut turvallisuusalan perustutkinnon juuri Savon ammattiopistolla vuosina 2016-2018.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja, Savon ammattiopisto on Savon koulutuskuntayhtymän ylläpitämä oppilaitos, joka tarjoaa monipuolisia ammatillisia perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksia (Studentum). Tutkintoja ja täydennyskoulutuksia on noin 120 erilaista. Savon koulutuskuntayhtymä ylläpitää lisäksi Varkauden lukiota. Vuonna 2020 Savon koulutuskuntayhtymä työllisti 750 henkilöä, joista 501 kuului opetushenkilöstöön. Tammikuussa vuonna 2021 opiskelijoita oli yhteensä 7502. Kampuksia sijaitsee Kuopiossa, Iisalmessa, Varkaudessa ja Siilinjärvellä. (Savon ammattiopisto.)

Opinnäytetyöni tavoitteena oli Savon ammattiopiston opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilanteen selvittäminen sekä kehittämisehdotusten laatiminen saatujen tulosten pohjalta. Opinnäytetyössäni oli tarkoituksena tuottaa ajan tasalla olevaa tutkimusmateriaalia opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilanteesta Savon ammattiopiston käyttöön. Opinnäytetyöstäni saatuja tuloksia voitiin käyttää hyödyksi Savon ammattiopiston turvallisuushankkeessa, joka oli käynnissä vuosina 2021-2022.

Työturvallisuus oli mielestäni yksi kiinnostavimmista aiheista turvallisuuden ja riskienhallinnan opintojen aikana, joten opinnäytetyön aihe oli minulle todella mieleinen. Opinnäytetyöni avulla pääsin tutustumaan työturvallisuuteen liittyviin käsitteisiin ja aiheisiin entistä syvällisemmin. Opinnäytetyön tekeminen Savon ammattiopistolle antoi minulle hyvää kokemusta tulevaisuuden työelämää varten.

Opinnäytetyöni rajattiin siten, että opinnäytetyössäni otettiin ainoastaan huomioon oppilaitoksen opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilanne. Opinnäytetyöstäni rajattiin ulkopuolelle muut Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallin osa-alueet. Mikäli opinnäytetyössäni olisi tarkasteltu useita yritysturvallisuusmallin osa-alueita, olisi opinnäytetyöstä tullut aivan liian laaja siitä saatuihin opintopisteisiin nähden. Opinnäytetyössäni työturvallisuutta tarkasteltiin lisäksi opetushenkilöstön näkökulmasta, opetushenkilöstön kokemuksen ja näkemysten avulla. Opinnäytetyön ulkopuolelle jätettiin muut oppilaitoksen alueella työskentelevien henkilöiden ja sidosryhmien työturvallisuus, jotta opinnäytetyön laajuus saatiin pysymään kohtuullisena.

2 Opetushenkilöstön työturvallisuus

Oppilaitosturvallisuus kattaa opiskelijoiden oikeuden turvalliseen oppimisympäristöön lisäksi oppilaitoksessa työskentelevien työntekijöiden oikeuden turvalliseen työskentely-ympäristöön (Rikander 2021, 6). Oppilaitoksella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä hallinnollista yksikköä, jota johtaa esimerkiksi rehtori, jonka palveluksessa toimii opettajia ja muuta henkilökuntaa (Tilastokeskus 2021). Opetushenkilöstöllä puolestaan tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä henkilöstöä, jonka pääasiallisena tehtävänä on opettaminen (Termipankki 2021).

2.1 Oppilaitosturvallisuus

Oppilaitosturvallisuutta voidaan tarkastella opiskelijan tai opetushenkilöstön näkökulmasta, mutta tällainen erottelu ei ole kuitenkaan tarpeen. Oppilaitosturvallisuus on kokonaisuus, johon oppilaitosyhteisön kaikki jäsenet vaikuttavat toiminnallaan turvallisuuteen liittyviin asioihin, kuten turvallisuuden tunteeseen ja turvallisuuskulttuuriin. Oppilaitosturvallisuutta tuleekin tarkastella käsitteenä kokonaisturvallisuus. (Rikander 2021, 20.) Tällöin oppilaitosturvallisuus rakentuukin turvallisuuden johtamisen, yhteisen oppimisen ja kehittämisen sekä yhteisöllisten toimintamallien ympärille (TAMK 2020). Tällainen ajattelutapa kattaa kaikki oppilaitosyhteisön jäsenet. Oppilaitosturvallisuuden tarkasteleminen on työturvallisuuslakipainotteista, sillä turvallisesta työskentelystä säädetään kattavammin kuin turvallisesta oppimisestä. (Rikander 2021, 20.) Tässä opinnäytetyössä tullaan käsittelemään työturvallisuuslain-säädäntöä myöhemmin. Oppilaitosturvallisuuden osa-alueita voidaan hahmottaa esimerkiksi Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallin (Kuvio 1) avulla (Rikander 2021, 49, Elinkeinoelämän keskusliitto 2021).

2.2 Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli

Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallin tarkoituksena on antaa kaikenlaisille organisaatioille perustaa heidän turvallisuuskenttensä hahmottamiseen ja tarkasteluun. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että mallin eri osa-alueet ovat kuitenkin osaksi päällekkäisiä keskenään. Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallin muita osa-alueita tässä opinnäytetyössä enemmän käsiteltävän työturvallisuuden lisäksi ovat: Henkilöstöturvallisuus, kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus, pelastusturvallisuus, tuotannon ja toiminnan turvallisuus, ympäristöturvallisuus, tietoturvallisuus, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta sekä varautuminen ja kriisinhallinta. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2020.) Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallin kuvion keskiössä on oppilaitosturvallisuudenkin tarkoitus, eli liiketoiminnan jatkuvuus, turvallisuus ja vaatimusten mukaisuus (Rikander 2021, 50). Keskiön jälkeen kehällä yritysturvallisuuden osa-alueiden lisäksi ovat käsitteet turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen (Elinkeinoelämän keskusliitto 2021).



Kuvio 1: Yritysturvallisuusmalli (Elinkeinoelämän keskusliitto 2021)

2.3 Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen

Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan työyhteisön jäsenten sitoutumista ja toimintatapoja suhteessa työpaikan turvallisuusjohtamiseen. Kyse on siis siitä, kuinka annettuihin turvallisuusohjeisiin suhtaudutaan ja kuinka annettuja ohjeita noudatetaan. (Rikander 2021, 36.) Ylimmän johdon ja esimiesten tulee valvoa, että kaikki sitoutuvat sovittuihin yhteisiin arvoihin (Työturvallisuuskeskus 2011). Turvallisuuskulttuuriin voidaan vaikuttaa johtamisen avulla, joka on keskeisin vaikuttamisen muoto (Rikander 2021, 42).

Yksinkertaisesti voisi sanoa, että johtaminen on asioiden priorisoimista, päätösten tekoa ja niiden toteuttamista. Turvallisuusjohtamisessa johtamisen huomio kiinnittyy juuri turvallisuuden eri osa-alueisiin ja niiden hallintaan. Turvallisuusjohtamisessa yhdistyvät toiminnan jatkuvuuden turvaaminen, lainsäädännön minimivaatimukset sekä organisaation omat tavoitteet turvallisuuden suhteen ja sitä kuuluu tehdä organisaation kaikilla henkilöstötasoilla. (Rikander 2021, 43.) Turvallisuusjohtamisen pääasiallisena tavoitteena on työpaikan työturvallisuus- ja työterveysriskien hallitseminen johtamisen keinoin sekä tapaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäiseminen. Toiminnan tavoitteena on lisäksi työstä johtuvien sairauspoissaolosten ehkäiseminen. (Työturvallisuuskeskus 2021.) Turvallisuusjohtaminen toimii yläkäsitteenä riskienhallinnalle, sillä se toteuttaa organisaation strategiaa kaikilla turvallisuuden osa-

alueilla (Rikander 2021, 43). Riskienhallinnan käsite löytyykin Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallista seuraavalta kehältä. Riskienhallinnan käsitettä tullaan käsittelemään tässä opinnäytetyössä myöhemmin. Samalla kehällä turvallisuuskulttuurin ja turvallisuusjohtamisen käsitteiden kanssa ovat yritysturvallisuuden osa-alueet, jotka mainittiin tässä opinnäytetyössä jo aiemmin. Yksi näistä osa-alueista on tässä opinnäytetyössä tarkemmin käsiteltävä työturvallisuus. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2021.)

2.4 Työturvallisuus

Työturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolosuhteet ovat kunnossa (Työturvallisuuskeskus 2011). Jotta optimaalinen työturvallisuus työpaikalla voi toteutua, on tunnettava erilaiset työprosessit, toimintatavat ja työolosuhteet. On lisäksi tunnistettava niihin liittyvät vaara- ja haittatekijät. Vaaratilanteiden ja työkykyä haittaavien tekijöiden ennakoimisella pyritään estämään vahinkojen syntyminen. Tällaisella toiminnalla varmistetaan turvallinen työympäristö sekä toimiva työyhteisö. Työturvallisuuden kuuluu toimia osana työpaikan päivittäistä toimintaa ja johtamisjärjestelmää. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Myös työsuojeluun liittyvät asiat liittyvät työturvallisuuden osa-alueeseen (Rikander 2021, 53). Työsuojelulla tarkoitetaan yhteistoimintaa, jossa toimivat osapuolina työnantaja ja hänen palveluksessaan olevat työntekijät. Työsuojeluyhteistoiminnan tavoitteita ovat työnantajan ja työntekijän vuorovaikutuksen edistäminen sekä työntekijöiden mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työpaikkansa turvallisuuteen ja terveyteen liittyviin tekijöihin. Koko työyhteisö osallistuu työsuojelutoimintaan. Esimiehillä ja työsuojeluhenkilöstöllä on kuitenkin erityistehäviä. (Työturvallisuuskeskus 2011.) Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa laatimaan toimintaohjelman edistääkseen työntekijöiden turvallisuutta, terveellisyyttä ja työkykyä. Tätä kutsutaan työsuojelun toimintaohjelmaksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työturvallisuuslaki määrittää minimivaatimukset työturvallisuudelle (Rikander 2021, 53).

2.5 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki on työelämän keskeisin laki. Työturvallisuuslain lähtökohtana on työpaikkojen oma-aloitteinen työn turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen. (Rikander 2021, 57.) Lain mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työpaikan työturvallisuutta. Lain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tarkoituksena on lisäksi työtapaturmien, ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien fyysisten ja henkisten haittojen ennaltaehkäiseminen ja torjuminen. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslaki säättää muun muassa työtä ja olosuhteita koskevat tarkemmat säännökset, joista oleellisin tämän opinnäytetyön kannalta on väkivallan uhkaa koskeva pykälä. Pykälän mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä niin, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ennaltaehkäistään mahdollisuuksien mukaan. Tällöin työpaikalla on oltava turvajärjestely- tai laitteet väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen. Lisäksi on oltava mahdollisuus hälyttää apua. Työturvallisuuslaki säättää lisäksi muun muassa työntekijän ja työnantajan velvollisuudet. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

2.5.1 Työntekijän velvollisuudet

Lain mukaan työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajaltaan saamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on noudatettava turvallisuutta ja terveellisyttä ylläpitävää järjestystä ja siisteyttä sekä oltava työssään huolellinen ja noudatettava varovaisuutta. Työntekijän tulee lain mukaan huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta ja terveydestä ammattitaitonsa mukaisesti. Työntekijän tulee välttää työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Käytännössä häirinnällä tarkoitetaan juuri epäasiallista kohtelua. Epäasiallista kohtelua ovat esimerkiksi vihamielinen tai ilkeä käytös tai sosiaalinen hyljeksintä. (Rikander 2021, 79.)

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan, mikäli työolosuhteissa, työmenetelmissä, koneissa, työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemisensa vioista, tai puutteellisuuksista mikäli ne voivat aiheuttaa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa. Näistä ilmoitetaan työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle välittömästi. Työntekijä on velvollinen poistamaan vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet, mikäli mahdollista. Tässä otetaan huomioon työntekijän kokemus, työnantajalta saama opetus ja ohjaus sekä ammattitaito. Tilanteessa, jossa työntekijä on poistanut tai korjannut havaitsemansa vian tai puutteellisuuden, tulee työntekijän ilmoittaa havainnostaan joka tapauksessa työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. Työnantajan tulee puolestaan tällaisessa tilanteessa kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle mihin toimenpiteisiin tilanteessa ryhdytään tai aiotaan ryhtyä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Ilmoitusvelvollisuus kattaa kaikki turvallisuuteen liittyvät tekijät, myös psyykkiset tekijät, kuten epäasiallisen kohtelun (Rikander 2021, 80). Työntekijällä on lisäksi oikeus pidättäytyä työstä, mikäli siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle (Työturvallisuuslaki 738/2002).

2.5.2 Työnantajan velvollisuudet

Työturvallisuuslaki määrittelee työntekijän velvollisuuksien lisäksi työnantajan velvollisuudet. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan täytyy tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on siis näin ollen otettava huomioon seikat, jotka liittyvät työhön,

työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön. Tässä on otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Periaatteena on, että työnantaja vastaa pääasiallisesti työympäristön, työolosuhteiden ja työntekijöiden turvallisuudesta. Työnantajan tulee olla ajan tasalla työympäristön olosuhteista ja niihin vaikuttavista asioista sekä käytettävä aina laadukasta ja ajantasaista tietoa, joka on soveltamiskelpoista. Kyse on siis jatkuvasta parantamisesta. Yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu lisäksi työntekijän tekemä mahdollinen etätyö. (Rikander 2021, 58-59.)

Yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavien toimenpiteiden suunnittelu, valitseminen, mitoittaminen sekä toteuttaminen. Tällöin on noudatettava työturvallisuuslain määrittämiä periaatteita mahdollisuuksien mukaan. Näitä periaatteita ovat: Vaara- ja häirtatekijöiden syntymisen estäminen, vaara- ja häirtatekijöiden poistaminen tai, jos se ei ole mahdollista, tekijät korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla tekijöillä, yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä ja, että tekniikka ja muiden keinojen kehittyminen otetaan huomioon. Työnantajan on tarkkailtava noiden toimenpiteiden vaikutuksia työn turvallisuuteen ja terveyteen. Näiden lisäksi työnantajan on työturvallisuuslain mukaan tarkkailtava fyysistä ja psyykkistä terveyttä, mutta myös työyhteisönsä sosiaalisia rakenteita ja suhteita. Työnantajan on huolehtimisvelvollisuuden mukaan huolehdittava turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien toimenpiteiden huomioon ottamisesta työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. Huolehtimisvelvollisuutta rajaavat epätavalliset ja arvaamattomat olosuhteet joihin työnantaja ei voi vaikuttaa sekä tapahtumat, jotka ovat poikkeuksellisia, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää varoimista huolimatta. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa laatimaan ohjelman, joka edistää turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Ohjelman tulee kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Tätä ohjelmaa kutsutaan työsuojelun toimintaohjelmaksi. Ohjelma on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa sekä suunnittelussa. Näitä asioita on käsiteltävä työntekijöiden tai työntekijöiden edustajien kanssa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säättää tarkemmin menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamisesta. Kyseinen laki säättää työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Lain mukaan työpaikalla, jolla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä, on perustettava työsuojelutoimikunta. Se perustetaan kerrallaan kahdeksi kalenterivuodeksi ja toimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työntekijät. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 44/2006.) Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustaa työsuojavaltuutetut ja työnantajaa työsuojelupäällikkö (Työsuojelu 2021). Työterveyshuoltolaki puolestaan velvoittaa työnantajaa järjestämään työterveydenhuollon. Tällä ehkäistään ja torjutaan työstä

ja työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja ja - haittoja. Työterveydenhuollolla edistetään työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työturvallisuuslain mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa työnantajan on otettava huomioon työntekijän fyysiset ja henkiset edellytykset. Nämä on otettava huomioon, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuva haitta tai vaara voidaan välttää tai sitä voidaan vähentää. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on suunnitelllessaan työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä huolehdittava, että näitä suunniteltaessa otetaan huomioon niiden tekijöiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. On myös otettava huomioon, että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia. Edellä mainittujen asioiden suunnittelun yhteydessä työnantajan on varmistettava, että suunniteltavat olosuhteet vastaavat työturvallisuuslaissa asetettuja vaatimuksia. Järjestelyissä on otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä turvallisuuden ja terveyden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin etenkin ennen työntekijän aloittamista uudessa työssä tai tehtävässä tai työntekijän työtehtävien muuttuessa sekä mikäli otetaan käyttöön uusia työvälineitä ja työ- tai tuotantomenetelmiä. Työntekijälle on lain mukaan annettava opetusta ja ohjausta, jotta työn haittoja ja vaaroja voidaan estää sekä työstä aiheutuvaa turvallisuutta tai terveyttä uhkaavaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää. Työntekijälle on lisäksi annettava opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Työntekijälle jo annettua opetusta ja ohjausta tulee täydentää tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijälle henkilösuojaimien hankkiminen ja antaminen, mikäli tapaturman tai sairastumisen vaaraa ei voida välttää tai sitä ei voida riittävästi rahoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Henkilösuojainten tulee olla erikseen säädetyt, vaatimukset täyttävät sekä tarkoituksenmukaiset. Työnantajan on lisäksi hankittava ja annettava työntekijälle käyttöön apuväline tai muu varuste, mikäli työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttää ja se on välttämätöntä, jotta tapaturman tai sairastumisen vaara voidaan välttää. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työnantajan täytyy työturvallisuuslain mukaan selvittää ja tunnistaa työympäristöstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Mikäli noita havaittuja vaara- ja haittatekijöitä ei voida poistaa, täytyy niiden merkitys turvallisuudelle ja terveydelle arvioida. Tällöin on otettava huomioon muutama seikka. Täytyy ottaa huomioon tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikalla esiintyviin vaaroihin tai haittoihin, jotka ovat mainittu työturvallisuuslain 5 luvussa. Lisäksi täytyy ottaa huomioon esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet, työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, työn kuormitustekijät, työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen sekä mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara. Lisäksi täytyy ottaa muut vastaavat seikat. Työnantajalla on myös velvollisuus antaa työntekijöille tarvittavat tiedot havaituista haitta- ja vaaratekijöistä työpaikalla. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Mikäli työnantajan omassa organisaatiossa ei ole tarvittavaa osaamista vaarojen arviointiin, tulee työnantajan käyttää tähän ulkopuolista asiantuntijaa (Työturvallisuuslaki 738/2002). Mikäli työnantaja käyttää organisaation ulkopuolista asiantuntijaa, täytyy muistaa, että ensisijainen vastuu toimenpiteistä on siitä huolimatta aina työnantajalla. Työnantajalla tulee myös olla selvitys vaarojen arvioinnista. (Rikander 2021, 65.) Työturvallisuuslaki kirjaa riskienhallintaprosessin kokonaisuudessaan vaarojen tunnistamisesta ja arvioinnista aina niiden poistamiseen ja muihin tarvittaviin toimenpiteisiin (Rikander 2021, 65, Työturvallisuuslaki 738/2002).

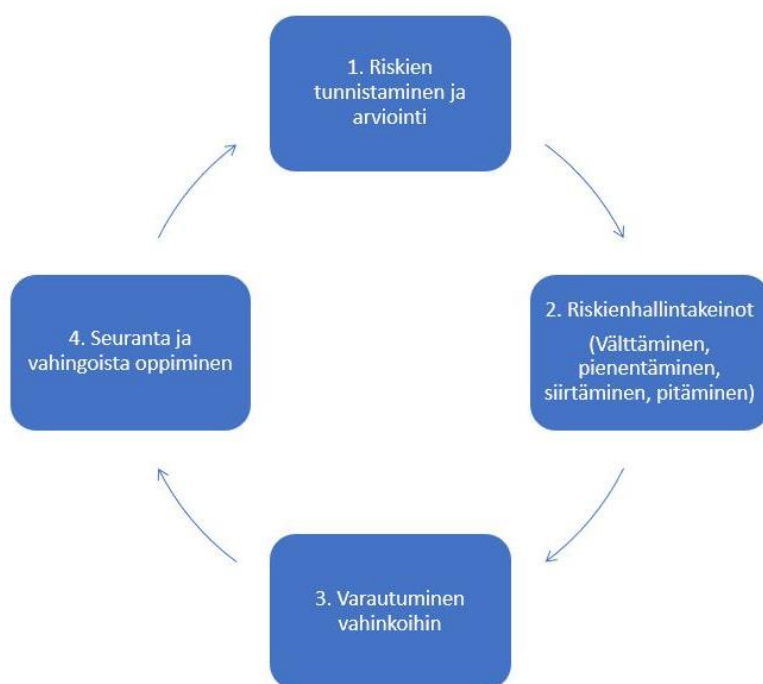
2.6 Riskienhallinta

Käsitteellä riski tarkoitetaan jotakin asiaa, jonka tiedetään olevan olemassa ja johon liittyy vahingon vaara. Riskillä tarkoitetaan siis epävarmuuden vaikutusta tavoitteisiin. Riskiin kuuluu epävarmuuden piirre, jolla tarkoitetaan sitä, että riskin todennäköisyyden ja seurauksen arvioiminen on hankalaa. Riski voi olla myös jokin tapahtuma, jota ei ole kyetty nimeämään. (Rikander 2021, 87-88.)

Riskienarviointi tarkoittaa prosessia, jossa vaarat tunnistetaan ja tunnistettujen vaarojen todennäköisyys arvioidaan. Vaaralla tarkoitetaan tässä tekijää tai olosuhdetta, joka voi aiheuttaa haittaa tai haitallisen tapahtuman. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi melu tai tapaturma. Todennäköisyydellä tarkoitetaan puolestaan tapahtuman toteutumisen todennäköisyyttä. (Rikander 2021, 88.)

Riskienhallinnalla tarkoitetaan koordinoitua toimintaa, jolla organisaatiota johdetaan ja ohjataan riskien osalta (SFS-opas 73). Riskienhallintaprosessin tarkoituksena on puolestaan organisaation tavoitteita uhkaavien riskien tunnistaminen. Riskienhallintaprosessi auttaa organisaatioiden johtoa analysoimaan riskejä sekä niiden vaikutuksia. Lisäksi se auttaa päättämään arvioinnin perusteella sopivat hallintakeinot havaituille riskeille. (Suomen riskienhallintayhdistys 2021.)

Riskienhallintaprosessilla on neljä selkeää päävaihetta (Suomen riskienhallintayhdistys 2021). Prosessi tulee aina suunnitella yksikkökohtaisesti, sillä esimerkiksi oppilaitoksen toimiala, sijainti ja koko poikkeaa aina muista oppilaitoksista. Tämän lisäksi toimintaympäristö on aina jatkuvassa muutoksessa, joten prosessin täytyy olla jatkuvaa. (Rikander, 2021, 90.) Riskienhallinta on aina työnantajan vastuulla huolimatta siitä, että turvallisuudesta huolehtiminen on kaikkien yhteinen asia. Työnantaja voi kuitenkin delegoida tällaisen prosessin esimerkiksi turvallisuuspäällikölle, mutta tämä ei kuitenkaan poista työnantajan kokonaisvastuuta. (Rikander 2021, 91.) Seuraavaksi tässä opinnäytetyössä tullaan käsittelemään tarkemmin riskienhallintaprosessin neljää eri vaihetta, jotka voi nähdä kuviossa 2.



Kuvio 2: Riskienhallintaprosessi (Suomen riskienhallintayhdistys 2021)

Riskienhallintaprosessin ensimmäisessä vaiheessa riskit tunnistetaan ja arvioidaan (Suomen riskienhallintayhdistys 2021). Riskienarviointiin on suositeltavaa ottaa mukaan organisaation työntekijät, sillä he tietävät oman työympäristönsä kaikista parhaiten. Heidän havaintonsa ovat riskienhallintaprosessin kannalta todella tärkeitä. (Rikander 2021, 91.) Työnantajan kuuluu huolehtia siitä, että riskienarviointi toteutetaan riittävän usein ja se dokumentoidaan asianmukaisesti. Riskienarvioinnin kuuluu olla totuudenmukaista. Totuudenmukaisuudella tarkoitetaan sitä, että vaarat tunnistetaan sellaisina kuin ne ovat eikä niitä peitellä. Myös aikaisempien toimenpiteiden vaikuttavuus riskeihin tuodaan ilmi. Prosessissa otetaan aina huomioon edelliset riskienarvioinnit, organisaation uudet tavoitteet sekä mahdolliset lisätarpeet. Mikäli organisaation toimintaympäristö muuttuu tai turvallisuushavainnot lisääntyvät, on tarve

arvioida riskit tarveperustaisesti. Näin voidaan arvioida riskit pienemmältä alueelta heti, kun on tarve. (Rikander 2021, 92.)

Riskienhallintaprosessin ensimmäinen vaihe, eli riskienarviointi muodostuu tarkemmin kolmesta eri vaiheesta (Kuvio 3). Ensimmäisessä vaiheessa riskit tunnistetaan. Tämän vaiheen tavoitteena on merkittävimpien turvallisuuspuutteiden tunnistaminen. Työympäristön vaarojen tunnistamiseen on olemassa useita erilaisia työkaluja, jotka ovat toimialakohtaisia. Riskienarvioinnin toisessa vaiheessa ensimmäisessä vaiheessa tunnistetut riskit analysoidaan, eli niille määritellään mahdolliset seuraukset ja todennäköisyydet. Tällä tavoin riskin merkitys on helpompi ymmärtää ja riskitaso tulee määriteltyksi. Viimeisessä vaiheessa riskien merkittävyys arvioidaan. (Rikander 2021, 95.)



Kuvio 3: Riskienarvioinnin vaiheet (Henri Rikander 2021, 95)

Riskienhallintaprosessin seuraavassa vaiheessa suunnitellaan toimenpiteet havaittujen riskien hallitsemiseksi (Suomen riskienhallintayhdistys 2021). Kaikkia havaittuja riskejä ei voida poistaa tai se ei ole tarkoituksenmukaista. Näin ollen riskin merkittävyys tulee arvioida ja tehdä päätös mahdollisista toimenpiteistä. Päätökset tulee tehdä tietoisesti. Ensisijaisia toimenpiteitä ovat riskin poistaminen, välttäminen ja vähentäminen. Riskit on lisäksi mahdollista siirtää tai pitää.

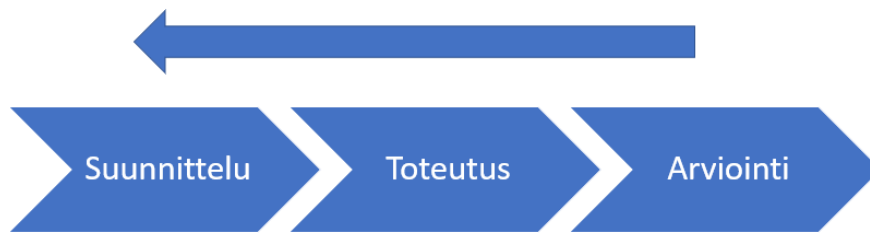
Riskin poistaminen voi esimerkiksi tarkoittaa sitä, että palava materiaali korvataan palamattomalla materiaalilla. Riski siis poistetaan kokonaan. Riskin välttämällä tarkoitetaan

puolestaan toimintaa, jolla vältetään mahdollinen riskialtis toiminta kokonaan. Riskin vähentämisellä tarkoitetaan mahdollisen riskin todennäköisyyden pienentämistä. Riski voidaan joskus siirtää. Tällä tarkoitetaan sitä, että organisaatio siirtää riskin sopimusteitse jollekin ulkoiselle palveluntuottajalle tai vakuuttaa toiminnan, jolloin mahdollinen taloudellinen riski jaetaan vakuutusyhtiön kanssa. Riskin voi myös pitää. Tällöin tulee olla hyvin tietoinen havaitun riskin ominaisuuksista ja tulee laatia suunnitelma sen varalle, mikäli havaittu riski toteutuu. (Rikander 2021, 102-103.) Kun toimenpiteet havaittujen riskien hallitsemiseksi on suunniteltu, seuraavaksi suunnitellaan, kuinka toimitaan, mikäli vahinko tapahtuu ja kuinka siitä voidaan toipua. Riskienhallintaprosessin viimeisessä vaiheessa tilannetta ja suunniteltujen toimenpiteiden vaikutusta seurataan. (Suomen riskienhallintayhdistys 2021.)

3 Kehittämistyön prosessi

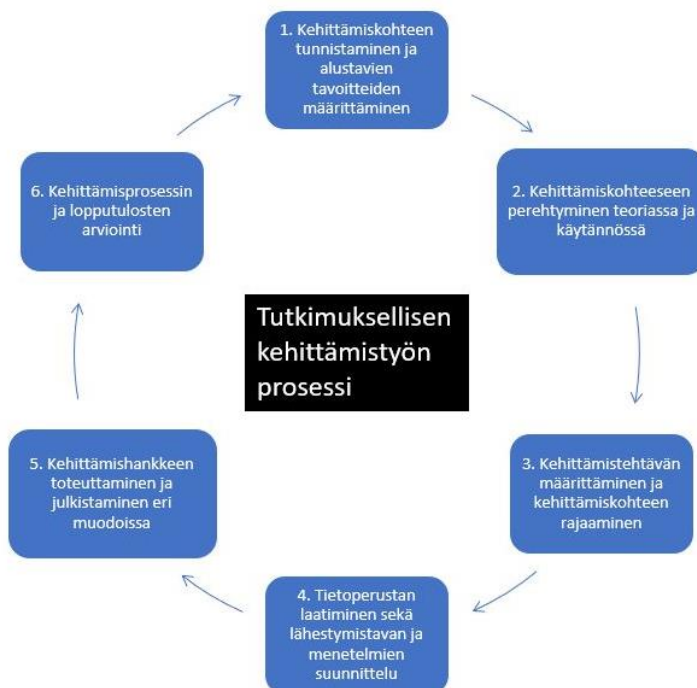
Opinnäytetyöni muoto oli tutkimuksellinen kehittämistyö. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on luonnostella, kehitellä ja ottaa käyttöön erilaisia ratkaisuja. Tarkoituksena voi olla lisäksi uuden tiedon luominen työelämän käytännöistä järjestelmällisesti, analyytisesti ja kriittisesti. Tutkimuksellisen kehittämistyön avulla voidaan hankkia monipuolisesti tietoa teoriasta ja käytännöstä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 200.) Tutkimuksellisuudella tarkoitetaan kehittämistyössä sitä, että työn tulokset rakentuvat jo olemassa olevan, jo ennuudesta tiedetyn tiedon päälle (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 21).

Kehittämistyö kuvataan usein prosessina eli eri vaiheiden kautta. Tämä johtuu siitä, että kehittäminen vie aikaa ja rakentuu useasti selkeistä eri vaiheista. Kehittämistyö voidaan kuvata yksinkertaisesti muutostyön prosessiksi, joka koostuu kolmesta eri vaiheesta (Kuvio 4). Ensimmäinen vaihe on suunnitteluvaihe. Suunnitteluvaiheessa selvitetään kehittämishaasteet, asetetaan niitä koskevat tavoitteet sekä suunnitellaan, kuinka asetettuihin tavoitteisiin voitaisiin päästä. Toinen vaihe on toteutusvaihe. Prosessin tässä vaiheessa aiemmin laadittu suunnitelma toteutetaan. Kolmantena vaiheena on arviointi, jossa arvioidaan, kuinka tehdyssä muutostyössä onnistuttiin. Arvioinnin pohjalta voidaan tarvittaessa aloittaa uuden kehittämistyön suunnitteleminen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 22.)



Kuvio 4: Muutostyöprosessi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 23)

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin mallissa on puolestaan tyypillisesti kuusi eri vaihetta (Kuvio 5). Täytyy kuitenkin muistaa, että käytännössä nämä vaiheet eivät näy välttämättä selkeästi ja vaiheiden eroa voi olla hankala erottaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 23.) Seuraavaksi käydään läpi vaihe vaiheelta, kuinka tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi ilmeni omassa opinnäytetyössäni.



Kuvio 5: Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 24)

Ensimmäisessä vaiheessa tunnistettiin työn kehittämiskohde ja määriteltiin alustavat tavoitteet. Opinnäytetyöni ensimmäinen vaihe koostui Savon ammattiopiston tarpeesta kartoittaa opetushenkilöstönsä työturvallisuuden nykytilanne. Tarve syntyi opinnäytetyön aikana meneillään olevasta turvallisuushankkeesta Savon ammattiopistolla. Työni oli uudistamisperusteinen, jolla tarkoitetaan uuden etsimistä uusien rajapintojen avulla (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 26). Savon ammattiopisto otti mielellään vastaan kehittämisehdotuksia työstä saatujen tulosten pohjalta. Opinnäytetyön tavoitteeksi määriteltiin Savon ammattiopiston työturvallisuuden nykytilanteen kartoittaminen sekä kehittämisehdotuksien laatiminen saatujen tulosten pohjalta.

Toinen vaihe koostui kehittämiskohteeseen perehtymisestä (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 24). Tämä vaihe toteutettiin tutustumalla yleisesti saatavilla olevaan tietoon Savon ammattiopistosta sekä palaverilla Savon ammattiopiston edustajien kanssa. Prosessin ensimmäinen ja toinen vaihe toteutettiin syyskuussa 2021. Kolmanteen vaiheeseen kuuluu tyypillisesti kehittämistehtävän määrittäminen ja kehittämiskohteen rajaaminen (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 26). Niin kuin aiemmin jo mainittiin, prosessin kaikki vaiheet eivät välttämättä ole selkeitä ja niitä on hankala erottaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 23). Tässä opinnäytetyössä juuri prosessin kolmas vaihe sulautui jo ensimmäiseen vaiheeseen.

Seuraava vaihe koostui tietoperustan laatimisesta sekä lähestymistavan ja menetelmien suunnittelusta (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 24). Tietoperustalla tarkoitetaan jo olemassa olevaa tutkittua tietoa, johon opinnäytetyö perustuu (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2020, 200). Tietoperustan laatiminen tehtiin lukemalla monipuolisesti työturvallisuuteen ja oppilaitosturvallisuuteen liittyvää relevanttia kirjallisuutta. Käytin opinnäytetyön tässä vaiheessa paljon apunani esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen, Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen riskienhallintayhdistyksen laatimia materiaaleja. Käytin suurimmaksi osaksi kirjallisina materiaaleina Henri Rikanderin kirjoittamaa teosta ”Oppilaitosturvallisuus” sekä Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden kirjoittamaa teosta ”Kehittämistyön menetelmät”. Opinnäytetyöni aiheeseen liittyi vahvasti työturvallisuuslaki, joten perehdyin siihen aiempaa syvällisemmin.

Opinnäytetyöhöni valittiin lähestymistavaksi tapaustutkimus. Tapaustutkimuksen tavoitteena on tyypillisesti tutkitun tiedon tuottaminen. Tapaustutkimus sopi hyvin opinnäytetyöni lähestymistavaksi, sillä sen avulla voitiin tuottaa tutkimuksen avulla kehittämisehdotuksia. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2020, 37.) Prosessin tämä vaihe kesti koko syksyn 2021.

Opinnäytetyöni tiedonkeruumenetelmäksi valittiin kysely. Kyselyn avulla voitiin kerätä nopeasti ja tehokkaasti tarvittavan laaja tutkimusaineisto tarpeeksi suurelta määrältä ihmisiä. Kyselyä voidaan käyttää tiedonkeruumenetelmänä monella eri tapaa, kuten postitse tai internetin kautta lähetettävien kyselyjen avulla. Kysely soveltuu monenlaisten aiheiden ja ilmiöiden

tutkimiseen. Tutkittavasta ilmiöstä tai aiheesta on oltava kuitenkin riittävästi aiempaa tutkittua tietoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 121-122.)

Seuraava prosessin vaihe koostui kehittämishankkeen toteuttamisesta (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 24). Opinnäytetyössäni käytettiin tiedonkeruumenetelmänä internetissä täytettävää kyselyä, joka luotiin Webropol-työkalulla. Opinnäytetyöni toimeksiantaja, Savon ammattiopisto laati kyselyn. Olin kuitenkin kyselyn laatimisessa mukana sen verran, että olin apuna miettimässä monivalintakysymyksien vastausvaihtoehtoja. Kysely sopi erityisen hyvin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi, sillä sen avulla saatiin tietoa opetushenkilöstön työturvallisuuden tilanteesta tarpeeksi suurelta perusjoukolta, jotta tutkimustulokset olivat tarpeeksi luotettavia. Perusjoukolla tarkoitetaan tutkimuksen kohteena olevaa ryhmää, jota koskevaa tietoa kerätään (Tilastokeskus 2022). Tässä tapauksessa perusjoukkoon lukeutuivat siis opetushenkilöstöön kuuluvat oppilaitoksen työntekijät. Oppilaitoksella oli myös aiempaa tutkimusmateriaalia oppilaitoksen turvallisuuden tilanteesta, joten kysely sopi siltäkin osin käytettäväksi tutkimusmenetelmäksi.

Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa oppilaitoksen työturvallisuuden nykytilanteesta nimenomaan opetushenkilöstön näkökulmasta. Kyselyn perusjoukkona toimi Savon ammattiopiston opetushenkilöstö. Savon ammattiopisto koostui kuitenkin noin 500 opettajasta, joten kyselyn otokseksi valittiin vähintään 50 opetushenkilöstöön kuuluvaa henkilöä. Kysely suoritettiin aikavälillä helmikuu-maaliskuu 2022 ja se suoritettiin anonyymisti, jotta kyselystä saataisiin mahdollisimman realistisia vastauksia. Kysely lähetettiin ainoastaan opetushenkilöstöön kuuluville henkilöille eikä johtoon kuuluville työntekijöille. Tämä päätös tehtiin sen takia, sillä opetushenkilöstöön kuuluvat työntekijät tiedostavat varmasti työympäristönsä työturvallisuuden tilanteen kaikista parhaiten. Sain kyselyn tulokset Savon ammattiopistolta huhtikuun alussa 2022. Pääsin kuitenkin aloittamaan tulosten analysoimisen vasta toukokuun puolivälissä 2022 henkilökohtaisten syiden takia, joten opinnäytetyön aikataulu oli todella tiukka loppua kohden.

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin toiseksi viimeisenä vaiheena oli opinnäytetyön julkistaminen. Esitin opinnäytetyöni opinnäytetyöseminaarissa toukokuun lopussa 2022 ja opinnäytetyöni julkaistiin kesäkuussa 2022. Tähän vaiheeseen kuuluivat työn julkaisemisen lisäksi palautteen pyytäminen toimeksiantajalta, kypsyysnäytteen suorittaminen sekä arviointikeskustelun läpikäyminen opettajan kanssa. Prosessin viimeisenä vaiheena oli kehittämisprosessin ja lopputulosten arviointi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 24).

3.1 Tulosten analysointi

Opinnäytetyöni kyselystä saadut päätelmät tehtiin dokumenttianalyysin avulla. Dokumenttianalyysillä tarkoitetaan menetelmää, jolla päätelmät tehdään kirjalliseen muotoon saadusta aineistosta. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2020, 136.) Aineistonani toimi kyselystä saatu

perusraportti. Dokumenttianalyysi voidaan erotella tyypillisesti kahteen eri analyysitapaan, jotka ovat sisällön analyysi ja sisällön erittely. Sisällön analyysissa pyritään kuvaamaan saatua sisältöä sanallisesti, kun sisällön erittelyllä pyritään puolestaan kuvaamaan sisältöä määrällisesti. Nämä analyysitavat eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2020, 136-137.) Opinnäytetyössäni käytettiin molempia analyysitapoja limittäin, sillä kyselyn peruskysymyksiä, samaa tai eri mieltä- kysymyksiä sekä monivalintakysymyksiä tuloksia kuvattiin määrällisesti ja avoimen kysymyksen tuloksia puolestaan sanallisesti. Analysoidesani avoimen kysymyksiä tuloksia tein sisällön analyysin aineiston ryhmittelyn avulla. Aineiston ryhmittelyllä tarkoitetaan sitä, että aineisto käydään läpi ja etsitään siitä käsitteitä, jotka kuvaavat samankaltaisuuksia tai eroja (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2020, 140). Etsin avoimeen kysymykseen saaduista vastauksista käsitteiden samankaltaisuuksia ja ryhmittelin niiden avulla vastaukset erilaisiksi teemoiksi, joiden pohjalta pystyin tekemään kehittämishetkeitä Savon ammattiopistolle.

3.2 Luotettavuus

Savon ammattiopiston opetushenkilöstöön kuului noin 500 ihmistä. Päätimme, että ei ole järkevää lähettää kyselyä jokaiselle perusjoukkoon kuuluvalle opettajalle. Päätimme myös, että kyselyn otos olisi oltava vähintään 50 opettajaa. Koimme, että vähintään 50 vastaajan otos olisi sopiva ja tällä tavalla vastaajiin mahtuisi runsaasti eri alojen opettajia ja heidän erilaisia näkemyksiänsä omasta työympäristöstään. Näin kyselyn tulokset olisivat mahdollisimman realistisia. Halusimme varmistaa, että haluttu otanta täyttyy varmasti, joten Savon ammattiopisto lähetti kyselyn yhteensä 150 opettajalle, sillä emme voineet olettaa jokaisen kyselyn vastaanottajan vastaavan kyselyyn. Kyselyyn vastasi lopulta 91 opetushenkilöstöön kuuluvaa työntekijää, joten huoli otannan täyttymisestä osoittautui onneksi turhaksi.

Kysely suoritettiin täysin anonymisti. Tämä lisäsi varmasti sitä, että kyselyyn vastaaja pystyi vastaamaan kyselyyn täysin rehellisesti, eikä vastaajan täytynyt esimerkiksi kaunistella vastauksiaan mahdollisen ulkopuolisen paineen vuoksi. Tämä lisää kyselystä saatujen tulosten luotettavuutta. Tulosten luotettavuutta lisäsi lisäksi se, että kysely lähetettiin ainoastaan opetushenkilöstöön kuuluville työntekijöille, eli heille, jotka tuntevat työympäristönsä työturvallisuuden nykytilanteen parhaiten. Kyselyn tulokset siis perustuvat opetushenkilöstön omiin kokemuksiin.

Kyselyyn vastaamiseen varattiin useampi viikko, joten kyselyn vastaanottajalle annettiin riittävästi aikaa vastata kyselyyn. Kysely oli lisäksi tarpeeksi yksinkertainen ja lyhyt, joten kyselyn täyttämiseen ei mennyt kuin pari minuuttia ja sen tekeminen mahdollisten työkiireiden keskellä oli mahdollista. Koen, että edellä mainitut seikat lisäävät opinnäytetyöstä saatujen tulosten luotettavuutta ja Savon ammattiopisto sai itselleen luotettavaa tutkimusmateriaalia tulevaisuutta varten.

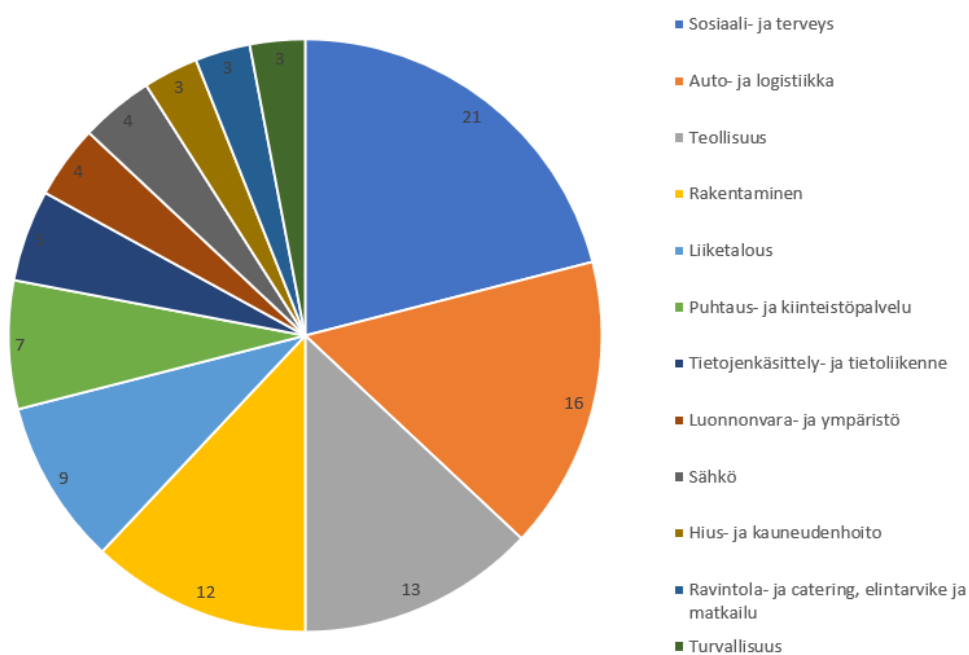
4 Tulokset

Opinnäytetyöni tässä luvussa tullaan käsittelemään kyselytutkimuksesta saatuja tuloksia. Kysely lähetettiin sähköpostitse yhteensä 150 opetushenkilöstöön kuuluvalla työntekijällä, joista yhteensä 91 työntekijää vastasi kyselyyn. Tavoitteena oli vähintään 50 henkilön otanta, joka koostuu ainoastaan opetushenkilöstöön kuuluvista työntekijöistä. Kyselyyn vastasi lopulta 91 työntekijää, joten haluttu otanta ylittyi reilusti.

Kysely sisälsi yhteensä 6 kysymystä. Kyselyn kysymyksistä kaksi oli tyypiltään peruskysymyksiä, joissa kysyttiin vastaajan koulutusala ja kampusta, jossa vastaaja työskentelee pääsääntöisesti. Kyselyn yksi kysymystä oli samaa tai eri mieltä-kysymys. Tämä kysymys koostui 3 eri väittämästä, jotka koskivat työturvallisuutta ja työsuojelutoimintaa. Kysymyksessä käytettiin asteikkoa 1-5. Numerolla 1 vastaaja tarkoitti olevansa eri mieltä annetun väittämän kanssa ja numerolla 5 puolestaan vastaaja tarkoitti olevansa samaa mieltä väittämän kanssa.

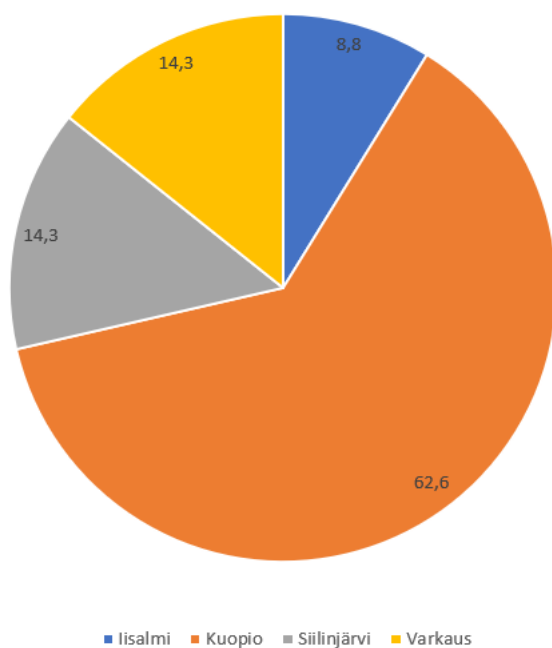
Kyselyn kysymyksistä kaksi oli monivalintakysymyksiä. Toisessa monivalintakysymyksessä kysyttiin kuudesta eri vaihtoehdosta kolmea tärkeintä tekijää työturvallisuuden parantamisessa vastaajan yksikössä ja kampuksella. Toisessa monivalintakysymyksessä kysyttiin samalla periaatteella tärkeimpiä tekijöitä työturvallisuuden parantamisessa omalla toimialalla. Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa vastaaja sai esittää itse omia ehdotuksiaan Savilahden kampuksen työturvallisuuden ja työsuojelun parantamiseksi. Kyselyssä kysyttiin vastaajien ehdotuksia liittyen Savilahden kampukseen, sillä suurin osa Savon ammattiopiston Kuopion toiminnasta siirtyi Savilahden kampukselle vasta vuonna 2022. Kyse on siis varsin uudesta toimintaympäristöstä Savon ammattiopistolle. Kyselyn avoimen kysymyksen avulla laadittiin puolestaan kehittämissuositukset Savon ammattiopistolle. Avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä 25 vastaajaa. Avoimen kysymyksen vastauksissa käytin apuna vastausten ryhmitelyä, jotta sain jaettua vastauksia laajemmiksi kokonaisuuksiksi.

Kyselyyn vastasi yhteensä 12 eri alan opettajia. Suurin osa kyselyyn vastanneista työskenteli sosiaali- ja terveysalalla (21 %). Auto- ja logistiikka alalla työskenteli 16 prosenttia. Teollisuuden aloilla työskenteli puolestaan 13 prosenttia sekä rakentamisen aloilla 12 prosenttia vastaajista. Liiketalouden alalla työskenteli 9 prosenttia, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla 7 prosenttia, tietojenkäsittely- ja tietoliikenteen aloilla 5 prosenttia, luonnonvara- ja ympäristöaloilla 4 prosenttia, sähköalalla 4 prosenttia, hius- ja kauneudenhoito alalla 3 prosenttia, ravintola- ja catering sekä elintarvike ja matkailu aloilla 3 prosenttia sekä turvallisuus alalla 3 prosenttia.



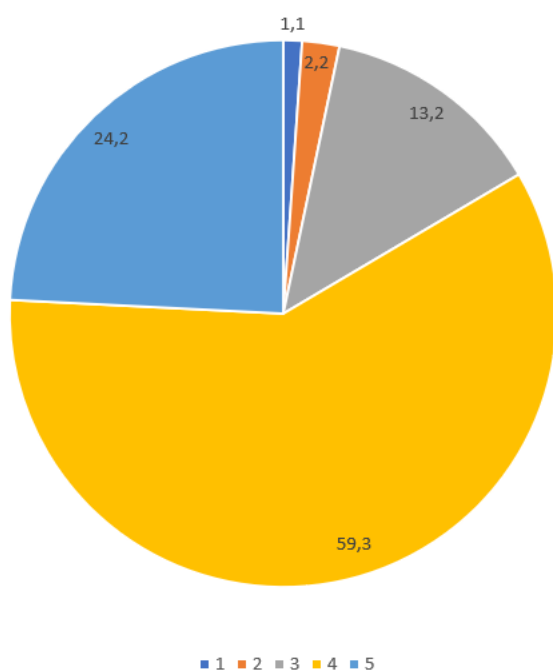
Kuvio 6: Vastaajien koulutusalat (Savon ammattiopisto)

Kyselyyn vastanneet opettajat työskentelivät eri kampuksilla. Savon ammattiopiston kampuksia sijaitsee Kuopiossa, Varkaudessa, Iisalmessa ja Siilinjärvellä. Kyselyyn vastanneista suurin osa (62,6 %) työskenteli Kuopion eri kampuksilla. Kuopiossa olevia kampuksia on yhteensä 6. Kyselyyn vastanneista reilu 14 prosenttia työskenteli Siilinjärvellä, jossa kampuksia on 2. Kyselyyn vastanneita opettajia työskenteli Varkaudessa reilu 14 prosenttia. Kyselyyn vastanneista opettajista opettajia työskenteli vähiten Iisalmen kampuksella, jossa työskenteli hieman alle 9 prosenttia.



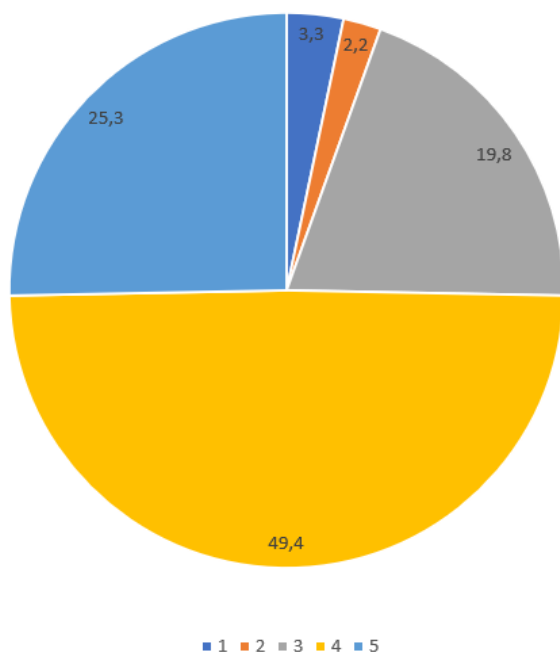
Kuvio 7: Vastaaajien kampukset (Savon ammattiopisto)

Samaa tai eri mieltä-kysymyksen osioissa vastaajat reagoivat kolmeen eri väittämään. Ensimmäinen väittämä oli ”Savon ammattiopiston työturvallisuuden taso on riittävä”. Asteikkona tässä kysymyksessä toimi 1-5. Numerolla 1 vastaaja oli täysin eri mieltä väittämän kanssa ja numerolla 5 puolestaan täysin samaa mieltä. Kyselyn tulosten mukaan yli puolet (59,3 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä (4) väittämän kanssa. Noin neljännes (24,2 %) oli puolestaan täysin samaa mieltä (5). Reilu 13 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä (3). Reilu 2 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä (2) ja noin prosentti vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa (1). Näin ollen vastauksien keskiarvoksi muodostuu 4,0. Tämä tarkoittaa sitä, että keskiarvoisesti vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.



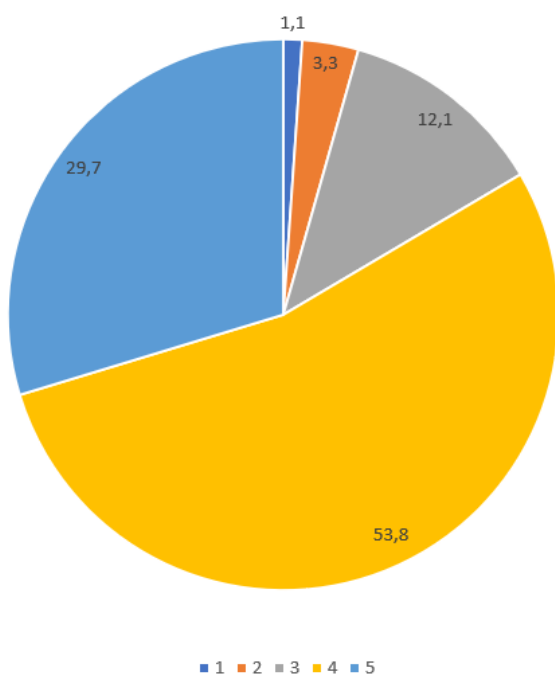
Kuvio 8: Savon ammattiopiston työturvallisuuden tason riittävyys (Savon ammattiopisto)

Seuraava väittämä oli ” Savon ammattiopiston työsuojelutoiminta on laadukasta”. Noin puolet (49,4 %) kyselyyn vastanneista opettajista olivat väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä (4). Reilu neljännes (25,3 %) oli täysin samaa mieltä (5). Noin viides osa (19,8 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä (3). Reilu 2 prosenttia oli puolestaan jokseenkin eri mieltä (2) ja reilu 3 prosenttia täysin eri mieltä (1). Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,9. Pyöristäessä lukema lähimpään kokonaislukuun saadaan vastausten keskiarvoksi 4. Näin ollen vastaajat olivat keskiarvoisesti väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä.



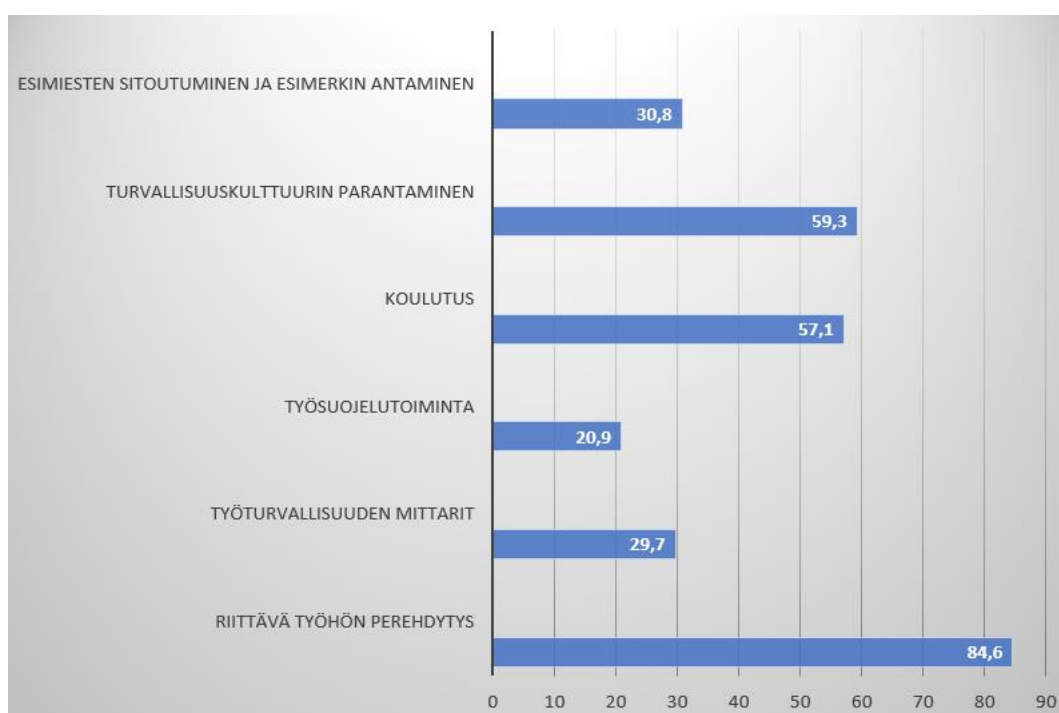
Kuvio 9: Savon ammattiopiston työsuojelutoiminnan laadukkuuden taso (Savon ammattiopisto)

Viimeinen väittämä oli ”Omalli opetusallani työturvallisuusasiat on huomioitu hyvin päivittäisessä opetustoiminnassa.” Yli puolet vastanneista (53,8 %) oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä (4). Lähes kolmannes vastaajista (29,7 %) oli täysin samaa mieltä (5). Reilu 10 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä (3). Reilu 3 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä (2) ja hieman yli prosentti täysin eri mieltä (1). Väittämän vastausten keskiarvo oli 4,1. Kun luku pyöristetään lähimpään kokonaislukuun, saadaan keskiarvoksi 4. Tämä tarkoittaa sitä, että vastaajat olivat keskiarvoisesti jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.



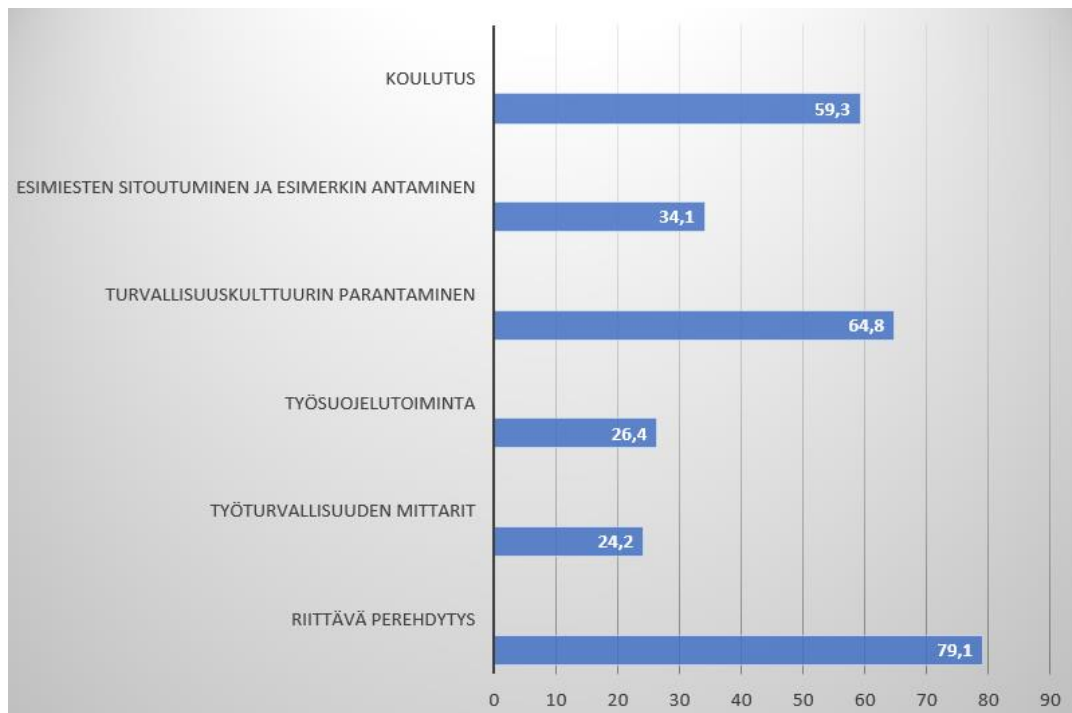
Kuvio 10: Opetushenkilöstön näkemys asteikolla 1-5 siitä, kuinka hyvin heidän omalla alallaan on otettu huomioon työturvallisuuteen liittyvät asiat päivittäisessä opetustoiminnassa. (Savon ammattiopisto)

Kyselyssä pyydettiin vastaajia valitsemaan kuudesta eri vaihtoehdosta kolme heidän mielestään tärkeintä tekijää työturvallisuuden parantamisessa omalla alalla. Tässä monivalintakyselyssä valittavia vaihtoehtoja olivat: Riittävä perehdytys, työsuojelutoiminta, turvallisuuskulttuurin parantaminen, työturvallisuuden mittarit, koulutus sekä esimiesten sitoutuminen ja esimerkin antaminen. Suurin osa vastaajista (84,6 %) piti riittävää perehdytyksen antamista yhtenä tärkeimmistä tekijöistä työturvallisuuden parantamisessa omalla alallaan. Lähes 60 prosenttia piti puolestaan turvallisuuskulttuurin parantamista yhtenä tärkeimmistä tekijöistä. Koulutusta pitivät yhtenä tärkeimmistä tekijöistä hieman reilu 57 prosenttia, esimiesten sitoutumista ja esimerkin antamista noin 31 prosenttia, työturvallisuuden mittareita noin 30 prosenttia sekä noin 21 prosenttia työsuojelutoimintaa.



Kuvio 11: Tärkeimmät tekijät työturvallisuuden parantamisessa omalla alalla opetushenkilöstön näkökulmasta. (Savon ammattiopisto)

Kyselyn toisessa monivalintakysymyksessä pyydettiin vastaajia valitsemaan kuudesta eri vaihtoehdosta kolme heidän mielestään tärkeintä tekijää työturvallisuuden parantamisessa omalla kampuksellaan. Tässä monivalintakysymyksessä valittavina olivat myös seuraavat vaihtoehdot: Riittävä perehdytys, työsuojelutoiminta, turvallisuuskulttuurin parantaminen, työturvallisuuden mittarit, koulutus sekä esimiesten sitoutuminen esimerkin antaminen. Lähes 80 prosenttia kyselyyn vastanneista piti riittävää perehdytystä yhtenä tärkeimmistä tekijöistä työturvallisuuden parantamisessa omalla kampuksellaan. Turvallisuuskulttuurin parantamista piti puolestaan yhtenä tärkeimmistä tekijöistä hieman alle 65 prosenttia vastaajista. Koulutusta piti yhtenä tärkeimmistä tekijöistä lähes 60 prosenttia, esimiesten sitoutumista ja esimerkin antamista noin 34 prosenttia, hieman yli 26 prosenttia työsuojeluntoimintaa ja noin 24 prosenttia työturvallisuuden mittareita.



Kuvio 12: Tärkeimmät tekijät työturvallisuuden parantamisessa omalla kampuksella opetushenkilöstön näkökulmasta. (Savon ammattiopisto)

Kyselyn viimeinen kohta oli avoin kysymys, jossa pyydettiin vastaajilta heidän omia ehdotuksiaan Savilahden kampuksen työturvallisuuden ja työsuojelun parantamiseksi. Kyselystä ei käynyt ilmi, kuinka moni avoimeen kysymykseen vastanneista opettajista työskenteli itse Savilahden kampuksella. Suurin osa saaduista vastauksista vaikutti siltä, että ne olivat ennemminkin yleisellä tasolla annettuja ehdotuksia Savon ammattiopiston työturvallisuuden ja työsuojelun parantamiseksi eivätkä koskeneet mitään tiettyä kampusta. Näin ollen opinnäytetyöni yleiset kehittämisehdotukset tehtiin kyselyn avoimen kysymyksen vastauksien pohjalta.

Kysymykseen vastasi kaiken kaikkiaan 25 opettajaa kaikista 91 kyselyyn vastanneesta opettajista. Avoimen kysymyksen vastauksista nousi esille yhteensä 6 erilaista teemaa, joihin osa vastaajista toivoi kiinnitettävän enemmän huomiota tai muutosta. Nämä teemat olivat: Työsuojeluntoiminta, esimiestoiminta, koulutus ja perehdytys, väkivallan uhka ja sisälle suojautuminen ulkoiselta uhalta, turvallisuuskulttuuri ja psykososiaalinen kuormitus.

5 Kehittämisehdotukset

Opinnäytetyöni tässä luvussa käsitellään tarkemmin avoimen kysymyksen avulla esille nousseita teemoja ja esitellään niiden pohjalta tehtyjä yleisiä kehittämisehdotuksia. Kyselystä saatujen havaintojen mukaan muun muassa työsuojelun resurssien riittämättömyys aiheuttaa huolta. Voisiko siis työsuojelutoimikuntaan ottaa tarvittaessa lisää työntekijöitä? Tämä lisäisi resursseja ja vähentäisi muiden työsuojelutoimikunnassa olevien työkuormaa. Täytyy ottaa huomioon se, että työsuojelutoimikunnassa olevien henkilöiden edellytyksistä toimikunnassa toimimiseen on pidettävä huolta.

Kyselystä saatujen havaintojen mukaan esimiehen tai esimiesten läsnäolo ja jalkautuminen eri alojen tiloihin voisi parantaa esimiestoimintaan liittyvää huolta siitä, että esimies ei ole välttämättä tarvittavan perillä tapahtuvista asioista. Esimiehen esimerkillä voitaisiin parantaa mahdollisesti organisaation turvallisuuskulttuuria. Täytyy myös ottaa huomioon työnantajan huolehtimisvelvollisuus, jonka mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä töissä. Huolehtimisvelvollisuus kattaa jatkuvan työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden tarkkailun. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työnantajan on siis oltava lain mukaan koko ajan perillä siitä, mitä työpaikalla tapahtuu.

Yksi selkeä teema, joka nousi esille kyselyn vastauksista, oli koulutukseen ja perehdytykseen liittyvät asiat. Usea avoimeen kysymykseen vastanneista piti tärkeänä työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia ja perehdytystä. Voisiko opetushenkilöstölle pitää esimerkiksi kattavia turvallisuuskävelyitä useammin? Turvallisuuskävelyillä tarkoitetaan turvallisuusasioiden läpi käymistä esimerkkien avulla (Rikander 2021, 300). Usein tuntuu, että turvallisuuskävelyitä

pidetään ainoastaan työntekijän aloittaessa työt uudessa toimintaympäristössä tilanteessa, jossa muutenkin tulee hirveästi perehdytyksen myötä paljon uutta informaatiota. Olisikin varmasti hyödyllisempää pitää turvallisuuskävelyitä säännöllisin väliajoin, jotta esimerkiksi juuri alkusammutuskaluston tai sähkön ja veden pääsulkujen sijainti jäisi varmasti mieleen. Savon ammattiopistolta löytyy varmastikin turvallisuuskansio, joka sisältää kaikki tarvittavat turvallisuuteen liittyvät asiakirjat. Olisikin varmasti tärkeää, että turvallisuuskansio olisi aina opetushenkilöstön saatavilla, jotta työntekijät saisivat tarkastaa kansioista tarvittaessa turvallisuuteen liittyviä asioita.

Usea vastaajista nosti esille huolen väkivallan uhasta ja sisälle suojautumisesta ulkoiselta uhalta. Toimeksiantajan olisikin hyvä pohtia aiheeseen liittyviä toimenpiteitä. Voisiko näitä olla muun muassa tilojen suunnitteluun liittyvät ratkaisut tai säännölliset, tarvittaessa useammin järjestettävät sisälle suojautumisharjoitukset, joissa otetaan huomioon mahdolliset erilaiset työtilat? Voisiko opetushenkilöstölle järjestää koulutusta uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen esimerkiksi AVEKKI-koulutuksen kaltaisilla koulutuksilla?

Kyselystä saatujen havaintojen perusteella olisi hyvä pohtia turvallisuuskulttuurin parantamisen liittyviä eri keinoja. Voisiko työntekijöiden asenteita turvallisuusasioihin parantaa esimerkiksi yleisellä keskustelulla turvallisuudesta ja turvallisuuteen liittyvistä asioista, kuten turvallisuuden merkityksellä työntekijöille. Voisiko työntekijöille painottaa, että he voivat itse vaikuttaa turvallisuuteen liittyviin asioihin ja heidän mielipiteensä ja turvallisuushavaintonsa ovat erittäin arvokkaita. Tällaiset tekijät voisivat varmasti parantaa työntekijöiden asenteita ja motivaatiota työpaikkansa turvallisuuteen liittyviin asioihin. Täytyy muistaa, että työyhteisön jokainen jäsen voi vaikuttaa toiminnallaan turvallisuuskulttuuriin, olipa kyseessä työntekijä tai työnantaja.

Psykososiaaliseen kuormitukseen olisi syytä kiinnittää huomiota kyselystä saatujen havaintojen perusteella. Havaintojen mukaan kuormitusta lisäävät muun muassa erilaiset muutokset työssä ja resurssien puute. Työ koetaan myös kuormittavaksi. Tällaisiin asioihin olisi syytä pohtia erilaisia keinoja, kuten mahdollista työkuorman vähentämistä. Tähän löytyy paljon hyviä vinkkejä esimerkiksi työsuojelun verkkosivuilta.

Kyselystä saatujen havaintojen perusteella olisi lisäksi hyvä kiinnittää huomiota toimivaan kiinteistönhuoltoon, jotta säästytäisiin mahdollisilta työtapaturmilta esimerkiksi pihojen huollisella kunnossapidolla.

6 Pohdinta

Kyselyn samaa tai eri mieltä- kysymyksen osiossa vastaajat reagoivat kolmeen eri väittämään asteikolla 1-5. Numerolla 1 tarkoitettiin, että vastaaja on täysin eri mieltä väittämän kanssa ja numerolla 5 sitä, että vastaaja on täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kyselyn väittämät olivat ”Savon ammattiopiston työturvallisuuden taso on riittävä”, ”Savon ammattiopiston työsuojelutoiminta on laadukasta” sekä ”Omalla opetusallani työturvallisuusasiat on huomioitu hyvin päivittäisessä opetustoiminnassa”. Kaikkien kolmen väittämän vastausten keskiarvo oli 4. Tämä tarkoittaa sitä, että vastaajat olivat keskiarvoisesti väittämien kanssa jokseenkin samaa mieltä. Tästä voimme päätellä, että Savon ammattiopiston työturvallisuuteen ja työsuojelutoimintaan liittyvät asiat olivat hyvällä mallilla opetushenkilöstön näkökulmasta. Kyselyn monivalintakysymyksen perusteella kolmeksi tärkeimmäksi tekijäksi opetushenkilöstö koki työturvallisuuden parantamisessa omalla alallaan ja kampuksellaan riittävän perehdytyksen, turvallisuuskulttuurin parantamisen sekä koulutuksen.

Avoimen kysymyksen avulla saatiin määrällisen tutkimusmateriaalin lisäksi laadullista materiaalia. Avoimen kysymyksen vastauksissa nousi esille yhteensä 6 erilaista teemaa, joiden avulla sain tehtyä yleisiä kehittämisehdotuksia. Teemat, jotka nousivat esille, olivat: Työsuojelutoiminta, esimiestoiminta, koulutus ja perehdytys, väkivallan uhka ja sisälle suojautuminen ulkoiselta uhalta, turvallisuuskulttuuri sekä psykososiaalinen kuormitus.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli Savon ammattiopiston opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilanteen selvittäminen ja kehittämisehdotuksien laatiminen kyselystä saatujen tulosten pohjalta. Työn tarkoituksena oli ajan tasalla olevan tutkimusmateriaalin tuottaminen opetushenkilöstön työturvallisuuden nykytilanteesta Savon ammattiopiston käyttöön. Mielestäni kyselytutkimus tuotti tarvittavat tulokset. Tulosten pohjalta voitiin arvioida Savon ammattiopiston työturvallisuuden nykytilannetta opetushenkilöstön näkökulmasta ja laatia kehittämisehdotuksia saatujen tulosten pohjalta. Mielestäni opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus täyttyivät.

Koen, että opinnäytetyöni tekeminen oli mielekästä opinnäytetyöprosessin varrella olleista haasteista huolimatta. Opinnäytetyöni aihe oli todella mielenkiintoinen ja voisinkin nähdä itseni tulevaisuudessa työskentelemässä työturvallisuuden parissa. Mielestäni tämän opinnäytetyön tekeminen lisäsi huomattavasti tietämystäni työturvallisuudesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tämän opinnäytetyön tekeminen antoi minulle hyvän pohjan tulevaisuuden työelämää varten.

Lähteet

Painetut

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti J. 2020. Kehittämistyön menetelmät. 3.-6. painos. Sanoma pro.

Rikander, H. 2021. Oppilaitosturvallisuus. 1. painos. Edita publishing Oy.

Sähköiset

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2021. Yritysturvallisuus. Viitattu 8.11.2021. <https://ek.fi/hyoty-tietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Viitattu 25.5.2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#O2L5P38>

Savon ammattiopisto. 2021. Esittely. Viitattu 15.12.2021. <https://sakky.fi/fi/kuntayhtyma/esittely>

Studentum. 2021. Savon ammattiopisto. Viitattu 15.12.2021. <https://www.studentum.fi/koulutukset/savon-ammattiopisto/>

Suomen riskienhallinta yhdistys. 2021. PK-RH-riskienhallinta. Viitattu 1-12-2021. Elinkeinoelämän keskusliitto. 2021. Yritysturvallisuus. Viitattu 8.11.2021. <https://pk-rh.fi/riskienhallinta-prosessi.html>

TEPA-Termipankki. 2021. Opetushenkilöstö. Viitattu 17.12.2021. <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/opetushenkil%C3%B6st%C3%B6>

Tampereen ammattikorkeakoulu. 2020. Näkökulmia oppilaitosturvallisuuteen - osa 1: Turvallinen oppimisympäristö | Henri Rikander. viitattu 5.1.2022. <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/pedagogiset-ratkaisut/nakokulmia-oppilaitosturvallisuuteen-osa-1/>

Tilastokeskus. 2021. Käsitteet. viitattu 30.11.2021. <https://www.stat.fi/meta/kas/oppilait.html>

Tilastokeskus. 2022. Käsitteet. Viitattu 20.1.2022. <https://www.stat.fi/meta/kas/perusjoukko.html>

Työsuojelu. 2021. Työsuojelun yhteistoiminta. Viitattu 26.5.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>

Työturvallisuuskeskus. 2021. Turvallisessa työympäristössä ja toimivassa työyhteisössä voidaan hyvin. Viitattu 8.11.2021. <https://ttk.fi/>

Työturvallisuuskeskus. 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon. Viitattu 8.11.2021. https://ttk.fi/files/4998/tyoturvallisuuden_perusasiat_kuntoon_netti.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 8.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveyshuoltolaki 1383/20021. Viitattu 8.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Kuviot

Kuvio 1: Yritysturvallisuusmalli (Elinkeinoelämän keskusliitto 2021)	8
Kuvio 2: Riskienhallintaprosessi (Suomen riskienhallintayhdistys 2021)	14
Kuvio 3: Riskienarvioinnin vaiheet (Henri Rikander 2021, 95).....	15
Kuvio 4: Muutostyönprosessi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 23).....	17
Kuvio 5: Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 24)	17
Kuvio 6: Vastaajien koulutusalat (Savon ammattiopisto)	22
Kuvio 7: Vastaajien kampukset (Savon ammattiopisto)	23
Kuvio 8: Savon ammattiopiston työturvallisuuden tason riittävyys (Savon ammattiopisto)....	24
Kuvio 9: Savon ammattiopiston työsuojelutoiminnan laadukkuuden taso (Savon ammattiopisto)	25
Kuvio 10: Opetushenkilöstön näkemys asteikolla 1-5 siitä, kuinka hyvin heidän omalla alallaan on otettu huomioon työturvallisuuteen liittyvät asiat päivittäisessä opetustoiminnassa. (Savon ammattiopisto).....	26
Kuvio 11: Tärkeimmät tekijät työturvallisuuden parantamisessa omalla alalla opetushenkilöstön näkökulmasta. (Savon ammattiopisto)	27
Kuvio 12: Tärkeimmät tekijät työturvallisuuden parantamisessa omalla kampuksella opetushenkilöstön näkökulmasta. (Savon ammattiopisto)	28

Liitteet

Liite 1: Kyselyn kysymykset 36

Liite 1: Kyselyn kysymykset

1. Oma koulutusalani
2. Kampukseni
3. Arvioni työturvallisuuden ja työsuojelun tasosta (1= täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)
 - 3.1 Savon ammattopiston työturvallisuuden taso on riittävä
 - 3.2 Savon ammattopiston työsuojelutoiminta on laadukasta
 - 3.3 Omalla opetusallallani työturvallisuusasiat on huomioitu hyvin päivittäisessä opetustoiminnassa
4. Mitkä kolme seuraavista vaihtoehtoista ovat mielestäsi tärkeimpiä työturvallisuuden parantamisessa yksikössäsi/kampuksellasi (valitse 3 vaihtoehtoa)
5. Mitkä kolme seuraavista vaihtoehtoista ovat mielestäsi tärkeimpiä työturvallisuuden parantamisessa omalla alallasi (valitse 3 vaihtoehtoa)
6. Omat ehdotuksesi Savilahden kampuksen työturvallisuuden ja työsuojelun parantamiseksi?

(Vaihtoehdot kysymyksissä 4 ja 5: Työhön perehdytys, työturvallisuuden mittarit, työsuojeluntoiminta, koulutus, turvallisuuskulttuurin parantaminen ja esimiesten sitoutuminen ja esimerkin antaminen)