



LAUREA

AMMATTIKORKEAKOULU

Yhdessä enemmän



Soili Martikainen (toim.)

VARAUTUVA, TURVALLINEN KOULU

Laurea Julkaisut | Laurea Publications | 70

Soili Martikainen (toim.)

VARAUTUVA, TURVALLINEN KOULU



Copyright© tekijä ja Laurea-ammattikorkeakoulu 2016

Kannen kuvat sekä sivun 6 kuva: Shutterstock

ISSN-L 2242-5241

ISSN 2242-5225 (verkko)

ISBN: 978-951-799-446-0 (verkko)

SISÄLLYSLUETTELO

ALKUSANAT	6
I TURVALLISUUSJOHTAMINEN OPPILAITOKSISSA	10
Riskienhallinta turvallisuusjohtamisen keskiössä	12
Kokonaisturvallisuuden johtaminen koulutuskuntayhtymässä	17
Muutos oppilaitoksista palvelukeskuksiksi haastaa turvallisuusjohtamista	25
Kansalaisopiston tuntiopettajan työn turvallisuushaasteet sivutoimipisteissä	36
Turvallisuusjohtamisen kehitystoimia Savon koulutuskuntayhtymässä	40
II TURVALLISUUSKOULUTUS	44
Riskilähtöisen koulutuksen keinoin kohti tehtäväkohtaista osaamista	46
Turvallisuuskoulutusta vastavalmistuneelle teknisen työn opettajalle	56
III HYVINVOINTI JA VARHAINEN PUUTTUMINEN	62
Turvallisuushavainnoista ja -poikkeamista ilmoittaminen - jokaisen kouluyhteisön jäsenen oikeus	64
Henkinen hyvinvointi osana oppilaitoksen varhaista puuttumista	71
Henkinen hyvinvointi tulevaisuuden merkittävien kilpailutekijä	76
Ennaltaehkäisevää turvallisuustyötä oppilaitoksessa	83
Hyvinvointiin ja varhaiseen puuttumiseen panostetaan Tampereen seudun ammattiopistossa	87
Monialainen yhteistyö ammattiopiston opiskelijoiden tukena	93
IV PALVELULUPAUS OPETUKSESTA JA OHJAUKSESTA TURVALLISUUS HUOMIOIDEN	98
Palvelulupaus opetuksen sisällön ja laadun kiteyttäjänä	100
Palvelulupaus opiskelijälähtöisyyden esille tuojana ammattiopistossa	104
Teknisen työn opettajan palvelulupaus	108
KIRJOITTAJAT	113



ALKUSANAT

Tässä julkaisussa esille nostetut teemat, varautuminen ja turvallisuus, ovat tärkeitä tavoitteita oppilaitoksille. Turvallisuus oppilaitoksissa luo vahvan perustan oppilaiden, opiskelijoiden ja henkilökunnan hyvinvoinnille (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013, 38). Julkaisun teemat liittyvät vahvasti turvallisuuskulttuuriin, käyttäytymismalliin, joka pohjautuu yksilön asenteisiin sekä organisaation yhteisiin arvoihin ja uskomuksiin. Turvallisuuskulttuuri muodostuu myös siitä, mitä turvallisuuden hyväksi tehdään, toisin sanoen millaisia ovat organisaation toimintatavat, rakenteet ja järjestelmät. Kulttuuri vaikuttaa siihen, miten tärkeäksi turvallisuus koetaan ja millainen asema turvallisuudella on päätöksenteossa. (International Atomic Energy Agency 1991, 3-4; Reason 1997, 192-194.) Varautumisella oppilaitos kykenee hallitsemamaan toimintakykyään mahdollisimman hyvin kaikissa tilanteissa. Varautuminen on jatkuvuudenhallintaa; toimintaa, jolla voidaan varmistaa mahdollisimman häiriötön toiminta varautumalla erilaisiin uhka- ja häiriötilanteisiin. Varautumisen työkaluina toimivat muun muassa riskinarviointi ja turvallisuussuunnittelu. (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2014, 60; Varautuminen ja jatkuvuudenhallinta kunnassa 2012, 4.)

Tämä julkaisu antaa käytännön ohjeita oppilaitoksen turvallisuusjohtamiseen ja -koulutukseen sekä myös hyvinvointiin ja varhaiseen puuttumiseen. Julkaisu on syntynyt Laurea-ammattikorkeakoulun toteuttaman ja Opetushallituksen rahoittaman Varautuva, turvallinen koulu -hankkeen aikana. Koulutukseen osallistivat peruskoulujen, ammattiopistojen sekä kansalaisopiston turvallisuustyön kehittämistä kiinnostuneita henkilöitä monista eri tehtävistä. Koulutuksen aikana osallistujat ja opettajat kirjoittivat sekä teoreettisia että arjen onnistuneita turvallisuuskäytäntöjä kuvaavia artikkeleita hankkeessa käsitellyistä turvallisuusteemoista.

Ensimmäinen luku käsittelee turvallisuusjohtamista oppilaitoksissa. Lehtori **Soili Martikainen** nostaa artikkelissaan esiin riskiperusteisen turvallisuustoiminnan tärkeyden osana oppilaitoksen vaatimustenmukaisuuden, varautumisen ja jatkuvuuden hallintaa. Turvallisuusvastaava **Tiina Väyrysen** artikkelissa kuvataan monialaisen ammatillisen koulutuksen kokonaisturvallisuuden tekijöitä koulutuskuntayhtymässä sekä tarkastellaan lähemmin teknisiä turvallisuusjärjestelmiä. Musiikkipedagogi (amk) ja kulttuurituottaja (amk) **Hannu Mikkola** kuvaa artikkelissaan oppilaitoksen muuttamista palvelukeskukseksi ja tähän muutokseen liittyviä kehitystarpeita erityisesti yksinyöskentelyn ja turvallisuusviestinnän näkökulmista. Kansalaisopiston rehtori **Timo Rusasen** artikkelissa tuodaan esiin kansalaisopiston päätoimipaikan ulkopuolisten sivupisteiden turvallisuuteen

LÄHTEET

liittyviä haasteita. Lopuksi työhyvinvointiasiantuntija ja työsuojelupäällikkö **Pia Nissisen** artikkelissa kerrotaan Savon koulutuskuntayhtymässä tehdyistä turvallisuusjohtamisen kehitystoimista riskienarvioinnin ja turvallisuuskävelyjen näkökulmista.

Toisessa luvussa tarkastellaan turvallisuuskoulutusta. Turvallisuuspäällikkö **Tiina Ranta** nostaa artikkelissaan esiin riskilähtöisen turvallisuuskoulutuksen sekä jatkuvan turvallisuusharjoittelun tärkeyden turvallisuuden kehittämisen välineinä. Teknisen työn opettaja **Paula Kettunen** käsittelee artikkelissaan turvallisuuskoulutuksen tarvetta erityisesti vastavalmistuneen teknisen työn opettajan näkökulmasta.

Kolmannen luvun teemana on hyvinvointi ja varhainen puuttuminen. Turvallisuuspäällikkö Tiina Rannan artikkelissa painotetaan turvallisuushavaintojen ja poikkeaminen ilmoitusmenettelyn käyttöön ottamisen tärkeyttä ja tehtävää varhaisen puuttumisen mahdollistajana. Ammatillinen opettaja **Janne Tuominen** kirjoittaa artikkelissaan henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisesta ja toteaa sen olevan yksi merkittävimmistä strategisista perusvalinnoista. Teologian maisteri **Kristiina Hannula** kirjoittaa psykososiaalisista riskeistä opiskeluyhteisössä. Hannula korostaa varhaisen puuttumisen merkitystä henkisen hyvinvoinnin kannalta. Vararehtori ja turvallisuusvastaava **Saija Peltonen** toteaa, että turvallisuus on koulun ylin arvo. Peltonen painottaa artikkelissaan ennakointia, yhteistoimintaa sekä vuorovaikutteista otetta kohdattaessa häiriötä aiheuttava oppilas. Koulutus­päällikkö **Armi Salminen** ja turvallisuusalan opettaja **Marika Peuraniemi** esittelevät artikkelissaan Tampereen seudun ammattiopiston tekemiä organisaation hyvinvointiin ja varhaiseen puuttumiseen liittyviä toimia. Niiden avulla on kehitetty sekä opiskelijoiden että koko oppilaitoksen henkilöstön hyvinvointia. Salminen ja Peuraniemi korostavat yhteistyön, avoimuuden ja viestinnän merkitystä hyvinvoinnin kehittämisessä. Ohjaaja **Antti Markkula** ja ammatillinen erityisopettaja **Hannu Vesa** tuovat artikkelissaan esiin monialaisen ja monipuolisen yhteistyön tarpeen opiskelijan hyvinvoinnin ja turvallisen oppimisympäristön rakentamisessa.

Neljännessä luvussa tarkastellaan koko kunnan peruskoulujen yhteistä, koulun omaa tai esimerkiksi aineenopettajan antamaa palvelulupausta. Lehtori Soili Martikainen esittelee palvelulupausta opetuksen sisällön ja laadun kiteyttäjänä. Koulutus­päällikkö Armi Salminen ja turvallisuusalan opettaja Marika Peuraniemi kuvaavat palvelulupauksen laatimista ammattiopiston turvallisuusalan opiskelijoille. Lopuksi teknisen työn opettaja Paula Kettunen esittelee artikkelissaan oman palvelulupauksensa.

Tämä julkaisu on jatkoa aiemmin ilmestyneeseen [Arjen ennakoiva turvallisuusjohtaminen -julkaisuun](#), joka on saatavana maksutta Theseus-tietokannasta. Kommentteja ja palautetta julkaisusta voi lähettää toimittaja Soili Martikaiselle osoitteeseen soili.martikainen@laurea.fi.

International Atomic Energy Agency. 1991. Safety Culture. Safety Series No. 75 - INSAG-4. Vienna: International Atomic Energy Agency. Viitattu 30.9.2016. http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub882_web.pdf

Kokonaisturvallisuuden sanasto. 2014. Sanastokeskus TSK 47. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. Viitattu 11.10.2016. <http://www.spek.fi/loader.aspx?id=1c66e01d-a75e-4a9a-80ec-9816340ce752>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2013. Turvallisuuden edistäminen oppilaitoksissa. Seurantaryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:8. Viitattu 30.9.2016. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2013/liitteet/tro8.pdf?lang=fi>

Reason, J. 1997. Managing the Risks of Organizational Accidents. Aldershot: Ashgate Publishing Company.

Varautuminen ja jatkuvuudenhallinta kunnassa. 2012. Turvallisuus- ja puolustusasiain komitean sihteeristö. Viitattu 30.9.10§6. <http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/yleiskirjeet-lausunnot/yleiskirjeet/2012/y13802012/Varautuminen%20ja%20jatkuvuudenhallinta%20kunnassa%20fi.pdf>

Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen on ihmisten, omaisuuden ja ympäristön kokonaisvaltaista suojelemista ja kehittämistä. Se muodostuu toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja jatkuvasta kehittämisestä. Turvallisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen tarvitaan koko henkilöstön mukaan ottaminen.

Kokonaisturvallisuuden johtaminen on vaativa tehtävä, joka edellyttää tietoa, taitoa, osaamista ja osallistumista. Turvallisuutta johdetaan ja ohjataan riskiperusteisesti. Oleellista on, että oppilaitos tunnistaa ja arvioi omaan toimintaansa liittyvät riskit varmistaakseen vaatimustenmukaisuuden sekä varautuakseen ja hallitakseen organisaation toiminnan jatkuvuutta.

I TURVALLISUUS- JOHTAMINEN OPPILAITOKSISSA

Soili Martikainen

RISKIENHALLINTA TURVALLISUUSJOHTAMISEN KESKIÖSSÄ

Turvallisuusjohtamista on tehty oppilaitoksissa jo kauan. Keskeinen haaste on edelleen turvallisuusjohtamisen toteuttaminen kokonaisvaltaisesti ja riskiperusteisesti. Riskienhallinta-ajattelu on osa organisaation vaatimustenmukaisuuden, varautumisen ja jatkuvuuden hallintaa. Nykylainsäädäntö lähtee ajatuksesta, että organisaation on tunnettava ja arvioitava sen omaan toimintaan liittyvät riskit.

Turvallisuus sisältää sekä tahattomat että tarkoitukselliset turvallisuutta vaarantavat teot

Turvallisuus mielletään vaaran ja uhan vastakohdiksi. Riskin, vaaran ja uhkan käsitteitä voidaan käyttää arkikeskustelussa toistensa synonyymeinä, vaikka käsitteet tarkoittavat eri asioita. Vaara on hyvin todennäköinen mahdollisuus sille, että vamma, haitta tai vahinko tapahtuu tai on jo tapahtunut (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2014, 67; SFS-opas 73:2011, 12). Uhkalla tarkoitetaan mahdollisesti toteutuvaa haitallista tapahtumaa tai kehityskulkua. Uhkan ja vaaran välillä on selkeä ero: uhka on epävarmempi kehityskulku kuin vaara, jota voidaan käsitellä riskienhallinnan keinoin. (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2014, 66). Riski kytkeytyy oleellisesti epävarmuuteen ja se merkitsee epävarmuuden vaikutusta tuloksiin. Usein riski ilmaistaan riskin toteutumisen todennäköisyyden sekä tapahtuman seurausten tai olosuhteiden muutosten yhdistelmänä. (SFS-ISO 31000:2011, 12.)

Suomenkielinen käsite turvallisuus sisältää sekä safety- että security-näkökulmat. Safety tarkoittaa turvallista tilaa ilman vaaroja sekä kykyä suojata jokin henkilö

tai asia siten, että henkilö tai asia pysyy turvallisena (Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English 1995, 1035–1036). Safety-käsitteeseen liittyvät turvallisuutta vaarantavat teot ovat tahattomia (Reniers, Cremer & Buytaert 2011, 1240). Security on vapautta tai suojausta hyökkäystä vastaan. Se sisältää toimet, jota tehdään henkilön, rakennuksen tai valtion turvallisuuden suojaamiseksi. Hyökkäys on vakivallanteko, jonka tarkoituksena on vahingoittaa henkilöä tai aiheuttaa jollekin vahinkoa. Security-käsitteeseen liittyvät turvallisuutta vaarantavat teot ovat tarkoituksellisia, luvattomia tekoja, joilla halutaan aiheuttaa haittaa tai vahinkoa. (SFS-ISO 28000:2012, 11).

Riskienhallinta oleellinen osa hyvää turvallisuuskulttuuria

Turvallisuuskulttuuri kytkeytyy oppilaitoksen turvallisuusjohtamiseen. Kulttuuri vaikuttaa siihen, miten tärkeäksi turvallisuus koetaan ja mitä turvallisuuden hyväksi tehdään (International Atomic Energy Agency 1991, 3-4; Reason 1997, 192–194). Varautumisella oppilaitos kykenee hallitsemaan toimintakykyään mahdollisimman hyvin kaikissa tilanteissa. Varautuminen on jatkuvuudenhallintaa; toimintaa, jolla voidaan varmistaa mahdollisimman häiriötön toiminta varautumalla erilaisiin uhka- ja häiriötilanteisiin. Varautumisen työkaluina toimivat muun muassa riskienarviointi ja turvallisuussuunnittelu. (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2014, 60; Varautuminen ja jatkuvuudenhallinta kunnassa 2012, 4.)

Kokonaisvaltainen turvallisuus syntyy siitä, että oppilaitoksessa johdetaan turvallisuuden kaikkia osa-alueita Elinkeinoelämän keskusliiton (2016) organisaatioturvallisuuden mallin mukaan. Johdettavia osa-alueita ovat opetuksen, ohjauksen ja toiminnan turvallisuus, työturvallisuus, pelastusturvallisuus, ympäristöturvallisuus, tietoturvallisuus, toimitila- ja kiinteistöturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, väärinkäytösten ja poikkeaminen hallinta sekä varautuminen ja kriisinhallinta. Turvallisuusjohtamista toteutetaan riskienhallinnan, turvallisuuskäytännön ja -koulutuksen, proaktiivisen viestinnän, kriisiviestinnän, kiinteistö- ja turvallisuustekniikan, lainsäädännön seurannan ja vaatimusten täyttymisen sekä hallinnollisen johtamisen kautta. Turvallisuusjohtamisen toteutumista myös seurataan, mitataan, analysoidaan ja kehitetään. (Keski-Uudenmaan pelastuslaitos 2012.)

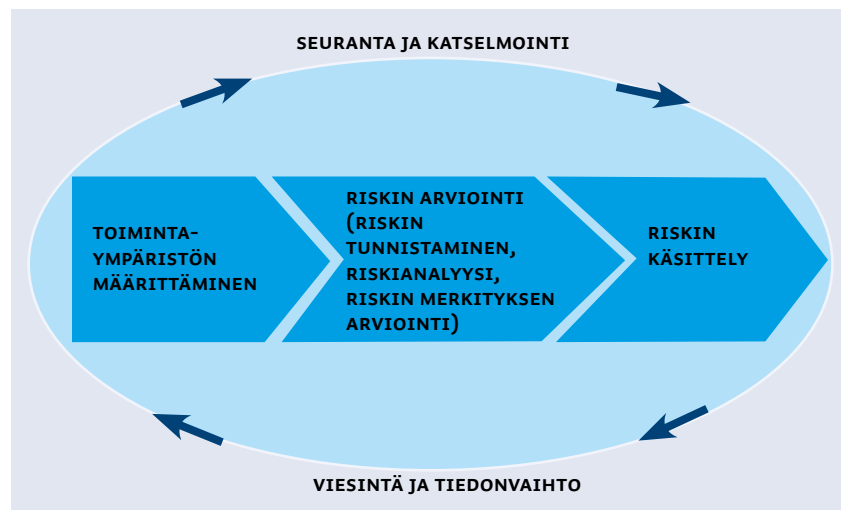
Organisaatiota johdetaan ja ohjataan riskienhallinnan avulla. Sen tulee olla kokonaisvaltaista sekä kattaa strategiset, taloudelliset, operatiiviset ja vahinkoriskit. Turvallisuusjohtaminen on olennainen osa riskienhallintaa myös oppilaitoksissa. Riski voi olla positiivinen tai negatiivinen (SFS-ISO opas 73:2011, 8). Positiivinen riski liittyy esimerkiksi sijoittamiseen, kun taas onnettomuuksiin ja vahinkoihin liittyvät riskit ovat negatiivisia.

Riskienhallintaa tarvitaan organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa toiminnoissa. Organisaation toimintaperiaatteet, menetelmät ja organisatoriset järjestelyt muodostavat riskienhallinnan puitteet (SFS-ISO 31010:2013, 14). Riskienhallinta on koordinoitua, tilannekohtaista ja ajantasaista toimintaa, joka perustuu parhaaseen

käytettävissä olevaan tietoon. Se tukee myös organisaation jatkuvaa kehittymistä. Kaikilla organisaatiolla on sisäisiä ominaisuuksia, haavoittuvuuksia, jotka altistavat organisaation riskeille ja sitä kautta myös ei-toivotuille tapahtumille (SFS-ISO 3100:2011, 22–24.)

Riskienhallintaprosessi

Riskienhallinta on kokonaisprosessi (kuvio 1), joka muodostuu kolmesta vaiheesta: toimintaympäristön määrittämisestä, riskien arvioinnista sekä riskien käsittelystä (SFS-Opas 73:2011, 8–9, 11, 14–15; SFS-ISO 31000: 2011, 10–20). Viestintä, tiedonvaihto, seuranta ja katselmointi ovat myös olennaisia osia riskienhallintaprosessissa (SFS-ISO 31000:2011, 22).



Kuvio 1. Riskienhallintaprosessi (SFS-ISO 31000: 2011, 10)

Toimintaympäristön määrittämisessä annetaan rajat ja kriteerit riskienhallintaprosessille. Siinä otetaan huomioon myös sisäiset ja ulkoiset muuttujat, jotka toimivat taustatietona arvioitaville riskeille. Lisäksi toimintaympäristön määrittelyssä asetetaan riskien arvioinnin tavoitteet sekä määritellään riskikriteerit ja riskien arviointiohjelma. (SFS-EN 31010:2013, 16.) Riskien arviointi muodostuu riskin tunnistamisesta, riskianalyyseistä sekä riskien merkityksen arvioinnista. On tiedostettava ja tunnistettava riskien lähteet, niiden vaikutusalueet, tapahtumat, tilanteet, mahdolliset muutokset olosuhteissa sekä riskien seuraukset. Riskien seurannaisvaikutukset sekä myös riskien kumulatiiviset vaikutukset otetaan huomioon. Ajantasainen tieto on välttämättömyys riskin arvioimiseksi, kuten myös toiminnan ja sen ympäristön tuntevat henkilöt. Luettelo todennäköisistä riskeistä muodostetaan riskien tunnistamisen perusteella. (SFS-ISO 31000: 2011, 40.) On muistettava, että vain tunnistettuihin riskeihin voidaan varautua.

Riskianalyysi on prosessi, jonka tarkoituksena on ymmärtää riskin luonne sekä määrittää riskitaso. Riskiluku määritellään riskin toteutumisen todennäköisyyden ja tapahtuman seurausten tulona. Riskianalyysin tulosten perusteella arvioidaan riskin merkitystä ja tuloksia verrataan riskikriteereihin. Riskin merkitystä arvioidessa määritellään, onko riski hyväksyttävä vai pitääkö sitä käsitellä. (SFS-ISO 31000: 2011, 12, 18, 42.)

Riskien arvioinnista on tarpeen laatia kirjallista dokumentaatiota, jossa kuvataan riskienhallintaprosessi ja mahdollisimman konkreettisesti tunnistetut riskit. Riski voi olla merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä tai sietämätön. (SFS-ISO 31000: 2011, 42; SFS-opas 73:2011, 13.) Hyväksyttävällä riskillä tarkoitetaan sellaista riskin tasoa, jolla organisaatio täyttää sekä lakisääteiset velvoitteensa että omat turvallisuusperiaatensa (OHSAS 18001:fi 2007, 14). Riskin hyväksyminen on tietoinen päätös riskin ottamiseen (SFS-opas 73: 2011, 14). Riskin käsittelyssä muokataan riskiä käyttäen ja toteuttaen joko yhtä tai useampaa valittua riskikäsittelytapaa. Prosessin aikana arvioidaan riskin käsittelyä, riskitasoa sekä myös tarkastellaan jäännösriskiä. Tarvittaessa voidaan aloittaa uusi riskin käsittely. Riskin käsittelyssä voidaan jakaa, lieventää, poistaa, torjua tai ottaa riski. Riskin käsittelyyn kuuluu oleellisesti suunnittelu siitä, missä järjestyksessä riskienkäsittelytoimet tehdään. On myös tiedostettava, että riskin käsittely voi muuttaa tai aiheuttaa uusia riskejä. (SFS-opas 73: 2011, 14; SFS-ISO 31000: 2011, 42–44.) Jokaiselle ei-hyväksyttävälle riskille on suunniteltava ennaltaehkäisevät järjestelyt, varautumisjärjestelyt sekä se, miten toimitaan riskin toteutuessa. Jokaiselle riskille nimetään omistaja, henkilö tai taho, jonka tehtävänä on hallita riskiä.

Yhteenveto

Turvallisuuden asema organisaatiossa tulee näkyväksi turvallisuuskulttuurin kautta. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa turvallisuus koetaan tärkeäksi ja turvallisuutta kehitetään organisaatiossa yhdessä koko henkilöstön kanssa. Oppilaitoksen kokonaisvaltainen turvallisuus syntyy riskienhallinnan, turvallisuusdokumentoinnin ja -koulutuksen, proaktiivisen viestinnän, kriisiviestinnän, kiinteistö- ja turvallisuustekniikan, lainsäädännön seurannan ja vaatimusten täyttymisen sekä hallinnollisen johtamisen kautta. Tämän lisäksi turvallisuusjohtamisen toteuttamista seurataan, mitataan, analysoidaan ja kehitetään. Varautumisella oppilaitos kykenee hallitsemaan toimintakykyään mahdollisimman hyvin kaikissa tilanteissa, myös erilaisissa uhka- ja häiriötilanteissa. Varautuminen on jatkuvuudenhallintaa; toimintaa, jolla voidaan varmistaa mahdollisimman häiriötön toiminta varautumalla erilaisiin uhka- ja häiriötilanteisiin. Varautumisen työkaluina toimivat muun muassa riskienarviointi ja turvallisuussuunnittelu. Oppilaitoksen turvavallisuusjohtaminen pohjautuu riskienhallintaan, sillä kaikkien organisaatioiden toimintaan sisältyy riskejä. Ne on tunnistettava ja analysoitava ja lisäksi riskin merkitystä on arvioitava ja käsiteltävä. Riskin käsittely voi olla esimerkiksi riskin ottamista, torjumista, jakamista, lieventämistä, poistamista tai estämistä. Riskin hyväksyminen on tietoinen päätös riskin ottamiseen.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016. Yritysturvallisuus. Viitattu 11.10.2016. <https://ek.fi/mita-teenme/tyoelama/yritysturvallisuus/>

Keski-Uudenmaan pelastuslaitos. 2012. Pelastusviranomaisen valvontasuunnitelman mukainen TUTOR-arviointi. Max versio. Vantaa: Keski-Uudenmaan pelastuslaitos.

Kokonaisturvallisuuden sanasto. 2014. Sanastokeskus TSK 47. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. Viitattu 11.10.2016. <http://www.spek.fi/loader.aspx?id=1c66e01d-a75e-4a9a-80ec-9816340ce752>

OHSAS 18001:fi. 2007. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Vaatimukset. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. 1995. 5th Edition. Oxford: Oxford University Press. pp. 66, 1035-1036.

Reniers, G.L.L., Cremer, K. & Buytaert, J. 2011. Continuously and Simultaneously Optimizing an Organization's Safety and Security Culture and Climate: the Improvement Diamond for Excellence Achievement and Leadership in Safety & Security (IDEAL S&S) Model. *Journal of Cleaner Production* 19 (2011). pp. 1239- 1249.

SFS-ISO 28000:2012. Specification for security management systems for the supply chain. Helsinki: Finnish Standards Association. pp. 11, 13.

SFS-EN 31010:2013. Riskin hallinta. Riskien arviointimenetelmät. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

SFS-ISO 31000: 2011. Riskienhallinta. Periaatteet ja ohjeet. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

SFS-opas 73: 2011. Riskienhallinta. Sanasto. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

Tiina Väyrynen

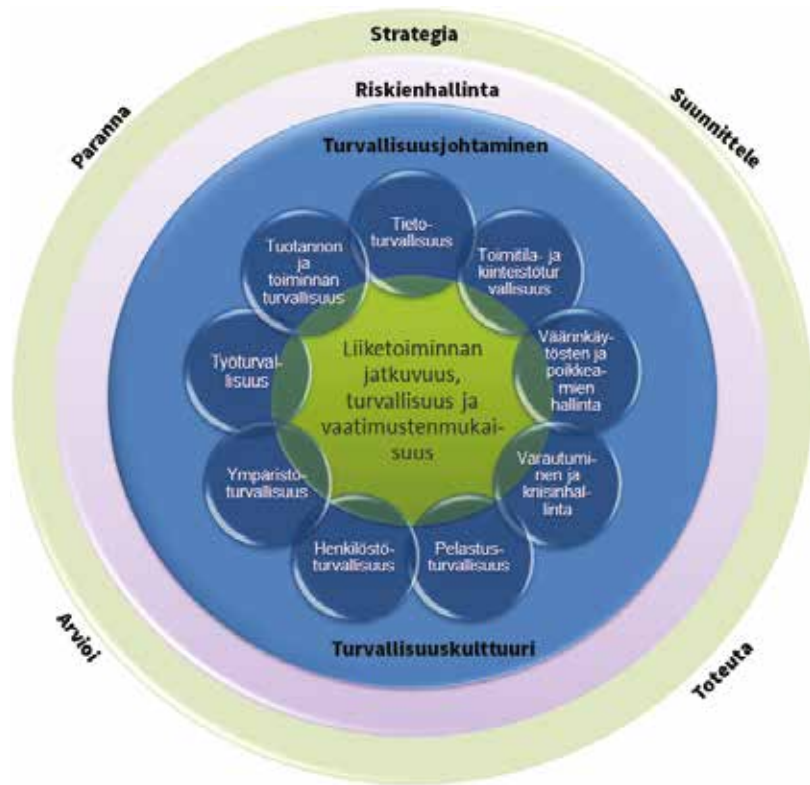
KOKONAISTURVALLISUUDEN JOHTAMINEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄSSÄ

Tässä artikkelissa kuvataan, mistä tekijöistä monialaisen ammatillisen koulutuksen kokonaisturvallisuus muodostuu Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä.

Tietoa, taitoa, osaamista ja osallistumista

Opetushallitus (2015) korostaa, että koulutuksen järjestäjän velvollisuus on sekä huolehtia että vastata oppilaitoksen turvallisuustyöstä. Työ tulee organisoida asianmukaisesti ja lisäksi siihen on varattava resursseja. Koulutuksen järjestäjällä on myös velvollisuus valvoa, että oppilaitoksella on ajantasaiset turvallisuuteen liittyvät suunnitelmat ja ohjeet.

Monialaisen ammatillisen koulutuksen koulutuskuntayhtymässä kokonaisturvallisuus on laaja alue, johon tarvitaan tietoa, taitoa, osaamista ja osallistumista. Työturvallisuus on yksi tärkeä osa turvallisuutta – koulutammehan ammattiosajia monelle eri alalle. Esimerkkeinä voidaan mainita teollisuus-, liikunta-, rakennus-, matkailu- ja ravintola-alat. Jokaisella alalla on omat turvallisuusnäkökohtansa. Tämän lisäksi koulutuskuntayhtymässä tulee turvata toiminnan talous ja jatkuvuus, henkilöstön hyvinvointi, kansainvälistymisen lisääntyessä kansainvälisten toimintojen turvallisuus sekä tietotekniikan käytön lisääntymisen keskellä tietotoimintojen turvallisuus. Oman lisänsä turvallisuusajatteluun tuovat rikosten torjunta, pelastusturvallisuus, ilkvallan estäminen, kestävä kehitys sekä rakenteellinen turvallisuus. Kuviossa 1 on esitetty Elinkeinoelämän keskusliiton yritysturvallisuuden malli, josta käy ilmi, kuinka laaja käsite kokonaisturvallisuus on.



Kuvio 1. Yritysturvallisuuden malli (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016)

Turvallisuus tunnustetaan koulutuskuntayhtymässä tärkeäksi asiaksi. Yksi tärkeistä tavoitteista on luoda koko henkilöstölle kokonaiskuva turvallisuuden eri osa-alueista ja toimijoista, joiden avulla turvallisuutta ylläpidetään ja kehitetään. Työturvallisuusorganisaatio työsuojelupäällikköineen ja työsuojeluvaltuutettui- neen tekevät arvokasta työtä. Tämän lisäksi tarvitaan turvallisuustyölle ylimmän johdon vahva tuki. Unohtaa ei myöskään sovi, että jokainen työntekijä on tärkeä turvallisuustoimija arjen työtä tehdessään.

Turvallisuuden nykytilan arviointi turvallisuusvastaavan näkökulmasta

Toimin turvallisuusvastaavana ammattiopistossa, joka on osa koulutuskuntayhtymää. Itse kutsuisin itseäni enemmänkin sisäiseksi turvallisuuskonsultiksi tai neuvonantajaksi. Opiskeluuni liittyen olen tutkinut työpaikkani turvallisuus- toimintaa, -dokumentointia ja käytäntöjä sekä törmännyt erilaisiin asenteisiin, mielipiteisiin ja käytäntöihin. Kokonaisuutena koulutuskuntayhtymässämme tehdään todella paljon turvallisuustyötä. Meillä on töissä henkilöitä, jotka ovat perehtyneet oman alansa turvallisuuteen ja turvallisuusvaatimuksiin. Lisäksi meillä on

panostettu teknisiin turvallisuusjärjestelmiin, mikä käsitykseni mukaan ei ole kovinkaan yleistä oppilaitoksissa Suomessa. It-hallinto tekee työtä tietojärjestelmien ja tietoturvalisuuden eteen teknisillä laitteilla ja toimenpiteillä. Lisäksi meillä on varsin kattava kokoelma erilaisia suunnitelmia ja toimintaohjeita sekä asiakirjoja, joissa käsitellään turvallisuuteen liittyviä asioita.

Turvallisuustyö näyttyy vahvuuksista huolimatta hieman sirpaleiselta ja hajanaiselta. Voisimme myös nostaa enemmän esiin oman henkilöstömme monipuolista turvallisuusosaamista. Usein odotetaan sitä, että ulkopuolinen asiantuntija tai viranomainen tulee osoittamaan meille turvallisuustoimintamme puutteet, ennen kuin niihin puututaan ja tilannetta pyritään korjaamaan. Haaskaamme toisinaan resursseja reagoivaan toimintaan ja ”tulipalojen sammuttamiseen”, vaikka pienemällä vaivalla voisimme kehittää turvallisuustoimintaa oman henkilöstön osaamisen avulla. Lisäksi turvallisuustyössämme luotamme vahvasti tekniikkaan, vaikka viime kädessä ihminen on suurin turvallisuusuhka tai turvallisuuden puolesta toimija. Tämän vuoksi juuri ihmisiin, toisin sanoen henkilöstöön ja opiskelijoihin sekä heidän toimintaansa, pitäisi pyrkiä vaikuttamaan.

Käyn artikkelissa läpi muutaman turvallisuuden osa-alueen, joihin itse olen viime aikoina työssäni törmännyt. Tämä ei ole tyhjentyvä, jokaisen turvallisuuden osa-alueen kokoava selvitys, vaan yleistävä, lähinnä omiin kokemuksiini pohjautuva katsaus.

Tekniset turvallisuusjärjestelmät

Omassa toimipisteessäni on useita erilaisia teknisiä järjestelmiä, kuten murto- ilmaisu-, sähkölukitus-, kameravalvonta-, paloilmaisu-, kuulutus- ja kulunvalvonta- järjestelmät. Murtoilmaisuusjärjestelmään liittyvät lisäksi niin sanotut ”paniikkipainikkeet” ja vartiointi. Minulla ei ole tarkkaa tietoa järjestelmien integrointiasteesta. Oma käsitykseni kuitenkin on, että ne ovat kaikki erillisiä järjestelmiä. Laitteistoilla on omat laiteomittajat ja ylläpitäjät. Jokainen järjestelmä on käsittääkseni hankittu eri aikaan, mikä selittää sen, että ne ovat integroimattomia. Useimpiin laitteistoihin liittyy maksulliset ylläpito- ja huoltosopimukset.

Tekniset turvallisuusjärjestelmät ovat hyviä turvallisuuden tunnetta lisääviä laitteistoja, ilkeivallan vähentäjiä (mahdollisesti jopa estäjiä) ja korvaamattomia apuja vaaratilanteiden varoittamisessa. Integroimalla erilaisia järjestelmiä toisiinsa voitaisiin huolto- ja ylläpitomaksuissa säästää. Tämä voisi olla ajankohtainen kehittämistoimenpide siinä vaiheessa, kun tärkeä järjestelmä eli paloilmaisuuslaitteisto tulee iältään tiensä päähän ja sen uusimista harkitaan.

Työturvallisuus

Meillä koulutetaan ammattiosaajia ”koville” aloille, kuten rakennuksille ja teollisuuteen, jossa työturvallisuus on todella tärkeä asia. Valmistuttuaan opiskelijat

joutuvat työskentelemään telineillä, isoilla koneilla, kemikaalien parissa tai muulla tavalla vaarallisissa työolosuhteissa. Noudatamme työturvallisuuslakia (738/2002), ja koska olemme koulutusorganisaatio, tulisi meidän ylittää nämä vaatimukset kirkkaimmin. Työelämästä saatu palaute on ollut sen kaltaista, että työturvallisuutta pitäisi kouluissa opettaa enemmän.

Tutkinnon perusteisiin kuuluu aina alan työturvallisuuden oppiminen. Usein työturvallisuuskortin suorittaminen nähdään riittävänä turvallisuuteen perehdyttäjänä opiskelijoille. Kuitenkaan yhden päivän koulutuksella ei kukaan tule työturvallisuuden osaajaksi, ellei näitä asioita tehdä oikeasti jokapäiväisessä opiskelussa ja kerrata jatkuvasti opetuksessa. Osaaminen ja tietoisuus työturvallisuusasioista ovat lisääntyneet opettajien keskuudessa viime vuosina huomattavasti – kiitos tunnollisen ja osaavan työsuojeluvaltuutetun.

Toimintamme kansainvälistyy koko ajan; niin henkilökunnan kuin opiskelijoidenkin matkat ulkomaille lisääntyvät. Viime aikoina Euroopassa on ollut pari tuhoisaa terroristi-iskua suuriin kaupunkeihin ja terrorismin lisäksi myös luonnon katastrofit tuntuvat lisääntyvän. Tarvitsemme matkalle lähtijöille turvallisuusohjeistusta sekä omassa organisaatiossamme yhtenäisen tiedon siitä, ketä ulkomailla on ja missä. Esimiehet tarvitsevat myös ohjeet siitä, miten toimia, jos jossain päin tapahtuu terrori-isku tai luonnon katastrofi ja joko opiskelija tai henkilökuntaan kuuluva on siellä päin maailmaa vierailemassa.

Riskienhallinta

Riskienhallinta on oleellinen osa turvallisuusjohtamista. Työturvallisuusriskeihin meillä on kehitetty riskienkartoituslomakkeisto sekä malli riskikartoitusten laatimiseen ja käsittelyyn. Hallintopalvelut tekee riskikartoituksen tilinpäätöksen yhteyteen hallintopalvelujen näkökulmasta. Lisäksi tulosalueille on lähetetty omat riskien arviointilomakkeet täytettäväksi. Haasteena on riskien arvioinnin hajanaisuus ja kokonaisuuden hallinta. Kuinka kokoaisimme koko organisaation riskit yhteen?

Turvallisuustoiminnan suunta, kohteet ja toimijat

Tarkkola (2016, 175) toteaa, että usein työnantajan ja henkilöstön välistä suhdetta kuvaavat epäluuloisuus, tiedonkulun ongelmat, vastakkainasettelut, yhteistoiminnan ja edunvalvonnan sekoittuminen, arvovaltakysymykset sekä työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön kokeminen viranomaisiksi. Oman käsitykseni mukaan turvallisuusasioihin puuttuminen saatetaan tuntea moitteena ja jonkinlaisena hyökkäyksenä vastapuolen asemaa, osaamista ja arvovaltaa kohtaan. Uskoakseni jokainen, joka tekee turvallisuuden eteen töitä, tekee sitä vilpittömin mielin. Tavoitteena on, että opiskelijoilla ja henkilöstöllä on turvallinen paikka opiskella ja työskennellä. Voi olla, että välillä käytetään kovia sanoja ja radikaalejakin keinoja, mutta se johtunee suurelta osin turhautumisesta ja siitä, että muut keinot tuntuvat olevan vähissä.

Työturvallisuus koetaan usein paikallisena, työpistettä tai tiimiä koskettavana asiana, joka ei liity muun organisaation toimintaan lainkaan. Toimipistetasollakin turvallisuustyö on pirstoutunut pieniin osiin; jokainen tiimi tai viime kädessä opettaja huolehtii turvallisuudesta oman osaamisensa ja aikaresurssien puitteissa. Meillä on joissakin tiimeissä todella hyviä käytäntöjä ja lisäksi meillä on opettajia, jotka ovat sisäistäneet turvallisuusajattelun osaksi työtään.

Turvallisuustyön kehityskohteet

Kun aloin kirjoittaa tätä artikkelia kokonaisjohtamisesta ja turvallisuusvastausta organisaatiossamme, törmäsin siihen, että turvallisuusvastaat olivat jokseenkin epäselvästi kirjoitettu suunnitelmiin ja turvallisuutta käsitteleviin asiakirjoihin. Suunnitelmia ja asiakirjoja oli runsaasti ja kokonaiskuvan muodostaminen oli haastavaa. Lisäksi turvallisuustoimijoita oli asiakirjoissa nimetty paljon ja joissakin asiakirjoissa vastuulliseksi henkilöksi oli nimetty ryhmä ihmisiä, kuten osasto tai tiimi, joilla kaikilla on olemassa oma esimies. Kehittämistyön yksi askel olisikin turvallisuustyön vastuunjaon selkeyttäminen ja roolien sekä tehtävien määrittelyt. Tähän nimettäisiin vain johtajat tai päälliköt sekä hallitus ja valtuusto. Johtajat ja päälliköt nimetään virkanimikkeillä, koska esim. ”vastuullinen viranhaltija” on epämääräinen nimitys, joka ei aukea kaikille henkilöstön jäsenille. Jos johtajien virkanimikkeet muuttuvat, tehdään suunnitelmiin ja turvallisuusasiakirjoihin tarvittavat päivitykset – näitä asiakirjoja on joka tapauksessa päivitettävä säännöllisesti. Jokainen viranhaltija, työntekijä ja opiskelija tietenkään vastaa omalta osaltaan turvallisuudesta ja jokainen on velvollinen ilmoittamaan havaitsemistaan turvallisuuspuutteista – vastuuhenkilöiden ja johtajien nimeäminen vastuullisiksi ei poista tätä velvoitetta. Johtajat voivat nimetä omista alaisistaan esimerkiksi kemikaali-, turvallisuus- ja ATEX-vastaavia huolehtimaan arjen töihin liittyvistä turvallisuusasioista.

Tarkkosen (2016, 71) mukaan esimiehet ja johtajat ovat merkittävimpiä turvallisuus-kulttuuriin vaikuttavia tekijöitä. Heidän tekemänsä valinnat ja päätökset vaikuttavat siihen, millaiset toiminnalliset rakenteet he antavat alaisilleen, miten he itse toimivat ja minkälaista turvallisuuskäyttäytymistä he edellyttävät alaisiltaan. Ja näinhän se on: mikäli esimies viestittää omalla toiminnallaan välinpitämättömyyttä turvallisuusasioita kohtaan, välinpitämättömyys tarttuu myös alaisiin. Johtajien ja päälliköiden tulisi jokaista päätöstä tehdessään miettiä, onko päätöksellä vaikutuksia johonkin turvallisuuden osa-alueeseen ja jos on, niin millaisia vaikutuksia. Täytyy muistaa, että työntekijällä ei ole asemavaltaa työhön tai työolosuhteisiin, kun taas työnantajilla on työnjohto-oikeus ja sitä kautta mahdollisuus saattaa turvallisuus ja työyhteisön käyttäytyminen asianmukaiselle tasolle (Tarkkonen 2016, 85).

Työsuojeluorganisaatio on tukioorganisaatio työturvallisuutta koskevissa kysymyksissä. Työsuojeluorganisaation tehtävänä on valvoa ja jakaa tietoa, ei toimia poliisina eikä vastuullisena turvallisuustoimijana. Ideaalisessa tilanteessa työsuojeluorganisaatio olisi käytännössä tarpeeton, mutta sellaiseen tilanteeseen tuskin missään organisaatiossa päästään. Asialliset keskusteluyhteydet ja molemmin puolinen

kunnioitus toisen työtä kohtaan työsuojeluorganisaation toimijoiden ja esimiesten välillä ovat ehdoton edellytys toiminnan onnistumiselle. Kun on kyse ihmisistä, varsinaiset asiat jäävät joskus henkilökemioiden varjoon. Lisäksi olen joskus kuullut pohdittavan sitä, onko turvallisuudesta huomauttava henkilö siinä asemassa, että hänellä on oikeus näistä asioista huomautella. Tämä on juuri Tarkkosen (2016, 175) mainitsema arvovaltakysymys. Täytyy muistaa, että jokaisella on oikeus ja velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuutta vaarantavista asioista asemasta tai ammatista riippumatta.

Olen opiskeluuni liittyen käynyt läpi paljon erilaisia turvallisuuteen liittyviä asiakirjoja ja ohjeita. Asiakirjojen ja ohjeiden määrää tulisi yksiselitteisesti vähentää ja niiden käytettävyyttä lisätä. Joskus minusta tuntuu, että asiakirjoja ja ohjeita ei ole lainkaan tarkoitettu käyttöön, vaan ne on tehty tekemisen ilosta. Kaikki turvallisuuteen liittyvät asiakirjat tulisi käydä läpi ja yhdistää sekä selkeyttää niitä. Toisekseen yhtään asiakirjaa tai ohjetta ei tulisi laittaa henkilöstölle jakeluun noudatettavaksi ennen kuin esimiehet on perehdytetty niihin ja niiden käyttöön. Vasta kun esimiehet ovat ymmärtäneet asiakirjojen ja ohjeiden merkityksen ja sisällöt, ne voidaan laittaa henkilöstölle ohjeeksi ja noudatettavaksi. Esimiehen tehtävä on valvoa, että näitä ohjeita noudatetaan. Asiakirjat ja ohjeet tulisi aina laatia usean toimijan yhteistyönä ja niitä tulisi käsitellä esimiesten keskuudessa jo valmisteluvaiheessa. Vain siten niistä voi tulla yleispäteviä toimintaohjeita, joiden noudattamiseen henkilöstökin sitoutuu.

Avoin turvallisuuden keskustelufoorumi henkilöstölle voisi olla toimiva ratkaisu tiedonkulkuun. Koska turvallisuustyössä on useita eri toimijoita eri toimipisteissä, eikä tieto välttämättä kulje toimijoiden välillä, olisi keskustelu- ja tiedotusfoorumille tilaus. Joka tapauksessa keskusteluyhteyttä turvallisuustoimijoiden kanssa tulisi ehdottomasti kehittää.

Turvallisuuskoulutusta tulisi kehittää ja oman henkilöstön osaamiseen tulisi luottaa aiempaa enemmän. Tällä hetkellä turvallisuuskoulutus suunnataan lähes yksinomaan opettajille ja opiskelijoille. Esimiesten tulee oppia turvallisuusasiat ensin ja sitten työjohto-oikeudellaan tuoda ne asiat omalla vastualueellaan käytäntöön. Henkilöstönkin turvallisuuskoulutus on tärkeä asia, mutta turvallisuus ei koskaan tule toimimaan ja siirtymään käytäntöön ilman esimiesten osallistumista. Aina ei tarvita ulkopuolista koulutusta, vaan koulutus voi olla tietoiskutyypinen lyhyt esitys esimerkiksi henkilöstökokouksessa, johtoryhmän kokouksessa tai muun yhteisen kokoontumisen yhteydessä.

Henkilöstöllä on paljon osaamista ja tietoa turvallisuusasioista, jos se vain ”kaivetaisiin esiin” ja hyödynnettäisiin täysimääräisenä. Lisäksi yhden ihmisen kouluttaminen ja tämän osaamisen hyödyntäminen tulee halvemmaksi kuin ulkopuolisen asiantuntijan palkkaaminen. Turvallisuus nähdään usein ”peikkona”, joka nielee paljon aikaa ja rahaa. Todellisuudessa näin ei ole, vaan koko organisaation kattava ennakoiva turvallisuustyö tuo säästöjä vähentyneinä poissaoloina ja toiminnan keskeyttämättömänä jatkumona. Niin sanotut ”tulipalojen sammuttamiset” ja niihin

uppoava työaika ja käytetty raha jäisivät pois. Kehittämävaiheessa ja uudelleen organisoimisessa asiakirjojen ja ohjeiden selvittelyssä menisi työaika. Sen jälkeen, kun turvallisuustyö olisi nivottu yhteen jokapäiväisen toiminnan kanssa, siihen ei enää tarvitsisi uhrata suuresti resursseja. Näinhän turvallisuustyö pitäisikin nähdä – osana jokapäiväistä toimintaa, eikä erillisenä toimintona, johon on varattava ajallisia tai rahallisia resursseja.

On selkeää, että esimerkiksi talouspalvelut tarkastelevat taloudellista turvallisuutta, hallintopalvelut koulutuskuntayhtymän toiminnan jatkuvuutta, it-palvelut tietojärjestelmien turvallisuutta, kiinteistöpalvelut kiinteistöturvallisuutta ja henkilöstöpalvelut tasa-arvoa ja avainhenkilöturvallisuutta. Lisäksi toimialoilla korostuu työturvallisuus, joka eroaa suurestikin eri aloilla. Kuitenkin kaikki tämä tulisi nivoa yhteen yhteiseksi kokonaisuudeksi ja sitä tulisi johtaa hallitusti, koska kaikki nämä asiat vaikuttavat toisiinsa ja niiden yhteisvaikutus tulisi nähdä. Tarkkonen (2016, 37) toteaa, että työolosuhteisiin ja ihmisiin vaikuttaminen onnistuneesti turvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta vaatii päämäärien, tavoitteiden, periaatteiden ja keinojen muodostamaa kattavaa, eheää ja toimivaa kokonaisuutta.



Kuvio 2. Turvallisuuden kokonaishallinta

Yhteenveto

Yhteenvetona kuviossa 2 on esitetty tämän artikkelin kirjoittajan näkemys toimivasta turvallisuuden kokonaisuudesta. Piirros on yksinkertaistettu, eikä siinä ole mukana esimerkiksi hallinto- ja it-palveluja.

Turvallinen työ- ja opiskelupaikka muodostuu kaikkien toimijoiden yhteisestä tekemisestä, osaamisen jakamisesta ja toisen työn arvostamisesta. Turvallisuuden hallinta on silloin hyvällä mallilla, kun henkilöstö ja opiskelijat viestittävät ulospäin, että tässä oppilaitoksessa on hyvä tehdä työtä ja opiskella. Silloin turvallisuus ja hyvinvointi eivät ole erillisiä resursseja nieleviä toimintoja, vaan osa jokapäiväistä toimintaa.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016. Yritysturvallisuuden malli. Viitattu 24.5.2016. <http://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/yritysturvallisuus/>

Opetushallitus. 2015. Opetustoimen turvallisuusopas. Viitattu 24.5.2016. http://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas

Tarkkonen, J. 2016. ”Näin on tehty ennenkin”. Tutkimus turvallisuuden ja hyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista. Väitöstutkimus. Acta Universitatis Lapponiensis 318. Viitattu 24.5.2016. http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62334/Tarkkonen_Juhani_ActaE_186_pdfA.pdf?sequence=2

Työturvallisuuslaki (738/2002). Viitattu 25.5.2016. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Mikko Hannula

MUUTOS OPPILAITOKSISTA PALVELUKESKUKSIKSI HAASTAA TURVALLISUUSJOHTAMISTA

Oppilaitosrakennuksista on tullut palvelukeskuksia. Sanotaan, että ”talo elää tavallaan – vieras käypi ajallaan”. Tilojen käyttöasteista kilpailaan ja turvallisuudesta on tullut veto-voimatekijä. Millaiseen turvallisuuskulttuuriin altistumme?

Oppilaitosrakennukset monipuolisessa vapaan sivistystyön käytössä

Oppilaitosrakennusten käyttöasteet ovat lisääntyneet. Vapaa sivistystyö, taiteen perusopetus, urheiluseurat, kerhot ja yhdistykset toimivat oppilaitosten tiloissa tavallisesti koulutyön päätyttyä tilojen vapauduttua. Saattaa syntyä tilanteita, että eri puolella oppilaitosrakennusta toimii illalla yhtäaikaa useampikin toimintaryhmä toisistaan tietämättä. Ilta-aikoina toimivalla opettajilla ei välttämättä ole tietoa siitä, ketä rakennuksessa on tai kenen siellä ei pitäisi olla. Tulisi varmistaa, että kaikilla rakennuksessa toimivilla ryhmillä on tieto siitä, kuinka toimia esimerkiksi evakuointitilanteessa. Oikeilla toimintatavoilla voidaan estää lisävahinkojen syntyminen.

Oppilaitosrakennusten iltakäytön haasteita ovat henkilöstön ja asiakkaiden monimuotoisuus. Iltaisin työskentelevät opettajat ja toimintaryhmien vetäjät saattavat tulla eri organisaatioista, yrityksistä tai yhteisöistä. Osa tuntiopettajista saapuu eri kunnista. Samanaikaisesti tiloissa saattaa työskennellä usean eri esimiehen alaisuudessa olevia opettajia. Asiakkaita saattaa olla vauvasta vaariin. On myös liikuntarajoitteisia tai muita erityisryhmiin kuuluvia opiskelijoita, jotka tulisi huomioida

turvallisuussuunnittelussa. Rakennuksessa toimiva henkilökunta ei ole välttämättä saman organisaation jäseniä.

Oppilaitosten turvallisuuteen liittyvät suunnitelmat ja dokumentit edellyttävät kokonaisuuden hallintaa. Oppilaitoksissa on tehty turvallisuussuunnittelua, mutta se ei pelkästään riitä kehittämään turvallisuutta. Valitettavan usein eri suunnitelmat laaditaan valmiille pohjille ilman, että riskejä ja toimintaympäristöä tarkastellaan aidosti. Riskien tunnistaminen on keskeinen edellytys turvallisuustoiminnan tasonmäärittämiselle ja toteutuksen mitoittamiselle, koska oppilaitosten toimintaympäristöön liittyy useita huomioitavia tekijöitä. Oppilaitokset ovat ensinnäkin hyvin avoimia tiloja, mistä johtuu vahingon tai rikoksen tekemisen helppous. Toiseksi oppilaitoksen käyttäjämäärät ovat suuria ja toimintaa voi olla myös iltaisin ja viikonloppuisin. Kolmanneksi oppilaitoksissa on paljon ulkopuolisia käyttäjiä ja niissä voidaan järjestää myös erilaisia yleisötilaisuuksia. Siten vastuiden jakautuminen voi olla epäselvää ja hankalasti toteutettavaa sekä valvottavaa. Oppilaitosten turvallisuustoiminnan tulisi pohjautua systemaattiseen riskien hallintaan. (Paasonen 2012, 37.)

Vastuut ja velvollisuudet lainsäädännön näkökulmasta

Jokaista opettajaa koskee yleinen huolellisuusvelvoite ja täysi vastuu. Häiriökäyttäytymistä ja ilkkuvaa esiintyy oppilaitoksissa useimmiten siellä, missä henkilökuntaa ei ole paikalla. Asiattomien henkilöiden häiriökäyttäytyminen tai sen uhka heikentää työssä viihtymistä ja se koetaan ongelmalliseksi erityisesti silloin, kun opettaja työskentelee rakennuksessa iltaisin yksin oppilaidensa kanssa. Resurssit ovat mitoitettu opettamiseen. Useana päivänä viikossa toistuva epävarmuus saattaa kuormittaa vastuuntuntoista henkilökuntaa.

Alueellisella kansalaisopistolla voi opetuspisteitä olla usein kymmeniä. Näistä opetuspisteistä suuri osa on esimerkiksi kyläkouluja, joissa ei ole vahtimestaripalveluja. Suomalainen turvallisuuskulttuuri perustuu luottamukseen. Ei tarvitse mennä montaa vuosikymmentä taaksepäin, kun talon ovelle pantiin luuta sen merkiksi, ettei talonväki ole kotona. Joissakin oppilaitoksissa ovet ovat iltaisin auki. Tiloissa on rauhallista, eikä käytävillä ei näy liikettä. Jostakin oven takaa saattaa kuulua opetusryhmän ääniä. Kansalaisopistoilla, musiikkiopistoilla ja urheiluseuroilla on paljon pää- ja sivutoimisia tuntiopettajia. Käytännössä päätoiminen tuntiopettaja saattaa käydä viikon aikana opettamassa joka ilta eri koulussa; parhaana iltana jopa kahdessa eri koulussa. Valitettavan usein sivutoimisella tuntiopettajalla ei ole kovin suurta yhteyttä rakennuksen turvallisuusorganisaatioon. Rakennuksessa toimivaan opetushenkilökuntaan ei ole välttämättä mahdollisuutta tutustua, eikä toimintojen turvallisuudesta vastuussa oleva henkilöstö pääse ryhmäytymään lukuvuoden aikana. Välttämättä opettaja ei tiedä, kuka käytävän toisessa päässä opettaa tai onko rakennuksessa yleensäkin muuta henkilökuntaa. Pahimmassa tapauksessa ovetkin on ajastettu illalla auki niin, että ainoastaan puhelinsoiton päässä päivystävä laitospäivystys saa lukittua ovet. Rakennuksen kokonaisturvallisuuden hallintaan tarvitaan lisäksi johto, jolla on kattava tieto rakennuksen toiminnasta.

Riskienhallinta mahdollistaa turvallisen oppimis- ja työympäristön

Onnistunut turvallisuustyö vaatii tiedon ja taidon lisäksi myös erityisesti halua mahdollistaa turvallinen sekä viihtyisä oppimis- ja työympäristö (Huovila & Ranta 2015). Sen lisäksi se edellyttää ajantasaisen lainsäädännön haltuunottoa ja sen ymmärtämistä, että vasta aito, koeteltu kyky ja valmius toimia kaikissa mahdollisissa tilanteissa ovat koko koulun toiminnan jatkuvuuden edellytys (Martikainen & Ranta 2014, 34). Riskien hallinta on yksi tärkeimmistä kokonaisturvallisuuden hallinnan edellytyksistä. Proaktiivisen turvallisuustoiminnan on perustuttava yhteistoiminnallisuuteen sekä henkilökunnan ja johdon sitoutumiseen hyvän turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi.

On selvää, että jokaisen oppilaitoksen johtaja vastaa oman toimintayksikkönsä toiminnallisesta turvallisuudesta. Vastuu oppilaitosten rakenteellisesta turvallisuudesta on usein esimerkiksi kuntien tilapalveluilla, rakennusliikkeillä tai muilla kuntien ulkoistamilla tahoilla. Oppilaitoksen turvallisuuden olisi oltava suunnitelmallista ja perustuttava turvallisuusstrategiaan.

Vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen esimiehet arvioivat opetustoiminnan riskejä ja ohjeistavat henkilökuntaansa turvallisuusasioissa. Illalla toimivien organisaatioiden haasteeksi muodostuu kokonaisvaltainen riskienhallinta sekä toiminnan ja riskienhallinnan koordinointi, jotka edellyttävät kaikkien eri riskien tunnistamista ja arviointia. Kokonaisturvallisuuden ylläpito oppilaitoksissa on yhteispelejä. Nämä pääperiaatteet tulisi ottaa suunnitelmassa huomioon ja suhteuttaa käytäntöön.

Poistumis- ja sisälle suojautumisharjoitukset lisäävät turvallisuutta

Kaikilla rakennuksessa toimivilla henkilökunnan jäsenillä on oltava tieto rakennuskohtaisesta pelastautumissuunnitelmasta ja toimintamallista. Jokaisen ryhmän ohjaajan on tunnettava roolinsa osana rakennuksen turvallisuusorganisaatiota ja kokonaisturvallisuutta. Palohälytyksen tullen tilanne saattaa muodostua ongelmalliseksi. Ilta-aikoina kiinteistössä toimivat eri alojen tai hallintokuntien sivutoimiset tuntiopettajat, ja ryhmien vetäjät eivät välttämättä pääse varottamaan muita käyttäjiä riittävän tehokkaasti tulipalosta tai vaaratilanteesta. Kuinka tieto saadaan vaaratilanteesta kaikille rakennuksessa oleville henkilöille? Jos töissä oleva henkilökunta ei tiedä, missä kerroksissa ja luokissa henkilöitä on ja paljonko henkilöitä rakennuksessa on, mahdollinen evakuointi hidastuu. Myös uusien vaaratilanteiden mahdollisuus lisääntyy. Tämä vaarantaa rakennuksen kokonaisturvallisuuden.

Oppilaitosten omaa toimintaa koskevat pelastautumissuunnitelmat ja turvallisuusasiakirjat ovat useimmiten kunnossa. Perusopetuksessa ja eri asteiden ammatillisessa koulutuksessa harjoitellaan pelastautumista turvallisuuskävelyjen ja

pelastautumisharjoitusten muodossa. Toimintamallit ovat usein selkeitä ja harjoittelu säännöllistä. Organisaation selkeys ja henkilökunnan roolitus ovat sujuvuuden perusta. Toisilleen tuttu henkilökunta ja tuttu rakennus helpottavat toimintaa onnettomuustilanteessa. Ilta-ajan toimintaa ajatellen pelastautumisharjoitusten järjestäminen tehokkaasti on haasteellisempaa henkilökunnan ja oppilaiden nopean vaihtuvuuden vuoksi. Toisaalta harjoittelu olisi sitäkin tärkeämpää.

Omatoiminen varautuminen tärkeä osa turvallisuutta myös iltakäyttäjille

Pelastuslaki (379/2011, 14§) käsittelee omatoimista varautumista, joka kohdistuu rakennuksen omistajaan, haltijaan sekä toiminnan harjoittajaan. Laissa mainitaan muun muassa, että vaaratilanteissa henkilöiden, omaisuuden ja ympäristön suojaamiseen on varauduttava. Tulipaloissa ja muissa vaaratilanteissa on myös ryhdyttävä toimenpiteisiin poistumisen turvaamiseksi sekä pelastustoiminnan helpottamiseksi. Käytännössä näihin toimiin pitäisi kyetä kulloinkin työssä oleva henkilökunta. Tehtävistä suoriutuminen vaatii sekä tietoa että taitoa. Pelastautuminen saattaa sujua helpommin sellaisella opettajakunnalla, joka työskentelee jatkuvasti samassa rakennuksessa ja harjoittelee pelastautumista tutussa ympäristössä oppilaidensa kanssa määrääjoin. Ilman harjoittelua ja tietotaitoa hieman oudossa rakennuksessa ja outojen työkaverien kanssa pelastautumistoimet ovat haasteellisia.

Usein pelastautumissuunnitelman tekeminen jää rakennuksen päivittäisen pääkäyttäjäorganisaation harteille. Harrasteryhmät eivät useinkaan ensimmäistä kertaa taloon tullessaan kysy oppilaitoksen johtajalta, mistä löytyy rakennuksen pelastautumissuunnitelma. Ryhmät tulevat mielellään harrastamaan omaa harrastustaan ja turvallisuusdokumenttien on oltava helposti luettavia. Jos puulaakiporukka tulee pelaamaan lentopalloa kahdeksi tunniksi kerran viikossa, turvallisuusvastuu on osattava myydä. Hyvässä kaupassa molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä. Toisaalta vastuu toiminnallisesta turvallisuudesta on toiminnan harjoittajalla, esimerkiksi urheiluseuralla tai musiikkiopistolla. Jo tilavuokraa sovittaessa kannattaisi ottaa avoimesti puheeksi rakennuksen turvallisuusasiat ja avata hieman rakennuksen turvallisuuskulttuuria. Kun vuokralaiselle kerrotaan selkeästi, mitä isäntä odottaa, mitkä ovat talon tavat ja toimintamallit onnettomuustilanteessa, käy vuokralaiselle heti selville, että oppilaitoksessa suhtaudutaan turvallisuusasioihin riittävällä vakavuudella.

Pelastusviranomaisten resurssit ovat rajalliset erityisesti suuronnettomuuksissa. Oppilaitosrakennuksessa työskentelevien tulisi varautua omatoimisuuteen esimerkiksi lähistöllä sattuneen suuronnettomuuden tai vaaratilanteen varalta. Erityisesti iltaisin, kun oppilaitoksessa työskentelee satunnainen määrä henkilöitä, pelastusviranomaisen tarjoaman avun saaminen paikalle ei ole välttämättä yhtä nopeaa kuin keskellä päivää koulun ollessa täynnä oppilaita.

Henkilökunnan vastuut ja velvollisuudet

Vapaasta sivistystyöstä annetussa laissa (632/1998 Laki vapaasta sivistystyöstä) ja taiteen perusopetuksesta annetussa laissa (633/1998 Laki taiteen perusopetuksesta) ei ole säädetty erikseen opiskelijahuollosta eikä oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön (tämä tarkoittaa, että taiteen perustopetusta koskevassa laissa ei mainita erikseen opiskelijan oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön (kuten esimerkiksi perusopetusta koskevassa laissa mainintaan), eikä siinä mainita myöskään opiskelijahuoltoa. Vapaalla sivistystyöllä on kuitenkin vastuu toiminnan turvallisuuden takaamisesta, koska se järjestää opiskelumahdollisuuksia. (Paasonen, 34, 2012.) Esimerkiksi SLU-julkaisusarjassa (2011) annetaan ohjeita urheiluseuroille liikuntatapahtumien turvallisuussuunnitelmien tekemiseen.

Kuluttajaturvallisuuslain (2011/920) 2 luku 7§ velvoittaa toiminnanharjoittajaa (esimerkiksi kuntosalin-, leikkikenttä- tai siihen rinnastettavia sisäleikkipaikkapalveluja) tekemään turvallisuusasiakirjan, joka sisältää suunnitelman vaarojen tunnistamisesta ja riskien hallitsemisesta sekä niistä tiedottamisesta henkilökunnalle. Kuluttajaturvallisuuslaki koskee kaupallista toimintaa, mutta tämä on syytä huomioida myös oppilaitosten iltakäytössä, koska käyttäjäkunta oppilaitoksissa on verrattain laaja.

Vastuu toiminnallisesta turvallisuudesta on viime kädessä toiminnanharjoittajalla, kun taas rakennuksen tekninen turvallisuus on rakennuksen omistajan tai vuokranantajan vastuulla. Pelastuslain (379/2011) luku 3 velvoittaa oppilaitoksia pelastussuunnitelman tekemiseen. Pelastuslaki ja lait oppilaitoksia koskevasta turvallisuudesta asettavat omat velvoitteensa. Oppilaitoksilla ei ole kuitenkaan velvoitetta tehdä turvallisuussuunnitelmaa muiden rakennuksessa toimivien organisaatioiden kanssa. Johtajan on käytettävä annetut resurssit tehokkaasti.

Se, ettei tiedä oppilaitoksensa tai työympäristönsä turvallisuusorganisaatiota tai tunne heidän roolejaan tai omaa rooliaan, aiheuttaa opettajalle turhaa epävarmuutta ja kuormitusta ja vaikuttaa työviihtyvyyteen. Kun mieleen hiipii epävarmuus tai turvattomuus, se vaikuttaa myös työn laatuun. Käytännössä turvallisuusjohtajan poissa ollessa onnettomuustilannetta alkaa johtamaan ensimmäinen siihen kykenevä henkilö, ja hän johtaa sitä niin kauan, kun pelastusviranomainen saapuu paikalle. Tämän vastuukysymyksen tunnistaa varmasti mielessään jokainen iltatyötä tekevä opettaja.

On muistettava, että opettajaa koskevat virkavastuun lisäksi myös jokamiehen oikeudet ja velvollisuudet. Pakkokeinolain (615/2000) mukaan jokamiehen kiinnotto-oikeus määrittelee, että jokainen saa ottaa kiinni verekseltä tai pakenemasta tavatun rikoksentehtäjän, jos rikos on esimerkiksi lievä pahoinpitely, näpistys, lievä kavallus, lievä luvaton käyttö, lievä moottorikulkuneuvon käyttövarkaus, lievä vahingonteko tai lievä petos. Opettaja kohdistuu kuitenkin virkansa puolesta matalampi kynnyksellä ryhtyä toimiin onnettomuuden ehkäisemiseksi, rikoksen

torjumiseksi ja turvallisuuden edistämiseksi. Onnettomuuden sattuessa voidaan olettaa, että rakennuksessa toimiva henkilökunta tuntee rakennuksen riittävän hyvin, jotta he voivat toimia ja tarvittaessa johtaa rakennuksessa olevien henkilöiden pelastautumista. Henkilökunnan on siis tunnettava vähintään hätäpoistumisteiden ja alkusammutusvälineiden sijainti. Toiminnan harjoittajan on tekemänsä riskiarvion perusteella huolehdittava riittävästä henkilökunnan rakennuskohtaisesta turvallisuuskoulutuksesta. Turvallisuusmateriaalin ja tiedottamisvälineiden tulee olla tarvittaessa henkilökunnan saatavilla.

Vaikka opettajilla ja viranhaltijoilla on paljon vastuuta, on heillä myös tiettyjä oikeuksia. Jokaisella opettajalla on oikeus ottaa selvää työpaikkansa turvallisuusohjeista. Jos ei tiedä tai tietää unohtaneensa oman roolinsa esimerkiksi hätäpoistumistilanteessa, on siitä otettava selvää. Opettajan on tunnettava rakennuksessa samanaikaisesti toimiva henkilöstö, jotta hän tietää, millä vahvuudella esimerkiksi evakuointi on hoidettava. On tärkeää, että kaikilla opettajilla on onnettomuusaikainen toimintamalli selvillä ja että kaikki toimivat sen mukaisesti. Illalla toimivalle opettajahenkilöstölle olisi tärkeä järjestää pelastautumisharjoituksia.

Pelastuslaki (379/2011, 15§) velvoittaa pelastautumissuunnitelman tekemiseen oppilaitoksissa seuraavasti: pelastussuunnitelman laatimisesta vastaa rakennuksen tai kohteen haltija. Jos rakennuksessa toimii useita toiminnanharjoittajia, rakennuksen haltijan tulee laatia pelastussuunnitelma yhteistyössä toiminnanharjoittajien kanssa. Laki siis jopa velvoittaa yhteistyöhön. Pelastussuunnitelmassa tulee muun muassa antaa tiedot rakennuksen ja toiminnassa käytettävien tilojen turvallisuusjärjestelystä, kuten myös tiedot henkilöille annettavista ohjeista onnettomuuksien ehkäisemiseksi sekä onnettomuus- ja vaaratilanteissa toimimiseksi. Lisäksi on annettava tiedot mahdollisista omatoimiseen varautumiseen liittyvistä toimenpiteistä.

Pelastussuunnitelman hyödyntäminen

Koulujen pelastautumissuunnitelmia tarkistetaan ja pelastautumista harjoitellaan säännöllisesti opiskelijoiden kanssa. Turvallisuuden hallinta keskittyy oppilaitoksissa usein omaan pelastautumiseen ja toimintakohtaiseen turvallisuuteen. Rakennuksen käyttöasteen mukaisessa kokonaisturvallisuuden hallinnassa saattaa olla kuitenkin vielä kehittämisen varaa. Rakennusten pääkäyttäjien toiminta keskittyy usein päiväaikaan, vaikka tiloissa saattaa olla toimintaa kuitenkin aamusta iltamyöhään. Kaikki toimintaryhmät eivät välttämättä ole tehneet toimintakohtaista turvallisuussuunnitelmaa, eikä sitä näin ollen ole sisällytetty talon yhteiseen suunnitelmaan. Talon isäntä voi edellyttää vuokralaisensa osallistumaan turvallisuussuunnitelmaan. Toimiva käytäntö olisi, että isäntä ja vuokralainen vaihtaisivat dokumentteja keskenään. Isäntä saisi toimintaryhmää koskevan riittävän turvallisuussuunnitelman ja vuokralainen puolestaan pelastautumissuunnitelman sekä talon avaimet. Näin isäntä voisi liittää saadun dokumentin turvallisuusasiakirjaansa ja talon riskit olisivat arvioitavissa. Kun pelisäännöt on annettu, voidaan

edellyttää, että kaikki toimivat samoilla säännöillä. Näin jokainen opettaja on tietoinen omista velvoitteistaan ja vastuistaan oppilaitoksessa. Jos toimintamalleja ei anneta tiedoksi, ei niitä voida myöskään noudattaa. Vastuut on jaettava selkeästi. Pelastuslaki (379/2011) määrittää yleisestä toimintavelvollisuudesta.

Pelastussuunnitelma sisältää yksityiskohtaisia ja rakennuksessa toimivalle henkilökunnalle tärkeitä ohjeita. Vastuu toiminnasta on aina toiminnanharjoittajalla. Omatoimisella varautumisella näyttäisi olevan suuri merkitys. Siihen viittaa myös henkilökuntaa koskeva yleinen huolellisuusvelvoite. Jokaisen on oltava huolellinen tulipalon tai muun onnettomuuden, vaaran ja vahingon välttämiseksi (Pelastuslaki 379/2011). Lisäksi todetaan, että jokaisen on mahdollisuuksiensa mukaan valvottava, että hänen määräysvaltansa piirissä noudatetaan tulipalon ja muun onnettomuuden ehkäisemiseksi ja henkilöturvallisuuden varmistamiseksi annettuja säännöksiä ja määräyksiä.

Kätevä tapa nykyaikana olisi luoda rakennuskohtainen pelastautumissuunnitelma esimerkiksi verkkoon, josta se olisi tuntiopettajan, harrasteryhmän vetäjän ja turvallisuusjohtajan saatavilla. Sähköinen turvallisuusasiakirja voisi palvella myös tapahtuman järjestäjiä. Pienellä vaivalla rakennuksessa toimivan isäntäorganisaation on mahdollista luoda eri toimintoihin ja vuorokaudenaikoihin soveltuvia pelastautumissuunnitelmia ja toimintamalleja. Turvallisuus- ja pelastautumissuunnitelmat voi rakenta myös kerrokselliseksi. Sähköinen turvallisuusasiakirja antaa tähän oivat mahdollisuudet. Kun ulkoasu ja rakenne pysyvät samana ja dokumenttikansiot löytyvät samoista paikoista, oli paikka kyse päiväkodista tai yläkoulusta, sivutoimisen eri rakennuksissa työskentelevän henkilökunnan on helppo löytää tarvittava tieto. Tämä palvelisi erityisesti iltakäyttäjiä. Parhaimmillaan se toimii tehokkaana sisäisen tiedottamisen työkaluna.

Vuorovaikutuksen merkitys kasvaa entisestään

Iltaisin työskentelevän opetushenkilöstön ja päivällä toimivan hallinto henkilöstön välille on luotava sujuva sisäinen tiedotus. On tärkeää, että tieto kulkee yhtä sujuvasti opettajilta hallintoon kuin päinvastoin. Opettajan on syytä kertoa viipymättä esimiehelleen esimerkiksi hätäpoistumisteiden toimivuudesta tai muista turvallisuuteen liittyvistä huomioista.

Vuorovaikutuksen merkitys kasvaa entisestään oppilaitoksen iltakäytön myötä. Vuorovaikutus tulee esiin ammatillisissa valmiuksissa sekä yhteistoiminnassa. Hyvällä vuorovaikutuksella voidaan vaikuttaa ennakoivasti haastavissa kohtamistilanteissa. Hyvä vuorovaikutus myös ehkäisee haastavien tilanteiden kärjistymistä väkivallan asteelle. (Kyllöen & Rickman 2011, 19.) Työntekijän ammatilliset valmiudet henkilöturvallisuuden näkökulmasta sisältävät esimerkiksi vuorovaikutuksellisten keinojen ja tilanteiden ennakoitaitojen hallinnan koulun arjessa sekä haastavissa kohtaamisissa oppilaiden ja vanhempien kanssa. Myös väkivallan ehkäisyn ja hallinnan, fyysisen itsesuojelun sekä käyttäytymisen rajoittamisen perusvalmiudet

kuuluvat tähän kategoriaan. Hyvät ammatilliset valmiudet erityisesti vuorovaikutuksen osalta ehkäisevät väkivallan ilmenemistä. Henkilöstön yhteistoiminnalla tarkoitetaan henkilöturvallisuuden alueella kaikkien työyhteisössä sovittujen ja harjoiteltujen menettelytapojen sekä pelisääntöjen kollektiivista noudattamista. Työntekijää ei jätetä haastavaan tilanteeseen yksin, vaan kollegiaalinen tuki on nopeasti saatavilla. Tuen tarvetta myös arvioidaan jatkuvasti jo ennakolta koulun arjessa. Henkilöstön toimiva ja näkyvä yhteistoiminta myös ehkäisee haastavien tilanteiden kärjistymistä väkivallan asteelle. (Kyllönen & Rickman 2011, 19.) Tämän määritelmän mukaan vapaan sivistystyön näkökulmasta katsottuna haasteita riittää. Oppilaitosten iltaikäyttäjien vahvuuksien pääpaino henkilöturvallisuuden osalta on henkilökohtaisissa ammatillisissa valmiuksissa.

Turvallisuusviestinnän keinoja ovat muun muassa ajantasainen ja riittävä turvallisuusdokumentaatio sekä säännölliset kokoukset turvallisuusasioiden käsittelyyn. Rungas, eri aikaan tehty, eri turvallisuuden osa-alueita käsittelevä dokumentaatio voi sisältää päällekkäistä, puutteellista ja jopa ristiriitaista tietoa. Tämän välttämiseksi tarvitaan taho, jolla on kokonaisnäkemys organisaation turvallisuusdokumentaatiosta ja jonka kanssa uuden dokumentin sisältöä voidaan käydä läpi ennen sen hyväksymistä ja käyttöönottoa. (Väyrynen 2015.)

Dokumentointi

Turvallisuusasiakirjojen on sovelluttava käytäntöön. Jos opetuspisteitä on kymmeniä, tarvitaan henkilöstölle avoimen ja kaiken kattavan turvallisuuspolitiikan lisäksi selkeitä toimintaohjeita. Esimerkiksi pelastussuunnitelman merkitystä kannattaa pohtia eri käyttäjäryhmien, talon omistajan, vuokralaisen, alivuokralaisen, esimiehen, työntekijän ja palveluita käyttävän asiakkaan, oikeusturvan näkökulmasta.

Esimiehen kannattaa tarkistaa turvallisuuteen liittyvien dokumenttien saatavuus ja aika ajoin ottaa lukukuittaus henkilökunnalta pelastautumissuunnitelmasta. Hyvä käytäntö olisi käydä talon pelastautumissuunnitelma läpi yhdessä opettajan ja hänen esimiehensä kanssa. Eri näkökulmasta tarkasteltuna pelastautumissuunnitelmasta saattaa löytää kehittämiskohteita. Esimerkiksi evakuointitilanteessa pienet 2-vuotiaat lapset käyttäytyvät eri tavalla kuin yläkouluikäiset tai esimerkiksi palohälytintä ei välttämättä havaita heti ympäristön muun desibelimäärän tai kuulosuojaimien vuoksi.

Ohjeiden ja odotusten yksiselitteisyys jää mieleen. Kuka johtaa turvallisuutta – mikä on minun roolini opettajana, kun palohälytintä soi? Henkilöiden roolituksessa kannattaa ottaa realistisesti huomioon henkilöiden toimintakyky. Tehtävien jaossa kannattaa myös huomioida oppilaitoksen tärkeiden toimintojen, tiedotuksen ja operatiivisen johtamisen sujuva jatkuvuus. Välttämättä rehtori ei ole järkevin vaihtoehto evakuoinnin käytännön toimiin. Operatiivisen johdon on keskityttävä kokonaistilanteen johtamiseen.

Vapaa sivistystyö, taiteen perusopetus ja harrasteryhmät mukaan turvallisuuskulttuuria kehittämään

Palvelukeskuksiksi muuttuneiden oppilaitosten turvallisuuskulttuuri kaipaa tuuletusta. Harrasteryhmät eivät aina ole kovinkaan kiinnostuneita turvallisuussuunnitelmien tekemisestä tai pelastautumissuunnitelmien lukemisesta. Kaikilla oppilaitoksilla ei ole tarjota dokumentteja harrasteryhmille luettavaksikaan, koska dokumentit saattavat sisältää tietoa, jota ei voi luovuttaa ulkopuolisille. Suunnitelmat on voitu tehdä esimerkiksi perusopetuksen käyttöä ajatellen. Rakennusten pelastautumis- ja turvallisuussuunnitelmia luotaessa tulisi realistisesti ottaa huomioon koko talon toiminta ja kaikki henkilöstöryhmät. Hyvä turvallisuuskulttuuri on parhaimmillaan vetovoimatekijä. Heikko turvallisuuskulttuuri ja kirjava ohjeistus johtavat helposti reaktiiviseen toimintaan, jolloin oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen voi muodostua entistä suuremmaksi haasteeksi.

Ehdotan, että harrasteryhmät ja vapaa sivistystyö sekä taiteen perusopetus otetaan mukaan rakentamaan oppilaitosten ja monitoimitalojen avointa turvallisuuskulttuuria. Eri oppilaitoksissa opettavan tuntiopettajan haasteeksi muodostuu usein ryhmäytyminen. Lukukauden aluksi, kun henkilökunta on palannut kesätaulolta, oppilaitoksen isäntä tai emäntä tulisi yhden viikon aikana iltaisin kahvihuoneeseen esittäytymään ja kokoaisi kyseisen illan opettajat yhteen. Esittelykierroksen aikana jokaiselle käy selville, missä päin rakennusta opettajat opettavat. Isäntä ohjaisi keskustelua, jonka aikana selviäisi muun muassa se, kuka opettajista lähtee yleensä viimeisenä, mitkä ulko-ovet ovat illan aikana auki sekä missä on kokoontumispaikka. Mikäli isäntä haluaa, että hänelle ilmoitetaan mahdollisesta onnettomuustilanteesta heti hätäkeskukseen soiton jälkeen, olisi esittelykierroksen aikana isännällä mahdollisuus esittää pyyntö tiedon saamiseksi. Pienen esittelykierroksen jälkeen henkilökunta tulisi tutuksi jokaiselle opettajalle. Voitaisiin vaihtaa myös puhelinnumeroita. Yhteishengen muodostumisen avulla saataisiin vähennettyä epävarmuuden aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia sekä henkilökohtaisella että työyhteisön tasolla. Ryhmään kuulumisen tunne lisää turvallisuuden tunnetta ja ryhmäytyminen edesauttaa vastuun jakamisen tunteen syntyä. Vaikka jokainen opettaja onkin vastuullinen toimija, tuntuu taakka keveämmältä, kun vastuun kantajia on useampia.

Tiedotusvastuusta sopiminen

Onnettomuusaikainen tiedottaminen on myös usein puhumaton aihe ilta-ajan oppilaitostyössä. Kun onnettomuus sattuu, on tiedettävä, kenelle avun hälyttämisen jälkeen on tiedotettava. Tiedotusvälineet osaavat tehdä työtään tehokkaasti. Henkilökunnalle on tärkeä kertoa, mikä on oppilaitoksen onnettomuusaikainen viestintäkulttuuri. Kaikki koulujen johtajat eivät halua henkilökohtaista puhelinnumeroaan ilmoitustaululle. Palohälytyksen sattuessa ja oman koulun ollessa ilmieliekeissä rehtori olisi kiitollinen, jos joku ilmoittaisi hänelle tapahtuneesta ennen

tiedotusvälineiden haastattelua. Ei tarvitse olla suurikaan tulipalo, kun viestintäohjeistus ei ole se ensimmäisenä mieleen tuleva asia sammutustoiminnan jälkeen. Johtajan ja henkilökunnan tulisi sopia etukäteen siitä, kuka voi antaa haastatteluja medialle onnettomuustilanteesta. Välttämättä onnettomuustilanteeseen ensimmäisenä tullut opettaja ei ole paras mahdollinen henkilö oman subjektiivisen kokemuksen, mahdollisen shokkitilan eikä myöskään oppilaitoksen turvallisuusjohtamisen kokonaiskuvan kannalta. Oppilaitoksen johtaja on vastuussa ulkoisesta ja sisäisestä viestinnästä ja osaa toimia viestintästrategiansa mukaisesti, tarvittaessa asiantuntijoita konsultoiden. Onnettomuusaikainen selkeä viestintästrategia tulisikin olla tiedossa sekä päivä- että iltapäiväopettajilla. Henkilökunnan on tärkeää tietää, kuka tiedottaa ja kuka ei tiedota.

Yhteenveto

Oppilaitosten iltakäytön haasteena on useista organisaatioista tuleva henkilökunta. Opettajien tuntiresurssit on mitoitettu usein tarkasti opettamiseen eikä turvallisuusjohtoa ole aina määritelty. Maassamme työskentelee taiteen perusopetuksen ja vapaan sivistystyön sektorilla iltaisin suuri joukko viranhaltijoita erilaisissa opetus-tehtävissä. He ovat työskennelleet vuosikymmeniä osallistuen alkusammutus- ja ensiapukoulutuksiin. Valitettavan usein pelastautumisharjoitusten järjestäminen on kuitenkin jäänyt iltaisin olemattomaksi. Pelastautumistaitojen harjoittelemiseksi tulisi järjestää myös iltakäyttäjille. Rakennukset ja henkilöstö saattavat jäädä sivutoimiselle tuntiopettajille oudoksi, ja yhteisen ajan löytäminen illalla pelastautumisharjoitukselle saattaa olla haasteellista. Puutteelliset turvallisuusdokumentit, yksintyöskentely ja pelastautumisen harjoituksen puute ovat turvallisuusriski. Iltakäyttöön tarvitaan yhteishenkeä ja kokonaisturvallisuutta hallinnoiva taho.

Olipa kysymyksessä sitten sähköinen moniportainen ja kerroksellinen turvallisuus-suunnitelma tai paperinen taskuversio, pääasia on, että se on tehty helposti käytettäväksi. Ryhmäytyminen palkitsee työyhteisön ja vähentää epävarmuuden aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia.

LÄHTEET

Huovila, E. & Ranta, T. 2015. Myönteinen ilmapiiri yhteinen tahtotila Laurea-ammattikorkeakoulun ja -kirjaston turvallisuuden kehittämisen lähtökohtina. Julkaisussa Journal of Finnish Universities of Applied Sciences. No 1 (2015).

Kuluttajaturvallisuuslaki (920/2011). Viitattu 12.8.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110920>

Kyllönen, T. & Rickman, A. 2011. Opetus 2000 - Henkilöturvallisuus kouluissa. Vaarallisen käytöksen ennakointi ja hallinta. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Laki taiteen perusopetuksesta (633/1998). Viitattu 12.8.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980633>

Laki vapaasta sivistystyöstä (632/1998). Viitattu 12.8.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980632>

Paasonen, J. 2012. Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Pakkokeinolaki (806/2011). Viitattu 12.8.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110806>

Pelastuslaki (379/2011). Viitattu 12.8.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>

Ranta, T. & Martikainen, S. 2015. Uutta puhtia oppilaitosten turvallisuusjohtamiseen. Julkaisussa Martikainen S. (toim.) 2015. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisu 53. Laurea-ammattikorkeakoulu. s. 46-48.

Ranta, T. & Martikainen, S. 2014. Laurea näyttää hienoa mallia. Turvallisuusjohtamisen kautta arjen turvaa. Turvallisuus & Riskienhallinta -lehti 6/2014. s. 34-35.

SLU-julkaisusarja 15/2011. Alkuperäisen oppaan julkaisijat: Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry ja Suomen Latu ry.

Väyrynen, T. 2015. Sisäinen turvallisuusviestintä ammattiopistossa. Julkaisussa Martikainen S. (toim.) 2015. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisu 53. Laurea-ammattikorkeakoulu. s. 67-68.

Timo Rusanen

KANSALAI SOPISTON TUNTIOPETTAJAN TYÖN TURVALLISUUSHAASTEET SIVUTOIMIPISTEISSÄ

Tässä artikkelissa tuodaan esiin haasteita, jotka liittyvät kansalaisopiston päätoimipaikan ulkopuolisten sivupisteiden turvallisuuteen. Artikkelissa tarkastellaan erityisesti opettamisen turvallisuushaasteita kyläkouluissa.

Taustaa

Kansalaisopistojen toimintaan liittyviä vaaroja on tunnistettu monipuolisesti ja riskejä on arvioitu. Esimerkiksi Tuusulan kansalaisopistossa vaaroja on tunnistettu melkoinen määrä, mutta useimpien riskitaso on jäänyt alhaiseksi. Riskien torjuntaan on yleensä varautumiskeinoja tai ainakin niitä on todettu olevan kehitettävissä. Useimpiin opistomaailman riskeihin on olemassa varautumismalleja esimerkiksi hyvinä käytäntöinä, varusteina tai toimintamalleina. Nämä mallit ja toimintakäytännöt soveltuvat opiston toimintaan erityisesti sen päätoimipaikoilla, joissa toiminnan volyymi on suurin ja helpoiten standardoitavissa kaikkien opettajien ja muun henkilökunnan käyttöön. Kokemukseni mukaan kansalaisopistojen opetustyössä vaarat, joihin on vähiten varauduttu ja jotka edellyttävät jatkossa eniten yhteistyötä sidosryhmien kanssa, liittyvät tavallisimmin kansalaisopiston opettamiseen opiston päätoimipaikan ulkopuolella, esimerkiksi kyläkouluilla.

Kansalaisopistoissa opettavat päätoimisten opettajien ohella tuntiopettajat. Esimerkiksi Tuusulan kansalaisopistossa heitä on yli sata. Opetusaiheiden ja ajankohtien kirjo on laaja. Kun opetus pidetään kansalaisopiston päätoimipaikoissa, voidaan myös tuntiopettajat perehdyttää toimintakäytäntöihin ja turvallisuuskysymyksiin ”keskitetysti”. Turvallisuushaasteet ovat vakinaisen henkilökunnan tiedossa ja tiedon voi verraten helposti jakaa suurelle määrälle tuntiopettajia,

tarvittaessa myös henkilökohtaisesti. Talo ja opetustila tulevat tuntiopettajille tutuksi ja läsnä on vakinaista henkilökuntaa ilta-aikaankin. Käytännön tason turvallisuusasiatuntemusta on siis opetuksen aikana läsnä. Opettaja ei jää haasteidensa kanssa yksin.

Opettaessa muissa, pienemmissä opetuspisteissä, esimerkiksi haja-asutusalueilla tai erityisalojen opetuspisteissä, on opetuksen aikaisia vaaroja ja riskejä hankalampi hallita kuin päätoimipaikoissa. Kansalaisopiston päätoiminen henkilökunta ei useinkaan tunne yhtä seikkaperäisesti näitä opetuspisteitä eikä niiden olosuhteita, koska ne ovat pääosin muussa käytössä. Kansalaisopiston toimintaa niissä on vain vähän. Esimerkiksi eri koulutilojen turvallisuusasiat ja -haasteet poikkeavat toisistaan, eikä opiston päätoiminen henkilökunta voi paneutua niihin yhtä yksityiskohtaisesti kuin päätoimipaikkojen turvallisuuskysymyksiin. Kyseisen koulun tai muun tilan vakainainen henkilökunta ei ole paikalla kansalaisopiston opetus-aikaan, yleensä iltaisin. Tuntiopettaja on usein avaimineen talossa yksin. Keskityn jatkossa tarkastelemaan opettamisen turvallisuushaasteita esimerkinomaisesti kyläkouluissa, joskin tarkastelu sopii pitkälti myös muihin pieniin vapaan sivistystyön opetuspisteisiin.

Kyläkouluissa opettamisen haasteet ja vahvuudet turvallisuustyön näkökulmasta

Kansalaisopiston tuntiopettaja ei kuulu opetuspisteensä, kyläkoulun, henkilökuntaan. Tällöin koulun ominaispiirteiden ja toimintakäytäntöjen tuntemus jää ohueksi. Hän ei kuulu myöskään kansalaisopiston päätoimiseen henkilökuntaan, joten opiston omienkin toimintaohjeiden tuntemus voi joillakin opettajilla jäädä pinnalliseksi. Opettaja opettaa kyläkoululla vain muutamia tunteja viikossa, joten hänen mahdollisuutensa perehtyä ja omaksua seikkaperäiset turvallisuusohjeet ovat rajatut. Opettaja opetusryhmineen saattaa olla tiloissa ainoana paikalla. Tuntiopettaja jää tällöin turvallisuuskysymyksissä helposti väliinputoajaksi.

Tuntiopettaja voi olla sisäistänyt koulun turvallisuusohjeet puutteellisesti, vaikka hän ne pinnallisesti tietäisikin, eikä hänellä ole hiljaista tietoa talon toimintakäytännöistä. Jopa perustavaa laatua olevat asiat, kuten poistumisreitien tuntemus voi unohtua kriisitilanteessa, koska talo ei ole ehtinyt tulla tutuksi melko vähäisten opetustuntien aikana. Toiminta kriisitilanteessa ylipäänsä voi olla epävarmaa ja esimerkiksi sisälle suojautumiseen ei ole valmiuksia, kun soveliaan tilan tai suojautusvarusteiden sijainti ei ole kirkkaana mielessä.

Tuntiopettajan tiedot siitä, kehen ottaa yhteyttä erilaisissa vaaratilanteissa saattavat olla rajatut ja kirjallisen ohjeistuksen varassa. Myös häiriöihin ja ongelmiin reagoiminen voi olla epätarkoituksenmukaista, kun vaaran aiheuttama riskitaso on tuntematon opetusympäristön ollessa vieras. Kyläkoulut ovat usein tiloina pieniä ja matalia, joten esimerkiksi hätäpoistuminen voi usein paremman puutteessa perustua maalaisjärkeen. Lisäksi tilat saattavat olla sokkeloisia ja siten vaikeasti ennakoitavissa ja lisäksi ne voivat omata paljonkin palokuormaa. Myös pienet arkipäivän

asiat voivat lisätä riskejä; esimerkiksi ovien lukitus ja avaus voi vaatia perehdyttämistä. Lukitusta voidaan joskus käyttää väärällä tavalla.

Toisaalta tuntiopettaja on myös voimavara kyläkoulun turvattuustekijöiden tunnistamisessa. Hän voi suhtautua turvallisuuskysymyksiin avoimesti, ilman vakiintuneita ennakkokäsityksiä, jotka saattavat siirtyä koulussa sukupolvelta toiselle. Näin ollen häneltä voi saada uusia, raikkaita ajatuksia ja hän näkee ”jos keisarilla ei olekaan vaatteita”. Tuntiopettajat ovat myös oman alansa asiantuntijoita. Vakituinen henkilökunta ja erityisesti turvallisuuskysymyksistä vastaavat henkilöt voivat oppia uusia näkökulmia turvallisuuden ja toiminnan kehittämiseksi tietyn ainealan näkökulmasta. Tämä edellyttää, että tuntiopettajilta aktiivisesti kysytään turvallisuuden kehittämis- ja parannusehdotuksia.

Ennaltaehkäisevän toiminnan suunnittelu

Lanne (2007, 93) korostaa yhteistyön tarvetta turvallisuuden hallinnassa. Kaikkien turvallisuustoimijoiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus ovat tärkeitä tekijöitä resurssien ja vastuiden koordinoinnin kannalta sekä yhteisen turvallisuuskäsityksen, kuten myös yhteisten turvallisuustavoitteiden muodostumisen kannalta.

Kun tehdään kansalaisopiston ennaltaehkäisevää turvallisuustyötä, ovat sidosryhmät keskeisessä asemassa. Yllä kuvattuihin turvallisuushaasteisiin ja kysymyksenasetteluun on syytä pohtia ratkaisumalleja sidosryhmien edustajien kanssa. Tavoitteena on, että turvallisuus lisääntyy moniammatillisessa suunnittelussa kokonaisvaltaisesti. Näin toimien ennaltaehkäisevän turvallisuustyön kehittämisessä kyläkouluissa tulisi olla mukana ainakin seuraavat toimijat:

- kansalaisopiston tuntiopettaja/ tuntiopettajia
- kansalaisopiston rehtori (yleiskuva oppilaitoksensa turvallisuudesta)
- kansalaisopiston turvallisuusvastaava
- kansalaisopiston henkilökunta
- kyläkoulun rehtori (yleiskuva oppilaitoksensa turvallisuudesta)
- kyläkoulun turvallisuusvastaava
- kyläkoulujen henkilökunta
- kunnan opetusjohtaja (kokonaiskuva (kylä)koulujen turvallisuusasioista)
- kunnan turvallisuuspäällikkö (kokonaiskuva kunnan turvallisuusasioista)
- kolmannen sektorin aktiivi/ aktiiveja, joilla toimintaa kyläkouluilla
- naapurikansalaisopiston edustaja
- palo- ja pelastuslaitoksen edustaja

Yhteistyössä tunnistetaan kansalaisopiston opetukseen kyläkouluilla liittyviä vaaroja ja riskejä sekä selvitetään niiden riskitasoja. Samalla kehitetään kyläkoulujen turvallisuustyötä kokonaisuudessaan. Tavoitteena on luoda kokonaiskuva kyläkoulun turvallisuusjohtamisesta erityisesti kansalaisopiston näkökulmasta. Konkreettisenä yhteistyön tuotoksena voi olla ”opaspaketin laatiminen”

kyläkouluilla opettaville. Opaspaketti olisi kompakti ja riittävän suppea niidenkin opettajien omaksuttavaksi, joilla on opetusta kyseisessä pisteessä vain muutama tunti viikossa. Vakinaisen henkilökunnan tulee aktiivisesti perehdyttää tuntiopettaja opaspakettiin. Samalla annetaan myös toimintasuosituksia käytännön toimintaan.

Tuntiopettaja saa perehdytyksen kyläkoulun rehtorilta tai muulta turvallisuusvastaavalta tavanomaisiin ja epätavallisiin olosuhteisiin. Perehdytyksessä olisi mahdollista siirtää myös toimipaikkakohtaista ”hiljaista tietoa”. Tuntiopettajat saisivat haltuunsa myös riittävän yksityiskohtaiset vaarakohtaiset toimenpideohjeet ja tarvittavat yhteystiedot ja he tutustuisivat myös kouluilla hyväksi havaittuihin ”linjauksiin” ongelmatilanteiden varalta.

Opaspaketti voisi olla myös valtakunnallisesti muiden kansalaisopistojen saatavilla sähköisenä. Kansalaisopistojen toiminta sivutoimipisteissä on periaatteessa hyvin samankaltaista eri puolilla maata riippumatta paikkakunnan koosta tai luonteesta. Pienen sivutoimipisteen edut ja haitat todentuvat niin maaseudulla kuin kaupungissa. Tietopankki voisi laajeta myös muihin kansalaisopistomaailman ja muun vapaan sivistystyön, esimerkiksi kansanopistojen, turvallisuushaasteisiin. Se voisi myös sisältää tiedonvaihtopalstan sekä ”vertaisasiantuntemuksen” sekä ”ammattiasiantuntemuksen” yhteystietoja. Turvallinen ja toimiva tietopankki edellyttää turvallisuusalan ammattilaisen koordinoijakseen ja ylläpitäjäkseen.

Yhteenveto

Kansalaisopiston sivutoimipisteissä, esimerkiksi kyläkouluissa tai erityisalojen opetuspisteissä, on opetuksen aikaisia riskejä hankalampi hallita kuin päätoimipaikoissa. Eri opetuspisteiden turvallisuusasiat ja -haasteet poikkeavat toisistaan. Tiloissa opettava kansalaisopiston tuntiopettaja ei tuntene turvallisuuskysymyksiä yhtä seikkaperäisesti kuin pisteen vakinainen henkilökunta. Kansalaisopiston sivutoimipisteiden turvallisuushaasteisiin ja kysymyksenasetteluun on syytä pohtia ratkaisumalleja sidosryhmien edustajien kanssa. Tavoitteena on, että turvallisuus lisääntyisi moniammatillisessa suunnittelussa kokonaisvaltaisesti ja ”hyviä käytäntöjä” levitettäisiin myös muiden vapaan sivistystyön toimijoiden käyttöön sähköisesti.

LÄHTEET

Lanne, M. 2007. Yhteistyö turvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa.

VTT Publications 632. Viitattu 21.9.2016. <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2007/P632.pdf>

Pia Nissinen

TURVALLISUUSJOHTAMISEN KEHITYSTOIMIA SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄSSÄ

Savon koulutuskuntayhtymässä on tehty turvallisuustyötä jo vuosien ajan. Tässä artikkelissa kuvataan koulutuskuntayhtymän turvallisuusjohtamista, riskienarviointia sekä turvallisuuskävelyitä, joiden aikana tehdään myös havaintoja tarvittavista kehittämistoimista.

Turvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittämiseen uutta vauhtia organisaatiomuutoksesta

Turvallisuutta ja turvallisuusjohtamista hahmotetaan Savon koulutuskuntayhtymässä Elinkeinoelämän keskusliiton (2016) laatiman organisaation turvallisuuden mallin kautta. Turvallisuuden kehittämistä on tehty koulutuskuntayhtymässä jo vuosien ajan. Vuoden 2015 alussa tehdyssä organisaatiomuutoksessa turvallisuusasiat organisoitiin uudelleen ja oppilaitosturvallisuuden kehittäminen ja koordinointi liitettiin työhyvinvointiasiantuntijan/ työsuojelupäällikön tehtäviin. Turvallisuusorganisaatiossa tehtiin myös muita muutoksia. Rehtorit nimettiin suojelejohtajiksi, jotka vastaavat oppilaitosturvallisuuden kokonaisuudesta. He ovat tehneet yksikkökohtaiset jaot vastuistaan eri yksiköissä. Rehtorien lisäksi yksiköissä toimivat suojelevastaavat. Turvallisuuden kehittämistä on jaettu vielä niin, että tilapalvelut vastaavat kiinteistöturvallisuudesta ja tietoturvallisuudesta vastaa osittain tietohallinto.

Vuoden 2015 alussa käynnistettiin erilaisten turvallisuusohjeiden laatiminen ja päivittäminen, joista esimerkkeinä mainittakoon uhkatilanteiden menettelyohjeiden laatiminen sekä kriisiryhmien ja pelastussuunnitelmien päivittäminen. Lisäksi on pidetty erilaisia koulutuksia turvallisuuteen liittyen.

Turvallisuussuunnitelma

Lanneen (2007, 22–24) ja Levän (2003, 35–36) ja mukaan turvallisuusjohtaminen kytkeytyy ihmisten, omaisuuden ja ympäristön kokonaisvaltaiseen suojelemiseen ja kehittämiseen. Se on sekä lakisääteisen että myös omaehtoisen turvallisuuden johtamista. Siinä yhdistyvät menetelmien, toimintatapojen ja ihmisten johtaminen. Se sisältää ajatuksen jatkuvasta turvallisuuden ja terveellisyyden edistämisestä työpaikalla ja oppilaitoksessa. Turvallisuusjohtaminen koostuu toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja parantamisesta.

Turvallisuusohjeiden laatimisen ja päivittämisen myötä kuntayhtymässä syntyi ajatus, että ohjeiden pohjalle tarvitaan turvallisuussuunnitelma. Turvallisuussuunnitelmaan määriteltiin kuntayhtymän turvallisuuspolitiikka ja tavoitteet. Turvallisuussuunnitelmaan koottiin kaikki turvallisuuteen liittyvät ohjeet ja asiakirjat. Kuntayhtymässä tavoitteena on taata opiskelijoille ja henkilöstölle turvallinen ympäristö opiskella ja tehdä työtä. Tavoitteina ovat turvallisen oppimis- ja työympäristön rakentuminen sekä tapaturmien, onnettomuuksien ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäiseminen. Hyvän turvallisuuskulttuurin tunnusmerkki on, että jokainen työyhteisön jäsen sitoutuu ylläpitämään ja edistämään turvallisuutta. Turvallisuuden edistäminen sisältyy oppilaitoksen ja työpaikan normaaliin toimintaan.

Savon koulutuskuntayhtymänjohto on sitoutunut turvallisuuteen ja johtoryhmä käsittelee säännöllisesti turvallisuusasioita. Seuraavana kehittämishaasteena on lähiesimiesten ja henkilöstön sitouttaminen ja turvallisuuteen liittyvien asioiden harjoittelu.

Riskien arviointia STM:n kysymysten pohjalta

Kuntayhtymässä tehtiin vaarojen kartoitus ja riskien arviointi syksyllä 2015. Menetelmänä käytettiin sähköistä Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työturvallisuuskeskuksen (2015) laatimaa kyselyä. Siihen kartoitukseen lisättiin kysymyksiä myös oppilaitosturvallisuudesta ja tietoturvallisuudesta. Kysymyksiin vastattiin joko niin, että asia aiheuttaa vaaraa tai ei aiheuta vaaraa. Tämän jälkeen tehtiin työyksikkökohtaisesti riskienarviointia asteikolla 1–5 huomioiden riskin todennäköisyys ja seuraus (taulukko 1).

Taulukon tulosten avulla saatiin selville merkityksettömät, vähäiset, kohtalaiset, merkittävät ja sietämättömät riskit.

Todennäköisyys	Seuraukset		
	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Taulukko 1. Riskin todennäköisyyden ja seurauksen arviointi

Seuraavaksi yksikköön tehtiin kehittämissuunnitelma riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi. Riskien arviointia tehdään jatkossa vuosittain. Kehittämissuunnitelmat tallennetaan yhteisesti sovittuun paikkaan. Riskienhallinnan suunnitelmien toteutusta seurataan, jotta ne tulevat tehdyksi ja jotta kehittämissasiat etenevät. Lisäksi turvallisuuspoikkeamat kirjataan intraan omaan järjestelmään ja niitä seurataan.

Turvallisuusasioiden jalkauttamiseksi on suunnitteilla järjestelmä, johon voidaan kirjata turvallisuuskävelyihin ja poistumisharjoituksiin sekä alkusammutusharjoituksiin osallistuneet opiskelijat sekä henkilöstö. Syksyllä 2016 aloitamme henkilöstölle suunnatut turvallisuusperehdytykset. Jalkauttamissuunnitelma tehdään yhteistyössä suojeluvastaavien kanssa. Syksyllä alkavan koulutuksen yhteydessä suojeluvastaavien tehtävänä on suunnitella oman henkilöstön ja opiskelijoiden turvallisuusperehdyttäminen. Samalla sovitaan, kuinka perehdyttäminen dokumentoidaan.

Turvallisuuskävely henkilöstölle ja opiskelijoille

Turvallisuuskävely toteutetaan kaikilla opintoaloilla lukukauden alussa vähintään kerran vuodessa. Kävelyt toteutetaan kaikissa ryhmissä opettajan johdolla. Henkilöstö osallistuu perehdytyksen yhteydessä ja aina myös tarvittaessa turvallisuuskävelylle. Niiden avulla saadaan alueella toimiva henkilöstö ja opiskelijat tutustumaan turvallisuuteen liittyviin asioihin ja käymään yhdessä läpi, mitä kehitettävää turvallisuuden kannalta löytyy. Opettaja kokoaa opiskelijoiden havainnot lomakkeeseen, joka toimitetaan koulutuspäällikölle.

Turvallisuushavainnointia varten on luotu lomake, jossa tarkastellaan sekä sisätiloja että ulkoalueita. Sisätiloissa tarkastellaan muun muassa poistumiskarttojen olemassaoloa ilmoitustauluilla ja luokissa, alkusammutuskaluston kuntoa, veden, sähkön, kaasun ja ilmanvaihdon pääsulkuja, hätäpoistumisteitä ja niiden opasteita, poistumisreitit sekä osastoivia palo-ovia. Lisäksi havainnoidaan valaistusta, lattian liukkaita, ensiapukaappeja, väestönsuojatilojen varusteita, toimintaohjeita palo- ja kaasuonnettomuuden varalle, uhkatilanneohjeita sekä myös kuulutuslaitteiden kuntoa. Ulkoalueilla tarkastellaan muun muassa pelastusteitä,

piha-alueen liikennettä ja pysäköintiä, portaita, ulkovalaistusta sekä kokoontumispaikkaa. Tiedot havainnoista ja tarvittavista toimenpiteistä lähetetään toimipaikan suojeluvastaavalle ja koulutuspäällikölle. Tarvittaessa tehdään myös turvallisuuspoikkeamailmoitus. Nämä tiedot ovat lisänä ja tukena oppilaitoksessa säännöllisesti tehtävään vaarojen arviointiin ja riskienkartoitukseen kaikilla aloilla.

Yhteenveto

Savon koulutuskuntayhtymässä ylimmän johdon sitoutuminen turvallisuuteen toimii toimeenpanevana voimana turvallisuuden kehittämisessä. Se on aktiivista ja siihen osallistuu koko oppilaitosyhteisö. Turvallisuusasioissa ei tule ehkä koskaan valmista, mutta aina mennään parempaan suuntaan.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016. Turvallisuusjohtamisen malli. Viitattu 6.6.2016. <http://ek.fi/mita-tee/tyoelama/yritysturvallisuus/>

Lanne, M. 2007. Yhteistyö turvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. Väitöstudium. Viitattu 6.6.2016. <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2007/P632.pdf>

Levä, K. 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmän toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. Väitöstudium. Viitattu 6.6.2016. http://www.tukes.fi/Tiedostot/julkaisut/1_2003.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö & Työturvallisuuskeskus. 2015. Riskien arviointi työpaikalla –työkirja. Viitattu 6.6.2016. http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ ja_tyosuojelu/toiminta_ tyopaikalla/vastuut_ ja_ velvoitteet/ tyon_vaarojen_selvittaminen_ ja_ arviointi

Turvallinen opiskelu- ja työympäristö syntyy oppilaitoksen oman ja sidosryhmien kanssa tehtävän yhteistyö avulla. Jokaisella oppilaitoksen edustajalla on oikeus ja velvollisuus osallistua arjen turvallisuustoimintaan omien kykyjensä ja taitojensa mukaisesti. Työnantajalla on velvollisuus tarjota tehtäväkohtaista turvallisuusperehdytystä, kuten myös jatkuvaa, riskilähtöistä turvallisuuskoulutusta.

II TURVALLISUUS- KOULUTUS

Tiina Ranta

RISKILÄHTÖISEN KOULUTUKSEN KEINON KOHTI TEHTÄVÄKOHTAISTA OSAAMISTA

Riskilähtöisen ja tehtäväkohtaisen turvallisuuskoulutuksen suunnittelu sekä toteuttaminen edellyttävät oppilaitoksilta ja korkeakouluilta tahtoa ja ymmärrystä nähdä turvallisuustyö osana kaikkea muuta organisaation osaamisen kartuttamista. Riskilähtöisyys toteutuu silloin, kun koulu tunnistaa, analysoi ja käsittelee toimintaansa liittyvät riskit. Yksi hyvä keino vastata riskin vähentämiseen tai poistamiseen on jatkuva, eri tehtäville suunniteltu turvallisuuskoulutus.

Johdanto

Suomalainen koulu on edelleen maailmalla ehdotonta eliittiä – me suomalaiset olemme etuoikeutettuja saadessamme oppia hyvin, paljon ja ilmeisen oikein. Oppimistuloksemme ovat kansanvälisten vertailujen mukaan hyvällä, jos ei jopa erinomaisella tasolla. Luulisi kouluissa kaiken olevan hyvin.

Kun puhumme tiedosta tai ylipäätään osaamisen kartuttamiseen liittyvistä kysymyksistä, emme voi sivuuttaa sitä faktaa, että olemme jo yli satavuotiaan asian äärellä. Kivinen (2008) kuvaa, miten Frederik Taylor korosti jo vuonna 1916 omissa tutkimuksissaan työprosessien tutkimista, kehittämistä sekä työntekijöiden kouluttamista (perehdyttämistä) tutkittuun tietoon perustuen. Tämä kuulostaa siltä kuin sen olisi lausunut omanaan joku tämän päivän tutkijahuippu työelämän osaamisen tutkimuskentästä. Se, missä Taylorin ajoista ollaan tultu isoin loikka eteenpäin, liittyy kuitenkin silloisen näkökulman kapeuteen: tuolloin haluttiin tieteellisessä

liikkeenjohdossa työntekijän lähtevän siitä, että tämän piti osata vain oma, tarkasti rajattu työtehtävänsä. Koko organisaation tuntemista kokonaisuutena ei nähty vielä mitenkään tarpeellisenä. Muutama vuosikymmen kuljettiin näiden oppien kanssa eteenpäin, kunnes Follet toi oppimisen kentälle vuonna 1949 vuorovaikutuksen, ryhmytyön, yhteisöllisyyttä tukevat prosessit sekä mallit tietoisesta rakentamisesta. Hänen opeissaan on jo hämmästyttävän paljon sitä, mistä me ammennamme tämän päivän johtamisteorioiden kautta työelämän oppimiseen liittyvät oppimme: vuonna 2016 keskiössä on käsitys tiedosta, joka on muuttuvaa ja joka virtaa organisaatiossa vapaasti eri suuntiin. Yksilöt halutaan nähdä aktiivisina toimijoina, tiedon hakijoina sekä oppijoina. (Kivinen 2008, 16.)

Vaan miten tämä kaikki edellä kuvattu liittyy koulutusorganisaatioiden turvallisuuskoulutuksen järjestämiseen? Olisi helppo sanoa, ettei mitenkään, vaan lähtökohtaisesti sen ydin on kirjattuna edelliseen kappaleeseen. Jo yli sata vuotta sitten todettu tarve työntekijöiden kouluttamisesta tutkittuun tietoon perustuen on edelleen keskiössä samoin kuin vuorovaikutuksen ja yhteisöllisten mallien rakentaminen unohtamatta yksilöä aktiivisena tiedon prosessorijana.

Tässä artikkelissa keskitytään kuvaamaan niitä riskilähtöiselle turvallisuuskoulutukselle tyypillisiä lähtökohtia, joita hyödyntämällä koulutusorganisaatiot perusopetuksesta aina korkea-asteelle voivat omaksua omaa turvallisuustoimintaansa vahvistamaan. Näkökulmana on organisaation sisäinen turvallisuuskoulutus, jolloin lähtökohtana on paitsi riskilähtöisyys niin myös lainsäädännöstä nousevat vastuut ja velvoitteet. Artikkelin tavoitteena on kuvata sitä, miten korkeakoulu-yhteisön jäsenet motivoituvat ottamaan haltuun verkko-oppimisen avulla lainsäädännön velvoittamia turvallisuustietoja ja -taitoja. Esimerkkinä esitellään Laureaammattikorkeakoulun turvallisuuskoulutuksen perusteita ja toteutumista.

Kaikki lähtee motivaatiosta

Lähes jokainen tunnistaa käsitteen motivaatio. Sitä käytetään monin tavoin mitä erilaisimmissa konteksteissa. Kielitoimisto määrittelee sen seuraavasti: ”Johonkin toimintaan johtavien motiivien kokonaisuus, vaikuttimet, syyt, perusteet; motiivointi. Voimakas, heikko motivaatio. Hänellä on vahva motivaatio opiskeluun”. (Kielitoimiston sanakirja 2016.)

Ei ole sattumaa, että määritelmä liitetään oppimiseen. Jos tavoitteena on ratkaista se, miten korkeakoulu-yhteisön jäsenet voivat motivoitua oppimaan verkossa turvallisuuslainsäädännön velvoittamia turvallisuustietoja ja -taitoja, on tärkeä ymmärtää paitsi motivaation merkitys oppimisen sytyttäjänä, niin myös sellaisten sisältöjen ja toteutustapojen tuottaminen, joilla oppija aidosti kiinnostuu, prosessoi uutta tietoa ja lopulta uusi tieto muuttuu oppimiseksi. Kumpulainen ja Mikkola (2015) toteavat motivaatiolla olevan vaikutusta siihen, miten yksilöt oppivat. Heidän mukaansa oppimisen ja muistamisen keskiössä on se, mikä on herättänyt oppijan mielenkiinnon. He nostavat tehokkaimpien oppimiskokemusten saavuttamisen lähtökohdiksi

muun muassa opetuksen suunnittelun. Tällöin tavoitteena olisivat joustavat sisällöt, jotka taas voitaisiin sovittaa oppijan henkilökohtaisen kiinnostuksen mukaan. He määrittelevät keinoja, joilla kiinnostusta ja oppimiseen sitoutumista on teknologian avulla mahdollista edistää. Näitä ovat muun muassa digitaaliset oppimiskäsitteet, joiden avulla opetuksessa on mahdollisuus antaa välitöntä palautetta oppijoiden sitouttamiseksi ja motivoimiseksi, tarjoamalla henkilökohtaisesti tärkeäksi koettua sisältöä tai vaikkapa valinnaisia vaativuustasoja. (Kumpulainen ja Mikkonen 2015, 27.)

Jos me haluamme turvallisuuskoulutuksesta tuloksena oppivan yksilön ja yhteisön, meidän on myös pysähdyttävä hetkeksi miettimään, miten koulutus käytännössä toteutetaan.

Lakisääteisen turvallisuuskoulutuksen raamit

Turvallisuuskoulutus on pääsääntöisesti lakisääteistä toimintaa, jonka kautta syntyy ensisijaisesti työnantajalle velvollisuus järjestää riittävää turvallisuuskoulutusta. Työntekijöille syntyy myös lain kautta velvollisuuksia turvalliselle toiminnalle. Turvallisuutta monipuolisesti käsittelevä lainsäädäntö toimii vahvasti myös turvallisuustoiminnan edistäjänä kattaen useita eri turvallisuuden osa-alueita. Se määrittelee sekä oikeuksia että myös velvollisuuksia niin opiskelijoille, työntekijöille kuin työnantajallekin. Vaatimus turvallisesta oppimisympäristöstä on kirjattu lakiin – se velvoittaa koulutuksenjärjestäjää toimimaan niin, että tämä vaatimus tulee täytetyksi ja varmistetuksi.

Ammattikorkeakoulujen toimintaan kohdistu useita eri lakeja, joista esimerkkeinä voi mainita ammattikorkeakoululain (932/2014), työturvallisuuslain (738/2002), pelastuslain (379/2011) ja kemikaalilain (599/201). Alla esitellään pääpiirteissään niistä ammattikorkeakoululaki, työturvallisuuslaki ja pelastuslaki. Ne ovat kaikki keskeisiä lakeja silloin, kun ollaan järjestämässä riskilähtöistä turvallisuuskoulutusta.

Ammattikorkeakoululain (932/2014) mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Ammattikorkeakoulu voi hyväksyä järjestyssäännöt tai antaa muut järjestysmääräykset, joilla edistetään sisäistä järjestystä, opiskelun esteettömyyden sujuvuutta sekä ammattikorkeakouluyhteisön turvallisuutta ja viihtyisyyttä. Hankaluuksien ja epäselvyyksien ennaltaehkäisemiseksi on jokaisen korkeakouluyhteisön jäsenen edun mukaista saada mahdollisuus perehtyä ja sisäistää nämä säännöt.

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee työnantajalle velvollisuuksia, joissa korostuu työnantajan huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta tai muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on myös taattava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja

vaaratekijöistä. Työntekijä on myös perehdytettävä työhön, työpaikan työolosuhteisiin, turvallisiin työtapoihin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. Työnantajan on edellisten lisäksi mahdollistettava työntekijälle opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijän oikeuksiin kuulu näin saada tietää omaan työtehtäväänsä liittyvät riskit. Näiden kaikkien velvoitteiden keskiössä on työnantajan mahdollistaman turvallisuuskoulutuksen suunnittelu, toteuttaminen ja vielä oppimisen varmistaminen. (Martikainen & Ranta 2016, 17).

Myös työntekijällä on velvollisuuksia, joista yksi keskeisin on se, että hänen on huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Lisäksi työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita sekä ylläpidettävä turvallisuuden kannalta huolellisuutta, varovaisuutta, siisteyttä ja järjestystä. Työntekijällä on myös velvollisuus viipymättä ilmoittaa työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa ja muissa työvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa. Tämä lisäksi työntekijän on ammattitaitonsa, kokemuksensa ja perehdytyksensä pohjalta poistettava mahdollisuuksien mukaan havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet (Martikainen & Ranta 2016, 17).

Turvallisuuskoulutuksen riittävyys, suunnitelmallisuus ja riskilähtöisyys tutkimuksen valossa

Aiemmin tässä artikkelissa on käsitelty oppimiseen ja oppijaan liittyviä tekijöitä sekä keskeistä lainsäädäntöä. Ne ovat kiistatta keskiössä, mutta hyvän koulutuksen raamit löytyvät myös koulutuksen suunnittelusta. Turvallisuuskoulutuksen toteutuminen koulutusorganisaatioissa on, yllättävää kyllä, vielä heikolla tasolla. Tästä johtuen seuraavaksi perehdytään Martikaisen väitöstutkimuksen tulosten näkökulmasta siihen, miten turvallisuuskoulutusta on järjestetty perus- ja ammattikorkeakouluissa.

Turvallisuuskoulutuksen riittävyttä, suunnitelmallisuutta ja riskilähtöisyyttä on selvitetty väitöstutkimuksessa, jossa auditointiin noin 80 kotimaista koulutusorganisaatiota pelastusviranomaisen TUTOR-arviointimenettelyllä (Martikainen 2016, 216). Kyseinen TUTOR-malli on palkittu, Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen kehittämä arviointimalli turvallisuusjohtamisen arviointiin (Keski-Uudenmaan pelastuslaitos 2011, 2; STT Info. 2011). Vaikka malli on kehitetty pelastusviranomaisen käyttöön, se soveltuu hyvin myös ulkopuolisen auditoinnin tekemään kokonaisvaltaisen turvallisuusjohtamisen arviointiin (Martikainen & Ranta 2016). Auditointikohteen turvallisuuskoulutuksen toteutumista, riittävyttä ja kattavuutta arvioitiin seuraavien, taulukossa 1 esitettyjen kysymysten kautta.

KYSYMYKSET	ONKO ORGANISAATION TURVALLISUUS-KOULUTUKSEN SUUNNITTELU RISKEIHIN JA TOIMINTAAN NÄHDEN TARKOITUKSEN-MUKAISTA, RIITTÄVÄÄ JA KATTAVAA?	SISÄLTÄVÄTKÖ TURVALLISUUS-REKISTERIT TIEDOT ANNETUISTA TURVALLISUUS-KOULUTUKSISTA?	ONKO ORGANISAATION TURVALLISUUS-KOULUTUKSEN TOTEUTUS RISKEIHIN JA TOIMINTAAN NÄHDEN RIITTÄVÄÄ JA KATTAVAA?
SE, MITÄ KYSYMYKSILLÄ ARVIOINTIIN	ARVIOINTIKOHTEEN TURVALLISUUS-KOULUTUKSEN TOTEUTUKSEN RIITTÄVYYTTÄ	ONKO TURVALLISUUS-KOULUTUKSELLE ASETETTU MÄÄRÄLLISET JA LAADULLISET TAVOITTEET SEKÄ DOKUMENTOIDAANKO NÄIDEN TÄYTTYMINEN	ORGANISAATION TURVALLISUUS-KOULUTUKSEN TOTEUTUKSEN RIITTÄVYYTTÄ
PERUSTASON VAATIMUKSET	KOULUTUSTARPEET ON TIEDOSTETTU/ TUNNISTETTU JA LAIN VAATIMAT SUUNNITELMAT SEKÄ NIISSÄ MAINITUT TURVALLISUUS-TOIMENPITEET OVAT HENKILÖSTÖN SEKÄ SIDOSRYHMIEN TIEDOSSA RIITTÄVÄSSÄ MÄÄRIN. KOULUTTAMINEN PAINOTTUU TUNNISTETUIHIN VAAROIHIN JA RISKEIHIN SEKÄ NÄIDEN PRIORITEETTEIHIN.	ORGANISAATIOILLA ON KOULUTUSREKISTERI, JOLLA VOIDAAN OSOITTAA ANNETTU KOULUTUS JA SEN SISÄLTÖ. KOULUTUSTA JÄRJESTETÄÄN TUNNISTETTujen TURVALLISUUS-RISKIEN PERUSTEELLA.	- ORGANISAATION JOHTOTASON HENKILÖSTÖSTÄ 20 % - TURVALLISUDELLE KRIITTISISTÄ AMMATTIRYHMIEN HENKILÖSTÖSTÄ 100 % - ESIMIESTASON HENKILÖSTÖSTÄ 50 % - TYÖNTEKIJÄTASON VAKITUISESTA HENKILÖSTÖSTÄ 20 % - KOHTEESSA AKTIIVISESTI TOIMIVASTA SIDOSRYHMÄTASON JOHTOHENKILÖSTÖSTÄ JA ESIMIESTASON HENKILÖSTÖSTÄ 100 %

Taulukko 1. Turvallisuuskoulutuksen kysymykset ja perustason vaatimukset (Pelastusviranomaisen valvontasuunnitelman mukainen TUTOR-arvioinnin Max-versio (Keski-Uudenmaan pelastuslaitos. 2012)

Kun näitä taulukossa 1 kysymysten kautta selvitettyjä turvallisuuskoulutuksen riittävyyteen, suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyviä tekijöitä arvioitiin viisiporaisella asteikolla (1 -5), oli arviointiin osallistuneiden peruskoulujen koulutuksen aritmeettisen keskiarvo (M) 1,61 ja ammattikorkeakoulujen 2,12. Kun tavoitetasona näille kohteille olisi saavuttaa vähintään perustaso 3, osoittavat molempien kouluasteiden saamat tulokset sen, että ne olivat vielä joko heikolla tai puutteellisella tasolla. Riskilähtöiseen ja tehtäväkohtaiseen turvallisuuskoulutukseen on vielä koulutusorganisaatiolla matkaa, vaikka sitä jo toteutetaan.

Laurea-ammattikorkeakoulu matkalla riskilähtöiseen turvallisuuskoulutukseen

Seuraavaksi keskitytään konkreettisiin turvallisuuskoulutuksen toteuttamista kuvaaviin esimerkkeihin ja esitellään Laurea-ammattikorkeakoulun turvallisuuskoulutuksen toteuttamiseen liittyviä ratkaisuja, jotka perustuvat pitkälti TUTOR-arvioinnin tuloksiin sekä niistä johdettuihin kehittämistoimenpiteisiin. Kehittämisen keskiöön nostettiin riskilähtöinen turvallisuuskoulutus ja tehtäväkohtaiset osaamisvaatimukset (Laurea-ammattikorkeakoulun Turvallisuuspalveluiden strategia vuosille 2015 – 2018).

Laureassa koulutetaan henkilökuntaa, johtoa, esimiehiä sekä sidosryhmien edustajia riskiperusteisesti. Turvallisuustaitoja harjoitellaan suunnitellusti joko isompien ryhmien tai vaikka vain avainhenkilöiden kesken. Keskeinen oppimisen mahdollistaja on kuitenkin verkko-oppimisalusta, jota ollaan rakentamassa tehtäväkohtaisille turvallisuusosaamisvaatimuksille.

Yhteisön jäsenten turvallisuusosaamista määritellään kolmella tasolla, josta niin sanotun pronssitason muodostavat perusasiat, hopeatasolla osaamista rakennetaan perustason lisäksi erityistilanteiden haltuunotolla ja kultatasolla koulutussisällöt perustuvat henkilön tehtävään silloin, kun hän toimii turvallisuuskriittisissä tehtävissä. Verkko-oppimisalustan sisällöissä on huomioitu henkilökohtainen kiinnostus, jolloin henkilö voi myös valita itseään kiinnostavia moduuleja. Tällä on pyritty siihen, että jokaiselle syntyisi innostus oppia lisää turvallisesta ja viihtyisästä korkeakoulusta (Martikainen & Ranta 2016, 17).

Turvallisuus koetaan Laureassa koko korkeakoulu yhteisön yhteiseksi asiaksi. Turvallisuustyötä tehdään Laurea-ammattikorkeakoulun Turvallisuuspalveluiden johdolla ennakoiden ja hyvässä yhteistyössä korkeakoulu yhteisön jäsenten kanssa. Laureassa myös turvallisuuskoulutuksen perustan muodostavat kokonaisvaltainen vaarojen tunnistaminen, riskienarviointi ja -hallinta. Laurean kaikkeen toimintaan kohdistuvia turvallisuusriskejä arvioidaan, käsitellään sekä seurataan säännöllisesti (Huovila & Ranta 2015). Johdon esimerkin tärkeys ja sitä kautta merkitys on huomioitu Laurean tavassa tehdä ennakoivaa turvallisuustyötä. Turvallisuutta ollaankin integroimassa yhä enenevässä määrin kaikkeen toimintaan – tähän pääsyn edellytyksenä on vahva johdon tuki ja aito halu nähdä turvallisuus osana jokapäiväistä toimintaa. (Laurea-ammattikorkeakoulun Turvallisuuspalveluiden strategia vuosille 2015 – 2018.)

Laurea-ammattikorkeakoulussa turvallisuusjohtamiselle on määritelty resurssit ja periaatteet, joiden kautta systemaattinen turvallisuustyö on paitsi mahdollista niin myös tavoitteellista. Laurea-ammattikorkeakoulun turvallisuuspolitiikassa määritellään myös velvoite turvallisuuskoulutuksen järjestämisestä siihen liittyvine vastuineen. Turvallisuuspäällikkö vastaa turvallisuuskoulutuksen suunnittelusta, kun taas esimiehet vastaavat puolestaan työntekijöiden turvallisuusperhdytyksestä ja

-koulutuksesta sekä korkeakoulu yhteisölle järjestettävästä säännöllisestä, tehtäväkohtaisesta turvallisuuskoulutuksesta. Turvallisuuskoulutus on Laureassa riskilähtöistä ja organisaation muuta toimintaa tukevaa. Samalla se tarkoittaa turvallisuustyön toteuttamisen suhteen myös yhteistä, jaettua vastuuta ja sitä kautta myös velvollisuutta kehittää sekä ylläpitää turvallisuutta kukin omassa työssään. Tästä syntyy koko korkeakoulu yhteisöllä on paitsi oikeus niin myös velvollisuus osallistua sekä turvallisuustietoja ja -taitoja mahdollistaviin että ylläpitäviin harjoituksiin. Tällä toiminnalla tähdätään siihen, että mahdollisessa tositilanteessa jokainen yhteisön jäsen osaa ja kykenee toimimaan oikein korkeakoulu yhteisön hyväksi.

Laureassa turvallisuuskoulutuksen sisällöt on johdettu Elinkeinoelämän keskusliiton (2016) turvallisuusjohtamisen mallin mukaisesti ja sen osa-alueiden kautta. Näitä ovat henkilöstöturvallisuus, toimitila- ja kiinteistöturvallisuus, pelastusturvallisuus, väärinkäytösten ja poikkeaminen hallinta, tietoturvallisuus, tuotannon ja toiminnan turvallisuus, työturvallisuus, ympäristöturvallisuus, varautuminen ja kriisinhallinta (EK 2016). Yhdeksi osaamistavoitteeksi Laureassa on määritely, että jokainen yhteisön jäsen oppii oman tasonsa mukaisesti ymmärtämään ja sitä kautta toimimaan turvallisesti kaikissa arjen tilanteissa harjoituksista aina tositilanteeseen asti (Laurea-ammattikorkeakoulun Turvallisuuspalveluiden strategia vuosille 2015 – 2018).

Tavoitteena tehtäväkohtainen turvallisuusosaaminen

Korkeakoulu yhteisön jäsenet ovat turvallisuusosaamisen vaatimusten näkökulmasta jaoteltu kolmeen eri ryhmään sen mukaan, mitä heiltä odotetaan osaamisen suhteen. Esimerkiksi turvallisuuskriittiset toimijat muodostavat oman ryhmänsä, jonka kohdalla turvallisuustyön osaamisvaatimuksia on määritelty kaikkein kriittisimmän osaamisen kautta. Tässä ryhmässä ovat jäseninä muun muassa yli johto sekä aulapalveluissa työskentelevät arjen turvallisuustyötä tekevät korkeakouluemännät ja -isännät. Heidän osaamistaan pidetään yllä jatkuvalla harjoittelulla. Tästä esimerkkinä ovat säännölliset tilannejohtoharjoitukset, joita toteutetaan Trasim-harjoitussimulaattorin avulla. Trasim on kriisiharjoitusväline, jonka avulla harjoituksen tilannekuva saadaan jaettua kaikille siihen osallistuville samanaikaisesti. Tilannekuva välittyy harjoittelijoille reaaliaikaisena ja itse harjoitustilanteeseen pääsee mukaan paikasta riippumatta internetin kautta. Trasimin avulla tilannekuvaa ja aiheeseen liittyviä uutisia voidaan päivittää reaaliajassa. Tilanteeseen suunniteltujen uutisten ansioista ”kuviteltu” media ja yrityksen oma viestintä saadaan mukaan harjoitukseen. Kaikki Trasimiin syötetty tieto dokumentoituu automaattisesti. Tämän lähemmäksi todellisuutta tuskin voi harjoittelun keinoin enää päästä. (Countsec 2016.)

Toisen tasoryhmän muodostavat ne työntekijät, jotka toimivat asiakaspalvelutehtävissä niin kirjastoissa kuin opintotoimistoissakin. Tähän ryhmään kuuluvat myös ravintolapalveluita tuottavat laurealaiset sekä samoissa tehtävissä toimivat sidosryhmämme. Heidän kohdallaan osaamistavoitteeksi on kirjattu muun muassa

onnistuminen turvallisessa asiakaspalvelussa. Koulutussuunnittelussa on pyritty keskittymään ennakoointiin ja oman käyttäytymisen tunnistamiseen hankalissa asiakaspalvelutilanteissa. Tässä kohtaa keskiössä on MAPA-koulutus, jossa tavoitteena on ohjata henkilöstöä ehkäisemään haasteellista käytöstä. Mapa on lyhenne sanoista 'Management of Actual or Potential Aggression' (Laurea 2016).

Opiskelijoilla on myös oma roolinsa korkeakoulun turvallisessa arjessa. Laureassa on määritelty niitä turvallisuustaitoja ja -tietoja, joita heiltä edellytetään opiskelun arjessa. Samalla on keskitytty sen selvittämiseen, millaisia turvallisuustaitoja ja -tietoja työelämä heiltä odottaa. Tästä on syntynyt idea tarjota opiskelijoille turvallisuusosaamista, jota he voisivat itse aktiivisesti korkeakoulu yhteisössä toimimalla viedä mukaan työpaikoilleensa. Laureassa tavoitteena on, että jokainen opintonsa aloittava opiskelija osallistuu turvallisuuskävelyyn. Se nähdään ensisijaisesti opiskelijan oikeutena. Itse toiminnassa käydään aluksi yhteisesti läpi vain kaikki keskeisimmät turvallisuuteen liittyvät asiat. Tämän jälkeen lähdetään ”Laurean turvakävelystandardin” mukaiselle kävelyosuudelle, joka sekin on etukäteen suunniteltu ja tarkasti mallinnettu kierros. Siinäkin keskitytään vain kaikkein olennaisimpaan huomioiden ne faktat, jotka on johdettu ihmisen pakokäyttäytymisestä hätätilanteissa. Merkittävä osa opiskelijoiden turvallisuusperehdytykseen liittyvistä moduuleista on kuitenkin siirtymässä tulevaisuudessa yhä enenevässä määrin verkkoon, vaikka kävelyt puoltavat paikkaansa sopivin väliajoin toistettuna. Opiskelijat pääsevät opintojensa aikana osallistumaan myös kampusten erilaisiin turvallisuusharjoituksiin ja muihin turvalliseen toimintaan tähtääviin aktiviteetteihin. Näitä ovat muun muassa turvallisuusaiheiset teemapäivät, kilpailut, luennot sekä muut tapahtumat, joiden tarkoituksena on herättää koko korkeakoulu yhteisö yhdessä työskentelemään turvallisemman opiskelu- ja työympäristön hyväksi.

Yhteenveto

Laureassa on ollut kehitteillä viimeisen pari vuoden ajan korkeakoulu yhteisön turvallisuusosaamisen kartuttamisen tueksi verkko-oppimiskokonaisuus, joka perustuu juurikin keskeisten turvallisuustietojen ja -taitojen haltuunottoon aikaan sekä paikkaan sitomatta, joustavasti oppijan omaa aktiivisuutta korostaen. Ideana on, että myös oppijalla on mahdollisuus valita häntä itseään kiinnostavia turvallisuusmoduuleita, vaikkakin tietyt sisällöt on tarkoitettu haltuun otettavaksi. Lisäksi annetun ja suunnitellun turvallisuuskoulutuksen dokumentoinnin tukena on järjestelmä, jonka kautta voidaan todentaa paitsi annetun koulutuksen tai toteutetun harjoituksen yleistiedot niin myös keskeiset sisällöt ja osallistujat.

Laureassa turvallisuuskoulutuksen keskiöön on nostettu verkossa tapahtuva oppiminen, jolloin oppija voi aikaan ja paikkaan sitomatta keskittyä oppimaan turvallisuustietoja ja -taitoja. Laurean verkko-opiskelussa vuorottelevat tietoperusta ja oppimista mittaavat testit. Turvallisuuden tietoperustaa muodostetaan teorian ja tutkimustulosten, kuten myös podcastien ja videoiden muodossa. Podcasteissa esiintyvät niin laurealaiset opiskelijat kuin turvallisuusalan toimijatkin.

Verkko-oppimisen tukena on kuitenkin edelleen arjen erilaiset turvallisuuskoulutukset ja -harjoitukset.

Tärkeintä on, että jokaisella korkeakouluuyhteisön jäsenellä on oikeus osallistua omien kykyjensä ja taitojensa mukaisesti korkeakoulun arjen turvallisuustoimintaan. Työnantajan tehtävänä on tarjota niin tehtäväkohtainen turvallisuusperehdytys kuin myös jatkuva, riskilähtöinen turvallisuuskoulutus. Motivaatiosta Laureassa tuskin on puutetta, sillä hyvässä yhteistyön hengessä toteutettava proaktiivinen, ennakoiva turvallisuustyö luo kaikille korkeakouluuyhteisön jäsenille tasavertaiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa turvallisemman opiskelu- ja työympäristön puolesta.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki (932/2014). Viitattu 08.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140932>

Countsec. Trasim-tilannejohtoalusta. Viitattu 09.10.2016. <http://www.countsec.fi/fi/sivusto/tuotteet/trasim-harjoitussimulaattori>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016. EK – Elinkeinoelämän keskusliitto. Yritysturvallisuus. Viitattu 06.10.2016. <http://ek.fi/mita-temme/tyoelama/yritysturvallisuus/>

Keski-Uudenmaan pelastuslaitos. 2012. Pelastusviranomaisen valvontasuunnitelman mukainen TUTOR-arviointi. Max versio. Vantaa: Keski-Uudenmaan pelastuslaitos.

Kivinen, T. 2008. Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Kuopion yliopiston julkaisuja. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus. 2006. Kielitoimiston sanakirja 2, L-R. Helsinki: Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.

Kumpulainen, A. & Mikkola, A. 2015. Oppiminen ja koulutus digitaalisella aikakaudella. Teoksessa Kuusikorpi, M. (toim.). Digitaalinen oppiminen ja oppimisympäristöt. Julkaisu 2015:1, 9-45. Viitattu 08.10.2016. http://digi-ope.com/tablet/wp-content/uploads/2015/03/Digit.oppiminen_netti.pdf

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2016. MAPA-Foundation - Kouluttajan koulutus. Viitattu 15.10.2016. <https://www.laurea.fi/palvelut/palvelut-tyoelamalle/taydennyskoulutus/ilmoit-tautuminen-taydennyskoulutuksiin/mapa-foundation-kouluttajan-koulutus>

Martikainen, S. 2016. Development and Effect Analysis of the Asteri Consultative Auditing Process – Safety and Security Management in Educational Institutions. Acta Universitatis Lappeenrantaensis. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Martikainen, S. & Ranta, T. 2016. Kokeilukulttuurilla uutta osaamista koulutusorganisaatioiden turvallisuusjohtamiseen. UAS Journal, Journal of Finnish Universities of Applied Sciences, nro 3.

Pelastuslaki (379/2011). Viitattu 09.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379#L2P3>

Ranta, T. & Huovila, E. 2015. Myönteinen ilmapiiri ja yhteinen tahtotila Laurea-ammattikorkeakoulun ja –kirjaston turvallisuuden kehittämisen lähtökohdina. UAS Journal, Journal of Finnish Universities of Applied Sciences, nro 1.

Martikainen, S. & Ranta, T. 2014. Turvallisuusjohtamisen kautta arjen turvaa. Turvallisuus & Riskienhallinta 6/2014, s. 34 – 35.

Ranta, T. & Martikainen, S. 2016. Turvallisuutta henkilökohtaisen kiinnostuksen kautta. Turvallisuus & Riskienhallinta. 3/2016. s. 16-17.

STT Info. 2011. OHTO-tuoteturvallisuuspalkinnot suomalaisille innovaatioille. Viitattu 6.9.2016. <https://www.sttinfo.fi/release?releaseId=51202>

Työturvallisuuslaki (738/2002). Viitattu 09.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Julkaisematon lähde

Laurea-ammattikorkeakoulun Turvallisuuspalveluiden strategia vuosille 2015 - 2018. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu.

Paula Kettunen

TURVALLISUUSKOULUTUSTA VASTAVALMISTUNEELLE TEKNISEN TYÖN OPETTAJALLE

Alakoulun teknisen työn opettaja tarvitsee turvallisuuskoulutusta, joka eroaa osittain luokanopettajan koulutustarpeesta. Teknisiin töihin sisältyy monenlaisia riskejä laitteista ja työkaluista johtuen ja siksi teknisen työn opettajalla on erityisen suuri vastuu oppilaiden turvallisuudesta.

Turvallisuudella vahva rooli käsityökasvatuksessa

Inki, Lindfors ja Sohlo (2013, 9) korostavat, että työturvallisuudella on vahva rooli käsityökasvatuksen arvooperustassa. Turvallinen oppimisympäristö on laaja käsite ja se muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja pedagogisesta osa-alueesta. Lukuisat lait asettavat vaatimuksia oppilaitoksen turvallisuudelle. Perusopetuslain (628/1998) mukaan oppilaalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (2014, 270—271) mukaan vuosiluokkien 3-6 oppilaita ohjataan tekemään valintoja työstämismenetelmien, työvälineiden, koneiden ja laitteiden välillä sekä työskentelemään niiden kanssa. Opetustilanteessa teknologioita käytetään turvallisesti.

Myös opettajan turvallisuuteen otetaan kantaa lainsäädännössä. Työturvallisuuslaki (738/2002) antaa vaatimuksia sekä työnantajalle että työntekijälle. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, joka tarkoittaa sitä, että työnantajan on huolehdittava

työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on myös selvitetävä ja tunnistettava muun muassa työstä, työtilasta ja työympäristöstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä arvioitava, mikä merkitys niillä on työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on lisäksi annettava työntekijän käyttöön tarkoituksenmukaisia henkilönsuojaimia, apuvälineitä ja varusteita tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi. Lisäksi työturvallisuuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, perehdytettävä työntekijä työhön, työpaikan työoloihin, suhteisiin, työvälineisiin, turvallisiin työtapoihin sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden hallintaan. Työntekijälle on myös annettava opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Tämän lisäksi valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista (687/2015) edellyttää, että työnantaja huolehtii työpaikan turvamerkeistä. Ne ovat merkintöjä, jotka täydentävät riskien arviointiin perustuvia turvatoimia ja ohjaavat ihmisiä toimimaan työpaikalla turvallisesti.

Työntekijän on työturvallisuuslain (738/2002) perusteella velvollisuus noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita, turvallisuuden ja terveellisyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on lisäksi huolehdittava käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on ilmoitettava havaitsemansa haittaa tai vaaraa aiheuttavat viat ja puutteet työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle sekä poistettava, mikäli mahdollista, havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteet. Teknisen työn opettajan on tunnettava myös koneita koskevia lainsäädännön vaatimuksia, kuten valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta (400/2008) sekä valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisuudesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008). Opettajan on lisäksi tunnettava sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (188/2012), jottei opettaja anna oppilaiden käyttöön vaarallisia koneita.

Teknisen työn opettajalla on vastuuta siitä, että oppilaiden käyttämät laitteet, koneet ja työtilat ovat kunnossa. Lisäksi opettaja vastaa siitä, että oppilaat saavat riittävät ohjeet teknisiä töitä varten. Opettajan tehtävänä on myös valvoa sekä työskentelyä että ohjeiden noudattamista tinkimättömästi. (Inki, Lindfors & Sohlo 2013, 111-112.)

Turvallisuuskoulutus teknisen työn opettajalle

Teknisen työn opettajan turvallisuuskoulutuksen tarve pohjautuu vahvasti lainsäädännön tuntemiseen. Taulukossa 1 on esitetty koulutustarvetta vastaavasti valmistuneen teknisen työn opettajan näkökulmasta.

KOULUTUSTARVE	OSAAMINEN	VOIMASSAOLO	KOULUTTAJA
TEKNISTEN TÖIDEN VAAROJEN TUNNISTAMINEN, RISKIEN ARVIOINTI JA RISKIEN KÄSITTELY	POTENTIAALISTEN ONGELMIEN ANALYYSI-MENETELMÄN (POA) HALLINTA	-	MENETELMÄN HALLITSEVA HENKIÖ OMASTA KOULUSTA TAI KUNNAN KASVATUS- JA OPETUSTOIMESTA
TULITYÖKORTTI	TURVALLISET TULITYÖT, VASTUUT, VELVOLLISUUDET, TULITYÖN VAAROJEN TUNNISTAMINEN, TURVATOIMET, ONNETTOMUUS-TILANTEISSA, ALKUSAMMUTUS.	5 VUOTTA	ULKOPUOLINEN KOULUTTAJA, ESIMERKIKSI KEDUA JA ALERTUM
HÄTÄENSIAPU EA1	AUTTAMISTOIMINTA ONNETTOMUUKSISSA JA SAIRAUS-KOHTAUKSISSA, HÄTÄENSIAPU, HAAVAT, SAIRAUS-KOHTAUKSET, PALOVAMMAT, NIVELVAMMAT, MURTUMAT, MYRKYTYKSET	3 VUOTTA	ESIMERKIKSI SPR
YMPÄRISTÖ-TURVALLISUUS	TEKNISESTÄ TYÖSTÄ SYNTYVÄT ONGELMAJÄTTEET, UUELLEENKÄYTTÖ, KIERRÄTYS, ENERGIAJÄTE	-	KUNNAN YMPÄRISTÖ-ASiantuntija, KESKI-UUDENMAAN YMPÄRISTÖ-KESKUKSEN ASiantuntija (SAATAVANA MYÖS YMPÄRISTÖTURVALLISUUSKORTTI-KOULUTUSTA ULKOPUOLINEN KOULUTTAJA, ESIMERKIKSI ALERTUM

KOULUTUSTARVE	OSAAMINEN	VOIMASSAOLO	KOULUTTAJA
TYÖTURVALLISUUS JA LAIN-SÄÄDÄNTÖ	TEKNISEN TYÖN OPETUKSEN TURVALLISUUSVASTUU, ESIMERKIKSI SEURAAVAT LAIT: TURVALLISUUSLAKI (738/2002) VALTIONEUVOSTON ASETUS KONEIDEN TURVALLISUUDESTA (400/2008) VALTIONEUVOSTON ASETUS TYÖVÄLINEIDEN TURVALLISESTA KÄYTÖSTÄ JA TARKASTAMISESTA (403/2008) VALTIONEUVOSTON ASETUS TYÖPAIKKOJEN TURVAMERKEISTÄ JA NIIDEN VÄHIMMÄISVAATIMUKSISTA (687/2015) SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN ASETUS NUORILLE TYÖNTEKIJÖILLE VAARALLISTEN TÖIDEN ESIMERKKI-LUETTELOSTA (188/2012).	-	TEKNISTEN AINEIDEN OPETTAJAT TAO R.Y.
TURVALLINEN OPPIMIS-YMPÄRISTÖ	TILASUUNNITTELU, KUNNOSSAPITO, OPASTEJÄRJESTELMÄT, TILOJEN ORGANISOINTI, LAITTEIDEN SÄHKÖTURVALLISUUS, ATEX, KEMIKAALI-TURVALLISUUS	-	KUNNAN TURVALLISUUS-ASiantuntijat, KESKI-UUDENMAAN PELASTUSLAITOS

Taulukko 1. Vastavalmistuneen teknisen työn opettajan tarvitsema turvallisuuskoulutus

Aloitteleva teknisen työn opettaja tarvitsee riskien arviointiin liittyvää koulutusta, tulityökorttikoulutusta, hätäensiapukoulutusta ja ympäristöturvallisuuskoulutusta. Lisäksi hän tarvitsee työturvallisuuteen ja -lainsäädäntöön liittyvää koulutusta sekä koulutusta turvallisen oppimisympäristön järjestämiseksi. Riskien arviointiin on käytettävissä useita eri menetelmiä. Potentiaalisten ongelmien analyysi, POA (2013) soveltuu oivallisesti oppilaitosten riskien arviointiin. Sen käytön oppii nopeasti menetelmää osaavan henkilön ohjauksessa.

Tulityö on liekkiä tai kipinää synnyttävä työ. Tulityökorttia tarvitaan muun muassa käytettäessä kulmahiomakonetta tai kuumailmapuhallinta, hitsattaessa ja karkaistaessa metallia. Teknisen työn opettaja tarvitsee tämän lisäksi muuta peruskoulun opettajille annettavaa yleistä turvallisuuskoulutusta. Hätäensiapu EA1 -taidot ovat tärkeitä teknisen työn opettajalle, sillä teknisessä työssä on oppilailla loukkaantumisvaara. Opettaja työstää materiaaleja valmiiksi oppilaille oppituntien ulkopuolella ja ensiaputaitoja tarvitaan myös mahdollisten opettajalle itselleen tapahtuvien vahinkojen hoitamisessa.

Yhteenveto

Teknisen työn opettajakoulutuksessa turvallisuus oli vahvasti esillä. Olen valmistuttuani kerrannut ahkerasti teknisen työn opettajan velvollisuuksia ja tarkistanut muun muassa, mitä laitteita opettamani 3.-6. vuosiluokan oppilaat saavat käyttää. Tässä artikkelissa tarkasteltiin erityisesti vastavalmistuneen teknisen työn opettajan turvallisuuskoulutuksen tarvetta. Kokeneilla opettajilla voi olla eri tavalla painottunut koulutustarve, mutta kokemuksesta riippumatta lainsäädäntöä on syytä kerrata säännöllisesti.

LÄHTEET

Inki, J., Lindfors, E. & Sohlo, J. (toim.) 2013. Käsityön turvallisuusopas. Perusopetuksen teknisen työn ja tekstiilityön opetukseen. 8. painos. Oppaat ja käsikirjat 2011:15. Helsinki: Opetushallitus.

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Määräykset ja ohjeet 2014:96. Opetushallitus. Viitattu 17.4.2016. http://www.oph.fi/download/163777-perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf

Perusopetuslaki (628/1998). Viitattu 17.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

Potentiaalisten ongelmien analyysi. 2013. Suomen Riskienhallintayhdistys. Viitattu 30.9.2016. <http://www.pk-rh.fi/index.php?page=poa-analyysi>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (188/2012). Viitattu 16.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120188>

Työturvallisuuslaki (738/2002). Viitattu 17.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta (400/2008). Viitattu 17.4.2008. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2008/20080400?search%5Btype%5D=-pika&search%5Bpika%5D=asetus%20koneiden%20turvallisuudesta%20>

Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista (687/2015). Viitattu 17.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150687>

Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008). Viitattu 17.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20080403>

Hyvinvoinnilla ja turvallisuudella on vahva kytkeä toisiinsa. Turvallisuus luo vahvan perustan oppilaiden, opiskelijoiden ja henkilökunnan hyvinvoinnille. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on yksi merkittävimmistä strategisista perusvalinnoista. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, työ- ja opiskeluympäristöä sekä psykososiaalisia seikkoja. Hyvinvointi on työ- ja opiskeluelämän laatua ja sillä on merkittävä vaikutus oppilaiden, opiskelijoiden, työntekijöiden, kuten myös koko työpaikan ja koulun menestykseen. Varhainen puuttuminen on tuen tarjoamista oppilaalle, opiskelijalle tai koulun henkilöstön jäsenelle mahdollisimman nopeasti ongelman ilmaannuttua. Moniammatillinen yhteistyö on yksi keskeisistä varhaisen puuttumisen keinoista. Varhaisen puuttumisen mahdollistajana toimii myös turvallisuushavaintojen ja -poikkeaminen ilmoitusmenettelyn käyttöön ottaminen sekä saadun tiedon hyödyntäminen turvallisuuden kehittämisessä.

III

HYVINVOINTI JA VARHAINEN PUUTTUMINEN

Tiina Ranta

TURVALLISUUSHAVAINNOISTA JA -POIKKEAMISTA ILMOITTAMINEN - JOKAISEN KOULUYHTEISÖN JÄSENEEN OIKEUS

Yksi varhaisen puuttumisen mahdollistajista on turvallisuushavaintojen ja -poikkeaminen ilmoitusmenettelyn käyttöön ottaminen sekä saadun tiedon hyödyntäminen turvallisuuden kehittämisessä. Ilmoituksen tekeminen turvallisuuteen liittyvästä vaaratilanteesta tai poikkeamasta on jokaisen henkilöstöön kuuluvan, kuten myös oppilaan tai opiskelijan oikeus.

Johdanto

Suomalaisissa kouluissa on herännyt tervetullut ajatus kehittää turvallisuutta kokonaisvaltaisesti. Hyviä, turvallisuuteen liittyviä toimia tehdään varmuudella jo jokaisessa koulussa, vaan systemaattiseen turvallisuustoimintaan näyttää olevan vielä matkaa. Tätä selittänee osaltaan turvallisuustyöhön suunnattujen resurssien vähyys, mutta myös lisäymmärrys kokonaisvaltaisesta turvallisuusjohtamisesta olisi tervetullut apu kaikille kouluasteille. Oppilaitosten ja korkeakoulujen turvallisuustyö on hyvä mieltää kokonaisuutena, joka näkyy läpi kaikessa toiminnassa. Se liittyy erityisesti johtamiseen, josta syntyvät myös vastuut ja velvoitteet.

Onnistunut turvallisuustyö vaatii tiedon ja taidon lisäksi ennen kaikkea halua mahdollistaa turvallinen sekä viihtyisä oppimis- ja työympäristö. Se edellyttää lisäksi vielä ajantasaisen lainsäädännön haltuun ottoa ja myös sen ymmärtämistä, että vasta aito, koeteltu kyky ja valmius toimia kaikissa mahdollisissa koulun arkeen

sijoittuvissa tilanteissa on toiminnan jatkuvuuden edellytys. (Martikainen & Ranta 2014, 34.) Organisaatioturvallisuus, joka käsitteenä sopii erinomaisesti myös koulu-kontekstiin, onkin määritelty tilaksi, jossa ihmisiin, ympäristöön, omaisuuteen, tietoon sekä maineeseen kohdistuvat riskit ovat hallinnassa ja jossa vahingot on ehkäisty ennalta (Lanne 2007, 12).

Tuoreessa tutkimuksessa selvitettiin peruskoulujen ja ammattikorkeakoulujen turvallisuustyötä, ja siinä saatu tulos osoitti, etteivät turvallisuusjohtamisen perusvaatimukset täyty niissä vielä (Martikainen 2016, 160). Yksi keino kohti kokonaisvaltaisuutta on mahdollistaa koko koulu yhteisölle väylä ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuuteen liittyvistä havainnoista ja poikkeamista. Edellä mainittua väylää vieläkin tärkeämpi tekijä on kuitenkin pyrkimys luoda koko organisaatioon turvallisuutta tukeva ilmapiiri, jossa johdon esimerkkiä ei voi koskaan korostaa liikaa.

Tässä artikkelissa kuvataan niitä koulun keskeisiä keinoja ja mahdollisuuksia, joilla saadaan koko koulu yhteisö mukaan ilmoittamaan turvallisuuteen liittyvistä havainnoista. Esimerkkinä esitellään Laurea-ammattikorkeakoulu, jossa turvallisuushavainnoista ja -poikkeamista on kirjattu velvoite niin turvallisuuspolitiikkaan kuin myös erinäisiin muihin turvallisuusohjeisiin. Laureassa koko korkeakoulu yhteisö ilmoittaa jo aktiivisesti havainnoistaan tähän tarkoitukseen varatun sähköisen alustan kautta.

Turvallisuuteen liittyvistä tapahtumista ilmoittaminen

Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara – tämä on todettu fakta niin johtamisen arjessa kuin myös siihen liittyvissä tutkimuksissakin. Samaa lähtökohtaa voidaan soveltaa myös turvallisuushavainnoista ja -poikkeamista ilmoittamiseen – henkilöstö, opiskelijat ja sidosryhmät ovat turvallisuustyön tärkein voimavara. Turvallisuustyön vaikuttavuutta ei voida koskaan saavuttaa ilman osallistuvaa yhteisöä – korkeakoulukontekstissa puhumme korkeakoulu yhteisön jäsenistä. Heistä jokaisella on tärkeä rooli, kun toteutamme systemaattista ja tavoitteellista turvallisuustyötä, turvallisuusjohtamista.

Turvallisuusviestintään liittyvissä tutkimuksissa on esille tuotu hyvinä käytänteinä viestinnän kaksisuuntaisuus ja viitattu tällä turvallisuushavainnoista ilmoittamiseen alla olevan taulukon mukaisesti. Havainnoiksi on määritelty englanninkielisissä lähteissä ”incident, accident, near miss – case” (Koskenranta, Paasonen & Ranta 2012, 60).

TURVALLISUUSVIESTINNÄN HYVÄT KÄYTÄNTEET	SELVITYKSESSÄ TODETTUJA KORKEAKOULUJEN VERKKOVIESTINNÄN HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ
TURVALLISUUSVIESTINNÄN KAKSISUUNTAISUUS HAVAINNOT VIESTINTÄILMAPIIRISTÄ RAKENTUVAT SEURAAVILLE TEKIJÖILLE ELI HYVIN RAKENNETUN JA TOIMIVAN TURVALLISUUSVIESTINNÄN MERKITTÄVIMPINÄ TEKIJÖINÄ VOIDAAN PITÄÄ AVOINTA VIESTINTÄILMAPIIRIÄ, KAHDEKSUUNTAISTA VIESTINTÄÄ JA INFORMAATION HELPPOA SAATAVUUTTA. AVOIN VIESTINTÄILMAPIIRI EDESAUTTAA TURVALLISUUSTIEDON ITSENÄISTÄ HAKEMISTA SEKÄ TURVALLISUUSPOIKKEAMIEN RAPORTOINTIA. SE TUKEE MYÖS KAHDEKSUUNTAISTA VIESTINTÄÄ. (REAL & COOPER 2009, MERIVIRRAN 2011 MUKAAN).	<ul style="list-style-type: none"> KAKSISUUNTAISUUS NÄKYI KOHTEIDEN TURVALLISUUSVIESTINNÄSSÄ NIIN, ETTÄ ESIMERKIKSI TURVALLISUUSPOIKKEAMISTA ILMOITTAMISEEN KANNUSTETTIIN JA NIISTÄ SEURASI ILMOITTAJALLE PALAUTE ASIAN ETEENPÄINVIEMISESTÄ. TURVALLISUUSPOIKKEAMAT OLI MÄÄRITELTY NIIN, ETTÄ LÄHELTÄ PITI -TAPAUKSET, ONNETTOMUUDET SEKÄ MUUT TURVALLISUUSTAPAHTUMAT OLIVAT JO LÄHTÖKOHTAISESTI MAHDOLLISTETTU TOISISTAAN ERILLISINÄ ILMOITUSMENETTELYINÄ. ARKALUONTEISTEN ASIOIDEN ILMOITTAMISEEN KANNUSTETTIIN MUUN MUASSA NIMETTÖMÄLLÄ MENETTELYLLÄ. KOHTEISSA ILMOITTAMISEEN KANNUSTETTIIN JA SIITÄ MYÖS OSIN PALKKITIIN.

Taulukko 1. Hyvien turvallisuusviestintäkäytänteiden tulokset (Koskenranta, Paasonen & Ranta 2012, 60)

Toinen lähestymistapa liittyy organisaation tehtävään eli tapahtuneiden tapaturmien nopeaan ja perusteelliseen tutkimiseen – sitä pidetään keskeisenä tekijänä käytännön turvallisuustyössä. On tärkeää nähdä tapahtumien syiden taakse. Simolan mukaan perussyyt ovat varsinainen tauti tapahtuman takana, ja ne heijastavat koko johtamisjärjestelmän, toimintaohjeiden tai niiden noudattamisen puutteita (Simola 2005, 133).

Myönteisen turvallisuusasenteen ja -tietoisuuden luominen organisaatioon perustuu myös osaltaan siihen, että hyvin toimiva tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkimis- ja raportointijärjestelmä tukee myönteisen turvallisuusilmapiirin kehittymistä. Tällöin vaaratilanteet nähdään erityisen arvokkaina oppimiskokemuksina syystä, ettei syntyneessä tilanteessa ole kukaan vielä loukkaantunut. Vaaratilanteiden avoin raportointi edellyttää, ettei ketään syyllistetä, ja ilmoittajalle annetaan palautetta asiasta. Hyvin toimiva vaaratilanneilmoitusjärjestelmä voi paljastaa sellaisia vahinkoja, joista ei olisi voitu ilmoittaa ilman järjestelmän olemassaoloa. Simolan mukaan toimivalla vaaroista ilmoittamisella voidaan saavuttaa muun muassa seuraavia etuja:

- Sattuneita tapauksia analysoimalla voidaan jatkossa estää samanlaisen tai vakavamman vahingon syntyminen.
- Ihmiset eivät koe vaaratilanteita tunteen kautta, kun taas tapaturmiin reagoimisessa tunnetekijät korostuvat. Vaaratilanteiden käsittely tapahtuu helpommin ja mahdolliseen muutostarpeeseen on helpompi suhtautua positiivisesti.

- Vaaratilanteita on lukumääräisesti riittävästi laadullisen analyysin tueksi (verrattuna tapatumamääriin).
- Vaaratilanteiden raportoinnilla on mahdollisuus parantaa turvallisuustoiminnan yhteistyötä henkilöstön ja johdon välillä. (Simola 2005, 133.)

Myös eri laeista löytyy velvoitteita vaarojen tunnistamiseksi. Muun muassa työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee työnantajalle velvollisuuksia, joissa korostuu sen huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan on muun muassa selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on myös taattava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijän oikeuksiin kuulu näin saada tietää omaan työtehtäväänsä liittyvät riskit. (Martikainen & Ranta 2016, 17.) Hyvällä ja toimivalla ilmoitusmenettelyllä myös työnantajan mahdollisuudet saada ajankohtaista tietoa työpaikan vaaroista monikertaistuu. Voidaankin ajatella, että kattava ilmoitusmenettely on keino toteuttaa lainsäätäjän tavoitetta työhön yms. liittyvien vaarojen tunnistamiseksi.

Kaikki korkeakoulu yhteisön jäsenet mukaan turvallisuushavaintotalkoisiin

Laureassa resurssit turvallisuustoiminnalle ja sitä kautta mahdollisille puuttumismenettelyille ovat riittävät – turvallisuuspäällikkö toimii kokopäiväisesti ja vastaa turvallisuusjohtamisen kehittämisestä. Laurean ote turvallisuustyössä on proaktiivinen, jolloin riskienhallinta ja toisaalta myös varautuminen muodostavat ennaltaehkäisevän toiminnan lähtökohdan. Kaikessa Laurean turvallisuustyössä tavoitteena on aina ja ensisijaisesti ennaltaehkäisevä ote unohtamatta sitä tosiseikkaa, että tarpeen vaatiessa on olemassa paitsi kattavat kriisitilannedokumentaatiot, niin erityisesti halu ja myös koeteltu kyky toimia kaikissa mahdollisissa hätätilanteissa.

Laurean turvallisuustyössä otettiin uusi askel kohti entistä turvallisempaa opiskelu- ja työympäristöä alkuvuodesta 2015, kun turvallisuushavaintoja varten avattiin koko yhteisölle suunnattu HSE-turvallisuusilmoitusmenettely. Tämä oli ensimmäinen varsinaisesti tähän tehtävään hankittu sähköinen palvelu, vaikka Laureassa olikin tätä ennen jo muutaman vuoden ajan pyydetty korkeakoulu yhteisön jäseniltä havaintoja asioista, jotka liittyivät niin arjen toimintaan kuin myös työ- ja opiskeluympäristön turvallisuuteen sekä viihtyisyyteen. Näitä ilmoituksia tehtiin vilkkaasti niin eteisaulan vaaralliseksi koetusta kynnysmatosta kuin henkilökunnan henkilökortin turvallisesta käytöstäkin. Ilmoituksia tehtiin kaikista mahdollisista havainnoista, mikä koettiin erityisen ilahduttavana – turvallisuus näyttäytyi jo silloin yhteisenä asiana.

HSE-menettelyyn suunniteltiin yhteisön jäsenten tulevia ilmoituksia varten erityisesti Laurean toimintaan sopiva sähköinen lomake. Tällä haluttiin varmistaa

tähän tärkeäksi koettuun turvallisuustehtävään entistä luottamuksellisemmat ja myös asian myöhempiä käsittelyä paremmin tukevat puitteet. Ilmoituksen teosta ja jättämisestä pyrittiin tekemään paitsi helppoa niin myös turvallista sekä ilmoittajan että vastaanottajan näkökulmasta. Laurean IT-palvelut oli aktiivisesti ensin suunnittelemassa ja sitten toteuttamassa myös tietoturvan- ja -suojaan näkökulmasta turvallista menettelyä. Näistä syistä menettely toimii ainakin toistaiseksi sisäverkosta ja Laurean koneilla etäyhteyden yli. Syksyllä 2016 ilmoitusmenettelyä on suunniteltu laajennettavan lisäksi niin, että tähän tarkoitukseen suunnitellulla paperilomakkeella olisi mahdollisuus jättää myös ilmoitus suoraan kampusten turvallisuusvastaaville.

Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) on vuonna 1986 määritellyt turvallisuuden eri osa-alueiden muodostamaksi kokonaisuudeksi, johon kuuluu henkilöturvallisuus, kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus, pelastustoiminta, rikosturvallisuus, tietoturvalisuus, tuotannon ja toiminnan turvallisuus, työturvallisuus, ulkomaantoimintojen turvallisuus, valmiussuunnittelu sekä ympäristöturvallisuus (EK 2014). Jätettyjen ilmoitusten luokitteluksi ja myös mahdollisten jatkotoimien sujuvuuden kohdentamiseksi päätettiin ottaa em. turvallisuuden osa-aluejako käyttöön myös osaksi Laurean ilmoituksen sisältöä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ilmoitusta jättävä korkeakouluuyhteisön jäsen päättää, mihin näistä turvallisuuden osa-alueista asia hänen mielestään liittyy. Tätä valintaa tukemaan on lisätty jokaisesta osa-alueesta vielä lyhyt, informatiivinen kuvaus. EK:n mallille perustuva jako onkin käytännössä osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi. Se on jo nyt antanut muun muassa Laurean johdolle tärkeää tietoa siitä, mihin turvallisuuden osa-alueisiin on ollut järkevää ja perusteltua sijoittaa esimerkiksi turvallisuuden lisäresursseja.

HSE-ilmoitusmenettelyn kautta on ilmoitettuihin asioihin voitu puuttua entistä nopeammin ja myös luottamuksella. Anonymisti jätetty ilmoittaminen haluttiin myös mahdollistaa, vaikkei tätä vaihtoehtoa ole juurikaan käytetty. Laureassa koettiin, että tällaisen väylän mahdollistaminen palvelee myös tapauksissa, joissa asia arkaluonteisuutensa vuoksi voisi muutoin jäädä ilmoittamatta.

Koko yhteisöä on ohjeistettu HSE-sovelluksen käytöstä kattavasti. Siitä on kerrottu positiiviseen sävyyn niin, että sen avulla Laureassa käsitellään luottamuksellisesti sekä systemaattisesti työpaikan turvallisuushavaintoja ja tarpeen vaatiessa myös varaudutaan esille nousseisiin asioihin tai ilmiöihin. Samalla on myös kerrottu, että jokaisen korkeakouluuyhteisön jäsenen oikeutena ja samalla myös velvollisuutena on tehdä havaintonsa mukainen ilmoitus turvallisuuteen liittyvästä vaaratilanteesta tai poikkeamasta. Tämä vaade on kirjattu myös Laurea-ammattikorkeakoulun turvallisuuspolitiikkaan.

Tehdyt ilmoitukset tai esitetty turvallisuusaloite tai esimerkki hyvästä käytännöstä kirjautuvat järjestelmään, josta vastaa Laurean turvallisuuspäällikkö. Jokainen ilmoitus käsitellään, tutkitaan ja mahdolliset turvallisuustoimenpiteet aloitetaan sen mukaan, miten kiireelliseksi esitetty asia arvioidaan. Yhteisön jäsenille on kuitenkin painotettu, ettei tämä menettely toimi ilmoitusväylänä akuuteille, samalla

hetkellä toimintaa vaativille turvallisuustehtäville. Näihin tapauksiin on annettu ohjeet Laurean hätätilanneohjeissa. Uuteen HSE-menettelyyn sisältyy kahden päivän vastaamislupaus.

HSE-menettelyn lisäksi Laureassa on kehitetty erityinen menettely henkilöstä nousevan huolen tunnistamiseksi ja mahdollisen riskin arvioimiseksi. Tämä ”kollektiivista huolta herättävän käyttäytymisen riskiarviomalli” valmistui jo vuonna 2010, jonka jälkeen sitä on käytetty menestyksekkäästi tapauksissa, jossa huoli on liittynyt nimenomaisesti yksilön käyttäytymiseen. Tästä menettelystä on erillinen, tosin HSE-menettelyn yhteydessä kuvattu ilmoitusprosessi, joka on haluttu pitää tarkoituksella erillään mahdollisen arkaluonteisen tiedon ja turvallisen käsitteilyn mahdollistamiseksi viivytyksettä. Jokainen huolta herättävä, käyttäytymisestä kumpuava tapaus otetaan viivytyksettä selvitykseen, jota varten on olemassa muun muassa vahvat viranomaiskontaktit niin poliisin kuin terveydenhuollonkin kanssa.

Yhteenveto

Peruskouluille on suunnattu lähinnä kokeiluina erilaisia välivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä ilmoitusmenettelyitä. Ne ovat toki jo hyvä alku, mutta jos koulu haluaa keskittyä systemaattiseen ja kokonaisvaltaisen turvallisuuden kehittämiseen, on pakko kysyä, miksi ilmoittaminen kohdistuisi vain yksilön käyttäytymisestä nouseviin tekijöihin? Eikö kouluissa esimerkiksi piha-alueilla tapahdu kuitenkin huomattava määrä onnettomuuksia sekä niiden läheltä piti -tilanteita, joihin liittyvien, ennakolta havaittujen olosuhteiden tai tekijöiden tunnistamisella ja ilmoittamisella olisi voitu joko osin tai kokonaan välttyä ikäviltä seurauksilta.

Laurean ilmoitusmenettelyn kautta on saatu vuosittain yli 250 ilmoitusta, joista suurin osa on liittynyt kiinteistön turvallisuudessa havaittuihin puutteisiin tai jopa laiminlyönteihin. Näistä jokainen on käsitelty HSE-menettelyn yhteydessä tarjolla olevalla tutkintamenettelyllä, jolla on pureuduttu erityisesti tapahtuman taustalla oleviin juurisyihin. Jokaisesta havainnosta on lähtenyt lisäksi ilmoitus sille taholle, jonka vastuualueelle se on kuulunut. Järjestelmään on päässyt kuittaamaan asian suoritetuksi vasta, kun se on kokonaisuudessaan saatettu kuntoon. Lisäksi periaatteena on, että ilmoitusten käsittelystä vastaava turvallisuuspäällikkö ilmoittaa järjestelmän lisäksi ilmoittajalle viivytyksettä mahdollisista, aloitetuista toimenpiteistä. Erityisesti henkilöstöltä saatu palaute on osoittanut, että menettely koetaan paitsi tärkeänä niin myös turvallisuuden tunnetta lisäävänä. Heille on syntynyt kuva, että oma panos kannattaa koko yhteisön puolesta. Tätä menettelyä ei voi kuin lämmöllä suositella muillekin kouluasteille turvallisemman ja helpomman huomisen toivossa. Saadut hyödyt ovat kiistattomat ja varmaa on, että tämän menettelyn avulla on saatu estettyä jo iso joukko haitallisia tai jopa vaarallisia tapahtumia, asioita tai ilmiöitä.

LÄHTEET

EK – Elinkeinoelämän keskusliitto. Yritysturvallisuus-sivusto. Osio päivitetty 14.1.2014 <http://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/yritysturvallisuus/>

Koskenranta, H., Paasonen, J. & Ranta, T. 2012. Kansainvälinen selvitys korkeakoulujen turvallisuusjohtamisesta. Laurea – Ammattikorkeakoulu. Laurea Leppävaara.

Lanne, M. 2007. Yhteistyö turvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. Espoo: VTT Publications. 632.

Martikainen, S. & Ranta, T. 2014. Turvallisuusjohtamisen kautta arjen turvaa. Turvallisuus ja Riskienhallinta 29 (6), 34 – 35.

Martikainen, S. 2016. Development and Effect Analysis of the Asteri Consultative Auditing Process – Safety and Security Management in Educational Institutions. Acta Universitatis Lappeenrantaensis. Lappeenranta: Lappeenranta teknillinen yliopisto.

Ranta, T. & Martikainen, S. 2016. Turvallisuutta henkilökohtaisen kiinnostuksen kautta. Turvallisuus & Riskienhallinta. 3/2016. s. 16-17.

Simola, A. 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Oulu: Oulun yliopisto.

Työturvallisuuslaki (738/2002). Viitattu 18.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Janne Tuominen

HENKINEN HYVINVOINTI OSANA OPPILAITOKSEN VARHAISTA PUUTTUMISTA

Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on yksi merkittävimmistä strategisista perusvalinnoista. Siihen vaikuttaa johtamisen lisäksi organisaation toimintaympäristö ja sen toimintakulttuuri.

Johdanto

Henkinen hyvinvointi käsitteenä herättää varmasti jokaisessa jonkinlaisia mielikuvia. Yksi näkökulma on nähdä henkinen hyvinvointi samana asiana kuin mielen-terveys. Toisaalta henkinen hyvinvointi voidaan kokea myös henkisen pahoinvoinnin vastakohtana. Henkinen pahoinvointi taas ymmärretään moni-ilmeisenä kärsimyksenä yksilön ja ympäristön välisessä epäsuotuisassa ja mielenterveyttä heikentävässä vuorovaikutuksessa. (Kiikkala 2008.)

Henkinen hyvinvointi oppilaitoksen strategisena perusvalintana

Yksi Luksian kehittämissuunnitelman mukaisista strategisista perusvalinnoista on henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen (Luksia 2016a). Valitsin tarkemman tarkastelun kohteeksi henkisen hyvinvoinnin, koska sen osalta yksittäisen toimintayksikön vaikuttamismahdollisuudet ovat suurimmat. Fyysisen hyvinvoinnin puitteet

määräytyvät pääosin kuntayhtymätasolla. Työhyvinvointi esitetään yhteisesti luotavana asiana, joka perustuu johtamiseen, osaamiseen, työn hallintaan ja osallisuuteen (Valtiokonttori 2007).

Sosiaali- ja terveysministeriön työhön ja hyvinvointiin liittyvässä selvityksessä vuodelta 2008 otetaan tarkastelun lähtökohdaksi positiivisen mielenterveyden viitekehys. Mielenterveyttä käsitellään tällöin voimavarana. Tässä viitekehyksessä tarkastellaan neljää tekijää: 1) asiakokonaisuuksien hallintaa, 2) psyykkistä kuormituskestävyyttä ja palautumiskykyä, 3) sosiaalista kuormituskestävyyttä ja palautumiskykyä sekä 4) osallistumista ja syrjäytymisen ehkäisyä. Asiakokonaisuuksien hallinnan säätelyllä nähdään kehittyväksi henkilön pystyvyyden, merkityksellisyyden ja autonomian kokemus. Kuormitusta säätelemällä voidaan vaikuttaa sekä yksilön psyykkiseen että työyhteisön sosiaalisen kuormituskestävyyden ja palautumiskyvyn kehittymiseen. Kun tarjotaan henkilökunnalle osallistumisen mahdollisuuksia, tuetaan omia työtehtäviä laajemman tuloksellisuuden toteutumista ja ehkäistään syrjäytymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008.)

Hyvinvointi alkaa hyvästä johtamisesta

Henkisen hyvinvoinnin osalta, kuten laajemminkin oppilaitoksen turvallisuudessa, lähtökohdana tulee olla johtaminen. Turvallisuus kokonaisuudessaan kumpuaa organisaatiossa toimivien ihmisten ajatuksista ja suhtautumisesta siihen. Strategian tarkoituksena voidaan nähdä prosessien suuntaaminen johdon tahtomaan tulevaisuuden tilaa kohti sekä tuloksen tuottaminen sidosryhmille (Paasonen 2012). Organisaation johto tekee strategiset päätökset. Nämä päätökset joko ohjaavat toimintaa kohti turvallisuuden tunnetta ja sitä mukaa myös toteutetaan turvallisuutta parantavia toimenpiteitä tai lisätään turvattomuutta ja epävarmuutta.

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat johtamisen lisäksi organisaation toimintaympäristö ja sen toimintakulttuuri. Yhtenä merkittävänä tekijänä toimintaympäristössä voidaan tällä hetkellä nähdä valtiovallan asettamat toisen asteen koulutukseen kohdistuvat kustannussäästöt. Uutena opettajana pidin omalta osaltani itsestään selvänä tunnetta siitä, että varsinaisen opetuksen lisäksi työhön liittyviin muihin asioihin ei ehtinyt täysin riittävästi perehtyä. Kustannussäästöjen vuoksi kevään 2015 aikana oppilaille annettavan opetuksen määrää jouduttiin vähentämään. Samoin jouduttiin vähentämään myös työssäoppimisen ohjaukseen ja ryhmän ohjaukseen varattua aikaa. (Luksia 2016b.) Kuormituksen määrä voi vaikuttaa haitallisesti yksittäisen työtekijän ja koko työyhteisön psyykkiseen kuormituskestävyyteen ja palautumiskykyyn.

Kuntayhtymän toimintasuunnitelmassa ammatilliselta koulutukselta edellytetään yhä läheisempää yhteistyötä alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa sekä parempaa kykyä vastata työelämän muutoksiin. Ammatillinen koulutus nähdään enenevässä määrin alueen työ- ja elinkeinoelämän voimavarana, kehittäjänä ja osaavan työvoiman turvaajana (Luksia 2016a). Opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaus on

opettajalle yksi luonteva tapa olla yhteydessä paikallisiin organisaatioihin ja kerätä sieltä tietoa heidän koulutukselle asettamilleen toiveille ja tarpeille. Vähentyneet tuntimäärät tekevät yhteydenpidosta ja ohjauksesta haastavampaa. Kustannusten merkitys tuntui korostuvan myös tiimin yhteiselle suunnittelulle varatun ajan vähäisyytenä. Erityisesti uutena tulokkaana yhteinen suunnittelu muiden tiimiläisten kanssa olisi ollut arvokasta.

Käytetyt keinot henkisen hyvinvoinnin kehittämiseen

Tarkasteltaessa henkistä hyvinvointia positiivisen mielenterveyden asiakokonaisuuksien hallinnan kannalta voidaan todeta, että uuden opetussuunnitelman käyttöönoton yhteydessä käynnistetty yhteisopettajuus ei välttämättä lisää työn hallinnan tuntua. Yhteisen opettajuuden ja opettamisen hyviä puolia voi vähentää sen suunnittelemattomuus. Jos yhdessä opetettavat opintokokonaisuudet valitaan jossain määrin sattumanvaraisesti, on niiden jakaminen mielekkäällä tavalla haasteellista eri opettajien kesken. Yhteisen opettamisen vahvuutena olisi keskityminen kunkin opettajan vahvuuksiin, kertyneen kokemuksen, tietojen ja taitojen jakamiseen.

Organisaation strategisessa suunnittelussa, sitä tukevassa turvallisuussuunnittelussa ja edelleen henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin suunnittelussa ja johtamisessa tulisi saada esille heikot tai hiljaiset signaalit. Työhyvinvoinnin, organisaation uudistumiskyvyn ja vaikuttavuuden sekä työn tuloksellisuuden nähdään liittyvän kiinteästi toisiinsa. Heikkojen tai hiljaisten signaalien havaitseminen on merkinä johdon strategisesta kyvykkyydestä. Näiden signaalien nähdään varoittavan etukäteen isoista muutoksista ja trendeistä. (Valtiokonttori 2007.) Näiden signaalien havaitsemisessa organisaation henkilökunta voi ammatillisen osaamisensa kautta olla merkittävässä asemassa.

Psyykkisen kuormituskestävyyden ja palautumiskyvyn kannalta oppilaitoksessa on yhtenä keinona käytössä henkilökunnan yhteinen suunnittelu- ja virkistymispäivä. Suuri osa päivästä oli viimeksi varattu luennolle. Henkilökunta pyrittiin ottamaan mukaan organisaation strategia-suunnitteluun ideointikävelyn muodossa. Iltapäivällä toiminta oli liikuntapainotteista ja ryhmäyttävää. Luentomainen tilaisuus saattaa ohjata ihmisten ajattelua liian voimakkaasti tilaisuuden vetäjän ajatusten suuntaan ja siten ehkäistä heikkojen signaalien havaitsemista.

Opettajien jaksamista eli psyykkistä kuormituskestävyyttä ja palautumiskykyä lähdettiin tukemaan tiimitasolla työnohjauksella. Työnohjaajan kanssa käytiin läpi tiimin työssään kohtaamia hankalia tilanteita. Tilaisuudet tarjosivat mahdollisuuden oppia toinen toisiltaan ja puhdistaa ilmapiiriä keskustelemalla ongelmallisista asioista. Myöhemmin työnohjauksen tarpeen koettiin vähentyneen.

Oppilaitoksessa on käytössä liikunta- ja kulttuurisetelit ja erilaista kerhotoimintaa. Tämä toiminta lisää varmasti henkilöstön psyykkistä hyvinvointia ja

toipumiskykyä. Saman toiminnan voi nähdä edistävän henkilöstön osallistumista. Positiivisen mielenterveyden viitekehysten mukaan osallistuminen ehkäisee syrjäytymistä ja auttaa muodostamaan omaa tehtävää laajemman kuvan organisaation toiminnasta. Itse koin arvokkaaksi jo sen, että pystyin yhteisen toiminnan avulla saamaan kasvot henkilöille, joiden kanssa olin hoitanut asioita sähköpostitse ja puhelimesta.

Ryhmänohjaajien koulutuksessa käytiin draaman keinoin läpi opiskelijoiden kohtaamista haastavissa vuorovaikutustilanteissa. Koulutus oli rajattu vain ryhmänohjaajille, mutta vastaavaa lähestymistapaa voitaisiin käyttää kaikkien työntekijöiden kanssa. Samalla lähestymistavalla voitaisiin käsitellä vaikkapa opiskelijoiden tulevassa opiskelussaan todennäköisemmin kohtamia haasteita.

Yhteenvedo

Työkykyä ylläpitävän toiminnan voidaan nähdä koostuvan kolmesta tasosta. Ensimmäinen taso on ennaltaehkäisevä toiminta, jonka tarkoituksena on kunkin työntekijän työ- ja toimintakyvyn säilyttäminen työuran ajan. Seuraavan tason muodostavat toimenpiteet, joilla autetaan henkilöitä, joita uhkaa työ- ja toimintakyvyn aleneminen. Kolmannen tason toimenpiteet liittyvät henkilöihin, joiden työkyky on jo heikentynyt. Tavoitteena on tällöin jäljellä olevan työkyvyn säilyttäminen ja työkyvyttömyyden ehkäiseminen. Työkykyä ylläpitävä toiminta on usein paljon rajoittuneempaa kuin mainitut tasot, eikä se ole aidosti osa arkipäivän toimintaa. (Nummelin 2008.) Henkinen hyvinvointi toimii erityisesti työkyvyn alenemista ennaltaehkäisevänä seikkana. Samalla luodaan valmiudet auttaa henkilöitä, joita uhkaa työ- ja toimintakyvyn aleneminen.

Luksiassa mitataan vuosittain henkilöstön ja opiskelijoiden tyytyväisyyttä. Tulokset ovat olleet keskitasoa parempia. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen tulisi nähdä aidosti osana strategista ajattelua. Hyvinvoinnin tavoitteiden asettaminen, suunnitelmallisuus ja hyvinvointia lisäävän toiminnan tulosten arviointi ovat tärkeitä toimia. Toimintaa voidaan kohdentaa tarkemmin esimerkiksi Great Place to Work -tyyppisen tutkimuksen avulla. Tuolloin tutkittavia asioita ovat uskottavuus, kunnioitus, oikeudenmukaisuus, ylpeys ja yhteishenki. (Millainen on hyvä työpaikka. Great Place to Work. 2016.) Tutkimuksen tulosten perusteella keskityttäisiin tarkemmin niihin asioihin, joissa on eniten parantamisen varaa.

LÄHTEET

Kiikkala, I. 2007. Henkinen pahoinvointi – Uusi ja kasvava haaste? Julkaisussa Vuorenkoski, L., M. & Sinkkonen, M. (toim.) Signaaleja. Stakesin tulevaisuusraportti 2007. s. 33–43. Viitattu 31.8.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76184/T30-2006-VERKKO.pdf?sequence=1>

Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2008:33. Viitattu 31.8.2016. <http://thl32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/114156/Selv200833.pdf?sequence=1>

Luksia. 2016a. Talousarvio 2016 ja talous- ja toimintasuunnitelma 2016–2018. Viitattu 31.8.2016. <https://www.luksia.fi/assets/liitteet/tietoa-luksiasta/Talousarvio-ja-toimintasuunnitelma-2016.pdf>

Luksia. 2016b. Hallituksen pöytäkirja 28.04.2016 pykälä 30. Viitattu 16.9.2016. <http://dynasty.luksia.fi/kokous/2016364-2.htm>

Millainen on hyvä työpaikka. Great Place to Work. Viitattu 16.9.2016. <http://www.greatplacetowork.fi/toimintatapamme/millainen-on-hyvae-tyoeipaikka>

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. s. 97. WS Bookwell Oy. Juva.

Paasonen, J. (toim), Huuromäki, T. & Paasonen, L. 2012. Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen. Tietosanomaa. Helsinki.

Valtiokonttori. 2007. Hyvinvoiva henkilöstö strategisena voimavarana Opas henkilöstöstrategian laatimiseen valtion virastoissa ja laitoksissa. Viitattu 31.8.2016. <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B8B94DE2C-8B2B-485D-8AA3-4C020A-3884F8%7D/72157>

Kristiina Hannula

HENKINEN HYVINVOINTI TULEVAISUUDEN MERKITTÄVIN KILPAILUTEKIJÄ

Oppilaitokset tukevat jo nyt opiskelijoita stressin hallintaan, mutta vielä on paljon tehtävää. Varhaisen puuttumisen tarve on ilmeisin. Tarvitaan uusia keinoja stressin taltuttamiseksi ennen kuin se saa otteen. On todennäköistä, että opiskeluaikana kehittyneet taidot kantavat pitkälle tulevaisuuteen. Näin opiskeluaika voi tuoda työkaluja myös työelämäperäisen stressin tunnistamiseen ja hallitsemiseen.

Johdanto

Stressi on toiseksi yleisin työhön liittyvä terveysongelma Euroopassa. Työssäni kuulen usein sekä yksityisissä keskusteluissa että ryhmätapaamisissa, miten opiskelijat siitä kärsivät. Stressin hallitsemiseksi on jo olemassa olevaa tukea oppilaitoksissa, mutta vielä on paljon, mitä voimme tehdä sen lievittämiseksi. Avaan artikkelissa psykososiaalisia riskejä opiskeluyhteisössä ja liitän niitä koskevan varhaisen puuttumisen tarpeen työelämästä nousevaan ajankohtaiseen tilanteeseen sekä kehittämisehdotukseeni.

Muutostarpeiden avaimina pidän henkilökunnan asenteita sekä opiskelijoiden motivoimista. Ajatukseni nojaavat tutkimusfaktoihin ja kokemuksiini hyvinvointitoimijana sekä hyvinvointitoimien kehittäjänä neljän vuoden ajalta ammattikorkeakoulu-, yliopisto- ja ammattiopistoympäristöissä. Peilaan opiskelustressiä työelämäperäiseen työstressiin ja psykososiaalisiin riskeihin, koska opiskeluaika voi antaa työkaluja niiden tunnistamiseen ja hallitsemiseen työelämässä. Kysyn, miten

voisimme tukea opiskelijoiden stressinhallintaa ja kehittää uusia keinoja sen taltuttamiseksi. Artikkelini ehdotukset kehittämistoimiksi nousevat eri oppilaitoksissa käymieni moniammatillisten keskusteluiden sekä työelämäperäistä stressiä koskevien tutkimustulosten ja -kirjallisuuden pohjalta.

Asenteilla merkittävä vaikutus psykososiaalisen ympäristön kehittämismalliin

Kun aloitin oppilaitostyön, törmäsin opiskelijoiden stressiin, joka nousi kielteisistä psyykkisistä, fyysisistä ja sosiaalisista vaikutuksista koskien opiskelun puutteellista organisoimista ja hallintaa sekä sosiaalista työympäristöä. Lisäksi kiinnitin huomiota siihen, että työelämäjohtajien uskomukset ja asenteet näyttivät vaikuttavan myös korkeakoulujen ja ammattiopistojen työntekijöissä, joita voimme pitää opiskelijoiden johtajina. Kyselytutkimuksen mukaan johtajista lähes puolet uskovat, ettei kenelläkään heidän työntekijöistään ilmenisi mielenterveysongelmia työuransa aikana (The Shaw Trust 2006). Vastaava uskomus opiskelijoista on havaittavissa opiskeluhuvinvointia ja sen kehittämistä vetävien työntekijöiden keskuudessa, kun puhutaan opiskelijoista. Todellisuudessa joka kuudes työntekijöistä kärsii psyykkisestä pahoinvoinnista jossain työuransa vaiheessa (EU-OSHA 2014). Myös osa opiskelijoista kärsii psyykkisestä pahoinvoinnista jossain opintojen vaiheessa.

Toinen väärä uskomus, joka yhdistää johtajia ja opettajia on, että mielenterveysongelmista kärsiviä pidetään toisinaan ”riskinä” organisaatiolle. Tällaiset johdon asenteet vaikuttavat usein kielteisesti henkistä hyvinvointia koskevien kehittämissalotteiden toteuttamiseen. Kuitenkin luotettavat tutkimukset osoittavat, että hyvä psykososiaalinen työ- ja opiskeluympäristö mahdollistaa sen, että myös työ- ja opiskeluperäisistä psyykkisistä sairauksista kärsivät henkilöt kykenevät työskentelemään tehokkaasti. Työympäristöä kehittämällä voimme siis Suomen kilpailukykyyn parantamisen ohessa ehkäistä mielenterveysongelmia, niiden pitkittymistä ja mahdollisesti läpi elämän kestävästä syrjäytymisestä. Työhyvinvoinnin kehittämisessä onnistuminen ei heijastu ainoastaan yksilön ainutlaatuisen elämän kautta, vaan koko yhteisön hyvinvointina.

Kilpailutekijänä työ- ja opiskelijaelämään liittyvä kehittäminen

Se, että nuoren ihmisen kasvuprosessiin kuuluu lyhytaikaiset psyykkisen pahoinvoinnin jaksot lähes vakiona, ei ”vapauta” oppilaitosta opiskeluun liittyvän työperäisen ja psykososiaalisen stressin ennaltaehkäisemisestä, vaan päinvastoin. Opiskelijoilla on elämäntilanteensa vuoksi isompi tarve tukeen. Tukea on jo pitkään annettu sekä kehitetty oppilaitosten hyvinvointiryhmien ja -kyselyiden, analyysien sekä erilaisten ryhmäytymiseen liittyvien toimintamallien kautta. Sitä on myös tarjottu opiskeluympäristön ja -ohjauksen parantamisen sekä opiskelijaliikunnan ja hyvän ravinnon tarjonnan lisäämiseen ja niitä koskevien suunnitelmien avulla.

Kokonaisuuden nivominen työelämässä ajankohtaisiin huolenaiheisiin ja kehittämistarpeisiin on kuitenkin ollut vasta oraalla.

Koko ajan tiiviisti työelämän kanssa toimivat ammattikorkeakoulut ovat myös keskinäisen yhteistyön kautta heränneet rooliinsa aikuiskasvattajina ja koulutuksemme työelämän tarpeista lähtevinä kehittäjinä. Näen ammatilliset oppilaitokset myös työelämään valmistavan työperäisen stressin tunnistamis- ja hallitsemistaitojen tärkeimpinä kouluttajina. Mutta olemmeko tällä sektorilla heränneet riittävästi? Nyt kun työperäisen stressin kulut on laskettu ja eurooppalaisista yritysjohtajista 79 % on huolissaan työperäisestä stressistä (EU-OSHA 2010), olisi ammatillisten oppilaitosten piirissä luonteva aika herätä yhteistyön voimistamiseen myös tällä alueella. Se, että eurooppalaisista työpaikoista vain alle 30 % on käytössään menettelyjä stressin, työpaikkakiusaamisen ja työhön liittyvän kolmannen osapuolen väkivallan käsittelyyn, on tieto, jonka tulisi motivoida psykososiaalisten riskien nykyistä tavoitteellisempaan kartoittamiseen ja merkittäviin panostuksiin oppilaitosten kehittämistiimeissä ja -toimissa.

Satsaus työ- ja opiskelijaelämän henkisen hyvinvoinnin kehittämiseen on panostus merkittävään taloudelliseen kilpailutekijään. Eurooppaa koskevien tutkimusten mukaan menetetystä työpäivästä 50–60 % voidaan liittää työperäiseen stressiin ja psykososiaalisiin riskeihin (EU-OSHA 2000). Kokonaiskustannuksista noin 136 miljardia euroa johtuu tuottavuuden menetyksestä, esimerkiksi sairauspoissaoloista (Euroopan työpaikkaterveyden edistämisen verkosto 2009). Merkille pantavaa on myös se, että psykososiaalisiin riskeihin liittyvät poissaolot ovat yleensä pidempiä kuin muista syistä johtuvat poissaolot. Hyvinvointiin liittyvät innovaatiot, jotka todentuvat jo opiskeluaikaisten toimintamallien muodossa, uudistaisivat koko työkuultuuriamme ja ovat tutkimusten valossa iso kansallinen kilpailutekijä. Asian esille nostaminen, kehittäminen ja palkitseminen ovat meillä vielä lapsen kengissä. Henkinen hyvinvointi on luonnollisestikin paitsi oppilaitosyhteisöjen yhteinen koko yhteiskunnan kehittämiskohde.

Psykososiaalisen hyvinvoinnin kehittämisen tärkeyden tiedostamme oppilaitosten asiantuntijatasolla, mutta ruohonjuuritasolla kokonaisuuden sekä sen tärkeyden tiedostamista vielä vähätellään. Vähättely voi kertoa uskon puutteesta panostuksiin. Psykososiaalisten riskien hallinta on huomattavasti vaikeampaa kuin muiden työturvallisuuteen liittyvien riskien. Kehittämistyössä onnistuessamme panostusten taloudellinen ja sosiaalinen merkitys voi kuitenkin moninkertaistua tutkimuksissa ilmenneisiin kustannuksiin nähden. Tutkimusten euromääräiset laskelmat paljastavat vain poissaolojen työnantajalle aiheuttamat kustannukset. Stressin vuoksi tekemättä jääneiden innovaatioiden ja työilmapiirin parantumatta jääminen saattavat olla nyt laskettuja kustannuksia huomattavasti merkittävämpi tappio, jonka voisimme lisäpanostuksilla kääntää voitoksi. Lisäksi on tärkeää muistaa, että koko yhteisön hyvinvoinnin lisääntyminen parantaa aina myös yhteisömmme kokonaisturvallisuutta ja onnellisuutta, joiden rahallista arvoa tai inhimillistä merkittävyyttä ei voi edes laskea.

Psykososiaaliset riskit ja niiden seuraukset

Korkeakoulujen opiskeluhyvinvointia koskevat kyselyt vahvistavat, että opiskelijoiden psykososiaaliset riskit liittyvät samoihin työelämän työntekijöiden kokemuksiin kielteisiin psyykkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin vaikutuksiin. Riskejä luovat opiskelun puutteellinen organisointi ja hallinta sekä huonosti hoidettu sosiaalinen työympäristö. Omien opintojen organisointi on yksi opiskelijan isoimmista ja vaativimmista tehtävistä. Yleisimmät riskit ovat seuraavat:

1. liian vaativa työ ja/tai tehtävien hoitamiseen ei ole riittävästi aikaa;
2. ristiriitaiset vaatimukset ja epäselvät roolit opiskeluyhteisössä;
3. ristiriita työn vaatimusten ja opiskelijan osaamisen välillä. Stressiä voivat aiheuttaa opiskelijan taitoon nähden sekä liian helpot että liian vaikeat tehtävät;
4. opiskelijoiden heikot mahdollisuudet osallistua opiskelua koskeviin päätöksiin ja vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun;
5. yksintyöskentely etenkin yleisön ja asiakkaiden kanssa asioitaessa ja/tai kolmannen osapuolen väkivallan kohteeksi joutuminen, joka voi ilmetä sanallisenä hyökkäyksenä, ei-toivottuna seksuaalisena huomiona ja fyysisenä väkivaltana tai sen uhkana;
6. opettajien ja opiskelutovereiden tuen puute ja huonot ihmissuhteet opiskelijoiden välillä;
7. henkinen tai seksuaalinen häirintä työpaikalla; opettajien tai opiskelutoverien syyllistävä, nöyryyttävä, vähättelevä tai uhkaava käyttäytyminen jotakuta opiskelijaa tai opiskelijaryhmää kohtaan;
8. tehtävien, palkkioiden/arvosanojen, harjoittelupaikkojen tai uramahdollisuuksien epäoikeudenmukainen jakautuminen/jakaminen;
9. toimimaton viestintä, huonosti hoidettu organisaatio- /tutkintomuutos ja työn epävarmuus;
10. vaikeudet opiskelun ja kodin vaatimusten yhteensovittamisessa.

Riskien toteutuessa opiskelijalle aiheutuu monenlaisia haittoja, joita ovat esimerkiksi opiskeluperäinen stressi, mielenterveyden heikentyminen, uupumus, opintojen viivästyminen tai keskeytyminen, keskittymisvaikeudet ja virheiden lisääntyminen, yksityiselämän ongelmat, huumeiden ja alkoholin väärinkäyttö sekä fyysiset terveysongelmat. Oppilaitoksille on erityisen haasteellista luoda terve ja sopivasti haastava, mutta samalla hyvinvointia tukeva työympäristö, joka innostaa opiskelijoita ja henkilökuntaa sekä kannustaa heitä kehittämään itseään ja suoritustaan parhaan kykynsä mukaan. Tehtävä on erityisen haastava siksi, että opiskelijat ovat useimmiten nuoria, jotka vasta hankkivat taitoja, joita tarvitsevat opiskellessaan ja voidakseen hyvin. Haaste syntyy myös siksi, että läpi koulutusjärjestelmän meiltä uupuu parhaalla tavalla hyvinvointiamme edistävä kulttuuri ja toimintamallit sekä yhteisöllinen tuki näille.

Kohti pitkäjänteistä hyvinvointikulttuuria

Hyvinvointikulttuurin kehittämiseksi ehdotan, että luomme ja pidämme yllä sitä joka päivä tukevaa keskustelua ja osallistavaa toimintaa. Tällaista käytäntöä tukevat lukuisat kansainväliset tutkimukset sekä niitä laajasti analysoineet työhyvinvoinnin asiantuntijat (EU-OSHA 2012; Kinnunen 2005, 312). Tällaisia pyrkimyksiä on ollut monilla oppilaitosten hyvinvointipäivien järjestäjilläkin, mutta päiviin eivät läheskään kaikki osallistu ja ne ovat yleensä vain kerran lukuvuodessa.

Ehdotan kolmen erialaisen lomakkeen laatimista. Lomake 1 kartoittaisi opiskelua, opiskeluympäristöä, opiskelussa tarvittavien välineiden hallitsemista ja ryhmän sosiaalisia suhteita sekä ilmapiiriä. Lomake 2 keskittyisi opiskelutaitojen kartoittamiseen ja jaksamista edesauttaviin teemoihin. Lomake 3 voisi käsitellä suoraa opiskelustressiä aiheuttavia riskitekijöitä. Lomakkeet voisi sijoittaa oppilaitoksen intraan, jotta opiskelijat ja henkilökunta voisivat niiden avulla arvioida joitain tärkeimmiksi tietämiämme stressiin vaikuttavia tekijöitä ja heitä velvoitettaisiin näin myös tekemään. Vain säännöllinen oman olon seuraaminen harjaannuttaa tärkeiden asioiden tarkkailuun ja itsensä kuunteluun. Kun opiskelunsa aloittavat uudet ryhmät ovat muodostamassa omaa opiskelutapaansa, on oikea hetki tukea heidän harjaantumistaan hyvinvoinnista huolenpitämiseen. He myös kuormittuvat eniten, koska heillä on paljon uutta omaksuttavaa. Lisäksi heille on jo tukea, joka on helppo valjastaa lomakkeiden ensimmäisiä käyttökertoja ohjaamaan ja valvomaan.

Opiskelijakyselyissä tuutorointia keuhutaan, mutta opiskelijatuutorit saavat myös paljon palautetta, joissa toivotaan, että heidän aktiivisuutensa jatkuisi ensimmäisten viikkojenkin jälkeen. Tätäkin tukemaan lomakkeet olisivat oiva väline. Noin neljä viikkoa opintojen aloittamisesta voisi olla tutoropiskelijoiden ja -opettajan tunti. Tällaisia tuntivaroituksia on jo lukujärjestyksissä olemassa ainakin osalla ryhmistä, mutta ne eivät tietoni mukaan aina toteudu parhaalla tavalla tai ollenkaan ainakaan tutoropiskelijoiden tuella. Tunnilla lomake 1 täytettäisiin ja täyttämisen jälkeen lomakkeet toimisivat yhteisen pienryhmissä käytävän keskustelun pohjina. Tarvittaessa tuutorit voisivat vetää kokonaisuuden oppilaitospastorin tukemana, jolloin opettaja voisi uskoa kokonaisuuden ohjaamisen hänen kontolleen.

Kuukausi ennen lukuvuoden viimeisiä tenttejä voitaisiin täyttää lomake 2, jossa olisi seuraavan kaltaisia kysymyksiä:

1. Millaiset asiat toistuvasti häiritsevät opiskelujesi sujumista tai koet kuormittavina?
2. Mitä voisit itse tehdä näille asioille?
3. Arvioi oman paikkasi löytymistä ryhmässä
 - a) Olen kokenut päässeeni mukaan ryhmään. Kyllä / En
 - b) Minun on helppo kysyä neuvoa opiskelukavereilta? Kyllä / Ei
 - c) Keskustelen joka kerta kampanneille tultuani jonkun opiskelutoverin kanssa. Kyllä/ En

4. Jos vastasit ei tai en yhteenkään kysymykseen, kerro
 - a) Mistä ajattelet kokemas johtuneen?
 - b) Miten voisi olla hyvä muuttaa omaa tapaa toimia?
5. Mitä toivoisit tuutoreilta tai opiskelutovereiltasi?

Tällaisten kysymysten jälkeen osa ohjaajista voisi vetää muutaman ryhmäyttävän harjoitteen koskien stressin lieventämistä. Muut ohjaajat voisivat koota vastaukset ja vetää ne yhteen yhteisen keskustelun teemoiksi. Harjoitteiden jälkeen jakaannuttaisiin 2-5 henkilön ryhmiin teemoista keskustelemaan. Jokaiseen ryhmään menisi mukaan tuutori tai oppilaitostyöntekijä (opettaja, pastori tai diakoni).

Kolmannen, riskitekijöitä 1-10 koskevan lomakkeen täytön olisi hyvä ajoittaa ensimmäisen lukuvuoden viimeisen tenttijakson alkuun. Näin eri riskeihin liittyvät stressitekijät olisivat varmasti pinnalla. Lomakkeessa 3 voisi olla kysymys jokaisesta suoraa opiskelustressiä aiheuttavasta riskitekijästä. Ryhmä voisi täyttää lomakkeen jo ennen yhteistä kokoontumista. Näin ohjaajilla olisi hyvää aikaa koota vastauksia kuvaava yhteenveto kokoontumisen teemalliseksi sisällöksi. Kokoontuminen voisi alkaa yhteenveton lyhyellä esittelyllä ja siitä keskustelemisella pienryhmissä. Keskustelun lopuksi olisi tärkeää koota vielä konkreettiset vinkit tunnistettujen stressitekijöiden hallitsemiseksi, mitä seuraisi stressiä laukaisevien harjoitteiden tekeminen. Seuraavina lukuvuotena voisi olla vastaavia kokoontumisia lomakkeen 3 äärellä aina tentteihin lukemisen lomassa tai juuri ennen sitä. Tärkeää kokoontumisten onnistumiselle olisi muun lähiovetuksen tarjoaminen ennen tenttiä ja tentin jälkeen, jotta opiskelijat kokisivat motivoivana tulla paikalle ja osallistua. Kokoontumisten hengen ja harjoitteiden olisi oltava aidosti kaikkia osallistavia. Tunneilla esille tulleet muiden kuin opiskelijoiden käsissä olevat epäkohdat tulisi käsitellä kyseisen opintoalan tai opiskelijakunnan toimesta. Motivoitumisen tukemiseksi johdanto olisi tärkeää nivoa työelämästressin viitekehukseen, jotta kaikki opiskelijat ymmärtäisivät harjoittelevansa koko elämäänsä varten.

Edellä mainitun kaltaisia lomakkeita olisi hyvä myös luoda henkilökunnan keskuudessa käytettäväksi ja käyttää niitä kunkin opetusalan tiimikokouksissa. Lomakepohjat tulisi olla helposti kaikkien käytettävissä intrassa, sähköisesti täytettävissä ja ryhmäprosesseja ohjaavien henkilöiden nopeasti analysoitavissa. Tarvittaessa lomakkeet olisi toki tarpeen olla myös tulostettavissa ja käsin täytettävissä. Tällaiset käytännöt edesauttaisivat systemaattisen kehittämistyön haastetta ja kulttuurin asenteiden muokkautumista yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia tukevaan suuntaan. Myös henkilökuntatilaisuuksissa työ- ja opiskelustressiä yhdistävien tekijöiden avaaminen sekä sitä laukaisevien harjoitteiden opettelu olisi hyvä olla säännöllisesti esillä vakuuttavan ja ajankohtaisen tutkimustiedon tuella. Näin henkilökunnan asenteita tuettaisiin hyvinvoinnin kehittämisen ja ylläpitämisen suuntaan. Tällaiset kokoontumiset tarjoisivat myös hyvän pohjan hyvinvointia tukevan toimintakulttuurin edelleen kehittämiseksi. Hyvin organisoituna ehdotukseni käyttöönotto niin opiskelijoiden kuin henkilökunnan kesken ei olisi työlästä, vaan palkitsevaa.

Yhteenveto

Oppilaitokset tukevat opiskelijoiden stressin hallintaa, mutta varhaisen puuttumisen tarve on yhä ilmeinen. Tuen tarvetta ilmentävät opiskeluhyvinvointikyselyt ja opiskelijoiden henkilökohtaisissa tapaamisissa ilmaisema hätä omasta jaksamisesta. Oppilaitosyhteisön ja sen jäsenten tukeminen vaatii nykyistä systemaattisempaa kehittämisotetta. Väärien uskomusten ja psykososiaalisten riskien vähättelyn sijaan tarvitsemme henkilökunnan ja opiskelijoiden vahvan motivaation molempien tunnistamiseksi sekä riskien seurausten välttämiseksi. Artikkelissa lähestytään voimavaroja uusien opiskelukulttuuriin nivoutuvien toimintamallien kautta. Opintojen alussa olisi otollinen aika opetella hyviä toimintamalleja, jotka kantavat vielä työelämässäkkin. Tutkimusten valossa varhainen stressin hallinnan kehittäminen on tulevaisuuden kriittisin kilpailutekijä. Työelämäperäisen stressin kasaantumista olisi mahdollista ennaltaehkäistä jo opiskeluaikana opituilla stressin tunnistamisen ja hallitsemisen työkaluilla. Stressin parempi hallitseminen voi nostaa eurooppalaisen työn kilpailukykyä oleellisesti, jos nyt stressin vuoksi uupuvat työntekijät työskentelevät tulevaisuudessa innovatiivisesti toinen toisistaan tukien ja yhteisöllisestä työotteesta voimaantuen. Psykososiaalisesti suotuisan kehityksen varmistamme parhaiten luomalla sujuvat käytännöt sen kehittämisen tueksi.

LÄHTEET

EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2000. Research on Work-related Stress. Viitattu 30.9.2016. <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>

EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2010. The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Viitattu 30.9.2016. https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2012. Työntekijöiden osallistuminen työterveys- ja työturvallisuusasioiden käsittelyyn. Käytännön opas. Viitattu 30.9.2016. https://osha.europa.eu/fi/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide

EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2014. Stressin ja psykososiaalisten riskien hallinta työssä. Terveellinen työ -kampanjaopas.

Euroopan työpaikkaterveyden edistämisen verkosto. A guide to the business case for mental health, 2009. Viitattu 30.9.2016. http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otava.

The Shaw Trust, 2006. Mental Health: The Last Workplace Taboo. London: ShawTrust.

Saija Peltonen

ENNALTAEHKÄISEVÄÄ TURVALLISUUSTYÖTÄ OPPILAITOKSESSA

Ennaltaehkäisevän turvallisuustyön tulee olla kiinteä osa arjen toimintaa oppilaitoksissa. Fagerströmin, Länsikallion ja Sipposen (2015, 6, 8) mukaan kouluissa tapahtuu päivittäin oppilaille ja henkilöstölle turvattomuutta ja ahdistusta aiheuttavaa häiriökäyttäytymistä. Tilanteet syntyvät useimmiten oppilaiden välienselvittelystä tai erityistä tukea tarvitsevan oppilaan käyttäytymisestä. Vuorovaikutteinen ote, yhteistoiminta ja ennakointi ovat tärkeitä tekijöitä haastavasti käyttäytyvän oppilaan kohtaamisessa. Perusopetuslaki (628/1998) korostaa oppilaan oikeutta turvalliseen oppimisympäristöön ja työturvallisuuslaki (738/2002) puolestaan korostaa työntekijöiden oikeutta turvalliseen työympäristöön.

Turvallisuus koulun ylimpänä arvona

Puistolannaitin ala-asteen koulussa Helsingissä opiskelee 560 oppilasta ja työntekijöitä on noin 40. Koulu on hiljattain yhdistynyt, ja toimii kahdessa eri toimipisteessä. Turvallinen oppimisympäristö ja toimintakulttuuri sekä oppilaiden positiivisen käytöksen tukeminen ovat tärkeitä asioita koulussamme käytävässä arvokeskustelussa. Ennalta ehkäisevän turvallisuustyön näkökulmasta katsoen myös turvallisuusohjeiden selkeä kirjaaminen koetaan koulussamme ensiarvoisen tärkeäksi asiaksi.

Olemme käsitelleet fyysisen rajoittamisen ohjeistuksia yhteisissä kokouksissamme, jotta henkilökuntamme osaisi toimia ammattimaisesti kohdatessaan haasteellisesti tai vaarallisesti käyttäytyvän oppilaan. Vuonna 2015 koulussamme rehtorina

toiminut Pauliina Timonen työskenteli aiemmin Tapanilan ala-asteen rehtorina tuoden sieltä tullessaan työyhteisöömme sekä hyviä turvallisuuskäytänteitä että näkemystään vuorovaikutustaitojen ja yhteisöllisen toimintakulttuurin merkityksellisyydestä oppilaitosturvallisuuden kehittämisessä. Olemme hyödyntäneet toimintaohjeita laatiessamme Tapanilan ala-asteen koulun ohjeistuksia ja aihetta käsittelevää kirjallisuutta, kuten Hurmeen ja Kyllösen (2014) kirjoittamaa Turvassa! Vahvasta lapsen turvallisuuden tunnetta ja varaudu vaaratilanteisiin -kirjaa. Osa henkilökunnastamme on koulutautunut MAPA-koulutuksissa. MAPA eli Management of Actual or Potential Aggression on koulutusmalli, jonka menetelmiä hyödynnetään aggression ja väkivallan kohtaamistilanteissa. Koulutusten aiheena ovat uhka- ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisevä toiminta ja sallitut, turvalliset otteet fyysisen rajoittamisen tilanteisiin.

Haasteellisen oppilaan kohtaaminen luokan ulkopuolella

Keskeinen asia arjen turvallisuustyössä on ennakointi ja vuorovaikutuksellinen ote. Opettaja tarkkailee käytävillä, ruokalassa ja piha-alueella syntyviä tilanteita. Havaitessaan mahdollisen kiistatilanteen opettaja pysähtyy ja tarkistaa, tarvitaanko tilanteeseen tukea. Tarvittaessa kutsutaan lisäapua paikalle koodisanalla ”aikuisen” lähettämällä toinen oppilas hakemaan apua ensimmäiseltä vastaan tulevalta aikuiselta. Vasta kun kaikki ennakoivat ja vuorovaikutukselliset keinot ovat tuloksettomia ja oppilas on vaaraksi itselleen, muille oppilaille tai aikuisille, siirrytään fyysiseen rajoittamiseen. Fyysinen rajoittaminen ei ole, eikä saa olla rangaistus. Mikäli oppilas ei rauhoitu, aikuiset saattavat hänet rauhallisesti ja mahdollisimman huomiota herättämättä ns. kuljetusotteella rauhoittumaan lähimpään rauhalliseen tilaan. Henkilöstö ilmoittaa aina välittömästi rehtorille tai hänen ollessa poissa apulaisrehtorille sekä oppilaan huoltajille kiinnipitotilanteesta.

Oppilaan annetaan olla kyseisessä tilassa vapaasti ja aikuiset odottavat niin kauan, kunnes oppilas pystyy selvittämään asian rauhallisesti. Ainoastaan, jos oppilas on vaaraksi itselleen tai muille, otetaan oppilas ns. kiinnipito-otteeseen. Kiinnipidossa on aina läsnä vähintään kaksi aikuista. Rajoittamistilanne pyritään pitämään niin lyhyenä kuin mahdollista ja vähiten fyysisesti rajoittavan periaatteen mukaisesti sekä oppilaan ei-haitallinen liike sallien. Irti päästetään, kun oppilas on rauhoittunut, eikä aio vahingoittaa itseään. Rajoittajien on seurattava herkeämättä rajoitettavan elintoimintoja. Mikäli kiinnipitotilanne on jatkunut pitkään tai muutoin katsotaan tarpeelliseksi, paikalle kutsutaan myös koululääkäri tai terveydenhoitaja tarkistamaan oppilaan tilanne. Jos koululääkäri tai terveydenhoitaja ei ole paikalla, soitetaan hätäkeskukseen ja kerrotaan oppilaan tilanne. Opettaja soittaa aina oppilaan huoltajille ja kertoo, mitä on tapahtunut ja miten asia on hoidettu. Mikäli oppilas pystyy rauhoittumisensa jälkeen opiskelemaan omassa luokassa, jatketaan hänen kanssaan koulutyötä normaalisti. Jos oppilas ei pysty opiskelemaan omassa luokassaan, hänellä on mahdollisuus työskennellä toisessa luokassa tai rehtorin päätöksellä huoltaja hakee oppilaan kotiin loppupäiväksi. Asiassa tehdään tiivistä yhteistyötä oppilaan huoltajien kanssa.

Tapahtumat käydään läpi mahdollisesti läsnä olleiden oppilaiden kanssa, jottei kenenkään turvallisuudentunne järky tapahtuneen johdosta. Kyseisille oppilaille koordinoidaan tukea moniammatillisin oppilashuoltokkeinoin. Opettaja/ moniammatillinen työryhmä varmistaa, ettei oppilailla ole hätää. Tapahtuma puretaan myös kiinnipitotilanteessa olleiden opettajien ja esimiehen kanssa. Tapahtumasta tehdään turvallisuuspoikkeamailmoitus työsuojelupakkiin kuvaamalla läheltä piti -tilanne, havaittu vaaratekijä tai tapahtunut uhka- tai väkivaltatilanne. Voimankäyttötilanteessa opettaja tekee aina kirjallisen selvityksen rehtorille, joka raportoi asiasta kirjallisesti linjanjohtajalle.

Haasteellisen oppilaan kohtaaminen luokkatyöskentelyssä

Luokkatilan ulkopuolella tapahtuvien haasteellisten tilanteiden lisäksi ongelmia voi esiintyä myös oman luokanopettajan oppitunneilla. Mikäli keskustelut häiriötä aiheuttaneen oppilaan kanssa eivät auta, opettaja kutsuu tuntitilanteeseen mukaan laaja-alaisen erityisopettajan, resurssiopettajan tai vapaana olevan toisen opettajan tukemaan oppilaan positiivista edistymistä. Myös huoltajien kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä ja sovitaan yhdessä toimintatavoista ja tarvittavista tukimuodoista.

Mikäli edellä kuvatut toimet eivät rauhoita tilannetta luokassa, kutsutaan huoltajat uudelleen koolle ja asioita viedään eteenpäin käyttäen apuna moniammatillista yhteistyötä, laaditaan pedagogiset asiakirjat, sovitaan tukimuodoista ja pidetään tarvittaessa myös verkostopalaveri.

Turvallisuutta yhteisten ohjeiden avulla

Yhteisöllisen toimintakulttuurin rakentaminen ja vuorovaikutustaitojen lisääminen ovat oppilaitosturvallisuuden keskeisimpiä elementtejä. Oppilaiden positiivista käyttäytymistä tukevien suunnitelmien ja toiminnan nähdään olevan avainasemassa. On kuitenkin tärkeää varautua ja laatia ohjeistuksia myös vaaraa aiheuttavan käyttäytymisen kohtaamiseen. Yhteiset, kaikkien tiedossa ja saatavilla olevat ohjeet sekä yhteisesti oppilaiden, huoltajien ja koulun henkilökunnan kanssa sovitut ja tiedotetut toimintamallit eivät ole ylireagoitavia, vaan lisäävät sekä turvallisuuden tunnetta että varmuutta puuttua haastavasti tai vaarallisesti käyttäytyvän oppilaan käytökseen koulussa. Nostaisin tärkeään asemaan myös turvallisuuskoulutuksen (esim. MAPA) merkityksen. Oikeiden otteiden ja toimintatapojen hallitseminen fyysisen rajoittamisen tilanteissa vaatii käytännön harjoittelua jo ennen tosi tilanteita. Näillä yllä mainituilla toimilla saadaan aikaan koulutyöhön turvallinen oppimis- ja työympäristö.

LÄHTEET

Fagerström, V., Länsikallio, R. & Sipponen, J. 2015. Stop väkival-
lalle kouluissa ja päiväkodeissa.
Väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja
käsittelylomakkeiden kehittäminen.

Hurme, K. & Kyllönen, T. 2014.
Turvassa! Vahvista lapsen turvalli-
suuden tunnetta ja varaudu vaarati-
lanteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Perusopetuslaki (628/1998). Viitattu
24.5.2016. [http://www.finlex.fi/fi/laki/
ajantasa/1998/19980628#L7P29](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628#L7P29)

Työterveyslaitos. Viitattu 24.5.2016.
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/
Documents/Stop%20väkivallalle.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Stop%20väkivallalle.pdf)

Työturvallisuuslaki (738/2002).
Viitattu 24.5.2016. [http://www.finlex.
fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?-
search%5Btype%5D=pika&search%5B-
pika%5D=tyoturvallisuuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?-search%5Btype%5D=pika&search%5B-pika%5D=tyoturvallisuuslaki)

Armi Salminen & Marika Peuraniemi

HYVINVOINTIIN JA VARHAISEEN PUUTTUMISEEN PANOSTETAAN TAMPEREEN SEUDUN AMMATTIOPISTOSSA

Tampereen seudun ammattiopisto Tredu toimii koko Pirkanmaan maakunnan alueella. Tredussa on panostettu sekä opiskelijoiden että koko oppilaitoksen henkilöstön hyvinvointiin ja varhaiseen puuttumiseen. Hyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta yhteistyö, avoimuus ja viestintä ovat tärkeissä rooleissa.

Johdanto

Ankarina taloudellisina aikoina on tärkeää muistaa, että huono työterveys ja työturvallisuus käyvät kalliiksi. Tutkimukset osoittavat lisäksi, että yrityksen työterveyden ja työturvallisuuden hyvä hallinta ovat yhteydessä suorituskyvyn ja kannattavuuden paranemiseen. Kaikki yksittäisestä työntekijästä kansanterveysjärjestelmään kärsivät, kun työterveyttä ja työturvallisuutta lyödään laimin. Toisaalta menettelytapojen ja käytäntöjen parantaminen voi hyödyttää kaikkia.

Maissa, joissa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät eivät ole kunnossa, arvokkaita resursseja käytetään vältettävissä olevien vammojen ja sairauksien käsittelemiseen. Vahvasta kansallisesta strategiasta on monia hyötyjä, kuten esimerkiksi

- tuottavuuden paraneminen sairauspoissaolojen vähenemisen ansiosta
- terveyden hoitokulujen pieneneminen
- iäkkäiden työntekijöiden pysyminen työssä entistä pidempään
- entistä tehokkaampien työskentelymenetelmien ja -tekniikoiden edistäminen
- niiden ihmisten määrän väheneminen, joiden on vähennettävä työaikaansa perheenjäsentä hoitaakseen.
(Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2016a.)

Opiskelijan ja opettajan hyvinvointi

Työterveyteen ja työturvallisuuteen kuuluu myös työhyvinvointi, joka on tärkeässä asemassa Tredussa. Aiheeseen liittyviä suunnitelmia ja ohjeistuksia on laadittu sekä opiskelijoille että henkilöstölle.

Ammatillisessa oppilaitoksessa ammatin opiskeluun kuuluu opiskelijoilla työhyvinvoinnin ja riskien arviointi omalla ammattialalla työskentelyssä. Työhyvinvointiin sisältyvät liikkuminen ja terveystieto, kuten myös ammattiaineiden yhteydessä käsiteltävät aiheet, joita ovat esimerkiksi työssä jaksaminen, henkinen hyvinvointi sekä se, miten fyysisesti jaksetaan parhaiten koko työura. Ammattikoulutuksen tai työharjoittelujen järjestämiseen osallistuvien opettajien tehtävänä on tarkistaa turvallisuus- ja terveysjärjestelyt opiskelijoiden työnantajien kanssa. Lisäksi opiskelijoiden terveellistä ja turvallista opiskelua tukee laaja asiantuntijaryhmä.

Opettajien yleisiä työhyvinvointia haittaavia asioita lienevät psykososiaaliset riskit. Opetusalalle hakeutuu usein tunnollisia henkilöitä, jotka työn imussa saattavat positiivisen stressin kautta ajautua tilanteeseen, jossa työkuorma muuttuu liian suureksi. Näin työssä jaksaminen vaikeutuu. Tredussa ei ole juurikaan koettu kiusaamista, seksuaalista häirintää eikä väkivaltaa kolmannen osapuolen aiheuttamana. Säännöllisesti järjestettävissä henkilöstökyselyissä on tullut ajoittain esille liiallista työkuormaa, tuen ja viestinnän toimivuuden puutetta sekä sitä, että ei ole mahdollisuuksia osallistua itseään koskevaan päätösten tekoon. Näiden haasteiden korjaamiseen on tartuttu ripeästi.

Opettajien työhyvinvoinnin kehittäminen

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (2016b) mukaan psykososiaaliset riskit johtuvat puutteellisesta työn suunnittelusta, organisoinnista ja hallinnoinnista sekä työpaikan huonosta sosiaalisesta ilmapiiristä. Niistä voi aiheutua kielteisiä psykologisia, fyysisiä ja sosiaalisia seurauksia, kuten työperäistä stressiä, työuupumusta tai masennusta. Esimerkkejä psykososiaalisiin riskeihin johtavista työoloista ovat

- liiallinen työkuorma
- ristiriitaiset vaatimukset ja epäselvä tehtäväkuva

- heikot mahdollisuudet osallistua työntekijää itseään koskeviin päätöksiin tai vaikuttaa siihen, miten työ tehdään
- huonosti hallittu organisaation muutos, työn epävarmuus
- toimimaton viestintä
- johdon tai kollegojen tuen puute
- kiusaaminen tai seksuaalinen häirintä, kolmannen osapuolen käyttämä väkivalta.

Työn vaatimuksia tarkasteltaessa on tärkeää olla sekoittamatta psykososiaalisia riskejä, kuten liiallista työkuormaa, tilanteeseen, joka on innostava, joskin toisinaan haastava ja jossa työilmapiiri on kannustava ja työntekijät sekä hyvin koulutettuja että motivoituneita tekemään parhaansa. Hyvä psykososiaalinen ilmapiiri vahvistaa onnistunutta suoriutumista, henkilökohtaista kehitystä sekä työntekijöiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Työntekijät kokevat stressiä, kun työn vaatimukset ovat liialliset ja suuremmat kuin heidän kykynsä selviytyä niistä. Mielenterveysongelmien lisäksi pitkittyneestä stressistä kärsivät työntekijät voivat saada vakavia fyysisiä terveysongelmia, kuten sydän- ja verisuonitauteja tai tuki- ja liikuntaelinvaijoja. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2016b.)

Organisaation kannalta kielteisiin vaikutuksiin kuuluvat kokonaistuottavuuden heikkeneminen, lisääntyneet poissaolot, lisääntyneet tapaturmat ja loukkaantumiset sekä presenteeismi, jossa työntekijä saapuu töihin sairaana kykenemättä työskentelemään täysipainoisesti. Stressistä johtuvat poissaolot ovat yleisesti pidempiä kuin muista syistä johtuvat poissaolot. Työperäinen stressi voi myös lisätä varhaista eläkkeelle jääntä. Yrityksille ja yhteiskunnalle aiheutuvat kustannukset arvioidaan merkittäviksi, ja niiden suuruus kansallisella tasolla on miljardeja euroja. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2016b.)

Tredussa on panostettu työhyvinvointiin. Käytössä olevina henkilöstön hyvinvointia lisäävinä keinoina ovat erilaiset harrastukset, joita työnantaja tarjoaa, kuten myös laaja koulutustarjonta, työtoiminta sekä vuosittaiset työonline-seitelit omaehtoiseen liikkumiseen tai kulttuurieroihin. Lisäksi tarjotaan erilaisia alennuksia Tampereen omiin palveluihin, kuten uimahallille. Henkilöstö on myös liittynyt omaan vakuuskassaan, josta saa muun muassa korvauksia erilaisista lääkäripalveluista.

Varhaisen puuttumisen malli opiskelijoiden hyvinvoinnin tukena

Kuka tahansa opettaja voi esittää huolensa opiskelijansa opintojen etenemisestä ja käynnistä oppilaitoksen kolmiportaisen huolenpidon menettelyn. Jokaisella henkilöstöön kuuluvalla on sekä velvollisuus että oikeus tähän mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tapahtuvaan puuttumiseen.

Ensimmäisessä vaiheessa opettajalla on syntynyt huoli opiskelijasta. Syitä opettajan

huolen heräämiseen voi olla useita. Huoli voi syntyä siksi, että opiskelijalla on paljon poissaoloja, tai siksi, ettei opiskelija muista koskaan ottaa opiskeluvälineitä mukaan. Huolenaihe syntyy myös silloin, kun opiskelija häiriköi usein tunnilla. Ensimmäisessä vaiheessa tieto asiasta menee alaikäisen opiskelijan huoltajille. Yhdessä opiskelijan ja huoltajien kanssa pohditaan, miten asiassa edetään. Asiassa sovitaan seurantapäivä, jolloin joko kiitetään opiskelijaa siitä, ettei hänestä enää tarvitse olla huolissaan tai sitten toimitetaan opiskelija toiseen vaiheeseen.

Toisessa vaiheessa opiskelija siirtyy opiskelujen tukihenkilöstön avun piiriin. Heidän kanssaan opiskelijalla on mahdollista sopia itselleen sopiva tapa, esimerkiksi luokasta poikkeava tapa, suoriutua opinnoista. Toisen vaiheen tarkoitus on nimenomaan puuttua opiskeluita häiritseviin tekijöihin ja pyrkiä poistamaan tai pienentämään nämä haasteet.

Kolmas vaihe on opiskelijan ja alan koulutuspäällikön kanssa käytävä ohjauskustelu, jossa voidaan pohtia jopa opintojen keskeyttämistä siksi aikaa, että opiskelukuntoisuus tai jokin muu tausta-asia saadaan kuntoon tai, mikäli ongelma on esimerkiksi väärä alanvalinta, voidaan myös harkita opiskelun lopettamista. Tällaisen ääritapauksen jälkeen pohditaan, mitä opiskelija alkaa tehdä seuraavaksi. Oppilaitoksen tavoite on, että opiskelijat löytävät jonkin itselleen sopivamman vaihtoehdon, eivätkä jää tyhjään päälle.

Opiskelijan kouluelämässä saattaa olla jaksosta riippuen monia eri opettajia, jotka näkevät opiskelijaa vain lyhyen aikaa. Arjen kiireen ja opiskelijoiden nopean kierron vuoksi voi käydä niin, että opiskelija ehtii oireilla isostikin ennen kuin asia huomataan ja ongelmaan pystytään tarttumaan. Varhaisen puuttumisen mallin vaiheet on tehty siten, että niiden käynnistämässä on mahdollisimman pieni kynnyks. Erityisen matala kynnyks on ensimmäisessä vaiheessa. Osa opiskelijoista on avoimia ja he tulevat kertomaan opettajalle, jos heillä on ongelmia ja toisaalta myös silloin, kun he ovat huolissaan luokkakaverista. Tämän vuoksi ryhmyttäminen heti opintojen alussa on hyvin tärkeää.

Palautteenkeruu opiskelijoilta on myös havaittu erinomaiseksi ratkaisuksi. Opiskelijoilla on vähintään kerran vuodessa palautemahdollisuus, jossa opiskelijat vastaavat opintoja koskeviin kysymyksiin. Vastaukset käsitellään tiimeissä ja vastausten perusteella tehdään tarvittavia muutoksia. Lisäksi opiskelijat antavat ja saavat palautetta aina työssäoppimisen jälkeen.

Henkilöstön varhainen tuki ja kehitys- tai tiimikeskustelut

Uusien toimintaohjeiden mukaan lähiesimies keskustelee työntekijänsä kanssa ainakin silloin, jos työntekijällä on useampia lyhyitä poissaoloja lyhyen ajan puitteissa tai jos työntekijällä on jokin pitkäaikainen poissaolo. Esimiehen tehtävänä on myös ottaa asia esille henkilöstöön kuuluvalle työntekijälle kanssa, mikäli tämän työskentelyssä olemisessa tai käytöksessä alkaa esiintyä piirteitä, jotka saattavat

aiheutua liian suuresta työpaineesta tai muusta stressistä. Paha olo ei aiheudu aina työtehtävistä, ja koska ihminen on työ- ja yksityiselämän muodostama ”kokonainen paketti”, pitää pahan olon lähteitä alkaa selvittää. Luottamuksellinen keskustelu esimiehen kanssa on tähän oiva keino. Käydyn keskustelun pohjalta mietitään, pitääkö työtehtävissä tehdä muutoksia tai pitäisikö keskusteluihin ottaa mukaan työterveyden asiantuntijat.

Oppilaitoksen henkilöstön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää saada kokoontua sekä oman alan ryhmissä että myös isommissa ryhmissä. Tredussa toimii työntekijöille ammatillisia tiimejä, jotka kokoontuvat säännöllisesti ja niissä yhdessä tiedotetaan asioista, kehitetään toimintaa sekä autetaan työkavereita. Näissä tilaisuuksissa jokainen saa äänensä kuuluviin omassa vertaisryhmässään sekä pääsee keskustelemaan alakohtaisista, niin hyvistä kuin ongelmallisistakin asioista. Näin syntyy helpommin kokonaiskuva tilanteesta. Tällainen kollegoiden välinen keskustelu ja tuki hankalissa tilanteissa voi ratkaista monta asiaa, ennen kuin ongelmat alkavat vaikuttaa yksittäisen ihmisen työhyvinvointiin ja olemiseen.

Arjen kiire vaikuttaa henkilöstön välillä tapahtuvaan kommunikointiin. Joskus joi-tain kollegoja tavoittaa paremmin puhelimitse tai sähköpostitse ja tällöin asioiden väärinymmärrys saattaa kommunikointikanavan ja kiireen vuoksi kasvaa. Joskus myös jokin arjen murhe on saattanut kasvaa suureksi, koska sitä ei ole haluttu tai uskallettu ottaa esiin. Voi olla, ettei henkilö uskalla ottaa asiaa esiin, koska pelkää sen vaikuttavan arkeen. Avoimet yhteiset tiimitilaisuudet muutaman kerran vuodessa parantavat työhyvinvointia. Tredussa on onneksemme avoimen keskustelun kulttuuri, jossa annetaan mahdollisuuksia keskusteleviin kokoontumisiin ja kannustetaan havaintojen tekemiseen, ovat ne sitten positiivisia tai negatiivisia.

Vuosittaiset kehittämiskeskustelut käydään lähiesimiehen kanssa. Hän pitää kehittämiskeskustelut henkilöstölleen ja tällöin jokaiselle työntekijälle tehdään henkilökohtainen suunnitelma muun muassa koulutustarpeen suhteen. Kehityskeskustelut voidaan käydä myös tiimikohtaisesti ja tällöin annetaan jokaiselle mahdollisuus varata myös henkilökohtainen keskustelu-aika.

Haastetta yhteisiin tapaamisiin syntyy siitä, että Tredun on Pirkanmaan maakunnan alueella toimiva oppilaitos. Esimerkiksi turvallisuusalan opettajia ja opiskelijoita on kolmessa eri toimipisteessä ja pisin matka kahden toimipisteen välillä on yli 100 kilometriä. Välimatkat rajoittavat viikoittain tapahtuvaa kollegoiden näkemistä. Onneksi opiskelijoilla on omat vertaishenkilönsä eli oma luokkansa ympärillään.

Yhteistyö, avoimuus ja viestintä tärkeässä roolissa

Viestintä on tärkeää. Jokaisessa Tredun kyselyssä, joka on suunnattu niin opiskelijoille kuin henkilöstölle, on käynyt ilmi, että osa henkilöistä kokee aina jäävänsä tiedotuksesta paitsioon. Palautteen mukaan tietoa erilaisista talon tapahtumista tai tulevista asioista ei koskaan kerrota liikaa. Kaikki käytetyt viestintäkanavat eivät

myöskään ole henkilöstön aktiivisessa käytössä arjen toiminnassa. Avoimuutta ottaa asioita esiin ja saada äänensä kuuluviin itsensä kannalta tärkeissä asioissa kannatetaan Tredussa vahvasti. Opiskelijoilla on muun muassa oppilaskunta- ja tutortoimintaa, jossa opiskelijat tekevät omaa toimintaansa näkyväksi oppilaitoksen tiloissa. Oppilaskunta järjestää myös opiskelijoille mieluista toimintaa. Henkilöstön osalta säännöllinen kokoontuminen on tärkeää ja kokoontumiseen on varattu työaikaa.

Yhteenveto

Työterveyden ja työturvallisuuden yksi osatekijä on työhyvinvointi. Tredussa on käytössä onnistuneet menettelyt työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Opiskelijoiden hyvinvoinnin tukena käytetään varhaisen puuttumisen mallia. Henkilöstön työhyvinvointia ylläpidetään kehitys- ja tiimikeskustelujen sekä henkilöstön varhaisen tuen avulla. Yhteistyö, avoimuus ja viestintä ovat työhyvinvoinnin tärkeitä tekijöitä.

LÄHTEET

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2016a. Hyvä työterveys ja työturvallisuus on yrityksen etu. Viitattu 14.1.2016. <https://osha.europa.eu/fi/themes/good-osh-is-good-for-business>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2016b. Sähköinen opas stressin ja psykososiaalisten riskien hallintaan. Viitattu 14.1.2016. <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>

Antti Markkula & Hannu Vesa

MONIALAINEN YHTEISTYÖ AMMATTIOPISTON OPISKELIJOIDEN TUKENA

Keskuspuiston ammattiopiston tärkeitä arvoja ovat opiskelijan hyvinvointi ja turvallinen oppimisympäristö. Monialainen ja monipuolinen yhteistyö toteutuu sekä sisäisten että ulkoisten yhteistyötahojen kanssa.

Johdanto

Tämä artikkeli käsittelee opiskelijoiden tukemista monialaisen yhteistyön avulla Keskuspuiston ammattiopistossa, joka on toisen asteen ammatillinen erityisoppilaitos ja samalla myös erityisopetuksen kehittämiskeskus. Artikkelissa tuodaan esiin sekä vahvuuksia että myös kehityskohteita monialaiselle yhteistyölle.

Sisäistä monialaista yhteistyötä pedagogisesta tuesta asuntolapalveluihin

Sisäiseen yhteistyöhön kuuluvat pedagoginen tuki, läpäisyn tuki, opiskelijahuolto, valmentavat koulutukset, muut perustutkinnot, asuntolapalvelut sekä työvalmentajat. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013) luo puitteet opiskelijan hyvinvoinnille sekä tarvittaessa myös monialaisen tuen saamiselle.

Pedagogista tukea antavat laaja-alaiset erityisopettajat, opinto-ohjaajat ja opinto-neuvojat. Tärkeitä elementtejä ovat henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS) sekä henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS). Laaja-alainen erityisopettaja pitää uusille opiskelijoille luki- ja matematiikkatestit. Toisinaan hän myös antaa tukiopetustunteja opiskelijoille tarpeen mukaan. Opinto-ohjaaja avustaa koulutusalan valinnassa, mikäli näyttää siltä, että opiskelijan alun perin valitsema ala ei ole oikea. Lämpäisyn tukea antavat psykologi ja ohjaajat. Tarpeen vaatiessa opiskelijalla on mahdollisuus psykologin palveluihin.

Opiskeluhooltoon kuuluvat oppilaitoksen sijaintikuntien tarjoamat lakisääteiset palvelut, kuten terveydenhuolto, psykologit ja kuraattorit. Oppilaitos tarjoaa myös palvelun tarjoajilta ostettuja opiskeluhoitopalveluita, kuten kuraattorin, psykologin ja toimintaterapeutin palveluja. Yhteistyöhön tuo oman haasteensa nykyisen Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013) tulkinta, jolloin ilman opiskelijan lupaa ryhmänvastaava ei voi puhua opiskelijoiden asioista oppilaitoksen ulkopuolisten opiskeluhoillon työntekijöiden kanssa. Tietosuoja on hyvä asia, mutta tässä yhteydessä se ei edesauta asioiden hoitamista opiskelijoiden eduksi. Opiskelijoiden asiat dokumentoidaan pääasiassa Wilmaan, jonne laaditaan muun muassa HOJKS:it ja HOPS:it. Haasteita aiheutti jo aiemminkin mainittu lainsäädännön ja tietosuojan tiukennus, jonka seurauksena opiskelijahuoltopalveluiden työntekijöiltä otettiin pois oikeus käydä katsomassa opiskelijoiden tietoja Wilmassa. Opinto-ohjaaja ja laaja-alainen erityisopettaja pääsevät tietoihin edelleen, mutta esimerkiksi kuraattori ja psykologi eivät. Ryhmänvastaavan opettajan näkökulmasta yhteistyö opiskeluhoillon kanssa on aiempiin vuosiin verrattuna vähentynyt merkittävästi lainsäädännön tulkinnan vuoksi.

Valmentavat koulutukset (VALMA) ovat yksi tärkeä yhteistyön muoto. Valmentavien koulutusten opiskelijoita käy perustutkintokoulutuksissa tutustumisjaksoilla sekä suorittamassa yksittäisiä opintokokonaisuuksia. Esimerkkejä näistä opinnoista ovat tietokoneen A-korttikoulutus sekä ympäristöosaamisen opinnot.

Muiden perustutkintojen kanssa tehdään toisinaan yhteistyötä, jos opiskelija poh-tii haluavansa vaihtaa koulutusalaansa. Tällöinkin järjestetään tutustumisjaksoja ja soveltuvuusarviointeja tarpeen mukaan. Toisinaan meiltä siirtyy opiskelijoita muille osastoille ja toisinaan muilta osastoilta taas siirtyy opiskelijoita meille. Yhteistyötä syntyy myös silloin, kun yksittäiset koulutusalat tarjoavat oman alansa palveluita muiden alojen opiskelijoille ja/tai henkilökunnalle. Tällöin tarjoavan alan opiskelijat saavat alansa työkokemusta ja muiden alojen väki tarjottua palvelua. Esimerkkejä näistä palveluista ovat tietokoneiden ja elektroniikkalaitteiden huoltopalvelu, tanssialan esitykset koulun juhlissa, tanssialan järjestämät lounas-diskot, kokkipuolen erilaiset lounas- ja kahvilatarjoilut sekä audiovisuaalisen puolen palvelut.

Oppilaitoksemme tarjoaa pitkämatkalaisille opiskelijoillemme soluasumismuotoista asuntola-asumista. Oppilaitoksen ja asuntolan henkilökunta tekevät tarvittaessa yhteistyötä, jos jollain opiskelijalla on haasteita aamulla ajoissa heräämisessä

ja liikkeellelähdössä. Asuntolalla toimii myös oppilaitoksen vapaa-ajanohjaaja, joka järjestää ohjelmaa opiskelijoille. Näihin ohjelmiin voivat osallistua kaikki opiskelijamme eli niitä ei ole rajattu vain asuntoloissa asuville.

Teemme yhteistyötä oppilaitoksemme yhteydessä työskentelevien työvalmentajien kanssa tarjoten tukea opiskelijoille työssäoppimis- ja työpaikkoja haettaessa ja opiskelijoita niihin valmennettaessa. Tarvittaessa työvalmentajat voivat käydä myös tapaamassa opiskelijaa työssäoppimispaikalla työssäoppimisjakson aikana.

Ulkoiset yhteistyötahot opiskelijan hyvinvointia tukemassa

Ulkoista monialaista yhteistyötä tehdään alaikäisten opiskelijoiden huoltajien kanssa, kuten myös hoitotahojen ja lastenkotien kanssa. Tärkeitä yhteistyötahoja ovat myös työssäoppimispaikat sekä muut ammattioppilaitokset, kuten myös ammattiosaamisen näyttötoimikunta. Alaikäisten opiskelijoiden huoltajat ovat monesti mukana yhteistyössä opiskelijoiden asioita käsiteltäessä. Huoltajilla on aina oikeus olla läsnä HOJKS-palaverissa. Hoitotahojen edustajat ovat toisinaan mukana muun muassa opiskelijoiden HOJKS:ia tehtäessä ja verkostopalaverissa opiskelijoiden asioita käsiteltäessä. Lastenkotien kanssa tehdään yhteistyötä, kun lastenkodissa asuva nuori opiskelee meillä. Lastenkodit ovat tällöin yleensä huoltajan roolissa opiskelijan asioiden hoitamisessa. Käytännössä päivittäinen yhteistyö on monesti luvallisten ja luvattomien poissaolojen selvittämistä puolin ja toisin. Alaikäisinä opiskelunsa meillä aloittaneet opiskelijat täyttävät yleensä 18 vuotta opiskelujensa aikana. Tällöin heidän asumisensa lastenkodissa loppuu ja he saavat enemmän vastuuta omien asioidensa hoitamisesta. Toisinaan tämä on oppilaitoksen näkökulmasta harmillista, kun hyvä yhteistyö lastenkodin henkilökunnan kanssa päättyy ja täysi-ikäisyyden saavuttanut opiskelija ei halua enää pitää mukaansa hoito- ja tukitahojaan mukana opiskeluasioitansa käsiteltäessä. Joillain opiskelijoilla opiskeluaktiivisuus romahtaa tällaisessa tilanteessa.

Työssäoppimispaikat ovat keskeinen yhteistyötahomme varsinkin toisen ja kolmannen vuosikurssin opiskelijoiden asioissa. Koulutusalamme teknisyydestä johtuen monet yhteyshenkilöt työssäoppimispaikoilla ovat insinöörejä, joilla ei aina-kaan pohjakoulutuksensa ja päivätyönsä puolesta ole välttämättä paljoakaan kokemusta erityisopiskelijoiden kanssa toimimisesta. Tällöin heidän perehdyttämisenä työpaikkaohjaajana toimimiseen jää monesti opettajien, ohjaajien ja työvalmentajien tehtäväksi.

Tärkeää yhteistyötä muiden ammattioppilaitoksien kanssa tapahtuu erityisesti silloin, kun meille siirtyy opiskelijoita toisesta oppilaitoksesta. Periaatteessa siirtyminen toiseenkin suuntaan on mahdollista, mutta sitä tapahtuu hyvin harvoin. Oppilaitoksemme näkökulmasta yhteistyötä tehdään myös erilaisten kehittämisprojektien ja konsultointien kautta, sillä oppilaitoksellemme on erityisoppilaitokseksi lainsäädännössä määrätty erityistehtävä toimia erityisopetuksen kehittäjänä ja eteenpäinviejänä alueellaan.

Oppilaitoksessamme toimiva ammattiosaamisen näyttötoimikunta kehittää osaltaan näyttötutkintojen suorittamista oppilaitoksessamme. Ammattiosaamisen näyttötoimikunta kokoontuu 6 – 8 kertaa lukuvuodessa ja on viime aikoina pohjittanut paljon muun muassa työssäoppimispaikkoihin liittyen sekä työpaikkaohjaajien pätevyysvaatimuksia että perehdyttämistä sekä niihin liittyviä haasteita. Toimikuntaan kuuluu oppilaitoksesta koulutusjohtaja ja sihteeri ja työelämäedustajia, opettajaedustajia ja opiskelijaedustajia.

Ryhmävastaavat opettajat tärkeitä toimijoita monialaisen yhteistyön rakentajina

Ryhmävastaavat opettajat vastaavat omien ryhmiensä opiskelijoiden osalta pääsääntöisesti kaikesta ei-kiireellisestä yhteistyöstä. Hyvin kiireellisissä tapauksissa luonnollisesti kuka tahansa oppilaitoksen työntekijä ottaa vastuuta. Yhteistyö on asiakaslähtöistä, toisin sanoen opiskelijan tarpeista lähtevää. Joskus opiskelijat itse toivovat yhteistyötä jonkun tietyn tahon kanssa, kun taas toisinaan ryhmävastaava on asioiden eteenpäin viemisessä aloitteellinen havaittuaan opiskelijalla jonkin tarpeen. Esimerkkinä tällaisesta on tilanne, jossa ryhmävastaava jostain asiasta huolestuttuaan kysyy opiskelijalta, haluaisiko tämä tavata terveydenhoitajaa tai psykologia.

Yhteistyöverkoston jäsenet toimivat tasaveroisesti erilaisista rooleista ja tehtävistä huolimatta. Yhteistyön aktiivisuus vaihtelee erilaisista asioista riippuen. Yhteistyön määrään vaikuttavat opiskelijan, ryhmävastaavan ja eri hoitotahojen, lastenkotien ja vastaavien työntekijöiden aktiivisuus. Opiskeluhoitopalveluiden työntekijät ovat nykyisin kovin työllistettyjä ja heillä on monien opiskelijoiden asioita hoidettavanaan, mikä voi vähentää yhteydenpitoa.

Yhteistyön kehittämiskohteet turvallisuuden näkökulmasta

Valitsimme terveydenhoitajan, psykologin ja työssäoppimispaikat sidosryhmiksi, joiden kanssa yhteistyötä turvallisuusasioissa olisi kokemuksemme mukaan hyvä tehostaa.

Terveydenhoitajalta ja psykologilta olisi hyvä saada tietoja opiskelijoiden tilanteesta, mutta käytännössä tietosuoja estää tiedonkulun. Nykyään tietoja saadaan vain opiskelijoilta itseltään, jos ryhmävastaava saa luotua heidän kanssaan niin hyvän ja luottamuksellisen suhteen, että he haluavat asioistaan kertoa.

Työssäoppimispaikkojen kanssa yhteistyön lisääminen on tärkeää. Yksi syistä on työturvallisuus, joka kytkeytyy myös opiskelijoita työpaikalla ohjaavan henkilön perehdyttämiseen. Esimerkiksi osa pienistä yrityksistä ei tiedä ennakolta, millaista osaamista opiskelijoilta voi edellyttää. Opiskelijat tarvitsevat perehdytystä työpaikalla muun muassa työturvallisuuteen.

Yhteenveto

Opiskelijan hyvinvointi ja turvallinen oppimisympäristö ovat ammattiopiston tärkeitä arvoja. Ammattiopiston henkilöstö tekee monipuolista yhteistyötä sekä sisäisten että ulkoisten yhteistyötahojen kanssa. Kehittämiskohteeksi tunnistettiin yhteistyön lisääminen terveydenhoitajan, psykologin ja työssäoppimispaikkojen kanssa.

LÄHTEET

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013). Viitattu 21.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131287>

Palvelulupaus kertoo oppilaalle, opiskelijalle, huoltajille sekä muille sidosryhmille opetuksen ja ohjauksen sisällön laadusta sekä niihin liittyvistä toimintaperiaatteista. Palvelulupaus voi olla esimerkiksi koko kunnan peruskoulujen yhteinen tai koulun oma lupaus. Jos koululla ei ole vielä palvelulupausta, se voi olla aineenopettajan oma lupaus. Palvelulupaukseen voidaan sisällyttää myös turvallisuuteen liittyvä näkökulma.

IV PALVELULUPAUS OPETUKSESTA JA OHJAUKSESTA TURVALLISUUS HUOMIOIDEN

Soili Martikainen

PALVELULUPAUS OPETUKSEN SISÄLLÖN JA LAADUN KITEYTTÄJÄNÄ

Opetus ja ohjaus ovat koulun palvelua, jolle voidaan antaa palvelulupaus. Se on oppilaan tai opiskelijan näkökulmasta laadittu kuvaus, jossa otetaan kantaa opetuksen ja ohjauksen sisällön laatuun sekä kuvataan toimintaperiaatteet. Palvelulupaukseen voi mainiosti sisällyttää myös turvallisuusnäkökulman.

Johdanto

Opetus ja ohjaus ovat palvelua, johon tarvitaan sekä opettajan että oppilaan / opiskelijan kohtaaminen ja joista jokainen kohtaaminen voi olla erilainen. Palvelulupaus kertoo oppilaalle tai opiskelijalle, huoltajille sekä muille oppilaitoksen sidosryhmille, millaista on opetuksen ja ohjauksen laatu sekä niihin liittyvät toimintaperiaatteet. Palvelulupaus voi olla esimerkiksi koko kunnan peruskoulujen yhteinen tai koulun oma lupaus. Jos koululla ei ole vielä palvelulupausta, esimerkiksi taitoaineen opettaja voi laatia oman palvelulupauksensa.

Hyvää opetusta oppilaan tai opiskelijan turvallisuus ja ainutlaatuisuus huomioiden

Opetuksessa ja ohjauksessa toiminnan hyvä laatu sekä oppilaan tai opiskelijan ainutlaatuisuuden huomioon ottaminen ovat tärkeitä tekijöitä. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2016, 15–16) korostetaan arvope- rustaa: oppilaan ainutlaatuisuutta, oikeutta hyvään opetukseen sekä myös ihmisy- syyttä, sivistystä, tasa-arvoa ja demokratiaa. Hyvään opetukseen kytkeytyy vahvasti myös turvallisuus. Ammatillisten perustutkintojen arvoissa tuodaan esiin turval- lisuus, kuten työ-, ympäristö-, liikenne-, tuote- ja tietoturvallisuus (Ammatillinen peruskoulutus 2016). Oppilaalla ja opiskelijalla on oikeus turvalliseen oppimis- ympäristöön (perusopetuslaki 628/1998; laki ammatillisesta peruskoulutuksesta

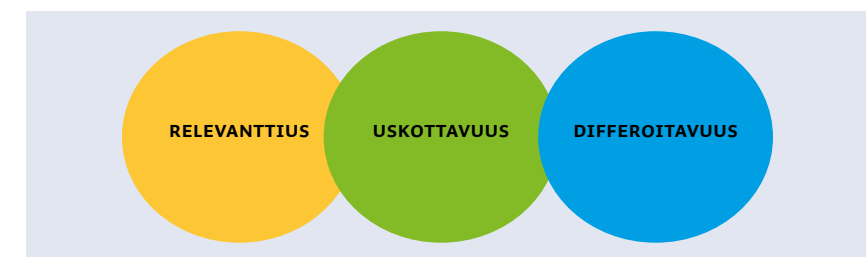
630/1998; laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998). Opetuksen ja ohjauksen palvelulupauksen avulla arvope- rustaa voidaan tuoda näkyväksi konkreettisina käy- tännön toimina.

Opetus ja ohjaus palveluna ovat abstrakteja, subjektiivisia kokemuksia. Grönroosin (2010, 77–81; 2000, 53) mukaan palvelu on vuorovaikutukseen perustuva, aineetto- mien toimintojen prosessi, joka tehtävänä on ratkaista asiakkaan, tässä tapauksessa oppilaan tai opiskelijan, ongelma. Palvelua sekä tuotetaan että kulutetaan yhtäaika- sesti ja asiakas osallistuu jollain tavalla palvelun tuotantoprosessiin.

Palvelulupaus antaa asiakkaalle konkreettista tietoa palvelun laadusta ja sisällöstä kiteyttämällä, mistä palvelussa on kyse. Saarelainen (2013, 41) mainitsee, että pal- velulupaus kertoo palveluun liittyvät keskeiset toimintaperiaatteet. Jaakkola, Orava ja Varjonen (2009, 27) lisäävät, että palvelusta tehdään lupauksen avulla uskottava ja erottumiskykyinen. Rubanovitsch ja Aalto (2005, 28) korostavat tärkeää seikkaa, jonka mukaan asiakaslupaus täytyy myös kyetä pitämään.

Palvelulupaus on palvelun ainutlaatuisuustekijä, jonka avulla organisaatio tai palve- lun tuottaja erottautuu muista. Se voi pohjautua laatuun tai parempaan palveluun kuitenkin niin, että lähtökohtana ovat asiakkaan, oppilaan tai opiskelijan, motii- vit, halut ja tarpeet. Tarvitaan oivallusta, aitoa kuvaa kohderyhmästä, joille palvelu suunnataan, ja siksi lupausta laativien henkilöiden on tunnettava hyvin kohde- ryhmänsä. Tarvitaan lisäksi tuotetotuutta: minkä asian puolesta palvelua tuotta- vat henkilöt puhuvat, mitä he edistävät sekä mitä resursseja heillä on käytössään. Palvelulupausta tehtäessä kannattaa havainnoida kohderyhmän käyttäytymistä sekä keskustella ja haastatella kohderyhmää. (Kuusela & Neilimo 2010, 88; Tolvanen 2012, 11, 81–84, 86.)

Tolvanen (2012, 84–86) mainitsee, että palvelulupauksen keskeiset ominaisuudet voidaan testata kuvion 1 mukaisesti.



Kuvio 1. Palvelulupauksen keskeiset ominaisuudet (Tolvanen 2012, 84–86)

Relevanttisuuden osalta tarkistetaan, ymmärretäänkö kohderyhmää, toisin sanoen onko asialla merkitystä kohderyhmälle. Relevanttien ominaisuuksien on hyvä olla sekä rationaalisia että emotionaalisia. Uskottavuuden osalta testataan, onko luvattu asia tai ominaisuus aidosti olemassa. Differoituvuudessa tarkistetaan, onko palvelu

ominaisuuksineen erilainen kuin muu vastaava palvelu. (Tolvanen 2012, 84–86.)

Kuusela ja Neilimo (2010, 60–61) mainitsevat, että palvelulupaus koostuu kaikista asiakkaan palvelusta saamista hyödyistä. Palvelulupausta hyödynnetään sekä toiminnassa että markkinointiviestinnässä. Jaakkola, Orava ja Varjonen (2009, 7–8) täydentävät, että palvelulupauksessa on tärkeitä tuoda esiin asiakashyödyt, eikä laatia lupausta organisaation omien prosessien näkökulmasta. Lupausta laatiessa pohditaan seuraavia kysymyksiä:

- Kenelle palvelu on tarkoitettu?
- Mihin asiakkaan tarpeeseen palvelu vastaa?
- Mitä osaamista palvelun tuottaminen edellyttää?
- Miten ja missä palvelu tuotetaan? Kuka tekee, mitä ja miten tekee, kenen kanssa ja millä välineillä palvelu syntyy?
- Mitä hyötyjä asiakas saa palvelusta?
- Miten palvelu erottuu muista vastaavista palveluista?

Oppilaitoksen palvelulupaus tehdään yhdessä henkilöstön kanssa. Suunnitteluun kannattaa ottaa mukaan myös sidosryhmien edustajia, kuten huoltajia sekä vanhempainyhdistyksen ja oppilaskunnan jäseniä. Kun palvelulupaus on suunniteltu, kirjoitetaan muistiin perustelut lupauksen sisällölle. Jos lupausta ei ole laadittu yhdessä koko henkilöstön kanssa, keskustellaan siitä kaikkien organisaation jäsenten kanssa. Jotta lupaus otettaisiin käyttöön, on tärkeää kertoa, miksi ja miten palvelulupausta noudatetaan arjen toiminnassa. Palvelulupauksen toimivuutta arvioidaan esimerkiksi muutaman kuukauden kuluttua. Näin saadaan selville, onko palvelulupaus asetettu oikein ja onnistuuko lupauksen noudattaminen käytännössä. Lupausta koekäytetään aluksi. Jotta palvelulupauksen toteutumista voitaisiin seurata, tarvitaan myös mittari tai mittarit seurantaan. Lupaus julkaistaan asiakkaille vasta, kun henkilöstö on sitoutunut lupaukseen ja se kyetään toteuttamaan käytännössä.

Laurean palvelulupaus

”Me Laureassa olemme juuri sinua varten”, toteaa Laurean palvelulupaus. Se antaa opiskelijoille lupauksen hyvästä oppimisesta sekä antaa lupauksen kumpuudesta ja yhdessä kehittämisestä yhteistyökumppaneille. Se sisältää neljä seuraavaa, keskeistä aihekokonaisuutta: 1) Laureassa voit opiskella joustavasti, 2) Laureassa saat ohjausta ja palautetta, 3) Laureassa rakennat kanssamme tulevaisuutesi yhdessä työelämän kanssa sekä 4) Laureassa saat laadukkaat, opintojasi tukevat palvelut. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014, 2016). Turvallisuus näkyy muun muassa ohjauksessa ja palautteessa, jossa henkilöstö tukee erilaisin ohjaustoimin opiskelijan yksilöllistä kehittymistä ja opintojen edistymistä. Palvelulupausta on lisäksi kuvattu tarkemmin jokaisen aihekokonaisuuden osalta ja lisäksi on julkaistu YouTube-video. Palvelulupausta tuodaan esiin muun muassa hakijan oppaissa ja hakijamarkkinoinnissa.

Yhteenveto

Palvelulupauksen avulla voidaan kiteyttää oppilaille tai opiskelijoille opetuksen ja ohjauksen laatu sekä siihen liittyvät toimintaperiaatteet. Palvelulupauksesta ovat kiinnostuneet myös huoltajat ja muut koulun sidosryhmät. Lupauksen avulla voidaan vakioida opetuksen ja ohjauksen sisältöä sekä muodostaa sisällöstä ymmärrettävä. Palvelulupaus voi olla koko kunnan peruskoulujen yhteinen, koulun oma tai esimerkiksi taitoaineen opettajan oma palvelulupaus.

LÄHTEET

Ammatillinen peruskoulutus. 2016. Opintopolku. Opetushallitus. Viitattu 30.9.2016. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/ammattillinenperuskoulutus>

Grönroos, C. 2000. Nyt kilpaillaan palveluilla. 5. painos. Helsinki: WSOY

Grönroos, C. 2010. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. Helsinki: WSOYpro.

Jaakkola, E., Orava, M. & Varjonen, V. 2009. Palvelujen tuotteistamisesta kilpailuetua. Opas yrityksille. 4. painos. Helsinki: Tekes. Viitattu 30.9.2016. [http://kuntatekniikka.fi/wp-content/themes/kuntatekniikka/images/pdf/kehto/KEHTO-Forum_Palvelujen%20tuotteistaminen_Valminen%2018%203%202010\[1\].pdf](http://kuntatekniikka.fi/wp-content/themes/kuntatekniikka/images/pdf/kehto/KEHTO-Forum_Palvelujen%20tuotteistaminen_Valminen%2018%203%202010[1].pdf)

Kansanen, A. & Väistö, R. 1994. Palvelu kehittyi. Jyväskylä: Yleisradio.

Kuusela H. & Neilimo, K. 2010. Kaupan strategiaosaaminen. Helsinki: Edita.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998). Viitattu 26.9.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631>

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998). Viitattu 26.9.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630#L5P28>

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2014. Palvelulupaus. Viitattu 30.9.2016. <https://www.laurea.fi/palvelut/palvelut-opiskelijalle/palvelulupaus>

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2016. Laurean Brändikirja. Viitattu 30.9.2016. https://www.laurea.fi/dokumentit/Documents/Br%C3%A4ndikirja_2016.pdf

Opetushallitus. 2016. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Määräykset ja ohjeet 2014:96. Viitattu 26.9.2016. http://www.oph.fi/download/163777-perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf

Perusopetuslaki (628/1998). Viitattu 26.9.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628#L7P29>

Rubanovitsch, M.D. & Aalto, E. 2005. Myynnin lyhytterapia – sanoista tekoihin. Helsinki: Imperial Sales.

Saarelainen, E. 2013. Kohti menestyvää liiketoimintamallia. Helsinki: Suomen Liikekirjat.

Tolvanen, J. 2012. Kohtaaminen - Ymmärrä kohderyhmääsi. Helsinki: Talentum.

Armi Salminen & Marika Peuraniemi

PALVELULUPAUS OPISKELIJALÄHTÖISYYDEN ESILLE TUOJANA AMMATTIOPISTOSSA

Palvelulupaus on opiskelijalle annettava konkreettinen tieto opetuksen ja ohjauksen laadusta. Lupauksen tehtävä on myös vakioida palvelua ammattiopistossa. (Neilimo & Kuusela 2010, 60- 63.) Tässä artikkelissa kuvataan, mikä on Tampereen seudun ammattiopisto Tredun turvallisuusalan palvelulupaus.

Johdanto

Laadimme palvelulupauksen ammattiopiston turvallisuusalan opiskelijoille. Toimimme erilaisten lupauksen, määräysten ja normien mukaisesti, vaikka emme ole aiemmin tehneet julkista palvelulupausa. Tämä taas tuo esiin sen näkökohdan, että vaikka jotakin olisikin jo valmiina, on ihan hyvä silloin tällöin pysähtyä pohtimaan, onko ”tämä ja tämä asia” toteutettu tai olisiko ”tämän toisen asian” tarpeellista jotenkin muuttua toimintaympäristön muuttuessa. Tällaisessa tarkastelussa oli apua siitä, että käytettävissä oli Laurea-ammattikorkeakoulun palvelulupaus, johon peilaten voi tarkastella omaa toimintaa.

Tredun palvelulupauksessa on otettu huomioon Tampereen toisen asteen koulutuksen alkuvuonna 2016 päivitetty toimintasuunnitelma, jossa on kerrottu päämäärämme ja arvomme, joiden pohjalta koulutustamme toteutamme. Toisen asteen koulutuksen päämäärä on johdettu Tampereen kaupunkistrategiasta ja sitä tukevista suunnitelmista. Päämääränä on, että Tampereen toisen asteen koulutuksesta

valmistuu aktiivisia kansalaisia. Heillä on hyvät valmiudet työ- ja elinkeinoelämään, jatko-opintoihin sekä elinikäiseen oppimiseen. Toisen asteen koulutuksen tehtävänä on olla alueellisesti ja valtakunnallisesti aktiivinen ja innovatiivinen kouluttaja sekä työ- ja elinkeinoelämän kehittäjä. Toisen asteen koulutuksen toiminnan arvoina ovat avoimuus, vastuullisuus, yhteisöllisyys ja rohkeus. (Toisen asteen koulutuksen toimintasuunnitelma 2015.)

Arjen kiireessä hyvin usein ”vain” tehdään ja suoritetaan, ajattelematta tekemisen taustaa ja laadun toteutumista. Oman työn arvostus ja moninaisuus näyttäytyvät hyvin, kun pysähtyy pohtimaan, mitä kaikkea arkeen kuuluu. Palvelulupauksen kirjaaminen näkyväksi taas tuntui lisäävän palvelun arvokkuutta ja laatua asettaen samalla vaatimuksen oman toiminnan ajoittaiselle tarkastelulle.

Joustavaa opiskelua ohjauksen, työelämäyhteistyön ja oman vaikuttamisen kautta

Palvelulupauksessamme tulee esiin asiakaslähtöisyys: opiskelijan joustavuus, ohjaus, opiskelijan vaikutusmahdollisuuksien korostaminen sekä työelämäyhteistyö.

Opiskelun onnistumiseksi Tredun turvallisuusalan lupaamme seuraavia asioita:

Voit opiskella joustavasti

- Tredussa teet henkilökohtaisen oppimissuunnitelman, joka tukee omia tavoitteitasi
- Voit suunnitella oman opintoaikataulusi tai -tapasi valmistua
- Opiskeltavat asiat on suunniteltu yhdessä työelämän kanssa vastamaan työelämän tarpeita. Pääset opinnoissasi työskentelemään aidoissa työelämäprojekteissa
- Joustavan opintojen toteutuksen johdosta voit nopeuttaa valmistumistasi

Saat ohjausta ja voit vaikuttaa

- Tuemme erilaisin ohjaustoimin yksilöllistä kehittymistäsi ja opintojesi edistymistä
- Oppilaskunta ja tutortoiminta ajavat opiskelijoiden asiaa ja niiden kautta voit vaikuttaa opiskelijaviihtyvyyteen opintojesi aikana

Rakennat kanssamme tulevaisuutesi yhdessä työelämän kanssa

- Olemme sitoutuneet toimimaan yhteistyössä kanssasi työelämää kuunnellen
- Työssäoppiminen on merkittävä osa opintojasi
- Sinulla on mahdollisuus toteuttaa opintojen viimeinen vuosi joustavasti erilaisin työelämäpainotteisin tavoin (mm. oppisopimus ja laajennettu työssäoppiminen)

Saat laadukkaat, opintojasi tukevat palvelut

- Palveluilla mahdollistamme opintojesi joustavan etenemisen ja opiskelusi arkipäivän hyvän sujumisen
- Annamme sinulle ohjausta ja neuvontaa kaikissa opiskeluusi liittyvissä asioissa

Palvelulupauksen laatiminen on haastava tehtävä

Palvelulupauksen laatiminen on haastava tehtävä, eikä sitä voi tehdä hutaisemalla. Kun palvelulupauksen oli kirjoittanut kymmenenteen kertaan, teki vielä mieli parannella sitä. Päädyimme lopulta tässä artikkelissa olevaan versioon ja tavoitteena oli, että valmista pitää tulla – ainakin hetkeksi. Ajatuksena onkin, että lupaus ei saa jäädä ”kiveen kirjoitetuksi”, vaan se otetaan aika ajoin esille ja puntaroidaan, joko olisi aika uudistaa tai muuttaa jotakin kohtaa tai kenties olisiko syytä jättää jotakin pois. Tutkintoalamme on alati uutta etsivä, kehittyvä ja elinkeinoelämän tahdissa mukana pysyvä – ja sellaisena haluamme sen pitääkin.

Palvelulupaus on kirjoitettu yhteistyönä alan koulutuspäällikön ja tiimivastaavan kanssa, joten sen vieminen käytännön toimintaan lienee luonnollista toteuttaa saman yhteistyön pohjalta. Asian esittely eteenpäin kummankin taholla hoituu luontevasti omissa tiimikokouksissa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että koulutuspäällikkö esittelee asiaa muille koulutuspäälliköille ja tiimivastaava taas tiimin opettajille.

Yhteenveto

Palvelulupauksen laatimisen paras anti oli se, että palvelulupausta kirjoittaessa piti miettiä, mitä me jo teemme arjen työssä. Yllättäen teemmekin paljon asioita onnistuvan palvelun toteutumiseksi ilman, että olemme erikseen erityistä lupausta kirjoittaneet. Tavoitteita ja mittareitakin on olemassa paljon työn laadun mittaamiseen, joten mittarikortti saatiin tavallaan valmiina olemassa olevista kyselyistä asioita kokoamalla. Kuitenkin näemme, että tämän kaltaisten asioiden pohtiminen aika ajoin on tärkeää jokaiselle henkilöstöön kuuluvalle työntekijälle.

LÄHTEET

Neilimo, K. & Kuusela H. 2010, Kaupan strategiaosaaminen. Helsinki: Edita.

Toisen asteen koulutuksen toimintasuunnitelma. 2015. Askelmerkit menestykseen 2015-2017. Tampereen kaupunki. Viitattu 11.10.2016. https://moodle.tampere.fi/pluginfile.php/191219/mod_resource/content/1/toinen-aste_toimintasuunnitelma.pdf

Paula Kettunen

TEKNISEN TYÖN OPETTAJAN PALVELULUPAUS

Palvelulupauksen lähtökohtana on tunnistaa ja kuvata oman organisaation tai vaihtoehtoisesti oman aineenopetuksen tarjoaman palvelun keskeiset sisällöt ja ominaisuudet oppilaan näkökulmasta sekä mitata palvelulupauksen toteutumista. Palvelulupaus on laadittu teknisen työn opettajan tarjoamasta opetuksesta ja ohjauksesta vuosiluokilla 3-6 Keskkoulussa Keravalla. Lupaus sisältää myös turvallisuusnäkökulman.

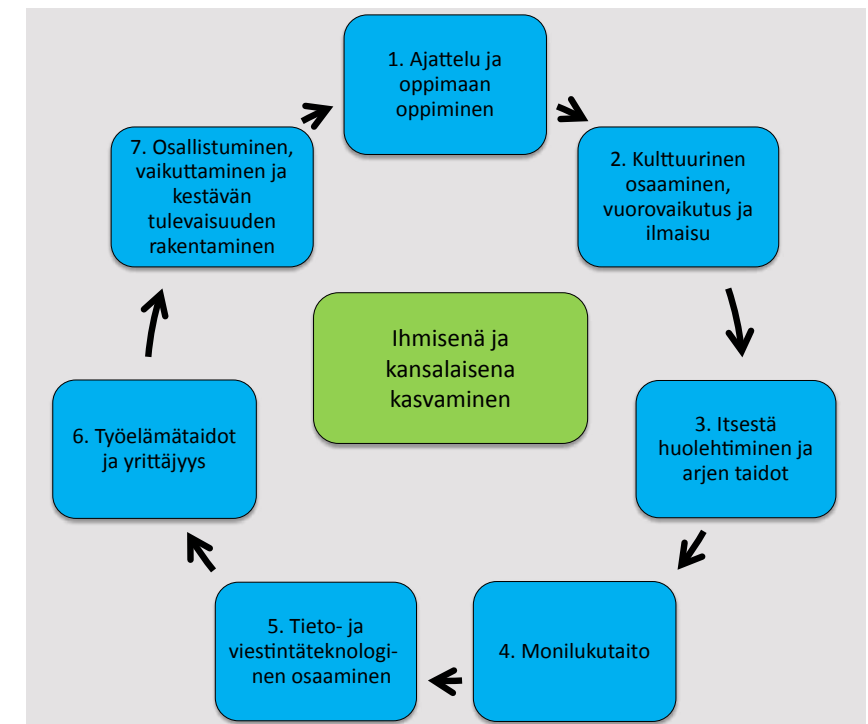
Palvelulupauksen sisältö ja tehtävä

Grönroosin (2000, 51–54) mukaan palvelu on vuorovaikutteista toimintaa, jossa ratkaistaan asiakkaan ongelma teolla tai tekojen sarjalla. Palvelu on aineeton, subjektiivinen kokemus, johon liittyvät kokemus, tunne, turvallisuus ja luottamus. Opetus ja ohjaus ovat palveluita, joita voidaan tuotteistaa palvelulupauksen avulla. Sen tarkoituksena on tarjota asiakkaalle konkreettista tietoa sekä opetuksen että ohjauksen laadusta ja sisällöstä sekä tuoda esiin palvelujen etuja (Tolvanen 2012, 84–86). Peruskoulua tarkasteltaessa asiakkaina voidaan pitää oppilaita, huoltajia ja muita sidosryhmiä. Palvelulupauksen avulla opetuksesta ja ohjauksesta annetaan selkeä, ymmärrettävä ja realistinen kuva. Jotta palvelulupauksesta olisi lisäarvoa oppilaalle ja huoltajalle, on opettajan, toisin sanoen palvelun tuottajan, tunnettava hyvin oppilaan tarpeet, kuten myös organisaation ja opettajan kyky tuottaa tämä palvelu.

Perusopetuksen uusi opetussuunnitelma

Tänä syksynä käyttöön otettu uusi perusopetuksen opetussuunnitelma edellyttää sekä opetuksen eheyttämistä että monialaisia oppimiskokonaisuuksia. Tämä merkitsee käytännössä sitä, että oppilaat ymmärtävät opiskeltavien asioiden keskinäiset suhteet ja riippuvuudet. Opetusta eheyttämällä oppilaat osaavat yhdistää oppiaineiden tietoja kokonaisuuksiksi ja lisäksi ymmärtävät koulussa opittujen asioiden merkityksen oman elämän, yhteisön ja yhteiskunnan kannalta. (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 31.)

Uuden opetussuunnitelman mukaisia laaja-alaisia osaamisen tavoitteita on seitsemän ja niiden keskiössä on ihmisenä ja kansalaisena kasvaminen (kuvio 1).



Kuvin 1. Laaja-alainen osaaminen Perusteopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (2014, 20-24) mukaan

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteisiin (2014) on asetettu kullekin oppiaineelle opetuksen tavoitteet sekä niihin liittyvät keskeiset sisältöalueet vuosiluokittain. Käsityön opetuksen tavoitteita merkitään lyhenteellä T ja tavoitteen numerolla. Vuosiluokilla 3-6 käsityölle tavoitteita on kahdeksan (T1-T8). Käsityön opetuksen tavoite T1 kytkeytyy oppilaan kiinnostuksen vahvistamiseen käsin tekemistä ja käsityötä kohtaan. Tavoite T2 liittyy kokonaiseen käsityöprosessiin ja sen dokumentointiin. Opetuksen tavoite T3 käsittelee käsityötuotteen valmistamista.

Neljäs tavoite, T4, on käsityön käsitteistöön, materiaaleihin ja niiden työstämiseen liittyvä tavoite. Tavoite T5 kytkeytyy pitkäjänteiseen työskentelyyn, turvallisuuteen ja sopivien välineiden käyttämiseen. Kuudes tavoite, T6, käsittelee tieto- ja viestintäteknologian käyttöä käsityöprosessin kaikissa vaiheissa. Opetuksen tavoite T7 liittyy oman ja muiden oppilaiden käsityöprosessin arvioimiseen, arvostukseen ja tarkasteluun. Viimeinen opetuksen tavoite T8 käsittelee kulutusta ja tuotantotapojen kriittistä arvioimista. (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 20–24, 270.)

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (2014, 270) käsityön tavoitteisiin keskeisesti liittyvät sisältöalueet merkitään lyhenteellä S sekä sisältöalueen numerolla. Käsityölle on vuosiluokilla 3-6 asetettu kuusi sisältöaluetta (S1-S6). Sisältöalueet ovat S1 ideointi, S2 suunnittelu, S3 kokeilu, S4 tekeminen, S5 soveltaminen sekä S6 dokumentointi ja arviointi. Nämä sisältöalueet ovat kokonaisen käsityöprosessin vaiheita, jotka rytmittävät työskentelyä käsityön tunneilla.

Keskuskoulun tavoitteet ja aineenopettajan palvelulupaus

Keskuskoulun tavoitteena on antaa oppilaalle laadukasta perusopetusta ja tukea hänen kasvuaan vastuuntuntoiseksi ja hyvin käyttäytyväksi koululaiseksi, joka osaa etsiä omia vahvuuksiaan ja löytää omat tapansa oppia. Keskeistä on toisten huomioon ottaminen ja yhteistyö eri luokkien ja luokkamuotojen, kuten myös kodin kanssa. (Keravan kaupunki 2016.)

Laadin teknisen työn opettajana palvelulupauksen omille oppilaileni, mutta samalla lupaukset palvelevat myös oppilaiden huoltajia. Palvelulupaukseeni sisältyy neljä näkökulmaa:

1. laadukas opetus
2. oppilaan kasvun tukeminen vastuuntuntoiseksi ja hyvin käyttäytyväksi koululaiseksi
3. luovuuden ja oppimiskyvyn kehittäminen muuttuvassa maailmassa sekä toisten huomioon ottaminen ja yhteistyö eri luokkien ja luokkamuotojen sekä kodin kanssa. Näkökulmat pohjautuvat suoraan Keskuskoulun tavoitteisiin, kuten myös opetussuunnitelman mukaisiin osaamisen kasvun tavoitteisiin taulukon 1 kuvaamalla tavalla.

Taulukko 1. Teknisen työn opettajan palvelulupaus

PALVELU- LUPAUKSEN NÄKÖKULMAT	SISÄLLÖN KUVAUS	OPETUSSUUNNITELMAN MUKAISTEN OSAAMISEN KASVUN TAVOITTEIDEN TÄYTTYMINEN
LAADUKAS OPETUS	OPETAN JA OHJAAN SINUA KEHITTÄMÄÄN KÄDENTAITOJA HENKILÖKOHTAISTEN TAITOJESI POHJALTA. SAAT MIELEKKÄÄN LISÄTEHTÄVÄN, JOS SAAT TEHTYÄ TEKNISEN TYÖN TEHTÄVÄN ENNAKOITUA NOPEAMMAMASSA AJASSA.	LAAJA-ALAINEN OSAAMISEN TAVOITE 3: ARJEN TAI DOKUMENTOINTI, T3: KÄSITYÖTUOTTEEN VALMISTAMINEN, TAVOITE 4: KÄSITYÖN KÄSITTEISTÖ, MATERIAALIT JA NIIDEN TYÖSTÄMINEN, T5: PITKÄJÄNTEINEN TYÖSKENTELY JA SOPIVIEN VÄLINEIDEN KÄYTTÄMINEN
OPPILAAN KASVUN TUKEMINEN VASTUUN- TUNTOISEKSI JA HYVIN KÄYTTÄYTYVÄKSI KOULULAISEKSI	OPIT TURVALLISIA TYÖTAPOJA SEKÄ OPIT TUNNISTAMAAN TEKNISTEN TÖIDEN TEKEMISEEN LIITTYVIÄ VAAROJA. OPIT VASTUUNTUNTOA SEKÄ HYVIÄ KÄYTTÖTAPOJA KOULUN SÄÄNTÖJÄ NOUDATTAEN.	LAAJA-ALAINEN OSAAMISEN TAVOITE 3: ITSESTÄÄN HUOLEHTIMINEN KÄSITYÖN OPETUKSEN TAVOITE T5: TURVALLISUUS
LUOVUUDEN JA OPPIMISKYVYN KEHITTÄMINEN MUUTTUVASSA MAAILMAMASSA	KEHITÄT LUOVUUTTASI JA INNOVATIIVISUUTTASI TEKNISEN TÖIDEN TEHTÄVISSÄ. YHDISTÄT TEKNISISSÄ TÖISSÄ MUISSA OPPIAINEISSA OPITTUJA ASIOITA. OPIT KÄYTTÄMÄÄN TIETO- JA VIESTINTÄTEKNIKKAA TEKNISTEN TÖIDEN YHTEYDESSÄ. OPIT TEKEMÄÄN ITSEARVIOINTIA JA VERTAISARVIOINTIA.	LAAJA-ALAINEN OSAAMISEN TAVOITE 1: AJATTELU JA OPPIMAAN OPPIMINEN. TAVOITE 5: TIETO- JA VIESTINTÄTEKNOLOGINEN OSAAMINEN, TAVOITE 6: TYÖELÄMÄTAIDOT, YRITTÄJYYS, TAVOITE 7: OSALLISTUMINEN JA VAIKUTTAMINEN KÄSITYÖN OPETUKSEN TAVOITE T6: TIETO- JA VIESTINTÄTEKNOLOGIAN KÄYTTÖ KÄSITYÖPROSESSIN KAIKISSA VAIHEISSA, TAVOITE T7: OMAN JA MUIDEN OPPILAIDEN KÄSITYÖPROSESSIN ARVIOIMINEN, ARVOSTUS JA TARKASTELU
TOISTEN HUOMIOON OTTAMINEN JA YHTEISTYÖ ERI LUOKKIEN JA LUOKKA- MUOTOJEN SEKÄ KODIN KANSSA	OPIT TEKEMÄÄN YHTEISTYÖTÄ JA KEHITTÄMÄÄN VUOROVAIKUTUSTAITOJASI TEKNISEN TYÖN TUNNEILLA.	LAAJA-ALAINEN OSAAMISEN TAVOITE 2: VUOROVAIKUTUS JA ILMAISU. TAVOITE 7: OSALLISTUMINEN JA VAIKUTTAMINEN

Taulukossa 1 on kuvattu tarkemmin palvelulupauksen keskeinen sisältö käytännön tasolla. Turvallisuus tulee esiin turvallisten työtapojen kautta näkökulmassa, jossa tuetaan oppilaan kasvua vastuuntuntoiseksi ja hyvin käyttäytyväksi koululaiseksi. Olen keskustellut palvelulupauksestani rehtorin kanssa ja varmistanut näin, että lupaus on myös hänen näkökulmasta onnistunut. Rehtori on hyväksynyt palvelulupaukseni ja olen ottanut sen käyttöön heti syyslukukauden alussa. Mittaan syyslukukauden ajan sitä, miten hyvin pystyn pitämään lupaukseni. Muokkaan lupaus tarvittaessa. Kerron palvelulupauksesta oppilaille ja heidän huoltajilleen kevätlukukauden alussa. Alan myös kerätä oppilaiden palautetta palvelulupauksen toteutumisesta. Teen teknisten töiden luokan seinälle hymynaamataulun neljään eri näkökulmaan ja kerään kerran kuukaudessa joka luokalta palautteen. Raportoin rehtorille ja huoltajille saaduista tuloksista kaksi kertaa vuodessa; kerran syys- ja kerran kevätlukukaudella.

Yhteenveto

Palvelulupauksen avulla osallistun aktiivisesti Keskuskoulun tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteet muuttuvat näin myös entistä konkreettisimmiksi sekä minulle että myös oppilaille, koska he arvioivat onnistumistani. Kun teen palvelulupauksestani julkisen, tavoitteiden saavuttamiselle tulee lisää painetta. Uskon sekä lasten että huoltajien arvostavan palvelulupaustani. Kenties laadimme jossain vaiheessa Keskuskoululle yhteisen palvelulupauksen.

LÄHTEET

Grönroos, C. 2000. Nyt kilpaillaan palveluilla. 5. painos. Helsinki: WSOY.

Keravan kaupunki. 2016. Keskuskoulu. Viitattu 6.10.2016. www.kerava.fi

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Viitattu 26.10.2016. http://www.oph.fi/download/163777_perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf

Tolvanen, J. 2012. Kohtaaminen - Ymmärrä kohderyhmääsi. Helsinki: Talentum.

KIRJOITTAJAT

Kristiina Hannula

TM, Työkennellyt mm. Laurea-ammattikorkeakoulussa, Metropolia Ammattikorkeakoulussa, Omnian ammattiopistossa, Aalto-yliopistossa

Mikko Hannula

musiikkipedagogi (amk) ja kulttuurituottaja (amk)
Ylivieskan Seudun Musiikkiopisto

Paula Kettunen

teknisen työn opettaja ja luokanopettaja, KM
Keravan keskuskoulu

Antti Markkula

medianomi, ohjaaja
Keskuspuiston ammattiopisto

Soili Martikainen

lehtori, TkT
Laurea-ammattikorkeakoulu

Pia Nissinen

työhyvinvointiasiantuntija ja työsuojelupäällikkö
Savon koulutuskuntayhtymä

Saija Peltonen

apulaisrehtori, luokanopettaja ja turvallisuusvastaava, FM, KM
Puistolanraitin koulu

Marika Peuraniemi

turvallisuusalan opettaja
Tampereen seudun ammattiopisto Tredu

Tiina Ranta

turvallisuuspäällikkö, KM
Laurea-ammattikorkeakoulu

Timo Rusanen

kansalaisopiston rehtori, YTM
Tuusulan kunta

Armi Salminen

koulutuspäällikkö, tradenomi (yamk)
Tampereen seudun ammattiopisto Tredu

Janne Tuominen

amatillinen opettaja
Luksia

Hannu Vesa

amatillinen erityisopettaja
Keskuspuiston ammattiopisto

Tiina Väyrynen

turvallisuusvastaava, opettaja ja tutkintovastaava (tietotekniikka, lämmityslaitesennus ja johtaminen)
Lapin ammattiopisto (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä)



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän



Soili Martikainen (toim.)

VARAUTUVA, TURVALLINEN KOULU

Oppilaitoksen turvallisuusjohtamisen tulee olla kokonaisvaltaista ja riskiperusteista. Turvallisuus luo vahvan perustan oppilaiden, opiskelijoiden ja henkilökunnan hyvinvoinnille. Varautumisen avulla ehkäistään päivittäisiä ja poikkeuksellisia vaaratilanteita. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä psykososiaalisia seikkoja. Siihen sisältyvät myös työ- ja opiskeluympäristöt. Hyvinvointi on työ- ja opiskeluelämän laatua ja sillä on merkittävä vaikutus oppilaiden, opiskelijoiden, työntekijöiden, kuten myös koko työpaikan ja koulun menestykseen. Varhainen puuttuminen on tuen tarjoamista oppilaalle, opiskelijalle tai koulun henkilöstön jäsenelle mahdollisimman nopeasti ongelman ilmaannuttua. Moniammatillinen yhteistyö on yksi keskeisistä varhaisen puuttumisen keinoista.

Tämä julkaisu on suunnattu kaikille oppilaitoksen turvallisuusjohtamisen kehittämistä kiinnostuneille henkilöille. Artikkelit sisältävät sekä turvallisuusjohtamisen teoriaa että turvallisuusustyön hyvien käytänteiden kuvauksia. Keskeisiä teemoja ovat turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskoulutus, hyvinvointi ja varhainen puuttuminen sekä palvelulupaus opetuksesta ja ohjauksesta. Julkaisu syntyi Opetushallituksen rahoittaman, Laurea-ammattikoulun toteuttaman Varautuva, turvallinen koulu -koulutuksen kehittämistehtävien pohjalta. Artikkeleita kirjoittivat koulutukseen osallistuneet eri oppilaitosten toimijat sekä koulutuksen opettajat. Toivomme, että julkaisu tarjoaa lukijoille uusia ideoita ja toimintamalleja oppilaitoksen turvallisuusustyön kehittämiseen.

