



Fintrafficin turvallisuuskoulutusten kartoitus ja kehittäminen

Milla Laatikainen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Fintrafficin turvallisuuskoulutusten kartoitus ja kehittäminen

Milla Laatikainen

Turvallisuuden ja riskienhallinnan

tradenomi

Opinnäytetyö

Toukokuu 2024

Milla Laatikainen

Fintrafficin turvallisuuskoulutusten kartoitus ja kehittäminen

Vuosi 2024 Sivumäärä 45

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada kartoitettua, mitä turvallisuuskoulutuksia Fintrafficcissä tällä hetkellä järjestetään ja mitä turvallisuuskoulutuksia tarvitaan sekä millaisia niiden tulisi olla, jotta saataisiin Fintrafficin turvallisuuskoulutuskokonaisuutta selkeämmäksi ja tarpeita vastaavammaksi. Toimeksiantajana oli siis Liikenteenohjausyhtiö Fintraffic Oy ja tulevaisuudessa hyödyn saajina koko Fintraffic konserni.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistehtävä, jonka aihe on rajattu koskemaan yritysturvallisuuden eri osa-alueiden turvallisuuskoulutuksia Fintraffic konsernissa Elinkeinoelämän keskusliiton mallin mukaisesti. Tietoperusta koostui kolmesta pääaiheista, joita ovat turvallisuuskoulutusten tarkoitus ja hyödyt, kouluttamisen keinot sekä turvallisuuskoulutusten toteutustavat.

Työn tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoituja asiantuntijahaastatteluja ja haastattelukysymykset perustuivat tietoperustaan. Haastateltavina oli neljä turvallisuuden edustajaa Fintrafficin eri yhtiöistä. Haastattelut analysoitiin tunnistamalla aineistosta erilaisia yhteneviä teemoja, jotka tukivat työn tavoitteita ja tutkimuskysymyksiä. Tuloksissa on hyödynnetty paljon haastateltavien vastauksista suoria lainauksia, jotka toimivat perusteina työn lopussa oleville neljälle kehitysehdotukselle.

Työn tavoitteeseen päästiin suurimmilta osin. Saatiin koottua tiedot, mitä turvallisuuskoulutuksia järjestetään ja mihin yritysturvallisuuden osa-alueeseen ne kuuluvat. Tarpeet, mitä turvallisuuskoulutuksia tarvitaan, jäi osittain vielä odottamaan jatkotoimenpiteitä, mutta saatiin kuitenkin selville toiveita, mitä turvallisuuskoulutuksia yhtiöt toivovat, että Yhteiset palvelut ainakin järjestäisi, joka vastaa osittain tutkimuskysymykseen. Saatiin myös selvitettyä, millaisia turvallisuuskoulutuksia toivotaan järjestettävän.

Haastatteluiden perusteella Fintrafficcilla on lähtökohtaisesti hyvä tilanne turvallisuuskoulutuksien suhteen, kuitenkin niiden yhtenäistäminen konsernitasolla olisi toivottavaa samoin, kuin koulutusmenetelmien mahdollisimman tehokas hyödyntäminen. Johtopäätöksenä käytettyjen menetelmien avulla saatujen tietojen ja niiden analysoinnin perusteella voidaan siis todeta, että kehitettävää on, mutta mistään hälyttävästä ei ole kyse.

Asiasanat: koulutusmenetelmät, turvallisuuskouluttaminen, turvallisuuskoulutus, turvallisuusosaaminen

Milla Laatikainen

Mapping and Developing Fintraffic's Safety and Security Trainings

Year

2024

Pages

45

The purpose of the thesis was to map out which safety and security trainings are currently organized in Fintraffic, and which safety and security trainings are needed and what they should be like, to make Fintraffic's safety and to have the security training package meet the needs. The client was Liikenteenohjausyhtiö Fintraffic Oy, and the entire Fintraffic group will benefit from the development work in the future.

The thesis is functional, where the subject is limited to safety and security training in the Fintraffic group, regarding various aspects of corporate safety and security dictated by Confederation of Finnish Industries. The theoretical framework reviewed the purpose and benefits of safety and security training, the means of training, and the implementation methods of safety training.

Semi-structured expert interviews were used as the research method of the thesis, and the interview questions were based on the theoretical framework. The interviewees were four security representatives from different Fintraffic companies. The interviews were analyzed by identifying different converging themes from the material that supported the thesis objectives and research questions. The results contain direct quotes from the answers of the interviewees, which serve as the basis for the four development proposals at the end of the thesis.

The main objective of the thesis was mostly achieved. The thesis gathered information on which safety and security trainings are organized and which areas of corporate safety and security they belong to. The needs of which safety and security trainings are needed remain yet to be determined. It was still possible to list what the companies hope to be organized. The thesis also clarified the nature of safety and security trainings in need of being organized.

Based on the interviews, Fintraffic provides solid safety and security training. However, aligning the trainings at the group level would be desirable, as well as utilizing the training methods as efficiently as possible. In conclusion, based on the data obtained with the methods used and their analysis, it can be stated that there is room for improvement, but nothing alarming.

Keywords: safety and security skills, safety and security training, training methods

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Kehittämistehtävä, tutkimuskysymykset ja tavoitteet.....	7
2.1	Aiheen rajaaminen	7
2.2	Keskeiset käsitteet.....	8
3	Turvallisuuskoulutusten tarkoitus ja hyödyt.....	10
4	Koulutusmenetelmät, oppimisteoriat ja kouluttaminen	12
5	Haastattelu.....	17
5.1	Haastatteluiden toteutus	18
5.2	Aineiston analysointi.....	19
6	Tulokset	20
6.1	Kouluttaminen	20
6.1.1	Suunnittelu ja aikatauluttaminen	20
6.1.2	Viestintä	21
6.1.3	Oppimisteoriat /-menetelmät	22
6.2	Turvallisuuskoulutukset	22
6.2.1	Yhtenäisyydet ja toiveet Yhteisten palveluiden turvallisuuskoulutuksilta .	24
6.2.2	Turvallisuuskouluttamisen haasteet	25
6.3	Kehittäminen	28
6.4	Tulosten yhteenveto	31
7	Kehitysehdotukset.....	33
8	Johtopäätökset	35
9	Pohdinta ja oman työn arviointi.....	36
	Lähteet.....	39
	Kuviot	42
	Taulukot	42
	Liitteet	43

1 Johdanto

Niin kuin varmasti monessa muussakin yrityksessä, on Fintraffic konsernissakin tunnistettu tarve parantaa heidän turvallisuuskulttuuriaan. Fintraffic konserni koostuu viidestä eri yhtiöstä, Yhteisistä palveluista (emoyhtiö) ja neljästä liikennemuodosta (tytäryhtiöt). Fintrafficin päätehtävä on luoda liikenteenohjauspalvelua maalla, merellä ja ilmassa (Fintraffic 2023). Fintraffic toimii tämän opinnäytetyön toimeksiantajana.

Keskusteltuani Fintrafficin turvallisuuden edustajien kanssa tunnistimme turvallisuuskoulutusten olevan merkittävässä roolissa turvallisuuskulttuurin parantamisessa ja tätä ajatusta tukee myös Elinkeinoelämän keskusliiton kuvaus turvallisuustoiminnan kehittämisestä yrityksissä. Keskustelussa nousi myös esiin, että turvallisuuskoulutus kokonaisuus on pirstaloitunut ja kokonaiskuva siitä, mitä kaikkia turvallisuuskoulutuksia konsernissa järjestetään ei ole täysin selvää kenellekään. Totesimme myös turvallisuuden olevan siitä haastava kenttä, että sitä ei voi kukaan rakentaa tai parantaa yksin. Turvallisen työpaikan luomiselle tarvitaan ihan jokaisen työntekijän panosta. Turvallisuudesta vastaavat henkilöt voivat toki ohjeistaa ja näyttää esimerkkiä turvallisista toimintatavoista, mutta he eivät voi tehdä näitä turvallisia tekoja ja valintoja kenenkään puolesta. Tämän pohjalta tässä opinnäytetyössä on siis tarkoitus kartoittaa, mitä turvallisuuskoulutuksia Fintraffic konsernissa tällä hetkellä on, mitä turvallisuuskoulutuksia tarvitaan ja millaisia niiden tulisi olla.

Tämä opinnäytetyö on siis laadittu tunnistettuun tarpeeseen Fintrafficille ja sen tarkoituksena on kehittää Fintrafficin Yhteisten palveluiden järjestämiä turvallisuuskoulutuksia ja saada sitä kautta parannettua konsernin turvallisuuskulttuuria. Pää tavoitteena opinnäytetyössä on selkeyttää Fintrafficin koulutussuunnitelmakokonaisuutta turvallisuuskoulutusten osalta, jonka pohjalta rakennettaisiin tulevaisuudessa entistäkin paremmin tarpeita vastaavia turvallisuuskoulutuksia koko konsernille eli myös liikennemuodoille.

Seuraavissa alaluvuissa esitellään kehittämistehtävä, tutkimuskysymykset sekä keskeiset käsitteet kattavammin, jonka jälkeen käydään myös läpi tietoperustaa kouluttamiseen, turvallisuuskouluttamiseen ja oppimiseen liittyen, jotta saadaan kokonaisvaltaisempi käsitys aiheesta. Tietoperusta koostuu useista eri asiantuntijälähteistä erilaisista toimintaympäristöistä, jotta saadaan ymmärrys erilaisista koulutuksiin vaikuttavista tekijöistä sekä turvallisuuskouluttamisen vaatimuksista ja toteutuksista.

Tietoperustaan perustuvien haastattelukysymyksien avulla on saatu Fintrafficin turvallisuuden edustajilta vastauksia turvallisuuskouluttamiseen liittyen juuri haastateltavan edustaman yhtiön sekä hänen omien kokemuksiansa pohjalta. Haastatteluiden avulla kerätyn aineiston

analysointi toteutettiin mukailien Tuomen ja Sarajärven teoksen ”Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi” (2018) sekä Hyvärisen, Nikanderin ja Ruusuvuoren teoksen ”Aineiston analyysi” vuodelta 2010 mukaisesti käyttäen sisällönanalyysin periaatteita. Tämän kehitystyön loppuun on koottu kehitysehdotuksia, jotka ovat syntyneet tämän tutkimuksellisen kehittämistyön perusteella. Tämän koko opinnäytetyön tekemisessä on hyödynnetty Jari Eskolan ja Juha Suorannan laatiman teoksen ”Johdatus laadulliseen tutkimukseen” opetuksia vuodelta 1998. Kirja on omalta osaltaan johdatellut opinnäytetyön tekemistä läpi koko prosessin.

2 Kehittämistehtävä, tutkimuskysymykset ja tavoitteet

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö on laadittu tunnistettuun tarpeeseen Fintrafficille kartoittamaan heidän turvallisuuskoulutusten tason ja tavoitteet. Tämä työ on osana heidän suurempaa kokonaisturvallisuuskulttuurin kehittämistavoitteen saavuttamista, jota ei käsitellä tässä opinnäytetyössä tätä laajemmin. Fintrafficilla on turvallisuuskoulutuksia, mutta niihin kaivataan suunnitelmallisuutta mm. aikataulutusten, sisältöjen, vastuiden, kustannustehokkuuden ja toteutusten osalta. Tarkoituksena luoda Fintrafficille kattava pohjustus turvallisuuskoulutuksiin ja niiden nykytilaan vastaamalla seuraaviin kysymyksiin; mitä turvallisuuskoulutuksia Fintraffic konsernissa tällä hetkellä on, mitä turvallisuuskoulutuksia tarvitaan ja millaisia niiden tulisi olla. Tavoitteena on, että Fintrafficin Yhteiset palvelut voivat järjestää tämän tutkimustyön pohjalta tarpeita vastaavia turvallisuuskoulutuksia tulevaisuudessa koko konsernille.

Turvallisuuskoulutuksia Fintrafficin Yhteisissä palveluissa järjestää tiimit ja henkilöt, jotka toimivat SQE (Safety/Security, Quality, Environment) -palveluissa. Tieto- ja kyberturvallisuus tiimi vastaa nimensä mukaisesti tieto- ja kyberturvallisuuden koulutuksista, tietosuojavastaavan vastuulla on tietosuojakoulutukset, ympäristö- sekä työturvallisuuskoulutuksista vastaa näistä vastaava henkilö ja yritysturvallisuus tiimillä on vastuullaan muut yritysturvallisuusmallin (kuvio 1) osa-alueiden turvallisuuskoulutukset. (Fintraffic 2024a.)

2.1 Aiheen rajaaminen

Aiheena turvallisuuskoulutukset Fintrafficissa olisi ollut todella laaja. Fintraffic koostuu kuitenkin viidestä eri yhtiöstä, joten ensimmäinen rajaaminen poisti liikennemuotokohtaiset operatiiviseen toimintaan liittyvät turvallisuuskoulutukset. Näin ollen opinnäytetyön aihe koostuu yritysturvallisuuden eri osa-alueisiin liittyvistä turvallisuuskoulutuksista Fintraffic konsernissa. Yritysturvallisuuden osa-alueet ovat määritetty Elinkeinoelämän keskusliiton yritysturvallisuusmallin mukaisesti (Kuvio 1). Sisältäen tieto-, toimitila- ja

kiinteistöturvallisuuden, varautumisen ja kriisinhallinnan, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinnan, pelastus-, henkilöstö-, ympäristö-, työturvallisuuden sekä tuotannon ja toiminnan turvallisuuden (EK 2023).



Kuvio 1: Elinkeinoelämän keskusliiton yritysturvallisuusmalli (EK 2023)

Fintrafficissa suoritettavat turvallisuuskoulutukset voidaan jaotella kahteen erilaiseen kategoriaan, joita ovat ulkopuolisen sekä sisäisen kouluttajan järjestämät koulutukset. Ulkopuolisen kouluttajan koulutukset, joita ovat esimerkiksi työturvallisuuskortti-, alkusammutus- ja ensiapukoulutus. Näistä koulutuksista saa usein virallisen todistuksen / kortin, jota voi hyödyntää muissakin työpaikoissa. Fintrafficin sisäisen kouluttajan suorittamat koulutukset, koostuvat lähtökohtaisesti juuri Fintrafficin turvallisuusratkaisuiden, toimintamallien ja ohjeiden esittelyllä ja jalkauttamisella, ja näistä opittuja tietoja harvoin voi sellaisenaan hyödyntää muualla. Kummankin kategorian koulutuksista saatu tieto ja taito on Fintrafficilla työskentelyn kannalta erityisen tärkeää, sillä niillä pyritään mm. ennaltaehkäisemään monia vahinkoja ja hallitsemaan riskejä. (Fintraffic 2024a.)

2.2 Keskeiset käsitteet

Yritysturvallisuudella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä Elinkeinoelämän keskusliiton kuvausta yritysturvallisuudesta. Sillä pyritään parantamaan yrityksen tuottavuutta ja edistämään kilpailukykyä. Yritysturvallisuus koostuu strategiasta, riskienhallinnasta, turvallisuusjohtamisesta sekä -kulttuurista, jotka pitävät sisällään turvallisuuden eri osaluokkia kuten varautumisen, tieto-, toimitila-, työ-, ympäristö-, pelastus- ja henkilöstöturvallisuuden. Yritysturvallisuudella pyritään turvaamaan yrityksen toiminnan

jatkuvuus sekä varmistamaan turvallisuus ja vaatimustenmukaisuus kaikissa tilanteissa. (EK 2023; Lanne 2007, 11.)

Toimitilaturvallisuus sisältää rakenteelliset turvallisuusjärjestelyt (esim. aidat, lukitukset, murtosuojaus ovissa, ikkunoissa, seinissä yms.) sekä turvallisuusvalvonnan (esim. kulunvalvonta-, kameravalvonta- ja rikosilmoitinjärjestelmät sekä vartiointi) (Lanne 2007, 21; EK 2024.) Tavoitteena on suojata yrityksen omaisuutta ja tietoa sekä varmistaa henkilöstölle häiriötön ja turvallinen työympäristö (EK 2024).

Henkilöstöturvallisuuteen sisältyy mm. matkustusturvallisuus, turvallisuusohjeistukset ja sijaistamiseen liittyvät järjestelyt sekä luotettavuusmenettelyt. Sen avulla pyritään myös vähentämään ihmisten aiheuttamia riskejä sekä suojata heitä onnettomuuksilta ja rikoksilta ja estää esimerkiksi rikollisten soluttautuminen. (Lanne 2007, 21; EK 2024.)

Palo- ja pelastusturvallisuuden avulla pyritään hallitsemaan onnettomuusriskejä esim. tulipalo, säteily tai kaasuvuodot ennaltaehkäisemällä sekä ohjeistamalla oikeanlainen toiminta onnettomuustilanteissa (Lanne 2007, 21; EK 2024). Palo- ja pelastusturvallisuutta ohjaa pelastuslaki, jonka tavoitteena on ihmisten turvallisuuden parantaminen sekä onnettomuuksien vähentäminen (Pelastuslaki 379/2011).

Tieto- ja kyberturvallisuus sisältää perinteisessä merkityksessään tiedon luottamuksellisuuden, eheyden sekä käytettävyyden takaamisen, ylläpidon sekä kehittämisen tiedonkäsittelyn ja -siirron eri vaiheissa (Lanne 2007, 21; EK 2024).

Työturvallisuuden avulla varmistetaan työntekijöiden fyysinen ja henkinen turvallisuus ja terveys työntekopaikasta riippumatta. Henkilöstön työkyvyn aktiivinen ylläpito sekä tarvittaessa parantaminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien ennaltaehkäisy ja torjuminen on myös osana työturvallisuutta. (Lanne 2007,21; Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Varautumisella varmistetaan toiminnan jatkuminen myös poikkeusoloissa sekä väestönsuojelu (Lanne 2007, 21). Valmiuslain mukainen varautumisvelvollisuus tarkoittaa valmiussuunnittelua ja etukäteisvalmisteluja, jotta liiketoimintaa pystyy hoitamaan mahdollisimman hyvin myös poikkeusoloissa (Valmiuslaki 832/2022).

Koulutus on organisoitua toimintaa, jonka avulla pyritään tuottamaan tai lisäämään alaan tai aihepiiriin liittyvää osaamista (Tilastokeskus 2024; Opetus- ja koulutussanasto (OKSA) 2024, 27). Tässä opinnäytetyössä koulutuksella tarkoitetaan nimenomaan koulutuksia, jotka eivät valmista ammatilliseen tutkintoon. Koulutuksiin sisältyy myös perehdytykset, seminaarit ja muut tilaisuudet, joissa on tarkoituksena lisätä osallistujien tietämystä ja/tai osaamista.

Turvallisuuskoulutus eli turvallisuusaiheinen koulutus voi olla esimerkiksi turvallisuusperehdytys, alkusammutuskoulutus tai poistumisharjoitus. Tässä opinnäytetyössä

keskitytään kuitenkin vain yritysturvallisuuden eri osa-alueita EK:n mallin mukaisesti (Kuvio 1) koskettaviin koulutuksiin.

Koulutusalueita eli toiselta nimeltään verkko-oppimisympäristöä voidaan kuvaila luokkahuoneena verkossa (Kupias & Koski 2012, 96). Tällaisia avoimia oppimisympäristöjä pidetään yhden määritelmän mukaan joustavina, itseohjautuvuuteen kannustavina sekä ajasta ja paikasta riippumattomina (Matikainen & Manninen 1998, 317).

Koulutusmenetelmien avulla organisoidaan oppimista ja koulutuksia oppimistavoitteiden saavuttamiseksi. Oppimismenetelmien valinnassa on tärkeää huomioida oppimistavoitteet ja valita menetelmät niiden mukaisesti. (Kupias & Koski 2012, 99.)

Yhteiset palvelut eli Fintraffic konsernin emoyhtiö toimii hallinnollisena tukiyhtiönä liikennemuodoille, ja se koostuu HR-, Talous-, SQE-, Laki- ja hankinta-, Strategia- ja viestintä-, Ekosysteemi- ja ICT-palveluista (Fintraffic Intranet 2023). Tässä opinnäytetyössä olennaisessa roolissa on nimenomaan Yhteisten palveluiden SQE-palvelut, jonka vastuulla on tämän työn aiheena olevat turvallisuuskoulutukset.

Liikennemuoto eli Fintraffic konsernin tytäryhtiö, joka koostuu, operatiivisesta sekä hallinnollisesta henkilöstöstä. Liikennemuotoja on Fintrafficissä neljä, ja kullakin on oma päätehtävänsä. (Fintraffic Intranet 2023.) Liikennemuodot ovat Fintraffic Raide, Fintraffic Tie, Fintraffic Meriliikenteenohjaus sekä Fintraffic Lennonvarmistus. (Fintraffic vuosikatsaus 2022, 2.)

3 Turvallisuuskoulutusten tarkoitus ja hyödyt

Sana turvallisuus voi tarkoittaa kahdenlaista turvallisuutta. Englanninkielisen sanan ”Security” mukainen turvallisuus on suojautumista suunniteltuja tekoja tai ilmiöitä vastaan (esim. rikollisuus), kun taas sana ”Safety” suojautuu tahattomia ilmiöitä vastaan (esim. luonnonilmiöt ja vahingot). (Mattila 2013, 7.) Suomen kielessä näitä ei ole eroteltu, vaan kummatkin tunnetaan sanalla turvallisuus. On kuitenkin tärkeä tunnistaa näiden ero, kun puhutaan turvallisuudesta ja arvioidaan esimerkiksi koulutuksien tarpeita.

Työnantajaa velvoittaa useat eri lait (kts. taulukko 1) sekä ohjeistukset huolehtimaan kiinteistön sekä henkilöstön turvallisuudesta esimerkiksi Pelastuslaki (379/2011), Työturvallisuuslaki (738/2002), Yhteistoimintalaki (1333/2021), Tietosuojalaki (1050/2018) ja Työaikalaki (872/2019). Näiden lisäksi on myös yrityksen toimialan ja toiminnan muuten huomioiden muita lakeja, direktiivejä ja yleisiä sekä yrityksen sisäisiä turvallisuusohjeistuksia, joita tulee noudattaa. Kysymys kuuluukin, kuinka jalkauttaa nämä ohjeistukset työpaikalle? Yhtenä yksinkertaisena vastauksena on kouluttaminen.

Laki	Velvoitteet
Pelastuslaki (379/2011)	velvoittaa huolehtimaan kiinteistön palo- ja pelastusturvallisuudesta
Työturvallisuuslaki (738/2002)	velvoittaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta kaikissa työtekemisen paikoissa, myös etätöissä
Yhteistoimintalaki (1333/2021)	velvoittaa vähintään 20 työntekijän yrityksissä työnantajaa laatimaan mm. kirjallisen henkilöstö- ja koulutus suunnitelman
Tietosuojalaki (1050/2018)	velvoittaa työnantajaa pitämään henkilöstön henkilötiedot turvassa ja käsittelemään niitä oikealla tavalla
Työaikalaki (872/2019)	velvoittaa työnantajaa pitämään työtunnit inhimillisinä

Taulukko 1: Esimerkkejä työnantajaa velvoittavista laeista ja velvoitteista

Yrityksen johdolla on merkittävä asema turvallisuuden kehittämisessä ja turvallisuusohjeiden laatimisessa, jalkauttamisessa ja noudattamisessa. Johto mm. laatii tai hyväksyy turvallisuuspolitiikan, joka antaa valtuutukset ja oikeutuksen turvallisuustoiminnalle. Johdon sitoutumista turvallisuusohjeisiin pidetään tärkeänä, sillä he toimivat usein esimerkkinä muille. Turvallisuuspolitiikan pohjalta voidaan laatia erilaisia tarkemman tason turvallisuusohjeita. Yhteistä kaikille ohjeistuksille on se, että ne myös koulutetaan henkilöstölle, jotta he osaavat noudattaa niitä. Mahdollisten poikkeamatilanteiden varalle on myös hyvä kerätä kuittaukset koulutuksiin osallistuvilta, jotta voidaan osoittaa, että kyseiset ohjeet on koulutettu työntekijälle. (Heljaste, Korkiamäki, Laukkala, Mustonen, Peltonen & Vesterinen 2008, 12-13.)

Turvallisuuskoulutuksien tarkoitus on kasvattaa turvallisuustietoisuutta ja -osaamista sekä lisätä turvallisia toimintatapoja työtekemiseen. Näiden avulla voidaan hallita uhkia ja riskejä, joita yritykseen tai työntekijöihin voi kohdistua. Uhkia voi tulla monesta suunnasta, kuten ulkoisten tahojen toimesta tai yrityksen sisältä fyysisessä tai digitaalisessa ympäristössä. Kummankin ympäristön uhkana ja turvallisuuden perimmäisenä porttina on kuitenkin ihminen ja sen tekemät ratkaisut. (Heljaste ym. 2008, 18-19.) Tästä voidaan olettaa, että oman henkilöstön kouluttamisella turvallisuuden osalta voi olla myös suoria säästöjä ja jopa pelastavia tekijöitä, kun henkilöstö osaa toimia vaara- ja onnettomuustilanteissa oikealla tavalla.

Kun työntekijää ohjeistetaan tekemään asioita uudella, ”vaikeammalla” tai työllistävämällä tavalla, hän saattaa usein laiminlyödä ohjeistettua toimintatapaa, mikäli hän ei ymmärrä mihin ohjeistukset perustuvat. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta voisi olla toimistolla kulunvalvotun oven kiilaaminen auki, jolloin henkilö ei näe toiminnassaan mitään väärää, mikäli hänelle ei ole selvää mitä seurauksia teolla on tai voisi olla. (Heljaste ym. 2008, 24.) Tällaisesta tilanteesta voisi seurata esimerkiksi taloudellinen haitta, mikäli vartija tulee käymään turhalla hälytyskäynnillä tai joku pääsee livahtamaan sisään varastamaan tai tuhoamaan omaisuutta. Ovi voidaan myös unohtaa laittaa kiinni ja näin ollen tulipalo tilanteessa palo pääsisi leviämään nopeammin ja helpommin laajemmalle alueelle aiheuttaen enemmän vahinkoa erityisesti, jos kyseessä on palorajan ovi.

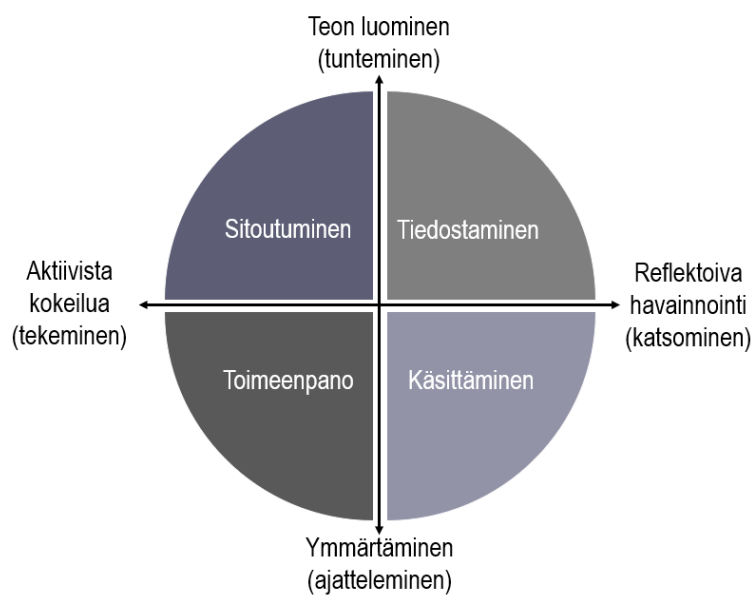
Yleisesti koulutus on investointi. Siihen liittyy kahdenlaisia kustannuksia. Aika, joka on pois tuottavasta työajasta sekä mahdolliset kouluttamiseen liittyvät suorat kulut esim. kurssimaksut, kouluttajan ja / tai välineiden hankinta. Koulutuksen tavoitteena on kuitenkin mahdollistaa yksilön tuottoisampi toiminta työyhteisössä ja hänen työllistymisensä tai työllisenä pysymisen todennäköisyyden kasvattaminen. (Kauhanen 2018, 3.)

Milloin yrityksen kannattaa kouluttaa henkilöstöään? Esimerkiksi tilanteissa, joissa koulutuksen tuoma tietotaito lisää yrityksen tuottoja enemmän, kuin koulutuksen kulut sekä koulutetun työntekijän mahdollinen palkankorotus tuo kuluja. Henkilöstön kouluttaminen kannattaa mm. tilanteissa, joissa voidaan luottaa, että työntekijä pysyy yrityksen palkkalistoilla, ja tuottaa koulutuksen tuomat tulot kouluttavan yrityksen kassaan. Työmarkkinoilla, joissa työntekijät vaihtavat usein työnantajaa, ei kouluttaminen ole kannattavaa, sillä koulutuksen mahdollisesti tuomat tuotot saattavat kerätä joku toinen työnantaja, kuin kouluttava yritys itse. (Kauhanen 2018, 3-4.)

4 Koulutusmenetelmät, oppimisteoriat ja kouluttaminen

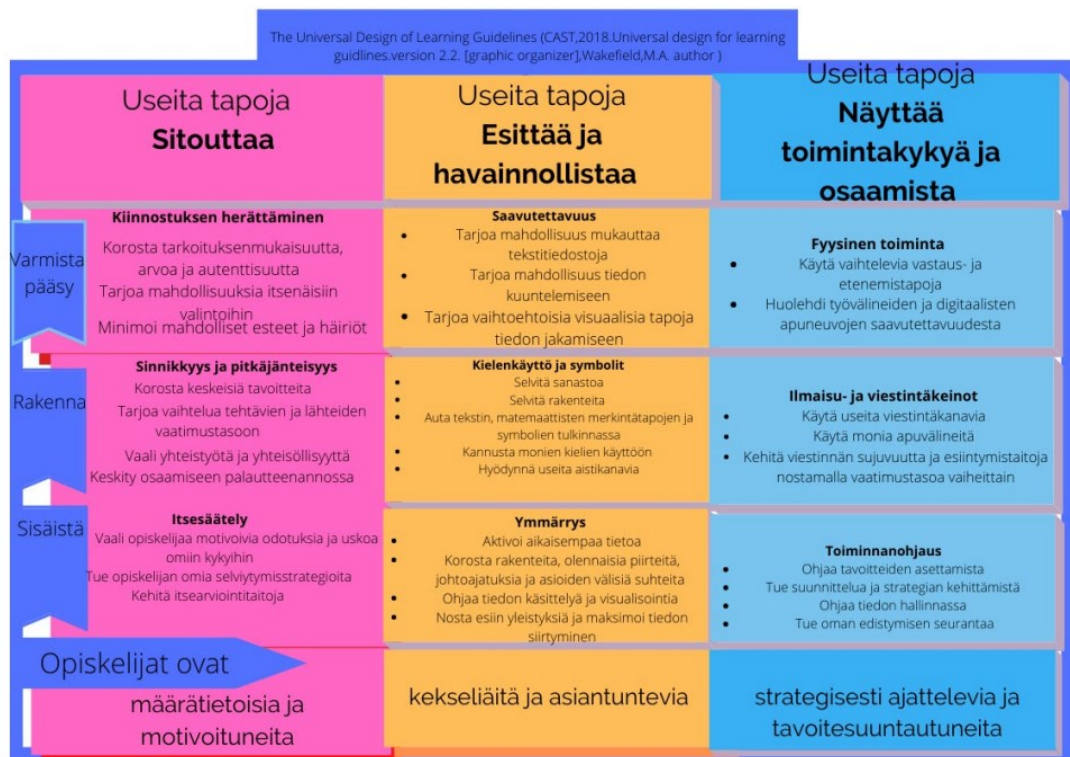
Jotta saadaan luotua tehokkaita ja kiinnostavia turvallisuuskoulutuksia, tulee ymmärtää, miten oppiminen tapahtuu. On olemassa kahdenlaista tietoa. Eksplisiittistä eli ”näkyvää” tietoa sekä hiljaista tietoa. Eksplisiittinen tieto voidaan ilmaista esimerkiksi sanoin, numeroin, kuvin tai kaavioin, jolloin tieto on helposti vaihdettavissa henkilöiden ja tiimien välillä. Hiljainen tieto on henkilökohtaista ja vaikeaa jakaa muiden kanssa, koska sillä ei ole konkreettista muotoa. Hiljainen tieto rakentuu henkilön tekojen ja kokemusten perusteella ja ilmenee mm. taitoina, tunteina ja arvoina. (Nonaka & Konno 1998, 42.) Tästä voidaan päätellä, että kouluttamisessa tiedon jakaminen rajoittuu usein vain eksplisiittiseen tietoon, kun taas hiljainen tieto opitaan mm. työtä tekemällä ja työkavereita seuraamalla.

Oppimisteorioita on paljon erilaisiin tilanteisiin ja räätälöityjä malleja erilaisille oppijoille. Yhtenä esimerkkinä ovat Kolbin oppimisteoriat. Yleisimmin tunnettu Kolbin kehä eli Kolb's Learning Cycle perustuu ajatukseen kokemuksellisesta oppimisteoriasta, eli Experiential Learning Theory (ELT). Tämän mallin teoria perustuu siihen, että oppiminen tapahtuu itse tekemällä tai omasta kokemuksesta. Kolbin kehä on julkaistu vuonna 1984 David Kolbin toimesta ja on ollut siitä asti yksi käytetyimmistä oppimismalleista. (Structural Learning 2022.) Kolbin kehä on oppimisprosessi, joka koostuu neljästä osasta, jotka kiertävät kehän muodossa. Tämän mallin tarkoituksena on kuvata vaiheet; tunteminen, katsominen, ajatteleva ja tekeminen neliosaisessa kehässä. (Mcleod 2023.)



Kuvio 2: Kolbin oppimiskehä (mukaillen Mcleod 2023)

Universal Design for Learning (UDL) - menetelmä, eli vapaalla suomennoksella kaikenlaiset oppijat huomioiva opintojen suunnittelu (Kuvio 3). Tällä menetelmällä pyritään takaamaan kaikille oppijoille yhdenvertaiset oppimisen mahdollisuudet taustoista, haasteista, elämäntilanteesta tms. huolimatta. UDL-menetelmän kolme pääperiaatetta ovat sitoutuminen (vahvistaa ajatusta, miksi oppia), esittäminen ja havainnollistaminen (vahvistaa ajatusta, mitä oppia) sekä toiminnan ja osaamisen näyttäminen (vahvistaa ajatusta, kuinka oppia). UDL-menetelmää voi luontevasti huomioida esim. verkkoympäristössä, koska siellä on mahdollista kuunnella tekstiä työkaluilla, materiaaleihin pääsee käsiksi paikasta ja ajasta riippumatta, se tarjoaa mahdollisuuden navigointiin ja värikoodaukseen sekä digimateriaalien, että linkkien hyödyntämiseen. (Kanervo, Kuosmanen & Kuparinen 2022, 28-35.)



Kuvio 3: Kaikille soveltuvan opetuksen (UDL) suunnitteluperiaatteita (Kanervo, Kuosmanen & Kuparinen 2022, 28-35)

Suomen puolustusvoimien sotilaskoulutuksessa kerrotaan oppimisympäristön vaikutuksesta oppimiseen. Oppimisympäristö rakentuu kolmesta kokonaisuudesta, jotka ovat tila / paikka, koulutusmateriaalit ja -laitteet sekä kouluttajan ja koulutettavien välinen vuorovaikutus. Myönteisiä oppimisympäristöä kehittävinä asioina on nostettu esille mm. koulutuksen tarkoituksen ja tavoitteiden perustelevuus, koulutettavien huomioiminen yksilöinä, aktivoivien ja tarkoituksenmukaisten opetusmenetelmien käyttö, turvallisen, innostavan sekä oppimista tukevan ympäristön rakentaminen, asiallinen, arvostava sekä tasa-arvoinen suhtautuminen koulutettaviin, kehittävä palautteen antaminen sekä koulutettavien omatoimisuuden, motivaation sekä itsetunnon vahvistaminen ja tukemalla heidän omaa ajattelua. (Halonen, Helén, Hirsimäki, Isola, Kaalikoski, Keskitalo, Lehtinen, Lindberg, Nieminen, Nybo, Parviainen, Pihlainen, Pohja, Pulkka, Räsänen, Tikkanen, Vaara, Vihavainen, Virtanen, Virtanen, Västilä, Väättäinen 2021, 23-24.)

Koulutusten toteutustapoja kuvataan opetusmenetelmillä. Opetusmenetelmät ovat järjestelyjen ja vuorovaikutuksen muotoja, joilla tuetaan koulutettavien oppimista, motivaatiota ja aktiivisuutta. Tehokkaimmat lopputulokset saavutetaan usein yhdistämällä eri opetusmenetelmiä, joka mahdollistaa positiiviset vaikutukset koulutettavien motivaatioon, vireystilaan, oppimisprosessiin ja tavoitteiden saavuttamiseen. (Halonen ym. 2021, 43.) Tästä

voidaan olettaa, että yleisesti koulutusmenetelmän valinnassa on otettava huomioon erilaiset oppijat ja opetettavan asian kannalta tehokkaimmat ratkaisut.

Erilaisilla koulutukseen liittyvillä toteutustavoilla voidaan vaikuttaa koulutuksen laatuun. Yhtenä yleisenä koulutusmuotona on luennointi, joka toimii erityisesti hyvin esimerkiksi tiedon jakamisessa isolle osallistujamäärälle. Toisena tehokkaana koulutusmuotona on fasilitoivat ja osallistavat ryhmämenetelmät, joiden avulla tuetaan omaa ja ryhmän ajattelun kehittymistä. Ryhmässä haastetaan toisen ajatuksia ja samalla myös toimitaan motivaattoreina ja emotionaalisenä tukena, näin ollen ryhmässä voidaan päästä oppimistuloksiin joihin oppija ei välttämättä olisi yksin yltänyt. Parhaimmillaan hyvin suunnitellun ja rakennetun koulutuksen avulla tuetaan ja mahdollisesti rikastetaan oppijan oppimista, jolloin myös koulutukseen osallistuva saa suuremman hyödyn. (HY+ 2017.)

Koulutukset voi toteuttaa myös verkossa esimerkiksi hyödyntämällä verkko-oppimisalustaa. Verkko-oppimisalustaa voidaan käyttää monin eri tavoin esimerkiksi tukemaan lähiopetusta tai täysin verkko-opetuksena. Sitä pystyy hyödyntämään kurssimateriaalien, tehtävien ja tenttien pitämiseen sekä arviointiin. Verkko-oppimisalustan monipuolisella ja tehokkaalla hyödyntämisellä voidaan kasvattaa koulutuksen innostavuutta ja koulutettavien roolia aktiivisemmaksi. (Halonen ym. 2021, 64.)

Suomessa turvallisuuskoulutuksia tarjoaa monet eri tahot. Esimerkkejä näistä on koottu oheiseen taulukkoon 2. Taulukossa kuvataan järjestävä taho, turvallisuuskoulutusten tavoitteet sekä mitä koulutukset sisältävät ja miten ne on toteutettu.

Järjestävä taho	Koulutusten tavoitteet	Koulutusten sisältö ja toteutus
Suomen pelastuslaitokset	Tärkeimpänä tavoitteena on, että koulutettavat tietävät ja tuntevat tärkeän roolinsa onnettomuuksien ennaltaehkäisyssä sekä kuinka toimia onnettomuus- ja vaaratilanteissa.	Turvallisuuskoulutukset ovat aina suunnitelmallisia ja tavoitteellisia ja pitävät sisällään esimerkiksi turvallisuusaiheisen luennon, oppitunnin, opetustuokion, turvallisuuskävelyn sekä alkusammutus- tai vastaavan harjoituksen. Pelastuslaitoksien koulutukset saattavat erota laitoskohtaisesti.
Itä-Uudenmaan pelastuslaitos	Opastaa ihmisiä arvioimaan riskejä ja toimimaan oikein onnettomuus- ja vaaratilanteissa.	Tarjoaa turvallisuuskoulutuksia turvallisuustiedoista ja -taidoista sekä myös pelkästään paloturvallisuuteen ja alkusammuttamiseen liittyen. Ensisijaisesti koulutukset ovat suunnattu hoitolaitosten ja vanhuspalveluiden henkilökunnalle, kotikäyntejä tekeville työntekijöille, opetushenkilöstölle ja varhaiskasvatuksen henkilökunnalle.
Suomen pelastusalan keskusjärjestö	Koulutuksissa opittujen tietojen ja taitojen avulla koulutettava voi vaikuttaa oman työympäristönsä turvallisuuteen ja tukea työyhteisöään turvallisuuden kehittämisessä.	Tarjoaa turvallisuuskoulutuksia kiinteistön turvallisuuteen, palotekniikkaan sekä erilaisiin pätevyyksiin liittyen mm. tulityö- sekä muut turvallisuuskortit. Koulutus tarjontaa on laajasti, joten on mahdollista valita omien tarpeiden mukainen koulutus.
Securitas	Tavoitteena on yhtenäistää työyhteisön turvallisuuskäytäntöjä sekä toimintamalleja, edistää työyhteisön turvallisuuskulttuuria ja ”me”-henkeä, lisätä henkilökunnan turvallisuustietoisuutta sekä painottaa henkilökunnan oman toiminnan merkitystä työympäristön turvallisuuden ylläpitämisessä.	Tarjoaa räätälöityjä turvallisuuskoulutuksia yrityksille, yhteisöille, yksityishenkilöille sekä julkiselle sektorille turvallisuuden eri osa-alueilla.
Työturvallisuuskeskus	Tavoitteena lisätä ja kehittää yritysten työsuojelu-, työhyvinvointi- ja työturvallisuusosaamista.	Tarjoaa yrityksille koulutuksia työsuojeluun, -hyvinvointiin ja -turvallisuuteen liittyen. Esihenkilöille on tarjolla vielä erillinen koulutus, jossa käsitellään aihetta tarkemmin heidän näkökulmastaan. Koulutukset toteutetaan paikan päällä sekä verkossa.

Taulukko 2: Esimerkkejä Suomessa järjestettävistä turvallisuuskoulutuksista (mukaillen Pelastustoimi 2023; Itä-Uudenmaan pelastuslaitos 2023; SPEK 2023; Securitas 2023; Työturvallisuuskeskus 2023)

5 Haastattelu

Opinnäytetyön tiedonkeruussa on käytetty haastatteluja. Tähän valintaan päädyttiin vertailemalla erilaisten menetelmien mahdollisuuksia, haasteita ja toimivuutta juuri tähän opinnäytetyöhön. Haastattelu on menetelmänä joustava, haastattelutilanteessa on mahdollisuus oikaista, toistaa, selventää, sekä tehdä havaintoja, mikä tekee vastauksista usein validimpia, kuin esimerkiksi kyselyillä (Jyrinki 1974, 11-12). Toisin sanoen haastattelun avulla pystytään kartoittamaan Yhteisten palveluiden ja liikennemuotojen turvallisuuskouluttamisen nykytilanne ja tarpeet laajemmin.

Yksinkertainen määritelmä haastattelulle on, että tilanteessa, joka usein nauhoitetaan, on vuorovaikutusta tutkijan eli haastattelijan aloitteesta, jossa haastattelija esittää kysymyksiä haastateltavalle (Eskola & Suoranta 1998, 63-64; Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 24). Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan erilaisia haastattelutyyppisiä on neljä, joita ovat strukturoidut, puolistrukturoidut, teemahaastattelut sekä avoin haastattelu. **Strukturoidussa** haastattelussa on ennakkoon suunnitellut kysymykset ja vastaukset esim. vastauskortit. **Puolistrukturoitu** haastattelutyyppi eroaa strukturoidusta siten, että haastateltavalle annetaan mahdollisuus kertoa vastauksensa ennakkoon suunniteltuihin kysymyksiin omin sanoin.

Teemahaastatteluihin on valittu etukäteen teemat, jotka ohjaavat haastattelua. Viimeisenä haastattelutyyppinä on **avoin haastattelu**, joka muistuttaa tavallista keskustelutilannetta tietystä aiheesta. (Eskola ja Suoranta 1998, 63-64.)

Näistä vaihtoehdoista tähän opinnäytetyöhön valikoitui puolistrukturoitu asiantuntijahaastattelu, koska haastateltavina oli pelkästään aiheen asiantuntijoita. Asiantuntijahaastattelussa haastateltaviksi valitaan usein henkilöitä, joilla oletetaan olevan tietoa haastateltavasta aiheesta, eli tällaisissa haastatteluissa usein keskistytään tietoon eikä niinkään haastateltavaan henkilöön. Asiantuntijahaastatteluissa on tyypillistä, että kysymykset on ennakkoon mietitty ja haastattelurunko on räätälöity haastateltavien mukaan. Tämä edellyttää sen, että haastattelijan on pitänyt tutustua ennakkoon haastateltavan aiheen dokumentaatioon ja teoriaan ennen kuin haastattelurunkoa on ollut mahdollista tehdä. Huolellisella valmistautumisella varmistetaan hedelmäisemmät ja yksityiskohtaisemmat vastaukset, sillä asiantuntijat ovat usein hyvin tottuneita esiintymään ja kertomaan asioita hyvin yleisellä tasolla kertomatta yksityiskohtia. Tutkijan on myös ollut tärkeä perehtyä aiheeseen ennen haastattelu tilannetta, jotta mahdollisten jatko- ja lisäkysymysten esittäminen on helpompaa ja haastateltavalle tulee asiantunteva tunne haastattelijasta, mikä lisää luottamusta. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori 2010, 373-379). Tämän pohjalta toteutukseen tiedonhankintamenetelmäksi valikoitui puolistrukturoidut haastattelut, koska se mahdollisti vapaamman keskustelun ja syvällisemmän tiedon saamisen.

Menetelmää hyödynnetään tässä opinnäytetyössä sisäisesti, eli haastatellut suunnattiin Fintraffic konsernin työntekijöille, jotka tekevät töitä turvallisuuden ja turvallisuuskoulutusten parissa. Haastatteluiden avulla tavoitteena oli saada kartoitettua, mitä turvallisuuskoulutuksia kukin yhtiö tällä hetkellä järjestää, ja millä keinoin sekä mitä turvallisuuskoulutuksia toivotaan Yhteisten palveluiden järjestävän. Tarkoituksena on tunnistaa ja kartoittaa nykytila sekä tarjota mahdollisia seuraavia suuntia Fintrafficin turvallisuuskoulutusten suhteen.

5.1 Haastatteluiden toteutus

Haastattelut olivat puolistrukturoituja asiantuntijahaastatteluja. Haastateltavilta kysyttiin halukkuutta osallistua haastatteluun hyvissä ajoin ennen niiden ajankohtia. Heille esiteltiin myös lyhyesti, mitä varten haastattelut järjestetään, mikä on opinnäytetyön aihe, ja mitä sillä tavoitellaan. Kaikki haastateltavaksi pyydyt suostuivat haastatteluun.

Tutkimuksen eettiset kysymykset ja periaatteet huomioitiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen (2019) ja Hirsjärven ja Hurmeen teoksen Tutkimushaastattelut (2022) mukaisesti. Näitä tukee esimerkiksi, että jokaisen haastattelun alussa haastateltavalle kerrottiin yleiset käytänteet, eli kuinka haastattelut on toteutettu ja niiden nauhoittamisesta, kuinka vastauksia käsitellään, miten dokumentaatio säilytetään ja milloin hävitetään sekä suostumusta haastattelun järjestämiseen vielä käytänteiden läpikäynnin jälkeen. Jokaisella haastateltavalla on ollut oikeus siis keskeyttää haastattelu, kieltäytyä vastaamasta tai kieltää vastauksien hyödyntäminen koko haastattelutilanteen ajan. Haastatteluiden lopussa varmistettiin vielä, että syntynyttä aineistoa saa hyödyntää opinnäytetyössä. Näillä keinoilla varmistettiin, että olemme samassa ymmärryksessä työn eettisyyden suhteen. Haastattelut ovat myös anonyymejä, joten haastateltavilta kerättiin vain välttämättömät henkilötiedot. Henkilötietoja säilytetään Fintrafficin (2024b) ohjeistuksien mukaisesti ja hävitetään, kun niitä ei enää tarvita. Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan kieltäytynyt vastaamasta, joidenkin kysymysten kohdalla haastateltavilla ei ollut täysin varmuutta, miten asia on, joten niihin kysymyksiin vastattiin suppeammin.

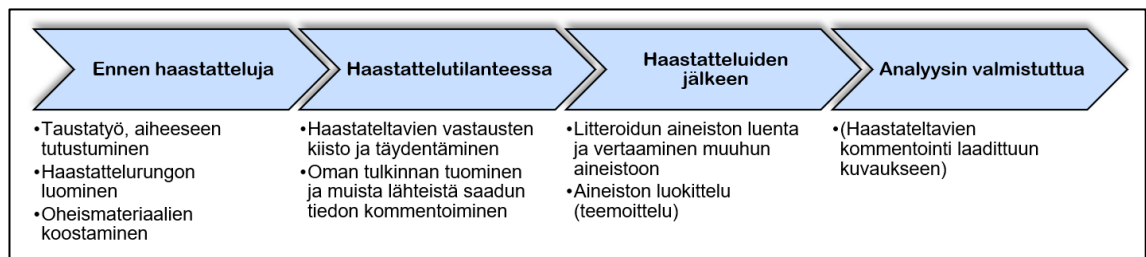
Eskolan ja Suorannan teoksen ”Johdatus laadulliseen tutkimukseen” (1998) oppeja noudattaen haastattelut toteutettiin etänä Microsoftin Teams-viestintäsovellusta hyödyntäen, joka mahdollisti sen, että haastateltavat saivat valita itselleen mieluisan ympäristön. Haastattelut myös nauhoitettiin sekä litteroitiin kirjan oppien mukaisesti. Haastateltavia oli neljä eri liikennemuodoista sekä Yhteisistä palveluista ja jokaiselle haastattelulle oli varattu 50 minuuttia aikaa klo 9-16 välillä. Kaikissa haastatteluissa pysyttiin suunnitellussa aikataulussa.

Haastattelut koostuivat 18:sta ennakkoon suunnitellusta kysymyksestä neljästä eri teemasta (liite 1) ja niitä ei lähetetty ennakkoon tutustuttavaksi haastateltaville.

Haastattelukysymykset muodostettiin teorialähtöisesti perustuen tämän opinnäytetyön tietoperustaan ja käytettyihin lähteisiin, noudattaen mukaillen Tuomi ja Sarajärven ”Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi”-kirjan oppeja vuodelta 2018. Haastattelutilanteissa kysyttiin myös suunnittelemattomia jatkokysymyksiä, mikäli jostakin aiheesta toivottiin kattavampaa vastausta.

5.2 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi toteutettiin mukaillen sekä Tuomi ja Sarajärven (2018) teoksen ”Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi” että Hyvärisen, Nikanderin ja Ruusuvooren (2010) teoksen ”Haastattelun analyysi” mukaisesti käyttäen yleisiä sisällönanalyysin periaatteita sekä noudattaen asiantuntijahaastatteluiden analyysiprosessin mukaisia vaiheita (Kuvio 4). Siinä hyödynnettiin myös teoksissa kuvattua aineiston luokittelua, jonka avulla on tarkoitus tunnistaa yhteisiä teemoja litteroiduista aineistoista (Hyvärinen ym. 2010, 18). Analysointi aloitettiin teorialähtöisesti haastattelurungon pohjalta, mutta aineistoa analysoidessa tunnistettiin uusia yhteisiä tutkimuskysymyksiä tukevia teemoja. Käytännössä analyysissä aineistot luokiteltiin tunnistamalla yhteisiä teemoja litteroiduista haastatteluista hyödyntämällä Microsoftin Word-sovelluksen tekstin maalaamisominaisuutta, antamalla teemoille omat värit.



Kuvio 4: Asiantuntijahaastatteluiden sisällönanalyysiprosessi (mukaillen Hyvärinen ym. 2010, 390; Tuomi ja Sarajärvi 2018)

Haastateltavia kuvataan kirjaimin haastateltava A, haastateltava B, haastateltava C ja haastateltava D. Vastausten käsittelyssä ei ole tarkennettu, missä liikennemuodossa tai Yhteisissä palveluissa haastateltavat työskentelevät. Haastateltavat pysyvät siis anonyymeinä ja tämän takia myös tulososien lainauksista on sensuroitu osia, jotta tietoa ei voida yhdistää tiettyyn yhtiöön. Kaikki haastateltavat ovat siis turvallisuuden edustajia Fintrafficillä ja toiminut turvallisuusallalla yli 5 vuotta ja suurin osa jopa yli 10 vuotta ja kaikki ovat olleet kouluttamassa turvallisuutta enemmän tai vähemmän uransa aikana.

6 Tulokset

Pääteemoja on kolme, jotka ovat kouluttaminen, turvallisuuskoulutukset sekä kehittäminen. Näiden lisäksi tekstistä nousi viisi alateemaa, joita ovat suunnittelu ja aikatauluttaminen, viestintä, oppimisteoriat ja -menetelmät, yhtenäisyydet ja toiveet Yhteisten palveluiden turvallisuuskoulutuksilta sekä turvallisuuskouluttamisen haasteet. Seuraavissa alaluvuissa tullaan käsittelemään näiden teemojen sisältöä tarkemmin.

Alalukuihin on nostettu teemojen pohjalta tämän opinnäytetyön kannalta relevanteimmat vastaukset, jotka tukevat työn tavoitteita ja tutkimuskysymyksiä. Vastaukset on rajattu niin, että olennainen asia käy ilmi. Jokaisesta teemasta on pyritty nostamaan kaikkien haastateltavien vastaukset, jotta tulokset ovat tasa-arvoisia sekä haastateltavia kohdellaan yhdenvertaisesti.

6.1 Kouluttaminen

Ensimmäisenä käsitellään yleisesti koulutukseen liittyviä seikkoja. Tähän teemaan sisältyy siis kaikki kouluttamiseen liittyvät asiat mm. onnistuneen koulutuksen tärkeimmät elementit, koulutussuunnitelmat ja -kalenterit, menetelmät sekä viestintä.

Yleisesti onnistuneen koulutuksen tärkeimmiksi elementeiksi haastateltavien omien kokemusten perusteella nimettiin useita. Näitä on esimerkiksi motivointi, osallistujien oman osaamisen ja kokemusten hyödyntäminen, koulutettavien aktivointi esim. itse tekemiseen, interaktiivisuuden lisääminen, keskustelu ja vuoropuhelut sekä koulutus sisältää visuaalisuutta, puhetta sekä tekemistä, että huomioidaan kaikenlaiset oppijat (haastateltava A, B, C & D).

6.1.1 Suunnittelu ja aikatauluttaminen

Operatiivisia yhtiötä edustavat henkilöt kertoivat, että operatiivisen henkilöstön koulutuksista on ainakin koulutussuunnitelmat ja -kalenterit laadittu, mutta turvallisuuskoulutusten osalta ei ollut niin suoria vastauksia. Turvallisuuskoulutusten suunnittelemiseen ja aikatauluttamiseen liittyen haastateltavat vastasivat monipuolisemmin.

Haastateltava A kertoi seuraavasti turvallisuuskoulutusten suunnittelemiseen ja aikatauluttamiseen: *”...ja yritysturvallisuuden osaltahan nyt ei kai välttämättä ole edes sinänsä, ellei sitten jotain tällaisia alkusammutuskoulutuksia ja ensiapukoulutuksia lasketa siihen mukaan”*.

Haastateltava B kertoi samasta aiheesta seuraavasti: *”... no meidän koulutussuunnitelma kokonaisuudessaan yhtiöllä on työstetty yhteiseksi ja joo sitten sinne sisään rakentuu myös sitten sen turvallisuuden*

koulutussuunnitelma... toistaiseksihan meillä ei ole muuta, kun meidän niinku uusien työntekijöiden perehdytys on ollut niin kuin aikataulutettua...”.

Haastateltava C kertoi samasta aiheesta seuraavasti: ”... yritysturvanpuolella jos sanoisin, että kyllä niin kun on, jos halutaan hyvissä sanoa niin tavallaan jonkunlaiset löytyy näistä kaikista...”.

Haastateltava D kertoi samasta aiheesta seuraavasti: ”...ja sitten turvallisuuspuolella niin meillä oli tuossa alkuvaiheessa varsinkin hyvinkin kattava sellainen, ja nyt se on lähinnä sitten täydennyskoulutusta ja tarpeen mukaan koulutusta, että kun tulee uusia asioita tai joku muuttuu, niin sitten tota pidetään koulutuksia, mutta niitä on pyritty mahdollisimman pitkälle yhdistämään, niinku muihin koulutustilaisuuksiin ja tapahtumiin”.

6.1.2 Viestintä

Koulutuksista viestimiseen liittyen usealla oli epävarmuutta vastaamisessa, mutta sitten varmuutta löytyi, kun asiaa selviteltiin omista järjestelmistä haastatteluiden aikana ja tiedot lopulta löytyivät. Koulutuksista tiedottamiseen liittyen nousi esiin, että tiedottaminen tapahtuu useita eri kanavia käyttäen, kuten esimerkiksi sähköpostilla, intrassa, Moodle verkko-oppimisympäristössä sekä erilaisissa yhtiön sisäisissä kokouksissa ja infoissa (haastateltava A, B, C & D).

Haastateltava A kertoi seuraavasti turvallisuuskoulutuksista tiedottamiseen liittyen: ”sähköpostilla... ja onhan meillä rakennettu tota tämmöinen koulutuskello, missä näkyy näkyy tota noin niin koulutussuunnitelma ja sitten näkyy koulutukset, mitkä on tulossa ja sitten on vielä erillisesti ja tota moodle koulutukset pitäisi ja koulutukset tän tyyppiset niin on tuolla”.

Haastateltava B kertoi seuraavasti samasta aiheesta: ”... tieto menee tota intrassa kyllä kaikille, että sinne voisi osallistua muitakin... ja tota sitten jotenkin tieto menee aina uusille aloittaville niin esihenkilön kautta”.

Haastateltava C kertoi seuraavasti samasta aiheesta: ” moodle eli verkko-oppimisen ympäristö joo ihan siellä ja intrasta löytyy koulutukset”, ja jatkokysymysten jälkeen lisäyksenä ” henkilöstön infoissa ja muissa niinku lyhyt vastaus, että kanavia on niinku useita”.

Haastateltava D kertoi seuraavasti samasta aiheesta: ”...pääasiallinen metodi on se yhtiön koulutuspäivät ja siitä tulee kutsu aina kaikille ja siinä on asialista ja ohjelma. Se on tärkein keino tällä hetkellä ja sitten meillä on tarve tässä noi operatiivisen puolen viikkokokoukset, jotka siis pidetään nimen mukaisesti

kerta viikkoon ja mulla on siellä aina vierailuvuoro kerran kuussa, niin silloin saa niin kun asioita sitten operatiiviset porukan jakeluun aika tehokkaasti, ne on ehkä ne kaikkein niinku parhaat keinot tällä hetkellä”. Jatkokysymysten jälkeen hän mainitsi myös, että: *” joo no niin elikkä siellä tiedotus on joo meillä on toi tota oma intra missä on toi toimintakäsikirja niin sieltä se jostain löytyy”*.

6.1.3 Oppimisteoriat /-menetelmät

Viimeisenä kysymyksenä tähän teemaan liittyen oli kysymys oppimisteorioista ja -menetelmistä, joista on kuvattu muutama esimerkki tämän työn tietoperustassa eli kappaleessa 3.2. Tähän kysymykseen muut haastateltavista eivät osanneet nostaa mitään tiettyä koulutusmenetelmää, tai ainakaan osannut tunnistaa käyttävänsä mitään sellaista koulutuksissaan, paitsi haastateltava C, joka kertoi seuraavasti:

”Onko oppimisteoria muun muassa tää kahdenlaadunmalli? ... Niin tää ainakin kokemusta meillä oli se Hoff koulutus joo, niin siinä tota tai meillä tavallaan tuotiin tää Hoff-malli yhtiöön silloin alun perin kaikki asiantuntijat tai esihenkilöt koulutettiin siten, että oli vähän niinku, että samaan aikaan meille tavallaan tän asiantuntijatasonkoulutus annettiin ja samalla me asiantuntijat siinä, kun meitä itseämme koulutettiin aiheeseen, niin me asiantuntijat itse rakensimme meidän henkilöstölle räätälöimän tämän koulutuspaketin tähän Hoff liittyen. Ja periaatteessa tätä samaa mallia no ei nyt ehkä niin niin pedagogisesti, kun tämä ammattilainen kuka meille sen veti THL:stä niin, mutta niinku itse tavallaan sovelsin tässä meidän suojeleorganisaatiokoulutuksessa, koska tavallaan samalla, kun käytiin ensimmäistä kertaa läpi koulutettiin niitä perusasioita, niin samalla tunnistettiin siinä koulutuksessa, että no mitä meillä tavallaan niinku tällä hetkellä puuttuu ja mitä tulisi kehittää ja näin poispäin”.

6.2 Turvallisuuskoulutukset

Seuraavana pääteemana oli turvallisuuskoulutukset. Tähän teemaan sisältyi tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä tukevia kysymyksiä. Vastauksien perusteella kaikissa yhtiössä turvallisuuskoulutuksia järjestetään niin livenä, kuin etänä Teams-sovelluksen kautta ja myös verkko-oppimisympäristö Moodle on käytössä tai suunnitteilla otettavaksi käyttöön kaikissa yhtiöissä ja sen käyttöä on tarkoitus lisätä tulevaisuudessa (haastateltava A, B, C & D). Kysymykseen ”Minkälaisia turvallisuuskoulutuksia yhtiössänne on ja mihin yritysturvallisuuden osa-alueeseen koulutukset kuuluvat?” nousi osaltaan yhteneviä, mutta myös hieman eriäviä vastauksia.

Haastateltava A kertoi, että heillä järjestetään mm seuraavia turvallisuuskoulutuksia: ”*alkusammutus-, ensiapu- sisältää siis myös def fakoulutuksen ja tota turvallisuuskävelyt... joo ja sitten on joitain tämmöisiä niin kun kertaluontoisia koulutuksia esimerkiksi, vaikka niin kun rikosilmoituslaitteen käyttöön ja tota noin niin kulunvalvontajärjestelmä niin kun ja rikosilmoitinlaitteen tämmöiseen yhteistoimintaan liikuntaan eli liittyy tämmöisiin niin kun kulunvalvontakoulutus ..., että näihin sitten on pyritty kouluttamaan sitten ihmiset, että osataan toimia oikein eikä aiheuteta turhia häilytyksiä*”. Jatkokysymyksen avulla saatiin lisäyksenä myös, että tieto- ja kyberturvallisuus koulutukset ovat yhteisiä Yhteisiltä palveluilta.

Haastateltava B kertoi, että heillä järjestetään mm seuraavia turvallisuuskoulutuksia: ”*toistaiseksi meillä niin kun ei ole muuta kuin se tota turvallisuusperehdytys uusille työntekijöille tai sitten jos toki jokunen on ollut semmoinen niinku räätälöity koulutus jollekin tietylle porukalle...*”. Jatkokysymysten jälkeen hän mainitsi myös, että: ”*mitä niissä niinku sisältyy, niin no kyllä se nyt on oikeastaan se perehdytys vaan, niin siinä on niin kun öö toimitilaturvallisuutta, pelastusturvallisuutta, tietosuoja, tietoturva ja sitten niinku tämmöinen varautuminen valmiusasiat, jotta ollaan tämmöinen tota yhtiö minkä pitää pystyä toimimaan*”.

Haastateltava C kertoi, että heillä järjestetään mm seuraavia turvallisuuskoulutuksia: ”*...meillä on niin kun palo- pelastus-, henkilöstö-, toimitila- ja tietoturvakoulutuspaketti jonkunlainen. Sit on taas suoje luorganisaatio eli tavallaan jos haluaa siihen opinnäytetyöhön kirjata niin näiden eri osa alueiden mm. koulutuksia meillä uusille pidetään*”.

Haastateltava D kertoi, että heillä järjestetään mm seuraavia turvallisuuskoulutuksia: ”*no meillä on, tällä hetkellä pitkälti painottuu tietoturvaluuteen johtuen siitä, että meillä on tietoturvaluuden johtamisjärjestelmä ISO27001 tulossa / tekeillä / työn alla siihen liittyviä koulutuksia on nyt niinku ruvettu suunnitelmää. Mutta sitten muuten niin tässä yhtiön olemassaolon aikana, niin he on keskittynyt oikeastaan näihin yritysturvallisuuden eri osa alueisiin aika pitkälti se EK:N ympyrän mukaisesti, että on käyty läpi fyysistä turvallisuutta ja tietoturvaluutta ehkä nää on ne tärkeimmät ollut meillä*”.

Seuraavaksi käsiteltiin ulkopuoliselta kouluttajalta tilattuja turvallisuuskoulutuksia, mitä koulutuksia tilataan ja kuinka usein. Tämä ei ollut kenenkään haastateltavan ns. omalla tontilla, joten osasivat kertoa vain, mitä heidän tietoonsa on kantautunut tai ovat itse

tilanneet. Tähän liittyen kaikki haastateltavat tuomasivat, että tällaisia koulutuksia tilataan tarvittaessa ja tällaisiksi koulutuksiksi nousi esimerkiksi ensiapukoulutukset, työturvallisuus- ja tulityökorttikoulutus tai ylipäättään kaikki korttikoulutukset, alkusammutuskoulutus, erilaisiin seminaareihin osallistumiset sekä sitten omaan liikennetoimintaan liittyvät erilaiset välttämättömät koulutukset. Haastateltavat kertoivat hoitavansa tämmöiset koulutusten tilaukset yleensä lähtökohtaisesti yhtiön sisäisesti, eli omaan tarpeeseen.

6.2.1 Yhtenäisyydet ja toiveet Yhteisten palveluiden turvallisuuskoulutuksilta

Ensimmäisenä alateemana turvallisuuskoulutuksiin liittyen käsitellään yhtenäisyyksiä Yhteisten palveluiden turvallisuuskoulutustarjonnan kanssa, joita tunnistettiin ja toiveita minkälaisia koulutuksia Yhteisten palveluiden tulisi järjestää koko konsernille, joita nostettiin esiin. Vastauksien perusteella kaikki haastateltavat eivät olleet tietoisia tai muistaneet Yhteisten palveluiden järjestämää turvallisuusperehdytystä, joka on tarkoitettu koko konsernille ja/tai olleet tietoisia sen sisällöstä. Tähän teemaan nousi keskenään hyvin erilaisia vastauksia, mutta myös yhteneviä toiveita ja tarpeita nousi esiin.

Haastateltava A vastasi liittyen yhteneväisiin turvallisuuskoulutuksiin Yhteisten palveluiden koulutustarjonnan kanssa ja toiveisiin Yhteisten palveluiden turvallisuuskoulutustarjonnasta seuraavasti: ” ei ole hajua, sitä en osaa sanoa oli niin yllättävä kysymys”. Kuitenkin jatkokysymysten jälkeen hän kertoi, että: ” joo täällä on niitä, no en mä tiedä onko se sitten kaikki lähinnä, että tietosuojakoulutukset... ja yleiset ohjeistukset siitä, miten me konsernissa niin kun toteutetaan. No TiKy asiat tota on hirveän tärkeitä ja niihin panostetaan kauheasti, että niitä toivotetaan jatkuvasti, mut sen tyyppiset niinku varsinkin niihin toimitilaturvallisuuteen liittyvät yleiset asiat...”

Haastateltava B kertoi seuraavaa samasta aiheesta: ” ... oikeastaan mikä tahansa korttikoulutus niin kun siis tällainen työturvallisuuskortti tai alkusammutuskoulutus tai tulityökortti, ensiapu niin kaikki tämmöiset niin, kun ne on enempi sitten just ulkopuolisen tuottamia tähän asti ainakin ollut, mutta sellaiset olisi ehdottomasti niitä mitä voitaisiin niinku yhdistää. Ja sitten toki sitten meiltä taas niin, kun tietoturva mutta se on taas oma toimintonsa, niin mun mielestä se on semmoinen, kun se kuitenkin on konserni johdettua ja ohjattua niin sieltä niinku se... vaikka turvallisuuskävely siinä perehdytyksen yhteydessä tai onko niillä uuden työntekijän turvallisuusperehdytystä lainkaan jotenkin sieltä voisi niinku silleen ehkä synkata sitä, että sen saisi jotenkin yhtenäiseksi tai ainakin ottaa sieltä hyvät käytännöt puolin, jos toisin niinku silleen käyttöön... tässä nyt rakennetaan että meillä olisi niinku yhteiset turvallisuustasot ja sitten se mitä se taso

tarkoittaa... että sitten tietenkin ne niin kun siellä on yhtiökohtaisia eroja ja liikennemuotokohtaisia eroja, mutta jotenkin että sen perusosan tavallaan voisi Yhteiset palvelut niinku yhdessä tuottaa ainakin... Mun mielestä se niinku perusriskienhallinnan koulutus niin tulisi myöskin niinku sitten Yhteisiltä palveluita... Mutta tota ja sitten joku ihan siis tällaiset niinku tavallaan perustasot näille kaikille vaikka jos miettii niinku EK ympyrän kautta, että mitkä nyt meillä sitten on mukana, että poikkeamahallintaan niin siihen tarvitaan koulutusta jengi osaa sen tehdä ja sitten kunhan saadaan siitakin niinku yhtenäinen...”

Haastateltava C kertoi seuraavaa samasta aiheesta: ”... kokonaisuus pitäisi käydä läpi ja meidän pitäisi jokaisen tavallaan yritysturvallisuuden osa-alueen osalta pohtia nimenomaan, että mitkä ne tarpeet on tai mitkä meidän niinku, jos meidän arvona on turvallisuus, pelkkä nimenomaan käydään läpi, että no miltä osin me haluamme tätä osa-alueita kouluttaa, että se tähtäin pitäisi vaan nimenomaan tehdä tällainen tarvemääritys ylipäätään... Tää koko kokonaisuus pitäisi käydä läpi ja miettii yhdessä, miten se rakennetaan ja oletusarvoisesti joiltakin osin voidaan poistaa päällekkäisyyksiä joiltakin osin tunnistaa, että tarvitaan ylipäätään syventää sitä koulutusta tai laajentaa niinku muihinkin yhtiöihin, kuten esimerkiksi tää suojeleorganisaatiokoulutus”

Haastateltava D kertoi seuraavaa samasta aiheesta: ” kyllä, varsinkin noi no tietoturvallisuuteen liittyvät on hyvin yleispäteviä, toimitilaturvallisuuteen liittyvät asiat on monesti hyvin yleisiä niinku fyysiseen turvallisuuteen liittyvät asiat. Muutenkin kaikki tällaiset kulkemiseen liittyvät asiat tietysti toimipaikkakohtaisia yksityiskohtia sitten, mutta noin yleisellä tasolla ne periaatteet ja politiikat ja ylemmän tason toimintamallit on aika samanlaisia kyllä, niissä pystyy hyödyntämään, että sitten se nappulatekniikka on se mikä vaatii paikallista kouluttamista enemmän... joo yks semmoinen mikä voisi olla aika hyvä juttu isommalle porukalle järjestetään, vaikka ensiapukoulutukset...”

6.2.2 Turvallisuuskouluttamisen haasteet

Toisena alateemana turvallisuuskouluttamiseen liittyen on ”turvallisuuskouluttamisen haasteet”. Tähän teemaan nousi haastatteluista myös kesken haastatteluiden nostoja sekä myös haastattelun lopussa, kun tästä aiheesta esitettiin suora kysymys. Tämän teeman vastaukset perustuvat, kunkin henkilön omiin kokemuksiin, joten vastaukset ovat erilaisia, mutta toisiaan tukevia.

Haastateltava A nosti suurimmaksi turvallisuuskouluttamisen haasteeksi asenteiden muokkaamisen, jota hän kuvaili seuraavasti: ”*asenteitten niin kun muokkaamiseen, siihen niinku, että niistä asioista tuli kiinnostavia, se on tosi vaikea saada niinku ihmiset innostumaan tämmöisistä asioista, kun nää enemmän tämmöiset: 'ei täällä mitään tapahdu' ja 'kyllä mä tiedän', 'mä en näitä tehnyt ja vaan osaa' ja eli se asenteen, niin kuin ja sen motivaation löytäminen siihen koulutukseen, kyllä se on ihan selkeästi kaikkein suurin haaste.*”

Tätä haastetta haastateltava A on onnistunut pienentämään käytännön lisäämisellä, josta hän kertoi seuraavasti: ”*käytännön lisäämisellä, kyllä se niin kuin tavallaan, että kun sitä käytäntöä tuodaan siihen kuivan teorian kaveriksi, niin tota se motivoi sitten taas, kun se ei istuta sitä ihmistä siihen penkkiin pelkästään, vaan tota, ja yksi mikä on myöskin, niin kun antaa ihmisten tuoda, niin kun omakohtaisia kokemuksia esille turvallisuuteen liittyen, niin se tuntuu, että kun niitä saa kertoa niin sitten se jotenki sen innostuskin paranee tavallaan jollain tapaan...*”

Haastateltava B nosti suurimmaksi turvallisuuskouluttamisen haasteeksi, myös tavallaan asenteiden muokkaamisen, jota hän kuvaili seuraavasti: ”...*Tosin joissain asioissa tuntuu välillä, että miten ihmeessä se tuntuu niin vaikealle esimerkiksi toimitilaturvallisuuteen liittyen jonkun henkilökortin kantaminen tai ja niin kun tämmöisiä ihan niin kun utoja juttuja, mitkä on niinku itsestään selviä, niin kun monen mielestä, mutta toisille sitten vaikeita. Mutta en mä tiedä, en mä ehkä näe niinku haasteita, että kun tosiaan, kun meidän niinku liiketoiminta on jo niinku turvallisuuskriittistä alaa niinku ohjaa kyllä siihen, että kyllä porukkaa sinne ja turvallisuus kiinnostaa ja se otetaan sillä tavalla vakavasti, mutta sitten ehkä joitain asioita ei nähdä tarpeeksi vakavina, niin kuin vaikka nyt se henkilökortti...*”

Tätä haastetta haastateltava B on onnistunut pienentämään perustelemisella, josta hän kertoi seuraavasti: ”*no ainakin sillä tavalla niin kun nykyisessä ja edellisessäkin tehtävissä niin sieltä ihmisille pitää niinku perustella se että miksi vaikka se henkilökortti pitää olla kaulassa ja mitä siitä voi seurata jos ei se ole se henkilökortti siellä kaulassa niin jotenkin musta tuntuu että se on aina sellainen, että kun ne saa semmoisen selkeän konkreettisen perusteen että hei oikeesti, että nyt meille voi tulla kuka vaan ja kuunnella siellä tai tehdä, mitä vaan ja jättää vaikka jotain häiriölaitteita sinne tai mitä ikinä niin jotenkin sellainen niinku konkreettinen esimerkki siitä, että miksi se pitää tehdä niin ja mitä siitä seuraa jos ei tee niin. Niin se on usein semmoinen*”

toimiva, mutta sitten taas ei sekään sitä kokonaan poista, koska siellä on myös niitä sitten ketään 'no kuka nyt meille tulisi' tai 'tapahtuuko tommoista muuta kuin elokuvissa' tyyppiset."

Haastateltava C kertoi turvallisuuskoulutusten haasteista seuraavasti: *"... Mutta yleensä sitten ne semmoiset turvallisuudesta lätinät tai niinku teoreettiset höpinät, niin ei hirveästi herätä sitten just sitä keskustelua tai ajatusta siellä vaan lukea, että täytyy noudattaa tätä standardia tai muuta, mutta jotenkin nimenomaan, että millä tavalla saa sen aktivoitua sen yleisön ajattelemaan sitä asiaa ja silleen ymmärrettävästi ja jotta tavallaan ylipäättään se koulutuksen tavoitteetkin täytyy, sitten et edes jotain jäis päähän, eikä vaan silleen turvallisuus voi klikata check pidetty koulutus. Ja sitten ehkä tuohon edelliseen ja vähän tähänkin että se tavallaan se koulutuksen perille menemisen todentaminen sitähan toki tietyissä paikoissa sitten ihan auditoimalla todennetaan, mutta millä tavalla me tavallaan se ja se on itse asiassa yleensä monesti aika yllättävää tällee, kun turvallisuutta itse käsittelee, niin sitten kun noita koulutuksia tosi yksinkertaisetkin asiat niille ketkä ei turvallisuuden parissa työskentele, niin on tosi tai eivät ole niin selviä, kuin itse olisin voinut kuvitella, et tavallaan täytyy myös ymmärtää aina, että se vaatii niinku semmoista jatkuvaa toistamista. Osittain, että sekini että, miten sitten isolle porukalle riittävässä määrin, eli tää määrittelypuoli on varmasti hankalaa ja kun ei missään sanota, että no paljonko pelastuspuolellakin sanotaan, että täytyy toiminnanharjoittaja tulee järjestää riittävästi koulutusta, mitä se ikinä sitten onkaan."* Aikatauluhaasteiden takia haastateltava C:ltä jäi kysymättä haasteiden pienennyskeinot.

Haastateltava D:ltä nousi useita turvallisuuskouluttamiseen liittyviä haasteita haastattelun aikana. Hän kertoi mm Moodle koulutuksista seuraavasti: *"mut se on niinku nyt tällä hetkellä se pullonkaula, että tota ne materiaalit pitäisi tehdä sinne ja kurssit pitäisi tehdä sinne ja se on vähän semmoinen juttu, että sitä ei kannata tehdä niinku vähän sinne päin se pitäisi tehdä huolella ja kunnolla ja tota siihen ei nyt oikein tekijää vielä löytynyt."* Hän nosti yhteisiin koulutuksiin liittyen vuorotyön aikatauluttamishaasteen, jota hän kuvailee seuraavasti: *" mikä voisi olla aika hyvä juttu isommalle porukalle järjestetään, vaikka ensiapukoulutukset, mut tietysti siinä tulee vuorotyöhomma aika nopeasti vastaan, että se niinku organisoiminen silleen, että se mahdollisimman monelle sopii niin se on kyllä vaikea rasti."*

Haastateltava D kuvailee viestintään ja tiedottamiseen liittyviä haasteita seuraavasti: *"... Täällä meillä varmaan muuallakin, että miten saataisiin niinku*

viestintä toimimaan, koska aina tulee palautetta, että viesti ei tavoita ja viestintä ei toimi ja kokeiltu on niinku kaikenlaista, että on näitä xx kokouksia ja on yhtiön koko porukan yhteisiä kokouksia ja on toimialan kokouksia ja vuoropäällikkö kokoukseen, vaikka mitä kokouksia ja niissä kerrotaan, lähetetään sähköposteja, että tehdään uutisia intraan, tehdään uutisia tuonne yhtiön omaan intraan ja näitä, mutta aina vaan niinku tulee sitten palautetta, että viesti ei liiku, viestintä ontuu keinoja ja kanavia on monia, mutta ei se aina kuitenkaan tavoita porukkaa...”.

Haastateltava D nosti vielä turvallisuuskoulutuksiin yleisesti liittyen haasteen henkilöstön ymmärryksen lisäämisestä, jota hän kuvailee seuraavasti: *”... ihmiset ei niinku ymmärtänyt, että miksi näitä koulutuksia tai ehkä ymmärsi, että miksi koulutuksia tarvitaan, mutta ne ei sitten oikein tahtonu ymmärtää sitä, että miksi näitä uusia vaikka turvatoimia tarvitaan, ’miksi meidän täytyy nyt toimia näin, kun me ollaan 20 vuotta toimittu noin’, että se oli meillä se kaikkein suurin hankaluus alkuun se kulttuurin muutos..., että sen perusteleminen ja porukan niin kun motivointi siihen, niin se oli kyllä pikkaisen vaikeeta välillä”.* Tätä haastetta hän kertoi onnistuneensa pienentämään kertaamisella, josta hän kertoo seuraavasti: *”kertaus on opintojen äiti, riittävän pitkään, kun sitä toteuttaa tai niinku toistaa sitä juttua ja toteuttaa niitä perehdytyksiä ja toistaa sitä sanomaa, niin kyllä se vähitellen sitten menee perille ja siihen niinku mukaudutaan. Ja hirveän suuri rooli on noilla niin kuin lähiesihenkilöillä ja muilla päälliköillä, että miten he toimii ja tota vaatiiko he niitä asioita niinku arjessa tehtäväksi... Niin sen ja sitten, kun itse me ollaan toivotettu sitä pitkään, että kertokaa kaikista havainnoista matalalla kynnyksellä ja puuttukaa epäkohtiin ja näin, niin se on ehkä vähitellen sitten kantanu hedelmää...”*

6.3 Kehittäminen

Viimeisenä käsitellään kehittämistä ja haastateltavien nostamia kehitysehdotuksia koskeva pääteema. Tässä osiossa on nostettu vastauksia, jotka ovat alkuun sisältäneet epävarmuutta ja seurauksena esiintynyt kehitysehdotus tai pelkkiä kehitysehdotuksia. Jokainen haastateltava on ollut useamman vuoden Fintrafficillä töissä, jonka takia he ovat mahdollisesti tunnistaneeet epäkohtia ja kehityskohteita turvallisuuskoulutusten osalta jo ennen haastattelua. Voidaan siis olettaa tämän olevan syy sille, miksi vastaukset ovat osaltaan hyvinkin kattavia. Haastatteluissa nousi esiin esimerkiksi, että Moodlen käyttöä tulisi lisätä niin yhtiön, kuin konserninkin turvallisuuskoulutusten osalta, koulutusten suorittamisen seurantaan tulisi parantaa, koulutuskokonaisuudenhallinta tulisi selkeyttää ja kuvata kuka tekee mitäkin sekä

eri yhtiöiden hyvät käytännöt hyödynnettäisiin puolin ja toisin ja laadittaisi yhtenäisiksi (haastateltava A, B, C & D).

Haastateltava A kertoi muutamia turvallisuuskouluttamiseen liittyviä kehitysehdotuksia, jotka liittyivät yhteisiin koulutuksiin ja oman yhtiön tai jopa koko Fintrafficin turvallisuuskoulutusten parantamiseen liittyen. Yhteisistä koulutuksista hän kertoi, että: ” ... ehkä olisi hirveän hyvä hakea niitä niin kun niitä yhteisiä koulutusmahdollisuuksia niin siinä olisi varmaan aika siltaval hyvä säästää rahaa ja niin kun tehostaa sitä kyllä olisi tärkeätä”. Ja oman yhtiön tai jopa koko Fintrafficin turvallisuuskoulutusten parantamiseen liittyen hän kertoi, että: ” ehkä se kokonaisuuden hallinta tavallaan, että olisi selkeä, niin kun koulutussuunnitelma olemassa niin kun mihin on sitten niin kun oikeasti sillä henkilöllä on oma tämmöinen koulutuskorttinsa, mitä niin kun seurataan tai hän seuraa sitä itse ihan, miten vaan, mutta kuitenkin niin, että se automaattisesti järjestelmä nostaa sieltä vanhentuvat koulutukset esille ja muuta, koska se koulutuskortti saattaa aika laajasti, että siinä on alkusammutusta, ensiapua, deffa -koulutusta öö sitten jotain, jos siihen lisätään jotain tämmöistä niin kun yleistä niinku toimitilaturvallisuuteen liittyvää koulutusta ja sitten korttikoulutukset ja muut niin se listaa voi niitä rivejä voi olla siinä parikymmentä helposti... sen seuranta on niinku helpompaa silloin, että sieltä nousee ne punaiset täpät tavallaa näkyvii, niin sitten kenellä on vanhentumassa. Sitä koulutuksen hankintaa on helpompi suunnitella sitten ja ajoittaa ”. Haastattelun edetessä nousi myös esimerkki aiheesta: ” ... mun mielestä hirveän hyvä se Finavian mikä Finavialla on se se tota se pakollinen turvallisuuskoulutus, mikä siellä on tämmöinen, suoritetaan netissä, mikä jollet läpäse niin et pääse töihinkään. Mun mielestä meil voisi ihan hyvin olla joku sen tyyppinen, en mä tiedä tarvitseeko semmoinen, että ei pääse töihin, mutta tota ainakin sitten niinku ilmoitettaisiin selkeästi se, että nyt ei ole sillä tasolla, että suorita viimeistään viikon sisällä tämä testi uudestaan ja käy vielä läpi, että se meidän tapamme toimia turvallisesti. Tän tyyppinen yleinen niin kun toimitila- ja pelastus-, ensiapukoulutus pitäisi meil olla, mikä kaikille olisi niinku sama sitten on niitä paikkakuntaakohtaisia eroja”.

Haastateltava B kertoi myös useita turvallisuuskouluttamiseen liittyviä kehitysehdotuksia, jotka liittyivät esimerkiksi oppimisteorioihin, turvallisuuskoulutusten laajuuteen sekä niiden tarjontaan että tavoitettavuuteen. Oppimisteorioista hän kertoi seuraavasti: ” niin että ainakaan mulla ei ole tiedossa, että olisi mitään sellaista niin kun, mutta tota omasta mielestäni olisi hirveän hyvä, kun olisi, niin sekin ohjaisi niinku sitä hommaa niinku samaan ja sitten toki ihan kaikkein keksii, että mikä olisi hyvä.”.

Turvallisuuskoulutuksista haastateltava B kertoi, että tarvitsisi täydennystä, jota hän kuvailee seuraavasti: ” joo, mut ne on hyvin ylätasolla, koska se on ihan uusille vasta siinä perehdytys sitten kun tarvittaisiin jotain täydennystä kyllä”. Sekä turvallisuuskoulutusten tarjonnasta ja tavoitettavuudesta hän kertoi, että: ” no ainakin tarjonta voisi olla vähän laajempaa...ja tota no just se, että me saataisiin siitä vähän semmoista niin kun tai sitä olisi niinku livenä ja sitä voisi olla tallenteena ja sitä voisi olla siellä moodlessa, että se jotenkin, että se moodle ainakin niin silleen mä ajattelen, että siitä olisi hyvä saada semmoinen interaktiivisempi niin kuin koulutusjuttu. Kun se, että se on vaan niinku, sitten vielä niin kuin hengetön, hengettömämpää kun se että etänä niinku teams pallukoiden kanssa katsellaan diaesitystä ja joku puhuu siihen päälle. Niin ehkä niinku näkisin, että semmoinen missä niin kun joutuu osallistumaan se koulutettava niin se kuitenkin niin kun vahvistaisi sitä, että se jää sinne muistiin ja sitten myös mitä on kanssa niin kun jossain kohti vähän heräteltyä, niin jonkinsortin opetusvideoita vähän niin kuin tilanteisiin liittyen, se että esimerkiksi lähdetään lounaalle niin henkilökortti piiloon ja tullaan sieltä lounaalta niin otetaan se henkilökortti taas esiin tai tällaisia niin kun videoklippejä näistä ihan niin kun oikeista tilanteista siellä työarjessa, niin semmoistakin koulutusmahdollisuutta on mietitty ja mun mielestä se voisi olla kanssa semmoinen hyvä lisä niinku tähän hommaan.”.

Myös haastateltava C kertoi useita turvallisuuskouluttamiseen liittyviä kehitysehdotuksia, jotka liittyivät esimerkiksi yhteisiin koulutuksiin ja koulutuskokonaisuuteen, yritysturvallisuuden osa-alueiden ”kaiken kattavaan” turvallisuusperehdytykseen sekä kohdekohtaiseen turvallisuusperehdytykseen. Yhteisistä koulutuksista ja koulutuskokonaisuudesta hän ehdotti seuraavasti: ”... seuraavahan steppi on sitten me tehdään nimenomaan yhteisten palveluiden se yhteinen toimitilaturvallisuus, että me aloittajan perehdytyspaketti niinku ylätasolla ja sitten vaikka päätetään, että onko se sitten kenen tehtävä tavallaan, että toimipistekohtaiset erikoisuudet ja pitäisikö niissä olla vaan just ylätason paketin niinku liitteeksi, että sitten riippuen, missä työskentelet niin klikkaat tästä ja käy läpi tämä.” Myöhemmin haastattelussa samaan aiheeseen liittyen hän kertoi vielä seuraavasti: ”... EA koulutusten osalta, kun ei ne niitä hoida niin ei ole nimenomaan, mutta tuostakin voidaan miettiä, että pitäisikö meillä olla vaikka joku yhteissähköposti jatkossa, että yritysturvallisuuskoulutukset laita sitten laittakaa sinne aina ja siellä olisi se nimenomaan koulutuskalenteri ja meillä ei ole vielä, että ilmoittakaa tänne ja osa vaikka näistä EA koulutukset vaikka toteutetaan... että siellä on koulutuskalenteri ilmoittautukaa näihin, jos niihin ei ilmoittaudu riittävästi sitten saatetaan perua, niin kyllä tavallaan menettelyitä on on niinku, mutta niinku

turvallisuuden osalta tommoisia yhteisiä ei ehkä ole otettu vielä käyttöön tai ylipäätään luotu, että hyvää kartoitusta.”.

Haastateltava C ehdotti yritysturvallisuuden osa-alueiden ”kaiken kattavasta” turvallisuusperehdytyksen tilalle seuraavasti: ”... mä niinku olisin tai ehkä sitä mieltä, että kyllä meillä ehkä vaatisi vähän syvempää, sitten jos mietitään siinä SQE:ssa tavallaan näihin kokonaisuuksiin, niin olisi ehkä jokaisesta jopa omansa, eikä enkä tiedä kannattaako niin ymppää niinku yhteen, että jos sä lähtisit jollekin uudelle noista ne 3 tai 4 aiheesta niinku yleisesti mitäköhän sille jäi päähän, ehkä se että ’kyllä näitä turvallisuusasioita käytiin läpi’ no mitä siellä sanottiin ’no tuo pitää olla turvallista’... ja ylipäätään toki keskustella, että tavallaan, mikä se meidän niinku yhtiössä se haluttu taso on ja justiin eri henkilöille, että varmaan tavallaan tuommoinen kevyt toki riittää niinku tervetuloa taloon paketti käyty niinku perusasioita läpi, mutta sitten kyllähän niinku just niinku sanoin, niin esimerkiksi suojeleorganisaatiotoiminta ja se siihen liittyvät henkilöt kenellä on vastuita niin kyllähän niinku sen kouluttaminen vaatii sitten nimenomaan paljon syvempää...”. Ja kohdekohtaisesta turvallisuusperehdytyksestä hän ehdottaa seuraavasti: ” niin tavallaan justiin siihen koulutukseen sitten, jos semmoinen meidän toimestamme yhteisesti laaditaan niin, että käy vähintään nämä asiat läpi tai joku tällainen tsekki kortti”

Haastateltava D ehdotti turvallisuuskouluttamiskokonaisuuteen liittyen seuraavasti: ” ... mutta ehkä enemmän tällaisia niinku meilläkin on paikkakuntia, missä on useamman liikennemuodon ihmisiä töissä niin paikkakuntatasolla sitä voisi ehkä miettiä, että jos Turussa on ensiapukurssi niin voisiko sinne hankkia sitten tai tarjota sitä useammalle liikennemuodolle”.

6.4 Tulosten yhteenveto

Tulokset on koottu perustuen sisällönanalyysiin. Tulokset on esitelty tutkimuskysymyksiä tukevilla osilla. Eli kertauksena tutkimusongelmana on, että Fintrafficin turvallisuuskoulutus kokonaisuus on pirstaloitunut ja kokonaiskuva siitä, mitä kaikkia turvallisuuskoulutuksia konsernissa järjestetään ei ole täysin selvää kenellekään. Tutkimuskysymykset ovat siis mitä turvallisuuskoulutuksia Fintraffic konsernissa tällä hetkellä on, mitä turvallisuuskoulutuksia tarvitaan ja millaisia niiden tulisi olla.

Haastatteluista nousi kouluttamiseen liittyviä asioita, jotka olivat osassa yhtiössä käytössä ja/tai suunniteltuja ja osassa taas on työn alla, jonkinlainen versio julkaistu tai ei ollut varmuutta niiden tilanteesta. Esimerkiksi vaikka koulutussuunnitelmien ja -kalentereiden

osalta. Koulutuksista viestimiseen yhtiöt käyttivät aika lailla samankaltaisia viestintämenetelmiä, kuten intra, Moodle, sähköpostit, viikko- tai muut kokoukset.

Oheiseen taulukoon on koostettu, miltä yritysturvallisuuden eri osa-alueilta EK:n yritysturvallisuusmallin mukaisesti yhtiössä järjestetään koulutuksia. Taulukoon ei ole koostettu koulutuksia, jotka ovat jo yhteisten palveluiden kouluttamia koko konsernille vaan pelkästään yhtiöiden järjestämät koulutukset haastatteluiden perusteella. Taulukossa merkintä (x), tarkoittaa sitä, että kyseistä osa-aluetta ei ole suoraan haastattelutilanteessa nimetty, mutta mainittiin, että koulutuksia on EK:n mallin mukaisesti.

Yritysturvallisuuden osa-alue EK:n mallia noudattaen	Haastateltava A:n edustama yhtiö	Haastateltava B:n edustama yhtiö	Haastateltava C:n edustama yhtiö	Haastateltava D:n edustama yhtiö
Tieto- ja kyberturvallisuus		x	x	x
Toimitilaturvallisuus	x	x	x	x
Varautuminen		x		(x)
Väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta				(x)
Pelastusturvallisuus	x	x	x	(x)
Henkilöstöturvallisuus		x	x	(x)
Ympäristöturvallisuus				(x)
Työturvallisuus				(x)
Tuotannon ja toiminnan turvallisuus				(x)

Taulukko 3: Fintrafficin turvallisuuskoulutukset eri yritysturvallisuuden osa-alueilta haastatteluiden perusteella

Tutkimuskysymykseen ”Mitä turvallisuuskoulutuksia tarvitaan” vastauksia kerättiin haastatteluilla kysymällä ”Mitä turvallisuuskoulutuksia toivoisit Yhteisten palveluiden

järjestävän?”. Tähän vastattiin seuraavanlaisilla koulutuksilla; ensiapu, tieto- ja kyberturvallisuus, tietosuojat, toimitilaturvallisuutta yleisellä tasolla, yhteisten toimitilan turvallisuustasojen kouluttaminen, riskienhallinta, poikkeamahallintaa sekä pelastus- ja rikosturvallisuus yleisellä tasolla (haastateltava A, B, C & D).

Näiden pohjalta siis vastauksena tutkimuskysymykseen ”Millaisia turvallisuuskoulutusten tulisi olla?” yksinkertaisena vastauksena yleisellä tasolla koulutettuja, joita voi syventää oman yhtiönsä tarpeisiin ja toimintamalleihin tarkentavilla koulutuksilla. Jos kuitenkin mietitään siltä kannalta, että millaisen yksittäisen koulutuksen tulisi olla, voidaan tarkastella esimerkiksi, miten haastateltavat ovat kuvanneet onnistuneita koulutuksia ja turvallisuuskouluttamisen haasteiden pienentämistä. Näiden vastausten perusteella siis lisättäisiin koulutuksiin kaikkia oppijoita tukevia elementtejä visuaalisuutta, puhetta ja tekemistä sekä yritetään saada keskustelua aikaa, joka syventäisi oppimista ja herättäisi kiinnostusta aiheeseen. Turvallisuutta koulutettaessa haastateltavien kokemuksen mukaan kannattaa huomioida seuraavat kolme asiaa; perustelut mihin opetettavat asiat perustuvat, lisätään käytännön tekemistä ja oppien kertaaminen. (haastateltava A, B, C & D.)

7 Kehitysehdotukset

Tässä luvussa esitellyt kehitysehdotukset perustuvat tuloksiin, jotka esiteltiin luvussa 6. Kehitysehdotuksien laadinnassa on hyödynnetty jo valmiita Fintrafficin turvallisuuden edustajien haastatteluissa nousseita ehdotuksia. Kehitysehdotuksia on kuvattu yhteensä neljä.

Kuten tuloksien yhteenvedosta on kuvattu taulukkoon 3, voimme huomata, että turvallisuuskouluttamisessa on päällekkäisyyttä ja niitä toteutetaan laajasti eri yritysturvallisuuden osa-alueilta. Tämän pohjalta ensimmäisenä kehitysehdotuksena haastateltava C:n ideaa hyödyntäen ehdotetaan SQE-palveluiden sisäistä kokoontumista, jossa käytäisiin läpi, millä tasolla turvallisuutta tahdotaan Fintrafficcissa ylipäätään kouluttaa ja kenen toimesta. Tämän pohjalta voisi toteuttaa esimerkiksi yhtiöiden välisen benchmarkingin turvallisuuskoulutusten osalta ja jakaa tietoa/taitoa muille. Eli jaettaisi tällä hetkellä valmiita turvallisuuskoulutuksiin liittyviä dokumentteja, suunnitelmia ja materiaaleja muiden yhtiöiden turvallisuuden toiminnoille nähtäville. Tämän avulla edistettäisiin kahta asiaa, tiedon jakamista, että muut yhtiöt tietävät mitä toisessa yhtiössä koulutetaan ja myös mahdollisten mallien hyödyntämisen, jotta säästettäisiin resursseja. Tämä ehdotus perustuu haastateltavien A, B, C ja D vastauksiin liittyen epätietoisuuteen ja kokonaisuudenhallintaan. Ehdotus tukee esimerkiksi haastateltava B:n nostamaa huolta siitä, että hänen edustaman yhtiön turvallisuuskoulutustarjonnan tulisi olla laajempaa sekä haastateltava D:n huolta siitä, että ”jonkun” tulisi tehdä koulutukset Moodle verkko-oppimisympäristöön, jos he saisivat hyödynnettyä mahdollisesti jo valmiita materiaaleja käyttöön muilta yhtiöltä.

Tähän jatkoehdotuksena myös haastateltava C:n nostama idea siitä, että SQE:n yrittäjäturvallisuudella voisi olla omat koulutuksensa vastuullaan koko konsernin osalta. Tämä sisältäisi siis kaikki turvallisuuskoulutukset, joita Fintraffic konsernilla järjestetään tai tilataan. Tämän avulla voitaisiin mahdollistaa yleisellä tasolla olevat turvallisuuskoulutukset kaikille fintrafficläisille saman tasoisinä ja sisältöisinä. Myös ulkopuolisilta tilattavien koulutuksien järjestäminen esimerkiksi paikkakuntaakohtaisesti olisi hallittavampaa, jotta osallistujia voisi olla muistakin yhtiöstä, kuin aiemman tavan mukaisesti vain koulutuksen tilaavasta yhtiöstä. Koulutustarjonta olisi yhdessä paikassa esillä ja siellä viestittäisiin tulevista koulutuksista mahdollisten ehtojen mukaisesti esimerkiksi riittävä osallistujia määrä tai sääolosuhteet sallivat koulutuksen järjestämisen. Koulutuksiin ilmoitettaisiin myös yhteisellä sovitulla tavalla esimerkiksi yhteissähköpostin kautta. Tämä ehdotus tukee myös haastateltava B:n ja D:n nostamaa ehdotusta paikkakuntaakohtaisista kouluttamisista esimerkiksi ensiapukoulutusten osalta.

Toimitilaturvallisuuden kouluttamista toimipistekohtaisesti voisi myös yhtenäistää ja selkeyttää esimerkiksi haastateltava C:n ehdottamalla ”tarkastuskorteilla”. Eli kohteen turvallisuusperehdytystä ja -kävelyä järjestävällä henkilöllä (turvallisuuden edustaja tai esihenkilö tms.) olisi tällainen ”tarkastuskortti” tukemassa perehdytystä. Kortissa olisi kirjattuna omilla riveillään käytävät asiat esimerkiksi kulunvalvonta, poistumistiet, kokoontumispaikka, hälytysjärjestelmä käytännöt ja muut kohdekohtaiset ja/tai poikkeavat turvallisuusratkaisut. Täytetty ”tarkastuskortti” vietäisiin muiden koulutustietojen lailla järjestelmään, jossa seurataan pätevyksiä. Tällä tavoin voidaan varmistaa, että henkilö on suorittanut kohdekohtaisen turvallisuusperehdytyksen ja -kävelyn yleisen toimitilaturvallisuuskoulutuksen lisäksi. Tämä ehdotus tukee myös haastateltava A:n kertomaa, että koulutuksiin tulisi sisällyttää käytännön tekemistä, joka vahvistaa oppimista.

Koulutukset olisi hyvä myös luoda sellaisiksi, että ne tukevat kaikenlaisia oppijoita, mikäli ne eivät sellaisia jo ole. Eli koulutuksiin sisällytettäisiin haastateltavien vastauksien perusteella mm. osallistujien omia kokemuksia, interaktiivisuutta, keskustelua ja visuaalisuutta, puhetta sekä tekemistä. Tällaisen koulutuksen suunnittelua ja toteutusta tukee myös luvussa 4 kuvatut menetelmät Kolbin kehä, UDL sekä Kouluttajan käsikirjasta 2021 nostettu kohta oppimisympäristön luomisesta. Turvallisuuskoulutuksissa tulisi myös muistaa perustella, mihin opetettavat asiat perustuvat, niin kuin haastateltava B on maininnut haastattelussa ja Heljaste, Korkiamäki, Laukkala, Mustonen, Peltonen ja Vesterinen teoksessaan ”Yrityksen turvallisuusopas” (2008) mainitsevat, johon viitataan myös luvussa 3. Turvallisuuskoulutuksiin tulisi myös lisätä käytännön tekemistä niin kuin Haastateltava A nosti haastattelussa esille sekä ja kerrata oppeja haastateltava D:n kertoman mukaan. Näillä keinoin voidaan haastateltavien A, B ja D kokemusten perusteella pienentää turvallisuuskouluttamiseen liittyviä haasteita.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä oli tavoitteena saada kartoitettua, mitä turvallisuuskoulutuksia Fintrafficissä tällä hetkellä järjestetään ja mitä turvallisuuskoulutuksia tarvitaan sekä millaisia niiden tulisi olla, jotta saataisiin Fintrafficin turvallisuuskoulutuskokonaisuutta selkeämmäksi ja tarpeita vastaavammaksi. Tavoitteeseen päästiin suurimmilta osin. Saatiin koottua tiedot, mitä turvallisuuskoulutuksia järjestetään ja mihin yritysturvallisuuden osa-alueeseen ne kuuluvat. Tarpeet, mitä turvallisuuskoulutuksia tarvitaan, jäi osittain vielä odottamaan Fintrafficin SQE:n yritysturvallisuuden päätöstä siitä, millä tasolla turvallisuutta halutaan kouluttaa. Saatiin kuitenkin selville toiveita, mitä yhtiöt toivovat, että Yhteiset palvelut ainakin järjestäisi, joka vastaa osittain tutkimuskysymykseen. Näitä toiveita on esimerkiksi EK:n yritysturvallisuuden eri osa-alueiden, eli ainakin toimitila-, palo- ja pelastus-, tietoturvallisuuden ja riskienhallinnan koulutukset yleisellä tasolla sekä ensiapu, alkusammutus ja muiden korttikoulutusten organisointi. Saatiin myös selvitettyä, millaisia turvallisuuskoulutuksia toivotaan järjestettävän. Toiveina esitettiin, että koulutettaisiin ylätasolla mitä kyseinen turvallisuuden osa-alue tarkoittaa ja sitten olisi myös tarkemman tason henkilö-, kohde- tai yhtiökohtaisia turvallisuuskoulutuksia.

Haastatteluiden perusteella lähtökohtaisesti Fintrafficilla on hyvä tilanne turvallisuuskoulutuksien suhteen, kuitenkin niiden yhtenäistäminen konsernitasolla olisi toivottavaa samoin, kuin koulutusmenetelmien mahdollisimman tehokas hyödyntäminen. Haasteina Fintrafficillä oli siis, ettei tieto kulje yhtiöiden välillä niin tehokkaasti, kuin toivotaan ja turvallisuuskoulutuskokonaisuus tulisi olla hallitumpaa. Fintrafficin yhtiöillä on toimivia ratkaisuja, joita olisi kustannustehokasta jakaa Fintrafficin sisäisesti muiden yhtiöiden käyttöön, miettien konsernin etua.

Johtopäätöksenä käytettyjen menetelmien avulla saatujen tietojen ja niiden analysoinnin perusteella, voimme siis todeta, että kehitettävää on, mutta mistään hälyttävästä ei ole kyse. Fintraffic on yleisesti turvallisuusorientoitunut konserni, joten turvalliset toimintatavat tulevat suurimmalta osalta henkilöstöltä luonnostaan. Kuitenkin turvallisuuskoulutukset ovat tällä hetkellä olleet yhtiöiden omilla vastuillaan lukuun ottamatta muutamaa poikkeusta, jota Yhteiset palvelut jo järjestävät koko konsernille. Näin ollen voidaan päätellä, että kouluttaminen on hyvin eritasoista eri yhtiöissä ja koulutusten yhtenäistäminen sekä yhteiset koulutukset ylätasolla ovat hyvinkin toivottuja.

Tämän opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamiseksi ehdottaisin neljää realistista ehdotusta, jotka kuvattu edellisessä luvussa 7 turvallisuuskoulutuskokonaisuuden hallintaan ja koulutusten yhtenäistämiseksi sekä toteuttamiseksi. Kehitysehdotukset perustuvat haastateltavien omiin ehdotuksiin, joten siltäkin osin voidaan olettaa kehitysehdotusten olevan realistisia ja toteuttamiskelpoisia käytännössä.

9 Pohdinta ja oman työn arviointi

Opinnäytetyö onnistui mielestäni loppujen lopuksi hyvin. Tavoitteisiin päästiin sekä prosessin aikana tuli opittua uutta. Toki työn aikana tuli vastaan myös haasteita, joista suurimpana aikataulu. Suunnitellusta aikataulusta oltiin merkittävästi jäljessä, mutta onneksi toimeksiantaja oli tämän suhteen armollinen.

Aiheen rajaaminen ja kirkastaminen vaati tukea opinnäytetyön ohjaajalta, sillä itse olisin haukannut aivan liian suuren palan purtavaksi. Saatiin kuitenkin yhdessä työstettyä aiheesta pienempi kokonaisuus, jota tämä työ käsittelee. Näin jälkeen päin ymmärrän, kuinka arvokasta työn alussa on olla selkeä käsitys, minkä rajojen sisäpuolella työskennellään ja mitä oikeastaan työllä tavoitellaan. Alkuun ideat ”rönsyilivät” ja ei ollut selkeitä suuntia, mihin tarkoitukseen työ tulee, jolloin myös työn eteenpäin vieminen oli haastavaa.

Opinnäytetyön yksi vaikeimmista osuuksista oli löytää tietoperustaan relevantteja asioita ja pitää niin sanottu punainen lanka mukana. Helposti huomasi, että asiaa perehtyessä ja siitä kirjoittaessa tapahtui niin, että lähteestä löytyi mielenkiintoinen pointti ja lähdin perehtymään siihen syvemmin, ja sen kautta ajauduin toiseen mielenkiintoiseen asiaan äärelle ja näin lähdettiin ”sivu raiteille”. Tällaisessa tilanteessa sen alkuperäisen asian palauttaminen mieleen vaati ponnisteluja. Lopputuloksena oli, että tietoperustasta tuli karsittua myös paljon turhia kirjoituksia pois, jotka olivat juuri tällaisten tilanteiden seurauksia, pyrkimyksenä pitää jonkinlainen punainen lanka työssä mukana.

Haastattelukysymysten luominen sujui ongelmitta. Se oli helppoa, kun aiheeseen oli perehtynyt jo syvemmin tietoperustaa kirjoittaessa, joten kysymykset muodostuivat aika nopeasti. Myöhemmin ajatellen olisin halunnut lisätä kysymyksen koulutusten seurannasta, niin kuin tietoperustassa kerrottu: ” *Mahdollisten poikkeamatilanteiden varalle, on myös hyvä kerätä kuittaukset koulutuksiin osallistuvilta, jotta voidaan osoittaa, että kyseiset ohjeet on koulutettu työntekijälle* (Heljaste, Korkiamäki, Laukkala, Mustonen, Peltonen & Vesterinen 2008, 12-13).”. Kysymyksellä olisi saanut kartoitettua sen mitkä ovat yhtiöiden toimintatavat tämän suhteen tällä hetkellä. Toki muutama haastateltava tähän vastasikin, vaikka en aiheesta kysynyt ja esimerkiksi haastateltava A kertoi kehitysehdotuksen koulutuskorttiin liittyen, joka juuri tukisi tätä koulutustenseurantaa. Siihen en vain valitettavasti pystynyt tämän syvemmin perehtymään tai tarjoamaan kehitysehdotusta, sillä minulle ei ollut muodostunut riittävä käsitys seurannan tämän hetkisestä tilanteesta.

Haastatteluiden analyysi oli alkuun itselle vieras käsite, vaikkakin hyvinkin tuttu ja looginen jälkeenpäin ajatellen. Totesin toimivaksi menetelmäksi aineiston luokitteluun aineistopohjaisten teemojen tunnistamisen sekä maalaamisen omalla värillä. Aluksi yritin tehdä analyysiä teoriapohjaisesti, elikkä niiden teemojen mukaan, jotka olin itse haastattelurunkoon kirjannut, mutta se ei oikein toiminut. Esimerkiksi pitkin haastattelua

saattoi nousta esiin turvallisuuskouluttamiseen liittyviä haasteita tai kehittämiseen liittyviä nostoja, jotka olivat minun mielestäni tärkeitä kommentteja tämän työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Näin ollen syntyi uudet aineistopohjaiset teemat, joiden avulla saatiin paremmin vastattua työn tutkimuskysymyksiin ja tavoitteisiin.

Pyrin tuloksiin kokoomaan mahdollisimman paljon suoria otteita haastatteluista, jotta mikään ei jäisi pelkästään minun eli tutkijan tulkinnan varaan. Tässä on kuitenkin käänttöpuoli, että se meni lopulta suurilta osin vastausten luettelemiseksi, mistä Hyvärinen, Nikander ja Ruusuvuori teoksessa ”Haastattelun analyysi” (2010) varoittivat, että tulisi välttää tapahtumasta, joten tähän olisi tullut keskittyä paremmin.

Tulosten yhteenvetoon koostamani taulukko ei välttämättä kerro täysin koko totuutta, sillä haastattelutilanteessa yritin saada haastateltavia kertomaan koko yhtiönsä turvallisuuskoulutuksista, mutta mikäli ne ei omalle työpöydälle asetu, niin ei kaikesta ole välttämättä tietoa. Voi myös hyvin olla, etten osannut haastattelijana selittää tarpeeksi selvästi haastateltavalle, miltä näkökulmalta hänen tulisi kysymyksiin vastata, luonnollista kun on vastata omasta näkökulmasta.

Opinnäytetyön luotettavuutta arvioidaan validiteetin sekä reliabiliteetin tunnistamisella sekä niiden pitäminen ns. tausta-ajatuksena läpi työn. Validiteetilla arvioidaan, onko tutkimus pätevä arvioimalla, onko se perusteellisesti tehty ja ovatko tutkijan laatimat tulokset ja päätelmät ns. ”oikeita” (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Tässä opinnäytetyössä validiteetti vahvistetaan tarkastuttamalla valmis työ Fintrafficin haastateltavina olleilla turvallisuuden edustajilla.

Reliabiliteetti on hieman haastavampi kuvata, sillä siihen liittyy monia erilaisia tekijöitä. Esimerkiksi; olosuhteet, joissa haastattelutietoja kerätään ja onko kysymykset sellaisia, joihin voidaan olettaa olevan ennalta arvattavia vastauksia, aikaan sidonnaiset vaikutukset, kuten kiire tai tietty kellonaika esim. aamu tai ilta. tai poikkeavien tuloksien saaminen eri välineillä / keinoilla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Tässä opinnäytetyössä on pyritty siihen, että tulokset ja päätelmät avataan mahdollisimman kattavasti auki perusteluineen. Tämän avulla lukijalla on mahdollisuus oman tulkinnan luomiselle, eli tulkitseeko hänkin tiedon samalla tavalla ja tekeekö samankaltaisia johtopäätöksiä kuin minä opinnäytetyön laatijana. Haastatteluiden toteutuksessa pyrittiin myös mahdollisimman samankaltaisen tunnelman luomiseen, esimerkiksi ajankohdat sijoittuivat kaikki henkilöiden normaalin työajan sisälle sekä haastattelut toteutettiin etänä, mikä mahdollisti sen, että haastateltava sai valita itselleen mieluisan paikan haastattelulle. Tuloksien perusteella voimme todeta, että kysymyksiä ei ole luotu niin, että vastaukset olisi olleet ennalta arvattavia, sillä samasta teemasta on noussut hyvin erilaisia vastauksia.

Tutkimuksen eettisiä kysymyksiä ja periaatteita on pidetty mielessä opinnäytetyön eri vaiheissa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen (2019) ja Hirsjärven ja Hurmeen teoksen Tutkimushaastattelut (2022) mukaisesti. Opinnäytetyön tarkoitus on kuvattu selkeästi haastateltaville ennen haastattelu tilannetta ja myös opinnäytetyön johdantoon lukijoita varten. Suunnitelmassa ja sopimuksessa on huomioutu työn ja haastattelujen julkaisuun ja jakoon liittyvät seikat. Haastattelutilanteiden alussa on pyritty luomaan luottamusta kertomalla, että haastatteluja ei käsitellä nimillä, joten vastauksia ei ole yhdistettävissä tiettyihin henkilöihin. Alussa myös pohjustettiin, että haastattelutilanteiden on tarkoitus olla rentoja tilaisuuksia ja kysymyksiin oli mahdollisuus jättää halutessaan vastaamatta. Haastattelujen litteroinnissa on kirjattu vastaukset ja kysymykset juuri niin kuin ne haastattelutilanteissa on esitetty nauhoituksia apuna käyttäen. Litteroituja haastatteluja eikä nauhoituksia luovuteta kolmansille osapuolille. Analyysissä on hyödynnetty litteroituja haastatteluja parhaiden tulosten saavuttamiseksi. Opinnäytetyö tarkastutettiin haastateltavilla ennen julkaisua, jotta he pystyivät korjaamaan, mikäli heidän sanomisensa on ymmärretty/tulkittu väärin.

Tämä työ luo hyvän perustan siihen, mitä turvallisuuskoulutuksia Fintrafficilla tällä hetkellä on ja mitä tarvittaisiin ja millaisia toivottaisiin niiden olevan. Tästä voisi jatkotutkimuksena lähteä tutkimaan esimerkiksi kehitysehdotusten toteutumista tai yksittäisen turvallisuuskoulutuksen sisältöä. Tai mahdollisesti jotakin muuta turvallisuuskulttuuria parantavaa osa-aluetta, esimerkiksi vastaavanlainen tutkimuksellinen kehittämistyö turvallisuusviestinnästä tai turvallisuushavainnoista. Myös tutkimus siitä, millä menetelmillä turvallisuuskoulutuksia usein toteutetaan, ja onko ne toteutettu live-, etä- vai verkko-opintoina voisi olla mielenkiintoinen. Olisiko näihin niin sanotusti jotakin tehokkaimmiksi todettuja ratkaisuja.

Lähteet

Aarnos, E., Eskola, J., Hakala, J., Heikkinen, H., Kiviniemi, K., Lätti, J., Niikko, A., Perkkilä, P., Ropo, E., Saarela, M., Saloviita, T., Syrjälä, L., Valli, R., Wallin, A., Vastamäki, J. Vilka, H., Virtanen, S. & Åhlberg, M. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 - Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

EK 2023. Elinkeinoelämän keskusliitto. Yritysturvallisuus. Viitattu 07.07.2023.
<https://ek.fi/hyotytietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Fintraffice 2023. Fintrafficein tarina. Viitattu 07.07.2023.
<https://www.fintraffice.fi/fi/fintraffice/fintrafficein-tarina>

Fintraffice vuosikatsaus 2022. Viitattu 07.07.2023.
https://www.fintraffice.fi/sites/default/files/2023-03/Fintraffice_Vuosikatsaus_2022.pdf

Halonen, P., Helén J., Hirsimäki, J., Isola V., Kaalikoski, L., Keskitalo, J., Lehtinen, L., Lindberg, P., Nieminen, L., Nybo M., Parviainen, A., Pihlainen, K., Pohja, M., Pulkka, A., Räsänen, V., Tikkanen, P., Vaara, J., Vihavainen, J., Virtanen, E., Virtanen, T., Västilä, V., Väättäin, P. 2021. Kouluttajan käsikirja 2021. Helsinki: PunaMusta Oy. Viitattu 12.07.2023.
<https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/59593990/KouluttajanKK21.pdf>

Heljaste, J., Korkiamäki, J., Laukkala, H., Mustonen, J., Peltonen, J. & Vesterinen, P. 2008. Yrityksen turvallisuusopas. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy. E-kirja.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy. Viitattu 30.03.2024.

HY+ 2017. Helsingin yliopisto. Millainen on vaikuttava koulutus?. Viitattu 13.07.2023.
https://hyplus.helsinki.fi/millainen-on-vaikuttava-koulutus/?gclid=EAlaQobChMIiKXktKmJgAMV0RV7Ch1iNALuEAMYASAAEgIl-fD_BwE

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. 2010. Haastatteluiden analyysi. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 19.05.2024. [Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa \(tenk.fi\)](https://www.tenk.fi/julkaisut/ihmiseen_kohdistuvan_tutkimuksen_eettiset_periaatteet_ja_ihmistieteiden_eettinen_ennakoarviointi_suomessa)

Pelastuslaki 379/2011. Viitattu 11.07.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>

Pelastustoimi 2023. Turvallisuuskoulutus ja -viestintä. Viitattu 12.07.2023

<https://pelastustoimi.fi/asiointi/turvallisuuskoulutus>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Validiteetti. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 07.07.2023.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Reliabiliteetti. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 07.07.2023.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html

Securitas 2023. Turvallisuuskoulutus. Viitattu 12.07.2023.

<https://www.securitas.fi/koulutus/turvallisuuskoulutukset/>

SPEK 2023. Turvallinen työpaikka. Viitattu 12.07.2023

<https://www.spek.fi/koulutus/turvallinen-tyopaikka/>

Structural Learning 2022. Kolb's Learning Cycle. Viitattu 11.07.2023. <https://www.structural-learning.com/post/kolbs-learning-cycle>

Tietosuojalaki 1050/2018. Viitattu 11.07.2023.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

Tilastokeskus 2024. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Viitattu 25.04.2024.

<https://stat.fi/meta/kas/koulutus.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 872/2019. Viitattu 29.04.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 11.07.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valmiuslaki 1552/2011. Viitattu 09.04.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552#O1L3>

Yhteistoimintalaki 1333/2021. Viitattu 13.07.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>

Julkaisemattomat

Fintraffic Intranet 2023. Sisäinen viestintäkanava. Viitattu 07.07.2023.

Fintraffic 2024a. Turvallisuuskoulutussuunnitelma. Viitattu 29.04.2024.

Fintraffic 2024b. Tietosuojakäsikirja. Viitattu 19.05.2024.

Kuviot

Kuvio 1: Elinkeinoelämän keskusliiton yritysturvallisuusmalli (EK 2023)	8
Kuvio 2: Kolbin oppimiskehä (mukaillen Mcleod 2023)	13
Kuvio 3: Kaikille soveltuvan opetuksen (UDL) suunnitteluperiaatteita (Kanervo, Kuosmanen & Kuparinen 2022, 28-35)	14
Kuvio 4: Asiantuntijahaastatteluiden sisällönanalyysiprosessi (mukaillen Hyvärinen ym. 2010, 390; Tuomi ja Sarajärvi 2018)	19

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkkejä työnantajaa velvoittavista laeista ja velvoitteista	11
Taulukko 2: Esimerkkejä Suomessa järjestettävistä turvallisuuskoulutuksista (mukaillen Pelastustoimi 2023; Itä-Uudenmaan pelastuslaitos 2023; SPEK 2023; Securitas 2023; Työturvallisuuskeskus 2023).....	16
Taulukko 3: Fintrafficin turvallisuuskoulutukset eri yritysturvallisuuden osa-alueilta haastatteluiden perusteella.....	32

Liitteet

Liite 1: Haastattelupohja..... 44

Liite 1: Haastattelupohja

Haastattelupohja:

Paikka: Teams	Aika: <i>pvm</i>
Haastattelija: Milla Laatikainen	Haastateltava: <i>Etu- ja sukunimi / Yhtiö</i>

Pohjustus:

Tässä opinnäytetyössä käsitellään vain yleisiä turvallisuuskoulutuksia, ei operatiiviseen työhön liittyviä. Haastatteluiden pohjalta on tarkoitus kerätä tietoa nykytilasta ja tavoitetilasta. Työn avulla pyritään kehittämään Fintafficin Yhteisten palveluiden järjestämiä turvallisuuskoulutuksia tarpeita vastaaviksi. Tämä haastattelu nauhoitetaan ja nauhoite poistetaan, kun opinnäytetyö on julkaistu ja litteroitu versio säilytetään tarvittavan ajan.

Haastattelut ovat puolistrukturoituja, joten haastatteluun on suunniteltu kysymykset, mutta eivät ole ns. ”kiveen hakattu”. Opinnäytetyössä ei tulla kertomaan haastateltavien nimiä, vaan haastattelut ovat anonyymejä, vaihtoehtoisesti mikäli sinulle on ok, voidaan käyttää titteliä ja/tai mitä yhtiötä edustat (saat muuttaa mielesi tämän suhteen haastattelun loppuksi, mikäli haluat). Mikäli johonkin kysymykseen, et halua vastata voit siitä kieltäytyä. Haastattelutilaisuuden on tarkoitus olla rento, joten toivon aktiivista ja luonnollista keskustelua. Loppuun varmistaisin, että hyväksythän nämä kertomani asiat ja päästään aloittamaan itse haastattelu osuus?

Kysymykset:

Teema: Haastateltavan tausta

- Kuka olet ja mitä teet työksesi?
- Kauan olet työskennellyt turvallisuus alalla? Entä turvallisuuskoulutusten parissa?

Teema: Koulutusten suunnittelu, aikataulut ja viestintä

- Onko teillä koulutussuunnitelmaa, entä erikseen suunnitelmaa turvallisuuskoulutuksista?
- Onko teillä, kuinka aikataulutettu koulutukset, esimerkiksi koulutuskalenteria?
- Miten teidän yhtiössänne koulutusten järjestämisistä tiedotetaan?
- Tiedätkö, hyödynnetäänkö teidän yhtiössänne jotakin oppimisteoriaa kouluttamisessa?

Teema: Turvallisuuskoulutukset

- Minkälaisia turvallisuuskoulutuksia teidän yhtiössänne on? Mihin turvallisuuden eri osa-alueisiin koulutukset kuuluvat?
- Uusi työntekijä?
 - o Oman toimipisteen turvallisuus perehdytys?

- Mitä ulkopuolisen kouluttajan järjestämiä koulutuksia teidän yhtiössänne tilataan? Kuinka usein?
- Millä keinoin ja rakentein teidän sisäisiä turvallisuuskoulutuksianne on järjestetty? (esim. teams...).
- Kerro esimerkki yhdestä turvallisuuskoulutuksesta kattavammin, miten se on järjestetty, kuinka usein, ketkä osallistuvat...?
- Mitä parantaisit teidän turvallisuuskouluttamisessanne?
- Osaatko nimetä näin kylmiltään jo, että onko yhtiölläsi yhteneviä turvallisuuskoulutuksia Yhteisten palveluiden koulutustarjonnan kanssa?
- Mitä turvallisuuskoulutuksia toivoisit, että yhteiset palvelut järjestäisivät koko konsernille?

Teema: Omat kokemukset

- Mitkä ovat mielestäsi onnistuneen koulutuksen tärkeimmät elementit, eli mitä ilman koulutuksella on huonommat mahdollisuudet onnistua?
- Minkä koet olevan haasteellisinta turvallisuuskouluttamisessa? Oletko onnistunut keksimään tapaa pienentää kys. haastetta?
- Lopuksi kerro vielä tarina onnistuneesta tai epäonnistuneesta koulutustilanteesta, joka on jäänyt mieleesi, ja mikä teki tilanteesta muistettavan?

Tuliko sinulle mieleen vielä jotain, jonka tahtoisit vielä nostaa esille ja en tajunnut kysyä?