



Kohteen turvallisuuden kehittäminen koulutuk- sien avulla

Lauri Johansson

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kohteen turvallisuuden kehittäminen koulutuksien avulla

Lauri Johansson
Tradenomi, turvallisuusala
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2023

Lauri Johansson

Kohteen turvallisuuden parantaminen koulutuksien avulla

Vuosi

2023

Sivumäärä

37

Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä koulutussuunnitelma kohteelle, jossa koulutusten sisällön lisäksi; ajoitus on myös määritetty. Tavoitteena on kehittää kohteen turvallisuutta selkeällä kouluttamisella. Kohteena on yksityisen terveydenhuollon toimipiste Turussa, joilta ei aiemmin löytynyt koulutussuunnitelmaa.

Turvallisuuden eri osa-alueita tarkastellaan EK:n yritysturvallisuusmallin kautta. Turvallisuuden osa-alueissa painotetaan kouluttamiseen liittyviä näkökulmia. Osa-alueita ovat työturvallisuus, paloturvallisuus ja tietoturvallisuus. Kouluttajan ja koulutuksien yleistä merkitystä ja onnistumista käsitellään kehittämistyössä. Aineiston ja tiedon keruuseen menetelminä käytettiin kyselyä, haastattelu ja aineiston analyysiä. Riskienhallintaa hyödynnettiin koulutussuunnitelman aihealueiden painottamisen muodostamisessa. Näiden avulla saatiin muodostettua lopputuloksesta kohteelle sopiva ja toivomuksien mukainen.

Yksi tärkeimmistä tavoitteista oli tehdä koulutussuunnitelmasta kohdeyrityksen mukainen. Tuloksena muodostettiin koulutussuunnitelma, jossa avataan mitä, miten ja milloin koulutetaan. Koulutuksien aiheiden muodostamisessa hyödynnettiin kyselyä.

Uhkatilannekoulutus, poistumisharjoitus ja turvallisuus aiheinen sähköposti valikoituivat aiheiksi turvallisuuskoulutussuunnitelmaan. Koulutusten ajoittamisessa käytettiin kolme vuotta kattavaa kuviota, johon on kirjattu eri koulutukset ja niiden järjestämisen aikaväli. Suunnitelmasta löytyy myös kaava, jolla koulutusten seuraavaa ajankohtaa pystyy tarkastelemaan.

Lauri Johansson

Developing the Security of an Office with Security and Safety Education

Year

2023

Pages

37

The objective of the thesis is to develop the commissioner offices security via security and safety education. The main method of developing the security is compiling an education plan for the commissioner office. The office is a private healthcare companies office in center of Turku.

The theoretical framework reviews security and safety by reviewing Finnish industries' corporate security guidelines. The guidelines have several different security and safety sectors. In the development work there is examined safety at work, fire safety and information security. The safety at work also comprises information about the importance of the feeling of safety.

The importance of an instructor's role in education is a part of the education plan. The means and importance of how to organize an instructive and successful education event is also a part of the education plan. The research methods were survey, interview and material analysis. Using these research methods gave a possibility to make the education plan compatible for the commissioner office. Making the education plan to answer the needs of the commissioner office was one of the main targets of development work. Risko control was also a part of the development process.

As a result, the education plan answers the questions of what, when and how people are educated. The analyzed survey results were one of the main sources of content for the education plan. The education plan includes contents and topics of the different security and safety education events. The topics for the events are threat situation education, evacuation training and security and safety themed mail list. The threat situation education includes lessons about information security, encountering a threatening person, security education and fire safety education. The education plan also has a three-year timeline plan for the educations. With the timeline the commissioner office can easily see when they should organize the next education event about the same topic.

Keywords: feeling of safety, safety at work security, education plan, security education

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto..... | 6 |
| 2 | Turvallisuus ja sen osa-alueet | 7 |
| 2.1 | Paloturvallisuus/pelastusturvallisuus..... | 8 |
| 2.2 | Työturvallisuus | 9 |
| 2.3 | Työturvallisuus | 10 |
| 2.4 | Turvallisuuden tunne | 11 |
| 2.5 | Turvallisuuden toimiminen kokonaisuutena | 11 |
| 3 | Kouluttaminen ja kouluttaja..... | 12 |
| 4 | Kehittämistyön prosessi ja prosessissa käytettävät menetelmät | 13 |
| 4.1 | Kysely | 13 |
| 4.2 | Haastattelu..... | 14 |
| 4.3 | Riskienhallinta | 15 |
| 5 | Kehittämistyön tiedonkeruun tulokset ja niiden analysointi | 16 |
| 5.1 | Kyselyn vastausten analysointi | 16 |
| 5.2 | Teemahaastattelu..... | 18 |
| 5.3 | Riskienhallinnan analyysi..... | 19 |
| 6 | Koulutussuunnitelman muodostaminen ja johtopäätökset | 20 |
| 6.1 | Uhkatilannekoulutus | 21 |
| 6.2 | Sähköpostiviestinnän käyttö ”turvallisuustärppeihin” | 23 |
| 6.3 | Paloturvallisuusharjoitukset | 23 |
| 6.4 | Kouluttajanäkemykset ja kouluttamisen tavoitteet | 24 |
| 7 | Kehittämistyön arviointi..... | 24 |
| | Lähteet..... | 26 |
| | Kuviot | 28 |
| | Liitteet | 29 |

1 Johdanto

Turvallisuuskouluttamisen ollessa tärkeä osa monen yrityksen turvallisuuskulttuuria, on erittäin tärkeää, että tälle kouluttamiselle löytyy selkeä runko. Opinnäytetyöstä tulevan materiaalin avulla pyritään antamaan kohdeyritykselle eväitä turvallisuuskoulutusten ajoittamisesta, kouluttamisesta ja sisällöstä. Koulutusmateriaalin muodostamiseen on käytetty erilaisia tiedonkeruumenetelmiä, jotka ovat kysely ja haastattelu. Kyselyn ja haastattelun kautta koulutusmateriaalista tehdään kohdeyrityksen näköinen, koska näillä pyritään saamaan selville kohteelle tärkeitä asioita. Opinnäytetyön tarkoituksena on siis tehdä kohdeyritykselle koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelman ja opinnäytetyön tavoitteena on kehittää kohteen turvallisuutta koulutusten kautta.

Hankaluuksitta turvallisuuskoulutuksista ei voida koskaan selvittää, koska ihmiset ovat erilaisia, joillain voi olla aiempaa kokemusta ja näkee koulutuksen kertauksena, kun taas joillekin turvallisuuskoulutus saattaa olla liian suppea. Tärkeää on siis muistaa turvallisuusasioissa se, että turvallisuuden tunne on subjektiivinen asia. Moni saattaa pitää sellaista tilannetta uhkaavana, jota taas esimerkiksi turvallisuusosalalla 10 vuotta ollut ei pitäisi. Tämän takia koulutukset on hyvä pitää ilman ennako-oletuksia vaan enemmänkin niin, että mahdollisimman moni näkökulma tulisi otettua huomioon. Kouluttajan rooli on siis erittäin tärkeä koulutuksien onnistumisen kannalta.

Opinnäytetyö toteutetaan Turun keskustassa toimivalle yksityisen terveydenhuollon toimipisteelle. Toimipisteellä on useissa eri tehtävissä toimivia työntekijöitä. Tehtäviä on esimerkiksi lääkäri, hoitaja, asiakaspalvelija, sekä erinäiset esihenkilö, ja vastuutehtävät.

Kehittämistyö on tärkeää toteuttaa yritykselle, koska heillä ei ole ennestään minkäänlaista koulutusrunkoa turvallisuuskoulutuksille. Kohteella ei ole aikaisemmin tarkemmin ajoitettu koulutusten kiertoa, eikä turvallisuuskoulutusten sisältöäkään ole tarkemmin määritetty. Helposti turvallisuusasiat eri yrityksissä vain tungetaan, jonkun sopivan henkilön työpöydälle, joka sitten katselee turvallisuusasioita oman työn lomassa. Selkeän koulutussuunnitelman laatimisella on tarkoitus helpottaa ja selkeyttää kohteen turvallisuuskoulutusten järjestämistä. Koulutussuunnitelman ollessa selkeä ja ajoitukset ”kellotettu” niin yritys tietää, jo valmiiksi milloin pitäisi järjestää seuraava koulutus ja mistä aiheesta. Tavoitteena siis on koulutussuunnitelman avulla kehittää kohteen turvallisuutta. Koulutussuunnitelma vastaa siis kysymyksiin mitä, miten ja milloin tulisi kouluttaa

Työturvallisuuslain 732/2002 2 luvun 14 §:ssä määritellään, että työnantajalla on myös velvollisuus järjestää työntekijälle opetusta ja ohjausta. Tärkeää on muistaa koulutuksia

järjestäessä, että ne eivät ole koskaan turhia vaan niiden pitäminen on laissa jopa määritetty. Työnantajan on tärkeää pitää työntekijöitään kartalla turvallisuusasioista.

2 Turvallisuus ja sen osa-alueet

Turvallisuus on osa jokaisen ihmisen elämää päivittäin. Turvallisuuteen liittyy myös erilaista lainsäädäntöä. Työturvallisuuslaki ja pelastuslaki ovat molemmat esimerkkejä, jotka vaikuttavat miltei jokaisen työympäristössä. Turvallisuutta pystytään luomaan erilaisin keinoin työpaikoille. Esimerkkeinä työpaikoilla voi olla vartiointia, erilaisia turvallisuusratkaisuja ja turvallisuuskoulutuksia. Turvallisuuskoulutukset ovat yrityksen työntekijöille kaiken ydin, koska niiden avulla pystytään jakamaan tietoa turvallisuudesta kohteen henkilökunnalle. Henkilökunnan ymmärtäessä miksi ovet kuuluvat lukita ja miksi täytyy tarkistaa, että huoneen ovi menee kiinni; kohteen turvallisuus tulee parantumaan huomattavasti.

Turvallisuutta lähestytään EK:n yritysturvallisuusmallin kautta. Malli on käytännöllinen ohjeistus eri kokoisille yrityksille ja organisaatioille. Yritysturvallisuuden mitoittamisella ja määrittämisellä pyritään tunnistamaan uhkia, arvioimaan riskejä sekä käsittelemään niitä. Yritysturvallisuuden mallilla myös pyritään lisäämään tietoisuutta, kouluttamaan sekä kannustamaan turvallisuusasioista. Turvallista oloa ei saavuteta koskaan määrääjäksi työpaikalla, vaan sitä täytyy jatkuvasti ylläpitää ja pyrkiä kehittämään. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Yritysturvallisuuden mallin tarkoituksena on antaa perusteet yritysturvallisuuden toiminnan hahmottamisesta. Malli sisältää useita eri osa-alueita, jotka voivat mennä helposti myös rishtiin. Eri osa-alueet täydentävät helposti yleensä toisiaan. Osa-alueiden merkitys riippuu yrityksen toiminnan luonteesta. Osa-alueita on seuraavat tietoturvallisuus, toimitila- ja kiinteistöturvallisuus, varautuminen ja kriisinhallinta, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta, henkilöstöturvallisuus, ympäristöturvallisuus, työturvallisuus, pelastusturvallisuus, tuotannon- ja toiminnanturvallisuus. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Koulutussuunnitelmaan liittyvät osa-alueet ovat yhteydessä aiheeseen liittyvän lainsäädännön kanssa. Työturvallisuuslaki ja pelastuslaki ovat työn alkuasetelma, koska lait ovat ensimmäinen ”liikkeelle panija”. Tietoturvallisuus on tärkeä osa-alue koulutuksille, koska sen merkitys kasvaa jatkuvasti, kun tietoa siirtyy yleisesti ja varsinkin terveydenhuoltoalalla enemmän ja enemmän verkkoon. Koulutussuunnitelmassa keskitytään seuraaviin osa-alueisiin, jotka ovat tietoturvallisuus, työturvallisuus ja pelastusturvallisuus. Työn aikana kuitenkin sivutaan useampaa muutakin osa-aluetta, koska turvallisuuden osa-alueet nivoutuvat erittäin vahvasti yhteen.

Varautuminen liittyy jokaisen ihmisen arkeen. Pelastuslain 379/2011 luvun 3 14 § säättää rakennuksen omistajalle ja toiminnanharjoittajalle erilaisia velvoitteita omatoimisen

varautumisen suhteen. Varautumisen avulla pyritään tekemään kohteella toimimisesta turvallista. Nimensä mukaisesti myös varautumisella pyritään ehkäisemään erilaisia vaaratilanteita, sekä myös valmistautumaan erilaisiin vaaratilanteisiin. Esimerkiksi toiminnan harjoittaja voi järjestää erilaisia koulutuksia. Koulutuksista esimerkkejä on ensisammutuskoulutus ja turvallisuuskävely. Kouluttaminen on jo itsessään osa varautumista.

Resilienssi itsessään alkaa olemaan jossain määrin, jopa muotisanastoa. Yksinkertaisuudessaan resilienssillä tarkoitetaan esimerkiksi yrityksen, yhteisön tai henkilön muutoksen tai kriisin sietokykyä. Sekä myös aiemmista asioista palautumista. Resilienssin kautta on tärkeää myös huomioida se, että nykyään kaikkia riskejä ei pyritä enää välttämään, vaan varaudutaan kestämaan riskistä aiheutuvat haitat minimaalisella vahingolla. (Sitra.)

2.1 Paloturvallisuus/pelastusturvallisuus

Paloturvallisuudesta korkeimmalla tasolla vastaa valtio, mutta pelastuslain luku 3 § 9 säätelee veloituksia rakennuksen omistajille tai toiminnan harjoittajille. Työelämässä lähin valtiontoimija, joka vastaa paloturvallisuudesta on oman alueen pelastuslaitos. Pelastuslaitos hälyttää työpaikalle, joko hätäkeskuksen tai automattisenpaloilmoitinjärjestelmän kautta. Hätäkeskuksen tehtävä on hälyttää toimivaltainen viranomainen suorittamaan pelastustehtävää. Pelastuslaitokset suorittavat pelastustehtävien lisäksi yleistä paloturvallisuuden valvontaa alueellaan esimerkkinä palotarkastukset. Pelastuslaitoksen palotarkastajat voivat myös neuvoa erilaisissa paloturvallisuusratkaisuissa ja niihin liittyvissä toimintamalleissa. Toimijoiden on tärkeää pitää vankkaa yhteistyötä oman alueen pelastuslaitoksen kanssa. (Heljaste ym. 2008, 87-90.)

Suurin riski tulipalon syttymiselle on ihminen itse. Ihmisten tekojen huolimattomuus, erheellisyys, tietämättömyys tai tahallisuus voi olla syy tulipalon syttymiselle. Paloturvallisuudessa tulee siis huomioida, että ihmiset itse harjoittavat työpaikoillaan ja kodeissaan toimivaa paloturvallisuutta. Motivaatio toimia paloturvallisesti kasvaa silloin, kun ihminen ymmärtää mahdolliset riskit, jotka voivat vaaran aiheuttaa. Paloturvallisuuteen liittyvistä asioista kouluttamalla ymmärrystä saadaan helposti parannettua. Koulutuksissa tulisi juurikin käsitellä tulipalon syttymiseen ja palamiseen liittyviä riskejä ja vaaranpaikkoja. (Heljaste ym. 2008, 93-96.)

Pelastuslaki ensisijaisesti ohjaa yrityksen paloturvallisuutta. Kiinteistön omistajan tai toiminnanharjoittajan on Pelastuslain mukaan laadittava kiinteistölleen pelastussuunnitelma. Pelastussuunnitelma on osa varautumista ja uhkatilanteiden torjumista. Pelastussuunnitelman perehdyttäminen työntekijöille on erittäin iso osa työpaikan turvallisuudesta. Pelastuslaista löytyy monia toimintaa ohjaavia kohtia, joita voidaan nostaa esiin työympäristössä. (Pelastuslaki 379/2011.)

Pelastussuunnitelman lisäksi paloturvallisuutta voidaan kouluttaa työntekijöille usealla tavalla. Työntekijöille voidaan järjestää paloturvallisuuskoulutus, poistumisharjoitus, ensisammutusharjoitus tai turvallisuuskävely. Aktiivisella ohjeistuksen päivittämisellä ja koulutusten järjestämisellä varaudutaan tehokkaasti mahdollisiin uhkatilanteisiin. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

2.2 Työturvallisuus

Työympäristöstä ja sen turvallisuudesta vastaa työnantaja. Tarkemmin työnantajan ja työntekijän vastuista määrätään työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslaki 738/2002 2 luku 9 § määrittää, että työnantajan tulee tehdä kehittämisohjelma. Kehittämällä voidaan jatkuvasti parantaa työoloja. Kehittäminen voi olla esimerkiksi koulutusten järjestämistä tai vaikka uusien suojavarusteiden tuomista.

Työturvallisuuslaissa kuitenkin myös muistutetaan yleisestä huolellisuusveloitteesta, eli jokainen on kuitenkin tietyllä tavalla itse vastuussa työympäristönsä turvallisuudesta. Työntekijä itse on vastuussa noudattamaan työnantajan määräyksiä ja ohjeistuksia. Kouluttamisella voidaan herättää tietoisuutta työympäristön epäkohdista. Esille tuodut epäkohdat ymmärtämällä työntekijä itse voi harjoitella työympäristössä havainnointia, ja tarpeen vaatiessa ilmoittaa tekemistään havainnoista. Huolellisuuden lisäksi työntekijän tulee työssään noudattaa työympäristön edellyttämän turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarpeellista järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. (Autio 2022, 120.)

Työturvallisuuteen liittyy myös työergonomiaan ja työtapaturmiin liittyvät aiheet. Työnantajan tulisi mahdollistaa työntekijälle ergonominen työympäristö, jossa siis huomioidaan kaikki haittatekijät ja samalla tehdään siitä mahdollisimman turvallinen. Työpisteen tulee olla sopivan ergonominen, että työntekijä pystyy siinä töitä tehokkaasti tekemään. (Mannermaa 2022, 169-170.)

Työpisteen tulee ergonomisuuden lisäksi olla turvallinen, mikäli työpisteellä suoritetaan vastaanottoa. Tällöin työnantajan olisi tärkeää huomioida, että työntekijällä olisi nopeampi reitti ulos, kuin mahdollisesti kiihtyneellä asiakkaalla. Työntekijän on tärkeää olla myös tietoinen mahdollisesta paniikkipainikkeesta/vartijakutsupainikkeesta ja sen toimintamallista.

Koulutuksen kannalta tärkeää olisi myös kouluttaa toimintamalli turvallisuushavainnon tekemiselle. Kehittämistyötä sovittaessa tullut ilmi, että kohdeyrityksellä on käytössä netissä tehtävä turvallisuusilmoituspohja. Helposti mahdollisuus jää monella käyttämättä, koska työntekijä ei välttämättä tiedä millaisista asioista turvallisuusilmoitus tulisi tehdä. Joissakin yrityksissä turvallisuushavainnoista saa esimerkiksi huomionosoituksen tai niitä rohkaistaan tekemään muulla motivaattorilla. Havainnoissa myös, joissain yhteyksissä keskitytään positiiviseen puoleen, että mitkä vahinkotilanteissa olivat niitä positiivisia elementtejä. Havaintojen

määrää voisi saada lisättyä esimerkiksi kerran yhden tai kolmen kuukauden välein tulevilla turvallisuusinfo sähköpostilla. Sähköposti painottaisi erilaisia asioita ja mihin kannattaisi kiinnittää huomiota seuraavien kulumien kuukausien aikana. (Puro & Teperi 2017.)

2.3 Työturvallisuus

Tietoturvallisuuden merkitys on kasvanut huomattavasti vuosien myötä, koska tietoa siirtyy enemmän ja enemmän verkkoon. Tietoturvallisuus oli vahvasti tapetilla Vastaamon tapauksessa (Rautio, 2023). Yleisestihän mahdolliset riskit havaitaan, kun jotain tapahtuu. Vastaamon tapauksen jälkeen tietoturvallisuudesta on puhuttu paljon vakavammalla tavalla ja siihen myöskin varmasti panostetaan enemmän. Arkaluontoisen tiedon joutuminen väärin käsiin saattaa haitata mittavasti loukatun yksilön elämää. Arkaluontoinen tieto voi olla esimerkiksi potilaskertomus. Yksilö saattaa kokea kiristystä ja mikäli tieto julkaistaan eteenpäin voi sillä olla yksilön itsetunnolle pysyviä vaikutuksia.

Tietoturvallisuutta voidaan tarkastella CIA-säännön kautta. C:llä tarkoitetaan luottamuksellisuutta. Luottamuksellisuudella tarkoitetaan tiedonkäsittelyä ja siihen liittyviä seikkoja. Luottamuksellisuudella pyritään siihen, että tieto ei leviä asianomaisia pidemmälle. Terveystieteiden toimipisteessä tietoturvallisuuden merkitys on erittäin suuressa roolissa. Tieto yleisesti näissä yhteyksissä on erittäin arkaluontoista. (Järvinen 2022, 13.)

Eheys eli CIA:n I-osa. Eheys itsessään on moniulotteinen käsite. Tietoturvallisuudessa sillä tarkoitetaan, että tietojenkäsittely ja muut toiminnot tulee tapahtua tarkoituksenmukaisella tavalla. Eheyttä voidaan esimerkiksi varmistaa muodostamalla lokia tietojen tarkastelusta, jotta nähdään, kuka on tarkastellut esimerkiksi potilastietoja taikka kameratallenteita. Tilanteen tullen voidaan kysellä syytä tiedon tarkastelulle. Näin voidaan varmistua siitä, että tietoja katsotaan vain tarpeen sitä vaatiessa. (Järvinen 2022, 14.)

Lyhenteen viimeisenä kohtana oleva A- tarkoittaa saatavuutta. Tietojen saatavuudessa voi tulla ongelmia johtuen esimerkiksi verkon tai tietokoneen hitaudesta. Tietojärjestelmät ovat kuitenkin tärkeä osa nykyajan terveydenhuoltoa, joten näiden toiminta on erittäin tärkeä osa päivittäistä toimintaa. Päivittäistä toimintaa voi vaikeuttaa heikosti suunnitellut ohjelmat, jotka kaatuvat tyystin usein taikka huoltotyöt, mitkä saattavat kaataa verkon kesken reseptin kirjoituksen. Täten olisi tärkeää huomioida näitä mahdollisia saatavuuteen liittyviä ongelmia tietoturvallisuutta miettiessä. Aukotonta tästäkään ei pysty tekemään, mutta kokonaisuutena olisi tärkeää ottaa huomioon. (Järvinen 2022, 15.)

Samoin kuin paloturvallisuuden niin tietoturvallisuuden kouluttamisessa tulee painopiste olla inhimillisissä tekijöissä. Helposti tulee ajatuksentasolla miellettyä asia vain koodarien ja tietokoneista tietävien asiaksi. Loppujen lopuksi isoimmat uhat ja riskit liittyvät tietoturva-asiassa inhimilliseen erheeseen. Ihmiset väsymyksensä takia taikka piittaamattomuuttaan

klikkaavat linkkejä, lähettävät tietojaan tai unohtavat koneitaan auki. Nämä tilanteet avaavat mahdollisuuksia väärintekijöille. Kouluttamalla huolellista tietoturvallisuus toimintamalleja ja painottamalla edellä mainittuja asioita parannetaan kohteen tietoturvallisuutta paremmin melkein, kuin millään teknisellä ratkaisulla. (Järvinen 2022, 32.)

2.4 Turvallisuuden tunne

Turvallisuutta käsitellessä on usein ihminen keskiössä. Ihminen voi olla turvallisessa ympäristössä objektiivisesti, mutta subjektiivisesti tämä saattaa tuntea erilaisia oireita kotioiloissa tai työympäristössään. Turvallisuuden tunne on erittäin subjektiivinen asia ja sen merkitys on isossa roolissa koulutuksia järjestettäessä. Turvallisuuden tunne aiheena on erittäin laaja, joten pyrkimyksenä on tuoda kehittämistyön kannalta merkityksellisimmät ja vaikuttavimmat asiat esille. Turvallisuuden tunnetta voisi kuvailla tietoisena rauhan ja rentouden tunteena. Koulutus suunnitelman kannalta turvallisuuden tunteen huomioiminen on tarpeellista, koska työpaikoilla on useista eri lähtökohdista olevia työntekijöitä, jotka tuntevat asiat eri tavalla. Jokaisella työntekijällä on subjektiivinen näkemys turvallisuuden tunteestaan, joten tämä tulee huomioida koulutuksissa. (Linner Matikka & Hipp 2023, 19.)

Ihmisten taustoissa voi olla tapahtunut sellaisia asioita, jotka vaikuttavat jokapäiväisesti näiden alitajunnassa heidän turvallisuuden tunteeseen. Työelämässä vastaantulevat tilanteet voivat luoda ihmisessä alkukantaisen stressireaktion, tilanteen esimerkiksi muistuttaessa aiempaa traumaa. Stressireaktio voi olla esimerkiksi taistele-, pakene-, jähmety- tai jäädy-reaktio. (Linner Matikka ym. 2023, 15.)

Turvallisuuden tunteen parantaminen on tärkeä osa työyhteisössä toimimista. Helposti yhteisössä voidaan väheksyä toisten tuntemuksia huomioimatta yllä olevia seikkoja. Turvallisuuden tunnetta vaaputtavien tilanteiden jälkeen tulee suorittaa jälkipuintia (debriefing) tai jopa välitöntä purkua (defusing). Jälkitoimilla pystytään purkamaan tilannetta niin, että työntekijä saa asiaa ajoissa käsiteltyä. Tällä pyritään varmistamaan työntekijän turvallisuuden tunnetta töissä, sekä välttämään samankaltaisia tilanteita jatkossa. Jälkipuinnin lisäksi olisi tärkeää suorittaa ennaltaehkäisevää toimintaa ikään, kuin varautua mahdollisiin uhkatilanteisiin. (Työterveyslaitos 2022.)

2.5 Turvallisuuden toimiminen kokonaisuutena

Turvallisuus itsessään siis sisältää esimerkiksi kaikki edellä mainitut turvallisuuden osa-alueet. Turvallisuuden eri osa-alueet tukevat toinen toisiaan ja tämän avulla pystytään varautumaan erilaisiin poikkeustilanteisiin. Rakenteellisen turvallisuuden ratkaisulla ei olisi mitään arvoa esimerkiksi paloturvallisuudessa, jos kukaan ei osaa palosammutinta käyttää tai ei ymmärrä palo-oven toimintamallia. Tämän takia on erittäin tärkeää kouluttaa henkilökuntaa turvallisuusasioilla, jotta saavutettaisiin toimivat turvallisuusjärjestelyt. Toimivilla

turvallisuusjärjestelyillä parannetaan yrityksen turvallisuuskulttuuria ja vähennetään riskiä ihmisestä johtuville virheille ja erheille. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Turvallisuuskulttuuri kattaa työntekijöiden asenteet, arvot ja näkemykset turvallisuuteen liittyen. Turvallisuuskulttuurin merkityksen työpaikalle näkee esimerkiksi työntekijöiden suhtautumisesta terveyteen ja turvallisuuteen. Esimerkiksi käyttävätkö työntekijät ohjeistettuja suojavälineitä, käyttävätkö työterveyttä tarpeen sitä vaatiessa ja ilmoittavatko he turvallisuuspoikkeamista eteenpäin. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.)

3 Kouluttaminen ja kouluttaja

Koulutusten sisällön ja aiheiden lisäksi itse koulutuksella ja kouluttajalla on suuri merkitys tiedon perille menon kannalta. Yrityksen tilatessa koulutuksia tulee huomioida se, että koulutuksen tarkoitus ja tavoitteet ovat hyvin selvillä. Yksityisten yritysten tilaamien koulutusten tarkoituksena on kehittää yrityksen sisäistä osaamista ja ajaa kohti haluttua päämäärää. Koulutuksen tilaajalla tulee siis olla selkeä kuva siitä, että mihin koulutuksella pyritään. Kouluttajan ei siis itse tarvitse tätä mieltä, mutta kouluttaja voi itse varmistaa kysymällä sen mihin koulutuksella kohde haluaa pyrkiä. (Kupias & Koski 2012, 14.)

Kouluttajan rooli on erittäin tärkeä koulutuksen onnistumisen kannalta. Kouluttajan osaaminen on merkityksellinen osa koulutusta. Osaaminen sisältää koulutettavan aiheen osaamisen lisäksi myös pedagogisen osaamisen ja ymmärtämisen. Usein nykyään työpaikalla olevilta kouluttajilta vaaditaan myös ohjausosaamista. Koulutuksista voidaan haluta myös mahdollisimman vaikuttavia ja sellaisia, että osallistujien osaamista ja tietämystä hyödynnetään. Asiantuntija kouluttaja yleensä tietää enemmän, kuin ryhmän kukaan yksilö. Tässä kuitenkin tulee huomioida se, että koulutettava ryhmä kokonaisuutena voi tietää enemmän kuin kouluttaja. Kouluttajan tulee siis pitää koulutuksessa mahdollisuus keskustelulle. (Kupias & Koski 2012, 44-45.)

Koulutuksen onnistumiseksi kouluttajalla on siis paljon merkitystä. Hyvän kouluttajan asenne, rooli ja motivaatio vaikuttaa paljon siihen millainen koulutuksesta tulee. Kouluttajan täytyy siis itse uskoa kouluttamaansa aiheeseen, eikä asennoitua sitä vastaan. Persoona ja karisma vaikuttavat myös siihen, miten kouluttaja saa tietoa eteenpäin. Erilaisilta kouluttajilta voidaan odottaa erilaista koulutusta. Vahvan karisman omaava kouluttaja, joka tykkää esiintyä voi olla paljonkin äänessä. Toisenlainen kouluttaja voi taas enemmän aktivoida ryhmää niin, että itse voi piiloutua seinäpaperiin. Molemmat ovat kuitenkin oikein tehtynä toimivia malleja. (Niemi 2018, 21-22; Kupias & Koski 2012, 143–144.)

Kouluttajan kokemus ja asiantuntijuus ovat myös oma tärkeä osansa koulutusta. Kokemuksia on hyvä hyödyntää, koska niin sanotusti ”kokemus tuo varmuutta”. Kouluttajan tuodessa omia

kokemuksiaan esille, niin oppimistilaisuudesta tulee ilmapiiriltään läheisempi. Tämä voi myös rohkaista osallistujia kertomaan tilanteistaan, joka on myös hyvin toivottavaa. Yleensä turvallisuuskoulutuksissa tai muissakaan koulutuksissa kukaan ei tule ”tyhjänä tauluna” koulutukseen, vaan tällä on jonkin tason ymmärrys aiheesta. (Niemi 2018, 21-22; Kupias & Koski 2012, 117, 128.)

4 Kehittämistyön prosessi ja prosessissa käytettävät menetelmät

Kehittämistyön prosessissa on useampi eri vaihe. Työssä on suoritettu tiedonkeruuta erilaisien menetelmien avulla. Kehittämistyössä on käytetty menetelminä haastattelua, kyselyä sekä riskienhallintaa. Menetelmät toimivat työkaluina kehittämistyön rakentamisessa. Menetelmillä kerätty tieto auttaa ja tukee kehittämistyön lopputulosta.

Prosessi alkaa tietoperustan muodostamisella. Erilaisia tietolähteitä tulee käyttää kokonaiskuvan saamiseksi ja perustan luomiseksi. Perusta tulee jakaa useaan kehittämistyöhön vaikuttavaan osa-alueeseen. Osa-alueista tulee etsiä tietoa, jonka avulla kehittämistyötä voidaan viedä eteenpäin. Koulutussuunnitelma vaatii useampaa eri turvallisuuden lähestymissuuntaa, jotta suunnitelma käsittelee useaa turvallisuuden osa-aluetta tietyin rajauksin.

Kehittämistyön työkaluilla tarkoitetaan esimerkiksi erilaisia tiedonkeruumenetelmiä, jotka auttavat kehittämistyön tietopohjan muodostamisessa. Kehittämistyössä käytettiin kyselyä, haastattelua ja riskienhallintaa.

Itse kirjoitusprosessi on erittäin tärkeä osa kehittämistyötä. Se on ensimmäisiä vaiheita koko prosessissa. Kirjoitusta voidaan myös pitää kehittämistyön työkaluna, koska se vaatii jatkuvasti erilaista ajatustyötä ja ajan mittaa se muodostaa prosessissa johtopäätöksiä kohti valmista työtä. Tällä matkalla kirjoittaja muodostaa kerta kerralta asiantuntijamaisempaa otetta aiheestaan, joka siis ajaa kohti aina parempaa kehittämistyön lopputulosta. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 48.)

Vuosikello termin käyttö on lisääntynyt ja yleistynyt. Kehittämistyössä hyödynnetään vuosikellon mallia, mutta vain isommalla mittakaavalla. Yleensä vuosikellossa on määritetty asiat, jotka tulee olla hoidettu tiettyinä ajankohtina vuoden aikana. Kehittämistyössä tullaan hyödyntämään mahdollisesti muutaman vuoden kattavaa vuosikelloa, jolla saa ajoitettua myös sellaiset koulutukset, joita ei vuosittain järjestetä.

4.1 Kysely

Kysely tutkimusmenetelmänä on erittäin perinteinen tapa kerätä tietoa suuremmalta ihmisjoukolta tai miksei pienemmältäkin. Yleisimmin nykyään kyselyihin törmää esimerkiksi

erilaisissa arvosteluissa, kun on käyttänyt jonkun yrityksen palveluita. Tutkimuksen onnistumisen kannalta kyselyn kysymyksillä on erittäin suuri merkitys. Tuloksille myös tärkeää on tarkat ja selkeät kysymykset, joiden avulla saadaan selkeät mittarit kyselylle. (Valli 2018, 81-82.)

Kyselyyn sisällytetään avoimia kohtia, joten siitä ei voida tehdä kovin pitkää. Jos kysely olisi liian pitkä siitä voisi aiheutua kiinnostuksen lopahtaminen, joka heikentää vastausten laatua. Tärkeintä on saada tiedon täyteistä tutkimusmateriaalia. (Valli 2018, 82.)

Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa kohteen turvallisuus kouluttamiseen liittyvistä aiheista. Kysely toteutetaan kvantitatiivisesti. Se sisältää monivalintoja, sekä avoimia vastauskohtia, jotka esitettiin vastaajille Google Forms työkalulla. Kysely löytyy tämän työn liitteenä. Kyselyn vastaajia informoitiin siitä, kuka käsittelee tietoa ja miksi. Kyselyyn vastanneiden henkilötietoja ei kerätty kyselyssä kaikilta, mutta annettiin mahdollisuus yhteystietojen jättämiselle, mikäli vastaajat haluavat, että heihin ollaan yhteydessä. Kyselyn toteuttaminen verkossa helpottaa prosessia, kun tulokset tulee selkeinä taulukoina vastaamisen jälkeen.

Kyselyn avulla saadaan muodostettua kokonaiskuva kohteen henkilökunnan turvallisuusosaimisen nykytilasta. Kyselyllä pyrittiin kaivamaan myös työntekijöiden huolenaiheita esille. Valmis auditointipohja työpaikan parantamisesta voi auttaa, mutta parempi aina on, kun kyselyn avulla saadaan kehitysehdotus kohdennettua yrityksen tarpeisiin.

4.2 Haastattelu

Haastattelu toteutetaan yleisimmin teemahaastatteluna. Haastattelun laatijalla on jokin aihe tai teema, johon etsii vastaajan näkemystä. Aiemmin mainittu kyselylomake on sopivampi suuren massan ajatusten keräämiseen niin haastattelulla pyritään saamaan pienemmältä joukolta laadullisia vastauksia aiheeseen liittyen. Haastattelu on luonteeltaan keskustelunomainen, jossa motiivina on kehittämistyön aihe. Teemahaastattelussa kysymykset ovat ennalta määritettyjä, mutta keskustelu ei ole strukturoitua vaan vapaamuotoisempaa. Tärkeää on siis, että suunnitellut kysymykset saadaan esitettyä, mutta keskustelu voi siltikin rönsyillä ja alkuperäinen kysymysten järjestys voi muuttua. (Valli 2018, 24-26.)

Haastattelun avulla voidaan varmistaa se, että kehittämistyöstä saadaan mahdollisimman hyödyllinen kohdeyritykselle. Kyselyyn saatujen vastausten avulla voidaan hakea tarkennusta haastattelun kautta. Vastauksilla saadaan määritettyä suunta kehittämistyölle, sekä saadaan määritettyä, miten kyseistä suuntaa tulisi lähestyä. Haastattelussa käytettiin kyselyä pohjana, joka on tämän opinnäytetyön liitteenä. Haastattelussa hyödynnettiin myös kyselystä saatuja vastauksia.

Kohteen yhteyshenkilöä haastatteleamalla saadaan varmuus siitä, että kehittämistyön suunta on heidän tarpeisiinsa sopiva. Kyselyn analysoinnin pohjalta voidaan muodostaa haastattelussa

käytävät aiheet. Kehittämistyön yksi tärkeimmistä lopputulemista on se, että siitä on hyötyä kohdeyritykselle, joten yhteydenpito ja haastattelu ovat erittäin tärkeitä lopputuloksen kannalta. Haastattelu järjestettiin teemahaastatteluna, eli kysymykset olivat valmiina, mutta haastattelun kulku ei ollut tarkkaan strukturoitu.

4.3 Riskienhallinta

Koulutusmateriaalin pääpainopisteiden löytämisen helpottamista varten tulee suorittaa riskienarviointia. Riskienarviointi tulee suorittaa siitä näkökulmasta, että siinä huomioidaan asioita, joihin koulutuksen lisäämisellä, laajentamisella tai laadulla voidaan vaikuttaa. Riskien arvioinnissa selvitetään työhön liittyviä vaaratekijöitä, sekä niiden vaikutukset ja todennäköisyys. Riskien arvioinnilla saavutetut tulokset laitetaan käytäntöön ja riskeihin varaudutaan, jonkinlaisilla toimilla. Tällä tavalla muodostuu riskien hallinnan kokonaisuus. (Työturvallisuuspakki.)

Riskienhallinnan prosessi aloitetaan arvioinnin suunnittelulla. Arvioinnissa kehittämistyössä painotetaan siis asioita, joihin kouluttamisella voidaan vaikuttaa. Riskienhallinnalla voidaan varmistua siitä, että koulutusten avulla voidaan riskiä tai sen vakavuutta pienentää. Vaaran vakavuutta ja todennäköisyyttä pyritään vähentämään riskienhallinnan avulla. Kouluttaminen on erittäin toimiva ratkaisu useiden kohteella olevien vaarojen vakavuuden ja todennäköisyyden minimoimiseen. Käytännön esimerkkejä paloturvallisuuskoulutukset ja uhkatilannekoulutukset. Paloturvallisuuskoulutuksilla työntekijät oppivat ennakoimaan paloturvallisuutta, eli esimerkiksi sammuttamaan päälle jääneet sähkölaitteet, joita ei käytetä. Mahdollisessa tulipalo tilanteessa alkusammutuskoulutuksen käynyt työntekijä myös osaa, jo ennalta toimia palosammuttimen taikka sammutuspeitteen kanssa. (Työturvallisuuspakki.)

Riskienarvioinnissa käsitelty erilaisia uhkia/vaaroja. Mahdollisia uhkia on esimerkiksi uhkaavasti käyttäytyvä henkilö, tulipalo, palohälytys ja ensiaputilanne. Riskienarvioinnissa on käytetty Työturvallisuuspakista saatua riskienarviointitaulukkoa. Kyseiset riskit valikoituivat taulukkoon kyselyyn saatujen vastausten perusteella, joita käsitellään seuraavassa luvussa. Koulutus lähtöisen näkökulman kautta taulukosta huomaa sen, että moneen eri riskiin pystyy vaikuttamaan positiivisesti koulutuksen avulla. Ajatuksena koulutus lisää siis myös kohdeyrityksen resilienssiä, koska työntekijät pystyvät mukautumaan muutokseen, sekä myös mahdollisesti toimimaan muutoksen vaatimalla tavalla.

Riskienarvioinnin tuloksella pystytään arvioimaan asioita, joihin voidaan koulutuksella vaikuttaa. Koulutuksen pääpainopisteet voidaan löytää taulukosta. Suurinta osaa riskien vahingoista pystytään koulutuksen avulla vähentämään. Koulutukset ovat hyvä riskienhallintakeino, koska suurin osa riskeistä perustuu inhimilliseen erheeseen. Koulutukset kasvattavat tietoa asiasta, joten huolellisuutta töissä pystytään parantamaan tuomalla näitä asioita esille.

5 Kehittämistyön tiedonkeruun tulokset ja niiden analysointi

Kehittämistyön toteuttamiseksi suoritettiin tiedonkeruuta. Tietoa tarvitaan sitä varten, että kehittämistyön materiaali saadaan kerättyä. Kerätyllä materiaalilla saadaan koulutuksesta tehtyä kohdeyrityksen näköinen ja tietopohjaltaan kattava, jolloin se on myös tarkoituksenmukainen. Kerätty tieto tulee analysoida ja käsitellä niin, että se hyödyttää kohdeyritystä.

Analysoitaessa tietoa voidaan, jo muodostaa pohjaa kehittämistyön lopputulokselle. Materiaalia läpikäydessä nousee useita kehittämissuunnitelmia, jotka voisi sisällyttää koulutussuunnitelmaan. Tietoa analysoitiin tutkimalla menetelmillä saatua dataa, sekä tämän avulla muodostettu kokonaisuuksia koulutuksiin liittyen. Kyselystä saatua dataa hyödynnettiin haastattelussa ja riskienhallinnassa.

5.1 Kyselyn vastausten analysointi

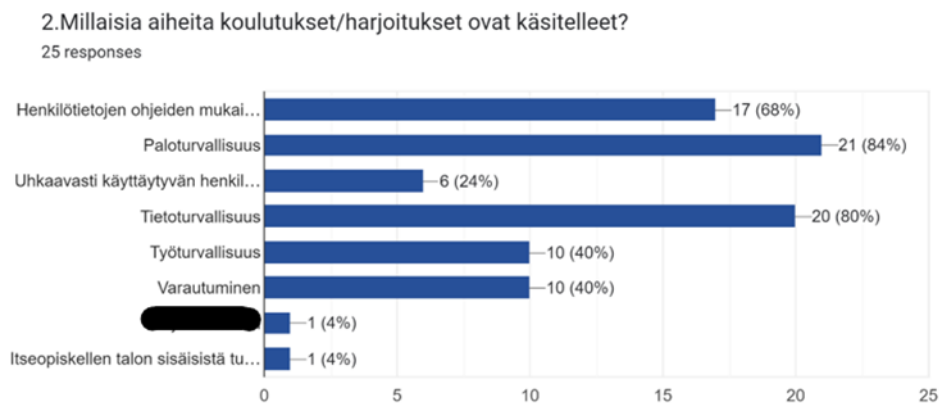
Kysely muodostettiin niin, että se sisältää molempia avoimia kysymyksiä ja monivalintoja. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa kohdeyrityksen turvallisuusosaamisesta. Kysymyksillä myös kartoitettiin, että milloin viimeksi erilaisia koulutuksia on järjestetty. Kehittämistyön materiaalin muodostamisen kannalta kyselystä saadut tiedot ovat erittäin tärkeitä, koska niiden avulla koulutusmateriaalista saadaan muodostettua kohteelle sopiva.

Kysely jaettiin kaikille työntekijöille yrityksen palvelupäällikön toimesta. Heille annettiin noin 3vkoa vastausaikaa. Vastauksia tuli 25 kappaletta. Isossa kuvassa vastaukset ovat tietomäärältään kattavia, koska usea vastasi myös avoimiin kohtiin. Kyselyn monivalintakohdilla saadaan suoraan dataa siitä, että millaisia ajatuksia työntekijöillä on turvallisuuden suhteen. Google Forms antaa monivalintoihin tulleet vastaukset selkeinä taulukoina. Avointen kysymysten vastaukset näkyvät selkeästi yhteen koottuna. Kyselyyn tulneiden vastausten analysointi on siis selkeää, koska työkalu järjestää vastaukset ymmärrettävään muotoon. Kyselyä analysoitaessa muodostettiin pääpainopisteitä eli aiheita koulutuksille. Vastauksista selkeästi muodostui muutama pääpainopiste, joita koulutuksissa voidaan käsitellä.

Ensimmäisenä tarkasteltiin, että kuinka moni vastanneista on saanut turvallisuuskoulutusta viimeisen kahden vuoden aikana. Vastanneista 92 % oli saanut koulutusta, mutta yksi vastaaja ainakin oli jäänyt ilman koulutusta. Tämä kuitenkin on hyvä varmistus kyselyn vastausten laadusta, koska suurimmalla osalla vastanneista on käsitys kohdeyrityksen aiemmista koulutuksista. Jos tilanteena olisi ollut se, että kukaan vastanneista ei ole saanut koulutusta olisi loppu kysely ollut miltei turha.

Seuraavassa osiossa tarkasteltiin aiheita, joita koulutukset ovat käsitelleet. Aiempien koulutusten aiheiden perusteella saadaan käsitys siitä, millaisia aiheita aiemmissä koulutuksissa on käsitelty. Kysymyksen 2 jälkeen tarkasteltiin, millaisia mietteitä aiemmat koulutukset ovat

herättäneet. Suurin osa oli kokenut aiemmat koulutukset hyödyllisiksi. Kahdessa vastauksessa pidettiin koulutuksia vähemmän hyödyllisenä. Tälle perusteena oli, että koulutuksissa käsitellyt asiat ovat olleet kyselyn vastaajan mukaan ”itsestään selviä asioita”. Tässä kuitenkin voidaan vastauksen kautta huomioida sitä, kuinka subjektiivinen asia turvallisuus on. Täten se on koulutuksissa valitettavaa, että yhdelle osalle osallistujista koulutukset saattavat olla liian suppeita. Toisen kysymyksen avulla voi myös punnita sitä, että millaisista aiheista ei ole koulutuksia hetkeen pidetty. Esimerkiksi tietoturvallisuuskoulutuksiin useampi vastanneista on ainakin osallistunut. (Kuvio 1.)

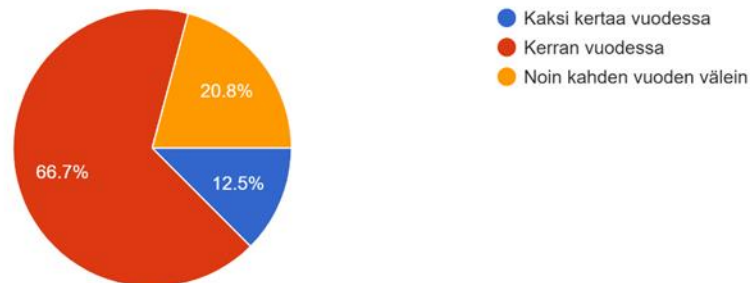


Kuvio 1: Kysymys 2. Millaisia aiheita koulutukset/harjoitukset ovat käsitelleet?

Kyselyssä annettiin vapaasana liittyen tulevien koulutuksien aiheisiin. Usealla oli toiveena koulutus liittyen uhkatilanteisiin ja uhkaavan henkilön kohtaamiseen. Kyseiseen avoimeen kohtaan tuli 18 vastausta, joista kymmenessä mainittiin uhkaava henkilö tai uhkatilanne. Tällaisen koulutuksen tarve on selkeästi läsnä. Kyselyä voisi koulutuksissa jalkauttaa ja kysyä millaisia nämä uhkatilanteet ovat luonteeltaan. Näin isossa painoarvossa olevan asian käsittely on jatkon kannalta tärkeää. Potilasturvallisuus mainittiin muutamassa vastauksessa myös, mutta näillä mahdollisesti haettiin myös näitä uhkatilanteita, joita hoitotyössä voi joutua kohtaamaan. Toisena toiveena esiintyy useasti evakuointi- ja palohälytystilanteessa toimiminen. Avoimella kysymyksellä annettiin hyvä mahdollisuus tuoda omia ajatuksia esille tulevista koulutuksien aiheista. Vastausten avulla saadaan näkemys siitä, että millaisia koulutuksia henkilökunta tuntee tarvitsevänsä. (Kysely.)

6. Kuinka usein mielestäsi yleisiä koko yksikön turvallisuuskoulutuksia tulisi olla?

24 responses



Kuvio 2: Kysymys 6. Kuinka usein mielestäsi yleisiä koko yksikön turvallisuuskoulutuksia tulisi olla?

Koulutusten järjestämisen ajankohdille on myös tärkeää muodostaa aikataulus, eli mahdollisesti esimerkiksi vuosikello tai muu vastaavan kaltainen. Turvallisuuskoulutuksia voi järjestää erilaisia, joten tämän takia kerran vuodessa on suurimman osan kanta. Henkilökunnassa kuitenkin usein on vuosittain vaihtuvuutta, joten tämän takia on varmasti järkevää järjestää jonkinlainen koulutus vähintään vuosittain. (Kuvio 2.)

Lopuilla kyselyn kysymyksillä pyrittiin muodostamaan kuvaa kohteen yleisestä turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä ja turvallisuuden tunteesta töissä. Viimeisessä kolmessa kysymyksessä kysyttiin näkemyksiä omasta turvallisuusosaamisesta, miten näkee työkavereidensa turvallisuusosaamisen ja onko töissä turvallista. Suurimmalla osalla on töissä turvallista, sekä näkee ymmärtävänsä turvallisuusasioita. Osa ei näe, että työkaverit ymmärtäisivät paljoa turvallisuusasioista. Turvallisuuskoulutuksilla voidaan vaikuttaa siihen, että työyhteisössä ymmärrys turvallisuusasioihin liittyen lisääntyisi. Tämän avulla aiemmin mainittu turvallisuuskulttuuri myös parantuisi huomattavasti. Koulutusten jalkauttamisen jälkeen voisi järjestää samankaltaisen kyselyn uudelleen ja testata miten koulutukset ovat vaikuttaneet. Tämän avulla voitaisiin myös varmistua siitä, että koulutus on oikeilla urilla.

5.2 Teemahaastattelu

Kyselyn vastausten perusteella ja niiden analysoinnin jälkeen suoritettiin teemahaastattelu kohteen palvelupäällikön kanssa. Haastattelun avulla pyrittiin rajaamaan lopullisen kehittämissuunnitelman sisältöä. Ehdottamalla erilaisia vaihtoehtoja koulutuksille ja kehittämistyön materiaalille saadaan varmistettua, että kehittämistyön suunta on sellainen, että kohde siitä hyötyy mahdollisimman paljon.

Haastattelussa läpikäytiin aiheet, joita suunnitelma tulisi sisältää. Kyselyyn tulleilla vastauksilla saatiin konkretisoitua muiden työntekijöiden näkemyksiä turvallisuudesta, sekä puutteiden ja tarpeiden pääpainopiste saatiin tuotua esille. Yhteinen linja ja tarpeet koulutuksille oli myös palvelupäällikön mielestä kohteen tarpeisiin sopiva. Kohteella järjestetään myös aktiivisesti turvallisuuskävelyitä, joiden avulla konkretisoidaan kohteen poistumisturvallisuutta. Näihin kävelyihin on henkilökunta osallistunut aktiivisesti.

Tietoturvallisuus olisi mahdollista pitää omana aihealueenaan. Haastattelussa käyty läpi nykytilannetta tietoturvakoulutuksista. Kohteella on tietoturvallisuudesta oma koulutuksensa yrityksen puolesta, joten tietoturvakoulutusta ei tarvitse erikseen pitää. Toiveena oli, että tietoturva-asioita sivuttaisiin, jonkun koulutuksen ohessa. Tämä on toimiva lähestymistapa, koska tietoturvariskit ovat ominaan uhkatilanteita. Uhkatilannekoulutuksen lomaan voidaan sijoittaa konkreettisia lähestymistapoja tietoturva-asioiden suhteen.

Yleisesti koulutusten ja muun materiaalin avulla tehdyt johtopäätöksen todettiin haastattelun aikana sopivaksi rungonsi kohteelle. Haastattelun avulla saatiin muodostettua haluttu suunta koulutussuunnitelmalle. Vastausten pohjalta koulutusten ajoitukset ja pääpainopisteet voitiin lyödä lukkoon.

5.3 Riskienhallinnan analyysi

Riskienhallinnan avulla pyrittiin selvittämään mahdollista kouluttamisen vaikutusta erilaisiin riskeihin. Tämän avulla pyritään punnitsemaan samalla koulutuksesta saatavia hyötyjä. Opin näytetyön tavoitteen saavuttamista pystyy epäsuorasti hahmottamaan riskienhallinnan kautta. Jos riskin tai tästä aiheutuneen vahingon määrään voidaan vaikuttaa koulutuksen avulla, niin voidaan todeta, että koulutus kehittää tällä osa-alueella turvallisuutta.

Riskienhallinnan avulla voitiin huomata, että onko kouluttamisella korjaavana toimenpiteenä millaisia vaikutuksia. Riskienhallinnan avulla voitiin huomata, että kouluttamisella voidaan pienentää riskin tapahtumisen todennäköisyyttä tai siitä aiheutuvaa vahinkoa. Tämän perusteella koulutussuunnitelman aiheiden hyödyllisyyttä ja merkityksellisyyttä voidaan punnita.

Arvioinnissa käytetyt riskit muodostettiin kyselyyn saatujen vastausten perusteella. Tämän avulla pystyttiin punnitsemaan koulutusten vaikutusta riskin todennäköisyyteen ja riskin aiheuttamaan vaaraan. Riskienhallinnalla voitiin siis varmistaa koulutusten tarpeellisuutta ja hyötyjä. Taulukkoon tehdyn riskien arvioinnin perusteella voidaan todeta, että koulutuksilla voidaan vähentää riskiä ja/tai siitä aiheutuvaa vaaraa.

Riskienhallintaan liittyy myös mahdollisuus riskin poistamisesta. Tämä ei kuitenkaan ole kannattavaa, koska toimipisteen osa toiminnoista perustuu tilanteisiin, joissa riski piilee. Uhkaavasti käyttäytyvän henkilön luomat fyysiset riskit voitaisiin välttää siirtymällä vain

etäasiakaspalveluun ja etävastaanottoon. Tämä ei kuitenkaan ole asianmukaista, joten riskienhallinnalla ei pyritty riskien poistamiseen. Näkemyksenä oli enemmän kehittää riskiin va-
rautumista ja tilanteessa riskistä aiheutuvan haitan pienentämistä.

6 Koulutussuunnitelman muodostaminen ja johtopäätökset

Kehittämistyönä toteutetaan yleispätevä koulutussuunnitelma siitä, että millaisia asioita kou-
lutusten tulisi sisältää, mitä niiden järjestämisessä tulisi huomioida ja miten ne tulisi ajoit-
taa. Koulutussuunnitelma vastaa siis kysymyksiin mitä, miten ja milloin tulisi kouluttaa.

Turvallisuuskoulutukset voivat käsitellä montaa erilaista aihetta, joten tärkeää on rajata eri-
laiset aiheet omiksi koulutuksikseen. Aiemmin toteutetun riskienarvioinnin avulla koulutusten
painopisteet saadaan muodostettua. Koulutusmateriaalista ei luoda tiukkaa runkoa tai paket-
tia, joka tulee esittää aina tietyllä tavalla. Kouluttajalla on hyvä olla riittävän vapaat kädet
koulutuksen esitystyylin ja muiden seikkojen suhteen, jotta koulutus on myös kouluttajan
edun mukainen. Tämä mahdollistaa sen, että jos on useampia eri kouluttajia eri koulutusker-
roilla kohde saa sisällöltään samankaltaisen koulutuksen, mutta aiheita painotetaan eri ta-
valla ja eri näkökulmista. Suunnitelmaan siis sisällytetään ne seikat, mitä eri aiheiden koulu-
tuksissa tulisi olla ja aiheeseen liittyvät huomioitavat asiat.

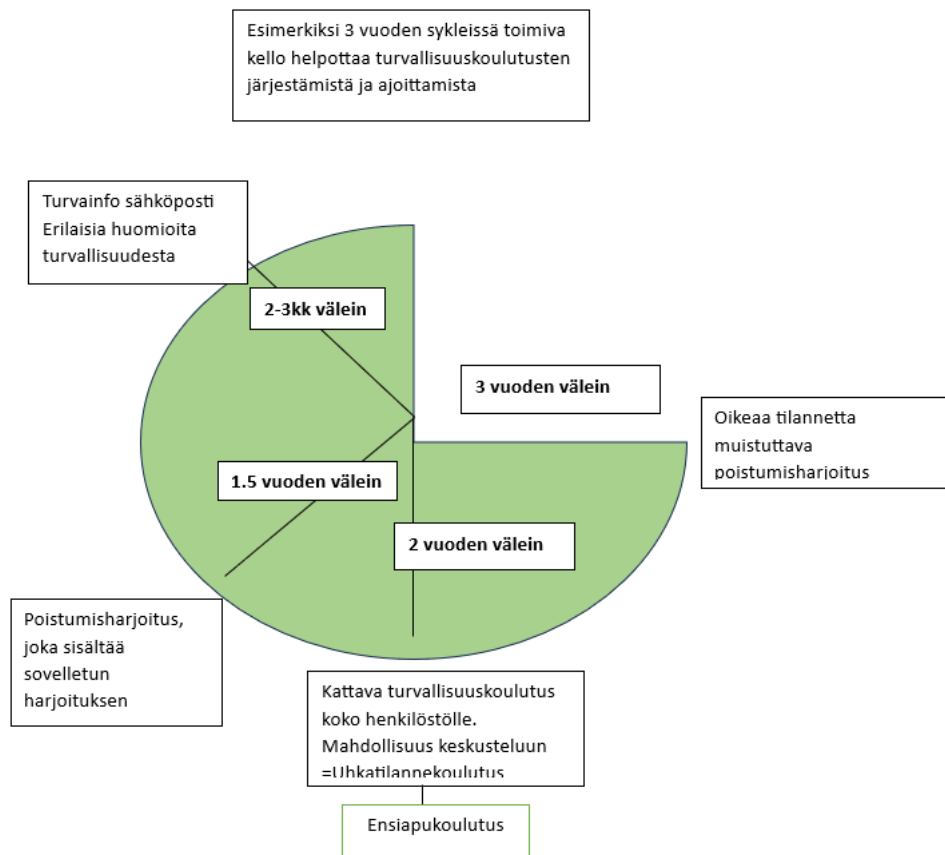
Koulutusten rajaamisen jälkeen ajalliset määritykset ovat tärkeää tehdä selkeästi kohdeyri-
tykselle, jotta voidaan saavuttaa haluttu lopputulos koulutussuunnitelman kokonaisuudesta.
Suunnitelma siis sisältää myös, kuinka usein erilaisia koulutuksia tulisi järjestää. Ajoittamalla
koulutukset kaikki kohdeyrityksessä voivat seurata koulutusten kiertoa. Koulutusten ajoittami-
sen määrittäminen antaa mahdollisuuden siis työntekijöille pyöritellä mielessään seuraavan
koulutuksen aihetta ja ajankohtaa. Koulutussuunnitelmaan liitetään pohja, johon voi täyden-
tää, kun saa jonkin turvallisuuskoulutuksen. Pohjasta näkee milloin tulisi seuraavaksi samai-
nen koulutus suorittaa tai järjestää.

Yksi kehittämistyössä tehtävän koulutussuunnitelman päätavoitteista oli se, että saadaan sel-
keä ajoitus koulutuksille. Koulutusten ajoittamisessa on hyödynnetty työn aikana kehitettyä
kolmen vuoden mallia (Kuviot 3). Ajoittamisessa itsessään tulee huomioida mahdolliset ajalli-
set haasteet koulutusten järjestämisessä. Henkilökuntaa kohdeyrityksessä on runsaasti, joten
koulutuksia järjestäessä tulee huomioida koulutusten logistiikka. Osan koulutuksista pystyy
järjestämään etänä, mutta esimerkiksi poistumisharjoitukset vaativat paikallaoloa. Palotur-
vallisuusharjoitusten luonne on muutenkin sellainen, että ne tulee järjestää erillisenä harjoi-
tuksenaan.

Tietoturvallisuuskoulutuksen järjestäminen erikseen ei välttämättä ole kohteelle kannatta-
vaa, koska kyselyn ja haastattelun perusteella näitä järjestetään yrityksen toimesta

henkilökunnalle, joten erillisen sisällön laatiminen näihin ei ole tarpeen. Uhkatilannekoulutuksen yhteydessä voidaan käsitellä perustasolla tietoturvaluutta ja siihen liittyviä uhkia, mutta erillistä ohjeistusta turvallisuuskoulutus suunnitelmaan ei tulla laatimaan.

Ensiapukoulutukset ja elvytyškoulutukset sisällytetään ainoastaan koulutussuunnitelman ajoitusosioon. Kohteella on ensiapukoulutuksia kahden vuoden välein ja elvytyškoulutuksia vuoden välein. Näiden sisältö tulee niitä järjestävältä toimijalta. Tästä syystä näille ei erikseen suunnitella sisältöä.



Kuvio 3: Kolmen vuoden koulutusajoitus -malli

6.1 Uhkatilannekoulutus

Kyselyn pohjalta uhkatilannekoulutuksen sisällyttäminen koulutussuunnitelmaan vaikutti olevan tärkeä usealle kyselyyn vastanneelle. Muuttuvassa maailmassa nähdään tällaiset koulutukset aina vain tärkeämpinä. Työturvallisuuden kannalta uhkatilannekoulutukset ovat erittäin tärkeitä, koska niissä henkilökunta pääsee harjoittamaan omaa varautumistaan. Uhkatilanteissa on tärkeää muistaa, että ratkaisuja on niin monta, kuin on ihmistäkin, joten koulutuksia voi olla erilaisia ja niissä tulee olla mahdollisuus keskustelulle. Huomioitavaa on muistaa painottaa sitä, että henkilökunta yleensä tietää paremmin jokapäiväisestä toiminnasta kuin

kouluttaja. Koulutuksia tulisi järjestää noin kahden vuoden välein. Koulutus vaatii kaikilta läsnäoloa, joten logistisista syistä näitä voidaan järjestää esimerkiksi rajattu henkilökunnan ryppäs kerrallaan etänä tai paikan päällä.

Uhkatilannekoulutukseen voidaan sisällyttää siivu tietoturvaluottuutta, palohälytys- ja tulipalotilanteet, mutta päällimmäisenä on vielä uhkaavasti käyttäytyvän henkilön kohtaaminen. Kohteella jatkuvasti ollaan tekemisissä erilaisten asiakkaiden kanssa, joten erilaiset uhkatilanteet ovat näissä mahdollisia. Näissä tilanteissa toimimisen läpikäyminen on tärkeä osa koulutusta kohteella. Toisin kuin poistumista tai sammuttamista, niin uhkaavasti käyttäytyvän henkilön kohtaamista ei pysty harjoitusympäristössä kovin tehokkaasti harjoittelemaan. Tärkeää on muistuttaa myös tilanteiden jälkeisestä jälkipuinnista. Jälkipuinnin avulla työhyvinvointi paranee. Jälkipuintiin liittyviä seikkoja tulee käydä läpi koulutuksessa sekä varmistaa, että jokainen on tietoinen työpaikkansa toimintamalleista. Kun työntekijät pystyvät elämään ja mukautumaan muutokseen, niin samalla työpaikkakin mukautuu ja muutoksen sietokyky kasvaa. Resilienssin merkitys on myös siis nähtävissä uhkatilannekoulutuksissa

Uhkatilannekoulutuksissa painotettavaa tietoturvaluottuuden osalta on se, että pyritään välttämään tilanteilta, joissa esimerkiksi arkaluontoistamateriaalia sisältävät paperit olisivat helposti saatavilla. Yleisesti tulee painottaa huolellisuutta. CIA-lyhenteen avaaminen on hyvä kertaus varmasti usealle, koska lyhenne avaa tehokkaasti tietoturvaluottuuden keskiön. Oman tekemisen merkityksestä ei voi koskaan muistuttaa liikaa. Suurin osa kyberhyökkäyksistä voi alkaa huomaamattomasta linkistä sähköpostissa tai huolimattomasta tietokoneen auki jättämisestä.

Uhkatilannekoulutuksissa on tärkeää myös käsitellä turvallisuuden tunnetta ja sen vaikutusta eri yksilöihin. Siitä keskustelun luominen ja ajatusten herättäminen voi auttaa työyhteisön sisäisen ymmärryksen kehittymisessä. Turvallisuuden tunteen rikkoutuessa ja ajautumisessa stressireaktioon, on hyvä myös herätellä ajatuksia siitä, että millainen jokaisen oma stressireaktio on.

Uhkatilannekoulutuksissa tulisi myös käsitellä, miten erilaisilta tilanteilta voidaan välttyä. Esimerkiksi miten välttyä tilanteilta, joissa ulkopuolinen henkilö on henkilökunnan tiloissa. Tässä tulisi siis painottaa sitä, että varmistetaan ovien lukitukset niistä kulkiessa. Turvallisuutta voidaan kehittää lisäämällä tietoisuutta kyseisistä tilanteista.

Uhkatilannekoulutuksiin voidaan sisällyttää myös fyysisiä harjoitteita esimerkiksi otteesta irtautumisista ja etäisyyden ottamisista. Nämä kuitenkin tulee olla vapaaehtoisia, koska osalle työntekijöistä tällaisiin koulutuksiin osallistuminen voi olla todella ison kynnyksen takana.

6.2 Sähköpostiviestinnän käyttö ”turvallisuustärppeihin”

Kouluttamisessa voidaan hyödyntää myös perinteisten koulutustilaisuuksien lisäksi muita lähestymiskeinoja. Turvallisuusinfo sähköpostit noin kolmen kuukauden välein voivat myös olla toimiva ratkaisu turvallisuus asioiden esille tuomiseen. Tällöin ei kalenterista tarvitse aina löytyä tilaa koulutukselle, vaan tiedon täyteisellä sähköpostilla voidaan tuoda tärkeää ja mahdollisesti ajankohtaista aihetta esille. Esimerkiksi hyvä turvallisuus sähköpostin aihe voisi olla muistutus heijastimen käyttämisestä työmatkoilla, kun alkaa aamut ja illat pimenemään.

Sähköpostilla tavoitetaan helposti useampi henkilö pienellä varoitusajalla. Riskinä kuitenkin on, että tällaisissa lähestymistavoissa työntekijän oma motivaatio tutustua aiheeseen korostuu. Helposti tämän tyyppiset lähestymistavat voivat unohtua työasioiden keskellä, joten näihin voisi sisällyttää, jonkin ulkoisen motivaation lähteen. Viestinnällä ja tiedotteilla tulee myös pyrkiä siihen, että vastaanottajilla on mahdollisuus vuorovaikuttaa ja kysyä asioista. Vuorovaikuttamisella otetaan taas yksi askel kohti turvallisempaa työyhteisöä, koska tällöin esimerkiksi epäselvyydet saadaan selvitettyä ja työntekijöiden tietoisuus asioista kasvaa.

Sähköpostiviestinnässä voidaan myös tiedottaa tulevista koulutuksista, jotta työntekijät saavat selville koulutuksien ajankohdat. ”Turvallisuustärppien” avulla voidaan myös päivittää kohteelle perusasioita paloturvallisuudesta ennen esimerkiksi poistumisharjoitusta. Paloturvallisuusasioista muistuttaessa voi työntekijä muistaa, että on havainnut sammuneen poistumistievalon, eikä tiedä mihin asiasta tulisi ilmoittaa. Tämän takia jokaisessa turvallisuustärppi-viestissä voisi olla muistutus ja linkki kohteen omaan turvallisuuspoikkeama ja -havainto sivulle. Turvallisuuspoikkeamista ilmoittamiseen tulee myös rohkaista sähköpostien avulla, jotta mahdolliset poikkeamat saadaan ratkaistua ja korjattua.

Koulutussuunnitelmaan sisällytetään sähköpostiviestintään liittyen myös aiheita, joita voidaan sähköposteissa käsitellä. Sähköpostin kirjoittajat voivat vaihdella kerran mukaan tai siihen voidaan nimetä yksi pääkirjoittaja, jota muut sitten auttavat.

6.3 Paloturvallisuusharjoitukset

Paloturvallisuuteen liittyvien harjoitusten tarkoituksena on parantaa kohteen työntekijöiden varautumista erilaisiin paloturvallisuustilanteisiin. Harjoitusten avulla työntekijät oppivat toimimaan vaativissa palohälytys ja tulipalo tilanteissa turvallisessa ympäristössä. Harjoituksia tulisi järjestää vähintään 1.5 vuoden välein. Harjoituksessa tarkoitus on toimia ripeästi, mutta myös oikein, jotta voidaan varmistaa oikeat toimintamallit näissä tilanteissa. Harjoituksia voidaan järjestää esimerkiksi ensisammutusharjoituksen ja poistumisharjoituksen muodossa. Ensisammutusharjoitus on erityisen tärkeä, koska harva on päässyt/joutunut elämässään sammuttamaan sammuttimella taikka käyttämään sammutuspeitettä.

Poistumisharjoituksia voidaan järjestää usealla tapaa. Mahdollisuus on järjestää harjoitus ennalta sovitusti taikka yllätyksellisesti, niin että vain osa kohteelta tietää harjoituksesta. Harjoitus on tärkeää alkuun pitää sovitusti, että voidaan varmistua siitä, että pelastussuunnitelman ohjeistus on toimiva ja se on kaikkien ymmärryksessä. Pelastussuunnitelman sisällön muistuttaminen esimerkiksi sähköpostilla on erittäin tärkeää, jotta kohteella muistetaan toiminta palohälytystilanteessa.

6.4 Kouluttajanäkemykset ja kouluttamisen tavoitteet

Koulutusmateriaalin kannalta myös kouluttajalla, sekä tämän asenteilla ja näkemyksillä on suuri vaikutus. Vaihtuvuus kouluttajissa voi olla rikkaus, mutta samalla siinä voi olla piilossa suuri riski. Kouluttaja toimii asiantuntijana ja jos tämä osoittaa kyynistä ja epäuskoista maailmankuvaa niin se voi luoda turhia pelkoja koulutettavissa. Tämän takia jatkuva yhteydenpito turvallisuusasioista ja muutoksista niissä on tärkeää työyhteisössä, ettei yksi kouluttaja pääse vaikuttamaan niin vahvasti koko kohteen henkilökunnan turvallisuuden tunteeseen. Koulutuksista olisi siis hyvä kerätä kohteen henkilökunnan kesken palautetta, jossa selviäisi mahdollisesti esille nousseet pelot ja ihmetyksen aiheet. Kouluttajan merkitystä tulee tuoda koulutussuunnitelmassa esille, koska se auttaa hahmottamisessa.

Turvallisuuskoulutusten ei tule olla pelottava tekijä vaan opettava ja ajatuksia herättävä. Harjoittelu, kouluttautuminen ja opettelu turvallisuusohjeistuksiin kasvattaa tietoa turvallisuudesta. Turvallisuus asioita läpikäymällä pystyy, jo ajatuksentasolla harjoittelemaan, miten itse toimisi ja toimii erilaisissa tilanteissa. Turvallisuuden tunteeseen ja sen rikkoutumiseen liittyy, taistele tai pakene reaktio. Tätä reaktiota eli niin sanottua omaa stressireaktiota pystyy lievittämään ja oppimaan kasvattamalla omaa itsevarmuuttaan tilanteesta. Harjoituksen, kiinnostuksen, osaamisen ja tiedon avulla voi työntekijä toimia stressireaktion alla juuri niin, kuin pelastussuunnitelmassa tai ensisammutuskoulutuksessa on ohjeistettu. Tämä periaate muistuttaa esimerkiksi kamppailulajeissa esiintyvää periaatetta; liike ja siihen reagointi.

Liike voi olla palohälytyksessä palokellot ja siihen työntekijä harjoittelemisen kautta osaa reagoida ohjeistetulla tavalla. Tämä pätee miltei pohja-ajatuksena kaikessa turvallisuuskouluttamisessa ja ajatuksena pystyy soveltamaan miltei mihin vaan.

7 Kehittämistyön arviointi

Kehittämistyön tavoitteena oli luoda kohteelle koulutussuunnitelma, joka sisältää koulutusten sisällön ja niiden ajoittamisen. Koulutusten ajoittaminen alkuperäiseen vuosikellokonseptiin ei ole kannattavaa, koska vuosi on kohteen toiveiden ja näkemyksien mukaan liian lyhyt aikaikkuna koulutusten kierrolle. Tämän takia vuosikello ideaa sovellettiin ja luotiin kolmen vuoden sykleissä kiertävä malli. Tätä piti selkeyttää materiaaliin tekemällä pohja, johon

merkitään, milloin koulutus on ollut. Pohjassa on eri koulutuksille asetettu merkintä mikä on aikaväli samojen koulutusten välillä.

Materiaalin muodostaminen ja hahmottaminen oli haastavaa alkutekijöissä. Punaisen langan löydyttyä, suunnitelmasta tuli järkevä ja sillä on mahdollisuus antaa selkeitä hyötyjä kohdeyritykselle. Koulutusten aiheita ei tarvitse enempää pohtia, eikä milloin niitä tulisi järjestää. Riskienhallinnan hyödyntämisen perusteissa oli hankalaa löytää oikeutusta. Riskienhallintaa käytettiin todistamaan, että onko koulutussuunnitelmaan valikoituneilla koulutuksilla tarkoitusperää. Riskienhallinnan tarkoituksena oli siis varmistaa, että onko koulutuksista hyötyä kohteen turvallisuudelle.

Ongelmana on vain, että luotu pohja ei lähde pyörimään ennen kuin ensimmäinen koulutus kustakin aihealueesta järjestetään. Sähköpostin hyödyntäminen kouluttamisessa voi toimia erittäin hyvin tai sitten se voi olla turhake, jos kukaan ei sitä lue. Kuitenkin sitä kautta saadaan tehokkaasti tuotua informaatiota koko toimipisteelle, joten sitäkään kiveä ei tule jättää kääntämättä.

Kehittämistyöhön ei sisältynyt kyseisten koulutusten järjestäminen, mutta kehittämistyön tuloksia voidaan kohteella jatkaa järjestämällä tulosten mukaiset koulutukset. Tätä kautta kohde saa myös konkreettiset esimerkit millaisia koulutukset voivat esimerkiksi olla.

Lähteet

Painetut

Niemi J. 2018. Voimankäyttökouluttajan käsikirja. Polamk.

Sähköiset

Autio, R. 2022. Häirintä ja kuormittuminen : työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. Kauppakamari. E-kirja.

Elinkeinoelämän keskusliitto. Yritysturvallisuus. Viitattu 15.10.2023. <https://ek.fi/hyotyhtie-toa-yrityksille/yritysturvallisuus/>

Heljaste, J., Korkiamäki, J., Laukkala, H., Mustonen, J., Peltonen, J. & Vesterinen, P. 2008. Yrityksen turvallisuusopas. Kauppakamari. E-kirja.

Järvinen, P. 2022. Yrityksen tietoturvaopas: 50 aihetta käytännön tietoturvasta. Kauppakamari. E-kirja.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Art House Oy. E-kirja.

Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä Kouluttaja. Sanoma Pro Oy. E-kirja.

Linner Matikka, J. & Hipp, T. 2023. Traumainformoitu työote. PS-kustannus. E-kirja.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent. E-kirja.

Pelastuslaki 379/2011.

Puro, V. & Teperi, A. 2017. Yllättävä ja yksinkertainen vinkki turvallisuuspoikkeamien tutkintaan. Nollis. Viitattu 15.11.2023. <https://www.nollis.fi/uutiset/yll%C3%A4tt%C3%A4v%C3%A4-ja-yksinkertainen-vinkki-turvallisuuspoikkeamien-tutkintaan>

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-kustannus. E-kirja.

Rautio, M. 2023. Keskusrikospoliisi sai valmiiksi psykoterapiakeskus Vastaamon jättimäisen tietomurron ja kiristysvyyhdin tutkinnan - epäilty kiistää yhä teot. Yle. Viitattu 30.9.2023. <https://yle.fi/a/74-20047643>

Työturvallisuuspakki. Riskienhallinta. Viitattu 5.10.2023. <https://xn--tyturvallisuuspakki-r6b.fi/riskienhallinta/>

Sitra. Resilienssi. Viitattu 25.7.2023. <https://www.sitra.fi/tulevaisuussanasto/resilienssi/>

Suositus työterveyshuollossa tehtävälle kriisityölle. Työterveyslaitos. Viitattu 27.10.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tietojen-antaminen-neuvonta-ja-ohjaus/suositus-tyoterveyshuollossa-tehtavalle-kriisityolle>

Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto. Turvallisuuskulttuuri. Viitattu 11.9.2023. <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62012d>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Julkaisemattomat lähteet

Kohdeyrityksen henkilökunnalle pidetty kysely, joka järjestetty keväällä 2023.

Palvelupäällikön haastattelu 10.11.2023.

Kuviot

| | |
|--|--|
| Kuvio 1: Kysymys 2. Millaisia aiheita koulutukset/harjoitukset ovat käsitelleet? | 17 |
| Kuvio 2: Kysymys 6. Kuinka usein mielestäsi yleisiä koko yksikön turvallisuuskoulutuksia tulisi olla?..... | Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty. |
| Kuvio 3: Kolmen vuoden koulutusajoitus -malli | 21 |

Liitteet

| | |
|------------------------------------|----|
| Liite 1: Opinnäytetyön kysely..... | 30 |
| Liite 2: Koulutussuunnitelma..... | 34 |

Liite 1: Opinnäytetyön kysely

Opinnäytetyön kysely

Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa turvallisuuskoulutussuunnitelmaa varten. Suunnitelmaa varten kerätään tietoa työntekijöiden saamista turvallisuuskoulutuksista, sekä heidän näkemyksistään turvallisuuden suhteen. Vastaukset kerätään nimettöminä pois lukien kyselyyn vastanneet, jotka jättävät yhteystiedot viimeiseen kohtaan. Kyselyn laatija, Lauri Johansson, Turvallisuuden ja riskienhallinnan tradenomi opiskelija, Laurea AMK
Yhteystiedot: Lauri.Johansson@student.laurea.fi , puh: 0442784711

lauri.johansson@student.laurea.fi [Switch account](#)



Not shared

1.Oletko saanut viimeisen kahden vuoden aikana turvallisuuskoulutusta?

- Kyllä
- En
- Other: _____

2. Millaisia aiheita koulutukset/harjoitukset ovat käsitelleet?

- Henkilötietojen ohjeiden mukainen käsittely
- Paloturvallisuus
- Uhkaavasti käyttäytyvän henkilön kohtaaminen
- Tietoturvallisuus
- Työturvallisuus
- Varautuminen
- Other: _____

3. Kuinka hyödyllisenä olet pitänyt saamaasi koulutusta?

- | | | | | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| En lainkaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Erittäin |

4. Miksi saamasi koulutus on ollut hyödyllistä/hyödytöntä/siltä väliltä?

Your answer _____

5. Mistä turvallisuusasioista haluaisit saada koulutusta tulevaisuudessa?

Your answer _____

6. Kuinka usein mielestäsi yleisiä koko yksikön turvallisuuskoulutuksia tulisi olla?

Kaksi kertaa vuodessa

Kerran vuodessa

Noin kahden vuoden välein

Other: _____

Liite 2: Koulutussuunnitelma



TURVALLISUUSKOULUTUS MATERIAALI

Koulutusten ajoitus ja sisältö

TIIVISTELMÄ

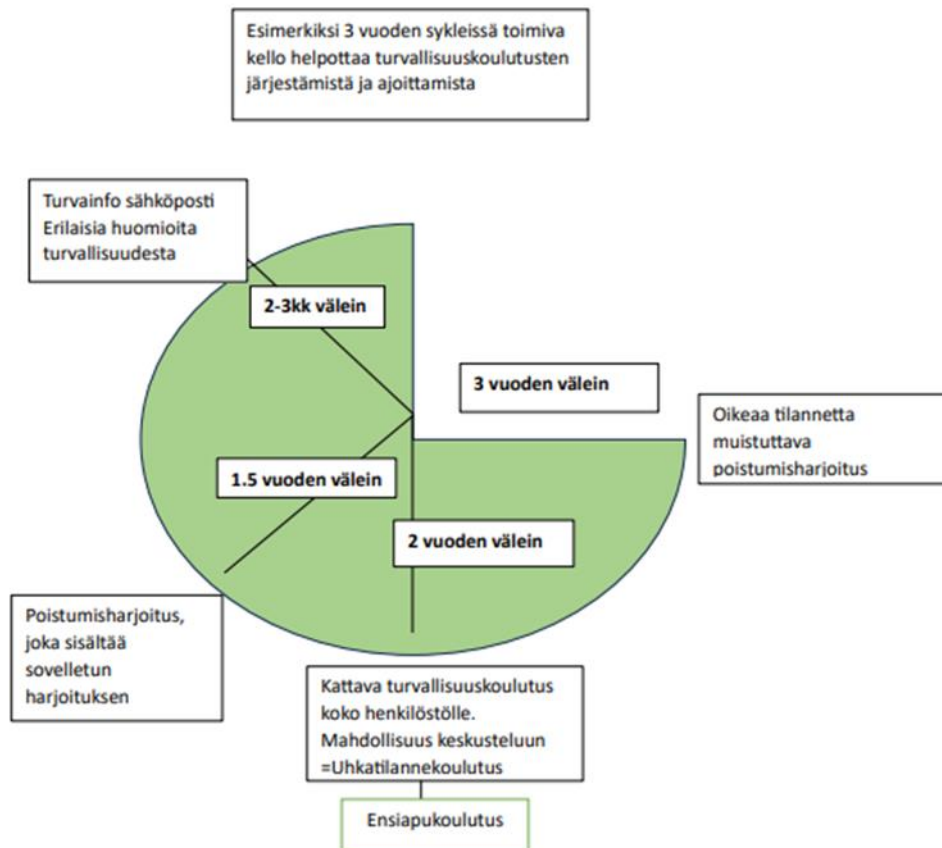
Koulutusten ajoittamisen ja sisällön määrittämisen tueksi luotu ohjeistus. Parempaan työturvallisuuden tueksi!

Lauri Johansson

Turvallisuus ja riskienhallinta

”Vuosikello” koulutuksille, sekä suositukset käsiteltävästä materiaalista

Koulutuksien ajoittamiseen on hyvä tehdä valmiiksi vuosikello. Tämän avulla on helppo tarkistaa, milloin viimeksi koulutus on pidetty ja milloin olisi seuraava ajankohta.



MIKSI TURVALLISUUSKOULUTTAMINEN ON TÄRKEÄÄ? Kouluttautumalla varaudutaan ennakkoon mahdollisiin tilanteisiin. Koulutusten avulla työntekijät oppivat toimintamalleja erilaisiin tilanteisiin. Asiaa voi verrata kamppailulajeihin. Opitaan reagoimaan liikkeeseen/tilanteeseen niin, että sitä ei tarvitse enää miettiä vaan voi toimia vaistojen varassa. Harjoittelulla voi saada palohälytyksenkin yllättyneeksi.

Koulutuksissa yleisesti tulee huomioida jokainen työntekijä yksilönä ja antaa mahdollisuus tuoda omaa näkökulmaa esille. Työturvallisuuden kannalta on erittäin tärkeää, että jokaisella työntekijällä on sellainen

olo, että tätä arvostetaan ja tämän ajatukset turvallisuudessa huomioidaan. Tällaiset asiat lisäävät turvallisuuden tunnetta huomattavasti!

Tietoturvallisuus? Tärkeä asia ja monta erilaista haastetta. Tietoturvallisuus nousi useasti esiin kyselyssä. Huomioitavaa järjestääkö yritys itse kattavat koulutukset, jossa huomioidaan käyttöliittymään liittyvät seikat? Toimipisteellä on oma koulutuksensa tietoturva-asioista, joten tietoturvallisuutta käsitellään uhkatilannekoulutuksessa. CIA-mallin muistuttaminen: **Luottamuksellisuus, Eheys ja Saatavuus.**

Turvallisuusinfo sähköpostin tarkoituksena on pitää henkilökuntaa aktiivisena turvallisuusasioista. Sähköposti voi käsitellä esimerkiksi työmatkaturvallisuutta, eli muistuttaa heijastimen käytöstä. Sähköpostilla voidaan myös rohkaista vikailmoitusten tekemiseen.

Poistumisharjoituksen tarkoituksena on harjoitella poistumista. Poistumisharjoitus voidaan järjestää sovittuna, sekä oikean tilanteen kaltaisena, eli yllätyksellisenä. Harjoituksessa tärkeää mennä suunnitelman mukaan ja siinä tulee varmistua siitä, että ohjeistus on kaikille selkeä. Poistumisharjoituksessa tulee seurata poistumisen kestoa, poistumisreittejä ja yleistä ilmapiiriä.

Uhkatilannekoulutuksen tarkoituksena on parantaa kohteen turvallisuutta. Koulutuksesta tulee luoda keskusteleva, jotta kohteen henkilökunnan omat huolet nousevat esiin ja niistä keskusteltaisiin. Uhkatilannekoulutuksissa tulisi painottaa uhkatilanteita ja niiden hallintaa. Kyselyyn saaduissa vastauksissa suurin osa toivoi uhkaavan henkilön kohtaamiseen liittyvää koulutusta.

Kouluttajan merkitys on erittäin suuri turvallisuusasioissa. Turvallisuuskoulutusten jälkeen on hyvä kerätä henkilökunnan mielipiteitä koulutuksesta. Kouluttaja voi helposti vaikuttaa myös negatiivisesti työyhteisöön. **Kouluttajan asenne, rooli ja motivaatio** esimerkiksi voivat tuoda kyynistä kuvaa työyhteisöön. **Persoona ja karisma** voivat myös vaikuttaa positiivisesti, mutta myös negatiivisesti. Esimerkiksi jos kouluttaja esiintyy vahvana persoonana niin, ettei kukaan uskalla avata suutaan koulutuksessa. **Kokenut ja kokemuksia** omaava kouluttaja saa luotua koulutuksesta konkreettisemmän, sekä ”kokemus tuo varmuutta” pätee koulutuksessa. **Asiantuntijuus** on osa kouluttajan vaatimusta, mutta koulutuksissa täytyy huomioida se, että ryhmä kokonaisuutena voi tietää asiasta enemmän, kuin kouluttaja yksinään. Kouluttajaa tulee siis saada kyseenalaistaa.

Turvallisuuskoulutuskortti

