



Turvallisuuskoulutuskokonaisuuden laatiminen, case Kespro

Jussi Knuutila

Julkaisuvuosi 2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Turvallisuuskoulutuskokonaisuuden laatiminen, case Kespro

Jussi Knuutila
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2023

Jussi Knuutila

Turvallisuuskoulutuskokonaisuuden laatiminen, case Kespro

Vuosi

2023

Sivumäärä

40

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia turvallisuuskoulutuskokonaisuus Kespron noutotukkujen käyttöön. Kespro on osa Keskoa ja se on Suomen johtava toimija, joka tarjoaa Food-service-palveluja. Kesprolla on Suomessa 14 noutotukkuja, joiden käyttöön turvallisuuskoulutuskokonaisuus on suunnattu. Opinnäytetyön tuloksena laadittiin noutotukkujen esihenkilöille turvallisuuskoulutuskokonaisuus, jota hyödyntämällä mahdollistetaan yhdenmukainen turvallisuuskoulutus noutotukkujen henkilökunnalle.

Opinnäytetyön tietoperusta muodostui Keskon ja Kespron omista turvallisuusmateriaaleista, työturvallisuuden lainsäädännöstä sekä teorioista, jotka käsittelivät turvallista työympäristöä, turvallisuuskulttuuria ja turvallisuuskoulutusta niiltä osin, kuin se tämän opinnäytetyön kannalta oli olennaista. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jonka lähtökohtana oli tämänhetkiset turvallisuuskoulutuksen käytänteet. Lähtötilanne kartoitettiin keskusteluissa Keskon ja Kespron työturvallisuuspäälliköiden ja Kespron ketjupäällikön kanssa sekä tutustumiskäynnillä Turun Kespron noutotukussa.

Laatiessa turvallisuuskoulutuskokonaisuutta hyödynnettiin ABC-learning design, kuusi tapaa oppia -menetelmää, jonka perusteella turvallisuuskoulutuksessa pyrittiin kattamaan kaikki oppimisen osa-alueet, jotta oppimista tapahtuisi mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Turvallisuuskoulutuskokonaisuus tuotettiin Power Point mallisena koulutusmateriaalina, jonka lopussa suoritetaan ohjattu turvallisuuskävely.

Varsinaisen turvallisuuskoulutusmateriaalin avuksi liitettiin muistiinpanot, joista löytyy muun muassa koulutusta edistäviä keskustelun aiheita ja joissa avataan diojen sisältöä hieman laajemmin. Esihenkilöt voivat hyödyntää kyseisiä muistiinpanoja koulutuksessaan. Osasta aihealueita löytyy myös lisämateriaalia, jonka avulla voidaan joitain osa-alueita käydä työntekijöiden turvallisuuskoulutuksessa tarvittaessa laajemmin läpi.

Asiasanat: Turvallinen työympäristö, turvallisuuskoulutus, turvallisuuskulttuuri, yritysturvallisuus

Jussi Knuutila

Developing a Safety Training Package, Case Kespro

Year

2023

Pages

40

The objective of this thesis was to prepare a safety training package for the use of Kespro wholesalers. Kespro is a part of Kesko and it is the leading operator in Finland providing food-related services. Kespro has 14 pick-up wholesales units in Finland, at which the safety training package is targeted. As a result of this thesis, a safety training package was prepared for the superiors of the wholesales units, which enables consistent safety training for the staff of the different Kespro units.

The theoretical framework of the thesis consisted of Kesko's and Kespro's own safety materials, occupational safety legislation and theories of safe working environment, safety culture and safety training to the extent that it was essential for this thesis. The thesis was carried out as a development study, the starting point of which was the present state of Kespro's safety training practices. The initial situation was charted in discussions with Kesko's and Kespro's occupational safety managers and Kespro's chain manager during a visit to the Turku Kespro wholesale unit.

The ABC -learning design, the six ways to learn method, was used to help to cover all aspects of learning to make learning as holistic as possible. The safety training package was produced as a Power Point, with a guided safety walk at the end. Notes were attached to help with the actual safety training material, which includes topics for discussion and opens the content of the slides more broadly. Those notes can be used by the superior in their training. Additional material can also be found about some of the topics, which can be used to cover some areas more extensively in employee training if needed.

Keywords: corporate safety, safe working environment, safety culture, safety training

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Turvallisuuskoulutus työpaikalla	7
2.1	Työnantajan velvoite turvallisuuskoulutuksen järjestämiseksi	8
2.1.1	Työnantajaa koskevat säädökset koskien turvallisuuskoulutusta	8
2.1.2	Turvallinen työympäristö	9
2.1.3	Työpaikan turvallisuuskulttuuri.....	10
2.2	Työpaikan turvallisuuskoulutuksen sisältö	12
2.2.1	Turvallisuuden määritelmä.....	14
2.2.2	Yritysturvallisuus	15
3	Projektin toteutus.....	17
3.1	Toimeksiantaja ja toimeksianto.....	18
3.2	Projektissa käytetyt menetelmät	19
3.2.1	Dokumenttianalyysi	20
3.2.2	Vuorovaikutuksen kehikko ja ABC learning desing -kuusi tapaa oppia	21
3.2.3	Työpaja	27
4	Tulokset	28
5	Pohdinta	34
5.1	Toimeksiantajan palaute	34
5.2	Oma reflektointi.....	35
	Lähteet.....	37
	Kuvat	40
	Taulukot	40

1 Johdanto

Työpaikoilla työnantaja on se taho, joka vastaa siitä, että työpaikka on turvallinen siellä työskenteleville työntekijöille. Työnantajan tehtävänä on olla selvillä työympäristöstä ja samalla valvoa ja huolehtia, että työntekijät toimivat ohjeiden mukaisesti. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijöillä on tarvittavat tiedot ja taidot, jotta hän voi työskennellä turvallisesti. (Mertanen 2015, 18.) Työpaikan turvallisuuteen ja siihen vaikuttamiseen yksi olennainen osa-alue on turvallisuuskoulutus ja perehdytys, jotka edesauttavat sitä, että työntekijä kykenee toimimaan työpaikallaan turvallisesti. Työntekijän opetukseen ja ohjaukseen löytyy myös perusteet työturvallisuuslain 14§, jossa kerrotaan, että työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta, jotta työn haittoja ja vaaroja voidaan estää, sekä työstä aiheutuvaa turvallisuuteen tai terveyttä uhkaavaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Edellä mainitut asiat ovat pohja sille, että yrityksissä järjestetään turvallisuuskoulutuksia ja työntekijöitä perehdytetään toimimaan työpaikoilla oikein. Turvallisuuskoulutuksen kehittäminen oli tarkoituksena myös opinnäytetyön toimeksiantajalla Keskon Oyj:n omistamalla elintarviketukku Kesprolla. Kesprolla on Suomessa 14 noutotukkuja, jotka palvelevat Kespron yrittäjäasiakkaita ympäri Suomea ja lisäksi Kespro toimii Keskon kattavana logistiikka- ja jakeluverkostona, jonka avulla tuotteet toimitetaan asiakkaille.

Kespro on Laurean avainkumppani ja avainkumppanuuden puitteissa he hakivat turvallisuusalan opiskelijaa opinnäytetyön tekijäksi, aiheena turvallisuuskoulutuspaketin laatiminen ohjaamaan Kespron noutotukkujen turvallisuutta. Tarkoituksena oli tuottaa Kespron tukkujen esihenkilöille koulutusmateriaalia siitä, miten turvallisuusasiat Kespron noutotukuissa tulee huomioida. Turvallisuusohjeistuksia on Kesprolla hyvinkin kattavasti, mutta kaikki materiaali on melko hajallaan, ja tämän takia esihenkilöiden turvallisuuskoulutukset ovat olleet melko erilaisia eri toimipisteissä. Tavoitteena olikin sellaisen turvallisuuskoulutuspaketin luominen, jonka avulla saadaan Kespron noutotukuissa järjestettyjä turvallisuuskoulutuksia yhdenmukaisemmiksi.

Näiden tietojen valossa opinnäytetyön tavoitteena oli laatia turvallisuuskoulutuskokonaisuus Kespron noutotukkujen esihenkilöille, jonka avulla he kouluttavat noutotukkujen henkilökuntaa heitä koskeviin turvallisuusasioihin liittyen. Turvallisuuskoulutuskokonaisuutta hyödyntämällä on mahdollista yhdenmukaistaa turvallisuuskoulutusten sisältöä Suomen 14:ssä Kespron noutotukussa. Varsinainen turvallisuuskoulutusosio pitää sisällään kokonaisuuksia, joiden tarkoituksena on vuosittain sekä palauttaa vanhoille työntekijöille mieleen turvallisen työnteon

periaatteet ja informoida uusia työntekijöitä Kespron turvallisista käytänteistä ja turvallisista työtavoista.

Opinnäytetyössä turvallisuuskoulutuskokonaisuuden suunnittelussa hyödynnettiin Laurillardin kehittämää (Laurillard 2001) vuorovaikutuksen kehikkoa, jossa keskiössä on opiskelijan näkökulma oppimiseen. Siinä oleellista on opettajan ja opiskelijan vuorovaikutus, monipuolinen oppimisen tapojen hyödyntäminen sekä palautteen antaminen. (Marstio 2021, 20.) Vuorovaikutuksen kehikkoon sisältyvät kuusi osa-aluetta ABC learning design- oppimisen muotoilun menetelmästä (Young & Perovic 2018.), jonka avulla pyrittiin luomaan kokonaisvaltainen turvallisuuskoulutuskokonaisuus.

2 Turvallisuuskoulutus työpaikalla

Turvallisuuskoulutus on osa jokaisen työpaikan toimintakulttuuria. Mitään valmista kaavaa tai toimintatapaa ei ole mahdollista laatia, mikä toimisi kaikissa organisaatioissa. Jokainen yritys ja organisaatio on omanlaisensa ja sisältää omanlaiset vaatimustasonsa ja haasteensa. Monesti varsinkin aloilla, joissa turvallisuutta pidetään itsestäänselvytenä, ei koeta erilaisten turvallisuuskoulutusten hyödyntämistä tarpeellisena. Ongelmana on myös se, että turvallisuus koetaan hyvin eri tavoin ja osassa yrityksissä sen kouluttaminenkin koetaan vain yhdeksi pakonomaiseksi asiaksi, joka on säännöllisin välein pakko suorittaa. Tavoitteena silloin ei ole itse turvallisuuden lisääminen, vaan pelkästään velvollisuuden täyttäminen. Turvallisuuskoulutuksen perimmäinen tarkoitus on kuitenkin se, että turvallisuuskoulutuksen jälkeen yrityksen turvallisuus kehittyy siitä, mitä se oli ennen koulutusta. (Roper, Fischer & Grau 2006, 19.)

Jo ennen itse turvallisuuskoulutusta on ensiarvoisen tärkeää, että yrityksen toiminnasta ja strategiasta käy selvästi ilmi, että yritys on sitoutunut turvallisen työympäristön ja positiivisen turvallisuuskulttuurin luomiseen. Turvallisuuskoulutukseen tulee sitouttaa niin työnjohto kuin kaikki muutkin työntekijät. Oleellista on myös se, että työntekijä ymmärtää mistä koulutuksessa puhutaan, eli koulutuksessa käytetty terminologia ja kieli on käytännönläheistä ja yleisesti ymmärrettävää. Koulutuksen järjestäminen palkallisena ja työajan puitteissa on myös motivaatiota kasvattavaa. (Roughton & Mercurio 2002, 270.) Tehokas turvallisuuskoulutus ei tarkoita vain sitä, mitä tapahtuu luokahuoneessa vuosittain, kun uusi työntekijä siirtyy työnantajan palvelukseen tai, kun johdon mielestä on muutoksen aika. Turvallisuuskoulutuksen pitäisi tapahtua kaikilla mahdollisilla tavoilla, jatkuvasti. (Roper, Fischer & Grau 2006, 3.)

Lähtökohtana turvallisuuskoulutuksen järjestämiselle voidaan pitää kahta osa-aluetta. Koulutuksen tarkoitus on lisätä työntekijöiden tietoisuutta turvallisuudesta ja sillä tavoin muuttaa organisaation asennetta turvallisuusasioita kohtaan. Toisaalta turvallisuuskoulutuksella on

mahdollisuus antaa työntekijöille työkaluja ja taitoja, joiden avulla työnteko on mahdollista suorittaa turvallisesti. (Haney & Lutters 2020, 1.)

Tyypillisiä ongelmia turvallisuuskoulutuksen järjestämisessä on muun muassa koulutusten järjestäminen samalla tavalla joka vuosi ja että ne koostuvat vain lyhyistä tiedotusluontoisista tilaisuuksista. Ongelmana on myös useasti se, että turvallisuuskoulutus on hyvin pirstaloitunut, ja niistä puuttuu selkeä yhdenmukaisuus ja koordinointi. (Roper ym. 2006, 4.)

Roperin ym. (2006, 19) mukaan turvallisuuskoulutusta voidaan järjestää kolmen eri kategorian mukaan. Turvallisuuskoulutus voi olla perehdyttävää, ylläpitävää ja kehittävä. Monesti turvallisuuskoulutuksessa on otettava huomioon kaikki näkökohdat, koska yleensä turvallisuuskoulutus on järjestetty säännöllisesti ja se kattaa koko työntekijäväestön. Perehdyttävässä turvallisuuskoulutuksessa on kyse siitä, että työnkuvaan on tullut esimerkiksi uusia työtehtäviä tai organisaatioon on tullut kokonaan uusi työntekijä.

Ylläpitävässä turvallisuuskoulutuksessa pyritään kertaamaan jo opittuja asioita, koska on tapana, että turvallisuusasiat helposti unohtuvat työntekijöiden keskittyessä työtehtäviinsä, jos niistä ei muistuteta säännöllisin väliajoin. Ylläpitävän turvallisuuskoulutuksen tarkoituksena ei ole niinkään opettaa työntekijöille uusia asioita, vaan pitää organisaation työturvallisuus optimaalisella tasolla. (Roper ym. 2006, 20.)

Kehittävässä turvallisuuskoulutuksessa tavoitteena on parantaa jotain osa-aluetta turvallisuuden näkökulmasta. Se ei tarkoita, että jotain olisi tehty väärin, vaan silloin jollain osa-alueella on mahdollisesti kuitenkin kehitettävää. Oleellista kehittävässä turvallisuuskoulutuksessa on se, että työntekijöiden tulee ymmärtää, miksi korjaavia liikkeitä turvallisuusasioissa tehdään. Tällöin työntekijöillä on motivoituneempi suhtautuminen muutoksiin. (Roper ym. 2006, 21.)

2.1 Työnantajan velvoite turvallisuuskoulutuksen järjestämiseksi

Suomessa työntekijän turvallisuus ja siihen perehdyttäminen ja kouluttaminen ei ole pelkästään työnantajan ja organisaation oman halun ja harkinnan varassa. Työnantajalla on lain mukaan velvollisuus kouluttaa ja perehdyttää työntekijöitä kyseisen työpaikan olosuhteisiin ja oikeisiin työtapoihin, sillä tavalla, että kaikkien työntekijöiden on mahdollista työskennellä turvallisesti. (Työsuojeluhallinto 2023.)

2.1.1 Työnantajaa koskevat säädökset koskien turvallisuuskoulutusta

Tarkimmin työnantajan toimintaa turvallisuuskoulutuksen järjestämisessä ohjaa työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen. Työturvallisuuslain 2. luvun 8§ mukaan työnantajalla on yleinen

huolehtimisvelvoite, jonka perusteella työnantajalla on velvollisuus huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

1.6.2023 työturvallisuuslain työnantajan huolehtimisvelvollisuutta täsmennettiin. Turvallisuuskoulutukseen liittyen tarkennusta tuli etenkin pykälän 14 kohdalle, jonka mukaan työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta. Kyseisen pykälän perusteella työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijä riittävästi sekä työhön, työpaikan työolosuhteisiin, menetelmiin, työvälineisiin ja niiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Lisäksi laissa mainitaan, että ”työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.” (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Työnantajia ohjaavat myös erilaiset ISO standardit, jotka ovat kirjallisia julkaisuja, joissa on yhteisesti sovittuja suosituksia ja vaatimuksia esimerkiksi tuotteiden ja palvelujen ominaisuuksista tai järjestelmien toiminnasta. (SFS 2023.) Tällaisesta esimerkkinä on ISO standardi 45001, jossa määritellään hallinnollisia hallintakeinoja, joista yhtenä osa-alueena on koulutus ja ohjeiden antaminen esimerkiksi vaaratilanteista ja poikkeamista. (SFS-ISO 45001:2018.)

Täytyy kuitenkin muistaa, että myös työntekijällä on lain mukainen velvollisuus noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden vaativaa turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Lisäksi työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajan saamansa opetuksen ja ohjauksen mukaisesti huolehdittava niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

2.1.2 Turvallinen työympäristö

Työympäristö tarkoittaa työpaikan erilaisia olosuhteita, joihin toiminta kohdistuu (Kämäräinen ym. 2003, 10). Työympäristö voidaan jakaa Mertasen (2015, 13) mukaan kolmeen eri osa-alueeseen. Näitä osa-alueita ovat fyysinen työympäristö, psyykinen työympäristö ja sosiaalinen työympäristö. Fyysisen työympäristön muodostavat tilat, jossa työskennellään, työntekoon käytettävä välineistö sekä muut työnteon aineelliset seikat, esimerkiksi fysikaaliset ja kemialliset tekijät. Fyysisen työympäristöön kuuluu lähinnä mitattavat ja aistinvaraisesti havaittavat tekijät. Psyykkiseen työympäristöön kuuluu muun muassa työn henkinen kuormittavuus, itse työn sisältö ja vaatimukset sekä motivaatio työntekoon, työssä viihtyminen, työhyvinvointi ja kehittymismahdollisuudet. Psyykkisen työympäristön tekijät ovat asioita, jotka jokainen työntekijä kokee henkilökohtaisesti omalla tavallaan. Sosiaalinen työympäristö kattaa muun muassa sen, miten työt organisoidaan, työilmapiirin ja toimintakulttuurin. Lisäksi sosiaaliseen työympäristöön vaikuttavat esimiesten ja alaisten väliset suhteet, kuten myös työntekijöiden väliset suhteet ja työntekijöiden tasavertainen kohtelu. (Kämäräinen ym. 2003, 10-11.)

Turvallinen työympäristö on monien asioiden summa. Siihen vaikuttavat muun muassa turvalliset toimintatavat ja positiivinen turvallisuuskulttuuri ja nolla tapaturmaa -ajattelu. Samalla turvallinen työympäristö antaa mahdollisuuden jatkuvalla turvatulle toimeentulolle työsuhteen ja palkkauksen avulla. Turvallinen työympäristö ylläpitää myös henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja osaamista. Tähän vaikuttaa sekä monipuoliset työtehtävät että tehtäväkohtainen tuki työllistyvän tarpeiden mukaan. Turvallista työympäristöä edistää myös turvallisuusjohtaminen, joka keskittyy järjestelmälliseen riskienhallintaan. Ajantasaisella työsuojelutoiminnalla on myös keskeinen vaikutus turvalliseen työympäristöön. Ennakoivalla ja korjaavalla työsuojelutoiminnalla on mahdollista huomioida työtilojen, -tehtävien ja -olosuhteiden oikeellinen toimivuus. Kun näihin osa-alueisiin lisätään vielä työntekijöitä osallistava suunnittelukäytäntö, luodaan turvalliselle työympäristölle hyvät lähtökohdat. (Pentti 2003, 76-83.)

Turvallisen yrityksen laadukas turvallisuusjohtaminen edellyttää johdon sitouttamista, jotta yrityksen strategia ja resurssit tukevat turvallisen työympäristön luomista. Myös organisaation on suunniteltava ja myös toteutettava perehdytystä, koulutusta ja ohjeistusta turvallisuusstrategian mukaisesti. Lisäksi menettelyjen ja järjestelmän toimivuuden arviointi ja seuranta on tärkeä osa-alue turvallisen työympäristön luomiseksi. (Lanne 2007, 25.)

Turvallisessa työympäristössä työntekijät siis kykenevät työskentelemään ympäristössä, jossa on mahdollisuus keksittyä itse työntekoon. Tällöin työskentely ja liikkuminen voidaan tehdä turvallisesti. Tämä edellyttää sitä, että työt on organisoitu tavalla, joka on havaittu parhaaksi toimintatavaksi kyseisellä työpaikalla. Se edellyttää kaikkien työntekijöiden asianmukaista käyttäytymistä, kulttuuria, jossa ristiriidat selvitetään, oleelliset tiedot jaetaan ja toisia kuunnellaan. Oman käyttäytymisen muuttaminen on pohja hyvän työympäristön luomiselle. (Mertanen 2015, 12.)

2.1.3 Työpaikan turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri on käsitteenä varsin laaja, eikä sille ole varsinaisesti yhtä hyväksyttyä selitettä. Tässä opinnäytetyössä en aio sukeltaa syvemmälle kyseisen termin määritelmään. Oleellisempaa tämän työn kannalta on, mitä sillä tarkoitetaan. Turvallisuuskulttuuria terminä alettiin käyttää Tšernobylin ydinvoimalaonnettomuuden tutkinnan aikana kuvaamaan sitä, että tekniset viat tai yksittäisten ihmisten tekemät inhimilliset virheet eivät ole pelkästään onnettomuuksien syynä. Kaiken kaikkiaan siihen vaikuttaa vallalla oleva turvallisuuskulttuuri eli miten turvallisuuteen suhtaudutaan organisaatiossa, työyhteisössä, johtajistossa ja jopa koko yhteiskunnassa. (Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 20.)

Turvallisuuskulttuuri on asia, johon voidaan vaikuttaa ja joka määrittelee organisaation tavan toimia. Reiman ym. (2008, 50) kuvaakin turvallisuuskulttuuria osuvasti niin, että se on organisaation kyky ja tahto ymmärtää, millaista on turvallinen toiminta, millaisia mahdollisia vaaroja organisaation toiminnassa voi olla ja miten niitä voidaan ehkäistä. Lisäksi se on kyky ja

tahto toimia turvallisesti ja samalla ehkäistä vaarojen toteutumista ja sen myötä edistää turvallista työympäristöä.

Koska turvallisuuskulttuuri on adaptiivinen ja dynaaminen tila, voidaan siihen vaikuttaa. Monitahoisena ilmiönä esiintyvään turvallisuuskulttuuriin vaikuttaa muun muassa henkilöstön kokeemukset ja näkemykset, työyhteisön sosiaaliset ilmiöt ja organisaation toimintaprosessit. (Reiman ym. 2008, 50.) Yksi tapa vaikuttaa organisaation turvallisuuskulttuuriin on juuri turvallisuuskoulutusten järjestäminen. Turvallisuuskoulutuksen lisäksi myönteistä turvallisuuskulttuuria voidaan edistää turvallisuusjohtamisen, asennekasvatuksen ja tiedonvälityksen keinoin. Omaehtoisesti tapahtuva oman terveyden edistäminen on myös osana hyvää työsuojelukulttuuria. (Kämäräinen ym. 2003, 15.)

Tehokkaan turvallisuuskulttuurin luomiselle organisaatiossa voi olla esteenä se, että organisaation työntekijät eivät pidä turvallisuutta ja siihen panostamista tärkeänä osa-alueena. Sen takia on hyvin oleellista, että varsinkin johtajisto on sitoutunut turvallisen työympäristön luomiseen. Tämän avulla työntekijöillä on parempi mahdollisuus ymmärtää, miksi turvallisuus omassa organisaatiossa on tärkeää ja miksi siihen kannattaa panostaa. Sillä mihin työntekijöiden pitäisi uskoa, mitä heidän pitäisi ymmärtää tai miten heidän pitäisi ajatella ei ole merkitystä suorituksen kannalta. Merkityksellisempää on se, mitä työntekijät ymmärtävät, ajattelevat ja uskovat. (Roper ym. 2006, 9.)

Positiivisen turvallisuuskulttuurin luomiseen vaikuttaa myös se, minkälaisia tapoja, tottumuksia, arvoja ja uskomuksia työntekijät tuovat mukanaan työpaikalle. Työntekijän arvot ja normit ovat syntyneet pitkän ajan kuluessa heidän sosiaalisessa ympäristössään. Mikäli ne ovat ristiriidassa työpaikan turvallisuuskulttuurin kanssa, on niiden omaksuminen ja siihen sopeutuminen entistäkin hankalampaa. Suuri vaikutus turvallisuuskulttuurin kehittymiselle on myös yrityksen normeilla eli kirjoittamattomilla säännöillä, uskomuksilla ja asenteilla, jotka ohjaavat organisaation toimintaa. Työnjohtaja saattaa ohjeistuksista huolimatta antaa työntekijän suorittaa työtehtäviään ilman asiankuuluvaa suojavarustusta, jotta tehtävä saadaan nopeammin tehtyä. Tällöin kyseinen tapa saattaa aiheuttaa sen, että kyseisestä työskentelytavasta tulee opittu ja hyväksytty tapa toimia. Turvallisuus jää silloin tuotannon tehokkuuden jalkoihin. (Roughton & Mercurio 2002, 21.)

Hyvän turvallisuuskulttuurin, kuten myös monen menestyvän yrityksen tunnusmerkkejä ovat muun muassa sellainen turvallisuuspolitiikka, joka pitää sisällään yrityksen vision ja tavoitteet sekä osallistava ja demokraattinen johtaminen. Johtotason ja henkilökunnan sitoutuminen turvallisuusasioihin ja se, että heillä on turvallisuusmyönteiset arvot ja asenteet vaikuttavat positiivisesti turvallisuuskulttuuriin. Hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluu myös turvallisuuden ja tuotannon tasapaino ja sen mukaiset toimintatavat, jotka ottavat turvallisuusnäkökohdat huomioon. Henkilökunnan pätevyys ja laadukkaat koulutusmenetelmät ja työyhteisön kyky

sopeutua muuttuviin vaatimuksiin ja toimia joustavasti ja tehokkaasti poikkeustilanteessa, luovat vankan pohjan hyvän turvallisuuskulttuurin syntymiseen. Lisäksi riskien pätevä arviointi, henkilöstön todenmukainen kuva toiminnan mahdollisista riskeistä ja sellaisen toiminnan kyseenalaistamista, joka uhkaa turvallisuutta sekä jokaisen tuntema turvallisuusvastuu edesauttavat yritystä toimimaan turvallisesti ja samalla luomaan positiivisen turvallisuuskulttuurin. (Reiman & Oedewald 2008, 124-125.)

2.2 Työpaikan turvallisuuskoulutuksen sisältö

Turvallisuuskoulutuksen sisältö ja sen toteuttaminen niin, että työntekijät toimivat turvallisella ja yritystä hyödyttävällä tavalla, on kaiken turvallisuuskoulutuksen perusta. Mikäli turvallisuuskoulutuksessa yritetään antaa työntekijöille liikaa informaatiota, josta suuri osa on sellaista, joka ei ole työntekijöiden turvallisen työnteon kannalta oleellista, on se täysin ajansaasta. Tärkeää onkin aloittaa kysymällä, mitä työntekijöiden halutaan tekevän tai toisaalta jättävän tekemättä. Sen jälkeen on aika siirtyä pohtimaan, millä tavalla heidät saadaan tekemään se, tai tarvittaessa estämään heitä tekemästä ei-toivottuja toimintoja. (Roper ym. 2006, 8.)

Toinen turvallisuuskoulutuksen toimivuuteen vaikuttava asia on henkilöstön asenne itse yritykseen ja yrityksen turvallisuutta kohtaan. Mikäli henkilöstö on tyytymätön yrityksen toimintaan tai omaan osuuteensa yrityksen toiminnassa, on todennäköistä, että motivaatio koulutukseen ja sen ohjeistuksen noudattamiseen on vähäistä. Monesti turvallisuuskoulutuksen tavoitteena on työntekijöiden turvallisuustietoisuuden lisääminen. Se on tietysti oleellista, mutta pelkkä tietoisuus asiasta ei välttämättä tarkoita sitä, että sen mukaisesti toimitaan. (Roper ym. 2006, 8.)

Turvallisuuskoulutuksen sisältö tulisi olla sellaista, jotta kaikki työntekijät ymmärtävät erilaisen turvallisuustoimien vaatimukset ja tarpeellisuuden, ja miten tunnistaa työnteossa ilmeneviä mahdollisia riskejä. Turvallisuuskoulutuksen on syytä tuoda esille, miten tunnistettuja riskejä voidaan kontrolloida ja mitä suojatoimenpiteitä voidaan käyttää, jotta riskejä kyetään ehkäisemään tai minimoimaan. (Roughton & Mercurio 2002, 40.)

Roughton & Mercurio (2002, 276) mainitsevat kirjassaan viisi periaatetta, jotka olisi syytä huomioida turvallisuuskoulutuksessa. (Taulukko 1.)

Taulukko 1: Turvallisuuskoulutuksen viisi periaatetta (Roughton & Mercurio 2002, 276)

Periaatteet	Peruste
1. Turvallisuuskoulutuksen tarpeellisuuden ymmärtäminen	Koulutettaville tulee tehdä selväksi, miksi koulutusta tehdään ja miksi se on tarpeellista.
2. Turvallisuuskoulutuksen sisällön järjestys	Turvallisuuskoulutuksen sisältö tulee järjestää niin, että koulutus etenee loogisessa järjestyksessä.
3. Teorian yhdistäminen käytäntöön	Koulutuksen jälkeen teoria tulisi yhdistää käytäntöön mahdollisimman nopeasti, jotta opittu teoria jää paremmin mieleen.
4. Välittömän palautteen antaminen	Palautteen antaminen turvallisuuskoulutuksessa opittujen toimintojen suorittamisesta mahdollistaa oikeellisen toimimisen.
5. Yksilöiden erilaisten oppimistapojen huomioiminen	Yksilöiden erilaiset oppimistavat tulee huomioida koulutuksessa.

Kaikkien koulutusten aluksi on syytä tehdä selväksi, miksi kyseistä koulutusta tehdään ja mitkä ovat sen tavoitteet, jotta koulutuksen merkitys ei jää epäselväksi. Koostamalla turvallisuuskoulutus niin, että kokonaisuus on selkeä ja etenee selkeässä ja loogisessa järjestyksessä, mahdollistetaan asioiden ymmärtäminen mahdollisimman tehokkaasti. Jos turvallisuuskoulutuksen anti jää vain teoriatasolle, eikä sitä yhdistetä käytännön tekemiseen, ei oppimista tapahdu pitkäjänteisesti. Palautteen antaminen mahdollistaa sen, että työntekijä osaa hyödyntää opittuja toimintoja oikein ja motivaatio jatkaa oikeellisten toimintojen tekemistä säilyy korkeana. Palautteen antamisella varmistetaan myös se, että työntekijä ei opi vääriä tapoja, jotka hän vain olettaa olevan sitä, mitä häneltä odotetaan. Harjoittelemalla uusia käytänteitä on oleellista, että saamme heti palautetta, ovatko toimmme sitä mitä haluttiin. Koska jokainen yksilö oppii omalla tavallaan, on syytä, että myös turvallisuuskoulutuksessa tämä huomioidaan. Siksi turvallisuuskoulutuksessa tulee käyttää useampia opetustekniikoita. Kirjoitettujen ja audiovisuaalisten ohjeiden yhdistäminen luentoihin ja käytännön tekemiseen luo

mahdollisuuden kaikille oppia omalla tavallaan. Mikäli mahdollista, yksi tehokas tapa on se, että työntekijät opastavat myös toisiaan jossain koulutuksen vaiheessa. (Roughton & Mercurio 2002, 276.)

Koska yksilöä ohjaavat myös turvallisuusasioissa uuden oppimisessa sisäiset ja ulkoiset motivaatiot, on tämäkin asia huomioitava turvallisuuskoulutuksessa. Kuten edellisessä kappaleessa mainittiin, on työntekijälle oleellista, että hän ymmärtää miksi turvallisuudesta huolehtiminen on tärkeää. Tämä asia on juuri perustana sisäiselle motivaatiolle, joka saa alkunsa siitä, jos työntekijä pitää kyseistä asiaa tärkeänä. Ulkoinen motivaatio puolestaan riippuu siitä, tunteeko työntekijä ympäristön arvostavan hänen toimiaan. Tässä tapauksessa esihenkilöiden toiminnalla ja asenteilla on ulkoiseen motivaatioon ratkaiseva vaikutus. Ulkoista motivaatiota voidaan myös lisätä kannusteilla, jotka toimivat ärsykkeinä lisäämään käyttäytymistä, joka ohjaa tavoitteiden suuntaiseen toimintaan. (Pentti 2003, 124-125.)

2.2.1 Turvallisuuden määritelmä

Turvallisuus on asia, jota pidetään monesti itsestään selvyytenä. Siihen kiinnitetään useasti huomiota vasta sitten, kun se vaarantuu tai koetaan asioita, joita emme koe enää miellyttävänä. Itse sanalla turvallisuus tarkoitetaan tilaa, jossa uhkat ja riskit ovat hallittavissa. Turvallisuus voi myös merkitä toimintaa tai niiden kokonaisuutta, joilla pyritään siihen, että uhkat ja riskit ovat hallinnassa. Myös tunne siitä, että uhkat ja riskit ovat hallinnassa, voidaan kutsua turvallisuudeksi. (Sanastokeskus 2017, 16.) Turvallisuudella voidaan tarkoittaa kaikenlaista varautumista rikoksiin, palovaaroihin ja muihin riskeihin. Turvallisuus jaetaan yleisesti kahteen osa-alueeseen: safety- ja security-näkökulmaan. Safety-näkökulma liittyy enemmän siihen, miten kyetään estämään tahattomat tapahtumien kulut, kuten luonnonilmiöt, vahingoittamasta henkilöä, organisaatiota tai koko kansakuntaa. Security-näkökulma puolestaan pitää sisällään enemmänkin suojaamista suunnitetuilta pahansuovilta teoilta. (Mattila 2013.) Safety-näkökulmaa käytetään siis puhuttaessa enemmän pehmeästä turvallisuudesta, jossa vaaraa ei aiheudu tarkoituksellisen toiminnan takia, vaan enemmän onnettomuuksien tai muun muassa työturvallisuudessa aiheutuvien virheiden takia. Security-näkökulma taas liittyy niin sanottuun kovaan turvallisuuteen, jossa tarkoituksellisesti yritetään aiheuttaa vahinkoa esimerkiksi väkivallan tai rikollisen toiminnan kautta. (Sanastokeskus 2017, 16.)

Sitran artikkelissa Uusi Turvallisuus (Sitra 2013) todetaan, että turvallisuus on ennen kaikkea tunne, eikä viranomaiset tai lait pysty yksinään luomaan turvallisuuden tunnetta. Oman elämän hallinta, merkityksellinen tekeminen, erilaiset vaikutusmahdollisuudet ja ihmisen oleminen osa jotain suurempaa yhteisöä edesauttavat turvallisuuden tunnetta. Yksilön turvallisuus kuuluu myös Suomen kansalaisen perusoikeuksiin, jonka perusteella Suomen perustuslain (731/1999) mukaan jokaisella on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen.

Mistä turvallisuus tai sen tunne sitten muodostuu? Pentin mukaan (Pentti 2003, 27) turvallisuus muodostuu erilaisten lähtökohtien mukaan valittujen tavoitteiden, toiminnan pysyvyyden ja tekojen tuloksena. Peruslähtökohtana on väkivallattomuus, joka pitää sisällään esimerkiksi koskemattomuuden, oikeudenmukaisuuden ja kunnioituksen. Pysyvyys puolestaan kuvaa muun muassa toimintojen vastuullisuutta, vapautta ja rohkeutta. Tekojen uskottavuuteen liittyy esimerkiksi rehellisyys, luotettavuus ja avoimuus. Kun nämä kaikki osa-alueet yhdistyvät, voidaan kokea turvallisuutta.

Työelämässä työntekijä voi kokea henkistä turvattomuutta, mikäli työntekijän mieli kuormittuu liikaa. Aiheuttajina voi olla esimerkiksi perustarpeisiin, ihmissuhteisiin ja henkiseen kasvuun yhdistyvät ongelmat työpaikalla tai yhtä hyvin myös vapaa-ajalla. Näihin ongelmiin saattaa johtaa muun muassa työpaikalla esiintyvät asenteet tai arvostuksen puute, epäoikeudenmukaisuus ja epäystävällisyys. Tuloksena voi olla sopeutumattomuus ja uupumus. (Pentti 2003, 64.) Kun työntekijän henkinen turvallisuuden tunne järkkyy, on sen palauttaminen valtaisan työn takana.

2.2.2 Yritysturvallisuus

Erilaisten organisaatioiden turvallisuuteen liittyvät tutkimukset yleensä kohdistuvat siihen, että pyritään estämään yritykselle vahingolliset tapahtumat. Tavoitteena ymmärtää ihmistä, omaisuutta tai ympäristöä vahingoittavia tapahtumaketjuja ja ennalta estää niitä. Yritysturvallisuuden päätehtävä onkin varmistaa organisaation toiminnan jatkuvuus, toimia kustannustehokkaasti, varmistaa niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin turvallisuus ja suojata organisaation ympäristöä ja omaisuutta. (Lanne 2007, 15.)

Hallituksen esityksen (HE 69/2001) mukaan yritysturvallisuus käsittää myös security- ja safety- näkökulman ja sen lisäksi yrityksen tuotannon ja toiminnon turvallisuuden riskitekijät. Safety-näkökulma yritysturvallisuudessa pitää sisällään pelastustoiminnan, työsuojelun ja ympäristön suojelun, kun taas security- näkökulma kattaa muun muassa rikosturvallisuuden, kiinteistö- ja toimitilaturvallisuuden, henkilöturvallisuuden ja tietoturvallisuuden. Useasti nämä termit ovat kuitenkin hyvin päällekkäisiä. (HE 69/2001.) Yritysturvallisuuden hallinnalla organisaatio yrittää saavuttaa ja ylläpitää turvallisen tilan. Siihen päästäkseen organisaation on otettava huomioon yritysturvallisuus kaikessa organisaation toiminnassa. Se onnistuu sitä paremmin, mitä enemmän toiminta kytkeytyy organisaation toiminnan toteutukseen ja tavoitteisiin. Itse yritysturvallisuus on tavoitteellinen tila, joka on suoraan verrannollinen siihen, mitä paremmin ihmisiin, omaisuuteen, ympäristöön, tietoon ja maineeseen suuntautuvat riskit ovat organisaation hallinnassa ja mahdolliset vahingot on ennaltaehkäisty. (Lanne 2007, 19.)

Oleellista yritysturvallisuudessa on se, että sen keskeinen tehtävä on parantaa yrityksen tuottavuutta ja luoda yritykselle mahdollisuus edistää sen kilpailukykyä. Jotta yritys voi toimia

turvallisesti, on sen edellytyksenä varmistaa yrityksen toiminnan jatkuvuus, turvallisuus ja vaatimustenmukaisuus kaikissa tilanteissa. Tämän edellytyksenä on laadukas turvallisuusjohtaminen, joka nähdään osana normaalia yrityksen johtamista eikä pelkästään erillisenä turvallisuustoimintona. Laadukkaan turvallisuusohjeistuksen laatiminen, henkilöstön kouluttaminen, turvallisuustietoisuuden lisääminen ja hyvän turvallisuuskulttuurin luominen luovat pohjan, jolloin erilaisissa tilanteissa yrityksen toiminnan jatkuvuus voidaan taata. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 3.)

Haastavuutta yritysturvallisuuteen tuo se, että erilaisten organisaatioiden turvallisuuden huolehtimiseksi tähtäävä toiminta on Suomessa hajaantunut erilaisiksi sektoreiksi. Osa sektoreista pitää sisällään samankaltaisia tavoitteita ja toimintatapoja, mutta niitä pitää erillään kuitenkin muun muassa oma kehityshistoria ja säätely, josta vastaa eri ministeriöt. (Lanne 2017, 15.) Elinkeinoelämän keskusliitto (2016, 4) on luonut yritysturvallisuusmallin, jossa erilaiset osa-alueet ja niiden periaatteet on jaettu yhdeksään osa-alueeseen, jotka on esitetty taulukossa (Taulukko 2).

Taulukko 2: Yritysturvallisuuden osa-alueet (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 4)

Yritysturvallisuuden osa-alueet
- henkilöstöturvallisuus
- tietoturvallisuus
- toimitila- ja kiinteistöturvallisuus
- väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta
- varautuminen ja kriisienhallinta
- pelastusturvallisuus
- ympäristöturvallisuus
- työturvallisuus
- tuotannon ja toiminnan turvallisuus

Henkilöstöturvallisuudella pyritään takaamaan ihmisten turvallisuus ja toimintakyky suojaamalla heitä rikollisilta ja onnettomuuksilta. Tietoturvallisuudella on tarkoitus turvata organisaation käyttämän tiedon luottamuksellisuus, käytettävyyden ja eheys. Toimitila- ja kiinteistöturvallisuuden pyrkimyksenä mahdollistaa häiriötön ja turvallinen työskentely- ja asiointiympäristö ja estää yritykselle arvokkaan materiaalin ja tiedon varastaminen. Väärinkäytösten ja poikkeamien hallinnalla tarkoitetaan toimintoja, joilla ennaltaehkäistään ja selvitetään väärinkäytöksiä, rikoksia ja poikkeavia tapahtumia, jotka saattaisivat vaikuttaa yrityksen toimintaan. Pelastusturvallisuudessa pyritään ennaltaehkäisemään tulipaloja ja muita onnettomuuksia, sekä mahdollistaa oikeaoppinen toiminta onnettomuustilanteissa. Ympäristöturvallisuuden periaatteena on huomioida ekologinen kestävyys ja vastata asiakkaiden ja yhteiskunnan

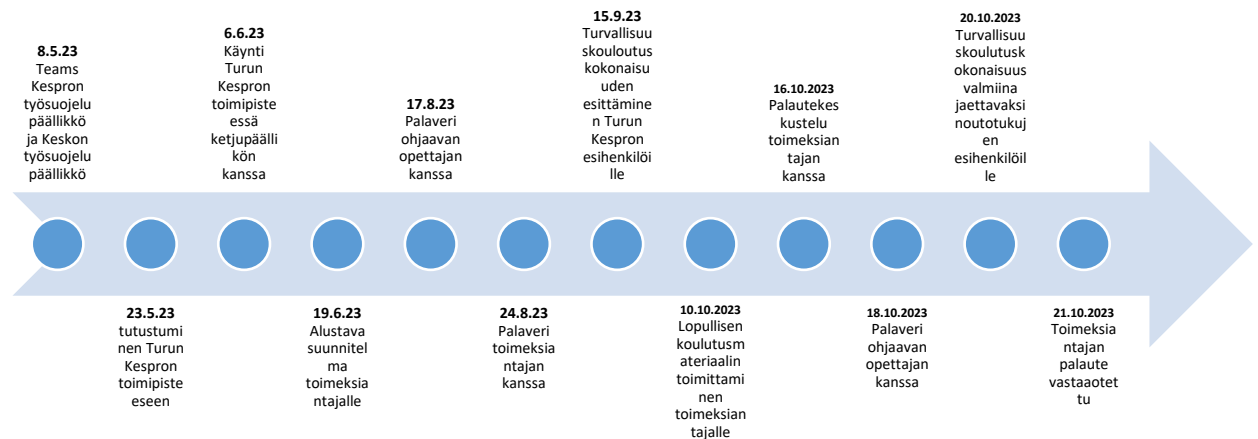
ympäristöodotuksiin. Työturvallisuus pyrkii takaamaan turvallisen työskentelyn ja työntekijöiden hyvinvoinnin, joiden avulla muodostetaan vastuullinen ja hyvä yrityskuva. Tuotannon ja toiminnan turvallisuudella varmistetaan se, että organisaation tuotanto ja toiminta jatkuu kaikissa tilanteissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 4.)

Jokaisen yrityksen oma toimiala ja liiketoiminta määrittävät sen, kuinka merkitykselliset mitkäkin osa-alueet ovat yrityksen toiminnalle. Turvallisuudesta huolehtiminen on iso osa yrityksen laatujärjestelmää ja samalla se tuottaa myös yrityksen asiakkaille lisäarvoa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 3.)

Yritysten jatkuvan toiminnan kannalta yrityksen häiriötön toiminta on ensiarvoisen tärkeää. Sen vaikutukset heijastuvat myös yhteiskunnalliseen turvallisuuteen, koska monilla yrityksillä on toimintaa, jotka ovat turvallisen yhteiskunnan toiminnassa keskeisessä osassa. Yritykset joutuvat kohtaamaan toiminnassa monia turvallisuutta vaarantavia haasteita. Muun muassa yrityksen tietopäähän tai laillista liiketoimintaa hyödyntävien järjestäytyneen rikollisuuden torjunnan lisäksi yrityksen jatkuvaa toimintaa uhkaavat myös normaaliolojen häiriötilanteet, kuten sähkökatkokset ja tietoverkkoyhteyksien katkeaminen. (Turvallisempi huominen, 2012, 22.)

3 Projektin toteutus

Tämän opinnäytetyön taustalla oli Kesko Oyj:n omistaman Kespron omistaman elintarviketuksen tarve turvallisuuskoulutuspaketille, joka ohjaa noutotukkujen turvallisuuskäytäntöjä. Varsinainen turvallisuuskoulutusosio pitää sisällään kokonaisuuksia, joiden tarkoituksena on vuosittain sekä palauttaa vanhoille työntekijöille mieleen turvallisen työnteon periaatteet ja informoida uusia työntekijöitä Kespron turvallisista käytänteistä ja turvallisista työtavoista. Turvallisuuskoulutus koostuu noin yhden tunnin koulutusosiosta ja sen jälkeen pidettävästä noin 30-45 minuutin turvallisuuskävelystä. Opinnäytetyön etenemistä kuvaa aikajana (Kuvio 1.), jossa kootusti esitetään kaikki opinnäytetyön kannalta tärkeät toimenpiteet. Jokaisessa tapaamisessa sain lisätietoa ja ohjeistusta opinnäytetyön edistämiseksi.



Kuvio 1: Opinnäytetyön aikajana

3.1 Toimeksiantaja ja toimeksianto

Toimeksiantajana toimi Kesko Oyj:n omistama elintarviketukku Kespro, jolla on Suomen laajin foodservice-alan tukkuvalikoima. Kespron on osa K-ryhmää, joka on Suomen suurin ja Pohjois-Euroopan suurimpia toimijoita kaupan alalla. K-ryhmän vähittäismyynti oli vuonna 2022 noin 16 miljardia euroa ja Kespron liikevaihto oli vuonna 2021 862,7 miljoonaa euroa. K-ryhmällä työskentelee kokonaisuudessaan noin 45000 henkilöä. (Kespro vuosiraportti 2022.) Kespron asiakkaana toimivat muun muassa ravintolat, hotellit ja jälleenmyyntiasiakkaat. Kespron noutotukkuja on Suomessa 14 kappaletta ja sijoittuvat eri puolelle Suomea Vaasasta Joensuuhun ja Helsingistä Rovaniemelle. Näin ollen Kespro muodostaa Keskon koko Suomen kattavan logistiikka- ja jakeluverkoston. (Kespro 2023.) Kespro on myös Laurean avainkumppani.

Toimeksiannon lähtökohtana oli turvallisuuskoulutuspaketin laatiminen, jonka tavoitteena oli tuottaa Kespron noutotukkujen esihenkilöille koulutusmateriaali siitä, miten turvallisuusasiat noutotukuissa tulee huomioida. Yhtenäisen turvallisuuskoulutuskokonaisuuden avulla on mahdollista yhdenmukaistaa turvallisuuskoulutusten sisältöä Suomen 14:ssä Kespron noutotukussa. Avuksi turvallisuuskoulutuspaketin laatimiseksi sain käyttööni Keskon ohjeistusmateriaalit turvallisuusasioiden toteuttamiseksi. Lisäksi minulla oli mahdollisuus vieraila Turun Kespron toimipisteessä ja tutustua yksikön turvallisuuskäytäntöihin paikan päällä. Keskolla on jo olemassa kattava turvallisuusohjeistus, mutta tiedot ovat hyvin hajallaan ja materiaalia on hyvin paljon. Kaikki materiaali ei ole tarpeellista Kespron tarpeisiin ja oikeiden ohjeistusten löytäminen on esihenkilöille työläs ja aikaa vievä prosessi. Tämän takia toimeksiannossa haluttiin koostettua turvallisuuspakettia kaikkien noutotukkujen tarpeisiin. Turvallisuuskoulutuksen kohteena on noutotukkujen työntekijät.

Opinnäytetyön aikataulu muodostui Kespron tarpeiden mukaisesti ja työn tekeminen aloitettiin toukokuun 2023 lopussa ja tavoitteena oli saada opinnäytetyö valmiiksi marraskuun 2023 loppuun mennessä. Tavoitteena oli luoda Keskon valmiisiin turvallisuuskäytäntöihin perustuva ja ulkoasultaan Kespron käyttämien ulkoasujen mukainen, PowerPoint -muotoinen, noin yhden-kahden tunnin mittainen turvallisuuskoulutuspaketti, jota esihenkilöt voivat käyttää henkilökunnan koulutukseen. Toimeksiantajan keskeisenä ajatuksena oli luoda materiaalikokonaisuus, josta on mahdollista eriyttää eri turvallisuuden osa-alueita käsiteltäväksi tarpeen vaatiessa vuosittain. Turvallisuuskoulutuspaketin lisäksi Kespron toimesta haluttiin ohjeistus turvallisuuskävelyn suorittamiselle, jossa käytännössä läpikäydään tukuissa turvallisuuden kanalta oleelliset alueet.

Toimeksiantajan lähtökohtana oli sisällyttää turvallisuuskoulutuspakettiin erityisesti sisältöä paloturvallisuudesta, evakuoinnista, toimimisesta sähkökatkoksen ja vuotovahingon yhteydessä, ohjeistus haastaviin asiakastilanteisiin ja toimintaan ryöstötilanteissa sekä ohjeet turvallisuus- ja kriisiviestintään onnettomuuksien tapahtuessa. Vastuuhenkilönä opinnäytetyön tekemisessä oli Kespron työsuojelupäällikkö ja lisäksi apuna Keskon työsuojelupäällikkö ja Kespron Ketjupäällikkö.

3.2 Projektissa käytetyt menetelmät

Opinnäytetyön aloittamisen ensimmäinen vaihe oli 8.5. järjestetty Teams-kokous Kespron työsuojelupäällikön ja Keskon työsuojelupäällikön kanssa. Tapaamisessa sovittiin opinnäytetyön tekemisestä ja keskusteltiin siitä, mitä toiveita ja vaatimuksia heillä oli turvallisuuskoulutuskokonaisuuteen liittyen. Tapaamisessa sovittiin myös salassapitosopimuksen allekirjoittamisesta ja siitä, että sen allekirjoittamisen jälkeen sain käyttööni Keskon turvallisuuteen liittyvät materiaalit. Seuraavana vaiheena kävin tutustumassa Turun Kespron toimipisteeseen ensin 23.5. työsuojelupäällikön ja sen jälkeen 6.6. Kespron ketjupäällikön kanssa. Molemmilla kerroilla tutustuin Kespron toimitiloihin, niiden turvallisuusjärjestelyihin ja sain käyttööni lisää materiaalia.

Kaikissa tapaamisissa oli kyse eräänlaisesta avoimesta eli strukturoimattomasta haastattelusta, jossa keskustelu ei etene tietyn suunnitelman mukaan, vaan avoin haastattelu muistuttaa tavallista keskustelua ja se etenee vapaasti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Keskusteluissa oli tavoitteena tarkentaa toimeksiantajan ajatuksia ja tavoitteita sekä tutustua Kespron toimintatapoihin ja turvallisuuskäytänteisiin.

Avoin haastattelu sopi tässä opinnäytetyössä hyvin aineistonkeruumenetelmäksi, koska tiesin kehittämistyön kohteesta hyvin vähän ja avoimella keskustelunomaisella lähestymistavalla oli mahdollisuus saada kattava kuva yrityksen toimintatavoista turvallisuuden alueella ja siitä, mitä osa-alueita Kespron ja Keskon turvallisuudesta vastaavat henkilöt pitivät työympäristöissä oleellisena.

3.2.1 Dokumenttianalyysi

Tapaamisten jälkeen aloin perehtyä Keskon ja Kespron työsuojelupäälliköiden sekä Kespron ketjupäälliköltä saatuihin materiaaleihin ja keskusteluissa viitattuihin toimintamalleihin. Dokumenttianalyysin avulla minulla oli mahdollisuus saada tutkittavasta aineistosta selkeä kokonaiskuva ja näin ollen lisätä materiaalin informaatioarvoa. Analysoin aineistoa ilmisisällön perusteella ja analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti pelkistämällä, jolloin minulla oli mahdollisuus saada laaja kokonaiskuva siitä, mitä kokonaisuuksia turvallisuuskoulutuspakettiin olisi syytä sisällyttää. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 136-139.) Tapaamisten ja materiaalien lisäksi tutustuin turvallisuuden, turvallisen työympäristön, yritysturvallisuuden, turvallisuuskulttuurin ja turvallisuuskoulutuksen taustalla olevaan teoria-aineistoon. Tapaamisten, saatujen materiaalien ja teoriakirjallisuuden pohjalta aloin rakentaa turvallisuuskoulutusmateriaalia Kespron noutotukujen henkilökunnan kouluttamiseen.

Alustava ensimmäinen suunnitelma turvallisuuskoulutuspaketista, jonka esittelin toimeksiantajalle 19.6., piti sisällään taulukossa esitellyt osa-alueet (Taulukko 3)

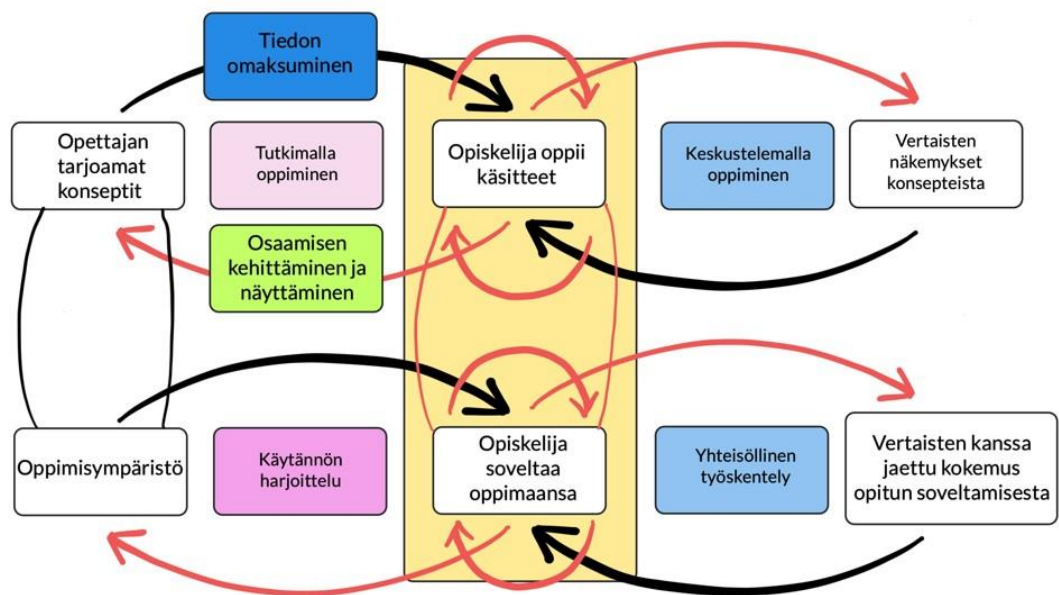
Taulukko 3: Turvallisuuskoulutuksen osa-alueet

Aihealue	Sisältö
Kiinteistöön liittyvät asiat	Muun muassa poistumisteiden ja alkusammutuskaluston sijainti, turvallinen kassa-alue, sähköpääkeskuksen ja päävedensulun ohjauskeskukset ja ensiapupisteet
Käytänteet	Falcony-järjestelmän käyttö, työ- ja suojavälineiden turvallinen käyttö
Trukkiturvallisuus	Lataaminen, käyttö, koulutus ja ajolupa
Toiminta poikkeustilanteessa	Pelastussuunnitelma
Kyberturvallisuus	Uhkien määrittely, tietoisuuden lisääminen esimerkiksi tietojenkalastelu tavoista
Turvallisuustaulut ja taukotilojen ohjeet	Mistä löytyy mahdollista lisätietoa turvallisuusasioista tarvittaessa
Tärkeät numerot ja henkilötiedot	Keneen voi ottaa yhteyttä tarvittaessa
Turvallisuuskävely	Ohjeistus turvallisuuskävelyn tekemiseen

Tämän turvallisuuskoulutuskokonaisuuden sisällön suunnittelemisessa pohjana toimi Keskon ja Kespron työsuojelupäälliköiden sekä Kespron ketjupäällikön haastattelut ja elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 4.), jonka avulla pyritään kattamaan kaikki yrityksen turvallisuuden osa-alueet, jotka ovat Kespron noutotukkojen kannalta oleellisia. Lisäksi Keskon omat turvallisuusmateriaalit ja turvallisuuskäsikirja loivat viitekehysten, jonka periaatteiden mukaisesti käsittelem opinnäytetyössäni turvallisuuteen liittyviä asioita. Keskon turvallisuuskäsikirjankin mukaan turvallisuus kuuluu Keskon strategiaan, ja turvallisuuskoulutukset ovat tarpeellisia häiriöttömän toiminnan estämiseksi. (Kesko 2021, 6.) Dokumenttianalyysin avulla nousi esille taulukossa esitetyt osa-alueet, jotka valikoituivat ensimmäiseen luonnokseen.

3.2.2 Vuorovaikutuksen kehikko ja ABC learning desing -kuusi tapaa oppia

Itse koulutuksen suunnittelussa tukeuduin Laurillardin kehittämään (Laurillard 2001) vuorovaikutuksen kehikkoon (Conversational Framework), joka on esitelty kuviossa 2. Siinä keskiössä on opiskelijan näkökulma oppimiseen. Vuorovaikutuksen kehikossa oleellista on opettajan ja opiskelijan vuorovaikutus, monipuolinen oppimisen tapojen hyödyntäminen sekä palautteen antaminen. (Marstio 2021, 20.)



Kuvio 2: Vuorovaikutuksen kehikko (Marstio 2021, mukaellen Laurillard 2002, 2012)

Vuorovaikutuksen kehikossa kuvataan oppimista kokonaisvaltaisena aktiviteettina, jossa opiskelija saa uusia konsepteja ja tapoja soveltaa niitä. Opettaja ei ole pelkästään uusien konseptien tuottajana, vaan myös keskustelemalla toiset oppijat tuottavat omia näkemyksiään saaduista konsepteista. Tutkimalla aiheesta opitaan lisää ja osaamisen ja kehittämisen kautta

oppiminen tarkentuu. Tätä oppimisen sykliä kuvataan ylemmällä tasolla. Alempi taso kuvaa opitun konseptin oppimisen syventämistä käytännön tekemisen ja palautteen avulla. Oleellisena osana on myös vertaisten kanssa koettujen kokemusten jakaminen ja niissä opitun soveltaminen. (Marstio 2021.) Kaikki oppimisen vaiheet tukevat toisiaan, eikä oppiminen tapahdu vain ylhäältä päin johdetusti, vaan oppimista tapahtuu koko ajan kokonaisvaltaisesti eri tavoilla.

Vuorovaikutuksen kehikossa olevat värilliset laatikot kuvaavat kuutta erilaista tapaa oppia. Kyseisiä oppimisen tapoja Laurillard (2012, 96-99) kuvaa seuraavan taulukon mukaan. (Taulukko 4.)

Taulukko 4: Kuusi tapaa oppia (Laurillard 2012, 96-99)

<p>Tiedon omaksuminen (Acquisition)</p> <p>Yleinen tapa opiskella, jossa oppija kuuntelee luentoa, lukee oppimateriaaleja tai katsoo videoita. Kyseinen tapa on opiskelijan kannalta melko passiivinen, mutta se on oleellinen tapa oppia uutta tietoa kyseisestä asiasta ja saada oppia asiantuntijan ajattelutavasta ja kokemuksista.</p>
<p>Tutkimalla oppiminen (Inquiry)</p> <p>Tiedon omaksumiseen verrattuna tutkimalla oppimisessa opiskelija hakee itse tietoa. Opiskelija päättää itse omasta oppimisestaan ja kontrolloi järjestystä, millä hän hakee tietoa. Löytämänsä materiaalin kriittinen tutkiminen, auttaa oppijaa refleктоimaan omaa uuden tiedon oppimistaan jo ennalta opittuun tietoon.</p>
<p>Keskustelemalla oppiminen (Discussion)</p> <p>Keskustelemalla oppimisessa opiskelija kyselee opettajalta tai muiden opiskelijoiden mielipiteitä ja näkemyksiä asiasta. Tämä tapa edellyttää aktiivista vuorovaikutusta opettajan tai opiskelijoiden kesken. Yhdessä ajatteleva ja vastavuoroisesti ideoiden rakentava kriittinen arviointi, luo mahdollisuuden syvemmälle asian oppimiselle ja erilaisten näkökantojen huomioimiselle.</p>
<p>Yhteisöllinen työskentely (Collaboration)</p> <p>Opiskelijat tuottavat yhdessä jotain yhteisöllisessä työskentelyssä. Se voi olla esitys, raportti tai video. Verrattuna keskustelemalla oppimiseen, yhteisöllinen oppiminen edellyttää laajempaa keskustelua ja väittelyä opiskelijoiden välillä. Monesti yhteisöllinen oppiminen sisältää myös muita oppimisen tapoja.</p>
<p>Käytännön harjoittelu (Practice)</p> <p>Käytännön harjoittelussa opiskelija harjoittelee käytännössä oppimiaan taitoja. Hyödyntämällä opittua uutta tietoa käytännön harjoittelussa, saa opiskelija realistista kokemusta työstä ja jatkaa kehittymistään toistojen kautta.</p>
<p>Osaamisen kehittäminen ja näyttäminen (Production)</p> <p>Opiskelija esittelee opettajalle osaamia taitoja ja opettaja arvioi tekemistä, antaa siitä palautetta ja ohjaa opiskelijaa kehittämään osaamistaan eteenpäin.</p>

Laurillardin kuuteen tapaan oppia perustuu ABC learning design- oppimisen muotoilun menetelmä, jota varioin tässä opinnäytetyössä niin, että prosessi palveli tässä projektissa tavoitettani luoda mahdollisimman kokonaisvaltainen turvallisuuskoulutuskokonaisuus. ABC learning design -menetelmässä luodaan visuaalinen käsikirjoitus, jossa oppimisprosessia tarkastellaan opiskelijan eli tässä tapauksessa työntekijän näkökulmasta. (Young & Perovic 2018.) Tässä opinnäytetyössä keräsin itse kuuteen erilaiseen oppimisen tapaan perustuvia menetelmiä, joita hyödynsin turvallisuuskoulutuskokonaisuuden laatimisessa. Lisäksi lisäsin Marstion (2021) kirjoituksen ideoimana ABC-kortteihin opintoon orientoimisen ja ryhmäytymisen vaiheen. Sen avulla opettaja eli tässä tapauksessa esihenkilö voi johdattaa ja motivoida työntekijöitä oppimaan turvallisessa opiskeluympäristössä.

Taulukko 5: ABC learning design, kuusi tapaa oppia (Laurillard 2012, Young & Perovic 2018)

Tiedon omaksuminen (Acquisition)	-Luentotyylinen koulutus -Käydään esihenkilöjohtoisesti turvallisuusasiat läpi
Tutkimalla oppiminen (Investigation)	-Mahdollisuus itsenäiseen tiedonhakuun työpaikan materiaaleista (esim. turvallisuuskortit ja taukotilojen materiaalit)
Keskustelemalla oppiminen (Discussion)	-Avoin ilmapiiri turvallisuuskoulutuksen aikana -Osallistava opettaminen -Keskustelua, kertausta ja mahdollisia kysymyksiä turvallisuuskävelyn aikana
Käytännön harjoittelu (Practice)	-Turvallisuuskävelyn aikana mahdollisuus nähdä jo käsitellyt asiat paikan päällä -Hyödyntää työntekemisessä opittuja asioita
Yhteisöllinen työskentely (Collaboration)	-Keskustellaan pienryhmissä koulutuksen alussa ja lopussa (kerätään post it-lapulle esille nousseet asiat) Alussa: - Mikä työntekijöiden mielestä on tärkeintä työturvallisuuteen liittyen? - Missä turvallisuusohjeistus epäselvää? -Missä eniten parannettavaa? -Mitkä asiat ovat hyvin? Lopussa: - Mitkä turvallisuusasiat selventyivät koulutuksen aikana? - Millä osa-alueella tarvitaan lisää perehdytystä?
Osaamisen kehittäminen ja näyttäminen (Production)	-Työnteossa koulutuksen jälkeen esihenkilöt antavat palautetta työturvallisuusnäkökohtiin liittyen -Työntekijät voivat antaa palautetta turvallisuusasioista esimerkiksi Falcony-järjestelmän kautta (puutteet/positiiviset asiat)
Motivaatio (Motivation)	-Alussa perustelu, miksi turvallisuuskoulutusta tarvitaan (lain vaatimukset työnantajan ja työntekijän näkökulmasta) -käytännön esimerkit (esimerkiksi tietoturvavideo)

Tässä opinnäytetyössä turvallisuuskoulutuskokonaisuuden pääpaino on toimeksiantajan toiveen mukaisesti luentotyylinen PowerPoint esitys, jonka käyttäminen tukee myös tiedon omaksumisvaihetta, jossa työntekijälle on mahdollisuus antaa työkaluja ja taitoja, jotta työnteko on mahdollista suorittaa turvallisesti. (Haney & Lutters 2020, 1.) Esityksessä on alusta asti syytä painottaa sitä, että yritys on sitoutunut turvallisen työympäristön ja positiivien turvallisuuskulttuurin luomiseen ja työntekijä ymmärtää turvallisuuskoulutuksen tarpeen ja siinä käytetty terminologia ja kieli on työntekijälle ymmärrettävää. (Roughton & Mercurio 2002, 270.) Tämänkaltaisessa yleisluontoisessa turvallisuuskoulutuksessa on myös otettava huomioon se, että osalle koulutus on ylläpitävää ja osalle vasta perehdyttävää. Kaikille osallistujille turvallisuuskoulutuksen on samalla kehittävää, jotta saadaan pidettyä tai kehitettyä yrityksen turvallisuuskulttuuria optimaaliselle tasolle. (Roper ym. 2006, 21.)

Koska (Reimanin & Oedewaldin 2008) mukaan hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluu, että yrityksen ilmapiiri on turvallisuuspolitiikaltaan osallistava ja demokraattinen, on se otettava huomioon myös turvallisuuskoulutuksessa. Kuuden oppimistavan mukaisesti keskusteleva oppimistapa mahdollistuu, kun turvallisuuskoulutuksen ilmapiiri on turvallinen ja avoimeen keskusteluun kannustava. Keskustelua on myös hyvä käydä kertaavasti teoriaosuuden jälkeen turvallisuuskävelyssä, jossa on mahdollisuus käydä yhdessä asiat uudelleen läpi oikeassa ympäristössä.

Keskustelevan oppimisen lisäksi on hyvä koulutuksen alussa hyvä osallistaa työntekijät lyhyen ryhmätehtävän avulla, jossa työntekijöillä on mahdollisuus keskustella ja kerätä asioita, joita he pitävät turvallisuuden alueella oleellisena ja miten he kokevat työturvallisuustilanteen tällä hetkellä. Turvallisuuskoulutuksen lopussa ryhmät kokoontuvat vielä yhteen ja keskustelvat, miten he kokivat turvallisuuskoulutuksen.

Työntekijät voivat halutessaan myös syventää osaamistaan tutkivalla oppimisella, jossa työntekijä voi olemassa olevien materiaalien avulla lisätä osaamistaan haluamallaan osa-alueilla. Turvallisuuskoulutuksen luento-osioissa onkin syytä selkeästi osoittaa, mistä tarvittavat lisämateriaalit löytyvät.

Turvallisuuskoulutuksen lopussa käytännön harjoittelu alkaa turvallisuuskävelystä, jossa työntekijät saavat yhdistettyä teorian käytäntöön. Koulutuksen jälkeen työntekijät saavat käytännön harjoittelua tekemällä omaa työtään ja samalla ottaen huomioon turvallisuusnäkökohdat toivottavasti koulutuksen sisällön mukaisesti. Samalla osaamisen kehittäminen ja näyttäminen mahdollistuu sillä, että esihenkilöt antavat palautetta työntekijöille, miten turvallisuusasiat sujuvat turvallisuuskoulutuksen näkökulmat huomioiden. Kun teoria yhdistetään käytäntöön mahdollisimman pian koulutuksen jälkeen, teoria jää käytännön kautta paremmin mieleen. (Roughton & Mercurio 2022,276.)

Edellisten kuuden oppimistavan lisäksi turvallisuuskoulutuksen alussa keskitytään työntekijöiden motivointiin, jonka avulla mahdollistetaan se, että työntekijä pitää turvallisuusasioita tärkeänä. Kun esihenkilöiden toiminta ja asenne on positiivista turvallisuuskulttuuria tukevaa, vahvistaa se työntekijän sisäistä motivaatiota oppimista kohtaan. (Pentti 2003, 124-125.)

Näitä edellä mainittuja oppimistapoja hyödynnettäessä otetaan huomioon oppijoiden erilaiset tavat oppia ja sitä tukien käytetään useampia tapoja opettaa työntekijöille turvallisuusasioita, jotta työpaikalla on mahdollista työskennellä turvallisesti. Useammalla opetustavalla esiin tuodut turvallisuusnäkökohdat ja mahdollisuus työntekijöiden keskinäiseen keskusteluun ja näkökantojen esittelyyn ja mielipiteiden vaihtoon, mahdollistavat mahdollisimman syällisen oppimisen. (Pentti 2003, 124-125.)

Edellisten tietojen ja teorioiden pohjalta aloin työstämään turvallisuuskoulutuskokonaisuutta, jossa pääpaino oli PowerPoint pohjaisella luento-osiolla. Laadin kaksi erillistä kokonaisuutta. Toisessa on työntekijöille näytettävät opetusdiat ja toisessa samat diat, mutta niiden ohessa täydentävää tekstiä, jota esihenkilö voi hyödyntää opetuksessaan.

3.2.3 Työpaja

Tehdyn materiaalin esittelypalaveri järjestettiin toimeksiantajan kanssa 24.8.2023 Teamsin välityksellä, jossa oli läsnä Kespron ja Keskon työsuojelupäälliköt sekä Kespron ketjupäällikkö. Palaveri oli luonteeltaan työpaja, jossa aluksi esittelin tuottamani kokonaisuuden ja sen jälkeen sain palautteen materiaalista. Sen jälkeen pohdimme yhdessä, mitä lopulliseen koulutuskokonaisuuteen sisältyy. Työpajassa täydennettiin myös asiakokonaisuuksia ja osia, joiden yksityiskohtista minulla ei ollut vielä tietoa. Työpajan avulla sain arvokasta lisätietoa Keskon toiminta- ja turvallisuuskulttuurista, ja siitä mitkä asia ovat oleellisia turvallisuuspäälliköiden näkökulmasta ja ketjupäällikön näkökulmasta itse tukkumaailmassa.

Työpajassa sovimme, että koulutuskokonaisuuden sisältöä tiivistetään reilusti niin, että esimerkiksi Keskon huoneentaulujen (esimerkki huonetaulusta kuviossa 4.) sisältöjä ei käydä kovinkaan tarkkaan läpi, vaan työntekijöille korostetaan sitä, että kaikille on tiedossa, mistä kyseiset huonetaulut löytyvät tarpeen vaatiessa. Yleisen turvallisuuskoulutuksen laajuuden takia niiden yksityiskohtaista käsittelyä ei pidetty oleellisena. Näin ollen erilaiset toiminnat poikkeustilanteissa, kuten esimerkiksi vuototilanne, sähkökatko, ryöstö tai pommiuhka käsitellään vain siten, että varmistetaan työntekijöiden tietämys siitä, mistä informaatio kyseisiin toimintamalleihin löytyy.

Työpajan lopuksi sovimme siitä, että esittelen turvallisuuskoulutuskokonaisuuden Turun Kespron esihenkilöille 15.9.2023. Kyseiset esihenkilöt ovat niitä kouluttajia, jotka pitävät turvallisuuskoulutuksia henkilökunnalle. Kyseisessä Teams-tapaamisessa läsnä oli Kespron ketjupäällikkö ja kaksi Turun Kespron esihenkilöä. Esittelin heille sen hetkisen

turvallisuuskoulutuspaketin ja siihen kuuluvat osa-alueet. Palaverissa esihenkilöt ottivat kantaa turvallisuuskoulutuksen sisällön ajantasaisuuteen ja lisäsivät asiasisältöön sellaisia asioita, joita pitivät itse tärkeänä lisänä turvallisuuskoulutukseen. Tarkennuksia toimintatapoihin tuli lähinnä käytänteisiin, trukkiturvallisuuteen ja Keskon käyttämään terminologiaan liittyvissä asioissa. Kokonaisuutena koulutusmateriaali on heidän näkökannaltansa käytännönläheistä, ja he pitivät sitä hyvänä uudistuksena turvallisuuskoulutuksen ajantasaistamisessa. Lisäksi supistimme kyber- ja tietoturvallisuusosiota, koska sen merkitys noutotukkujen henkilöstölle ei ole kovinkaan merkittävä Kespron ketjupäällikön ja esihenkilöiden mukaan.

Sovimme osallistujien kesken, että heillä oli materiaali käytössään seuraavan viikon ja tuona aikana heillä oli aikaa lisätä esitysmateriaaleihin sellaisia asioita ja yksityiskohtia, jotka toimivat hyödyllisenä lisänä koulutusmateriaaliin. Tämän jälkeen viimeistelin esityksen ja tein koulutusmateriaalin muistiinpanot, joita kouluttajat voivat käyttää apuna koulutuksen aikana. Muistiinpanoissa on materiaalia, joita kouluttaja voi hyödyntää avaamaan varsinaisten diojen sisältöjä ja käyttää apunaan muun muassa keskusteluun kyseisen dian aihealueesta.

4 Tulokset

Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia turvallisuuskoulutuskokonaisuus Kespron noutotukkujen esihenkilöille, jonka avulla he kouluttavat noutotukkujen henkilökuntaa heitä koskeviin turvallisuusasioihin liittyen. Turvallisuuskoulutuskokonaisuutta hyödyntämällä on mahdollista yhdenmukaistaa turvallisuuskoulutusten sisältöä Suomen 14:ssä Kespron noutotukussa. Varsinainen turvallisuuskoulutusosio pitää sisällään kokonaisuuksia, joiden tarkoituksena on vuosittain sekä palauttaa vanhoille työntekijöille mieleen turvallisen työnteon periaatteet ja informoida uusia työntekijöitä Kespron turvallisista käytänteistä ja turvallisista työtavoista. (Taulukko 6.) Dokumenttianalyysin avulla sain tiivistettyä Keskon materiaaleista koulutukselle oleelliset sisällöt ja samalla sain teoreettisesta viitekehyksestä perusteet muun muassa yleisen olemassa olevan tutkimustiedon mukaiselle toimivalle turvallisuuskoulutuksen rakenteelle. Näiden kokonaisuuksien lisäksi työpajasta saatujen tietojen avulla oli mahdollista sisällyttää osa-alueisiin juuri Kespron tavoitteisiin sopivat kokonaisuudet.

Taulukko 6: Turvallisuuskoulutuskokonaisuuden sisältö

Koulutuksen sisältö
<ol style="list-style-type: none"> 1. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet 2. Kiinteistöön liittyvät asiat 3. Käytänteet 4. Trukkiturvallisuus 5. Toiminta poikkeustilanteissa 6. Tieto- ja Kyberturvallisuus 7. Tärkeät numerot ja henkilötiedot 8. Turvallisuuskävely

Koulutuksen alussa työntekijöille annetaan mahdollisuus keskustella pienryhmissä työpaikan turvallisuuskulttuurista ja siitä, mitkä työturvallisuusasiat ovat heidän mielestään noutotukussa heidän mielestään hyvin hoidettu ja missä kenties parantamisen mahdollisuus. Näitä esiin nousseita näkökohtia voidaan kerätä post-it-lapuille, joista kerätään keskustelun jälkeen yhteinen kokonaisuus, missä saman kategorian aiheet laitetaan samoihin ryhmiin. Koulutuksen lopussa palataan samaan tehtävään ja keskustellaan, miten turvallisuuskoulutus on edistänyt turvallisuustietoisuutta ja varmentanut oikeita toimintatapoja. Edellä mainitut osa-alueet perustuvat kolmannessa luvussa esitetyn ABC learning designin -kuusi tapaa oppia kohtaan Yhteisöllinen työskentely (Collaboration), jossa työntekijät tuottavat jotain yhdessä.

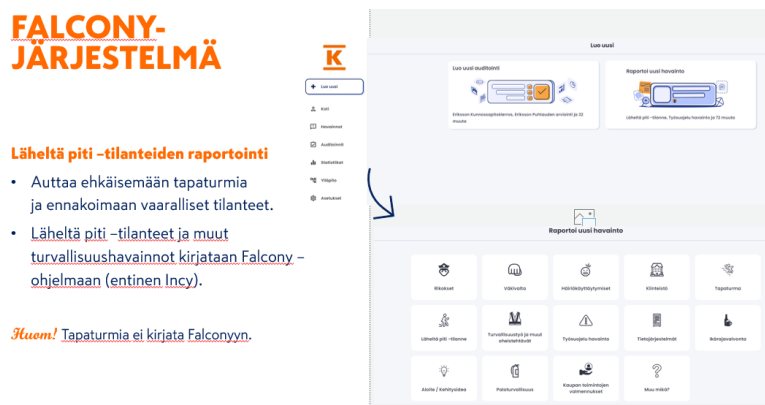
Motivaation (Motivation) osaan kuuluu alun koonti turvallisuuskoulutuksen ja -kulttuurin parantumiseen liittyen uutisartikkeleiden näyttö ja työnantajan ja työntekijän velvollisuus -osio, jossa kerrotaan siitä, millaisia velvollisuuksia työntekijällä on työntekijöitä kohtaan turvallisuuskoulutuksessa. Samalla muistutetaan työntekijän velvollisuudesta noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita.

Suurin osa koulutuksesta tukeutuu ABC learning designin -kuusi tapaa oppia Tiedon omaksuminen (Acquisition) luentomaiseen tapaan opiskella, jossa esihenkilö kertoo Kespron turvallisuusohjeistuksesta ja esittelee sovitut toimintamallit. Keskustelemalla oppimista (Inquiry) pyritään ylläpitämään koko koulutuksen aikana pitämällä ilmapiiri avoimena ja keskusteluun kannustavana. Keskustelu opettajan ja opiskelijoiden, eli tässä tapauksessa esihenkilön ja työntekijöiden välillä luo vuorovaikutuksen kehikossa esiin nostetun opettajan ja opiskelijan vuorovaikutuksen tärkeyden. (Marstio 2021, 20.)

Lisäksi loppuosion turvallisuuskävely on otollinen aika keskustella turvallisuuskoulutuksessa esiin nousseista toimintatavoista ja ohjeistuksista heränneistä ajatuksista ja kysymyksistä.

Kiinteistöön liittyvät asiat pitävät sisällään turvallisen kassa-alueen toiminnot sekä toimimisen lastauslaiturilla ja jätepuristimien ja rullakoiden kanssa toimimisen. Näiden lisäksi käydään pohjapiirustuksen avulla läpi muun muassa noutotukun poistumistiet, alkusammutusvälineet ja muut oleelliset turvallisuuteen liittyvät paikat. Kyseiset asiat nousivat oleellisiksi asiasisällöiksi keskusteluissa toimeksiantajan kanssa.

Käytänteissä käydään läpi Keskon käyttämän Falcony -raportointijärjestelmän (Kuvio 3.) toimintaperiaatteet. Tämän ohjelman avulla pyritään ehkäisemään tapaturmia ja ennakoimaan vaarallisia tilanteita, esimerkiksi ilmoittamalla kyseiseen ohjelmaan työpaikalla sattuneet läheltä piti-tilanteet. Osiossa tarkennetaan turvallisen työskentelyn periaatteet painavien taakojen sekä kuormalavojen ja muiden työvälineiden, kuten A-tikkaiden kanssa. Lisäksi käytänteisiin sisältyy työ- ja suojavälineiden läpikäyminen ja turvalliset rahankäsittely- ja arvokuljetuskäytänteet. Haastattelussa Kespron ketjupäällikön ja Turun toimipisteen esihenkilöiden kanssa, kävi ilmi, että käsitellessä painavia taakkoja käsitellessä on työtapaturmien sattumien määrä huomattava, joten ohjeistus oikeaan työskentelyyn painavien taakkojen kanssa oli olennainen osa koulutusta.

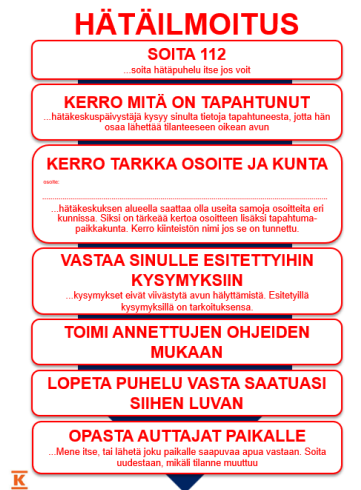


Kuvio 3: Falcony järjestelmän valikkokuva

Trukkiturvallisuusosio on yleisluontoinen turvallisuuskertaus turvallisista toimintatavoista trukin kanssa. Tarkempaa trukikoulutusta turvallisuuskoulutus ei pidä sisällään, koska trukin käyttöä edellyttää erillisen trukkiturvallisuuskurssin läpikäyminen K-elearning oppimisalustalla. Tämän lisäksi esihenkilö antaa trukkityöskentelyyn erikseen henkilökohtaisen luvan.

Poikkeustilanteissa toimiminen käsittelee uhkaavissa asiakastilanteissa toimimisen periaatteita ja evakuointiohjeita. Tukuissa on käytössä myös sydäniskureita eli defibrillaattoreita, joten sen käytön ohjeistus sisältyy myös poikkeustilanteissa toimimiseen. Keskolla on käytössä erilaisia poikkeustilanteita varten omat huoneentaulut (esimerkkinä huonetauluista kuvio 2.), joissa selitetään yksityiskohtaisesti toimintaperiaatteet muun muassa ryöstötilanteisiin, vuotovahinkoihin ja pommiuhkiin. Työpajassa kävi ilmi, että kaikki toimeksiantajan edustajat olivat sitä mieltä, että huonetaulujen läpikäyminen ei ole tämän koulutuksen puitteissa

mahdollista ja siksi huoneentauluja ei käydä koulutuksessa yksityiskohtaisesti läpi muuta kuin hätäilmoituksen teon ja sähkökatkon osalta. Muut niissä esitellyt tapaukset ovat noutotukuissa olleet harvinaisia, joten turvallisuuskoulutuksessa keskitytään siihen, että työntekijöille ohjeistetaan, mistä kyseiset huonetaulut löytyvät niitä tarvittaessa. Lisäksi suuri osa huonetauluista erillisine ohjeineen löytyy varsinaisen koulutusmateriaalin ulkopuolelta turvallisuuskoulutuskokonaisuuden lisämateriaalista, mikäli koulutuksessa halutaan keskittyä tarkemmin johonkin huonetaulujen osa-alueeseen.



Kuvio 4: Hätäilmoituksen huonetaulu

Huonetaulujen ohjeistusten tutkiminen kuuluu ABC learning designin -kuusi tapaa oppia osioon Tutkimalla oppiminen (Investigation), jossa työntekijä voi itsenäisesti hakea lisätietoa huonetauluista sen perusteella, mikä osa-alue häntä eniten kiinnostaa tai mikä on noussut ajankohtaiseksi.

Tieto- ja kyberturvallisuus osiossa käsitellään lyhyesti muutamia turvallisen nettikäyttäytymisen taitoja, koska noutotukkujen henkilökunta ei ole työtä tehdessään juurikaan tekemisessä tietoturvallisuuden kanssa. Vaikka tieto- ja kyberturvallisuus olisikin ollut oleellinen osa-alue esimerkiksi yritysturvallisuuden mallin perusteella, oli työpajan antina se, että sitä osa-alueita ei pidetty tärkeinä tukkujen toiminnassa. Seuraavana osiona on noutotukun toiminnalle tärkeiden yhteystietojen ja henkilöiden lista, joita voi hyödyntää tarvittaessa. Koulutusosion lopussa esihenkilö voi palata alun ryhmätehtäväosiossa ilmeneviin työntekijöiden ajatuksiin ja esille nousseihin asioihin. Tämä osio lisää koulutuksen vuorovaikutusta kouluttajan ja koulutettavien välillä. Turvallisuuskoulutus loppuu turvallisuuskävelyyn, jossa pohjapiirustuksen avulla käydään työntekijöiden kanssa koko noutotukun alue läpi ja kerrataan kaikki turvallisuuteen liittyvät kiinteistössä olevat paikat ja yksityiskohdat. Samassa voidaan käydä yleistä keskustelua turvallisuusasioista ja esihenkilö voi vastata esiin nousseisiin kysymyksiin. Turvallisuuskävely liittyy ABC learning design -kuusi tapaa oppia osa-alueeseen käytännön

harjoittelu (Practice), jossa työntekijät pääsevät käytännössä tutustumaan muun muassa noutotukun turvallisuusvälineistöön ja niiden sijaintiin sekä poistumisteiden toimivuuteen käytännössä.

Viimeinen ABC learning design -kuusi tapaa oppia osio pitää sisällään Osaamisen kehittämisen ja näyttämisen (Production), joka liittyy siihen, että esihenkilöt tarkkailevat työntekijöiden toimintaa turvallisuuteen liittyvissä asioissa ja antavat siitä palautetta. Työntekijät voivat myös itse antaa palautetta löytämistään turvallisuusasioista esimerkiksi Falcony-järjestelmän kautta. Näin ollen turvallisuuskoulutuskokonaisuudessa on huomioitu kolmannessa luvussa esitellyn Laurillardin ja Young & Perovicin ABC learning designin kaikki kuusi tapaa oppia ja näin ollen mahdollistetaan vuorovaikutuksellinen ja mahdollisimman kokonaisvaltainen turvallisuuskoulutus noutotukkujen työntekijöille.

Varsinaisen turvallisuuskoulutuskokonaisuuden lisäksi esihenkilöillä on käytössään dioja täydentävä teksti, joka pitää sisällään vinkkejä aiheen käsittelyyn. Esityksessä on perusturvallisuuskoulutusosio, joka käsittelee kaikki Kespron noutotukun päivittäiseen toimintaan liittyvät oleelliset asiat. Lisäksi erillisessä kokonaisuudessa on joistain alueista lisämateriaaleja. Näitä lisämateriaaleja esihenkilö voi tarvittaessa hyödyntää, mikäli jokin osa-alue kaipaa lisäohjeistusta tai laajempia kokonaisuuksia voi hyödyntää tulevilla turvallisuuskoulutuksissa. Tällöin eri koulutuksissa voidaan keskittyä vaihtelevasti erilaisiin turvallisuuden osa-alueisiin.

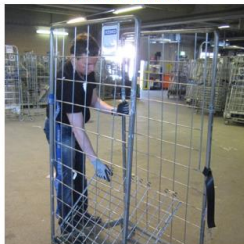
Koulutuksen painopiste on käytännön asioissa ja lopun turvakävelyssä, jossa kerrataan muun muassa evakuoitiohjeet, ensisammutuskaluston ja ensiapuvälineistön sijainti. Toimeksiantajan toiveesta koulutusmateriaalista tehtiin mahdollisimman selkeä aineisto, joka on mahdollista käydä yhden koulutuksen aikana läpi. Työpajassa tuotiin vahvasti esille, että turvallisuuskoulutuksen pitämisen tavoitteena on se, että kaikille työntekijöille mahdollistuu turvallinen työnteke jokapäiväisessä työnteossa. Seuraavassa esittelen muutamia sivuja varsinaisesta koulutusmateriaalista. (Kuviot 5-8)

RULLAKON NIPUTUSOHJE

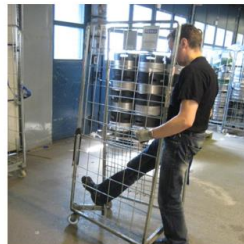
Ensimmäisen rullakon takimmainen vyö kiinni. Tue rullakko esim. seinää vasten



Käännä rullakon pohja toisesta reunasta nostaen seinää vasten



Taita ensin takimmainen sarana



Kuvio 5: Esimerkkejä turvallisuuskoulutusmateriaalista 1

Toimeksiantajan kanssa käydyssä työpajassa tuli esiin asia, että rullakoiden käsittelyssä pienen sormi- ja jalkavammojen määrä on varsin suuri, joten heidän näkemyksensä mukaan oli syytä kerrata oikeellinen toiminta rullakoiden kanssa. (Kuvio 5)

TURVALLISET TYÖPUKIT JA TASOTIKKAAT (A-TIKKAAT)

1. Työpukin työtason on oltava lukittuna niin, ettei se voi aueta käytön aikana
2. Työpukissa oltava askelmat, joiden syvyys on vähintään 50mm
3. Askelmaväli saa olla enintään 300mm



Kuvio 6: Esimerkki turvallisuuskoulutusmateriaalista 2

Esimerkinä turvallisten työvälineiden käytöstä on muun muassa työpukkien ja tasotikkaiden käyttöohjeet. (kuvio 6) Lisäksi Keskon työturvallisuuspäällikön toiveesta materiaalista löytyy ohjeistus oikeanlaisesta työasustuksesta työpaikalla.

4. TRUKKITURVALLISUUS



Nostavalla trukilla saa ajaa ja nostaa vain trukikurssin käynyt (K-elearning) ja esihenkilöltä luvan saanut henkilö!

- Varmista aina ajoon lähtiessäsi koneen kunto
- Näkyvyys ajosuuntaan aina esteetön → ajaminen piikit taaksepäin
- Henkilökuljetus kielletty
- Matkapuhelimen käyttö ajaessa kielletty
- Jos olet jostain asiasta epävarma, kysy aina ennen työsuoritustasi tarkentavaa ohjetta esimieheltäsi tai työnopastajaltasi.
- Huomioi asiakasturvallisuus!

13.10.2023



Kuvio 7: Esimerkki turvallisuuskoulutusmateriaalista 3

Trukkiturvallisuusosio käsittelee yleisluontoisesti trukin käytön periaatteet noutotukuissa, koska varsinainen trukin kuljettaminen vaatii erillisen koulutuksensa ja lisäksi esihenkilön erillisen luvan. (kuvio 7) Niiden käyttö on ketjupäällikön mukaan päivittäistä ja poikkeavuutena

esimerkiksi varastotyöhön, työskentely trukin kanssa tapahtuu asiakkaiden ollessa noutotukussa, tulee trukin käsittelyssä olla erityisen huolellinen.

INHIMILLISET TEKIJÄT TURVALLISUUDESSA



Kuvio 8: Esimerkki turvallisuuskoulutusmateriaalista 4

Inhimilliset tekijät työnteossa vaikuttavat suuresti siihen, miten työntekijä suoriutuu työtehtävistään. (Kuvio 8) Kuten teoriaosuudessa todettiin, omaehtoisesti tapahtuva oman terveyden edistäminen on myös osana hyvää työsuojelukulttuuria. (Kämäräinen ym. 2003, 15.) Inhimillisten tekijöiden vaikutuksen merkityksellisyyden takia, halusin nostaa myös tämän osa-alueen koulutukseen.

5 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia turvallisuuskoulutuskokonaisuus Kespron noutotukkujen esihenkilöille, jonka avulla he kouluttavat noutotukkujen henkilökuntaa heitä koskeviin turvallisuusasioihin liittyen. Turvallisuuskoulutuskokonaisuutta hyödyntämällä Kesprolla on mahdollista yhdenmukaistaa esihenkilöiden kouluttaman turvallisuuskoulutusten sisältöä Suomen 14:ssä Kespron noutotukussa. Turvallisuuskoulutuskokonaisuuden lähtökohtana oli tehdä sellainen koulutuskokonaisuus, että se olisi mahdollisimman käytännönläheinen ja edesauttaisi turvallisen työympäristön vahvistamista kaikissa Kespron toimipisteissä. Tarkoituksena oli myös helpottaa esihenkilöiden työtä sillä, että kaikki tarvittava koulutusmateriaali löytyisi yhdestä paikasta. Samalla kaikkien toimipisteiden turvallisuuskoulutus yhdenmukaistuisi samaa materiaalia käytettäessä.

5.1 Toimeksiantajan palaute

Toimeksiantajan palautteesta kävi ilmi, että toimeksiannosta huolimatta he olivat huolissaan siitä, onko tämän tyyllisen koulutuskokonaisuuden luominen mahdollista ulkopuolisen henkilön

toimesta, koska Kespron turvallisuusmaailma on ulkopuolisille vieras. Palautteen mukaan tehty koulutuskokonaisuus vastasi heidän odotuksiaan. Tuotettu turvallisuuskoulutuskokonaisuus oli toimeksiantajan tavoitteen mukaisesti Keskon ulkoasun mukainen ja materiaali piti sisällään kaikki osa-alueet, mitä toimeksiantaja piti oleellisena.

Toimeksiantajan näkökannalta työskentely eteni hyvin ja tuotettu materiaali valmistui jopa ennalta sovittua määräaikaa nopeammin. Toimeksiantajan mielestä turvallisuuskoulutuskokonaisuuden sisältö oli laajuudeltaan juuri haluttuun turvallisuuskoulutukseen sopiva ja valmistunutta materiaalia on tarkoitus käyttää tästä eteenpäin turvallisuuskoulutuksien pohjana. Toimeksiantaja oli tyytyväinen myös suoraviivaiseen toimintatapaan, jonka avulla työ eteni varsin itsenäisesti, ilman jatkuvan ohjauksen tarvetta.

5.2 Oma reflektointi

Turvallisuuskoulutuskokonaisuuden laatiminen oli mielenkiintoinen ja haastava tehtävä. Suurin haaste oli siinä, että Kesrolla oli valmista turvallisuusmateriaalia hyvinkin laajasti ja sen läpikäyminen ja siitä oleellisimman tiedon valitseminen oli työlästä. Opinnäytetyön tekeminen oli kuitenkin siinä suhteessa helppo saada edistymään, koska kohdeorganisaatiolta saadun tuen avulla oli mahdollista saada alan asiantuntijoiden mielipiteitä ja näkemyksiä työn edetessä. Kespron ja Keskon työsuojelupäälliköiden ja Kespron ketjupäällikön tuki oli työtä tehdessä korvaamatonta.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan pitää luotettavana, koska kehittämistyöprosessin kulku on johdonmukainen, dokumentoitu ja lähestymistapa opinnäytetyöhön oli käyttää työturvallisuusvastaavien haastatteluja aineiston yhtenä osa-alueena. Kehittämistyön uskottavuus todentuu sillä, että opinnäytetyön toteutuksessa mukana olleet toimijat ovat hyväksyneet kehittämistyön tulokset. Eettisyyden näkökulmasta kehittämistyö noudatti kehittämistyölle vaadittuja eettisiä periaatteita ja kehittämistyön pyrkimys oli saada aikaan hyviä asioita sen kohteena olevalle organisaatiolle. (Puusa & Juuti 2020, 168.) Lisäksi materiaalin käyttö pohjautuu elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalliin ja lisäksi hyväksytyyn olemassa olevaan teoriaan ja tutkimustietoon. Materiaalina on myös käytetty jo Keskon hyväksymiä turvallisuuskäytäntöjä, joita noudattavat myös kaikki muut Keskon alla toimivat yksiköt. Turvallisuuskoulutuskokonaisuutta voisi käyttää pohjana myös muihin Keskon toimipisteisiin. Erilaiset yksikkökohtaiset toimintaohjeistukset tulisi kuitenkin päivittää sellaisiksi, että ne vastaavat kunkin yksikön toimintaperiaatteita. Esimerkiksi toiminta päivittäistavara-alueella tai autokaupassa vaatisi aivan erilaiset painopistealueet.

Oma mielipiteeni on se, että Keskon ja Kespron tavoite saada omien yksikköjensä turvallisuusohjeistukset keskenään yhdenmukaisiksi on erittäin tavoiteltava asia. Jotta turvallisuuskoulutukset olisivat kaikki yhdenmukaisia, olisi paikallaan harkita sitä, että joku koordinoisi ja suunnittelisi kaikkien yksikköjen turvallisuuskoulutukset. Tällä tavoin myös koulutustapa

saataisiin yhdenmukaisemmaksi, koska pelkkä yhdenmukainen koulutusmateriaali ei välttämättä vielä takaa sitä, että koulutukset olisivat yhdenmukaisia. Siihen vaaditaan myös esihenkilöiden kouluttamista itse kouluttamiseen tai kokonaan erillistä koulutuksista vastaavaa henkilöä.

Kaiken kaikkiaan mielestäni saavutin tavoitteeni opinnäytetyön tekemisessä, joka oli laatia turvallisuuskoulutuskokonaisuus Kespron noutotukkujen esihenkilöille, jonka avulla he kouluttavat noutotukkujen henkilökuntaa heitä koskeviin turvallisuusasioihin liittyen. Toimeksiantajan palaute, jonka mukaan tehty turvallisuuskoulutuskokonaisuus vastasi heidän odotuksiaan ja tarpeitaan ja se, että kyseistä materiaalia on tarkoitus alkaa käyttää Kespron noutotukkujen turvallisuuskoulutuksissa, kertoo mielestäni siitä, että kokonaisuus oli onnistunut ja opinnäytetyötä ohjaava tavoite on saavutettu.

Lähteet

Painetut lähteet

Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K L., Sillanpää, J. & Soini, S. 2003. Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. 5. painos. Helsinki.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Työterveyslaitos. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy -Juvenes Print.

Pentti, V. 2003. Turvallinen yhteisö - turvattu yksilö. Turvallisuutta kasvatuksen ja yhteiskuntapolitiikan keinoin. Yliopistopaino. Helsinki.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki.

Reiman, T & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskriittiset organisaatiot. Onnettomuudet, kulttuuri ja johtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

Suomen Standardoimisliitto. 2018. SFS-ISO 45001. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät, vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Helsinki: SFS.

Sähköiset lähteet

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016. Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli. Viitattu 26.6.2023 https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus_2016.pdf

Haney, J. & Lutters W. 2020. Security awareness training for the workforce: Moving beyond "Check-the-box" compliance. Computer (Long Beach Calif), 53(10), 1. Viitattu 7.6.2023. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8201414/pdf/nihms-1686013.pdf>

HE 69/2001. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisistä turvallisuuspalveluista sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 7.6.2023. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2001/20010069>

Keskon vuosiraportti. 2022. Viitattu 13.8.2023. https://www.kesko.fi/globalassets/03-sijoittaja/raporttikeskus/2022/q1/kesko_vuosiraportti_2021_taloudellinen_katsaus.pdf

Kespro 2023. Viitattu 13.8.2023. <https://www.kespro.com/tukku>

Lanne, M. 2007. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. VTT Publications 632. Edita Prima Oy. Helsinki. Viitattu 7.6.2023. <https://publications.vtt.fi/pdf/publications/2007/P632.pdf>

Laurillard, D. 2002. Rethinking University Teaching: A Conversational Framework for the Effective Use of Learning Technologies. Taylor & Francis Group. E-kirja. Viitattu 5.7.2023. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/laurea/reader.action?docID=1273111>

Laurillard, D. 2012. Teaching as a design science: Building pedagogical patterns for learning and technology. Taylor & Francis group. E-kirja. Viitattu 5.7.2023. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/laurea/reader.action?docID=957058>

Marstio, T. (toim.). 2021. Pedagogista uudistusta oppimisen muotoilun avulla. Laurea-julkaisut 173. Laurea ammattikorkeakoulu.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/505722/Laurea%20Julkaisut%20173.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Mattila, M. 2013. Different views on defining safety, security and social responsibility. Interdisciplinary Studies Journal. Vol 3, Iss 1. Vantaa. Viitattu 26.6.2023.
<https://www.proquest.com/docview/1399307129?parentSessionId=o0HldshS02DqULhLnUy-nauzehffYJHQXD9ncr6Vg34l%3D&pq-origsite=primo&accountid=12003>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro
<https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Perustuslaki 731/1999, 7§. Viitattu 26.6.2023.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Puusa, A, & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Viitattu 1.11.2023.
<https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167>

Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi. VTT Publications 700. Edita Prima Oy. Helsinki. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2008/P700.pdf>

Roper, C., Fischer, L. & Grau, J. 2006. Security education, awareness and training: From theory to practice. Elsevier Science & Technology. E-kirja. Viitattu 9.6.2023. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/laurea/reader.action?docID=269948>

Roughton, J & Mercurio J. 2002. Developing an effective safety culture: A leadership approach. E-kirja. Viitattu 27.6.2023.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/laurea/reader.action?docID=294085>

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Viitattu 4.7.2023.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_1.html#:~:text=Avoin%20haastattelu%20muistuttaa%20tavallista%20keskustelua,%2C%20tutkijan%20etuk%C3%A4teen%20pohtimista%2C%20teemoista

Sanastokeskus TSK ry. 2017. Kokonaisturvallisuuden sanasto. Helsinki. Viitattu 27.6.2023.
https://sanastokeskus.fi/tiedostot/pdf/Kokonaisturvallisuuden_sanasto_2.pdf?file=pdf/Kokonaisturvallisuuden_sanasto_2.pdf

SFS 2023. Viitattu 9.6.2023.
<https://sfs.fi/standardeista/mika-on-standardi/>

Sisäasiainministeriö 2012. Turvallisempi huomoinen. Sisäisen turvallisuuden ohjelma. 26/2012. Helsinki. Viitattu 26.6.2023.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79434/sm_262012.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sitra. 2013. Uusi turvallisuus. Viitattu 26.6.2023.
<https://www.sitra.fi/aiheet/uusi-turvallisuus/#uusi-turvallisuus-foorumi>

Työsuojeluhallinto. 2023. Työsuojelu.fi. Viitattu 7.6.2023.
<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 9.6.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L1>.

Young, C. & Perovic, N 2018. ABC Learning Design. Viitattu 5.7.2023. <https://abc-ld.org/>

Julkaisemattomat lähteet

Kesko. 2021. Turvallisuuskäsikirja. Viitattu 5.7.2023.

Kuvat

Kuvio 1: Opinnäytetyön aikajana	18
Kuvio 2: Vuorovaikutuksen kehikko (Marstio 2021, mukaellen Laurillard 2002, 2012)	21
Kuvio 3: Falcony järjestelmän valikkokuva	30
Kuvio 4: Häätäilmoituksen huonetaulu	31

Taulukot

Taulukko 1: Turvallisuuskoulutuksen viisi periaatetta (Roughton & Mercurio 2002, 276)	13
Taulukko 2: Yritysturvallisuuden osa-alueet (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 4)	16
Taulukko 3: Turvallisuuskoulutuksen osa-alueet	20
Taulukko 4: Kuusi tapaa oppia (Laurillard 2012, 96-99)	23
Taulukko 5: ABC learning design, kuusi tapaa oppia (Laurillard 2012, Young & Perovic 2018)	25
Taulukko 6: Turvallisuuskoulutuskokonaisuuden sisältö	29