



# Porvoon kampuksen uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytyksien kehittäminen

Faton Ruka

2020 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

## Porvoon kampuksen uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytysten kehittäminen

Faton Ruka  
Turvallisuusalan koulutus  
Opinnäytetyö  
Huhtikuu, 2020

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Työn tausta .....	7
1.2	Kohdeorganisaation esittely .....	8
2	Turvallisuusperehdytykset ja turvallisuuden kehittäminen .....	9
2.1	Turvallisuusperehdytys .....	9
2.2	Työturvallisuuslaki .....	13
2.3	Työturvallisuus .....	14
2.4	Turvallisuusjohtaminen.....	14
2.5	Riskienhallinta .....	16
3	Opinnäytetyön menetelmät.....	17
3.1	Kokemuksen kuvaaminen .....	18
3.2	Työpaja .....	18
3.2.1	Aivoriihi .....	19
3.3	SWOT analyysi .....	20
3.4	Aineiston analysointimenetelmät .....	21
4	Tulokset .....	21
4.1	Omaan kokemukseen perustuvat havainnot .....	21
4.2	Työpajan tulokset .....	23
4.3	SWOT analyysi .....	25
5	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet .....	27
6	Pohdinta .....	29
	Lähteet.....	31
	Kuviot .....	33
	Taulukot .....	33
	Liitteet .....	34

Faton Ruka

**Porvoon kampuksen uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytyksien kehittäminen**

Vuosi 2020

Sivumäärä 38

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ja kehittää Laurea-ammattikorkeakoulun, sekä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon kampuksen uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytyksiä. Työn tavoitteena on kehittää turvallisuusperehdytyksiä saatujen tulosten ja teoriapohjan avulla entistä paremmiksi. Tämän työn kehitysehdotuksien avulla Porvoon kampus voi kehittää työntekijöiden turvallisuusosaamista ja näin omaa turvallisuuskulttuuriaan. Toimeksiantajina työlle toimivat yhteistyössä Porvoon kampuksen Laurea-ammattikorkeakoulu ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Työn kehittämistehtävänä on parantaa henkilöstön turvallisuusosaamista ja kehittää arjen turvallisuutta. Menetelminä työssä käytettiin työpajaa, kokemuksen kuvaamista, sekä nelikenttäanalyysia (SWOT). Työn teoreettisen viitekehyksen muodostivat turvallisuusperehdytyksiin, riskienhallintaan, turvallisuusjohtamiseen ja työturvallisuuteen liittyvät julkaisut. Edellä mainittujen lisäksi myös työturvallisuuslakia (738/2002) käytettiin teoriapohjan muodostamiseen.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi muutamia konkreettisia kehitysehdotuksia, joista keskiössä on ohjeistus poistumisharjoituksen järjestämiseksi turvakävelyn muodossa. Kyseisen ohjeituksen lisäksi kehittämisehdotuksina annettiin säännöllisten ja kohdennettujen turvallisuuskoulutuksien järjestämisestä, sekä säännöllisen turvallisuusviestinnän lisäämisestä. Kehitysehdotuksien tarkoituksena on pyrkiä ottamaan turvallisuusasiat entistä enemmän osaksi henkilöstön arjen työtä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että Porvoon kampuksella turvallisuusperehdytystä tehdään varsin hyvin, mutta myös kehitettävää löytyy. Turvallisuusohjeistuksista ja henkilökunnan vastuista turvallisuusasioihin liittyen tulee muistuttaa säännöllisesti. Tätä varten tarvitaan säännöllistä turvallisuusviestintää ja -koulutusta sekä johdonmukaista riskiperusteista turvallisuusjohtamista.

**Laurea University of Applied Sciences**  
Degree Programme in Security Management  
Bachelor's Thesis

**Abstract**

Faton Ruka

**Developing Safety Training for New Employees at the Porvoo Campus**

Year 2020

Pages

38

---

The purpose of this thesis is to investigate and develop safety training for new employees on the Laurea and Haaga-Helia Porvoo Campus. The objective of this thesis is to improve safety trainings through the results obtained and through the theoretical framework. Through the results and outputs of this work, the Porvoo Campus can develop the personnel's safety skills and thus their own safety culture. The work was commissioned by Laurea University of Applied Sciences and Haaga-Helia University of Applied Sciences.

The development task of this work is to improve the personnel's safety skills and to develop everyday safety on the campus. The methods used in the thesis were workshop, description of one's own experience, and four-field analysis (SWOT). The theoretical framework of the thesis consisted of publications on safety education, risk management, safety management and occupational safety. In addition, the Occupational Safety and Health Act (738/2002) was exploited in the theoretical framework.

As a result of this thesis, some concrete suggestions for improvement were made. These were guidelines for organizing safety training on how to safely evacuate a building in the form of a safety walk. In addition to the guidelines, development proposals included organizing regular and targeted safety training, as well as increasing regular safety communication. The purpose of the development proposals is to strive to integrate safety issues more into the daily work of the personnel.

In conclusion, the Porvoo Campus is at a satisfactory level in terms of safety training, but there is also room for improvement. The safety instructions and the personnel's responsibilities in relation to safety matters should be brought to their attention more regularly. This requires regular safety communication and training as well as consistent risk-based safety management.

**Keywords:** Safety Management, Safety Training, Work Safety

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Laurea-ammattikorkeakoulun ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon kampuksen uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytyksiä ja miten perehdytyksiä voitaisiin kehittää. Suomessa oppilaitoksia pidetään yleisesti ottaen turvalisina, mutta oppilaitosten turvallisuus aiheena on ollut paljon esillä viime vuosina erilaisten tapahtumien vuoksi. Yhteiskunnan rakennemuutokset ovat nostaneet turvallisuuskysymykset oppilaitosten kohdalla pinnalle. Nämä yhteiskunnan muutokset ovat nostaneet puolestaan esille uusia uhkia. (Sisäministeriö 2009.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen (2018) mukaan koulussa toimivilla on jatkuvaa väkivalta- ja häiriötilanteita sekä ihmissuhdekuormitusta, tämän lisäksi 4-10% opettajista altistuu väkivallalle ja 35-45% häirinnälle työssään vuosittain.

Turvallisuuskoulutuksella- ja perehdytyksellä on suurin merkitys turvallisuuden ylläpidon kannalta oppilaitoksissa. Turvallisuusperehdytyksissä tulee ottaa huomioon kaikki turvaohjeistukset ja suunnitelmat, tämän lisäksi turvallisuuteen liittyviä harjoituksia ja koulutuksia tulee järjestää riittävästi koko henkilökunnalle. Sisäministeriön julkaisun (2009) mukaan opettajienkoulutuksessa ei käsitellä tarpeeksi koulujen turvallisuuteen liittyviä asioita, kuten toimintavaara- ja uhkatilanteissa. Siksi onkin tärkeää, että kaikille henkilökunnan jäsenille ja koulun tiloissa toimiville järjestetään turvallisuuskoulutusta säännöllisesti, perehdytyksestä alkaen. Ennalta opitut toimintamallit ja ohjeistukset erilaisiin uhkatilanteisiin mahdollistavat rauhoittamaan tilanteita ja selviämään niistä ilman vahinkoja. Toimintamallien puute voi aiheuttaa uhkaavissa tilanteissa toimintakyvyn heikentymistä sekä vääriä reaktioita, jotka voivat pahentaa uhkatilannetta. (Ellonen 2011, 227.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, kuinka turvallisuusperehdytyksiä voitaisiin parantaa Porvoon kampuksella ja näin lisätä henkilökunnan turvallisuusosaamista niin arjessa, kuin poikkeus- tai häiriötilanteissa. Työ on rajattu uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytyksiin, mutta työn kehitysehdotuksia voidaan myös hyödyntää muun henkilöstön turvallisuusosaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa (2013) todetaankin, että perehdytystä tulee antaa myös vanhoille työntekijöille, sillä perehdyttäminen ja opastus ovat tärkeitä osia henkilöstön kehittämisessä.

### 1.1 Työn tausta

Kehityskohteena on Porvoon kampuksen uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytykset. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Porvoon kampuksen uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytyksiä ja näin lisätä henkilökunnan valmiuksia toimia häiriö- ja uhkatilanteissa. Työllä pyritään selvittämään turvallisuusperehdytyksien nykyisen prosessin ja sen sisältö. Kerätyn aineiston, tulosten ja teorian pohjalta tehdään konkreettisia kehitysehdotuksia turvallisuusperehdytyksien kehittämiseksi Porvoon kampuksella. Opinnäytetyön teoreettinen

viitekehitys muodostuu keskeisimmistä käsitteistä, joita ovat turvallisuusperehdytys, työturvallisuuslaki, työturvallisuus, turvallisuusjohtaminen sekä riskienhallinta. Näitä käsitteitä käsitellään yksityiskohtaisemmin työn teoriapohjaa käsittelevässä luvussa kaksi.

Opinnäytetyön tehtävänä on puolestaan lisätä Porvoon kampuksen henkilökunnan turvallisuusosaamista niin käytännön arjessa kuin häiriö- ja poikkeustilanteissa ja madaltaa kynnyksiä toimia turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Työllä voidaan kehittää henkilökunnan arjen turvallisuutta ja toivon mukaan myös organisaation turvallisuuskulttuuria. Hyvin onnistuessaan opinnäytetyön avulla voidaan tarjota toimeksiantajille uutta tietoa, jonka avulla voidaan lisätä henkilökunnan turvallisuusosaamista. Samalla työtä voidaan hyödyntää myös muiden, kuin uusien Porvoon kampuksella toimivien henkilökunnanjäsenten turvallisuusperehdytyksiin ja -koulutuksiin.

Opinnäytetyön aihe syntyi turvallisuusalan koulutusohjelman mukaisen työharjoittelun yhteydessä, joka suoritettiin opinnäytetyöntekijän toimesta pääosin Porvoon kampuksella, arjen turvallisuutta kehittämässä. Harjoittelun loppupuolella syntyi ajatus työstä, jolla voitaisiin parantaa Porvoon kampuksen arjen turvallisuutta. Harjoittelun aikana tarve turvallisuusperehdytyksien kehittämiseksi nousi esiin osallistamalla nykyiseen perehdytysprosessiin, joka on Porvoon kampuksella hyvä, mutta samalla kehitettävää löytyy. Aihe on myös sikäli mielenkiintoinen ja tärkeä sillä Porvoon kampuksella toimintaa on Laurean ja Haaga-Helian lisäksi useammalla eri organisaatiolla. Siksi olisi tärkeää, että kiinteistössä toimivilla tahoilla on yhtenäiset, kattavat ja toimivat turvallisuusperehdytykset ja -ohjeistukset. Tämä oli yksi tärkeä syy, miksi työn aiheeksi valikoitui turvallisuusperehdytyksien kehittäminen. Yhteisten keskusteluiden jälkeen Laurean ja Haaga-Helian Porvoon kampuksen turvallisuusvastaavien kanssa aihe todettiin hyväksi ja hyödylliseksi Porvoon kampuksen turvallisuuden kehittämiseksi.

## 1.2 Kohdeorganisaation esittely

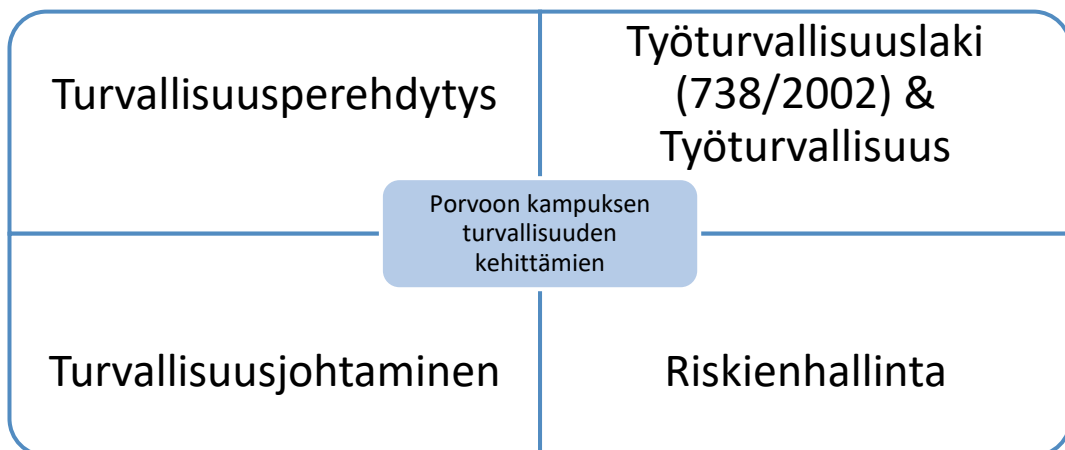
Porvoon kampuksella toimivat Haaga-Helian ammattikorkeakoulun sekä Laurea-ammattikorkeakoulun Porvoon yksiköt. Opiskelijoita Porvoon kampuksella on yhteensä noin 1300 opiskelijaa eri koulutuslinjoilta (Laurea 2020). Haaga-Helian toiminta on kuitenkin huomattavasti isompaa kuin Laurean. Noin 1100 opiskelijaa 50 eri maasta on Haaga-Helian kirjoissa (Haaga-Helia 2020).

Haaga-Helian ja Laurean lisäksi kiinteistössä toimivat opiskeljaravintolaa pyörittävä ISS, sekä Porvoon kaupungin sivistystoimi. Porvoon kampuksella on myös Haaga-Helian ja Laurea yhteinen kirjasto. Porvoon kampus tarjoaa uudenlaisen oppimisympäristön, joka on suunniteltu käyttäjien kanssa yhdessä. Kampuksella on paljon avoimia ja monikäyttöisiä tiloja, jossa avoimuus ja kohtaaminen ovat keskiössä (Laurea 2020). Porvoon kampuksella toimivat organisaatiot tekevät tiivistä yhteistyötä turvallisuutta koskevissa asioissa. Porvoon kampuksella on oma

turvaryhmä, jossa jokainen organisaatio on edustettuna. Porvoon kampuksella on hyvä tahtotila kehittää turvallisuusasioitaan ja tämä opinnäytetyö toivon mukaan tukee kyseistä tavoitetta.

## 2 Turvallisuusperehdytykset ja turvallisuuden kehittäminen

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön teoriapohjaa, joka koostuu keskeisimmistä käsitteistä (Kuvio 1). Teoriaosuudessa käydään läpi turvallisuusperehdytyksien kehittämiseen liittyviä osa-alueita. Teoriapohjan on tarkoitus osoittaa, että mitkä eri turvallisuuteen liittyvät kokonaisuudet täytyy tiedostaa ja hallita, jotta turvallisuutta voidaan kehittää paremmaksi. Opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ovat turvallisuusperehdytys, työturvallisuus, työturvallisuuslaki, sekä turvallisuusjohtaminen. Kaikki nämä käsitteet ovat vahvasti liitoksissa toisiinsa ja ne pyritään selittämään auki mahdollisimman teoreettisesti. Teoriapohjana tässä työssä toimivat turvallisuusjohtamisen, työturvallisuuteen, perehdytykseen ja oppilaitosturvallisuuteen liittyvät kirjallisuusmateriaalit sekä erilaiset artikkelit ja julkaisut.



Kuvio 1 Turvallisuusperehdytyksien kehittäminen Porvoon kampuksella

### 2.1 Turvallisuusperehdytys

Turvallisuusperehdytys on osa uuden työntekijän perehdyttämistä uusiin työtehtäviin. Seuraavan sivun kuvioista (Kuvio 2) näkee hyvin perehdyttämisen perusajatuksen. Turvallisuusperehdytystä tulee antaa uudelle työntekijälle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta työntekijä oppii tuntemaan työympäristönsä ja siellä olevat vaara- ja riskitekijät. Turvallisuusperehdytys kattaa kaiken turvallisuuteen liittyvät ohjeistukset ja opastukset. Huolellisesti toteutettu turvallisuusperehdytys lisää sekä fyysistä, että henkistä turvallisuuden tunnetta. Tämän

lisäksi uusi työntekijä oppii organisaation menettelytavoista ja osaa toimia poikkeustilanteissa. (Mikkonen & Räsänen 2019, 34.)



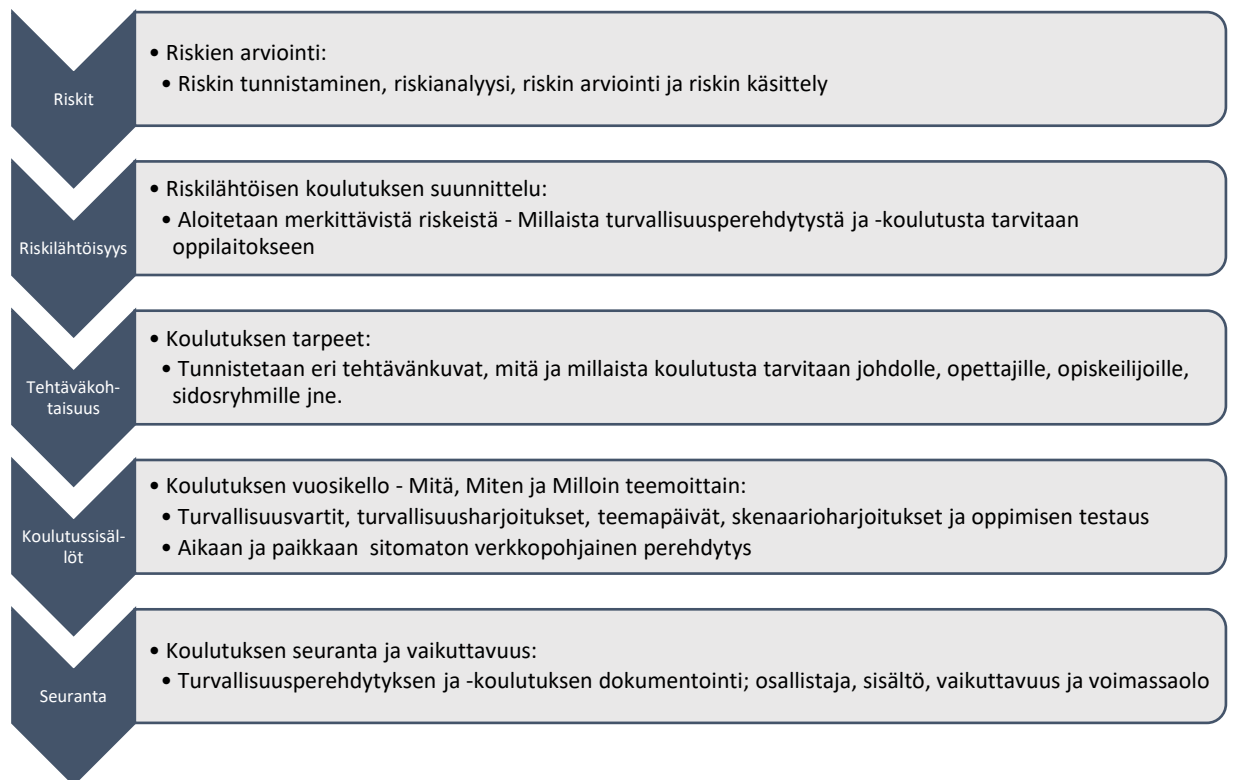
Kuvio 2 Perehdyttäminen ja työnopastus (Työturvallisuuskeskus 2020)

Turvallisuusperehdytystä ja -koulutusta ohjaa työturvallisuuslaki (738/2002), jota käsitellään tarkemmin seuraavassa alaluvussa. Martikainen & Ranta (2019, 34) kirjoittavat turvallisuusperehdytyksen ja -koulutuksen lain asettamista vaatimuksista päiväkodeille, jotka pätevät yhtä lailla myös oppilaitoksiin (Kuvio 3). Työntekijällä on oikeus saada turvallisuusperehdytystä, jossa kerrotaan työhön kohdistuvista vaaroista ja riskeistä. Työntekijälle täytyy antaa opastusta ja ohjeistusta turvalliseen työntekoon, sekä turvallisuuden ylläpitämiseen. Turvallisuusperehdytykseen on oikeus niin uudella kuin vanhalla työntekijällä. (Martikainen & Ranta 2019, 34-35.)



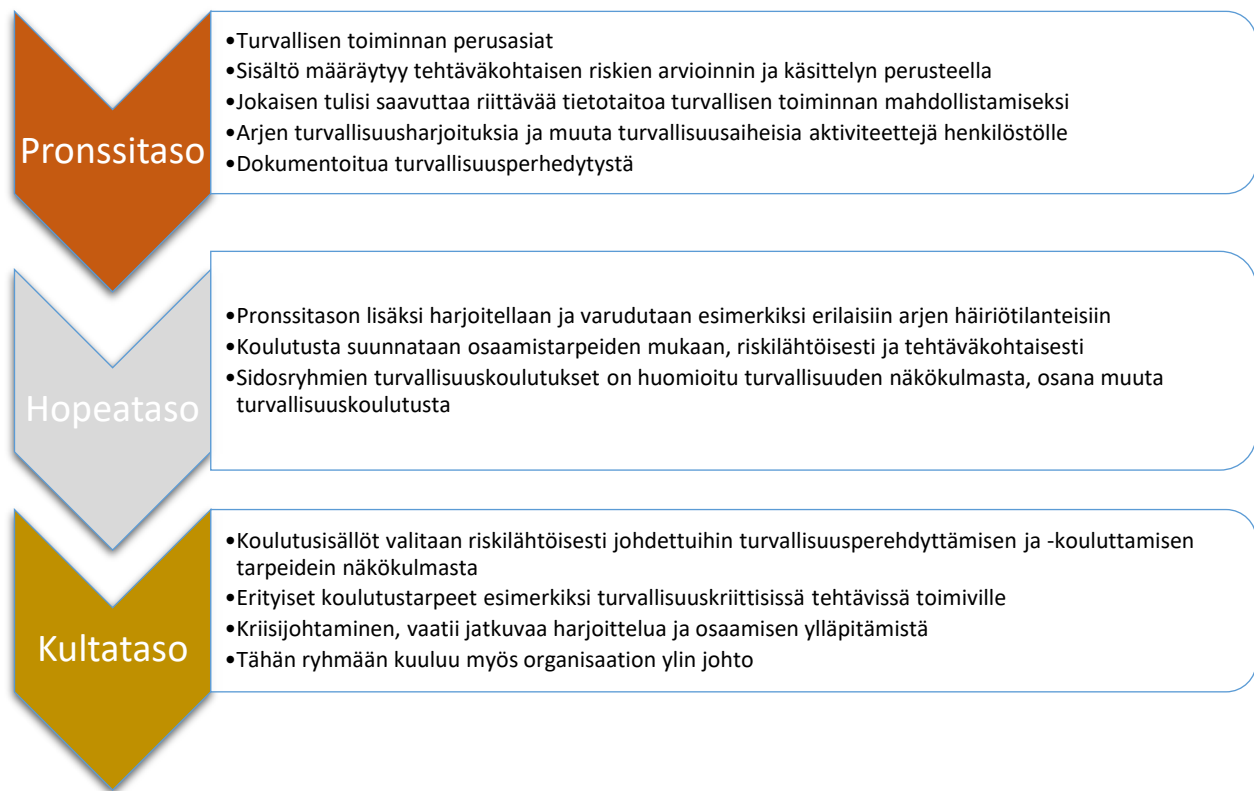
Kuvio 3 Turvallisuusperhdytys ja -koulutus (mukaanl Martikainen & Ranta 2019,35)

Turvallisuusperhdytyksien ja -koulutuksien tulisi olla riskilähtöisesti suunniteltuja. Perehdytykset ja koulutukset tulisi kohdistaa koko yhteisölle eli henkilöstölle, esimiehistä harjoittelijoihin, sekä sidosryhmille. Turvallisuusasioita ja -osaamista tulisi harjoitella suunnitellusti ryhmä- tai yksilötasolla, jotta voidaan luoda toimintamalleja eri tilanteita varten ja näin lisätä arjen turvallisuutta. (Martikainen & Ranta 2019, 35.) Turvallisuusperhdytystä voidaan toteuttaa myös verkko-opintoina, pienemmissä osissa. Turvallisuusperhdytys verkossa voisi sisältää esimerkiksi ohjeistuksia turvallisesta poistumisesta tai riskien arvioinnin tekemisestä (Martikainen & Ranta 2019, 36). Seuraavan sivun kuviosta (Kuvio 4) näkee hyvin, kuinka turvallisuusperhdytystä tulisi suunnitella ja toteuttaa riskilähtöisesti.



Kuvio 4 Riskilähtöisen turvallisuuskoulutuksen suunnitteluprosessi. (mukaillen Martikainen & Ranta 2019, 40)

Martikainen & Ranta (2019) ovat myös tehneet turvallisuusperehdytys ja -koulutusmallin, jossa on kolme eri tasoa. Malli on suunniteltu päiväkodeille, mutta sitä voidaan soveltaa tässä tapauksessa hyvin myös korkeakouluorganisaatioihin. Turvallisuusperehdytys ja -koulutusmalli on suunniteltu kaikille organisaatiossa toimiville, työntekijöistä harjoittelijoille. Mallissa on pronssitaso, hopeataso, sekä kultataso. Mallin avulla pyritään tarjoamaan kaikille tehtäväkohtainen ja riittävä turvallisuusosaaminen, joka perustuu tehtäväkohtaisille vaatimuksille. Pronssitaso sisältää perusasioita, hopeatasolla mukaan tulevat mukaan erityistilanteiden hallinta ja kultatasolla koulutustasot perustuvat työtehtäviin, mikäli henkilö työskentelee turvallisuuskriittisissä tehtävissä. Kaikkiin tasoihin kuuluu riskilähtöisen turvallisuusperehdytyksen ja -koulutuksen järjestäminen, tämän lisäksi myös säännönmukainen dokumentointi. Seuraavalla sivulla olevasta kuviosta (Kuvio 5) voidaan katsoa tarkemmin eri tasojen sisältöä ja vaatimuksia. (Martikainen & Ranta 2019, 38-39.)



Kuvio 5 Turvallisuus oppimista ja osaamista kolmella eri tasolla (Martikainen & Ranta 2019, 38-39)

## 2.2 Työturvallisuuslaki

Turvallisuusperhedytyksistä puhuttaessa keskeisessä roolissa on työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata työntekijän työkyky parantamalla työympäristöä sekä työolosuhteita. Lain avulla pyritään ennalta ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, sekä muita työstä tai työympäristöstä työntekijän terveydelle aiheutuvia haittoja. Työturvallisuuslakia sovelletaan, kun työtä tehdään virkasuhteessa tai siihen verrattavissa oleva julkisoikeudellinen palvelusuhteessa, sekä työsopimuksen alla tehtävään työhön. Laki ei kuitenkaan koske ammattiuurheilua tai harrastustoimintaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 1.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää muun muassa, että työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta. Työnantajan on tunnistettava työntekijään kohdistuvia vaaratekijöitä ja ilmoitettava niistä työntekijälle. Tämän työn kannalta keskeisimpänä säädöksenä on 2 luvun 14§, jossa määritetään työntekijälle annettavasta opastuksesta ja ohjauksesta. Työntekijälle täytyy antaa opastusta ja ohjeistusta uhkien ja vaarojen välttämiseksi. Työntekijää täytyy opastaa turvalliseen työntekoon ja ohjeistaa turvallisiin toimintatapoihin. Turvallisuusperhedytyksiä ja -opastuksia tulee myös täydentää tarvittaessa. Täytyy

kuitenkin muistaa, että työnantajan ohella myös työntekijällä on vastuu turvallisuuden ylläpitämisessä ja noudattamisesta, niin omasta kuin muiden työntekijöiden. (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 14.)

### 2.3 Työturvallisuus

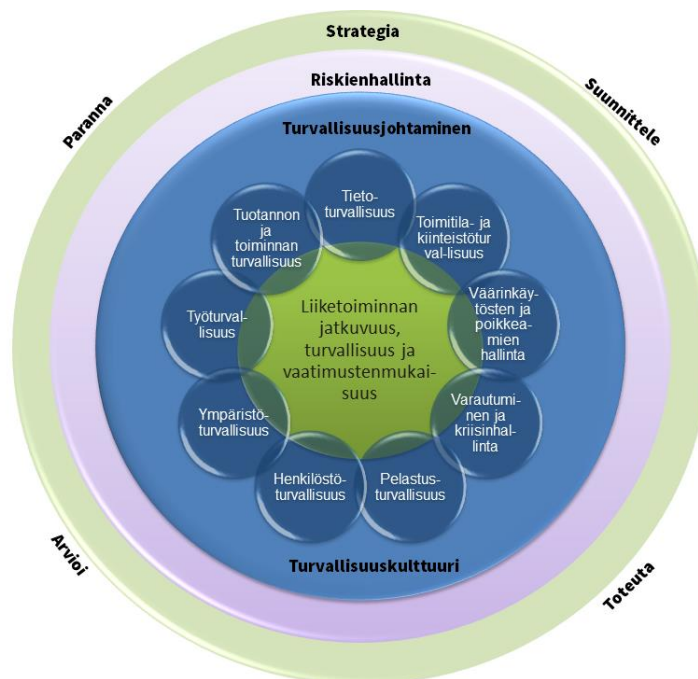
Työturvallisuutta ohjaa työturvallisuuslaki, jota käsiteltiin enemmän edellisessä alaluvussa. Työturvallisuus on osa Elinkeinoelämän Keskusliiton eli EK:n yritysturvallisuusmallia (Kuvio 6). Työturvallisuuden tavoitteena on luoda työympäristö, jossa on turvallista ja hyvä työskennellä ja sitä kautta luoda vastuullinen yrityskuva. Työturvallisuus kattaa työsuojelun ja työterveys-huollon. Työturvallisuus on tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään ehkäisemään terveydellisiä haittoja työnteossa. (EK 2020a). Olennainen osa tätä tavoitetta on riskien ennaltaehkäisy, johon sisältyy turvallisuuskoulutukset. Turvallisuuskoulutuksiin voidaan sisällyttää muun muassa perehdyttäminen, työturvallisuuskortit, erityistehtävät, sekä ulkomaantoiminta (EK 2020a). Riskien ennaltaehkäisyyn kuuluu myös työturvallisuus työpaikalla, jossa toimii useita yrityksiä. Hyvän turvallisuuskulttuurin luominen, henkilöstön sekä turvallisuustietoisuuden lisääminen ovat erittäin tärkeä osa yritysturvallisuutta ja siten myös työturvallisuutta.

Työturvallisuuden edistämisen kannalta tärkeässä roolissa on hyvä suunnittelu. Hyvässä suunnitelmassa otetaan jatkuvasti huomioon ihmisen toiminta suhteessa työympäristöön. Työturvallisuutta voidaan parantaa ymmärtämällä ja ohjeistamalla ihmisen toimintaa, sekä kehittämällä työympäristöä. Olennainen osa työturvallisuutta on hyvä työympäristö, jonka tulisi olla luotettava, sekä turvallinen. Hyvää työturvallisuutta luodaan ennalta ehkäisemällä esimerkiksi tapaturmia. Jokaisen organisaation työturvallisuutta voidaan aina kehittää. Työturvallisuuden kehittämisen lähtökohtana on aiemmin mainittu riskien arviointi sekä työympäristön arviointi. Tapaturmien ja vaaratilanteiden tarkka tutkiminen ja arviointi on myös tärkeä osa työturvallisuuden kehittämisen kannalta, koska näin voidaan oppia uutta, jotta voidaan tulevaisuudessa välttyä samoilta ei toivotuilta tapahtumilta. Hyvällä työturvallisuudella voidaan pienentää tapaturmista ja vaaratilanteista aiheutuvia kustannuksia, sekä työntekijälle aiheutuvia kärsimyksiä. (EK 2020a.)

### 2.4 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen on iso ja tärkeä osa yritysturvallisuutta, kuten Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallista näkee (Kuvio 6). Se on yksi osa yrityksen toiminnoista, jonka tavoitteena on varmistaa yrityksen jatkuvuus, turvallisuus ja vaatimustenmukaisuus. (EK 2020b). Turvallisuusjohtaminen on siis jatkuvaa toimintaa, jonka tulisi ulottua organisaation jokaiseen osa-alueeseen. Sen tulisi olla kokonaisvaltaista toimintaa, jolla hallitaan organisaation turval-

lisuustoimintaa. Turvallisuusjohtamisen tulisi olla riskilähtöistä, johon sisältyy riskien tunnistamista, todennäköisyyksien ja toteutumisen arvioimista. Tämän jälkeen johdon on helpompi valita menettelytavat ja saattaa päätökset käytäntöön. (Huumonen & Paasonen 2012 79-82.) Riskilähtöisyyden ohella, myös varautuminen on keskeinen osa turvallisuusjohtamista. Varautumisen avulla voidaan hallinnoida organisaation toimintakykyä erilaisissa tilanteissa, kuten uhka- ja häiriötilanteissa. (Martikainen & Ranta 2017.)

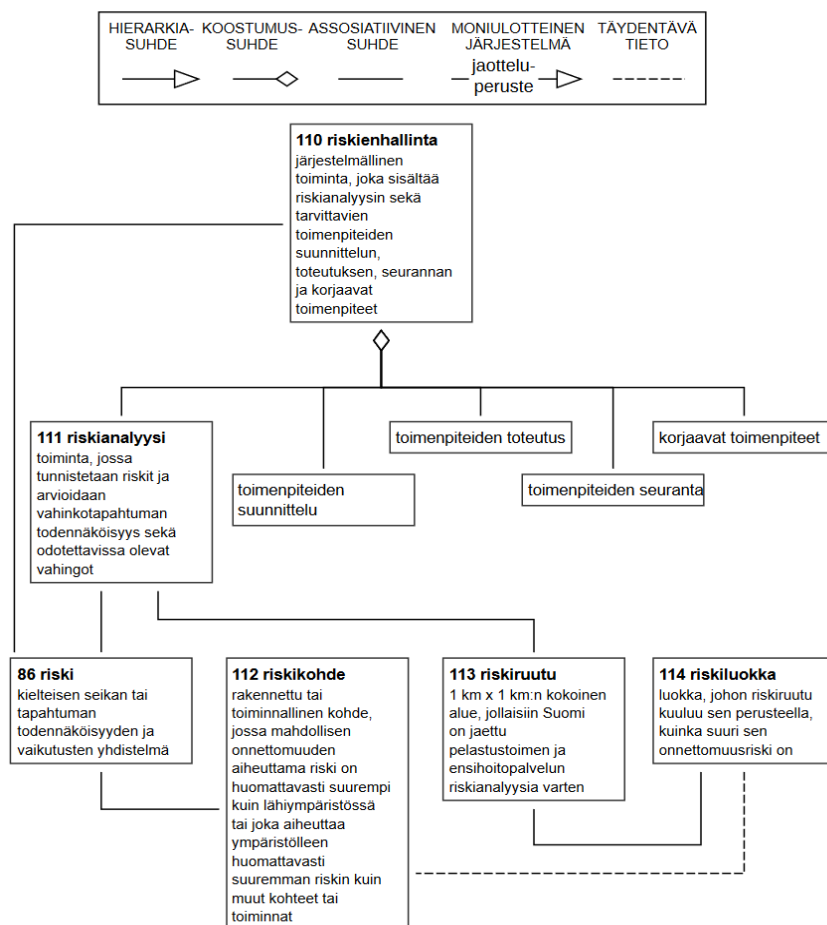


Kuvio 6 Yritysturvallisuusmalli (EK 2020)

Työsuojelun (2018) julkaisun mukaan yksi turvallisuusjohtamisen keskeisimmistä tavoitteista on parantaa työpaikan turvallisuutta jatkuvasti ja kokonaisvaltaisesti. Turvallisuusjohtaminen on tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään ylläpitämään ja kehittämään työoloja ja työturvallisuutta. Organisaation turvallisuuskulttuuriin vaikuttaa johdon sitoutuminen turvallisuuteen, sekä turvallisuusasioiden huomioimiseen kokouksissa. Turvallisuuden tulisi olla osa jokaisen henkilöstön jäsenen työnkuvaa. Turvallisuusjohtamisen keskiössä on jo aiemmin mainittu työkalu eli riskien arviointi. (Työsuojelu 2018.)

## 2.5 Riskienhallinta

Turvallisuusjohtamisen lailla riskienhallinta on myös iso ja tärkeä osa EK:n yritysturvallisuusmallia (Kuvio 6). Riskienhallinta on kokonaisturvallisuuden sanastossa (2017) määritelty järjestelmällisenä toimintana, sisältäen riskianalyysin, hallintatoimenpiteet, toteutuksen, seurannan sekä korjaavat toimenpiteet. Osana riskienhallintakeinoja ovat riskin välttäminen, siirtäminen, pienentäminen ja riskin ottaminen. (Sanastokeskus TSK 2017.) Seuraavasta kuviosta (Kuvio 7) voi nähdä yksityiskohtaisimman riskienhallinnan sisältöä. Kuviosta näkee, että riskienhallinnan tulisi olla järjestelmällinen, kokonaisvaltainen ja jatkuva kokonaisuus. Järjestelmällinen riskienhallinta sisältää kattavan riskianalyysin, jossa riskit on tunnistettu ja jaoteltu riskiluokkiin. Riskianalyysin avulla voidaan suunnitella ja toteuttaa hallintatoimenpiteitä, joita seurataan säännöllisesti ja tarpeen vaatiessa tehdään korjaavia toimenpiteitä. Riskienhallinnan kaikki eri osa-alueet linkittyvät toisiinsa tavalla tai toisella, kuten kuviosta näkee ja nämä kaikki toimenpiteet puolestaan luovat järjestelmällisen riskienhallinnan kokonaisuuden.



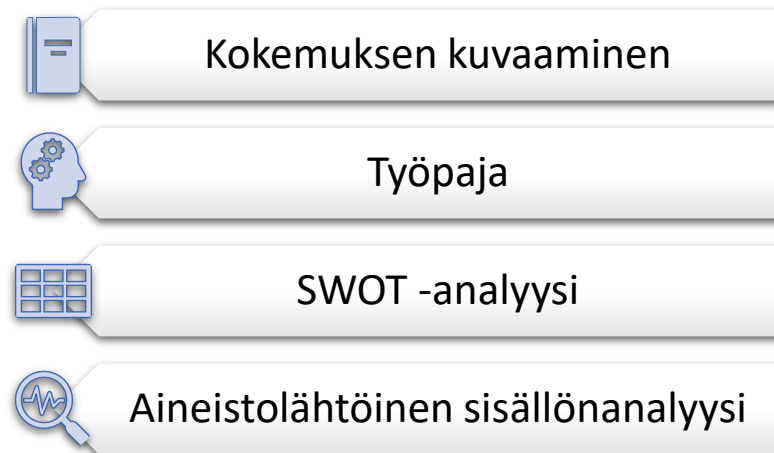
Kuvio 7 Riskienhallinta (Sanastokeskus TSK 2017)

Riskienhallinta on siis prosessi, jonka tulisi sisältyä organisaation johtamiseen. Riskienhallintaa toteuttavat niin johto, kuin koko henkilökunta. Riskienhallinnan tulisi olla osa organisaation jokaista toimintaa. Riskienhallinnan avulla pyritään tunnistamaan ja hallitsemaan organisaation toimintaan vaikuttavia tapahtumia ja siten vähentää tavoitteisiin kohdistuvaa epävarmuutta ja näin turvata organisaation toiminnan jatkuvuus. Riskienhallinnalla tarkoitetaan riskien ja niistä aiheutuvien vahinkojen vähentämistä organisaation kaikissa toiminnoissa. Riskienhallinnan tulisi sisältää arviointia, suunnittelua, sekä hallintatoimenpiteitä (Kuvio 7). Kuten edellisessä kappaleessa mainittiin hyvän riskienhallinnan ominaisuuksia ovat suunnitelmallisuus, järjestelmällisyys, ennakointi ja tietoisuus. Jokainen henkilöstön jäsen osallistuu riskienhallintaan omalla työllään. Riskienhallinnan avulla pyritään pienentämään epämieluisien ja haitallisten tapahtumien todennäköisyyttä tai sitten pyritään vähentämään seurausten vakavuutta. Riskienhallinta tarkoituksena auttaa organisaatiota saavuttamaan tavoitteensa. (Mistä riskienhallinnassa on kysymys 2020.)

### 3 Opinnäytetyön menetelmät

Opinnäytetyö on luonteeltaan kehittämistyö, jossa on käytetty kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Kehittämistyössä pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti tutkitavan kohteen laatua, merkitystä ja ominaisuuksia (Jyväskylän avoin yliopisto 2015b). Kehittämistyössä aineiston keruussa käytetään laadullisia menetelmiä, joita ovat esimerkiksi haastattelut, havainnointi sekä tapaustutkimus. Tämän lisäksi laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntävässä kehittämistyössä tietoa pyritään keräämään luonnollisista ja todellisista tilanteista ja suositaan ihmisen käyttämistä tiedon keruussa. (Alakoski 2015.)

Tämä opinnäytetyö on siis kehittämistyö, sillä tiedonkeruumenetelminä teoriapohjan lisäksi työssä käytettiin työpajaa sekä oman kokemuksen kuvaamista. Opinnäytetyöllä on myös selkeä yhteys johonkin työelämää kehittävän osa-alueen kanssa, tässä tapauksessa se on uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytykset, mikä on olennainen osa kehittämistyötä. (Alakoski 2015.) Opinnäytetyössä selvitettiin turvallisuusperehdytyksien nykyinen käytäntö ja sitä pyritään kehittämään paremmaksi, johon valitut menetelmät sopivat erinomaisesti. Seuraavasta kuvioista (Kuvio 8) näkyy tiivistetysti tässä opinnäytetyössä käytetyt menetelmät. Tiedonkeruumenetelmien avulla saatuja tuloksia käsitellään neljännessä luvussa.



Kuvio 8 Käytettävät menetelmät

### 3.1 Kokemuksen kuvaaminen

Työpajan ohella tiedonkeruumenetelmänä käytettiin opinnäytetyöntekijän oman kokemuksen kuvaamista aiheeseen liittyen. Kehittämistyössä voidaan hyödyntää tutkijan omaa tai muiden ihmisten kokemusta. Kokemukseen perustuvan tiedon hyödyntäminen on yksi laadullisen tutkimuksen menetelmä, jota on sovellettu kehittämistyöhön. Kokemukseen perustuvaa tietoa hyödynnettäessä, tavoitteena on havainnoida, kokea ja ymmärtää jotakin konkreettista kohdetta. Menetelmässä hyödynnetään usein itse koottuja aineistoja. Osana kehittämistyötä voidaan hyödyntää kokemuksen kuvaamista ja kokemusperäisen tiedon hyödyntämistä. (Jyväskylän avoin yliopisto 2009a.)

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin opinnäytetyöntekijän Porvoon kampuksella suorittamasta työharjoittelusta saatuja tietoja. Kokemukseen perustuvat havainnot perustuvat pääosin turvakävelyiden sisältöön. Menetelmää on sovellettu hiukan tämän opinnäytetyön tarkoitukseen sopivammaksi. Kokemuksen kuvaamista toteutettiin opinnäytetyöntekijän omasta näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä menetelmän käyttö perustui opinnäytetyöntekijän omiin kokemuksiin ja muistiinpanoihin, joita työharjoittelun aikana oli tehty. Itse kootut aineistot ovat siis koottuja etukäteen, eikä kehittämistyön yhteydessä.

### 3.2 Työpaja

Työpaja eli workshop on oivallinen menetelmä, kun halutaan kuulla ihmisten mielipiteitä ja ideoita johonkin aiheeseen liittyen. Työpajassa voidaan käyttää erilaisia luovia menetelmiä ihmisten osallistamiseksi, mielikuvitusta kannattaa käyttää. Työpajan järjestäminen vaatii hyvää suunnittelua. On tärkeää, että työpajan tavoitteet ovat selkeitä, täytyy tietää mitä haetaan ja halutaan. Onnistuessaan hyvin työpaja tuottaa paljon erilaisia ideoita ja mielipiteitä.

Työpajan haasteina voidaan katsoa olevan ihmisten kiireisyys, arjessa voi olla hankalaa löytää aikaa tai halua osallistua työpajoihin. (Toimeksi 2017.)

Tämän työn kannalta oleellinen menetelmä tiedonkeruussa oli työpajan järjestäminen. Kehittämistyöpaja järjestettiin Porvoon kampuksella. Työpajaan osallistui opinnäytetyöntekijän lisäksi yhteensä kuusi henkilökunnan jäsentä, kaikki kampuksella toimivat organisaatiot olivat edustettuina opiskelijaravintolaa lukuun ottamatta. Tavoitteena oli kartoittaa nykyisen turvallisuusperehdytyksen sisältö, sekä kuunnella henkilöstön mielipiteitä ja ajatuksia nykyisestä prosessista ja sen kehittamisestä. Työpajan avulla saatiin yhdellä kerralla useamman henkilöstön jäsenen mielipiteitä liittyen opinnäytetyön tarkoitukseen. Työpajaan kutsutuille lähetettiin etukäteen sähköpostitse tiedot pajan sisällöstä, sen tavoitteista ja tulosten käyttämisestä tässä opinnäytetyössä. Täten pyrittiin tiedottamaan mahdollisimman avoimesti osallistuville työpajan tarkoituksesta ja tulosten hyödyntämisestä. Osallistujille myös ilmoitettiin, että työpajassa ei kerätä tai julkaista mitään henkilötietoja. Liitteenä (Liite 1) löytyy työpajan kutsun mukana lähetetty tiedote työpajan sisällöstä ja tavoitteista.

Työpajan sisältö ja runko koostui seuraavasti:

1. Aloitus, työn esittely ja tarkoitus.
2. Turvallisuusperehdytyksien sisältö
3. Kokemuksia turvallisuusperehdytyksistä ja -koulutuksista
4. Mitä parannettavaa/kehitettävää
5. Vapaata palautetta turvallisuusperehdytyksistä ja toiveita

### 3.2.1 Aivoriihi

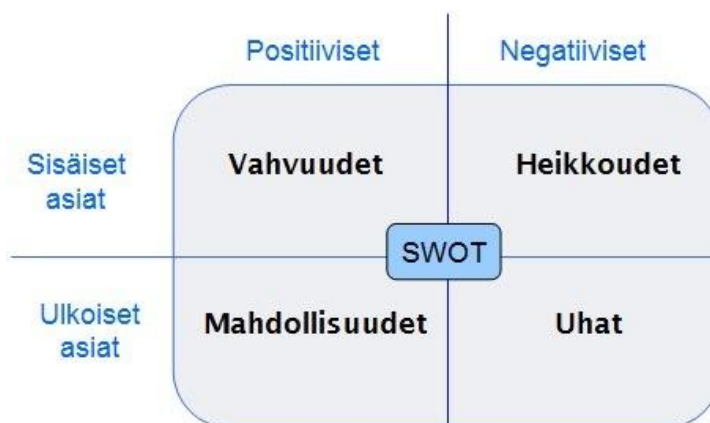
Työpajassa hyödynnettiin myös aivoriihen menetelmää. Aivoriihi on ongelmanratkaisumenetelmä, jossa käytetään luovuutta ja siinä tuotetaan paljon ideoita lyhyessä ajassa. Aivoriihessä on tyypillisesti 5-12 henkeä sekä vetäjä. Aivoriihessä kaikille osallistujille tarjotaan turvallinen ympäristö, jossa voi vapaasti antaa luovuuden ja ideoiden nousta esille. Menetelmän avulla työpajassa syntyy reilusti ideoita, joista löytyy laadukkaita ehdotuksia. Menetelmän vahvuus onkin ideoiden runsaus, josta voidaan valita parhaimmat. (INNOKYLÄ 2012.)

Aivoriihi alkaa sen esittelemisellä osallistujille, jotka eivät ole aikaisemmin menetelmää käyttäneet. Tämän jälkeen tapahtuu aiheen tai ongelman määrittäminen ja rajaaminen. Tämän jälkeen siirrytään ideointivaiheeseen, jossa voidaan käyttää hyödyksi erilaisia välineitä, kuten fläppitaulua ja postit lappuja. Kaikki ideat kirjataan ylös myöhemmin arvioitavaksi. Kirjaukset hoitaa työpajan vetäjä. Neljäs vaihe on arviointi, siinä käydään läpi esiin nousseet ideat ja niitä pyritään edelleen kehittämään. Tunnelma pyritään pitämään rentona ja luovana. Viides ja viimeinen vaihe on valintavaihe, siinä voidaan vielä yhdistää samanlaiset ideat. Tämän jälkeen voidaan esimerkiksi äänestämällä valita ryhmän mielestä parhaimmat ideat. (INNOKYLÄ 2012.)

Aivoriihen käyttötapa tässä työssä oli sidoksissa työpajan osallistujamäärään. Työpajan ajankohdan ja osallistujien varmistumisen jälkeen päätettiin, kuinka aivoriihiä voidaan hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti. Menetelmää jouduttiin hieman soveltamaan työpajaa varten. Työpajassa käytiin pääasiassa läpi avoimella keskustelulla ja sen tukena hyödynnettiin aivoriihen menetelmää ajatuksia herättävänä työkaluna.

### 3.3 SWOT analyysi

SWOT eli nelikenttäanalyysi on yksinkertainen yritystoiminnassa suosittu analysointimenetelmä. Nelikenttäanalyysi sopii kaikenlaisille yrityksille ja organisaatiolle ja sillä voidaan selvittää esimerkiksi organisaation tietyn osa-alueen nykytila, sekä tulevaisuuteen vaikuttavia asioita. SWOT tulee sanoista Strength (vahvuus), Weakness (heikkous), Opportunity (mahdollisuus) ja Threat (uhka). Menetelmää voidaan käyttää yksin tai ryhmässä. (Suomen Riskienhallintayhdistys 2013.)



Kuvio 9 Nelikenttäanalyysi (Suomen Riskienhallintayhdistys 2013)

Tulosten saannin ja käsittelyn jälkeen opinnäytetyössä tehtiin nelikenttäanalyysi, hyödyntäen SWOT -taulukkoa (Kuvio 9). Tässä opinnäytetyössä ensin käytiin läpi opinnäytetyöntekijän oman kokemuksen sekä työpajan tuloksia, joiden pohjalta laadittiin nelikenttäanalyysi. Nelikenttäanalyysi suoritettiin yksin opinnäytetyön tekijän toimesta. Menetelmällä selvitettiin Porvoon kampuksen turvallisuusperehdytyksin nykytilaa ja minkälaista se tulevaisuudessa voisi olla, sekä kuinka kampuksen turvallisuusasioita voitaisiin jatkossa kehittää.

### 3.4 Aineiston analysointimenetelmät

Aineiston analysointiin käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysin menetelmää. Sisällönanalyysillä pyritään tekemään aineistosta tulkintaa ja päättelyä, jotta saadaan parempi käsitys tutkittavasta aiheesta. Menetelmän avulla karsitaan kehittämistyön kannalta epäolennainen aineisto pois ja nostetaan esiin opinnäytetyön kannalta oleellinen tieto. Tässä opinnäytetyössä menetelmää hyödynnettiin tiedonkeruumenetelmien tuloksia analysoitaessa. Menetelmä koostuu kolmesta vaiheesta, redusoinnista eli aineiston pelkistämisestä, klusteroinnista eli aineiston ryhmittelystä sekä teoreettisten käsitteiden luomisesta eli abstrahointi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108-113.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla pyritään saamaan saadusta aineistoista keskeisimmät seikat esiin. Saatu aineisto antaa analyysille raamit. Tässä menetelmässä tutkijan täytyy olla avoin aineistolle ja analysoida aineistoa ilman, että antaa aiemman teoriapohjan vaikuttaa analyysin tekoon. Tämä onkin aineistolähtöisen sisällönanalyysin yksi suurin haaste tutkijalle ja se täytyy ottaa huomioon analyysia laadittaessa. (Leinonen 2018.)

## 4 Tulokset

Tässä luvussa käsitellään kehittämistyön menetelmistä saatuja tuloksia. Tulokset on käyty läpi niiden toteutus järjestyksessä. Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään omaan kokemukseen perustuvia havaintoja. Toisessa alaluvussa käydään työpajasta saatuja tuloksia. Kolmannessa alaluvussa puolestaan käydään läpi SWOT -menetelmää, joka pohjautui aiemmin saatuihin tuloksiin, sekä kirjoittajan kokemuksiin turvallisuusasioista Porvoon kampuksella. Tuloksista on tehty kattava yhteenveto kehitysehdotuksineen seuraavassa pääluvussa.

### 4.1 Omaan kokemukseen perustuvat havainnot

Kokemukseen perustuvat havainnot ovat peräisin opinnäytetyöntekijän aikaisemmin suorittamasta työharjoittelusta Porvoon kampuksella. Havainnoista ei ole virallista dokumenttia ja ne perustuvat opinnäytetyöntekijän omaan kokemukseen ja muistiinpanoihin työharjoittelusta. Kokemukseen perustuvat tiedot on koottu pääasiassa kolmesta eri turvakävelysesiossa, joissa kampuksen uusia työntekijöitä perehdytettiin.

Ensimmäiset turvallisuusperehdytykset suoritettiin kampuksella turvakävelyiden muodossa. Turvakävelyihin osallistuivat Porvoon kampuksella vasta aloittaneet uudet työntekijät, sekä työntekijät, joille kiinteistö ei ollut ennestään tuttu, mutta työnkuvaan kuuluu Porvoon kampuksella käyminen. Kyseisillä kerroilla osallistujia määrät olivat vaihtelevia, muutamasta osallistujasta noin viiteen. Huomioitavaa on myös se, että erilaisia turvallisuuskoulutuksia, kuten poistumis- ja sisälle suojautumisharjoituksia järjestetään kampuksella säännöllisesti pitkin vuotta. Nämä harjoitukset ja koulutukset toimivat uusille työntekijöille osana turvallisuusperehdytyksiä ja vanhoille työntekijöille kertauksena. Uusien työntekijöiden osallistumisesta näihin tapahtumiin, osallistumisen pakollisuudesta ja seurannasta ei tullut ilmi tässä vaiheessa. Turvakävelyihin osallistuneiden nimet ja päivämäärä otettiin kyllä ylös dokumentointia varten.

Turvakävelyt alkoivat lyhyellä teoriaesityksellä luokahuoneessa, jossa käytiin läpi Porvoon kampukset turvallisuusäntöjä ja -ohjeita. Teoriaesitys oli johdatus siihen mitä itse turvakävely piti sisällään. Turvakävelyssä käytiin kiinteistön kaikki olennaisimmat tilat läpi turvallisuuden kannalta. Turvakävelyyn sisältyi muun muassa poistumisreittien, sammutuskaluston, palohälytyspainikkeiden, palo-ovien, ensiapulaukkujen, defibrillaattorin, ilmastoinnin hätäseis, kokoontumispaikan, sekä infopisteen sijainti. Alla olevaan taulukkoon (Kuvio 10) on lisätty tarkemmin turvakävelyn sisältöä, mutta lista ei kuitenkaan ole tyhjentävä. Turvakävelyssä käytiin myös läpi kiinteistöön kohdistuvia riskejä, joita on aiemmin riskienarviointipalavereissa tunnistettu. Tähän mainittakoon, että Porvoon kampuksella toteutetaan säännöllisesti riskiarviointi palavereja, joissa pyritään tunnistamaan ja seuraamaan kampukseen kohdistuvia riskejä.



Kuvio 10 Turvakävelyn sisältö

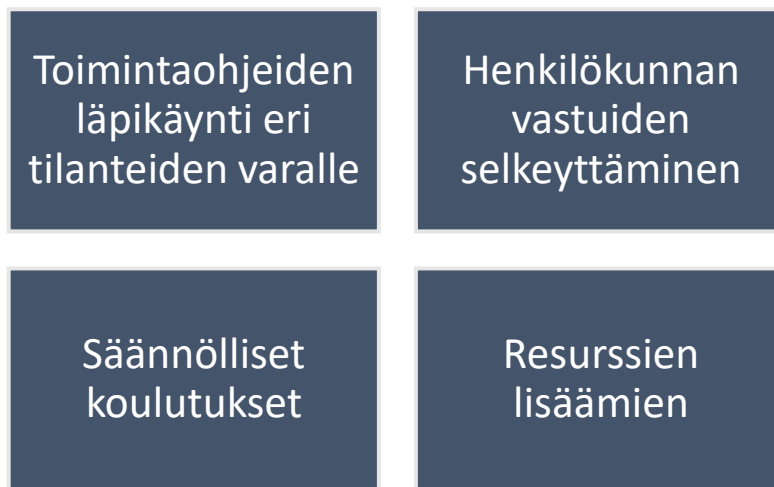
Turvakävelyn sisältö oli melko kattava ja laaja, kokonaisuutena sen voidaan todeta olleen hyvin järjestetty ja toteutettu. Kävelyn lopuksi kerättiin osallistujien nimet dokumentointia varten, jotta pystytään seuraamaan henkilöstön osallistumista turvallisuusperehdytykseen. Toki myös kehitettäviä kohteita löytyi. Kiinteistöön kohdistuvia riskejä voitaisiin käydä hieman yksityiskohtaisemmin läpi työntekijöiden kanssa. Väestönsuojissa ei käyty, sekä kiinteistön vedensulun sijaintia käyty läpi, varsinkin hätäsulkujen sijainnit olisi hyvä olla henkilökunnan tiedossa. Yhteenvedona turvakävelyt olivat havaintojen perusteella hyviä ja hyödyllisiä. Sisältö voisi kuitenkin mahdollisesti päivittää hieman ja tuoda vielä enemmän laajuutta. Kiinteistön tiloihin tehtiin syksyn 2019 aikana punaiset turvalaatikot. Laatikoista löytyvät kiinteistön pelastuskartat, huomioliivit, sekä toimintaohjeita erilaisia tilanteita varten, kuten poistumistilanne tulipalon sattuessa. Turvalaatikot eivät olleet vielä luokkatiloissa edellä mainittujen turvakävelyiden aikana, joten niitä ei käyty sen tarkemmin läpi.

#### 4.2 Työpajan tulokset

Työpaja järjestettiin 5.3.2020 Porvoon kampuksella ja työpajaan paikan päällä osallistui opinäytetyöntekijän lisäksi viisi henkilöä ja yksi henkilö osallistui Skypen välityksellä. Työpaja suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä toimeksiantajien kanssa, kuitenkin opinäytetyöntekijä oli itse vastuussa työpajan sisällöstä ja aineiston dokumentoinnista. Työpajaan osallistui Haaga-Helian sekä Laurean henkilöstöä. Työpaja kesti hieman alle tunnin ja oli varsin onnistunut, sillä työpaja herätti paljon keskustelua ja kehitysehdotuksia. Työpaja toteutettiin pääosin avoimella keskustelulla ja menetelmä toimi tässä tapauksessa erittäin hyvin. Keskustelua oli erittäin paljon ja kaikki osallistujat saivat vapaasti kertoa ajatuksiaan. Tulokset käsiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla, jonka avulla saatiin hyödynnettyä vain tämän työn kannalta oleelliset asiat.

Työpajassa käsiteltiin ensimmäisenä turvallisuusperehdytyksien nykyistä sisältöä, sen hyviä ja huonoja puolia. Tämän jälkeen käytiin läpi erilaisia kehitysideoita turvallisuusperehdytyksien parantamiseksi. Yleisesti ottaen turvallisuusasiat ovat Porvoon kampuksella erittäin tärkeässä asemassa ja turvallisuuden eteen tehdään paljon töitä. Porvoon kampuksella on hyvä tahtotila turvallisuuden edistämiseksi. Turvallisuusperehdytysmateriaaleja on olemassa monipuolisesti ja kattavasti eri tilanteita varten, kuten tulipalon ja häiriö- sekä uhkatilanteiden varalta. Turvakävelyt olivat puolestaan hyvin toteutettuja, sillä niiden sisältö oli monipuolinen ja kattava. Turvakävelyjä kiinteistössä suorittavat kolme henkilöä ympäri vuoden. Turvallisuusperehdytysmateriaaleista löytyy muun muassa ohjeistuksia ja toimintaohjeita poikkeus- ja uhkatilanteisiin. Kampuksella on myös oma turvaryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti. Turvaryhmä toteuttaa säännöllisesti riskien arviointia, joiden pohjalta turvallisuuteen liittyviä päätöksiä tehdään.

Ongelmina koettiin, että osa henkilökunnan jäsenistä ei tiedä tai ei ole sisäistäneet turvallisuusohjeistuksia ja eivät näin tiedosta omia vastuutaan. Erilaisissa tilanteissa, kuten poistumistilanteissa vastuu on usein jakautunut vain tietyille ja samoille henkilöille. Tämä koettiin erittäin isona ongelmana turvallisuusviestinnän ohessa, ja ne liittyvätkin osin toisiinsa. Esimerkkinä kampuksen uudet turvalaatikot, jotka tulivat kampukselle marraskuun 2019 aikana. Niistä ei ollut tiedotettu koko henkilöstölle ja niiden sisältöä ei olla käyty läpi henkilökunnan kanssa. Niin uusien kuin pidempään talossa olleiden työntekijöiden kohdalla kehityskohteena pidettiin toimintaohjeiden eri tilanteissa ja vastuiden selkeyttämistä. Työpajassa nousi monesti esiin säännöllisten koulutusten merkitys turvallisuuskoulutuksissa. Ilman säännöllistä koulutusta koettiin, että toiminta uhka tai vaara tilanteissa on huomattavasti hankalampaa ja omaa toimintaa ei voida ennustaa. Resurssipula koettiin myös ongelmaksi, toisin sanoen aika ei aina riitä turvallisuusasioihin. Suurien työtaakkojen takia on hankalaa järjestää kiinteistöissä yhteisiä turvallisuuskoulutuksia, johon koko henkilöstö voisi osallistua. Alla olevaan kuvioon myös listattu keskeisimpiä kehityskohteita tämän opinnäytetyön aiheen kannalta, jotka nousivat esiin työpajassa (Kuvio 11).



Kuvio 11 Esiin nousseita kehityskohteita

Työpajassa tuli myös useita kehitysideoita, joilla turvallisuusperhehdytyksiä ja -koulutuksia voitaisiin parantaa. Turvallisuusviestinnän parantaminen nousi esiin, tällä tarkoitettiin sitä, että turvallisuusasioita käsiteltäisiin säännöllisesti muiden asioiden ohessa esimerkiksi viikkotiedotteissa. Viikkotiedotteissa voitaisiin säännöllisesti muistuttaa turvallisuusohjeistuksista ja ilmoittaa muista turvallisuusasioista. Turvallisuuskoulutuksia voitaisiin puolestaan säännöllisesti ja niiden sisältöä tulisi kohdentaa henkilöstölle. Esimerkkinä esiin nousi poistumisharjoitusten

järjestäminen pienryhmissä turvakävelyn muodossa. Tärkeänä pidettiin sitä, että turvallisuus- koulutukset olisivat säännöllisiä ja suhteellisen lyhyitä, kestoaltaan 30-60 minuuttia. Näin saataisiin jokaisen mielenkiinto pysymään aiheessa koulutuksen ajan ja ymmärtämään turvallisuusasioiden tärkeys. Tärkeää on myös, että turvallisuuskoulutukset olisivat monipuolisia ja osana henkilökunnan jokapäiväistä toimintaa. Tähän ehdotettiin muun muassa turvallisuus- koulutuksen ottamista mukaan osaksi opetushenkilökunnan kehittämispäiviä. Uusien työntekijöiden näkökulmasta juuri koulutusten säännöllisyys ja koulutusmateriaalin kohdentaminen heidän jokapäiväiseen työhönsä olisi erittäin tärkeää. Näin turvallisuusohjeistuksista saataisiin osaksi rutiinitoimintaa.

#### 4.3 SWOT analyysi

SWOT- eli nelikenttäanalyysia lähdin tekemään edellä mainittujen tulosten pohjalta. Nelikenttäanalyysi on tehty yksin opinnäytetyöntekijän toimesta. Tulokset voi nähdä alla olevasta taulukosta (Taulukko 1). Nelikenttäanalyysissa on otettu huomioon opinnäytetyössä saadut tulokset, sekä työn teoriapohjaa. Näin on pyritty tutkimaan Porvoon kampuksen turvallisuuspehdytyksiä mahdollisimman laajasta näkökulmasta.

Taulukko 1 Nelikenttäanalyysi (SWOT)

Vahvuudet (sisäiset)	Heikkoudet (sisäiset)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvä tahtotila turvallisuusasioiden kehittämiseksi</li> <li>• Henkilökunta, suurin osa välittää ja on kiinnostunut turvallisuusasioista</li> <li>• Erilaisia turvallisuuskoulutuksia tarjolla, esim. evakuointituolien käyttö, defibrillaattorin ja EA koulutusta tarjolla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turvallisuusviestintä</li> <li>• Resurssit, aikaa ei aina riitä</li> <li>• Turvallisuusohjeistuksia ei käydä tarpeeksi läpi, kaikki eivät tiedä vastuitaan.</li> </ul>
Mahdollisuudet (ulkoiset)	Uhat (ulkoiset)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turvallisuusalan yksityisten yritysten palvelut, jotka tarjoavat erilaisia koulutuksia, kuten esimerkiksi alkusammutuskoulutusta sekä</li> <li>• Verkkoympäristöt, turvallisuuskoulutusta verkossa. Ajasta ja paikasta riippumatonta turvallisuuskoulutusta, materiaaleihin voi aina palata.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porvoon kampuksen harjoittelijoiden, sijaisten ja muiden sidosryhmien turvallisuusperehdytyksien riittämättömyys</li> </ul>
--	--

Analyysin perusteella vahvuuksina todettiin Porvoon kampuksen henkilökunnan kiinnostus turvallisuusasioita kohtaan ja halu kehittää kampuksen turvallisuutta. Monipuolisia turvallisuuskoulutuksia pyritään järjestämään mahdollisimman usein. Porvoon kampuksella on oma turvaryhmä, joka on vastuussa kampuksen turvallisuusasioista. Yleisesti ottaen suurin osa henkilökunnasta vaikuttaa suhtautuvan hyvin turvallisuusasioihin ja ovat kiinnostuneita turvallisuuden kehittämiseksi Porvoon kampuksella. Positiivista on myös se, että kampuksella on jo nyt tarjolla monipuolisesti erilaisia vapaaehtoisia turvallisuuskoulutuksia.

Mahdollisuuksia turvallisuusperehdytyksien ja -koulutuksien kehittämiseen on myös useita. Voidaan hyödyntää yksityisten turvallisuusalan yritysten tarjoamia palveluita, kuten turvallisuuskoulutuksia. Turvallisuuskoulutuksia voitaisiin räätälöidä organisaation omiin tarpeisiin ja toiveisiin, esimerkkinä voidaan järjestää alkusammutuskoulutusta. Tämä on jo osittain huomioitu Porvoon kampuksella, sillä erilaisia koulutuksia pyritään jatkuvasti järjestämään. Toisena mahdollisuutena voidaan pitää verkkoympäristön hyödyntämistä turvallisuuden kehittämiseksi. Turvallisuuskoulutusta tai -perehdytystä voitaisiin tarjota verkossa, koulutus olisi näin aikaan tai paikkaan sitomatonta ja materiaaleihin voi aina halutessaan palata. Verkko-materiaalien sisältö räätälöidään kohteeseen sopivaksi ja materiaaleja olisi näin myös helpompaa päivittää jälkikäteen ja kaikki uudet tiedot olisivat helposti henkilökunnan saatavilla. Digitalisaation tarjoamia hyötyjä voitaisiin tulosten perusteella hyödyntää Porvoon kampuksella enemmän.

Heikkouksina nousi turvallisuusviestintä, resurssipula, sekä turvallisuusohjeistuksien puutteita. Nämä asiat nousivat esiin erityisesti työpajassa. Turvallisuusviestinnän tulisi olla säännöllistä ja kohdennettua. Turvallisuusohjeistuksia tulisi myös käydä yksityiskohtaisemmin läpi erilaisten koulutuksien yhteydessä ja niistä voitaisiin myös muistuttaa turvallisuusviestinnän kautta. Heikkoutena ja osittain myös uhkana voidaan pitää resurssipulaa, henkilökunnalla on

usein erittäin paljon omia työtehtäviä ja turvallisuusasioille voi olla vaikeaa löytää aikaa. Turvallisuuskoulutuksien järjestäminen koko Porvoon kampuksen henkilöstölle on myös haasteellista juuri tämän takia.

Uhkana analyysissa nousi esiin harjoittelijoiden, sijaisten ja muiden sidosryhmien turvallisuusperehdytykset. Tällä tarkoitetaan sitä, että mikäli näitä edellä mainitut ryhmät eivät saa tarpeeksi kattavaa ja laajaa turvallisuusperehdytystä, siitä voi aiheutua vakavia ongelmia vaaratai uhkatilanteen sattuessa. Esimerkiksi tulipalon sattuessa toimintaohjeet ja hätäpoistumistiet eivät ole tiedossa näillä henkilöillä tiedossa. Tämä voidaan välttää pitämällä huoli, että jokainen Porvoon kampuksella työskentelevä, oli hän sitten uusi työntekijä, sijainen, harjoittelija tai muu sidosryhmän jäsen, saa tarpeeksi kattavan perehdytyksen turvalliseen asioimiseen Porvoon kampuksella.

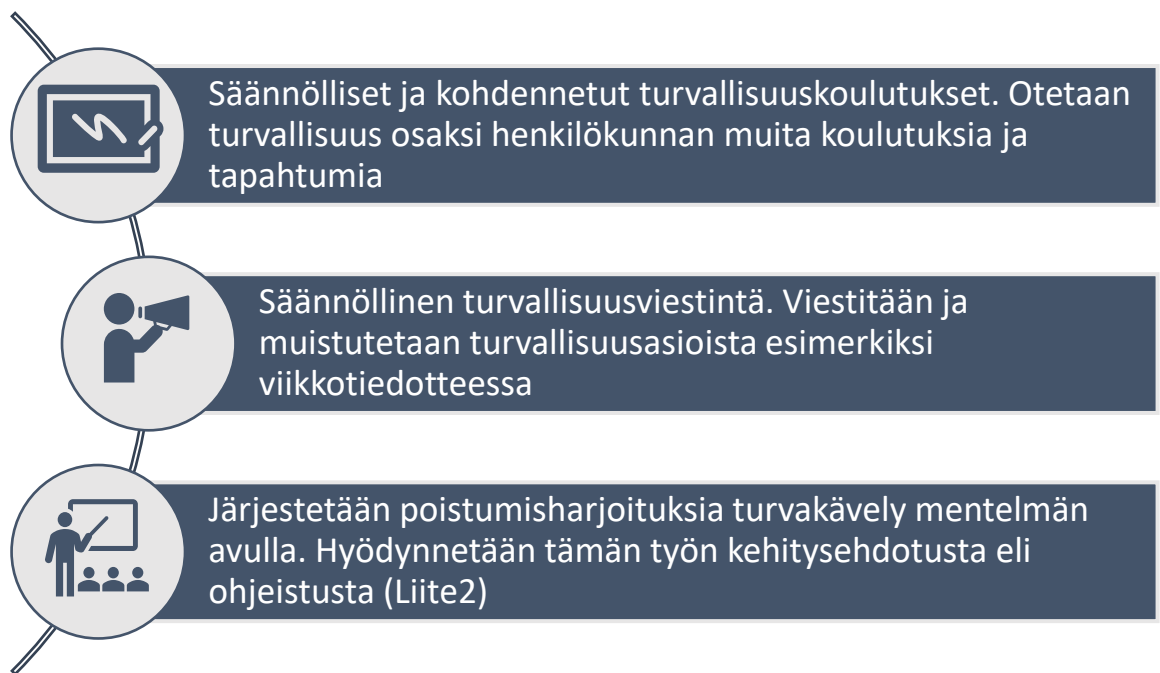
## 5 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tiedonkeruumenetelmistä saatujen tulosten perusteella Porvoon kampuksen turvallisuusperehdytykset ovat varsin hyviä, mutta myös kehitettävää löytyy. Työturvallisuuslakia noudatetaan kehittämistyön perusteella hyvin ja yleisesti ottaen työturvallisuus on hyvällä mallilla. Työturvallisuuslain (738/2002) antamia säädöksiä on otettu erittäin hyvin huomioon ja sen lisäksi tehdään omatoimisesti lisää asioita turvallisuuden edistämiseksi. Kampuksella on oma turvaryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti keskustelemaan kampuksen turvallisuusasioista. Riskien arviointia toteutetaan myöskin säännöllisesti turvaryhmän toimesta. Porvoon kampuksen turvallisuusperehdytykset ja -koulutukset ovat kehittämistyön perusteella hopea ja kulta tason välissä, verrattaessa Martikaisen ja Rannan (2019) turvallisuus oppimisen ja osaamisen kolmeen eri tasoon (Kuvio 5). Tehtäväkohtaisesti ja riskilähtöisesti suunniteltuja turvallisuuskoulutuksia tulisi jatkossa järjestää enemmän. Porvoon kampusta ei myöskään varsinaisesti turvallisuus johdeta riskilähtöisesti. Työn tulosten perusteella turvallisuusosaaminen ja oppiminen kampuksella on erittäin vahvasti hopea tasolla ja myös osittain kulta tasolla.

Tällä hetkellä pääsääntöisenä turvallisuusperehdytys menetelmänä käytetään turvakävelyä. Toki tämän lisäksi on kaksi kertaa vuodessa järjestettävät poistumis- ja suojautumisharjoitukset. Turvallisuusohjeistukset itsessään ovat monipuoliset ja kattavat, mutta henkilöstö ei sisäistä niitä ja ohjeistuksia ei käydä tarpeeksi läpi yhdessä henkilökunnan kanssa. Omia vastuita tietyissä tilanteissa ei tiedosteta tai tiedä ja tosi paikan tullen vastuun jakaantuu usein vain tietyille henkilöille. Evakuointituolien käyttöä olisi myös hyvä harjoitella jo perehdytysvaiheessa, toki tätä varten järjestetään erikseen halukkaille koulutusta.

Olisi erittäin tärkeää, että turvallisuuskoulutuksia järjestettäisiin säännöllisesti ja niiden sisältöä kohdennettaisiin henkilökunnalle tehtäväkohtaisesti. Tämä onkin opinnäytetyön keskeisin

kehittämisehdotus. Koulutuksia olisi tärkeää järjestää pienemmissä ryhmissä, jotta kaikilla olisi mahdollisuus rauhassa sisäistää uusia asioita ja kysyä lisätietoja. Juuri tätä ajatellen esimerkiksi poistumisharjoitukset olisi hyvä järjestää pienryhmissä turvakävelyn muodossa. Turvallisuusasioita tulisi nostaa esiin positiivisuuden kautta ja ottaa ne osaksi arjen toimintaa, näin saataisiin henkilöstö suhtautumaan positiivisesti turvallisuusasioihin. Parhaimmassa tapauksessa turvallisuusasiat saadaan osaksi henkilökunnan muuta koulutusta, näin turvallisuus voitaisiin saada osaksi heidän jokapäiväistä työtään, eikä olisi omana irrallisena kokonaisuutena. Tehtävää on vielä paljon, mutta Porvoon kampuksella on erittäin hyvä tahtotila turvallisuusasioiden kehittämiseksi ja uskon että edistystä tullaan näkemään. Kuvioon 12 on kirjattu tiivistetysti opinnäytetyön tulosten perusteella laaditut keskeisimmät kehitysehdotukset.



Kuvio 12 Kehitysehdotukset turvallisuuden kehittämiseksi

Opinnäytetyön keskeisimpänä kehittämisehdotuksena syntyi ohjeistus (Liite 2), kuinka järjestää poistumisharjoitus turvakävelyn muodossa. Tämän opinnäytetyön keskeinen kehittämisehdotus on juuri ohjeistuksen hyödyntäminen poistumisharjoituksia järjestettäessä. Ohjeistuksen avulla voidaan järjestää kohdennettua ja säännöllistä turvallisuuskoulutusta, joiden avulla henkilökunta voi sisäistää paremmin turvallisuusohjeistukset sekä heidän vastuunsa. Poistumisharjoitus turvakävelynä tulisi järjestää pienissä ryhmissä, 10-15 hengen ryhmissä. Harjoi-

tus kattaa turvallisen poistumisen poistumistilanteessa esimerkiksi tulipalon sattuessa. Harjoituksessa käydään läpi ensin luokkatilassa lyhyt teoriaosuus, joka sisältää henkilökunnalle suunnatut toimintaohjeet sekä vastuut poistumistilanteessa. Teoriaosuuden jälkeen kävellään ennalta suunniteltu reitti pysähdyksineen, jonka tarkoituksena on simuloida poistumistilannetta. Turvakävelyssä on hyvä osallistaa henkilökuntaa ja antaa kaikille mahdollisuuksia kysyä lisätietoja. Harjoitus toimii uusille työntekijöille osana turvallisuusperehdytystä ja samalla toimisi muille henkilökunnan jäsenelle kertauksena. Se ei kuitenkaan korvaa perinteistä poistumisharjoitusta, vaan tarjoaa yksityiskohtaisempaa tietoa, kuinka oikeassa poistumistilanteessa tulisi toimia. Kyseisellä menetelmällä voidaan yhdistää teoriaa ja käytännön harjoitusta, eikä koulutus vie liikaa henkilökunnan resursseja. Ohjeistuksen tarkempi sisältö löytyy liitteistä (Liite 2). Ohjeistuksen käyttäminen poistumisharjoituksia järjestäessä on erittäin suotavaa.

## 6 Pohdinta

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyön prosessin eri vaiheita. Opinnäytetyön laadinta sujui yleisesti ottaen hyvin. Aihe oli mielenkiintoinen ja käytännönläheinen, mikä piti motivaatiota hyvin yllä. Opinnäytetyö oli hyvää jatkumoa aikaisemmin suoritettulle työharjoittelulle ja uskon, että siitä oli hyötyä molemmille osapuolille. Toimeksiantajien kiinnostus työtä kohtaan ja halu kehittää turvallisuutta kampuksella toimivat hyvinä motivaattoreina työtä tehdessä. Työ sujui alusta asti mallikkaasti ja työtä tehtiin hyvässä yhteistyössä toimeksiantajien kanssa. Opinnäytetyön avulla saatiin uutta tietoa, jonka avulla turvallisuusperehdyksiä voitaisiin kehittää.

Yleisesti ottaen tulokset olivat varsin antoisia. Erityisesti työpaja oli positiivinen kokemus, jossa saatiin paljon hyvää keskustelua aikaiseksi. Tiedonkeruumenetelmistä saadut tulokset tukivat puolestaan hyvin opinnäytetyön tarkoitusta. Tulosten avulla saatiin laadittua konkreettisia kehitysehdotuksia, sekä ohjeistus (Liite 2) poistumisharjoituksen järjestämiseksi turvakävelyn avulla. Kokemukseen perustuvan tiedon avulla saatiin hyvää tietoa turvallisuusperehdyksien nykykäytännöstä. Työpajan avulla taas saatiin henkilöstön näkökulmia ja ajatuksia aiheeseen liittyen. Työpaja oli erittäin antoisa ja onnistunut menetelmä tässä työssä. Työpajaan osallistui hyvä määrä henkilöstön jäseniä eri ja kiinteistön eri organisaatiot olivat hyvin edustettuina. Nelikenttäanalyysin eli SWOT analyysi taas puolestaan tuki edellä mainittuja menetelmiä. Nelikenttäanalyysin avulla saatiin tulokset kokonaisvaltaisesti nivottua yhteen. Kaikki menetelmät tukivat toisiaan hyvin ja niiden avulla saatiin luotua konkreettisia kehitysehdotuksia. Toivon mukaan opinnäytetyön tuloksista on Porvoon kampukselle hyötyä jatkossa turvallisuuden kehittämiseksi.

Opinnäytetyön isoimpina haasteina olivat tutkimuslupien saanti ja työpajan järjestäminen. Tutkimuslupien saanti vaati suhteellisen paljon paperityötä ja lupien saanti kesti odotettua kauemmin, sillä tutkimusluvut vaadittiin niin Laurealta kuin Haaga-Helialta. Nämä seikat hidastivat opinnäytetyön aloitusta. Toinen haaste oli työpajan järjestämisessä. Työpajan järjestämiseen saatiin onneksi paljon apua toimeksiantajilta. Ongelmana oli, että työpajan alkuun saakka ei tiedetty tarkkaa määrää osallistujista, ei ollut varmaa saadaanko tarpeeksi osallistujia. Vähäinen osallistujia määrä olisi mahdollisesti vaikuttanut tuloksien määrään, monipuolisuuteen ja laatuun. Onneksi kuitenkin työpajaan osallistui hyvä määrä henkilöstön jäseniä ja näin ollen tulokset ovat luotettavampia. Kokonaisuutena opinnäytetyö sujui mutkattomasti, siitä iso kiitostoimeksiantajille, jotka tukivat opinnäytetyön tekoa alusta asti.

## Lähteet

### Painetut

Ellonen, E. 2011. Henkilöturvallisuus opetustyössä. Teoksessa Lindfors, E (toim.), Kohti turvallisempaa oppilaitosta! Nurmijärvi: Suomen Painoagentti Oy. 222-228.

Huomonen, T & Paasonen, L. 2012. Teoksessa Paasonen, J (toim.), Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen. Tallinna: AS Pakett.

Martikainen, S & Ranta, T. 2019. Turvallisuusjohtaminen Varhaiskasvatuksen Tukena - Lapsen oikeus turvalliseen kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen. Laurea Julkaisut.

Martikainen, S & Ranta, T. 2017. Turvakävellen turvallinen koulu. Helsinki: Kopio Niini Oy.

Mikkonen, M & Räsänen, P. 2019. Perehdyttäminen Osana Turvallisuuden Hallintaa. Teoksessa Martikainen, S (toim.) Turvallinen, Väkivallaton Koulu ja Päiväkoti. Helsinki: PunaMusta Oy.

34

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

### Sähköiset

Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2020a. Työturvallisuus. Viitattu 24.2.2020. <https://ek.fi/mita-temme/tyoelama/yritysturvallisuus/tyoturvallisuus-tyoterveyshuolto-ja-tyosuojelu/>

Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2020b. Yritysturvallisuus. Luettu 20.1.2020. <https://ek.fi/mita-temme/tyoelama/yritysturvallisuus/>

Haaga-Helia. 2020. Kansainvälinen Porvoo kampus. Viitattu 17.2.2020. <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/kampukset/porvoo>

INNOKYLÄ. 2012. Aivoriihi. Viitattu 24.1.2020. <https://www.innokyla.fi/web/malli109565>

Jyväskylän avoin yliopisto. 2009a. Kokemuksen kuvaaminen. Viitattu 25.3.2020. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/ongelmanasettelu/kokemuksen-kuvaaminen>

Jyväskylän avoin yliopisto. 2015b. Laadullinen tutkimus. Viitattu 28.2.2020. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Laurea. 2020. Porvoon kampus. Viitattu 17.2.2020. <https://www.laurea.fi/tietoa-meista/kampukset/porvoo/>

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 20.2.2020. <https://www.spoken.fi/sisallonanalyysi/>

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 7.2.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3.html)

Sanastokeskus TSK. 2017. Kokonaisturvallisuuden sanasto. Viitattu 20.2.2020. [http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Kokonaisturvallisuuden\\_sanasto\\_2.pdf](http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Kokonaisturvallisuuden_sanasto_2.pdf)

Sisäministeriö. 2009. Oppilaitosten turvallisuus. Luettu 17.1.2020. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79733/sm\\_402009.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79733/sm_402009.pdf)

Suomen Riskienhallintayhdistys. 2013. Nelikenttäanalyysi - SWOT. Viitattu 24.1.2020. <https://www.pk-rh.fi/tools/swot.html>

Toimeksi. 2017. Työkaluja toiminnan kehittämistyöpajoihin. Viitattu 24.1.2020. <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/vapaaehtoistoiminnan-arviointi-ja-kehittaminen/tyokaluja-toiminnan-kehittamistyopajoihin/>

Työsuojelu. 2018. Turvallisuusjohtaminen. Viitattu 31.1.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

Työterveyslaitos. 2018. Turvallisuuden edistäminen opetuslalla. Luettu 20.1.2020. <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/116179+loppuraportti/edd61a3c-0b87-456a-90b7-0dbe7d82c6c3>

Työturvallisuuskeskus. 2013. Pehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 21.1.2020. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Julkaisemattomat

Alakoski, L. 2015. Tutkimusmenetelmälaadullisia ja luovia menetelmiä. PowerPoint esitys.

## Kuviot

Kuvio 1 Turvallisuusperehdytyksien kehittäminen Porvoon kampuksella .....	9
Kuvio 2 Perehdyttäminen ja työnopastus (Työturvallisuuskeskus 2020) .....	10
Kuvio 3 Turvallisuusperehdytys ja -koulutus (mukaiillen Martikainen & Ranta 2019,35).....	11
Kuvio 4 Riskilähtöisen turvallisuuskoulutuksen suunnitteluprosessi. (mukaiillen Martikainen & Ranta 2019, 40) .....	12
Kuvio 5 Turvallisuus oppimista ja osaamista kolmella eri tasolla (Martikainen & Ranta 2019, 38-39) .....	13
Kuvio 6 Yritysturvallisuusmalli (EK 2020).....	15
Kuvio 7 Riskienhallinta (Sanastokeskus TSK 2017) .....	16
Kuvio 8 Käytettävät menetelmät .....	18
Kuvio 9 Nelikenttäanalyysi (Suomen Riskienhallintayhdistys 2013).....	20
Kuvio 10 Turvakävelyn sisältö.....	22
Kuvio 11 Esiin nousseita kehityskohteita .....	24
Kuvio 12 Kehitysehdotukset turvallisuuden kehittämiseksi .....	28

## Taulukot

Taulukko 1 Nelikenttäanalyysi (SWOT) .....	25
--	----

## Liitteet

Liite 1: Työpajasta tiedottaminen .....	35
Liite 2: Poistumisharjoituksen toteutus hyödyntäen turvakävely menetelmää .....	37

## Liite 1: Työpajasta tiedottaminen

Porvoon kampuksen uusien työntekijöiden turvallisuusperehdytyksien kehittäminen ONT Työpaja 5.3.2020

Työpajaan toivotaan osallistuvan 4-6 henkilöä ja työpaja on tarkoitus käydä läpi vapaamuotoisella keskustelulla. Työpaja järjestetään Porvoon kampuksella ja kestää enintään tunnin. Työpajan tavoitteena on kartoittaa nykyisen turvallisuusperehdytyksen sisältö sekä kuulla henkilöstön mielipiteitä ja ajatuksia tästä prosessista. Työpajassa voi antaa ehdotuksia ja toiveita prosessin kehittämiseksi.

Työpajan avulla saadaan opinnäytetyöhön henkilöstön omia kokemuksia ja ajatuksia turvallisuusperehdytyksiä, joiden avulla tehdä johtopäätöksiä ja konkreettisia kehittämissuhteita turvallisuusperehdytysohjelman kehittämiseksi Porvoon kampuksella. Tuotokset kirjataan ylös taulukkoon (löytyy seuraavalta sivulta).

Kaikki työpajan tuotokset käsitellään anonyymisti ja mitään henkilötietoja ei kerätä tai julkaista!

Työpajan sisältö on alustavasti tämän suuntaista:

Aloitukset, työn esittely ja tarkoitus.

Turvallisuusperehdytyksien sisältö

Kokemuksia turvallisuusperehdytyksistä ja -koulutuksista

Mitä parannettavaa/kehitettävää

Vapaata palautetta turvallisuusperehdytyksistä ja toiveita

Turvallisuusperehdytykset nykyään	Kehitysehdotuksia/toiveita	Muuta

## Liite 2: Poistumisharjoituksen toteutus hyödyntäen turvakävely menetelmää

### Ohjeistus poistumisharjoituksen järjestämiseksi käyttäen turvakävely menetelmää

Tämä dokumentti sisältää ohjeistuksen, kuinka poistumisharjoitus tulisi toteuttaa Porvoon kampuksella käyttäen turvakävely menetelmää. Ohjeistus ei sisällä harjoituksen tarkkaa sisältöä, koska osa materiaaleista on salassa pidettävää materiaalia, joka on tarkoitettu vain henkilökunnalle. Sisältö rakentuu turvallisen poistumisen ympärille, joka kattaa henkilökunnan toimintaohjeet ja vastuut poistumistilanteissa esimerkiksi tulipalo tilanteessa. Organisaatiolla on jo olemassa tarvittavat materiaalit harjoituksen järjestämiseksi, joita voidaan käyttää tähän harjoitukseen. Poistumisharjoitus on tarkoitettu koko Porvoon kampuksen henkilöstölle ja sitä tulee järjestää säännöllisesti. Harjoitus toimii uusille työntekijöille osana turvallisuusperehdytystä ja muille henkilöstön jäsenille kertauksena. Ohjeistuksen laadintaan on käytetty pohjanan Martikaisen ja Rannan (2017, 27-35) teosta Turvakävellen turvallinen koulu.

1. Määritetään poistumisharjoituksen vetäjä, yleensä turvallisuusvastaava. Vetäjällä tulisi olla turvallisuusosaamista ja hän tuntee kohteen ja siellä toimivat eri tahot hyvin.
2. Ryhmän koko tulisi määritellä etukäteen. Hyvä koko ryhmälle on 10-15 ja ryhmiä tehdään tarpeen vaatiessa useampia.
3. Koulutukselle on hyvä varata noin tunnin verran aikaa ryhmää kohden. Aluksi noin 20 minuutin turvallisuusinfo, sisältäen koulutuksen tavoitteet, sekä lyhyen teoriaosuuden ja loppuaika on varattu itse turvakävelylle. Aluksi kokoonnutaan ennalta sovittuun tilaan, josta lähdetään turvakävelylle.
4. Sisältö suunnitellaan huolella etukäteen. Aluksi teoriaosuus, joka kattaa turvallisuusohjeistukset rakennuksesta turvalliseen poistumiseen. Tähän on jo olemassa materiaalit, joita kannattaa hyödyntää. Teoriaosuudessa on hyvä havainnollistaa esimerkiksi kiinteistön poistumisreitit ja pyrkiä osallistuttamaan henkilökuntaa esittämällä kysymyksiä. Teoriaosuuden keskiössä on rakennuksesta poistuminen turvallisesti. Käydään läpi missä tilanteissa rakennuksesta poistutaan, kuten esimerkiksi tulipalon sattuessa. Havainnollistetaan muun muassa poistumisreitit, palohälytyspainikkeet ja alkusammutuskalusto. Tuodaan selkeästi esiin henkilökunnan vastuut ja toimintaohjeet ja sitten harjoitellaan käytännössä.

5. Turvakävelyn suunnittelu: Määritetään turvakävelyn reitti etukäteen, suunnitellaan kuvitteellinen tilanne esimerkiksi tulipalo keittiössä. Opastetaan ja kysytään osallistujilta, kuinka tulisi toimia tilanteessa oikeaoppisesti. Tuodaan selkeästi esiin, kuinka toimia, mikäli vastuulla on ryhmä ja kuinka toimia, mikäli vastuulla ei ole ryhmää. On tärkeää myös suunnitella pysähdyksiä turvakävelyn matkan varrella ja käydä tärkeimmät kohdat läpi. Varataan hyvin aikaa kysymyksille ja palautteelle.
6. Kun turvakävely on huolella suunniteltu, lähetetään ilmoittautuslinkki henkilöstölle sähköpostitse. Jo tässä vaiheessa ilmoitetaan lyhyesti turvallisuuskoulutuksen sisällöstä. Tämä on hyvä tehdä esimerkiksi lyhyen videon muodossa, hyödyntäen teoriamaateriaaleja, jotka on etukäteen tehty. Herätetään osallistujat aiheeseen ennen varsinaista koulutusta.
7. Dokumentointi: kirjataan osallistujat ylös ja syötetään ne järjestelmään.

