



Suomalaisten avustusorganisaatioiden ulkomaantoimintojen turvallisuusjärjestelyiden ja turvallisuusyhteistyön kehittäminen

Timo Köykkä

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Suomalaisten avustusorganisaatioiden ulkomaantoimintojen turvallisuusjärjestelyiden ja turvallisuusyhteistyön kehittäminen

Timo Köykkä
Turvallisuus ja riskien-
hallinta
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2020

Timo Köykkä

Suomalaisten avustusorganisaatioiden ulkomaantoimintojen turvallisuusjärjestelyiden ja turvallisuusyhteistyön kehittäminen.

Vuosi

2020

Sivumäärä

64

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli edistää ja kehittää suomalaisten kansainvälisessä toimintaympäristössä toimivien avustusorganisaatioiden turvallisuutta ja työturvallisuutta. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä suomalaisten kehitysjärjestöjen katto-organisaatio Fingo ry:n kanssa. Opinnäytetyössä hankittiin tietoa kansainvälisen avustustyön turvallisuusjärjestelyiden suosituksista ja vaatimustenmukaisuudesta sekä ulkomailla toimivien suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyistä, henkilöstön turvallisuuskoulutusten toteuttamisesta sekä avustusorganisaatioidenvälisen yhteistyön tarpeista ja kehittämistoiveista. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi kehitysehdotus suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden parantamiseksi.

Tietoperustaan on sisällytetty tietoa kansainvälisen avustustyön toimintaympäristön turvallisuustekijöistä sekä avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyistä ja vaatimuksenmukaisuudesta. Suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden ja henkilöstön turvallisuuskoulutusten toteutuskäytännöistä hankittiin tietoa laadullista teemahaastattelututkimusta hyödyntäen. Haastattelututkimuksessa kartoitettiin myös avustusorganisaatioiden halukkuutta kotimaisen yhteistyön ja yhteisten turvallisuuskoulutusten kehittämiseen. Tutkimusjoukko koostui kuudesta suomalaista avustusorganisaatiosta, jotka jaettiin kahteen ryhmään; organisaatioihin, joilla ei ole lähetettyä henkilökuntaa ulkomailla sekä organisaatioihin, joilla on lähetettyä henkilökuntaa ulkomaan avustuskohdeissa.

Tiedonhankinnan tulosten mukaan organisaatioiden turvallisuusjärjestelyt ja turvallisuuskoulutusten toteuttaminen vaihtelevat eri toimijoiden kesken. Niillä organisaatioilla, joilla on lähetettyä henkilöstöä ulkomailla, on pääosin erilaiset tarpeet, mutta myös kattavammat turvallisuusjärjestelyt. Yhteisten turvallisuuskoulutusten järjestämistä ei nähty kovinkaan mielekkäänä. Erilaisten yhteistyöfoorumien perustamiseen suhtauduttiin positiivisesti. Turvallisuuskoulutuksen vaikuttavuutta työntekijöiden turvallisuuteen, psykososiaaliseen jaksamiseen ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseen voisi selvittää jatkokehityshankkeissa.

Asiasanat: Humanitäärinen apu, kehitysyhteistyö, matkustusturvallisuus, työturvallisuus

Timo Köykkä

Developing Safety and Security Arrangements and Domestic Collaboration of Finnish international Aid Organizations

Year 2020

Pages

64

The objective of this bachelor's Thesis was to promote and develop the safety and security of Finnish aid organizations operating in the international environment as well as the occupational safety of their employees. The thesis was conducted in collaboration with the Finnish Development NGOs Fingo. The thesis collects information about recommendations and compliances of safety and security arrangements of aid organizations. The thesis also contains collected information about practices of security arrangements, security training arrangements and the expectations of and viewpoints on and needs of the development of domestic collaboration of Finnish aid organizations. The output of the thesis is a proposal for measures of actions to develop Finnish aid organizations' security measures.

The theoretical section of the thesis includes general information about the safety and security in the operating environment of international aid organizations, and also means and obligations for ensuring the safety and security of their staff. Safety and security arrangements and practices of security training of the Finnish aid organizations were collected by the qualitative theme interview method. The survey also asked about the willingness and needs of the domestic collaboration and shared security training of Finnish aid organizations. The survey was sent to six Finnish aid organizations. Organizations were divided into two groups; those that do not have employees deployed abroad, and organizations that have deployed staff in their missions abroad.

The results of the survey show that safety and security arrangements and practices of the security training vary in the organizations. The organizations that have deployed employees have different needs and employ more advanced and wider security measures than other organizations. The organizations were not interested in sharing security training, although the training is one of the main means of developing safety and security in the aid organizations. However, organizations were positive about establishing and developing domestic collaboration. The effectiveness of the safety and security training would be relevant to study in terms of its effects on the safety and psychosocial coping of staff and reaching the goals of the organizations.

Keywords: Development cooperation, humanitarian aid, occupational safety, travel safety

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tietoperusta	2
2.1	Keskeiset käsitteet.....	3
2.2	Kehityspolitiikka.....	4
2.2.1	Kehitysyhteistyö	5
2.2.2	Humanitaarinen avustustyö.....	5
2.2.3	Kansalaisjärjestöt Suomen kehityspolitiikan toteuttajina	6
2.3	Kansainvälisen avustustyön toimintaympäristö.....	7
2.4	Organisaation turvallisuus ja riskienhallinta	9
2.4.1	Riskienhallinta	12
2.4.2	Työturvallisuus.....	14
2.5	Matkustusturvallisuus.....	16
2.6	Kansainvälisen avustustyön turvallisuus	16
2.7	Koulutusten järjestäminen	20
3	Toteutus	20
3.1	Hankekuvaus	21
3.1.1	Tutkimusaineiston kerääminen.....	22
3.1.2	Tutkimusaineiston analysointi	24
3.2	Hankkeen tulokset	26
3.2.1	Turvallisuusorganisaatio ja turvallisuusjohtaminen.....	27
3.2.2	Maakohtaiset turvallisuus- ja valmiussuunnitelmat	30
3.2.3	Turvallisuus- ja kommunikointivälineet ja tietoturvallisuus.....	32
3.2.4	Työhyvinvointi	33
3.2.5	Henkilöstön turvallisuuskoulutus ja perehdytys	34
3.2.6	Avustusorganisaatioiden kotimainen yhteistyö	36
3.3	Hankkeen tuloksien arviointi	38
3.4	Kehittämis ehdotukset	42
3.4.1	Organisaation turvallisuusrakenteet ja turvallisuusjohtaminen.....	42
3.4.2	Organisaatioidenvälinen yhteistyö.....	43
3.4.3	Turvallisuuskoulutus.	43
3.5	Eettiset näkökulmat	44
4	Arviointi.....	44
	Lähteet	47
	Kuviot.....	51
	Taulukot.....	51
	Liitteet	52

1 Johdanto

Suomen valtio tekee kehitysyhteistyötä ja toimittaa humanitääristä apua maailmanlaajuisesti pääasiassa kehittyvissä maissa sekä hauraissa valtioissa usealla eri mantereella. Avustustyön kohteet poikkeavat olosuhteiltaan ja toimintaympäristöltään merkittävästi pohjoismaisista elinolosuhteista ainakin poliittisen, yhteiskunnallisen, ilmaston, luonnonolojen, kulttuurin ja yleisen turvallisuuden osalta. Suomen valtio antaa budjettituen keinoin kahdenvälistä apua kehittyville, kriiseissä oleville ja hauraille valtioille. Merkittävä osuus toimitettavasta avusta tapahtuu kahdenvälisen avun lisäksi myös kansalaisjärjestöjen kautta toimitettuna kehitysyhteistyönä sekä humanitäärisenä avustustoimintana.

Avustusorganisaatioiden toimintamallit, avustuskohteet ja hyödynsaajaryhmät vaihtelevat organisaatioiden profiilin mukaan. Osa suomalaisista avustusorganisaatioista toimii Suomesta käsin tehden kenttämatoja ja vierailuita avustuskohteisiin, joissa paikalliset kumppanit toteuttavat hankkeita. Toinen toteutusmalli on lähettää organisaation omaa henkilökuntaa kohdemaahan, jolloin työntekijöiden oleskelu ja työskentely kohdemaassa on pidempiaikaista, näiden organisaatioiden lähetetyt työntekijät asuvat yleensä avustuskohteessa tai sen läheisyydessä. Avustustyötä tekevien organisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden tarpeet vaihtelevat johtuen erilaisista toimintaympäristöistä ja hankkeiden erilaisista toteutusmalleista. Avustusorganisaatioilla on myös käytössään erilaisia resursseja turvallisuusjärjestelyiden toteuttamiseksi.

Kansainvälinen avustustoiminta on erityinen toimintaympäristö, joka asettaa haasteita avustusorganisaatioiden ja niiden työntekijöiden turvallisuuden varmistamiselle. Haasteita aiheuttavia tekijöitä ovat avustustyön monimuotoisuus, toimintaympäristöjen arvaamattomuus, sekä avustustyön ja toimintaympäristöjen kompleksisuus. Avustustyötä toteuttavat organisaatiot toimivat itsenäisesti kukin omalla tavallaan, ja myös toiminnan turvallisuus on jokaisen toimijan omalla vastuulla. Kansainvälisissä avustuskohteissa toimii tyypillisesti useita toimijoita, jotka tulevat hyvin erilaisista toiminta- ja turvallisuuskulttuureista. Avustuskohteissa avustusorganisaatiot tekevät yleensä yhteistyötä muiden kansainvälisten ja paikallisten avustusorganisaatioiden kanssa.

Yhteistyökumppanina ja työelämän edustajana tässä työssä toimi Suomalaiset kehitysjärjestöt, Finnish Development NGOs Fingo ry. Fingo on suomalaisten kehitysjärjestöjen yhteistyö- ja kattojärjestö, jonka tarkoituksena on edistää globaalia oikeudenmukaisuutta, kestävä kehitystä ja globaalin kansalaisyhteiskunnan vahvistumista. Fingossa oltiin kiinnostuneita hankkimaan tietoa tämän opinnäytetyön välityksellä Fingon jäsenjärjestöjen tämänhetkisistä

turvallisuusjärjestelyistä ja turvallisuuskoulutuksien määrästä, sisällöstä ja toteutuksesta sekä turvallisuuskoulutustarpeista ja -toiveista.

Avustustyön turvallisuudesta on melko niukasti saatavilla tutkittua tietoa. Suomalaisten avustajajärjestöjen turvallisuusjärjestelyistä tai henkilöstön turvallisuuskoulutuksesta ei tällä hetkellä ole saatavana lainkaan tutkittua tietoa tai opinnäytetyötasoisia selvityksiä. Fingon mukaan suomalaisille kehitysjärjestöille on tällä hetkellä turvallisuuteen liittyviä yhteisiä koulutuksia niukasti tarjolla, vaikka tarve Fingon edustajan mukaan on ilmeinen ja koulutusta on järjestöjen taholta toivottu. Jokainen organisaatio järjestää tällä hetkellä itse omat turvallisuuskoulutukset erilaisin järjestelyin. Suomalaisilla avustusorganisaatioilla ei tällä hetkellä ole myöskään kotimaassa toimivia turvallisuushenkilöitä verkostoivia yhteistyöfoorumeita.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuutta ja henkilöstön työturvallisuutta. Opinnäytetyö on tyypiltään toiminnallinen, mutta siinä on vahvasti myös tutkimuksellisia elementtejä, siinä on hankittu tietoa laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntäen. Tietoperustassa tarkastellaan kansainvälisen avustustyön toimintaympäristöä ja turvallisuushaasteita sekä turvallisuushaasteiden ratkaisumalleja ja organisaatioiden turvallisuuteen liittyviä lakisääteisiä velvoitteita. Tietoperustassa määritelty teoreettisen viitekehys ohjasi myös tämän työn laadullisen tiedonhankinnan sisältöä. Työssä hankittiin laadullista tietoa suomalaisten ulkomailla toimivien avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden ja henkilöstön turvallisuuskoulutuksen toteutuksesta sekä organisaatioiden tarpeista ja toiveista suomalaisten avustusorganisaatioidenväliselle yhteistyölle. Tiedonhankinnan avulla pyrittiin saamaan käsitys myös organisaatioiden toiveista ja tarpeista yhteisille turvallisuuskoulutuksille tai muille yhteisille järjestelyille, jotka voisivat olla tukemassa ja edistämässä suomalaisten avustusorganisaatioiden ulkomaantoimintojen turvallisuutta. Opinnäytetyön tuotoksena laadittiin kehitysedotus suomalaisten avustajajärjestöjen turvallisuuden kehittämistoimista. Kehittämisedotus sisältää suosituksia avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden toteutuksista, turvallisuuskoulutuksista ja turvallisuutta tukevan kotimaisen yhteistoiminnan kehittämisestä.

2 Tietoperusta

Tietoperustassa käsitellään kansainvälisen avustustoiminnan, kehitysyhteistyön sekä koulutuksen käsitteitä ja yleistä teoriaa. Tietopohja sisältää myös kansainvälisen avustustyön toimintaympäristön määrittelyä. Tietoperustaan on koottu katsaus kansainvälisen avustustyön toimintaympäristön ja kansainväliseen avustustyön turvallisuusjärjestelyiden turvallisuushaasteista, suosituksista ja vaatimustenmukaisuudesta, sekä suositeltavia turvallisuustoimenpiteitä ja organisaatioiden turvallisuusjärjestelyitä.

2.1 Keskeiset käsitteet

Kehityspolitiikka on valtion toimintaa, jolla pyritään vaikuttamaan maailmanlaajuisesti köyhyyden ja eriarvoisuuden vähentämiseksi. Kehityspolitiikkaa toteutetaan kahdenvälisen, monenkeskisen ja kansalaisjärjestöjen toteuttaman kehitysyhteistyön ja humanitäärisen avun keinoin. (Ulkoministeriö 2020a.)

Kansalaisjärjestöt ovat osa yhteiskunnallisia rakenteita. Suomalainen yhteiskuntakokonaisuus rakentuu kolmesta päätoimintalohkosta, joita ovat valtiojohtoinen julkinen sektori, yritykset ja elinkeinoelämä sekä kansalaisyhteiskunta. Kansalaisyhteiskunnan aktiviteetit ovat yleisesti ei-voittoa tavoittelevaa toimintaa, johon sisältyy monesti myös vapaaehtoistyö ja autonomisuus. Kansalaisjärjestöt ovat yleisimpiä kansalaisyhteiskunnan organisoituneita toimijoita. Kansalaisjärjestöt ovat yleensä yhtiömuodoltaan järjestöjä tai säätiöitä. (Kansalaisfoorumi 2020.)

Fingo on suomalaisten kehitysjärjestöjen yhteistyö- ja kattojärjestö, jonka tarkoituksena on edistää globaalia oikeudenmukaisuutta, kestäväää kehitystä ja globaalin kansalaisyhteiskunnan vahvistumista. Fingo tarjoaa suomalaisille kansalaisjärjestöille koulutusta ja neuvontaa, mutta järjestö tekee myös itse vaikuttamistyötä Suomessa. Fingo toimii suomalaisten kehitysyhteistyötä, kestäväää kehitystä ja globaalikasvatusta tekevien järjestöjen kattojärjestönä. Fingon jäsenet koostuvat noin kolmestasadasta suomalaisesta kehitysjärjestöstä, jotka rakentavat reilumpaa maailmaa tekemällä kehitysyhteistyötä, globaalikasvatusta ja vaikuttamistyötä Suomessa ja ulkomailla. (Fingo 2020a.)

Kansainvälinen avustustyö on kehitysyhteistyötä, humanitäärisen avun toimittamista ja rauhan rakentamista konflikteista, katastrofeista ja köyhyydestä kärsivissä valtioissa maailmanlaajuisesti. Kansainvälisen avustustyön toimintaympäristöön liittyy yleensä erityisiä turvallisuushaasteita. (Koponen, Lanki, Sato & Kervinen 2016, 311-312.)

Organisaatioturvallisuudella tarkoitetaan toimia, joiden tavoitteena on varmistaa organisaation toimintojen turvallisuus ja tavoitteiden saavuttaminen. Organisaatioturvallisuuden tavoitteena on varmistaa turvallisuusjohtamisen, työturvallisuuden ja vaatimustenmukaisuuden toteutuminen organisaation kaikissa toiminnoissa. (Kerko 2001, 21-24.)

Riskienhallinnalla tarkoitetaan koordinoitua järjestelmällistä toimintaa, jonka avulla organisaatiota johdetaan ja ohjataan riskien osalta. Riskienhallinnan keskeisiä toimintoja ovat uhkien ja vaarojen tunnistaminen, riskien määrittely ja toimenpiteet riskien vähentämiseksi. (SFS-opas 73, 8.)

2.2 Kehityspolitiikka

Kehityspolitiikalla tarkoitetaan valtiollista toimintaa, jonka tarkoituksena on vähentää maailmanlaajuisesti köyhyyttä, parantaa perusoikeuksien toteutumista ja edistää kestävästä kehitystä. Suomen valtion kehityspolitiikasta päävastuu on ulkoministeriöllä. Myös muut valtionhallinnon alat ja ministeriöt osallistuvat valtion kehityspolitiikan suunnitteluun ja toteutukseen. Kehityspolitiikalla on rooli valtioiden välisessä kansainvälisessä yhteistyössä olemalla osana esimerkiksi valtion turvallisuus-, kauppa-, maatalous-, ympäristö- ja siirtolaispoliittisten kysymysten hoitamista. (Ulkoministeriö 2020a.)

Suomen valtion kehityspolitiikka perustuu YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda 2030:n asettamien tavoitteiden saavuttamiseen. YK:n jäsenmaat ovat sopineet kestävän kehityksen toimintaohjelmasta ja tavoitteista, jotka ohjaavat työtä globaalin kestävän kehityksen edistämiseksi, äärimmäisen köyhyyden poistamiseksi ja ympäristön hyvinvoinnin turvaamiseksi. Suomi pyrkii kaikessa kehityspoliittisissa toimenpiteissään tukemaan Agenda 2030:n tavoitteiden toteutumista niin kotimaassa kuin kansainvälisessä toiminnassa. Kestävän kehityksen tavoitteet koskevat niin valtiollisia toimijoita kuin yrityksiä ja järjestöjä, jotka ovat mukana toteuttamassa Suomen kehityspolitiikkaa. (Ulkoministeriö 2020b; Yhdistyneiden kansakuntien alueellinen tiedotuskeskus 2020.)

Kehityspolitiikka on osa Suomen valtion ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa, jonka avulla valtio pyrkii tukemaan yhdessä kehittyvien valtioiden kanssa pyrkimyksiä köyhyyden ja eriarvoisuuden poistamiseksi ja kestävän kehityksen edistämiseksi. Suomen kehityspolitiikka pyrkii keskittymään pitkäjänteisesti tehtävään työhön, joka vaikuttaa Suomelle tärkeisiin painopistealueisiin. Suomen kehityspolitiikalla pyritään vaikuttamaan ensisijaisesti naisten ja tyttöjen aseman ja oikeuksien vahvistamiseen, erityisesti seksuaali- ja lisääntymisterveyteen ja -oikeuksiin. Toiseksi pyritään vahvistamaan kehitysmaiden taloudellista perustaa ja työpaikkojen luomista painottamalla erityisesti innovaatioiden sekä naisten rooliin taloudessa edistämällä naisten työllistymistä. Kolmas painopistealue on koulutus, toimivat yhteiskunnat ja demokratia, erityisesti laadukas koulutus, kehitysmaiden verojärjestelmien kehittäminen sekä demokratia- ja oikeusvaltiotuki. Lisäksi pyritään vaikuttamaan globaalisti ilmastonmuutokseen ja luonnonvarojen käyttöön, erityisesti vahvistaen sopeutumistoimenpiteitä hillintätoimenpiteiden rinnalla, kuten ruokaturva ja vesi, meteorologia ja katastrofiriskien ennaltaehkäisy sekä metsät ja luonnon monimuotoisuuden turvaaminen. Suomen kehityspolitiikkaa toteutetaan pääasiassa kahdenvälisen avun ja kansalaisjärjestöjen toimittaman avustustyön keinoin. Suomen valtio antaa suoraa budjettitukea kehittyvien maiden hallituksille, tätä kutsutaan kahdenväliseksi yhteistyöksi. Kansalaisjärjestöillä on myös keskeinen rooli Suomen kehityspolitiikan tavoitteiden saavuttamisessa. Kansalaisjärjestöt toimivat avustuskohdeissa paikan päällä toimittamalla apua kunkin toimijan omaan erikoisosaamisalueensa mukaisesti. (Ulkoministeriö 2020a.)

Eurooppalaisten valtioiden turvallisuuspolitiikalla on merkitystä ja vaikuttavuutta myös kansainvälisen turvallisuuden kehittymiselle. Kehityspolitiikalla pyritään vaikuttamaan ja ennaltaehkäisemään kunkin alueen turvallisuuteen vaikuttavia negatiivisia kehityssuuntia. Kansainvälisen turvallisuuden kehityssuunnat voivat olla vaikuttamassa myös yksittäisten valtioiden sisäisen turvallisuuden kehittymiseen vaikuttamalla esimerkiksi hallitsemattomien pakolaisvirtojen, lähialueiden valtioiden epävakauden tai globaalin talouden kautta alueellisen turvallisuuden tasapainotekijöihin. (Hyötylä 2018, 15-22; Interdependence of Internal and External Security 2016, 14.)

2.2.1 Kehitysyhteistyö

Kehitysyhteistyö on yksi keino toteuttaa kehityspolitiikkaa. Kehitysyhteistyö on pitkäjänteistä ja pidempiaikaiseen kehitykseen pyrkivää globaalia yhteistyötä. Kehitysyhteistyön kautta pyritään edistämään yhteiskuntien kehitykseen sekä ihmisten elämään myönteisesti vaikuttavia asioita. Suomen kehityspolitiikka ja kehitysyhteistyö nojaavat vahvasti YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda 2030:n tavoitteisiin. Suomen valtion kehitysyhteistyön päätavoitteena on köyhyyden poistaminen ja eriarvoisuuden vähentäminen maailmanlaajuisesti. (Ulkoministeriö 2020a.)

Kahdenvälisessä kehitysyhteistyössä valtiolliset viranhaltijat ja poliittiset päättäjät käyvät vuoropuhelua valtiollisen johdon tasolla. Tyypillisiä kahdenvälisen avun kumppanimaita ovat hauraat valtiot Afrikassa, Lähi-Idässä ja Aasiassa, jotka ovat olleet vaarassa muuttua epävakaisiksi yhteiskunniksi, ja joiden avuntarve on maailmanlaajuisen mittapuun mukaan kaikkein suurin. Kahdenvälinen kehitysyhteistyö perustuu pitkäaikaisiin maaohjelmiin, jota toteutetaan usealla eri tavalla, esimerkkejä ovat hankeyhteistyö ja suora budjettituki. (Ulkoministeriö 2020c.)

Monenkeskisellä yhteistyöllä tarkoitetaan kehitysyhteistyötä, jossa on useampi toimija mukana toteuttamassa yhteisiä ohjelmia tai hankkeita. Monenkeskisen kehitysyhteistyön kautta Suomi on tukemassa sellaisiakin maita, joissa sillä ei ole omaa edustusta. Monenkeskisen kehitysyhteistyön toimijoita voivat olla valtiot, YK-järjestöt, Euroopan unioni sekä kehitysrahoituslaitokset. Suomi on osaltaan osana monenkeskistä yhteistyötä rahoittanut vuodesta 1965 lähtien asiantuntijoita sekä vapaaehtoisia YK-järjestöjen ja kansainvälisten rahoituslaitosten palvelukseen. (Ulkoministeriö 2020d.)

2.2.2 Humanitaarinen avustustyö

Humanitaarinen apu on kehitysyhteistyön lailla osa Suomen kehityspolitiikkaa. Humanitaarinen apu tarkoittaa ihmishenkien pelastamista kriisien aikana ja välittömästi niiden jälkeen. Humanitäärisen avun tavoitteena on lievittää kärsimystä ja inhimillistä hätää ihmisarvoa kunnioittaen. Humanitaarinen apu on tyypillisesti kehitysyhteistyötä lyhytkestoisempaa.

Humanitaarista apua annetaan tarveperustaisesti esimerkiksi luonnononnettomuuksien jälkeisen inhimillisen hädän lievittämiseksi ja ihmisten välttämättömien elintarpeiden tyydyttämiseksi. Suomen toimittama humanitäärinen avustustoiminta perustuu kansainväliseen humanitääriseen oikeuteen, ihmisoikeussopimuksiin ja pakolaisoikeuteen. Kansainvälinen humanitäärinen avustustoiminta nojaa Yhdistyneiden kansakuntien vahvistamiin humanitäärisiin periaatteisiin, joita ovat inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus ja riippumattomuus. Suomen valtion toimittamassa humanitaarisessa avustustoiminnassa pyritään erityisesti edistämään syrjimättömyyttä, tasa-arvoa ja vammaisten henkilöiden huomioimista avun toimittamisessa. Valtion rahoittama humanitäärinen apu toimitetaan pääasiassa humanitääristä apua toimittavien YK-järjestöjen, kansainvälisen Punaisen Ristin sekä muutamien suomalaisten avustusjärjestöjen kautta. (Ulkoministeriö 2020a.)

Kehitysyhteistyötä sekä humanitääristä apua ovat globaalisti toteuttamassa hyvin moninainen joukko erilaisia ja eri taustoista tulevia toimijoita. Suomen valtion rahoittamaa kehitysyhteistyötä sekä humanitääristä avustustyötä toteuttavat pääasiallisesti valtion kahdenvälisen sekä monenkeskisen kehitysyhteistyön lisäksi joukko suomalaisia tai kansainvälisiä kansalaisjärjestöjä. Kahdenvälisessä kehitysyhteistyössä toimijoina ovat lähinnä valtiolliset ministeriöt sekä niiden viranhaltijat. (Ulkoministeriö 2020a.)

2.2.3 Kansalaisjärjestöt Suomen kehityspolitiikan toteuttajina

Suomen kehitysyhteistyön historia on alkanut Namibian Ambomaalta Suomen Lähetysseuran lähetystyöntekijöiden toimesta 1860-luvulla. Hengellisen lähetystyön ohella lähetysjärjestöt ovat tehneet työtä aineellisen puutteen ja hädän torjumiseksi. Toisen maailmansodan jälkeen Suomi oli vielä itsekkin kehitysavun vastaanottajamaa. Suomen valtion toimesta kehitysyhteistyö käynnistyi noin 100 vuotta lähetystyötä myöhemmin. Vuodesta 1961 alkaen Suomi on itse osallistunut kansainvälisen kehitysavun toimittamiseen erilaisten toimijoiden ja avuntoimituskanavien kautta. (Bontenbal 2016, 33-34.)

Suomen kehityspolitiikkaa ovat nykyisin osaltaan toteuttamassa yli sata suomalaista kansalaisjärjestöä. Järjestöt toteuttavat kehitysyhteistyöhankkeita sadassa maassa eri puolilla maailmaa. Kahdenvälisen ja monenkeskisen yhteistyön kohdemaissa kansalaisjärjestöjen työ tukee ja täydentää valtiollisten toimijoiden ja YK-järjestöjen ponnisteluja globaalisti yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Avustusjärjestöjen työ keskittyy tyypillisesti kehittyvien maiden köyhimpien kansanryhmien perustarpeiden, oikeuksien, sosiaalisen kehityksen, opetuksen, terveyden, toimeentulon sekä maanviljelyn ja maaseutukehityksen tukemiseen. Kansalaisjärjestöjen työtä luonnehditaan usein ruohonjuuritason työksi, joka sisältää myös vaikuttamistyötä yhteiskunnan kaikilla tasoilla niin Suomessa kuin kohdemaissakin. (Fingo 2020b; Ulkoministeriö 2020e.)

Suomen ulkoministeriö tukee kansalaisjärjestöjä kahdella erilaisella rahoitusmallilla. Ohjelmatuella tarkoitetaan monivuotista tukea, joka mahdollistaa avustusorganisaatioiden toteuttamaan pitkäjänteisiä avustushjelmiaan. Ohjelmakaudella 2018-2021 ulkoministeriön ohjelmatukea saa 16 suomalaista kansalaisjärjestöä, joista kolme on yhtiömuodoltaan säätiöitä. Suomalaisen kehitysjärjestöjen kattojärjestö Fingo saa näiden edellä mainittujen kansalaisjärjestöjen lisäksi ulkoministeriön ohjelmatukea. Ohjelmatukijärjestöt ovat pääasiassa pitkään toimineita, kokeneita ja toiminnaltaan isompia ja kokeneimpia kansalaisjärjestöjä. Pienille ja keskisuurille avustusorganisaatioille ulkoministeriö myöntää hankekohtaista hanketukea. Hanketuen hakukierros toteutetaan kahden vuoden välein. Kehitysyhteistyöhankkeet ovat yleensä lyhtyaikaisempia ja suppeampia, kun kehitysyhteistyöohjelmat. (Ulkoministeriö 2020e.)

2.3 Kansainvälisen avustustyön toimintaympäristö

Kehitysyhteistyön ja humanitäärisen avustustyön kohdemaat ovat yleensä kehittyviä maita tai hauraita valtioita. Avustuskohhteiden olosuhteet saattavat olla länsimaisesta näkökulmasta hyvinkin haastavat. Avustusorganisaatioiden toimintaympäristöön ja työturvallisuuteen vaikuttavat useat eri tekijät. Turvallisuutta heikentäviä ja toimintaa hankaloittavia tekijöitä voivat olla erimerkiksi kohdeyhteisön heikot institutionaaliset rakenteet, heikko paikallinen tai valtiollinen hallinto, heikko yleinen turvallisuustilanne, puutteellinen lainvalvonta ja oikeustoimi, korruptio ja usein myös haastavat ilmasto-olosuhteet ja luonnonolosuhteet sekä kulttuuriset ja uskonnolliset tekijät. Myös paikallinen elintaso, palkkataso, koulutustaso, infrastruktuurin toimimattomuus, elintarviketurvallisuus ja viranomaistoiminnan luotettavuus asettavat omat haasteensa työskentelylle ja asumiselle avustuskohhteissa. (Turvallisesti työmatkalla ulkomailla 2017, 13.)

Kehitysyhteistyötä, kansainvälistä avustustyötä ja humanitaarista apua toimitetaan yleensä konflikteista kärsiville tai konflikteista toipuviin maihin. Konfliktit ovat lisääntyneet globaalisti viimeisien vuosien aikana merkittävästi. Konfliktien luonne on muuttunut valtioiden välisestä valtioiden sisäisiin konflikteihin, joissa konfliktin osapuolet eivät ole aina kovinkaan selkeästi selvillä. Tyypillisesti uusia konfliktitilanteita syntyy sellaisissa maissa tai sellaisilla alueilla, joissa niitä on ollut aikaisemminkin. Konfliktiloukulla tarkoitetaan kielteisten asioiden kehää, jossa negatiivisesti vaikuttavat asiat ruokkivat toisiaan. Näitä ovat esimerkiksi taloudellinen alikehitys, huono hallinto, valtion heikkeneminen tai romahtaminen, rikollisuus, terrorismi ja aseelliset konfliktit. Suomalaiset kansalaisjärjestöt tekevät myös rauhanrakennustyötä konflikteista kärsivissä valtioissa. Hauraissa valtioissa ja muilla konfliktialueilla avustustyöllä ja rauhanrakentamisen keinoin pyritään vaikuttamaan näihin negatiivisesti vaikuttavien asioiden kehiin tai niiden osatekijöihin. Konflikteista kärsivillä alueilla toimivat avustustyöntekijät ovat myös alttiina väkivaltaisuuksille, erilaisille hyökkäyksille ja epävakaa turvallisuustilanteen aiheuttamille epävarmuustekijöille. (Koponen ym. 2016, 311-312.)

Vihamielisyys ja hyökkäykset avustustyöntekijöitä kohtaan ovat lisääntyneet jyrkästi viimeisen kymmenen vuoden aikana globaalisti. Avustustyöntekijöihin kohdistuneita hyökkäyksiä esiintyy erityisesti konfliktialueilla, konflikteista toipuvilla alueilla ja muuten epävakaisissa avustuskohhteissa. Aikaisemmin avustustyötä ja työntekijöitä kohtaan koettu kunnioitus ja koskemattomuus on heikentynyt maailmanlaajuisesti, syyksi on arveltu konfliktien monimutkaistumista. Konfliktien osapuolet eivät ole selkeitä ja avustustyön kohdentaminen puolueettomasti on haastavaa sekavassa toimintaympäristössä. Avustustyöntekijöitä kohtaan lisääntyneiden hyökkäysten syyksi on arveltu myös avustustyön puolueettomuuden hankaloitumista ja politisoitumisen lisääntymisestä. Avustustyötä saatetaan käyttää myös vaikuttamisen välineenä joidenkin avustustoimijoiden toimesta. (Aid Worker Security Report 2019, 2-6; Fast 2010, 366, 379-380.) Syynä avustusorganisaation hyväksynnän puuttumiselle paikallisissa yhteisöissä tai vihamieliselle kohtelulle voi olla avustustyön yleinen hyväksymättömyys tai tiedon puute paikallisissa yhteisöissä. Esimerkkinä suhteiden rakentamisen ja paikallisten yhteisöjen hyväksynnän saavuttamisen tärkeydestä voidaan mainita Ebolan vastainen taistelu Kongon demokraattisessa tasavallassa, jossa Ebola-työntekijöitä ja rokotusklinikoita vastaan on tehty hyökkäyksiä, koska jotkin poliittisesti aktiiviset tahot näkevät ne poliittisina vaikuttajina. Ebolan vastaisen työn vastustajat eivät usko rokotteen suojaavaan vaikutukseen, vaan väittävät rokotteen olevan haitallisia ja vihollisten ajamia vihamielisiä operaatioita. Ebola-työntekijöitä vastustavat tahot ovat lietsoneet pakallisia yhteisöjä ja aseistettuja ryhmittymiä hankaloittamaan Ebola-organisaatioiden ja niiden työntekijöiden toimintaa ja tehneet välivaltaisia hyökkäyksiä Ebola-klinikoita vastaan. Luottamussuhteiden rakentaminen avustusorganisaatioiden ja paikallisten yhteisöjen välille onkin tärkeää avustushankkeiden onnistumisen ja henkilöstön turvallisuuden takaamiseksi. (Vinck, Pham, Bindu, Bedford & Nilles 2019, 535-546.)

Ulkomaille lähetettyjen turvallisuusolosuhteiltaan haastavissa olosuhteissa työskentelevien työntekijöiden turvallisuutta heikentävät uhat voidaan Feen, McGrath-Champn & Pertin (2017, 1710-1711) mukaan jakaa vähintään kolmeen kategoriaan. Ensinnäkin lukemattomat luonnonilmiöt sekä terveydelliset uhat voivat vaarantaa työntekijöiden turvallisuutta, kuten esimerkiksi trooppiset myrskyt ja tartuntataudit. Toiseen uhkaryhmään kuuluvat suoraan työntekijöihin kohdistuva tai välillisesti vaikuttava rikollinen ja poliittinen väkivalta. Kolmas ryhmä sisältää uhat, jotka muodostuvat työntekijöiden omasta tietämättömyydestä, osaamattomuudesta, piittaamattomuudesta ja huomioonottamattomuudesta koskien paikallista kulttuuria, toimintaolosuhteita ja toimintaympäristöä. (Fee ym. 2017, 1710-1711.) Yleisimmät työntekoon, asumiseen ja matkustamiseen kohdistuvat uhat kehittyvissä maissa Työturvallisuuskeskuksen Turvallisesti työmatkalla ulkomailla -oppaan (2017, 22) mukaan ovat: Liikenne, luonnonkatastrofit, sairaudet, elintarviketurvallisuus, tapaturmat, rikollisuus, poliittiset levottomuudet ja terrorismi.

Kansainvälisessä toimintaympäristössä erityisesti turvallisuuden kannalta haastavissa tai vihamielisissä olosuhteissa ulkomaan työkomennuksilla työskentelevien organisaatioihin ja niiden

työntekijöihin kohdistuvat vaarat ja uhat vaihtelevat työskentelykohteen ja myös organisaation toimialan mukaisesti. Avustustyöntekijöiden turvallisuutta heikentävät seikat voidaan jakaa Feen ym. (2017, 1725) tekemän tutkimuksen mukaan kolmeen pääkategoriaan, joita ovat paikallisen toimintaympäristön infrastruktuuri, organisaation hyväksyttävyyys paikallisissa yhteisöissä ja työntekijöiden ymmärrys ja tietoisuus työskentelyolosuhteista. Toimintaympäristön infrastruktuurilla tarkoitetaan työskentely-ympäristöä ja -olosuhteita kuten esimerkiksi työskentelykohteen yleinen turvallisuus, ilmasto ja yleinen hygienia. Hyväksyttävyydellä tarkoitetaan työskentelykohteen paikallisen valtion ja muiden yhteisöjen hyväksyntää avun toimittajaa tai sen lähettäjämaata kohtaan. Ymmärryksellä ja tietoisuudella tarkoitetaan työntekijöiden tietämystä ja osaamista avustustyönteosta, riskeistä, työskentelyolosuhteista, toimintaympäristöstä ja paikallisesta kulttuurista. (Fee ym. 2017,1725.)

Suomen kehitysyhteistyön maantieteellinen painopiste on Afrikka, Lähi-Itä ja Aasia. Kehitysyhteistyötä pyritään ohjaamaan erityisesti vähiten kehittyneisiin maihin ja hauraisiin valtioihin. Maantieteellisesti globaali köyhyys keskittyy Saharan eteläpuoliseen Afrikkaan, Lähi-Idän tiettyihin osiin ja eteläiseen Aasiaan. Näillä alueilla avustustyöntekijät ovat vihamielisyyksien lisäksi alttiina terveyshaitoille, ilmastosairauksille, hyönteisten ja eläimien aiheuttamille riskeille sekä kotimaasta poikkeaville luonnonolosuhteille. Kulttuuri ja toimintatavat poikkeavat myös merkittävästi kotimaan vastaavista olosuhteista. (Ulkoministeriö 2020a.) Valtaosa kehittyvistä maista on yhteiskunnallisesti epävakaita ja väkivaltaisia maita, joissa turvallisuustaso on heikompi tai jopa vaarallinen Suomeen verrattuna. Turvallisuus ja työskentelyolosuhteet kehittyvissä maissa voivat olla hyvinkin erilaiset kuin kotimaassa. Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 8 §:n mukaan työnantaja on velvollinen yleisen huolehtimisvelvoitteensa mukaan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä silloinkin, kun he työskentelevät ulkomailla suomalaisen työnantajan palveluksessa. (Ulkoministeriö 2020a; Turvallisesti työmatkalla ulkomailla 2017, 6.)

2.4 Organisaation turvallisuus ja riskienhallinta

Organisaatioturvallisuus, yritysturvallisuus, turvallisuuspolitiikka, turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen ovat keskeisiä käsitteitä organisaation menestymisen takaamiseksi sekä organisaation ja sen työntekijöiden ja muiden vaikutuspiirissä olevien henkilöiden turvallisuuden parantamiseksi ja ylläpitämiseksi. Organisaatioturvallisuus on pääasiassa varautumista ja ennaltaehkäisevää toimintaa onnettomuus- ja vaaratilanteiden sekä vahinkojen ehkäisemiseksi. Organisaation turvallisuustoimilla pyritään varmistamaan organisaation sekä sen henkilöstön turvallisuus, vaatimuksenmukaisuus ja asetettujen tavoitteiden saavuttaminen eli menestyminen. Organisaatioturvallisuuden tavoitteena on myös toiminnan häiriöttömyyden, organisaation omaisuuden, tiedon, ympäristön sekä henkilöstön turvallisuuden takaaminen, sekä onnettomuuksilta, vahingoilta ja rikolliselta toiminnalta suojautuminen. (Kerko 2001, 21-24)

Yritysturvallisuudella tarkoitetaan yrityksen kaikkien toimintojen turvallisuuden takaamista siten, että kaikki toimet tukevat yrityksen strategiaa, ja auttavat sitä saavuttamaan tavoitteensa. Yritysturvallisuus on merkittävässä roolissa yrityksen menestymisen varmistamisessa suojaamalla ja varmistamalla yrityksen häiriötön toiminta. Yritysturvallisuuden tavoitteena on myös henkilöstön, tiedon, omaisuuden ja ympäristön turvallisuuden takaaminen sekä rikoksilta suojautuminen. (Kerko 2001, 21.) Yritysturvallisuustoiminnalla pyritään suojaamaan yritykselle tärkeitä arvoja kuten henkilöitä, tietoa, mainetta, omaisuutta ja ympäristöä. Yritysturvallisuuden keinoin pyritään turvaamaan ja varmistamaan organisaation kilpailukykyä ja tuottavuutta. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2020.)

Turvallisuuspolitiikka on organisaation turvallisuuden kivijalka, jonka varaan organisaation turvallisuus rakentuu. Organisaation turvallisuuspolitiikassa voidaan ytimekkäästi ilmaista keskeiset tekijät, joiden varaan turvallisuustoiminnot on organisaatiossa rakennettu ja mihin organisaatio sitoutuu suhteessa turvallisuuteen. Jotta turvallisuuspolitiikka palvelisi tarkoitustaan, sen tulisi olla selkeästi määritelty, kirjattu ja tiedotettu. Turvallisuuspolitiikassa osoitetaan organisaation sitoutuneisuus, periaatteet ja arvot organisaation, henkilöstön ja asiakkaiden kokonaisvaltaisen turvallisuuden hallintaan ja suojelemiseksi. (Levä 2003, 41.)

Organisaation turvallisuuden kannalta yksi merkittävimmistä tekijöistä on turvallisuuskulttuuri ja sen taso organisaatiossa. Organisaation turvallisuustaso on vahvasti riippuvainen organisaation turvallisuuskulttuurin toteutumisesta ja toimivuudesta. Turvallisuuskulttuuri sisältää toiminnan taustalla vaikuttavat periaatteet, jotka ohjaavat päivittäistä toimintaa ja päätöksentekoa organisaatiossa. (Kerko 2001, 21-24.) Organisaation toimintojen turvallisuuteen vaikuttaa myös se, miten organisaatiossa työskentelevät ihmiset ja aliorganisaatiot toimivat itsenäisesti ja yhdessä. Organisaatiokäyttäytymisen näkökulma on keskeinen turvallisuuden hallinnassa ja turvallisuusjohtamisessa. (Reiman & Oedewald 2008, 24-25.) Turvallisuuskulttuuri on monitahoinen käsite, josta on olemassa useita teorioita ja joka sisältää monta toisiinsa vaikuttavaa tasoa. Turvallisuuskulttuuri ilmentää tavan, miten asiat tehdään organisaatiossa turvallisuuden näkökulmasta arvioituna. Turvallisuuskulttuuri on yleisimmän käsityksen mukaan vahvasti sidoksissa organisaatiokulttuuriin ja sen ilmenemismuotoihin (Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 10). Reimanin ym. (2008, 10) mukaan Schein (1985) on määritellyt organisaatiokulttuurin jaettujen perusoletusten mallin mukaan, jolla tarkoitetaan tunteiden, havaitsemisen ja ajattelun tapoja, joilla ryhmä on oppinut ratkaisemaan esimerkiksi työtehtävien hoitamiseen liittyviä haasteita. Organisaatiokulttuuri muodostuu myös organisaation julkilausutuista arvoista, asenteista ja toimintatavoista. Organisaatiossa hyväksi havaittuja perusoletuksia opetetaan työyhteisössä uusille jäsenille oikeana tapana ajatella ja suorittaa työtä. Scheinin (1985) määritelmän mukaan organisaatiokulttuuri on opittu ilmiö ja tapa, joka ilmentää miten organisaation jäsenet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja mitä työssä pidetään tärkeänä sekä miten työtehtäviä suoritetaan. (Reiman ym. 2008, 10.)

Turvallisuuskulttuurilla on useita määritelmiä, yhteistä eri määritelmille on se, että turvallisuuskulttuuri sisältää organisaation, yksilöiden ja ryhmien asenteiden, arvojen, käsityksien, toimintatapojen, ja sitoutumisen suhdetta toiminnan turvallisuuteen ja turvalliseen tekemiseen. Kaikissa organisaatioissa muodostuu jonkinlainen turvallisuuskulttuuri osana organisaatiokulttuuria. Turvallisuuskulttuuri ilmentää organisaation kykyä, tahtoa ja ymmärrystä oman toiminnan turvallisesta suorittamisesta. Kuten organisaatiokulttuuri, myös turvallisuuskulttuuri on dynaaminen, jatkuvasti muuttuva tila. Organisaation sisällä eri osastojen tai ammatiryhmien sisälle voi muodostua toisistaan poikkeavia alakulttuureja. (Reiman ym. 2008, 18-21.) Turvallisuuskulttuurin tulisi lähtökohtaisesti olla sellainen, että henkilöstöllä on hyvät edellytykset suoriutua työstään hyvin, turvallisuus on organisaatiossa tärkeä asia, turvallisuus ymmärretään laajasti ja toimintaan liittyvistä vaaroista ollaan tietoisia. Turvallisuus vaatii jatkuvaa kehittämistä ja vaarojen arviointia, hyvässä turvallisuuskulttuurissa turvallisuudesta koetaan vastuuta ja turvallisuuden kehittämiseen suhtaudutaan positiivisesti ja se on käytännössä myös mahdollistettu. Turvallisuuskulttuuri ja siihen vaikuttavat asiat koskevat koko organisaatiota ja kaikkia sen tasoja ja toimintoja. Turvallisuuskulttuuri koostuu organisatorisista-, psykologisista- ja sosiaalisten prosessien tasoista, jolla tarkoitetaan organisaation toimintaan vaikuttavia organisatorisia rakenteita, henkilöiden toimintaan vaikuttavia psykologisia ilmiöitä ja yhteisöjen toimintaan vaikuttavia sosiaalisia lainalaisuuksia ja ilmiöitä. (Reiman ym. 2008, 89.) Hyvässä turvallisuuskulttuurissa ymmärretään toimintaan liittyvä vaarat, tiedostetaan toimintaan kohdistuvat riskit, välitetään aidosti turvallisuudesta, kannetaan vastuuta turvallisuudesta ja pyritään varmistamaan keinot riskien hallitsemiseksi (Reiman & Oedewald 2008, 129). Asenteilla on myös yhteys turvallisuuteen ja turvalliseen käyttäytymiseen. Asenteet vaikuttavat siihen, miten turvallisuuteen ja vaaroihin suhtaudutaan, kenen vastuulla turvallisuuteen liittyviä asioita pidetään ja millaisena oma rooli turvallisuuden ylläpitämisessä nähdään (Reiman & Oedewald 2008, 116.)

Organisaatio on vastuussa sen työntekijöiden sekä sellaisten ihmisten fyysisestä, henkisestä ja psyykkisestä työturvallisuudesta sekä työterveydestä, joihin sen toiminta voi vaikuttaa. Työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän tarkoitus on auttaa organisaatiota täyttämään lakisääteiset vaatimukset, sekä varmistamaan henkilöstön ja organisaation vaikutuspiirissä olevien henkilöiden sekä ympäristön turvallisuus. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän menestyksessä toteutus ja ylläpito edellyttää systemaattista turvallisuuden johtamista, koko organisaation sitoutumista ja osallistumista sovittuihin toimiin sekä tarvittavien resurssien osoittamista turvallisuustoimien toteuttamiseen. (SFS-ISO 45001:2018, 5.)

Organisaation johtamisjärjestelmä on joukko toisiinsa liittyviä tai vaikuttavia organisaation osia. Johtamisjärjestelmä on ISO/TR 31004 ohjeen mukaan joukko toisiinsa liittyviä tai vaikuttavia organisaation osia, joilla määritellään politiikat ja tavoitteet sekä prosessit, joiden päämääränä on tavoitteiden saavuttaminen (ISO/TR 31004:fi, 72). Turvallisuusjohtaminen on kiinteä osa yrityksen muuta johtamista. Turvallisuusjohtamisen tarkoituksena on yrityksen

toiminnan jatkuvuuden, turvallisuuden ja vaatimustenmukaisuuden, eli laadukkaan toiminnan turvaaminen ja varmistaminen kaikissa liiketoimintaympäristön olosuhteissa ja tilanteissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2020.) Turvallisuusjohtamisen keinoin suojellaan Levän (2003, 35) mukaan organisaation vaikutuspiiriin kuuluvia ihmisiä, ympäristöä ja omaisuutta. Turvallisuusjohtamisen avulla voidaan organisaatioon luoda turvalliset olosuhteet, rakenteet ja käytännöt. Turvallisuustoimet tulee organisaatiossa suunnitella ja ohjeistaa selkeästi. Turvallisuuden hallinta organisaatiossa edellyttää sitä, että joku huolehtii turvallisuusjohtamisesta. Turvallisuusjohtaminen on organisaation johdon vastuulla. Turvallisuusjohtaminen sisältää käytännössä menetelmien ja toimintatapojen johtamista mukaan lukien riskien arviointia, mittaamista ja koulutusta sekä ihmisten johtamista. Turvallisuusjohtamisen tehtäviin kuuluu kiinteästi myös osaamisen johtamista, henkilöstön johtamista, osallistamista sekä motivointia. (Kerko 2001, 21-24.)

Organisaation turvallisuusjohtamista voi kehittää määrittelemällä ja perustamalla organisaatioon turvallisuusjohtamisjärjestelmän, jonka avulla organisaation johto voi toteuttaa käytännössä turvallisuusjohtamista (Levä 2003, 36). Turvallisuusjohtamisjärjestelmällä tarkoitetaan systemaattista ja dokumentoitua lähestymistapaa organisaation turvallisuuden hallinnoimiseksi (Reiman & Oedewald 2008, 64). Turvallisuusjohtamisjärjestelmä on yksilöllinen eri organisaatioissa, joka on systeeminen ja eri elementeistä koostuva kokonaisuus. Turvallisuusjohtamisjärjestelmän elementit sisältävät systemaattisen menettelyn asioiden johtamiseksi (management) sekä ihmisten, henkilöstön ja yhteisöjen (leadership) johtamisen eri toimintoja. Turvallisuusjohtamisjärjestelmän keskeisimpänä tavoitteena on varmistaa onnettomuuksien ja haittatapahtumien ehkäisyn toteutuminen ja asetettujen turvallisuustavoitteiden saavuttaminen riskienhallinnan keinoja hyödyntäen. (Levä 2003, 36-38; Reiman & Oedewald 2008, 64.) Turvallisuusjohtamisjärjestelmä on vahvasti sidoksissa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmään. Yhdessä nämä järjestelmät toteuttavat organisaation turvallisuustoimintoja, joiden toimivuus on riippuvainen organisaation kaikkien tasojen ja toimintojen johtamisesta, sitoutumisesta ja osallistumisesta. (SFS-ISO 45001:2008, 5.) Organisaatiossa käytössä olevien yksittäisten hallintajärjestelmien tulisi muodostaa yhdistetty johtamisjärjestelmä organisaation politiikan ja strategian perusteella (ISO/TR 31004:fi, 72). Organisaation turvallisuusjohtamista voi ohjata tiettyjen yleisesti tai alakohtaisesti soveltuvien standardien avulla ja joidenkin hallinnonalojen lainsäädännöllisten vaatimusten ohjaamana. (Levä 2003, 48). Turvallisuusjohtamisjärjestelmässä tulisi olla määriteltynä turvallisuuspolitiikka, turvallisuusorganisaation rakenne, riskienhallintakeinot sekä lisäksi turvallisuushallinnan vastuualueet, toimintatavat ja käytössä olevat resurssit. (Reiman & Oedewald 2008, 64-65.)

2.4.1 Riskienhallinta

Riskienhallinta on menetelmä ja työkalu, jonka avulla organisaatiossa pyritään hallitsemaan toimintaan vaikuttavia riskitekijöitä. Riskienhallinnan tarkoituksena ei ole poistaa kaikkia

riskejä, vaan auttaa tekemään tietoisia päätöksiä siitä, mitkä riskit ovat hyväksyttäviä, eli mitä riskejä ollaan valmiita ottamaan tavoitteiden saavuttamiseksi sekä miten olemassa olevia riskejä voidaan pienentää. Riskienhallintatoimia suoritetaan organisaation kaikilla tasoilla niin strategisella tasolla organisaation ylimmässä johdossa, kuin operatiivisella tasolla yksittäisen työtehtävän hoitamisessa. (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2013, 10.) Organisaatiot ovat alttiina sekä sisäisille että ulkoisille tekijöille, jotka voivat vaikuttaa organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Riskienhallinnan keinoin pyritään varmistamaan asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Riskienhallinta on kiinteä osa organisaation hallintoa ja johtamista sekä organisaation kaikkia toimintoja. (Juvonen 2014, 17-19.)

Riskienhallinnan keinot ovat tärkeää sisällyttää osaksi organisaation turvallisuusjohtamisjärjestelmää. Riskienhallintaan kuuluu, että organisaatiossa otetaan huomioon sekä sisäinen, että ulkoinen toimintaympäristö, johon sisältyvät ihmiset, ihmisten käyttäytyminen sekä organisaation ulkoiset ja sisäiset kulttuuriset tekijät. Tietoa riskeistä tulisi käyttää osana päätöksentekoa kaikilla organisaation tasoilla. (ISO/TR 31004:fi, 72; SFS-ISO 31000:2018, 5). Riskienhallintatyökalut ovat osa organisaation tai sen toimintojen turvallisuussuunnittelua. Riskienhallinnan lähtökohtana on vaarojen arviointi. Asianmukainen riskien ja vaarojen arviointi auttaa työnantajaa täyttämään työturvallisuusvelvoitteensa, ja tarjoamaan työntekijöilleen turvallisuuden parantamiseen sekä ylläpitämiseen tähtäävää koulutusta, ohjeistusta sekä suojautumistoimenpiteitä. (Juvonen 2014, 17-19.)

Riskillä tarkoitetaan epävarmuuden vaikutusta asetettuihin tavoitteisiin. Riski koostuu uhkien tai vaarojen todennäköisyydestä sekä toteutuessaan sen mahdollisesta vaikutuksesta. Riskienhallinnan keinoin pyritään vaikuttamaan riskitasoa pienentävästi. Riskienhallinnan keinoja riskitason pienentämiseksi voivat olla esimerkiksi riskin todennäköisyyteen tai sen vaikutukseen vaikuttaminen suunnitelluilla toimenpiteillä. Riskienhallintaan kuuluu myös päätös siitä, hyväksytäänkö olemassa oleva riski, vai vetäydytäänkö esimerkiksi riskin alttiina olevasta toiminnasta. (SFS-ISO 31000:2018, 7.)

Riskienhallintatoimet aloitetaan toimintaympäristön määrittelyllä sekä vaarojen ja uhkien tunnistamisella. Toimintaympäristö käsittää organisaation sisäisen ja ulkoisen toimintaympäristön, johon kuuluu läheisesti myös organisaation sisältä ja ulkopuolelta nousevat vaarat ja uhat. (SFS-ISO 31000:2018, 15-16.) Ulkoisella toimintaympäristöllä tarkoitetaan sitä ympäristöä, jossa organisaatio pyrkii saavuttamaan tavoitteensa, kuten esimerkiksi paikallinen, kansainvälinen yhteisö, jossa on voimassa tietyt viranomaismääräykset, luonnonolosuhteet ja paikallinen kulttuuri. Sisäisellä toimintaympäristöllä tarkoitetaan sitä sisäistä ympäristöä, jossa organisaatio pyrkii saavuttamaan tavoitteensa, kuten esimerkiksi organisaation hallintotapa, organisaatorakenne, toimintatavat ja käytössä olevat resurssit. (SFS-Opas 73, 10-11.)

Riskit voidaan jakaa erilaisiin riskilajeihin. Yksi vakiintuneimmista riskilajiluokituksesta on Ilmosen ym. (2013, 64) mukaan jakaa ne strategisiin, operatiivisiin, taloudellisiin ja vahinkoriskeihin. Vaarojen ja uhkien tunnistamisen jälkeen arvioidaan niiden aiheuttamien riskien suuruus. Riski muodostuu vaaran tai uhan todennäköisyyden ja toteutumisen vaikutusten yhteen lasketusta tulosta. Riskitason määrittämisen jälkeen pohditaan toteutettavissa olevia toimia, joilla riskitasoa voidaan vähentää tai jopa poistaa kokonaan. Toimintaympäristön aiheuttamien riskien lisäksi tulee ottaa huomioon myös jokaisen henkilön ja työntekijän oma henkilökohtainen riskiprofiili, joka muodostuu jokaisen yksilöllisistä ominaisuuksista. (Juvonen 2014, 17-19; SFS-ISO 31000:2018, 15-16.)

2.4.2 Työturvallisuus

Työturvallisuudella tarkoitetaan aktiivisia toimenpiteitä ja järjestelyitä, joiden tarkoituksena on varmistaa työpaikan fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen terveellisyys ja turvallisuus. Työturvallisuutta edistetään työpaikoilla työsuojelun keinoin. Työsuojaus on työnantajan ja työntekijöiden yhteistä toimintaa työturvallisuuden edistämiseksi. Työturvallisuus ja työsuojaus on lakisääteisesti määrättyä toimintaa. (Työturvallisuus ja työsuojaus 2019, 3-4.) Työnantajalla on lukuisia lakisääteisiä velvoitteita huolehtia työntekijöiden työturvallisuudesta. Työturvallisuutta säätelevistä laeista keskeisin on Työturvallisuuslaki (738/2002), jossa säädetään työnantajan velvollisuuksista työntekijöiden turvallisuuden ja työolosuhteiden turvallisuuden takaamiseksi. Suomen työturvallisuuslainsäädäntö ei ota suoraan kantaa ulkomaille lähetetyn työntekijöiden turvallisuuden vaatimustenmukaisuuteen, mutta Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 8 §:ssä on määrätty työnantajan yleisestä huolehtimisvelvollisuudesta, jonka mukaan lähtökohtaisesti ulkomaille lähetettyjen työntekijöiden tulisi pystyä tekemään työ yhtä turvallisesti kuin lähtömaassa. Koska kohdemaassa olosuhteet voivat olla merkittävästi haasteellisemmat ja työturvallisuusolosuhteita ei ole mahdollista järjestää kotimaan kaltaiseksi on työnantaja velvoitettu tekemään riittävät toimet työturvallisuuden takaamiseksi ja parantamiseksi niin hyväksi kuin se vallitsevissa olosuhteissa on kohtuulliseksi katsottavilla toimenpiteillä mahdollista toteuttaa. (Turvallisesti työmatkalla ulkomailla 2017, 6.)

Työnantajan tulee tiedostaa ja analysoida myös ulkomailla työskentelyyn vaikuttavat terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvat riskit sekä saattaa ne työntekijöiden tietoon. Työntekijöille tulee kertoa, miten riskit voidaan parhaiten välttää, jotta työ voidaan tehdä mahdollisimman turvallisesti. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 10 § - 12 §.) Työturvallisuutta arvioitaessa tulee tiedostaa myös se, että pidempiaikaisissa komennuksissa työntekijä altistuu terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavien riskien lisäksi myös kulttuurillisiin, poliittisiin ja sosiaalisiin tekijöihin ja näiden kautta fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös psyykkiseen kuormittumiseen. Työnantajan tulee kerätä tietoa toteutuneista turvallisuuteen vaikuttavista tapahatumista, ja on pyrittävä kaikin kohtuullisin keinoin varmistamaan, että samat riskit eivät toistu uudestaan. Jos suomalainen työnantaja laiminlyö laissa määrättyä työturvallisuuteen

liittyvät velvoitteensa kuten riskien arvioinnin, tai ei ryhdy toimenpiteisiin työturvallisuuden varmistamiseksi, voidaan se tuomita Suomen lainsäädännön mukaiseen vastuuseen laiminlyönteistään. Työturvallisuusrikkomuksista voidaan tuomita rikosoikeudellisia tai yksityisoikeudellisia seuraamuksia. (Turvallisesti työmatkalla ulkomailla 2017, 6.)

Työnantaja on velvollinen järjestämään työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän työpaikalle, jonka tarkoituksena on työstä johtuvien terveyshaittojen ja vaarojen ja vammojen ehkäisy ja haittojen minimointi. (SFS-ISO 45001:2018, 5). Työturvallisuuslaki (738/2002) 2 luku 9 § velvoittaa työnantajan järjestämään työpaikan työsuojeluohjelman. Työnantajan on selvitettävä työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät ja arvioitava niiden vaikutus työturvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 10 §:n mukaan annettava työntekijöille riittävät tiedot työstä aiheutuvista vaaratekijöistä, ja huolehdittava siitä, että työntekijät saavat riittävän perehdytyksen työhön ja työskentelyolosuhteisiin, sekä opettaa ja opastaa työstä aiheutuvien haittojen ja vaarojen ehkäisemistoimet. Lisäksi työturvallisuuslain (738/2002) 5 luvussa määrätään toimenpiteistä työergonomian säilyttämiseksi, turvalaitteiden käytöstä, työpaikan siisteydestä, fyysisistä ja biologisista tekijöistä sekä näyttöpääte työskentelystä. Vaikka Työterveyslaki määrää velvoitteita ensisijaisesti työnantajalle, on myös huomioitava, että laissa säädetään velvollisuuksia myös työntekijöille. Työntekijöiden tulee Työturvallisuuslain (738/2002) 4 luvun mukaan huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä mahdollisuuksien mukaan. Työntekijän on myös viipymättä ilmoitettava työnantajalleen työskentelyolosuhteissa tai työvälineissä havaituista puutteista ja vioista, jotka voivat vaarantaa terveyden ja turvallisuuden tai aiheuttaa haittaa tai vaaraa. (Turvallisesti työmatkalla ulkomailla 2017, 7.)

Työhön liittyvät väkivalta- ja uhkatilanteet ovat työturvallisuuden piiriin kuuluvia riskejä. Jos työpaikalla on tiedossa olevia väkivallan riskejä tai tiedossa olevia uhkia väkivallalle, tulee työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin väkivalta- ja uhkatilanteiden hallitsemiseksi, sekä mahdollisten väkivalta- tai uhkatilanteiden jälkeisen henkisen huollon järjestämiseksi henkilöstölle (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5 luku 27 §). Jo pelkästään väkivallan uhan tiedostaminen saattaa aiheuttaa henkistä psyykkistä kuormittumista sekä turvattomuuden tunnetta, joka pitkään jatkuessaan saattaa vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen ja sitä kautta koko työyhteisön turvallisuuteen ja työhyvinvointiin (Työturvallisuuskeskus 2020a). Jos työhön liittyy väkivallan uhka, on työpaikalla oltava väkivallan torjumiseen sekä rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hyllyttämiseen. Työnantajan tulee laatia lisäksi menettelyohjeet väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisemiseksi sekä väkivaltatilanteiden hallitsemiseksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5 luku 27 §.) Työntekijän tulee noudattaa annettuja määräyksiä ja ohjeita sekä toimittava ennaltaehkäisevästi ja ilmoitettava toteutuneista uhka- ja vaaratilanteista. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 4 luku 18-19 §; Väkivalta pois työpaikoilta 2020, 6, 10.)

Psykososiaalisen kuormittumisen hallinta on myös osa työturvallisuutta ja työterveyttä. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan kaikilla työpaikoilla ilmeneviä työstä tai organisaatiosta johtuvia seikkoja tai ominaisuuksia, jotka vaikuttavat ihmiseen. Työn ja työntekijän vuorovaikutussuhteesta syntyy yksilöllisiä kuormitustekijöitä, jotka tyypillisesti ovat omiaan aiheuttamaan ristiriitaa työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä. Lisäksi työyhteisöön kuulumisen altistaa sosiaalisille kuormitustekijöille. Työ tarjoaa myös positiivisia psykososiaalisia vaikutteita ja myönteisiä piirteitä ja voimavaroja työntekijälle. Työnantajan tulee Työturvallisuuslain (738/2002) 5 luvun 25 §:n mukaan määrittää asianmukaiset toimet haitallisen työkuormituksen ennaltaehkäisemiseksi, poistamiseksi ja vähentämiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2020b.)

2.5 Matkustusturvallisuus

Työhön liittyvä matkustaminen poikkeaa vapaa-ajanmatkustamisesta. Työmatkat ulkomaille saattavat suuntautua kohteisiin, jotka eivät ole turvallisia ja joissa ei ole saatavilla matkailijoille tarkoitettuja palveluita tai kohteen väestö ei ole tottunut toimimaan ulkomaalaisten kanssa. Työmatkoilla saatetaan joutua kuljettamaan työnantajan omaisuutta tai edustetaan tahoa, kuten kansainvälistä järjestöä tai yritystä, jonka toiminta saattaa aiheuttaa ristiriitaisia tunteita kohteen väestössä tai kanssamatkustajissa. Työnantajien tulee kiinnittää erityistä huomiota työntekijöidensä matkustusturvallisuuteen. Matkustusturvallisuuden piiriin kuuluvat valtioidenvälisen matkustamisen lisäksi myös matkustaminen ja liikkuminen työskentelymaan sisällä. Työntekijöiden sitouttaminen matkustusturvallisuusohjeisiin saattaa olla haastavaa työntekijöiden erilaisten toimintakulttuurien, tottumusten ja asenteiden vuoksi. Liikematkailun turvallisuusriskit ovat lisääntyneet samalla tavalla kuin lähetettyjen työntekijöidenkin riskit. Työnantajien tulee panostaa matkailevien työntekijöiden koulutukseen ja matkustusturvallisuuden kokonaisvaltaisen ymmärryksen kehittämiseen niin organisaatiossa kuin matkailevien työntekijöidenkin kohdalla. Matkustusturvallisuuden riskienhallintaan ja työturvallisuuden varmistamiseen pätee samankaltaiset velvoitteet ja toimenpiteet kuin pidempiaikaisten työmatkojen turvallisuusjärjestelyihin. Matkustusturvallisuus koskee myös lähetettyjä työntekijöitä, koska matkustaminen, usein epävakaisissa olosuhteissa ja epätyypillisissä paikoissa, on heidän työnkuvassaan yleistä. (Leidel 2016, Luku 3.1.)

2.6 Kansainvälisen avustustyön turvallisuus

Kansainvälisesti toimivien organisaatioiden henkilöstön turvallisuuden takaamiseksi on Feen ym. (2017, 1711) referoimien tutkimusten mukaan oleellista, että organisaatiolla on selkeästi määritetyt ja vahvat toimintaperiaatteet ja toimintamallit, uhkien arviointi on tehty kattavasti, ammatillisesti ja ajantasaisesti, organisaation toimintaprosessit on huolella laadittu, kriisitilanteiden hoitaminen ja hallinnointi, henkilöstön jatkuva kouluttaminen sekä henkilöstön henkinen huolto sekä kriisitilanteiden jälkipuintiprosessit ovat asianmukaisesti ja

ammattillisesti järjestetty. Organisaation henkilöstöhallinnon toimivuudella, johdon sekä koko henkilöstön sitoutumisella turvallisuustoimiin, henkilöstöpolitiikalla sekä organisaatiokulttuurilla on oma roolinsa organisaation turvallisuuden saavuttamisessa sekä ylläpitämisessä kuten myös sillä, miten organisaatio onnistuu luomaan suhteita toimintaympäristön ihmisiin ja instituutioihin. (Fee ym. 2017, 1711.) Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmien vaatimuksia määrittävä standardi (SFS-ISO 45001:2018, 16) määrittää organisaation turvallisuustoimien lähtökohdaksi organisaatioiden tietoisuuden heidän toimintaympäristöstään. Toimintaympäristöön vaikuttavat toimintaympäristön sisäiset ja ulkoiset ominaisuudet, haasteet ja erilaiset toimintaan vaikuttavat tekijät. Työntekijöiden erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet sekä riskiprofiilit ovat myös merkittävästi huomioonotettava tekijä organisaatioiden turvallisuusjohtamisessa. Riskienhallinnassa on tärkeää ymmärtää organisaation sisäinen ja ulkoinen toimintaympäristö ja niistä nousevat uhat ja vaarat, jotka voivat vaikuttaa organisaation toimintaan, menestystekijöihin ja tavoitteiden saavuttamiseen. Organisaatioissa tulisikin määrittää ne sisäiset ja ulkoiset tekijät, jotka ovat olennaisia ja jotka mahdollisesti voivat vaikuttaa haluttujen tavoitteiden saavuttamiseen. Hyvä ja kattava toimintaympäristön määrittäminen sekä jatkuva tilannetietoisuuden ylläpitäminen ovat avainasemassa onnistuneen riskienhallintaprosessin toteuttamisessa. Toimintaympäristön ja henkilöstön lisäksi merkittävässä roolissa organisaation tavoitteiden saavuttamisessa ovat sidosryhmät sekä lakisääteiset ja vaatimustenmukaisuuteen vaikuttavat seikat. (SFS-ISO 45001:2018, 16). Turvallisuusjohtamisen keinoihin kuuluu myös toimiva turvallisuustapahtumien seuranta- ja raportointijärjestelmä sekä turvallisuustapahtumien käsittelyprotokolla. (Fee ym. 2017, 1718-1720).

Riskienhallinnan ja vaarojen torjumisen lähtökohtana on oikea, varmennettu ja oikea-aikainen sekä ajantasainen tieto kohteen turvallisuudesta ja muista merkittävistä seikoista. Tietoisuus toimintaympäristöstä sekä vaarojen ja uhkien tunnistaminen on välttämätöntä riskienhallinnan onnistumisen kannalta (SFS-ISO 45001:2018, 20). Organisaatioiden tulee kiinnittää huomiota tiedonhankintaan ja tilannetietoisuuden ylläpitämiseen. Tiedonhankinnan tulee olla ammattimaista ja ajantasaista. Kerätty tieto täytyy olla käyttökelpoista ja kohdennettua organisaation toimintaan nähden. Useasta lähteestä kerätyllä tiedolla varmennetaan tiedon aitous ja tarkoituksenmukaisuus. Kansainvälisestä toimintaympäristöstä organisaatiot voivat hankkia tietoa monesta eri lähteestä, kuten suurlähetystöistä, avoimesta tietokannasta, paikallisesta ja kansainvälisestä mediasta sekä yhteistyökumppaneilta. Yksityiset turvallisuusalan toimijat tarjoavat myös räätälöityjä turvallisuus selvityksiä sekä varoituspalveluita ja -järjestelmiä rajatuista ja määritellyistä kohteista. Tiedonhankinnan haasteita voivat olla päivitetyn tiedon saatavuus, tiedon aitouden ja luotettavuuden arviointi sekä hyödyllisen ja käyttökelpoisen tiedon tunnistaminen ja poimiminen liian runsaasta tietovirrasta. (Fee ym. 2017, 1718-1720; Leidel 2016, 22-24.)

Tiedonhankintaa hyödyntäen tulee organisaatiolla olla luotuna ajantasaiset kohdekohtaiset turvallisuus- ja valmiussuunnitelmat, joissa on arvioitu riskit ja riskienhallintakeinot ja joissa

otetaan huomioon paikalliset olosuhteet, toimintaympäristö sekä työ ja henkilöstö. Turvallisuussuunnitelmissa tulisi olla evakointisuunnitelmat ja -protokollat sisältäen vaihtoehtoiset reitit, kokoontumispaikat ja turvapaikat. Turvallisuussuunnitelmissa tulisi määrittää myös käytettävät viestintävälineet ja viestintäprotokollat sekä hälytysjärjestelmät, hälytysten vastaanottaminen ja hälytysten välittäminen henkilöstölle. (Fee ym. 2017, 1718-1720.)

Erilaisilla kansainvälisessä toimintaympäristössä toimivilla toimialoilla operoivilla organisaatioilla on hieman toisistaan poikkeavia turvallisuuteen liittyviä toimintamalleja ja -periaatteita. Feen ym. (2017, 1721-1723) tutkimuksen mukaan avustusjärjestöillä on yleisimmin käytössä voimaannuttava toimintamalli, joka pyrkii rakentamaan organisaatiokulttuuria ja kapasiteettia, joka perustuu yhteistyöhön ja tuen jakamiseen sekä vastaanottamiseen työkohteen valtion ja paikallisen yhteisön kanssa. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että avustusorganisaatioille on tyypillistä rakentaa organisaatiokulttuuria siten, että heidän henkilöstönsä ovat tietoisia riskeistä, pyrkivät olemaan tietoisia turvallisuuteen vaikuttavista mahdollisista tulevista muutoksista ja toimimaan ennaltaehkäisevästi välttääkseen turvallisuudesta johtuvia ongelmia. Avustusorganisaatioiden henkilöstön tulisi siksi olla tietoisia jokaisen toimijan omasta henkilökohtaisesta vastuusta liittyen omaan, työtovereiden, kumppaneiden ja organisaation turvallisuuteen. Organisaation ja yksittäisten työntekijöiden asenne ja suhtautuminen turvallisuuteen on myös merkittävässä asemassa organisaation turvallisuuden toteutumisessa. (Fee ym. 2017, 1718, 1721-1723.) Avustustyöntekijöiden tulisi olla aktiivisia tilannetietoisuuden ylläpitämisessä ja turvallisuustapahtumien raportoimisessa. Avustustyö eroaa muista kansainvälisessä toimintaympäristössä toimivista toimialoista, kuten media- tai kaivosalasta siten, että avustustyöntekijät ovat yleensä hyvin itsenäisiä toimijoita, sekä vahvasti integroituneita paikalliseen yhteisöön, joka vaikuttaa myös yksilöiden sekä organisaation imagoon sekä maineeseen paikallisissa yhteisöissä ja sitä kautta organisaation sekä työntekijöiden turvallisuuteen. Avustustyötä tekevien organisaatioiden turvallisuuden kannalta oleellisia ja huomioonotettavia asioita ovat sen vuoksi hyvä kulttuurituntemus, oman toiminnan sovittaminen paikallisen kulttuuriin sopivaksi sekä vahvan yhteistyön ja luottamussuhteen rakentaminen paikallisten yhteisöjen kanssa. Avustustyö rakentuukin hyvin usein kumppanuussuhteisiin paikallisten toimijoiden kanssa. (Fee ym. 2017, 1723.) Paikallisten yhteisöjen hyväksyntä ja yhteistyö voi antaa konkreettista apua, edistää turvallisuutta ja edesauttaa henkilöstön turvallisuudentunnetta. Organisaation ja sen työntekijöiden suhde paikallisiin ja paikallisten hyväksyntä vaikuttaa myös organisaation menestymiseen ja onnistumiseen operaatiossaan. Suhteiden hoitamisella ja paikallisten hyväksynnän voittamisella on positiivinen vaikutus myös organisaation ja työntekijöiden turvallisuudelle. (Fee ym. 2017, 1712-1713.)

Keskeistä avustustyötä tekevien toimijoiden turvallisuuskulttuurin kehittämisessä on henkilöstön koulutus ja perehdytys. Organisaation kaikkien työntekijöiden, ei pelkästään operatiivisen henkilöstön tulee olla tietoisia turvallisuuteen vaikuttavista keskeisistä asioista. Koulutuksen ydinalueita ovat yleinen turvallisuustietoisuus, päätöksenteko, toiminta kriisitilanteissa sekä

henkilökohtainen vastuu. Avustustyöntekijöiltä odotetaan pro-aktiivisuutta vastuullisuudessa, heidän odotetaan ymmärtävän, että jokaisen yksilölliset ratkaisut vaikuttavat kaikkien turvallisuuteen. (Fee ym. 2017, 1723.) Henkilöstön tietoisuuden lisääminen työskentely-ympäristön olosuhteista ja turvallisuuteen vaikuttavista uhista on tärkeä osa ongelmien ennaltaehkäisyä. Koulutuksella ja perehdytyksellä voidaan vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden työturvallisuuteen. Huolellisesti koulutettu ja toimintaympäristöön perehtyneellä henkilöstöllä on hyvät edellytykset ennaltaehkäistä ja suojautua erilaisilta uhilta ja vaaroilta ottamalla huomioon toiminnassaan paikalliset ilmasto-olosuhteet, tartuntataudit, luonnonolosuhteet, toimintaympäristön vihamielisyydet, rikollisuus ja kulttuurilliset seikat. Turvallisuuskoulutukseen täytyy sisältyä myös opetussisältöjä uhkien tunnistamisesta, -torjumisesta ja vaaratilanteissa toimimisesta sekä kulttuurituntemuksesta ja suhteiden ylläpitämisestä paikallisten yhteisöjen kanssa. (Fee ym. 2017, 1711-1713.)

Ulkomailla ja avustuskohdeissa tehtävän työn turvallisuuden takaamiseksi on oleellisen tärkeää, että työnantaja huolehtii lakisääteisistä velvoitteistaan ja tekee kaikki kohtuulliset toimet työturvallisuuden varmistamiseksi. Kansainvälisessä toimintaympäristössä tulee huomioida kotimaisen lainsäädännön lisäksi myös työkohteen paikallinen lainsäädäntö ja vaatimustenmukaisuus sekä kansainväliset toimintaan vaikuttavat sopimukset. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi sekä työntekijöiden koulutus ja perehdyttäminen ovat avainasemassa onnistuneen riskienhallinnan ja työturvallisuuden toteuttamisessa. Työnantajalla on suositeltavaa olla ulkomaille lähetetyille työntekijöille erillinen turvallisuusohjeistus. (Turvallisesti työmatkalla ulkomailla 2017, 8.) Lee ym. (2017, 1711) painottaa lisäksi tutkimustietoon pohjautuvia suositeltuja toimintoja organisaatioiden turvallisuusjärjestelyissä, joita ovat yleiset sekä kohdennetut tarkistuslistat, turvallisuusohjeet ja määritellyt toimintaperiaatteet. Organisaatiolla tulisi olla myös käytössä olevia työkaluja ja ohjeita riskien arvioimiseksi ja määrittämiseksi sekä riskienhallinnan toteuttamiseksi. Lisäksi organisaatioilla tulee olla vahva ja määritelty turvallisuuspolitiikka, uhkien arviointimenetelmät, määritellyt prosessit sekä tietotaitoa kriisitilanteiden hallinnasta. Organisaatioiden tulee pystyä tarjoamaan myös laadukasta koulutusta ja perehdytystä sekä tarjoamaan ennaltaehkäisevää henkistä huoltoa ja jälkipuintipalveluita traumatisoituneille työntekijöilleen. (Lee ym. 2017, 1711.)

Työntekijöiden lähettäminen ulkomaille vaarallisiin ja haastaviin olosuhteisiin asettaa erityishaasteita myös organisaation johdolle ja henkilöstöhallinnolle. Avustustyöntekijöiden rekrytointiprosessi tulee suorittaa huolella ja varmistua henkilön tehtävään sopivuuden lisäksi siitä, että rekrytoitava on tietoinen ja sovelias toimimaan fyysisesti sekä psyykkisesti haastavissa olosuhteissa. Rekrytointivaiheessa tulisi tehdä rekrytoitavien psyykkinen ja fyysisen toimintakyvyn kartoittaminen sekä työhön ja työskentelyolosuhteisiin soveltuvuuden kartoittaminen. Soveltuvuuskokeiden käyttö turvallisuushaasteita sisältäviin tehtäviin rekrytoitaessa on suositeltavaa. Rekrytoitavan henkilöstön on hyvä myös tiedostaa jo rekrytointivaiheessa työstä aiheutuvia vaaratekijöitä. Henkilöstöhallinnolla tulee lisäksi olla rakenteet ja prosessit

mahdollisten kriisitilanteiden hoitamiseksi ja henkisen avun järjestämiseksi. (Bader, Schuster & Dickmann 2019, 2810-2811; Fee ym. 2017, 1718-1720; Reiman & Oedewald 2008, 328-330.)

2.7 Koulutusten järjestäminen

Onnistuneen koulutustapahtuman lähtökohtana on huolella laadittu koulutussuunnitelma, jossa on otettu huomioon koulutustarpeet, eli mihin tarpeeseen koulutusta järjestetään. Usein koulutettavien joukko on heterogeeninen eli monimuotoinen, myös koulutettavien ja koulutuksen tilaajan tarpeet saattavat vaihdella, siksi koulutuksen sisältö on yleensä sisällöltään kompromissi, joka ottaa huomioon koulutettavien sekä koulutuksen sisällön tarpeet. Työelämän kehittämiseen tähtäävän koulutuksen tavoitteet muovautuvat tapauskohtaisesti koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen aikana. Koulutustarpeet nousevat organisaatioiden tarpeista ja käytännön työstä. Koulutustapahtumasta tulee muotoilla koulutettavia ja koulutuksen tilaajaa tyydyttävä kompromissi. (Kupias & Koski 2012, 53-56.)

Koulutuksen sisältöä määriteltäessä tulee ottaa huomioon koulutuksen tavoitteet sekä osallistujien tavoitteet. Koulutussuunnitelmassa tulee päättää mitä teemoja otetaan mukaan koulutukseen ja mitä rajataan koulutussisällön ulkopuolelle. Koulutussuunnitelmaa laadittaessa on suositeltavaa, jos mahdollista, selvittää koulutettavien toiveita koulutuksen sisällöstä tai koulutustavoitteista. Koulutuksen sisältö voidaan esittää koulutusohjelman muodossa, jossa on esitetty koulutuksen sisältö tai lueteltu koulutusohjelman teemat, jokainen teema sisältää aiheeseen liittyviä koulutusaiheita. Koulutussuunnitelmassa voidaan määrittää myös koulutusmetodeja aihe- tai teemakohtaisesti. (Kupias ym. 2012, 53-56.)

Tämän opinnäytetyön tuotoksena tuotettiin kehittämissuunnitelma, joka sisältää koulutussuunnitelman suomalaisille avustusorganisaatioille. Turvallisuuskoulutussuunnitelman lähtökohtana toimii teoriaosuudessa määritellyt toimet avustusorganisaatioiden turvallisuustoimien järjestämiseksi ja kyselytutkimus, jonka avulla selvitettiin avustusjärjestöjen turvallisuusjärjestelyiden sekä henkilöstön turvallisuuskoulutusten toteutustapoja sekä järjestöjen yhteistyöhalukkuutta esimerkiksi yhteisten koulutusten järjestämiseksi.

3 Toteutus

Tämä opinnäytetyön tietopohjaan kerättiin tietoa kansainvälisen avustustyön turvallisuudesta, organisaatioiden turvallisuusjärjestelyistä, turvallisuuskoulutuksista sekä turvallisuusjärjestelyiden suosituksista ja vaatimustenmukaisuudesta. Haastattelututkimuksella hankittiin tietoa suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden tämänhetkisestä tilanteesta. Hankittua tietoa käytettiin lähtökohtana työn tuotoksena laaditulle kehittämiskehittämishdotukselle. Kehittämiskehittämishdotus sisältää tiedonhankinnan löydöksiin perustuvia kehityskohteita ja

kehitysehdotuksia suomalaisten kansainvälistä avustustoimintaa tekevien organisaatioiden turvallisuuden parantamiseksi.

3.1 Hankekuvaus

Opinnäytetyön valmistelu ja suunnitteluvaihe aloitettiin tammikuussa 2020 yhteistyöhalukkuuden selvittelyllä opinnäytetyön työelämänedustajaehdokkaan Fingo ry:n kanssa. Opinnäytetyön suunnittelupalaveri pidettiin Fingon toimistolla 18.2.2020, jossa oli läsnä Fingon edustajana järjestöjen kehitysyhteistyöasiantuntija Helena Nevalainen ja opinnäytetyön tekijä. Tapaamisessa sovittiin opinnäytetyöprojektin käynnistämisestä, jossa Fingo on työelämän yhteistyökumppani. Alustavasti sovittiin, että pyritään laatimaan koulutussuunnitelma Fingolle, jonka avulla Fingo voisi tuottaa turvallisuuskoulutuksia jäsenjärjestöilleen. Koulutussuunnitelman tausta-aineistoksi päätettiin hankkia tietoa suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuusjärjestelyiden toteutuksesta, henkilöstön turvallisuuskoulutusten toteutuksesta sekä järjestöjen toiveista ja tarpeista yhteisille turvallisuuskoulutuksille. Suunnittelupalaverin jälkeen helmikuun loppupuolella lähetettiin Fingon toimesta alustava tiedonanto opinnäytetyöstä Fingon jäsenjärjestöille, jotka saavat Suomen Ulkoministeriön ohjelmatukea (Liite 1 Tiedonanto jäsenjärjestöille). Tiedonhankinta päätettiin kohdistaa ohjelmatukijärjestöihin sen vuoksi, että pääsääntöisesti heillä on laajamittaisinta osaamista ja kokemusta kansainvälisestä avustustoiminnasta suomalaisessa järjestökentässä ja heidän toimintatapansa edustavat erilaisia kansalaisjärjestöjen käyttämiä toimintamuotoja. Opinnäytetyöprosessin yhteistyösopimus allekirjoitettiin Fingon kanssa 1.4.2020. Opinnäytetyösuunnitelma esitettiin opinnäytetyösuunnitelmaseminaarissa 28.4.2020, jota ennen opinnäytetyön ohjaajan kanssa oli käyty yksi ohjaustapaaminen.

Tutkimuskysymyksiksi nousivat kolme kysymystä, jotka jokainen muodostavat kolme teemaa. Tutkimuskysymykset ovat: Minkälaisia ulkomaan toimintaa koskevia turvallisuusjärjestelyitä suomalaisilla kehitysjärjestöillä on tällä hetkellä? Minkälaisia ulkomaantoimintojen turvallisuuskoulutuksen toteutuksia ja sisältöjä suomalaisilla kehitysjärjestöillä on käytössä tällä hetkellä? Minkälaisia turvallisuuskoulutukseen liittyviä tarpeita ja toiveita suomalaisilla kehitysjärjestöillä on tällä hetkellä?

Teoriasisältöä hankittiin ja tarkennettiin huhti- toukokuussa, sekä valmisteltiin teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymysten ohjaamana haastattelututkimuksen kysymykset. Haastattelukysymykset muotoutuivat tutkimuskysymysten ohjaamina teoriasisällöstä nousevista yleisistä tarpeista, jotka voidaan katsoa olevan suositeltavia vähimmäisvaatimuksia avustusorganisaation, ulkomaan työkomennusten, liikematkailun ja avustustyön menestyksekkään, turvallisen ja vaatimustenmukaisen toteuttamisen kannalta. Haastattelukysymykset jaoteltiin kolmeen teemaan vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin (Liite 3. Haastattelukysymykset).

Fingon edustajan kanssa valittiin kahdeksan ohjelmatukijärjestöä, joilla on ulkomaan avustus-toimintaa ja jotka edustavat toimintatavoiltaan kattavasti ohjelmatukijärjestöjen joukkoa. Tässä työssä ei käsitelty organisaatioiden kotimaan toimintojen turvallisuusnäkökohtia, vaan aihealue on rajattu käsittelemään turvallisuutta lähetetyn henkilöstön ja vierailuja ulkomaan avustuskohteisiin suorittavan henkilöstön näkökulmasta. Haastateltavat ohjelmatukijärjestöt jaettiin operatiivisen toiminnan kannalta kahteen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat ne järjestöt, joilla on avustushankkeita ulkomailla, mutta heillä ei ole omaa lähetettyä henkilökuntaa projektikohteissa, vaan he tekevät kenttämatoja projektikohteisiin Suomesta käsin. Toiseen ryhmään kuuluvat ne organisaatiot, joilla on omaa lähetettyä henkilöstöä asumassa ja työskentelemässä ulkomaan projektikohteissa, näissä organisaatioissa myös kotimaan henkilöstö tekee kenttämatoja ulkomaan avustuskohteisiin. Opinnäytetyösuunnitelman mukaisesti tavoitteena oli saada kuusi järjestöä mukaan haastateltavaksi, kolme kummastakin ryhmästä. Kahdeksalle Fingon edustajan kanssa valitulle järjestölle lähetettiin kirje 20.5.2020, jossa tiedusteltiin halukkuutta osallistua kyselytutkimukseen ja pyydettiin ilmaisemaan halukkuutensa ja käytettävyytensä tiedonhankinnan kohdejoukkona. (Liite 2 Kirje haastatteluihin osallistuville järjestöille). Kuusi organisaatiota ilmaisi halukkuutensa osallistua haastattelututkimukseen, jotka valikoituivat haastattelututkimuksen kohdejoukoksi.

3.1.1 Tutkimusaineiston kerääminen

Laadullisessa tutkimuksessa voi tyypillisesti olla tavoitteena ymmärtää jotain ilmiötä tai asiaa paremmin ja kokonaisvaltaisemmin, jolloin pyritään hankkimaan runsaasti uutta tietoa suppeasti rajatusta kohteesta tai joukosta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 105.) Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan tarkastella tutkittavaa asiaa yksilöllisesti ja laaja-alaisesti. Laadullinen tutkimus ei todista oikeaksi mitään ennalta tiedettyä teoriaa, vaan sen avulla pyritään löytämään uusia näkökulmia ja havaintoja tutkittavaan aihealueeseen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 23- 24.) Tämän työn tiedonhankinnassa käytettiin aineistonhankintamenetelmänä laadullista tutkimusmenetelmää, jonka avulla hankittiin tietoa suomalaisten avustusorganisaatioiden tämänhetkisten turvallisuusjärjestelyiden ja turvallisuuskoulutuksen sisällöstä, -toteutuksesta sekä turvallisuuskoulutus- ja yhteistyötoiveista ja yhteistyöhalukkuudesta. Laadullinen tutkimusmenetelmä valikoitui aineistonhankintamenetelmäksi, koska laadullisia tutkimusmenetelmiä käytetään tutkittaessa aiheita, joita ei tunneta entuudestaan hyvin, ja joita halutaan ymmärtää paremmin.

Haastattelua käytetään aineistonkeruumenetelmänä tyypillisesti silloin, jos aihetta on vähän tutkittu, tai siitä on ennestään niukasti saatavana tutkittua tietoa. Haastattelu on joustava tiedonkeruumenetelmä ja sopii tilanteisiin, joissa hankitaan tietoa laajasta kokonaisuudesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204; Ojasalo ym. 2015, 106.) Laadullisessa tutkimuksessa käytetään tyypillisesti aineistonkeruumenetelmänä haastattelua, kyselyä, havainnointia sekä erilaisista dokumenteista kerättävän tiedon hyödyntämistä. Näitä vaihtoehtoisia menetelmiä

voidaan käyttää yhdessä tai itsenäisesti tilanteen vaatimalla tavalla tutkittavan ongelman mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 62.) Suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuusjärjestelyistä ei ollut saatavilla aikaisempaa tutkimustietoa juuri lainkaan. Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Haastattelu on yleinen ja paljon käytetty tiedonkeruumenetelmä, jonka avulla saadaan nopeasti kerätyksi syvällistäkin tietoa kehittämisen kohteesta. Tietoa kehitysjärjestöjen turvallisuusjärjestelyistä ja turvallisuuskoulutuksesta sekä koulutus-toiveista kerättiin teemahaastattelun avulla haastatteleamalla kuuden avustusorganisaation edustajaa, joilla on työtehtävänsä puolesta rooli organisaation ulkomaantoimintojen turvallisuustoiminnoissa. Tiedonkeruuseen osallistuneelta organisaatiolta edellytettiin säännöllisiä kenttävierailuja Suomesta tai lähetettyjä työntekijöitä ulkomaan työkohteissa, sekä Suomen Ulkoministeriön ohjelmatuen piirissä olemista.

Haastattelulla tutkimustyössä tarkoitetaan henkilökohtaista haastattelua, jossa haastateltavalle esitetään henkilökohtaisesti suullisia kysymyksiä. Haastattelussa voidaan valita tarkasti henkilöt, joilta tietoa hankitaan. Haastattelua tiedonhankintametodina käyttämällä voidaan varmistaa, että tiedon hankinnan kohteella on asianmukaista ja ajantasaista tietoa ja kokemusta tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. Haastattelun etuna on myös joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus käydä keskustelua haastateltavan kanssa ja näin tarkentaa ja täsmentää vastauksia ja hankittavaa aineistoa koskevia kysymyksiä. Haastattelun tavoitteena on hankkia mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Tämän vuoksi on suositeltavaa antaa haastattelukysymykset tai haastateltavat aiheet haastateltavalle etukäteen ennen haastattelua. On myös eettisesti perusteltua kertoa haastateltavalle haastattelun sisällöstä etukäteen. Haastattelun heikkoudeksi voidaan lukea aika ja raha, sillä aineistonkeruumuotona haastattelu on kallis ja aikaa vievä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63-64.) Tämän tutkimuksen haastatteluun osallistuvien kanssa oltiin puhelinyhteydessä, jossa sovittiin haastatteluajasta sekä kerrottiin vielä opinnäytetyön tarkoituksesta sekä teemahaastattelun toteuttamisesta, haastateltaville lähetettiin haastattelukysymykset sähköpostitse haastatteluajan sopimisen yhteydessä.

Laadullisessa tutkimuksessa käytetyt haastattelumuodot ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja syvähaastattelu. Näiden haastattelumuotojen avulla pystytään tutkimaan erilaisia ilmiöitä ja hakemaan vastauksia erilaisiin ongelmiin. Haastattelumuodot eroavat toisistaan lähinnä haastattelun pohjana olevan kyselyn ja tutkimuksen strukturoinnin asteen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64.) Tämän työn haastattelumuodoksi valikoitui teemahaastattelu. Teemahaastattelu on yleisesti käytetty laadullisen, eli kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä. Teemahaastattelussa käytetään yleisesti puolistrukturoitua haastattelumallia, jossa kysymykset laaditaan ennakoon, mutta haastattelijalla voi vaihdella kysymysten järjestystä ja sanamuotoja haastattelun kulun mukaisesti. Etukäteen laaditut, mutta tilanteeseen sopimattomat kysymykset voidaan jättää käsittelemättä tai niitä voidaan muokata tilanteen vaatimalla tavalla. Puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan myös esittää uusia ennalta valmistelemattomia kysymyksiä haastattelutilanteessa esiin tulevien seikkojen johdattamana.

Puolistrukturoitu haastattelu on joustava kysymysasettelun suhteen, sen tavoitteena hankkia mahdollisimman paljon monipuolista tietoa tutkittavasta asiasta. (Ojasalo ym. 2015, 108.) Teemahaastattelussa edetään tiettyjen etukäteen sovittujen teemojen mukaisesti. Haastattelutavat teemat sisältävät tarkentavia kysymyksiä, jotka saattavat muotoutua myös haastattelun edetessä. Teemahaastattelun etuna on se, että siinä voidaan tarkentaa ja syventää kysymyksiä ja vastauksia haastateltavan vastauksiin perustuen. Teemahaastattelussa korostuu haastateltavan tulkinnat tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64.) Tämän työn haastatteluiden kulku vaihteli riippuen haastateltavan organisaation toimintatavoista sekä sisäisestä ja ulkoisesta toimintaympäristöstä. Joidenkin organisaatioiden kohdalla tietyt aihealueet vaativat syvällisempää keskustelua, kun taas jotkut aiheet voitiin käsitellä pintapuolisesti.

On suositeltavaa, että teemahaastattelu nauhoitetaan ja litteroidaan haastattelun jälkeen. Nauhoittaminen voidaan toteuttaa fyysisen tapaamisen yhteydessä sanelukonetta käyttäen tai etäyhteyttä käytettäessä tallentamalla verkkotapaaminen. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun aineiston kirjoittamista tekstimuotoon. Litterointi voidaan kirjoittaa puhe- tai kirjakieliseen muotoon. Kirjoitettavaan muotoon vaikuttaa se, miten kerättyä aineistoa on tarkoitus käyttää analyysi- ja raportointivaiheessa. Koska tässä työssä pyritään keräämään asioita ja asiakokonaisuuksia, litterointi suoritettiin käyttämällä yleiskieltä. Jos haastateltavan sanoilla tai sanavalinnoilla olisi merkitystä tutkittavan asian kannalta, tulisi litterointi tehdä sanatarvasti haastattelussa käytetyllä kielellä. Teemahaastattelun litteroitu aineisto puretaan teema-alueittain. Teemoittelussa tarkastellaan kerätyssä aineistossa esiintyviä asioita. (Ojasalo ym. 2015, 110-111.) Keväällä 2020 maailmanlaajuisesti levinnyt koronavirusepidemia rajoitti fyysisiä tapaamisia Fingon ja haastateltavien järjestöjen edustajien kanssa. Kaikki yhteydenpito hoidettiin ensimmäistä suunnittelupalaveria lukuun ottamatta etäyhteyksiä käyttäen. Haastattelututkimukset suoritettiin 26.5. - 24.6.2020 Microsoft Teams -ohjelman välityksellä. Haastatteluiden sisältö tallennettiin äänitiedostona. Haastatteluiden sisältö litteroitiin purkamalla äänitallenteet ja kirjoittamalla haastatteluiden keskeinen sisältö tekstiksi. Litteroinnista jätettiin pois haastatteluiden sisällöstä sellaiset asiat pois, joilla ei ollut informatiivista merkitystä, sekä joitain täytesanoja haastateltavien puheenvuoroista, kuten joo, niin, tuota noin sekä käsitellyn aiheen ulkopuoliset keskustelusisällöt. Haastattelujen tuotosena saatu aineisto analysoitiin teemoittain, niistä kerättiin löydökset aihealueittain, joista saadun tiedon perusteella muodostettiin käsitys eri organisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden ja turvallisuuskoulutuksen toteutustavoista, sisällöstä ja koulutustavoista.

3.1.2 Tutkimusaineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä on yleensä sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on yksittäinen analyysimetodi tai se voidaan käsittää myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka sisältää erilaisia analyysikokonaisuuksia. Useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat tavalla tai toisella sisällönanalyysiin. Sisällön analyysillä voidaan

tarkoittaa myös esimerkiksi kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä. Tässä työssä käytettiin temaattista analyysimenetelmää, joka on osa sisällönanalyysin väljää viitekehystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.) Kyselytutkimuksen analysointi suoritettiin elo-syyskuussa 2020. Aineiston analysoinnin tavoitteena oli muodostaa kattava otos avustusorganisaatioiden ulkomaantoimintojen turvallisuusjärjestelyiden sisällöstä, henkilöstön turvallisuuskoulutusjärjestelyistä sekä tarpeista ja toiveista turvallisuuskoulutuksen ja yhteistyön kehittämiseksi.

Tutkimusaineiston analysointi on mahdollista suorittaa erilaisin menetelmin, riippuen tutkimuksen ja kerätyn aineiston sekä haluttujen tulosten laadusta ja luonteesta. Selittämiseen pyrkivässä analyysissä käytetään usein muodostettaessa päätelmiä tilastollisista kysymyksistä. Ymmärtämiseen pyrkivässä analyysin lähestymistavassa käytetään yleensä laadullista analyysiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 224.) Laadullisessa analyysissä usein käytettyjä analyysimuotoja ovat induktiivinen tai deduktiivinen analyysi sekä aineistolähtöinen analyysi. Induktiivinen ja deduktiivinen analyysimuoto perustuu päättelyn logiikkaan ja kulkuun analyysivaiheessa. Induktiivisessa analyysissä edetään yksittäisestä yleiseen ja deduktiivisessa analyysissä edetään yleisestä yksittäiseen. Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus, joka muodostuu kerätystä tutkimusaineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80.) Teemoittelulla tarkoitetaan kerätyn aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisten ennalta määriteltujen aihepiirien mukaan. Teemoittamisen tarkoituksena on etsiä kerätystä aineistosta kiinnostavia teemoja kuvaavia näkemyksiä ja sisältöjä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79.) Tässä työssä hankitun haastatteluaineiston analyysi oli mielekästä suorittaa teemoittelemalla kerätty aineisto. Tutkimusaineiston analyysimuodoksi valikoitui aineistolähtöinen analyysi, jossa muodostettiin kokonaiskuva tutkittavien järjestöjen jo olemassa olevista turvallisuusjärjestelyistä sekä koulutustoiveista.

Kerätyn aineiston analysoinnin jälkeen haastattelin 2.10.2020 Suomen ulkoministeriön turvallisuusneuvonantaja Jere Peltosta suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuudesta (Peltosen 2020). Haastattelu tehtiin Teams-puheluna, joka nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastattelussa esiin tulleita näkökulmia on esitetty hankkeen tuloksien ja arvioinnin yhteydessä. Peltosen kommentit eivät edusta ulkoministeriön virallista kantaa, vaan ne ovat hänen henkilökohtaisia näkemyksiään kansainvälisen turvallisuuden asiantuntijana.

Työn tulokset ja kehitysehdotukset esiteltiin Fingon edustajille 27.10.2020. Työelämän edustajat olivat tyytyväisiä työn toteuttamiseen ja yhteistyöhön. Fingon edustajat kokivat, että työn tietosisältö, tuotokset ja kokonaisinformaatio organisaatioiden turvallisuuden kannalta keskeisistä osa-alueista auttaa heitä kehittämään suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuuden ja turvallisuuskoulutusten kehittämistä.

3.2 Hankkeen tulokset

Haastattelututkimukseen osallistui kuusi suomalaista avustusorganisaatiota, joilla on avustuskohteita sekä toimintaa ulkomailla, ja jotka saavat Suomen Ulkoministeriön ohjelmataukea. Organisaatioiden työkohteet sijaitsevat pääasiassa Aasiassa, Afrikassa ja Lähi-Idässä. Kolme haastatteluun osallistunutta järjestöä toimii pääasiassa Suomesta käsin, ja heidän Suomessa asuva henkilöstö tekee säännöllisesti kenttämatoja ulkomaan avustuskohteisiin. Kenttämatoilla tarkoitetaan henkilöstön matoja avustuskohteisiin, joiden tarkoituksena voi olla esimerkiksi hankkeen arviointi, seuranta tai paikallisen hankehenkilöstön kouluttaminen. Nämä organisaatiot muodostavat ryhmän A. Toisilla kolmella haastatteluun osallistuneella organisaatiolla on kotipaikka Suomessa ja heillä on lähetettyjä työntekijöitä, jotka asuvat ja työskentelevät ulkomaan työkohteissa, nämä järjestöt muodostavat ryhmän B.

Ryhmän A muodostavat organisaatiot, joilla on kaikilla toimisto Suomessa. Kaksi toimijaa on osa kansainvälistä organisaatiota, joilla on kansainvälinen kattojärjestö, yksi ryhmän edustaja on suomalainen säätiö. Ryhmän A organisaatioilla on henkilöstöä 12 - 30 työntekijää, joiden kaikkien toimipiste sijaitsee Suomessa. Kaikilla ryhmän A organisaatioilla on pitkäaikaisia kehitysyhteistyöohjelmia kehittyvissä maissa ja ne saavat Suomen ulkoministeriöltä ohjelmataukea. Ryhmän A haastateltavista käytetään nimitystä Haastateltava A1 - A3.

Ryhmä B muodostuu avustusorganisaatioista, joilla kaikilla on toimisto Suomessa, lisäksi niillä on toimipisteitä sekä alue- ja maatoimistoja kehittyvissä maissa. Nämä organisaatiot ovat lähettäneet omaa henkilöstöään ulkomaan työkohteisiin asumaan ja työskentelemään. Kaikki kolme organisaatiota ovat kokeneita kehitysyhteistyöjärjestöjä, jotka toimittavat lisäksi myös humanitääristä apua kriisialueille. Ryhmän B järjestöissä on henkilöstöä organisaatiotasolla yhteensä 190 - 300 työntekijää, joista toimipaikka ulkomailla on 70 - 250 työntekijällä. Näiden organisaatioiden henkilöstöön kuuluu myös muitakin kuin suomalaisia työntekijöitä. Lähetettyjen työntekijöiden kanssa asuu ulkomailla myös heidän perheenjäseniään. Ryhmän B haastateltavista käytetään nimitystä Haastateltava B4 - B6. Haastattelututkimuksen tulokset on kerätty aihealueittain. Tuloksia on tarkasteltu ja jaoteltu vertaamalla löydöksiä ryhmien A ja B välillä, koska ryhmien välinen eroavaisuus toimintamalleissa, vaikuttaa organisaatioiden tarpeisiin, ja siten myös tämän tutkimuksen tuloksiin.

Tutkimuskysymykseen ”Minkälaisia ulkomaan toimintaa koskevia turvallisuusjärjestelyitä suomalaisilla kehitysjärjestöillä on tällä hetkellä?” vastataan seuraavissa alaluvuissa 3.2.1 Turvallisuusorganisaatio ja turvallisuusjohtaminen, 3.2.2 Maakohtaiset turvallisuus- ja valmiussuunnitelmat, 3.2.3 Turvallisuus- ja kommunikointivälineet ja tietoturvallisuus ja 3.2.4 Työhyvinvointi.

3.2.1 Turvallisuusorganisaatio ja turvallisuusjohtaminen

Kaikissa organisaatioissa turvallisuus oli jotenkin otettu huomioon organisaatorakenteissa. Turvallisuusorganisaation rakenne oli hyvin erilainen ryhmän A organisaatioissa, joissa turvallisuusvastuut olivat osa organisaation Suomessa työskentelevän johtavassa asemassa olevan henkilön toimenkuvaa, yhdessä organisaatiossa oli nimetty ainoastaan lakisääteinen työsuojeluhenkilö. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa turvallisuusvastuut oli nimetty pääasiassa kansainvälisen katto-organisaation vastuulle ja ohjaukseen. Isommissa ryhmän B organisaatioissa oli kaikissa nimetty turvallisuusorganisaatio. Kahdessa järjestössä oli nimitetty päätoimista turvallisuushenkilöstöä sekä oman toimen ohella toteutettavia turvallisuusorganisaation tehtäviä. Yhdessä organisaatiossa turvallisuushenkilöstö oli ainoastaan osana tiettyjen työntekijöiden toimenkuvaa. Kahdessa organisaatiossa oli nimetty päätoiminen turvallisuuspäällikkö, yhdessä järjestössä se oli osa toiminnanjohtajan toimenkuvaa. Kaikissa ryhmän B organisaatioissa turvallisuus oli mainittu usean työntekijän toimenkuvassa, joiden toimipiste sijaitsi Suomessa tai ulkomailla. Turvallisuuteen liittyviä tehtävänimikkeitä ja toimenkuvia olivat: Turvallisuuspäällikkö, turvallisuusvastaava, alueellinen turvallisuuspäällikkö, Security Focal Point, sekä turvallisuusneuvonantaja.

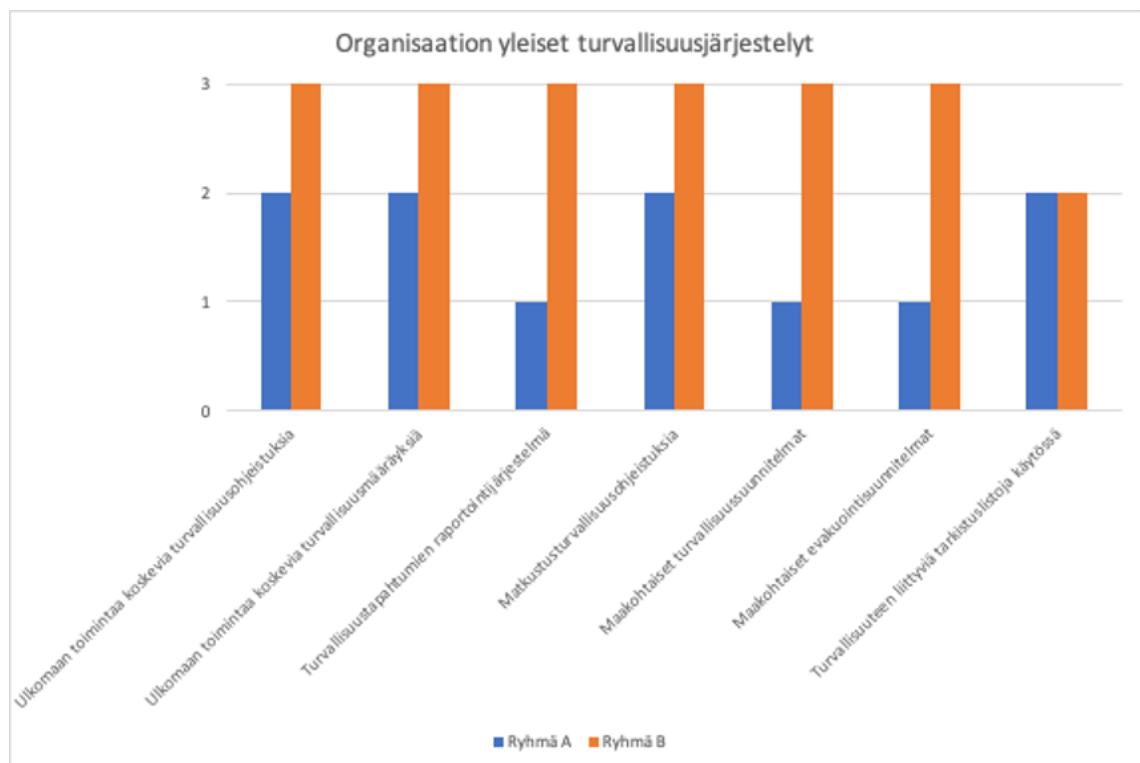
Turvallisuusperiaatteita tai turvallisuuskulttuuria ei ollut määritetty lainkaan kahdessa ryhmän A organisaatiossa, eikä haastateltavat osanneet sitä suullisestikaan kertoa. Yhdessä ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa turvallisuuskulttuuria sekä turvallisuusperiaatteita oli määritetty, ja ne oli kirjattu joko suoraan julkilausumana tai epäsuorasti osana turvallisuusdokumentteja. Nämä määrittelyt, joita haastateltavat täsmensivät henkilökohtaisilla suullisilla muotoiluillaan, olivat kaikilla osana organisaation omaa tai kansainvälisen kattojärjestön turvallisuusohjeistusta. Erään haastateltavan (Haastateltava B4 2020), mukaan turvallisuuskulttuuri organisaatiossa on kehittynyt viimevuosien aikana ”tiukempaan päin”, jolla hän tarkoitti mm. sitä, että ohjeiden noudattaminen on lisääntynyt ja henkilöstöä on sitoutettu yhteisiin pelisääntöihin ja henkilöstö tottelee paremmin mm. rajoituksia, kieltoja ja määräyksiä. Seuraavassa esimerkkejä haastattelututkimukseen osallistuneiden kommentteista koskien eri organisaatioiden turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusperiaatteita: ”Työturvallisuuslaki määrittää työturvallisuuden ulkomailakin” (Haastateltava B4 2020). ”Lähtökohtaisesti pidetään henkilöstöstä niin hyvää huolta kuin voidaan” (Haastateltava B5 2020). ”Turvallisuus pyritään ottamaan huomioon kaikissa toiminnoissa ja kaikkien edellytetään sitoutuvan niihin, eli pyritään siihen, että sekä henkilöstö että organisaatio löytävät turvallisuustason, jossa molemmat osapuolet kokevat, että tässä voidaan toimia” (Haastateltava B6 2020). ”Turvallisuus ei ole muistikilpailu, vaan se pitää ymmärtää ja tajuta, tietoisuuden lisääminen ja koulutus on iso haaste. Erilaisissa kulttuureissa viestin saaminen perille, ja toimintojen sovittaminen huomioiden paikalliset kulttuuriset- ja uskonnolliset erot sekä meidän vaatimuksemme, on meille organisaationa iso haaste.” (Haastateltava B5 2020.)

Ulkomailla toimivien organisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden toimintaperiaate jakautuu Feen ym. (2017, 1721) mukaan kolmeen eri toimintamalliin. Mallissa 1 turvallisuusjärjestelyt, ohjeistukset ja vastuut ovat lähinnä jokaisella työntekijällä itsellään ja omatoimisesti oman harkintansa mukaisesti toteutettavissa. Tämä toimintamalli on yleistä esimerkiksi media-alalla ja toimittajien keskuudessa. Malli 2 tarkoittaa sitä, että organisaatio ohjeistaa, kouluttaa ja edellyttää työntekijöitä toimimaan vastuullisesti annettujen ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Tämä toimintamalli on yleistä avustustoiminnassa ja kehitysyhteistyöorganisaatioissa. Kolmas malli tarkoittaa sitä, että turvallisuusjärjestelyt on hankittu ulkopuolisen tai organisaation omilta turvallisuusjoukoilta. Tätä mallia käytetään kaikkein haastavimmissa olosuhteissa avustustoiminnassa, ja esimerkiksi kaivos- ja energia-alalla. (Fee ym. 2017, 1721.) Kaikissa kuudessa järjestössä sovellettiin miltei yksinomaan mallia 2. Kahdella organisaatiolla, joilla on myös lähetystyötä, tai toiminta on hyvin pienimuotoista, oli jonkin verran myös ensimmäisen kategorian toimintamallia tietyillä alueilla kuten Euroopassa. Kahdella organisaatiolla oli malli kolmea käytössä tietyillä turvallisuustasoltaan haastavimmilla alueilla kuten esimerkiksi Somaliassa, jossa organisaatiot joutuvat turvautumaan ulkopuolisten turvallisuusjoukkojen apuun.

Haastattelussa kartoitettiin organisaatioiden yleisiä turvallisuusjärjestelyitä. Taulukossa 1 on esitetty numeraalisesti ja kuviossa 1 graafisesti kuinka monessa haastatteluun osallistuneessa organisaatiossa haastattelussa selvitettyt yleiset- sekä maakohtaiset turvallisuusjärjestelyt on toteutettu ja miten nämä jakautuvat ryhmien A ja B kesken.

Organisaation yleiset turvallisuusjärjestelyt	Ryhmä A		Ryhmä B	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Ulkomaan toimintaa koskevia turvallisuusohjeistuksia	2	1	3	0
Ulkomaan toimintaa koskevia turvallisuusmääräyksiä	2	1	3	0
Turvallisuustapahtumien raportointijärjestelmä	1	2	3	0
Matkustusturvallisuusohjeistuksia	2	1	3	0
Maakohtaiset turvallisuussuunnitelmat	1	2	3	0
Maakohtaiset evakuointisuunnitelmat	1	2	3	0
Turvallisuuteen liittyviä tarkistuslistoja käytössä	2	1	2	1

Taulukko 1 Organisaation yleiset turvallisuusjärjestelyt



Kuvio 1 Organisaation yleiset turvallisuusjärjestelyt

Ulkomaille lähetettyjen ja kenttävierailuja tekevien henkilöiden kulloisenkin sijainnin seurantaa ja tilannetietoisuuden ylläpitämistä toteutettiin jollain tasolla kaikissa haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa. Suomen Ulkoministeriön matkustusilmoitus on veloitettu tekemään yhdessä Ryhmän A ja kahdessa ryhmän B organisaatiossa. Ulkoministeriön matkustusilmoitus on suositeltavaa tehdä kahdessa ryhmän A ja yhdessä ryhmän B organisaatiossa. Organisaatioiden sisäinen henkilöstön matkustuse seuranta on toteutettu kaikissa haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa. Kahdessa ryhmän A organisaatiossa ennen kenttämatakaa tulee tehdä ilmoitus omalle esimiehelle. Yhdessä ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa on käytössä organisaation sisäinen matkojen ilmoittamisjärjestelmä, josta ilmenee missä henkilöstöä liikkuu milloinkin. Matkaohjelman laatimisvelvollisuus, josta ilmenee matkan ohjelma, tapaamiset, liikkumisreitit sekä mahdolliset ilmoittautumiset oli käytössä kolmessa ryhmän A ja kahdessa ryhmän B organisaatiossa. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa tarkan matkaohjelman laatimisvelvollisuus oli ainoastaan turvallisuuden kannalta korkeariskisimmissä maissa. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa oli käytössä ulkomailta ajoneuvo-kohtaiset paikantimet, joiden avulla paikallinen maatoimisto voi seurata ajoneuvojen liikkeitä ja sijaintia.

Kriisitilanteiden hallinnointimallin selvitys on tässä jaettu kahteen osioon. Tavanomaisilla kriisitilanteilla tarkoitetaan yksittäisiä onnettomuuksia ja kriisejä, joiden vaikutus on vähäinen tai hyvin paikallinen esimerkiksi liikenneonnettomuus tai luonnononnettomuus, jossa altistuu

pieni joukko työntekijöitä eikä vakavia loukkaantumisia tapahdu. Vakavilla kriisitilanteilla tarkoitetaan vaikutuksiltaan vakavia tai laajamittaisia, useita organisaation henkilöitä tai julki-suuspaineita aiheuttavia kriisitilanteita, kuten esimerkiksi kidnappaustilanne tai vakava maanjäristys, jossa on osallisina organisaation työntekijöitä tai vierailijoita. Tavanomaisien kriisitilanteiden hoitamiseksi oli määritetty ohjeita ja toimintamalleja kahdessa ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa, näissä organisaatioissa kriisitilanteiden hallinnointia oli myös harjoiteltu. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa ohjeistus on annettu kansainvälisen kattojärjestön taholta, heidän edustajansa totesikin että: ”Kansainvälinen turvallisuustiimi on määritellyt toimintaprotokollan ja siitä ei saa poiketa missään tilanteessa” (Haastateltava A3 2020). Vakavien kriisitilanteiden hallinnointiin oli käytössä toimintamalleja, jossa perustetaan ennalta suunnitellun mallin mukaisesti Security Management Team (CMT). Yhdessä ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa oli määritetty CMT ja sen toimintaa on näissä organisaatioissa myös harjoiteltu.

3.2.2 Maakohtaiset turvallisuus- ja valmiussuunnitelmat

Maakohtaiset turvallisuus- ja valmiussuunnitelmat oli laadittuna yhdessä ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa, joka tekee ainoastaan kenttävierailuja, oli käytössä yleinen matkustusturvallisuussuunnitelma, jota päivitetään tarvittaessa. Maakohtaisten turvallisuussuunnitelmien laatiminen ja ylläpito oli kaikissa neljässä organisaatiossa paikallisen maatoimiston tai aluejohdon vastuulla. Suunnitelmia päivitetään kaikissa organisaatioissa tarvittaessa, ja kahdessa organisaatiossa vähintään kerran vuodessa. Kaikissa näissä suunnitelmissa oli toteutettu riskikartoitus ja riskien määrittely. Riskien tunnistaminen ja määrittely oli toteutettu kaikissa neljässä organisaatiossa nimetyn vastuuhenkilön johdolla, hyödyntäen paikallista työyhteisöä, kokemusta ja tietämystä paikallisista olosuhteista sekä avoimista lähteistä saatavaa tietoa. Kaikissa neljässä organisaatiossa maakohtaiset turvallisuussuunnitelmat sisälsivät vaihtoehtoiset evakuointisuunnitelmat, kokoontumispaikat, terveydenhoitojärjestelyt sekä tärkeät yhteistiedot. Kahdessa ryhmän A organisaatiossa ei ollut laadittu evakuointisuunnitelmia lainkaan.

Jokaisella haastatteluun osallistuneella organisaatiolla on paikallisia kumppaneita tai maatoimistoja, joissa työskentelee paikallista henkilökuntaa ja joiden kautta he saavat tietoa paikallisesta toimintaympäristöstä, uhkista ja vaaroista sekä turvallisuustilanteen kehittymisestä. Yhdessä ryhmän A ja kaikissa ryhmän B organisaatioissa tietoa paikallisesta turvallisuustilanteesta saadaan myös kumppanijärjestöjen, YK-järjestöjen sekä tietyissä maissa yksityisten turvallisuusorganisaatioiden kanssa tehtävän yhteistyön kautta. Joillain alueilla toimii myös kansainvälisten järjestöjen yhteistyöfoorumeita, joissa tapahtuu tiedonjakamista. Tiedonlähteenä mainittiin myös Suomen Ulkoministeriön tiedotteet matkailijoille sekä matkatoimistojen tiedotteet. Tiedonhankinnan lähteenä mainittiin lisäksi avoimista lähteistä saatava tieto kuten paikallisen ja kansainvälisen median sekä sosiaalisen median sisällöt.

Erään organisaation edustaja kuvaili heidän organisaationsa haasteita tiedonhankinnassa seuraavasti: ”Meidän toimintaympäristömme ovat hankalia, koska emme toimi sotariskimaissa eikä juurikaan humanitäärisen avun kohteissa, mutta ei myöskään turistikohteissa, joissa suur- lähetystöillä on vahva läsnäolo. Tällaisesta toimintaympäristöstä on vaikea saada relevanttia tietoa kohtuullisin kustannuksin” (Haastateltava B4 2020). Tällä hän viittasi tiettyjen alueiden ja maiden haasteisiin saada varmistettua ja oikea-aikaista tietoa, jotka ovat tyypillisesti keskikorkean riskin kohteita, joissa suurin osa avustusorganisaatioiden hankekohteista sijaitsevat. Yksityisiltä turvallisuusorganisaatioilta on mahdollista ostaa tiedonhankintaan ja tiedonvälitykseen liittyviä palveluita, mutta nämä palvelut ovat monesti avustusjärjestöille liian kalliita palveluita. Yhdellä ryhmän B organisaatiolla on käytössään oma matkustusfoorumi, jonka kautta he myös välittävät tietoa ja tiedotteita turvallisuustilanteiden muutoksista.

Hälytys- tai varoitusviestien välittäminen turvallisuushkista henkilöstölle vaihtelee maa- ja aluekohtaisesti eri organisaatioissa. Ryhmän A organisaatioilla ei ole vakioituja järjestelyitä, johtuen siitä, että heillä ei ole lähetettyä henkilökuntaa kohdemaissa, ja koska toiminta ja henkilöstömäärät ovat usein hyvin pieniä. Yhden ryhmän A organisaation edustaja totesikin että: ”Koska olemme pieni järjestö, tiedottaminen on joustavaa, spontaania ja suoraviivaista.” (Haastateltava A1 2020). Ryhmän B organisaatioilla kaikilla on käytössä erilaiset pika- viestinalustat riippuen alueesta ja maasta. Yleisimpänä mainittiin WhatsApp ryhmät, joissa on mukana maakohtaista henkilöstöä, maa- ja aluejohtoa sekä joissain tapauksissa myös turvallisuushenkilöstöä Suomen toimistolta.

Varautumisjärjestelyt korreloivat maakohtaisten turvallisuus- ja valmiussuunnitelmien laatimisen kanssa. Varautumisella tässä tarkoitetaan varautumista avustuskohdeissa tapahtuviin häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin. Valmiusvarastolla tarkoitetaan tässä avustuskohdeissa asunnolle, toimistolle tai muuhun paikkaan sijoitettua varastoa, jonka avulla työntekijät ja heidän asuinkumppaninsa selviytyvät omatoimisesti vallitsevissa olosuhteissa määritellyn ajan, yleensä noin viikon. Runbag on nopeasti mukaan otettava pakkaus, jonka turvin henkilö selviytyy omatoimisesti määritellyn ajan, yleensä 1-2 vuorokautta vallitsevissa olosuhteissa.

Ryhmän A organisaatioissa ei ole määritetty valmiusvarastoja, koska heillä ei ole lähetettyä henkilöstöä, joka asuu ulkomailla. Ryhmän B organisaatioilla kolmella on ohjeistettu valmiusvaraston perustamisesta ja ylläpitämisestä maakohtaisissa turvallisuussuunnitelmissa. Valmiusvarastojen riittävyys riippuu kaikilla toimijoilla kohteen olosuhteista ja riskitasosta vaihdellen kolmesta päivästä kuukauden tarpeisiin. Runbag oli ohjeistettu yhdessä ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa. Runbag ohjeistus sisältyi kaikissa organisaatioissa maakohtaisiin turvallisuusohjeisiin. Kaikissa ryhmän B organisaatioissa työskentelymaat oli luokiteltu riskitason mukaan 3 - 5 portaisella asteikolla. Kahdessa ryhmän B organisaatioissa oli lisäksi käytössä maakohtaiset valmiustasot, joka vaikuttaa kulloiseenkin varautumisen tasoon.

Organisaatioiden moninaisuus tulee esille haastatteluissa ilmi tulleiden yhteistyömallien monimuotoisuutena. Yhdellä ryhmän A organisaatiolla ei ollut yhteistyötä muiden kuin omien kumppaneiden ja oman kattojärjestönsä kanssa. Kaikilla muilla haastatteluun osallistuneilla organisaatioilla oli moninaista yhteistyötä lähinnä ulkomailla ja kansainväliseen operatiiviseen toimintaan liittyen. Yksi ryhmän A toimija kertoi tekevänsä yhteistyötä ja myös kenttämatoja muiden suomalaisten kehitysjärjestöjen kanssa ja siten heillä on myös yhteistyötä matkoihin liittyvissä turvallisuusasioissa. Kaksi ryhmän B järjestöä järjesti turvallisuuteen liittyviä koulutustapahtumia säännöllisesti, johon on kutsuttu myös muiden organisaatioiden henkilökuntaa. Yksi ryhmän A ja kolme ryhmän B organisaatiota mainitsi osallistumisen erilaisiin kansainvälisiin yhteistyöfoorumeihin, joiden rooli on mm. tiedon jakaminen, turvallisuustilanteen seuranta, yhteiset turvallisuuskatsaukset, sekä yhteiset koulutustapahtumat niin organisaation johtotasolla kuin myös kenttähenkilöstön tasolla. Esimerkkejä haastatteluissa mainituista yhteistyöfoorumeista: Insecurity insight, ACT Alliancen Safety and Security Communities of Practice, GISF The Global Interagency Security Forum, INSO The International NGO Safety Organisation sekä useat YK-järjestöt, kuten YK:n turvallisuusosaston UNDSS:n alainen SLT Saving Lives Together. Yhteisiä turvallisuusjärjestelyitä oli kahdella ryhmän B organisaatiolla joissain kohteissa lähinnä asumiseen liittyen yhteisillä suljetuilla asuinalueilla.

3.2.3 Turvallisuus- ja kommunikointivälineet ja tietoturvallisuus

Turvallisuusvälineillä tarkoitetaan turvallisuutta parantavia välineitä kuten alkusammutuskalustoa, palovaroittimia, ensiapuvälineistöä sekä asunto- ja henkilökohtaisia turvahälyttimiä. Turvallisuutta parantavia välineitä oli käytössä ja hankittuna organisaation puolesta kahdessa ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa. Ryhmän A organisaatioissa turvallisuusvälineistön hankinta on Suomen toimiston vastuulla. Yhdessä ryhmän A järjestössä turvallisuusvälineiden hankinta on matkustavan henkilöstön omalla vastuulla. Ryhmän B järjestöissä turvallisuusvälineistöä hankitaan paikallisesti kohdemaista. Välineitä, joita ei ole mahdollista hankkia paikallisesti pyritään hankkimaan Suomesta, mutta niiden hankkiminen on maatoimistojen vastuulla. Yhdessä järjestössä on hankittu keskitetysti alueellisesti joitain välineitä kuten vedenpuhdistussuodattimia. Yhdessä organisaatiossa turvallisuuspäällikkö on auttanut keskitetyissä hankinnoissa kuten ensiapulaukkujen hankinnoissa. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa turvallisuusvälineiden hankinnasta oli ohjeistettu myös hankekohtaisessa budjetointiohjeistuksessa. Matkustavalle henkilöstölle oli joissain organisaatioissa hankittu mm. ensiapuvälineistöä sekä turvahälyttimiä. Turvallisuusvälineiden käytön ohjeistusta tai koulutusta ei ole järjestetty säännönmukaisesti missään haastatteluun osallistuneessa organisaatiossa. Koulutus ja ohjeistus vaihtelee kaikissa organisaatioissa satunnaisesti riippuen henkilöstä sekä työskentelemaasta.

Kaikissa haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa ensisijainen kommunikointiväline oli matkapuhelin joko suomalaisella tai paikallisella puhelinliittymällä. Satelliittipuhelimia oli

käytössä yhdessä ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa. Satelliittipuhelimia käytetään yleensä varayhteytenä sekä alueilla, joilla ei ole matkapuhelinverkkoa. Yhdessä ryhmän B järjestössä oli VHF puhelimia käytössä ajoneuvojen väliseen kommunikointiin saattueajon aikana. Kommunikointivälineiden käyttöä ei ole juurikaan ohjeistettu haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa oli ohjeistettu, että satelliittipuhelimia ei saa säilyttää kassakaapissa, jotta ne olisivat käytettävissä kaikissa tilanteissa. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa satelliitti- ja VHF puhelinten toimintaa testattiin säännöllisesti.

Tietoturvallisuusjärjestelyitä selvitettiin yleisellä tasolla laitteiden ja ohjelmistojen tietoturvajärjestelyiden, sekä henkilöstön tietoturvaluokituksen osalta. Kaikissa haastatelluissa organisaatioissa oli käytössä tietoturvaluokitusohjelmistoja. Tietojenkäsittelylaitteiden hallinnointi oli järjestetty organisaation oman tietohallinto-osaston toimesta kolmessa ryhmän B organisaatiossa. Tietohallintopalvelut oli ostettu ulkopuoliselta palveluntuottajalta kahdessa ryhmän A organisaatiossa ja yhdessä ryhmän A järjestössä tietohallintopalveluiden järjestämis malli jäi epäselväksi, koska haastateltavalla ei ollut tarkkaa tietoa asiasta.

Tietoturvaluokitusta tarjottiin pakollisena yhdessä ryhmän A ja kahdessa ryhmän B organisaatiossa. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa tietoturvaluokitusta oli tarjolla, mutta se ei ollut pakollista ja kahdessa ryhmän A organisaatiossa tietoturvaluokitusta ei ollut järjestetty lainkaan. Eräs ryhmän A edustaja totesi avustustyölle ominaisen haasteen: ”Tiettyissä maissa, joissa esimerkiksi ihmisoikeudet ovat sensitiivinen asia, meidän on noudatettava varovaisuutta sähköisessä viestinnässä, sensitiivisissä asioissa käytetään turvapostia ja suojattuja viestejä” (Haastateltava A1 2020). Eräessä organisaatiossa henkilöstön oli suoritettava tietoturvakoulutus kahden vuoden välein organisaation sisäisten käyttöoikeuksien ylläpitämisen ehtona. Tietoturvakoulutuksen tarpeellisuutta korosti eräs haastateltava toteamalla että: ”Lähtökohtaisesti suurin tietoturvariski on käyttäjä itse, ja sen vuoksi koulutus on tarpeellista ja pakollista” (Haastateltava B5 2020). Yhdessä ryhmän B organisaatiossa oli käytössä erillinen tietoturvaluokitusohje.

3.2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tässä tarkoitetaan työntekijöiden työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemista sekä kriisitilanteiden jälkeistä jälkipuintia ja muita henkisen huollon psykososiaalista jaksamista tukevia toimintoja. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa ei ole ollut tarvetta henkilölle huollolle, mutta sitä olisi saatavilla tarvittaessa työterveyshuollon kautta. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa järjestetään purkukeskustelu säännönmukaisesti jokaisen kenttämatkan jälkeen. Työterveyshuollon kautta saatavat palvelut oli käytössä kaikissa haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa oli käytössä kenttämatkoja tekevälle henkilöstölle kolmen tai kuuden kuukauden välein toistuvat psykologin vetämät

istunnot, joiden toistuvuus riippuu alueen haasteellisuudesta, jonne henkilö pääsääntöisesti tekee kenttämatoja. Kyseisen organisaation edustaja kommentoi järjestelyä näin: ”Henkilöstö on kokenut, että niistä säännöllisistä tapaamisista on ollut hyötyä kaikille, mutta erityisesti heille, jotka pääasiassa reissaavat riskialueilla. Päädyimme aloittamaan säännölliset tapaamiset, koska aikaisemmin kuormitimme toinen toisiamme näillä asioilla, ja he, jotka eivät käy kentällä eivät ymmärrä mitä siellä näkee ja kokee. Tuki mitä aikaisemmin haimme kollegoilta, jotka olivat itsekin ylikuormittuneita ja kokeneet kaikenlaista, aiheutti sen, että omalla tavalla se saattoi syöttää henkilöstöä huonoon kierteeseen. Me pohdittiin, että voitaanko varmistaa, että tulee sellainen psykologi, joka ymmärtää mistä on puhe, ja me löydettiin sellainen, johon me olemme olleet tyytyväisiä” (Haastateltava A3 2020). Kahdessa ryhmän B organisaatiossa oli nimetty omasta organisaatiosta henkilöitä henkisen huollon tehtäviin. Lisäksi näissä organisaatioissa oli myös käytössä organisaation ulkopuoliset palvelut. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa oli kehitetty henkisen huollon palveluita, joissa otetaan huomioon myös ulkomaille lähetettyjen perheiden lapset, ja heidän tarpeensa sekä haasteet pitkäaikaisessa oleskelussa haastavissa ja ehkä pelottavissakin ympäristössä. Lisäksi mainittiin henkisen huollon toimintoina työpsykologin palvelut, psykoterapia, työnohjaus, tukikeskustelut sekä erilaiset tukiryhmät työntekijöille, perheille ja lapsille.

Kriisitilanteiden jälkeinen henkinen huolto ja jälkipuinti oli käytössä ja saatavilla kaikissa haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa ensisijaisesti työterveyshuollon järjestämänä. Yksi haastateltava mainitsi, että henkinen huolto pyritään järjestämään kentällä paikallisesti mahdollisuuksien mukaan (Haastateltava B5 2020). Lisäksi mainittiin myös kriisityönohjaus, kriisiterapia ja jälkipuinti. Erään organisaation edustaja totesi kriisitilanteiden jälkipuinnista ”yllättävän paljon sitä meillä käytetään” (Haastateltava B4 2020).

3.2.5 Henkilöstön turvallisuuskoulutus ja perehdytys

Henkilöstön koulutuksella tässä tarkoitetaan ulkomaantyön turvallisuuteen sekä matkustamisturvallisuuteen liittyviä koulutuksia sekä perehdytystä. Koulutus jakautuu organisaatioissa uusien työntekijöiden perehdytyskoulutukseen ja pidempään työskennelleiden työntekijöiden ylläpitokoulutukseen. Uusien työntekijöiden perehdytys käsittää uusien työntekijöiden turvallisuuskoulutuksen heidän aloittaessaan työn ulkomaan työkohteessa tai matkustaessa kenttävierailulle sekä myös kokeneen työntekijän matkustamisen tai muuttamisen hänelle uuteen työkohteeseen. Pidempään kenttätehtävissä työskennelleen työntekijän ylläpitokoulutus sisältää turvallisuuteen liittyvät kertauskoulutukset. Tässä alaluvussa vastataan tutkimuskysymykseen ”Minkälaisia ulkomaantoimintojen turvallisuuskoulutuksen toteutuksia ja sisältöjä suomalaisilla kehitysjärjestöillä on käytössä tällä hetkellä?”

Kahdessa ryhmän A organisaatiossa henkilöstön vaihtuvuus oli niin pientä ja harvinaista, että heillä ei ollut olemassa koulutusjärjestelmää uusille, eikä kokeneille työntekijöille. Toisessa

näistä organisaatioista järjestetään tapauskohtaisesti räätälöityä perehdytystä jossa ”käydään asioita läpi” ennen kenttämатkaa, jos matkalle osallistuu uusi tiimin jäsen, esim. avustaja tai tulkki tai jos ennestään tutussa matkakohteessa turvallisuustilanne on merkittävästi muuttunut (Haastateltava A1 2020). Yhdessä ryhmän A ja kolmessa ryhmän B organisaatiossa oli olemassa organisaatiokohtainen turvallisuuskoulutus- ja perehdytysuunnitelma. Yhdessä ryhmän A ja kahdessa ryhmän B organisaatiossa turvallisuuskoulutus oli pakollista ja yhdessä ryhmän B järjestössä se oli suositeltavaa tai satunnaista kenttämатkoille tai ulkomaankomennuksille osallistuville työntekijöille.

Yhdessä ryhmän A organisaatiossa oli oman kansainvälisen kattojärjestön järjestämä noin kahdeksan tuntia kestävä verkkokurssi, joka on pakollinen kaikille kenttämатkoja tekevälle henkilöstölle. Tämä koulutus on jokaisen uusittava muutaman vuoden välein. Kolmessa ryhmän B organisaatiossa oli käytössä organisaation ulkopuolisen tahon järjestämiä verkkokursseja. Yhdessä ryhmän B järjestössä oli kolme pakollista verkkokurssia, joiden suorittamiseen menee noin 1,5 työpäivää, heillä on suunnitteilla korvata nämä kurssit oman organisaation järjestämällä verkkokursseilla. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa oli käytössä yksi pakollinen noin kolme tuntia kestävä verkkokurssi. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa ei ollut verkkokursseja käytössä muuten kuin osana kolmen päivän turvallisuuskurssia orientaatio- ja itseopiskelumateriaalina ennen varsinaista turvallisuuskurssia. Esimerkkejä käytetyistä verkkokursseista: ACT Alliancen Security induction course, YK:n BSAFE ja Disaster readyn Kidnapping and hostage survival course.

Yhdessä ryhmän A ja kahdessa ryhmän B organisaatiossa henkilöstölle tarjottiin osallistumista HEAT (Hostile Environment Awareness Training) kursseille. HEAT kurssi täytyy uusien viiden vuoden välein. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa voimassa oleva HEAT koulutus on edellytys osallistumiselle työmatkoille korkeariskisimmille työalueille. Kahdessa ryhmän B organisaatiossa HEAT koulutusta on harkinnanvaraisesti tarjottu korkean riskin alueilla työskenteleville. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa oli kehitetty oma HEAT kurssia vastaava koulutuspaketti, jota he järjestävät kahdesti vuodessa ja johon he tarjoavat koulutuspaikkoja myös muiden organisaatioiden työntekijöille, jos koulutettavien määrä ei täyty oman organisaation työntekijöistä. HEAT-kurssi on Euroopan siviilikriisinhallintatehtäviin suunniteltu kurssi, jonka tarkoitus on antaa perustiedot ja taidot korkean riskin kohteissa työskenteleville avustus- ja kriisinhallintahenkilöstölle (CMC Finland 2018).

Yhdessä ryhmän A ja kahdessa ryhmän B organisaatiossa järjestettiin kenttämатkoille osallistuville työntekijöille ja organisaation ulkopuolisille vieraille turvallisuusperehdytys ennen matkaa Suomessa, sekä lisäksi vastaanottavassa kohteessa kohdekohtainen perehdytys. Yhdessä ryhmän B organisaatiossa kenttämатkoille ja vierailuille osallistuville ei järjestetty turvallisuuskoulutusta eikä perehdytystä, tai se oli sattumanvaraista.

Ulkomaan työkohteeseen pidempiaikaisesti lähetettävälle henkilöstölle järjestettiin verkko-koulutuksien lisäksi kaikissa kolmessa ryhmän B organisaatiossa perehdytyskoulutusta Suomessa sekä maakohtaista perehdytystä kohdemaassa. Kahdessa organisaatiossa järjestettiin lisäksi 1-2 vuoden välein alueellisilla työntekijäpäivillä turvallisuuteen liittyvää ylläpitokoulutusta. Esimiehille suunnattua turvallisuuteen tai turvallisuustilanteiden hoitamiseen liittyvää turvallisuuskoulutusta oli järjestetty satunnaisesti ainoastaan kahdessa ryhmän B organisaatiossa.

Haastatteluissa esille tulleita turvallisuuskoulutuksien aihealueita olivat: Oman organisaation turvallisuusjärjestelyt ja -käytännöt, matkustusturvallisuus, turvallisuusmääräykset, toiminta kriisitilanteissa, ensiapu, vastuullisuus ja turvallisuusjohtaminen, yleinen turvallisuustietoisuus, liikkuminen kenttäolosuhteissa ja työntekijöiden henkinen jaksaminen. Tietoturvallisuuskoulutusta on käsitelty luvussa 4.4.4 Tietoturvallisuus. Yhdessä ryhmän A organisaatiossa oma organisaatio järjestää kaikki turvallisuuskoulutukset oman kansainvälisen katto-organisaation tuottamana. Kolmessa ryhmän B organisaatiossa turvallisuuskoulutusta järjestetään organisaation omasta toimesta sekä ulkopuolisten palveluntuottajien tuottamana.

3.2.6 Avustusorganisaatioiden kotimainen yhteistyö

Tässä alaluvussa vastataan tutkimuskysymykseen ”Minkälaisia turvallisuuskoulutukseen liittyviä tarpeita ja toiveita suomalaisilla kehitysjärjestöillä on tällä hetkellä?” Kaikki haastateluun osallistuneet organisaatiot kokivat, että jokaisen organisaation toiminta, toimintaympäristö ja toimintamallit ovat niin yksilöllistä, että yhteisen turvallisuuskoulutuksen järjestäminen siten, että se hyödyttäisi kaikkia, on haastavaa eikä sitä koettu mielekkääksi. Yksi ryhmän A toimija totesi, että ”Meillä ei ole turvallisuuskoulutustarpeita lainkaan, mutta jos jotain järjestetään, voidaan kuitenkin osallistua” (Haastateltava A2 2020). Yksi ryhmän A organisaatio ilmaisi, että heillä on niin vahva kansainvälinen katto-organisaatio, joka organisoii turvallisuuskoulutukset, että heidän kohdallaan Fingon järjestämät yhteiset turvallisuuskoulutukset eivät tunnu mielekkäältä. Kolme ryhmän B organisaatiota toi esille haasteen ulkoisten toimintaympäristöjen monimuotoisuudessa ja sisäisten toimintaympäristöjen yksilöllisyydessä, jonka vuoksi yhteisten turvallisuuskoulutuksiin osallistuminen koettiin epämieliseksi, tai ne täytyisi suunnitella niin tarkkaan, että niistä saatava hyöty olisi koulutuksiin osallistumisen arvoista. Useassa organisaatiossa oli kehitetty eritasoista omaa turvallisuuskoulutusta, joka vastaa räätälöidysti heidän tarpeisiinsa. Tiukka aikataulu ja henkilöstön irrottaminen koulutuksiin koettiin myös haasteellisenä yhteisten turvallisuuskoulutuksien järjestämistä pohdittaessa.

Jos yhteisiä koulutuksia järjestettäisiin, aihealueet tulisivat olla yhteisiä ja kaikille relevantteja aiheita, jotka ovat mahdollisimman samankaltaisia kaikilla organisaatioilla. Seuraavana on lueteltu esimerkkejä koulutusaiheista, jotka nousivat esiin organisaatioiden edustajien haastatteluista, ja jotka voisivat hyödyttää useita avustustyössä toimivia järjestöjä.

Koulutusaiheeksi nousi esimerkiksi erityiskysymykset avustustyössä kuten seksuaalisen hyväksikäytön ehkäisy ja safe guarding. Safe guarding tarkoittaa haavoittuvien kansanryhmien oikeuksien puolustamista, sekä kaikenlaisen hyväksikäytön, kiusaamisen ja epäasiallisen toiminnan ehkäisemistä organisaatioiden toiminnassa. Yleinen matkustusturvallisuus alati muuttuvassa toimintaympäristössä oli myös yksi mahdollinen koulutusaihe. Fingo on järjestänyt matkustusturvallisuuskoulutuksen, ja se oli erään järjestön edustajan mukaan koettu hyvänä. Matkustusturvallisuus koettiin kaikille yhteisenä ja haasteet sekä toimintaympäristö samankaltaisena. Koulutusaiheena nostettiin myös esimiehille ja organisaation johdolle suunnattua koulutusta, jossa autettaisiin ottamaan huomioon moniammatillisesti turvallisuuteen vaikuttavia seikkoja ja huomioitavia asioita kuten: vaatimustenmukaisuus, työturvallisuus, luottamusmiestoiminta, henkilöstöhallinto, työterveys sekä rikoksilta ja hyökkäyksiltä suojautuminen. Lisäksi mainittiin koulutustoiveena yleinen kansainvälinen turvallisuus ja turvallisuustietoisuus esimerkiksi uusille työntekijöille, tai matkustavalle kotimaanhenkilöstölle.

Mikäli Fingo järjestäisi yhteistä turvallisuuskoulutusta se voisi olla haastateltavien mukaan joko suomen tai englannin kielellä ja mieluiten verkkototeutuksena, koska henkilöstö on hajallaan ympäri maailmaa, ja heidän osallistumisensa esimerkiksi Helsingissä järjestettävään koulutukseen on haastavaa ja epätarkoituksenmukaista. Suunnitteluvaiheessa tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Fingolle turvallisuuskoulutussuunnitelma. Aineiston analysointivaiheessa opinnäytetyön tuotos muotoiltiin kehitysehdotukseksi, joka sisältää koulutussuunnitelman.

Kahdella ryhmän A organisaatiolla ei ollut muuta sanottavaa tai ehdotusta Fingolle tai järjestöjen yhteistyöhön liittyen. Yhden ryhmän A ja kolme ryhmän B organisaation edustajan kanssa käydyn keskustelun tuloksena organisaatioiden kotimaisen yhteistyön lisääminen nähtiin positiivisena kehityskohteena. Yhteistyön tavoitteena olisi suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuudesta vastaavien henkilöiden yhteistyön kehittäminen ja toimintavalmiuden parantaminen tilanteessa, jossa jokin organisaatio tarvitsee apua erityisen haastavassa turvallisuustilanteessa. Kriisitilanteessa yhteistyön sujuvuuden kannalta olisi oleellista, että yhteistyörakenteet olisivat muodostuneet ennen kriisitilannetta ja henkilöt ja organisaatiot tuntisivat toistensa toimintaa, henkilöitä ja mahdollisia vahvuuksia, erityisosaamisalueita ja resursseja, joita olisi mahdollista hyödyntää tarvittaessa yhteistyön keinoin.

Lainauksia haastateltujen vastauksista koskien organisaatioiden turvallisuuden kehittämistä ja yhteistyötä Suomessa: ”Hienoa että näitä asioita seurataan ja tutkitaan. Varmasti pienempien toimijoiden kohdalla, joilla ei ole omaa katto-organisaatiota tukemassa, yhteisistä koulutuksista voisi olla hyötyä. Fingo kattojärjestönä voisi tukea pienempiä järjestöjä ja koordinoida järjestöjen välistä tukiverkostoa, joka olisi tukemassa eri toimijoita myös turvallisuuskysymyksissä.” (Haastateltava A3 2020.) ”Toimiva suomalainen järjestöjen yhteinen turvallisuusfoorumi puuttuu vielä. Esimerkiksi miten pieni suomalainen järjestö toimii, jos heille sattuu

kidnappaus. Haluaako ne apua, osaavatko he hoitaa asiaa, voisiko Fingon kautta organisoida yhteistoimintaelimen, jonka jäsenet voisivat tukea tarvittaessa toisiaan. Esimerkiksi nyt koronatilanteessa kaikki järjestöt ovat kysyneet samat kysymykset lentoyhtiöiltä. Voisiko yhteisesti vaikuttavia asioita koota yhteen.” (Haastateltava B4 2020.) ”Tiedon jakamista, esimerkiksi kun matkustetaan alueilla, joilla ei ole omaa läsnäoloa. Aika harva pärjää yksin, yhteistyö voisi olla tiedon jakamista, kontaktihenkilöiden verkoston kasaamista ja järjestöjenvälisen yhteistyön kehittämistä.” (Haastateltava B5 2020.) ”Järjestöjen välistä yhteistyötä voisi kehittää esimerkiksi kytkemällä eri järjestöjen turvallisuustoimijoita toisiinsa, eli turvallisuudesta vastaavien henkilöiden verkoston rakentamista. Yhteistyö voisi olla myös pienempien järjestöjen kytkemistä esimerkiksi isompien järjestöjen järjestämiin koulutuksiin.” (Haastateltava B6 2020.)

3.3 Hankkeen tuloksien arviointi

Suomalaisia avustusorganisaatioita, joilla on aktiivista läsnäoloa ulkomailla, on arviolta noin 10-20 erilaista organisaatiota. Kaikkien organisaatioiden haastatteleminen ei ollut mahdollista tämän työn puitteissa. Kuuden organisaation haastatteleminen ja saatavilla olevan kirjallisen aineiston pohjalta saatavan tiedon riittävyys ja edustavuus antoi kattavasti taustatietoa tämän työn tarkoituksena olevalle tiedonhankinnalle, jonka tarkoituksena oli luoda katsaus kansainvälisessä toimintaympäristössä toimivien avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden yleisiin vaatimuksiin, sekä kerätä tietoa suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuuskäytännöistä, turvallisuuskoulutuksista sekä tämänhetkisistä turvallisuuskoulutustarpeista. Suomalaiset avustusjärjestöt ovat organisatoriselta taustaltaan sekä toimintatavoiltaan hyvin erilaisia. Avustusorganisaatioiden sisäisissä ja ulkoisissa toimintaympäristöissä on suuria eroja, mutta myös paljon samankaltaisuuksia. Osa suomalaisista avustus- ja kehitysjärjestöistä toimii hyvinkin haastavissa ja vaarallisissa olosuhteissa, kun taas toiset toimivat ainoastaan kotimaasta käsin tai matalan tai kohonneen riskin maissa. Tämän työn piirissä olevien järjestöjen resurssit ja operatiivisen toiminnan kohteet vaihtelevat toisistaan. Tämän työn tiedonkeruuseen pyrittiinkin ottamaan mahdollisimman laaja otos erityyppisistä suomalaisista avustusorganisaatioista. Moni suomalainen avustusorganisaatio toimii silti myös hyvin samankaltaisissa, ja jopa samoissa avustuskohdeissa. Pidempään toimineilla järjestöillä on usein pidemmälle kehittynyt turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjärjestelyt, kun taas lyhyemmän aikaa alalla toimineilla järjestöillä ne saattavat olla vasta kehittymässä. Joissain organisaatioissa turvallisuusjärjestelyiden tarvetta ei ole välttämättä tiedostettu, koska ei ole sattunut mitään vakavampia turvallisuustapahtumia. Kaikki avustusorganisaatiot eivät toimi turvallisuuden kannalta haastavissa olosuhteissa eikä kaikilla toimijoilla ole edes fyysistä läsnäoloa ulkomailla. Tästä johtuen työn piirissä olevien organisaatioiden lähtökohdat, resurssit sekä tarpeet vaihtelivat merkittävästi, mutta silti organisaatioilla on myös paljon samankaltaisia turvallisuustarpeita.

Kerätystä aineistosta tulee selkeästi ilmi, että turvallisuusorganisaation järjestämismallit, toteutustavat, nimikkeet ja vastuunjako vaihtelevat suuresti eri organisaatioissa. Turvallisuusjohtamisjärjestelmä oli selkeästi määritelty ryhmän B organisaatioissa, ryhmän A organisaatioissa sitä ei ollut määritelty lainkaan tai se oli määritelty kevyesti. Turvallisuuskulttuurin ja turvallisuusperiaatteiden määrittäminen on aineiston perusteella melko harvinaista suomalaisissa avustusorganisaatioissa. Kysymys määritetystä turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusperiaatteista aiheutti hämmennystä haastatelluissa. Useammassa organisaatiossa asiaa oli kuitenkin jossain määrin määritelty, mutta sitä ei ole kirjattu virallisesti mihinkään asiakirjaan siten, että henkilöstö olisi tietoinen periaatteista ja linjauksista, ja että se ohjaisi myös päätöksentekoa ja toimintaa organisaatiossa. Yleisten turvallisuusjärjestelyiden eroavaisuuksista nousee organisaatioiden erilaiset tarpeet ja myös organisaatioiden kokoon liittyvät erot. Yksi ryhmän A organisaatio, jonka vahva kansainvälinen kattojärjestö tuottaa myös kansallisten järjestöjensä turvallisuustoimet, erottuu ryhmän A muista organisaatioista, ja tämän organisaation turvallisuusjärjestelyt muistuttivatkin monelta osin ryhmän B organisaatioiden vastavia järjestelyitä.

Organisaatioissa, joilla on ollut pidempiaikaista läsnäoloa avustuskohteissa, on laadittu maa-kohtaiset turvallisuus- ja valmiussuunnitelmat. Niissä organisaatioissa, joissa suunnitelmat oli laadittu, ne pääosin sisälsivät myös kaikki kyselyssä selvitettyt yksityiskohdat, kuten vaihtoehtoiset evakuintireitit ja valmiusvarastot. Tiedonhankinnassa toimintaympäristön riskeistä sekä tilannetietoisuuden ylläpitämiseksi käytettiin kaikissa organisaatioissa ensisijaisesti paikallisia kontakteja sekä yhteistyötahoja. Lisäksi yleisesti organisaatioissa oli käytössä avoimien lähteiden kanavat sekä erilaiset kansainväliset yhteistyötahot ja yhteisöt. Joidenkin organisaatioiden kohdalla oli havaittavissa, että turvallisuusjärjestelyitä ei ole tehty, koska ei ollut sattunut mitään, eli ei ollut tullut konkreettista tarvetta turvallisuusjärjestelyille.

Ulkoministeriön turvallisuusasiantuntija Jere Peltosen (Peltonen 2020) mukaan kansalaisjärjestöiltä edellytetään Ulkoministeriön rahoittamien hankkeiden osalta riskienhallinnan toimenpiteiden tekemistä, eli riskien tunnistamista ja määrittelyä. Riskikartoituksen tulisi ohjata päätöksentekoa ja tarvittavia toimenpiteitä ja päätöksiä riskien hallitsemiseksi. Riskienhallintatoimien soveltamisen tärkeys korostuu etenkin korkean ja keski-suuren riskin kohteissa tehtävien hankkeiden kohdalla. Peltonen pitää avustusorganisaatioiden turvallisuuden kannalta tärkeimpänä asiana, että riskienhallintamalli olisi käytössä kaikilla organisaatioilla ja että sitä osattaisiin soveltaa oikein organisaation kaikilla tasoilla organisaation ylimmästä johdosta operatiiviseen tasoon asti. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että organisaatiossa tulisi pyrkiä tunnistamaan riskit ja että päätöksenteko pohjautuisi riskikartoituksen tuloksiin. Lisäksi Peltonen pitää tärkeänä, että jokaisessa organisaatiossa, niin pienimmissä kuin isoissakin olisi määritetty ja nimitetty turvallisuusorganisaatio, jossa tulisi olla turvallisuudesta vastuussa olevat henkilöt, ja heillä olisi toivottavaa olla myös osaamista turvallisuusorganisaation tehtävien hoitamisesta. Peltosen näkemyksen mukaan avustusorganisaatioiden

turvallisuusjärjestelyiden taso, kypsyysaste ja toteutus riippuu usein organisaation koosta, historiasta ja toimintaympäristöstä. Hänen mukaansa on ymmärrettävää, että pienillä toimijoilla on rajatummalla resurssit ja usein heidän turvallisuustoimensa perustuvatkin järjestelmällisen suunnittelun sijaan intuitiivisiin ja ex-tempore tyylisiin ratkaisuihin. Kansainvälisesti vertailtuna Peltonen näkee suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden tason mukailevan kansainvälistä linjaa, eli se riippuu pääasiassa organisaation koosta, kokemuksesta ja toimintaympäristöstä. (Peltonen 2020.)

Turvallisuus- ja kommunikointivälineiden hankintaan ei haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa olla luotu järjestelmällistä toimintatapaa. Turvallisuusvälineitä oli hankittu, mutta niiden määrä ja laatu oli satunnaisesti paikallisten toimijoiden vastuulla. Myöskään välineiden koulutukseen tai testaamiseen ei olla juurikaan panostettu näissä organisaatioissa. Tietoturvallisuuteen oli kaikissa haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa kiinnitetty huomiota. Toteutustapa ja tietoturvallisuustoimien määrä vaihteli eri organisaatioissa. Nykyisessä toimintaympäristössä kaikenlainen toiminta, myös avustustyö on enenevässä määrin siirtynyt verkkoympäristöön. Organisaatioiden tulisikin ottaa huomioon entistä enemmän tietoturvallisuus, koska myös osa riskeistä on siirtynyt kokonaan tai osittain verkkoympäristöön muun toiminnan mukana. Henkilöstön koulutusten toteuttamisissa näyttäisi olevan eniten vaihtelua ja sen kehittäminen onkin merkittävä haaste ja tarve kaikenlaisten organisaatioiden tietoturvallisuuden kehittämisessä.

Työhyvinvointi oli otettu huomioon kaikissa organisaatioissa vähintään siten, että sen olemassaolo on tiedostettu ja henkisen huollon palveluita oli tarvittaessa saatavilla lakisääteisen työterveyshuollon toimesta. Vaikka organisaatiot työskentelevät hyvin saman tyyppisissä toimintaympäristöissä ja näkevät kärsimystä ja huono-osaisuutta, silti heidän henkisen huoltonsa panostukset vaihtelivat suuresti. Ennaltaehkäisevään työhön tulisikin panostaa ja kouluttaa henkilöstöä ja organisaatiojohtoa tunnistamaan ja ehkäisemään henkistä kuormittumista ja parantamaan työhyvinvointia ja työkyvyn säilyttämistä (Aalto & Järvensivu 2017, 41; Työsuojeluhallinto 2020). Yllättävää oli huomata, että haastavissakin olosuhteissa toimivan organisaation haastattelussa nousi vaikutelma, että henkinen huolto ei vaikuttanut olevan kovinkaan tärkeässä roolissa heidän organisaatiossaan, tai ainakaan haastateltava ei painottanut sen merkitystä, kun taas toisella saman tyyppisissä toimintaympäristöissä toimivassa organisaatiossa henkiseen huoltoon, työn tukeen ja ennaltaehkäisevään työhyvinvoinnin ylläpitoon oli kiinnitetty hyvin paljon huomiota. Avustustyössä toimivissa organisaatioissa olisikin tärkeää huomioida henkisen huollon rakenteiden ja käytänteiden olemassaolo ja saatavuus.

Koulutuksen ja perehdytyksen kautta saavutettu henkilöstön tieto- ja taitotaso on turvallisuuden kannalta erittäin tärkeä osa-alue. Koulutusta ja perehdytystä järjestettiin kaikissa organisaatioissa, joissa oli vaihtuvuutta henkilöstössä. Vaikka henkilöstö ei vaihtuisi on henkilöstön säännöllinen turvallisuuskoulutusten järjestäminen silti perusteltua. Etenkin johtamista

tukevaa esimiehille ja organisaation johdolle suunnattua turvallisuuskoulutusta järjestettiin haastatelluissa organisaatioissa melko vähän. Koulutuksen merkitys nousee teoriasisällöstä merkittävänä tekijänä avustusorganisaatioiden turvallisuuden kehittämisessä. Miltei kaikissa haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa turvallisuuteen liittyvää koulutusta oli järjestetty, osassa hyvinkin paljon, mutta organisaatiot tuntuvat haluavan pitää koulutukset pääasiassa itse järjestettynä.

Yhteistyöhalukkuus ja yhteisien koulutusten järjestämiseen suhtautuminen oli kaikilla organisaatioilla vähintäänkin varauksellista. Perusteena kaikilla haastatteluun osallistuneilla organisaatioiden edustajilla oli oman toiminnan ja toimintaympäristön yksilöllisyys ja oman organisaation räätälöidyt käytännöt. Tämä on osittain ristiriitainen ajatus, koska ulkoiset toimintaympäristöt, matkustusturvallisuus ja kansainvälisen avustustyön riskit ovat kaikille toimijoille lähes samanlaisia. Jos yhteisiä koulutuksia järjestettäisiin, vaikuttaisi sen menestyksellinen hoitaminen edellyttävän pohjatyötä, vaikuttamista ja yhteisen organisaatioidenvälisen tahtotilan saavuttamista.

Suomalaisten avustusorganisaatioiden yhteistyömahdollisuuksien kehittämiseksi sekä yhteistyöfoorumien perustamiselle suhtauduttiin haastateltavien keskuudessa lähtökohtaisesti positiivisesti. Tämän työn tärkein kehitysehdotus nouseekin organisaatioiden turvallisuushenkilöstön yhteistyöelimien kehittämisestä, joka voisi mahdollistaa myös jatkossa yhteisten koulutusten järjestämisen.

Ulkoministeriön turvallisuusneuvonantaja (Peltonen 2020) rohkaisee suomalaisia avustusorganisaatioita organisaation koosta ja kokemuksesta riippumatta investoimaan ja panostamaan henkilöstön turvallisuuskoulutukseen kaikilla organisaation henkilöstötasoilla. Avustusorganisaatioiden kotimaisen yhteistyön kehittämisen Peltonen näkee myös tärkeänä ja kehittämisen arvoisena asiana. Ulkoministeriö ei tarjoa koulutusyhteistyötä avustusorganisaatioiden turvallisuusasioissa, mutta keskustelua esimerkiksi avustuskohteiden toimintaympäristöistä he ovat valmiita käymään avustusorganisaatioiden kanssa turvallisuuden kehittämiseksi ja yhteisen päämäärän saavuttamisen turvaamiseksi. (Peltonen 2020.)

Haastattelututkimuksessa nousi esille, että yksittäisillä organisaatioilla on jokaisella kehityskohteita turvallisuusjärjestelyiden vähimmäisvaatimustenkin täyttämässä tai laadukkaiden turvallisuusjärjestelyiden tai turvallisuuskoulutusten toteuttamisessa. Esimerkiksi toimintakohteiden turvallisuussuunnitelmia ei ole laadittu kaikissa organisaatioissa, viestintäohjeistusta ja satelliittipuhelimien testausta ja kattavaa käyttöohjeistusta tai -koulutusta ei olla järjestetty missään organisaatiossa. Tietoturvaluuskoulutus on myös merkittävä kehityskohde useassa organisaatioissa. Henkisen huollon ennaltaehkäisevään työhön tulisi panostaa niissä organisaatioissa, joissa sitä ei ole vielä tehty. Kaikilla organisaatioilla ei ole myöskään

pakollista turvallisuuskoulutusta henkilöstölleen, vaikka heillä on lähetettyjä työntekijöitä avustuskohdeissa sekä säännöllisesti ulkomailla matkustavaa kotimaan henkilöstöä.

Avustusorganisaatioilla on hyvin usein paikallisia kumppaneita, maatoimistoja sekä paikallisia tai kansainvälisiä työntekijöitä, jotka asuvat kohdemaassa tai heillä on paikallinen puoliso. Lähetettyjen työntekijöiden turvallisuusjärjestelyitä laadittaessa tulee ottaa huomioon myös paikalliset tai ei-suomalaiset työntekijät. Työnantajan vastuu ulottuu myös heihin, ja miten heidän turvallisuuteensa suhtaudutaan esimerkiksi evakuintien tai asumisjärjestelyiden osalta, ei aina ole helppo kysymys ratkaistavaksi. Paikallisilla työntekijöillä saattaa olla erilainen turvallisuuskäsitys tai vaatimustaso kuin länsimaalaisella expatriaateilla. Tämä on seikka, joka tulisi huomioida organisaatiossa siten että turvallisuusjärjestelyiden erilaiset toteutukset saman työnantajan eri työntekijäryhmien välillä eivät aiheuttaisi eriarvoisuutta eikä kummankaan osapuolen turvallisuustasosta tinkimistä. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota avustusorganisaatioiden paikallisille aiheuttamiin haittatekijöihin ja turvallisuusuhkiin ja niiden ehkäisemiseen. Avustustyöntekijöiden tekemät väärinkäytökset ja ahdistelutapaukset nousevat ajoittain kansainvälisiin uutisotsikoihin (The Guardian 2020).

3.4 Kehittämisehdotukset

Vaikka organisaatiot toimivat hyvinkin samankaltaisissa olosuhteissa ja toimintaympäristöissä, organisaatioiden turvallisuusjärjestelyt ja henkilöstön koulutus vaihtelevat merkittävästi. Seuraavaksi on esitetty yleisiä kehitysehdotuksia avustusorganisaatioiden turvallisuuden parantamiseksi. Jokaisessa avustusorganisaatiossa olisi suositeltavaa tarkastella näitä organisaation toiminnan osa-alueita, joilla on suora vaikutus organisaation turvallisuuteen ja tavoitteiden saavuttamiseen sekä henkilöstön työturvallisuuteen ja työssä jaksamiseen.

3.4.1 Organisaation turvallisuusrakenteet ja turvallisuusjohtaminen

Jokaisessa organisaatiossa tulisi olla määritettynä turvallisuuspolitiikka, turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusperiaatteet. Organisaatioissa tulisi olla myös nimetty turvallisuusorganisaatio, turvallisuusjohtamisjärjestelmä ja selkeät turvallisuusvastuut ja -toimintamallit. Suunnitelmallisen resurssien kohdentamisen takaamiseksi kaikissa avustusorganisaatioissa, ja varsinkin riskialttiissa ympäristössä toimivilla toimijoilla, tulisi olla selkeästi määritetty turvallisuusbudjetti, sekä selkeästi määritelty periaatteellinen linjaus, miten ja millä tasolla ollaan valmiita investoimaan organisaation ja henkilöstön turvallisuuteen. Organisaatioissa tulisi olla ajantasainen tietoisuus kulloisistakin toimintaympäristöistä, sekä selkeästi laaditut turvallisuussuunnitelmat ja toimintamallit kriisitilanteissa toimimiseksi. Uhkien ja vaarojen tunnistaminen ja riskienhallinnan menetelmien ammatillinen käyttöönotto on edellytys onnistuneeseen riskienhallinnan toteutumiselle. Henkilöstön ennakoivan henkisen huollon ja kriisitilanteiden jälkeisen henkisen huollon rakenteet ja käytännöt on suositeltavaa suunnitella, toteuttaa ja resursoida riittäväksi organisaation koon ja toimintaympäristön mukaisesti.

3.4.2 Organisaatioidenvälinen yhteistyö.

Avustusorganisaatioiden turvallisuuden ylläpitämisessä monialainen yhteistyö on tärkeässä asemassa riippumatta organisaation koosta. Monella organisaatiolla on kattavat yhteistyörakenteet, mutta selkeästi kaikilla niitä ei ole, ja tämä korostuu pienempien organisaatioiden kohdalla. Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen, ja myös kotimaisen yhteistyön muotoileminen ja kehittäminen voisi olla parantamassa suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuutta ja tiedonjakamista niin normaaliolosuhteissa kuin kriisitilanteiden varaltakin. Yhteistyön olisi suositeltavaa avustustyössä olla toisiaan tukevaa, eikä kilpailutilannetta vahvistavaa. Yhteistyörakenteiden kehittäminen suomalaisten avustusorganisaatioiden kesken voisi olla osaltaan parantamassa organisaatioiden turvallisuutta. Yhteistyön parantamiseksi olisi suositeltavaa perustaa kotimainen yhteistyöfoorumi, joka mahdollistaisi avustusorganisaatioiden turvallisuudesta vastaavien henkilöiden verkostoitumisen. Yhteistyöfoorumin perustamisvaiheessa olisi tärkeää yhteistyön rakentaminen ja yhteistyömahdollisuuksien selvittäminen ja harjoittelu. Yhteistyöfoorumi voisi olla konsultaatioverkosto, jonka kautta organisaatiot voisivat tukea toisiaan erityiskysymyksissä kuten vammaisuus tai marginaaliryhmien kohtaaminen. Yhteistyö mahdollistaisi myös hyvien käytänteiden jakamisen, tiedon jakamisen ja konsultoinnin koskien alueita maita tai toimintaympäristöjä, joista omalla organisaatiolla ei ole kokemusta tai läsnäoloa, mutta toisella toimijalla saattaa olla vahvakin asiantuntemusta. Yhteistyöverkosto voisi myös auttaa organisaatioita vakavissa kriisitilanteissa kuten esimerkiksi kidnappauksessa voimavarojen yhdistämisen ja yhteistyön kautta.

3.4.3 Turvallisuuskoulutus.

Henkilöstön perehdyttämisellä ja kouluttamisella on merkittävä rooli organisaatioiden turvallisuuden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Jokaisen organisaation tulee laatia henkilöstön perehdytys ja turvallisuuskoulutussuunnitelma, jossa otetaan huomioon uusien työntekijöiden lisäksi myös pidempiaikaisten työntekijöiden ylläpitokoulutus. Organisaatioidenvälinen yhteistyö voisi olla mahdollistamassa myöhemmin myös koulutusresurssien yhdistämisestä. Matkusturvallisuus sekä yleinen turvallisuustietoisuus ovat esimerkkejä kaikille yhteisistä aihealueista, ja yhteistyö koulutusten järjestämisessä auttaisi etenkin pienempiä järjestöjä, joilla on rajoitetummat resurssit kattavan oman koulutuspolun järjestämiseksi. Organisaatioiden johdon, henkilöstöhallinnon sekä operatiivisten esimiesten kouluttamiselle sekä operatiivisen henkilöstön turvallisuuskoulutukselle on tarvetta monessa organisaatiossa. Suomalaisille avustusorganisaatioille olisi suositeltavaa tuottaa koulutuksia tai kurssikokonaisuuksia, jotka toteutettaisiin ensisijaisesti verkkokoulutuksina tai verkkokursseina. Ensisijaisesti esimiehille ja organisaation johdolle suunnattuja koulutusaiheita voisivat olla esimerkiksi organisaation turvallisuuspolitiikka, turvallisuusorganisaation luominen, turvallisuusjohtamisjärjestelmä, monialainen turvallisuusjohtaminen, henkilöstöhallinto, vaatimustenmukaisuus ja lainsäädäntö, työterveyden ja työsuojelun järjestäminen avustusorganisaatiossa, kriisitilanteiden

johtaminen ja CMT:n (Crisis Management Team) toiminta sekä henkisen hyvinvoinnin tukeminen avustustyössä. Operatiiviselle henkilöstölle suunnattujen koulutuksien aiheita voisivat olla esimerkiksi operatiivisen henkilöstön yleinen turvallisuustietoisuus kansainvälisessä toimintaympäristössä (liikkuminen, matkustus, majoittuminen, sairaudet, luonnononnettomuudet, ryöstöt, kidnappaukset, tuliasheet ym.), matkustusturvallisuus, tietoturvallisuus, varautuminen sekä ensiapu ja alkusammutus.

Fingo suomalaisten kehitysjärjestöjen katto-organisaationa olisi luonteva taho organisoimaan avustusorganisaatioiden välistä yhteistyötä. Fingon rooli voisi olla yhteistyön aloittajana ja kokoon kutsujana. Yhteistyön muotouduttua ja avustusorganisaatioiden turvallisuushenkilöiden verkoston muotouduttua voisi koulutusyhteistyöhalukkuutta kartoittaa uudelleen ja sen pohjalta suunnitella yhteisien turvallisuuskoulutusten tarpeellisuutta ja organisaatioiden halukkuutta olla tukemassa yhteistä päämäärää avustustyön turvallisuuden kehittämiseksi. Yhteistyön, konsultaatioverkoston ja yhteisten koulutusten myötä myös edellä mainitut kehityskohteet olisi mahdollista saavuttaa pienemissäkin organisaatioissa, joissa omat resurssit eivät välttämättä mahdollista kaikkien osa-alueiden itsenäistä kehittämistä.

3.5 Eettiset näkökulmat

Toimin itse Fida International ry:n turvallisuusvastaavana, joka on yksi tämän opinnäytetyön haastatteluun osallistuneista järjestöistä. Fida on yksi Suomen Ulkoministeriön ohjelmataukea saavista kehitysyhteistyötä ja humanitääristä apua tuottavista järjestöistä. Haastattelin Fidan osalta henkilöä, joka vastaa turvallisuudesta organisaatiossa ylimmän johdon taholta. Olen ottanut tähän työhön ainoastaan niitä tietoja Fidan osalta, joita tuli esille haastattelussa, sekä käsitellyt tarkasteltavia aiheita Fidan osalta mahdollisimman objektiivisesti. Muiden haastatteluun osallistuneiden organisaatioiden nimiä tai haastateltavien henkilöiden nimiä ei tässä raportissa julkaista aihealueen sensitiivisyyden sekä organisaatioiden yhteisen toiveiden mukaisesti.

4 Arviointi

Tämä opinnäytetyöprosessi on ollut erittäin mielenkiintoinen ja antoisa. Opinnäytetyön laatimisen eri vaiheissa ymmärrykseni kansainvälisen avustustyön toimintaympäristöstä on syventynyt merkittävästi. Aihe oli minulle jo entuudestaan tuttu, mutta teoriasisältöön paneutuminen on antanut jonkin verran uutta tietoa, mutta ennen kaikkea vahvistanut sitä käsitystä, joka minulle on muodostunut avustusorganisaation turvallisuusvastaavana. Teoriasisällön kaasaamisen aikana oli rohkaisevaa havaita, että aikaisempi käsitykseni on ollut linjassa laajan teoriasisällön antaman kuvan kanssa. Suomalaisten avustusorganisaatioiden haastattelu antoi mielenkiintoisen katsauksen ja läpileikkauksen erityyppisten organisaatioiden sisäiseen ja

ulkoiseen toimintaympäristöön. Yllättävää oli havaita, miten erilaisilla tavoilla on turvallisuusasiat järjestetty organisaatioissa, jotka toimivat samalla toimialalla, ja saman tyyppisissä toimintaympäristöissä.

Menetelmätapa, jolla tämä opinnäytetyö tehtiin, oli mielestäni onnistunut. Suomalaisten avustusorganisaatioiden turvallisuusjärjestelyistä ei juurikaan ollut saatavilla aineistoa. Tuntui merkitykselliseltä olla keräämässä aineistoa ja tuottamassa tietoa melko koskemattomalta tuntuvasta aihepiiristä. Kansainvälisestä työturvallisuudesta, sekä avustustyön turvallisuudesta löytyi riittävästi tietolähteitä uskottavan teoriapohjan muodostamiseksi. Teemahaastattelu osoittautui toimivaksi ratkaisuksi kokonaiskuvan hankkimiseksi eri organisaatioiden turvallisuusjärjestelyistä. Organisaatioiden turvallisuusjärjestelyt olivat hyvin erilaisia, joten teemahaastattelun mahdollistaman keskustelun ja joustavuuden avulla oli mahdollista muodostaa käsitys eri organisaatioiden turvallisuusjärjestelyiden osa-alueista siten, että kerätty tieto oli laadullisesti vertailukelpoista keskenään.

Kerätty aineisto antaa erityyppisille avustusorganisaatioille, heidän rahoittajilleen sekä toimintaa ohjaaville tahoille mahdollisuuden peilata organisaatioiden tämänhetkisiä turvallisuusjärjestelyitä yleisiin suositeltuihin tai vaatimustenmukaisiin turvallisuustoimiin. Kansainvälisen avustustyön turvallisuusvaatimuksia ei ole suoraan määritetty lainsäädännössä, mutta suomalaista työnantajaa koskevat työlainsäädännön määräykset ja työnantajan sekä työntekijöiden vastuut ja velvollisuudet ovat voimassa soveltuvin osin myös Suomen ulkopuolella tehtävään työhön. Työnantajien ja työntekijöiden tulisi tiedostaa lakisääteiset vastuut ja velvollisuudet. Koulutustarpeet nousevatkin esiin tämän työn sekä teoriaosuudesta että avustusorganisaatioilta kerätystä aineistosta. Koulutustarpeiden tunnistaminen, sopivien ja tarkoituksenmukaisten ja taloudellisten koulutusten järjestäminen ja toimijoidenvälisen yhteistyön kehittäminen voisi olla lähtökohta suomalaisten avustusjärjestöjen turvallisuuden parantamiselle, tasalaatuisuuden lisäämiselle sekä kehittämiselle.

Jatkotutkimus- ja kehittämisaiheita voisivat olla turvallisuuskoulutuksen määrän, laadun ja pakollisuuden vaikuttavuuden tutkiminen, jossa selvitettäisiin miten henkilöstön turvallisuuskoulutus vaikuttaa henkilöstön turvallisuudentunteeseen, tapaturmataajuuteen ja henkilöstön henkiseen jaksamiseen kansainvälisessä avustusympäristössä. Lisäksi voisi tutkia miten tietyt toimet kuten henkilöstön kulttuurituntemuksen parantaminen, avustusorganisaation suhteidenrakentamisen kehittäminen ja hyväksyttävyyden edistäminen paikallisissa yhteisöissä vaikuttavat henkilöstön kokemaan turvallisuuteen, turvallisuustapahtumien ilmaantumistiheyteen sekä organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Avustusorganisaatioiden ulkomaanhenkilöstön rekrytointikäytännöt rajattiin tämän työn ulkopuolelle. Avustusorganisaatioiden rekrytointikäytäntöjä voisi kartoittaa ja kehittää, jossa selvitettäisiin ammatillisten vaatimusten lisäksi henkilön soveliaisuutta psykososiaalisilta ja fyysisiltä ominaisuuksiltaan vaativaankin ja stressaavaan avustustyön kenttätehtäviin. Organisaatioiden haluttomuuteen vaikuttavia syitä

yhteisten turvallisuuskoulutusten järjestämiseksi voisi myös selvittää tarkemmin ja tarvittaessa pohtia vaikuttamiskeinoja avustusjärjestöjen kotimaisen yhteistyön parantamiseksi.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2013. Johda riskejä - Käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. Jyväskylä: Bookwell.

Juvonen, M. 2014. Riskienhallinta. Teoksessa Juvonen, M., Koskensyrjä, M., Kuhanen, L., Ojala, V., Pentti, A., Porvari, P. & Talala, T. 2014. Yrityksen riskienhallinta. Helsinki: Finanssi- ja vakuutuskustannus FINVA.

Kerko, P. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Koponen, J., Lanki, J., Sato, M. & Kervinen, A. 2016. Kehityksen tutkimus. Johdatus perusteisiin. Helsinki: Gaudeamus.

Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä Kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

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

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

Sähköiset

Aalto, P. & Järvensivu, M. 2017. SPR:n tarjoaman koulutuksen merkitys sairaanhoitajalle ennen katastrofityöhön lähtöä. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere.

Aid Worker Security Report 2019. 2019. Humanitarian Outcomes. Viitattu 23.9.2020.

https://www.humanitarianoutcomes.org/sites/default/files/publications/awsr_2019_0.pdf

Bader, B., Schuster, T. & Dickmann, M. 2019. Managing people in hostile environments: lessons learned and new grounds in HR research. Teoksessa *The International Journal of Human Resource Management*, 30:20, 2809-2830.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2018.1548499>

Bontenbal, I. 2016. Kehitysyhteistyön oikeuttaminen. Tutkimus siitä kuinka Suomen kehitysyhteistyötä on oikeutettu ulkoasianministeriössä 2000-2014. Pro Gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Historian ja etnologian laitos. Jyväskylä.

CMC Finland. 2018. Hostile Environment Awareness Training (HEAT) course in Tamere/Jämi, Finland, 21-28 March 2019. Kriisinhallintakeskus. Viitattu 13.10.2020.

<https://www.cmcfinland.fi/hostile-environment-awareness-training-heat-course-in-tampere-jami-finland-21-28-march-2019-dl-10-february/>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2020. Yritysturvallisuus. Viitattu 16.4.2020.

<https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/yritysturvallisuus/>

Fast, L. 2010. Mind the gap: Documenting and explaining violence against aid workers. Teoksessa *European Journal of International Relations*. 16(3), 365-289.

<https://doi.org/10.1177%2F1354066109350048>

Fee, A, Mc Grath, S & Berti, M. 2017. Protecting expatriates in hostile environments: Institutional forces influencing the safety and security practices of internationally active organisations. Teoksessa *The International Journal of Human Resource Management*. 2019. 30:11, 1709-1736. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1322121>

Fingo. 2020a. Toiminta. Viitattu 24.9.2020. <https://www.fingo.fi/meista/toiminta>

Fingo. 2020b. Järjestöjen kehitysyhteistyö ja kansalaisyhteiskuntien rooli. Viitattu 16.9.2020. <https://itseopiskelu.kepa.fi/fi/node/86>

Hyötylä, S. 2018. Muuttoliike, turvallisuus ja kehitys. Analyysi Euroopan unionin uudistetusta kehityspoliittisesta konsensuksesta. Pro Gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta, Kehitysmaatutkimus. Helsinki.

Interdependence of Internal and External Security. Will the operational culture change with the operational environment? 2016. Sisäministeriö, Kansainvälisten asioiden yksikkö.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-121-3>

ISO/TR 31004:fi. 2014. Riskienhallinta. Ohjeita standardin ISO 31000 soveltamisesta. Suomen standardisoimisliitto SFS ry.

Kansalaisfoorumi. 2020. Kansalaisyhteiskunta. Viitattu 27.10.2020

<https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta>

Leidel, S. 2016. Travel Security Handbook. Secure travel - Business & Leisure. E-Kirja. Books on Demand GmbH.

Levä, K, 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. Helsinki: Turvatekniikan keskus.

Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald P. 2008. Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi. Espoo: VTT Publications.

SFS-ISO 31000:2018. 2018. Riskienhallinta. 2. painos. Suomen Standardisoimisliitto SFS ry.

SFS-ISO 45001:2018. 2018. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Suomen Standardisoimisliitto SFS ry.

SFS-Opas 73. 2011. Riskienhallinta. Sanasto. Suomen Standardisoimisliitto SFS ry.

The Guardian. 2020. More than 50 women in DRC allege abuse by Ebola workers. The Guardian. Viitattu 13.10.2020.

<https://www.theguardian.com/world/2020/sep/29/women-in-drc-say-aid-workers-sexually-abused-them-during-ebola-crisis>

Turvallisesti työmatkalla ulkomailla. 2017. Työturvallisuuskeskus. 2. uudistettu painos.

https://ttk.fi/files/5745/29019_Turvallisesti_tyomatalla_ulkomailla.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2020a. Työpaikkaväkivallan hallinta. Viitattu 2.10.2020.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkavakivalta

Työturvallisuuskeskus. 2020b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 2.10.2020.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Työsuojeluhallinto. 2020. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 4.10.2020

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työturvallisuus ja työsuojelu. 2019. Työturvallisuuskeskus.

https://ttk.fi/files/7028/TTK_Tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu_WEB_LINKIT.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 15.9.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P9>

Ulkoministeriö. 2020a. Suomen kehityspolitiikan tavoitteet ja periaatteet. Viitattu 15.9.2020.
<https://um.fi/suomen-kehityspolitiikan-tavoitteet-ja-periaatteet>

Ulkoministeriö. 2020b. Agenda 2030 - kestävän kehityksen tavoitteet. Viitattu 16.9.2020.
<https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>

Ulkoministeriö. 2020c. Kahdenväliset kumppanimaat. 2020. Viitattu 15.9.2020.
<https://um.fi/kehitysyhteistyön-kahdenväliset-kumppanimaat>

Ulkoministeriö. 2020d. Monenkeskinen yhteistyö. Viitattu 15.9.2020.
<https://um.fi/monenkeskinen-yhteistyö>

Ulkoministeriö. 2020e. Kansalaisyhteiskunta on tärkeä toimija ja kehitysyhteistyön kumppani. Viitattu 15.9.2020. <https://um.fi/kehityspolitiikan-kumppanit-kansalaisyhteiskunta>

Vinck, P., Pham, P.N., Bindu, K.K., Bedford, J. & Nilles, E.J. 2019. Institutional trust and misinformation in the response to the 2018-19 Ebola outbreak in North Kivu, DR Congo: a population-based survey. Julkaistu teoksessa The Lancet Infectious Diseases 2019; 19:529-536.
[https://www.thelancet.com/journals/laninf/article/PIIS1473-3099\(19\)30063-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/laninf/article/PIIS1473-3099(19)30063-5/fulltext)

Väkivalta pois työpaikalta. 2020. Työturvallisuuskeskus. 5. uudistettu painos.
<https://ttk.fi/files/7173/Vakivalta-pois-tyopaikalta.pdf>

Yhdistyneiden kansakuntien alueellinen tiedotuskeskus. 2020. Kestävä kehitys. Viitattu 16.9.2020. <https://unric.org/fi/kestavan-kehityksen-tavoitteet/>

Julkaisemattomat

Haastateltava A1. 2020. Haastattelu 4.6.2020.

Haastateltava A2. 2020. Haastattelu 9.6.2020.

Haastateltava A3. 2020. Haastattelu 17.6.2020.

Haastateltava B4. 2020. Haastattelu 26.5.2020.

Haastateltava B5. 2020. Haastattelu 2.6.2020.

Haastateltava B6. 2020. Haastattelu 24.6.2020.

Peltonen, J. 2020. Haastattelu 2.10.2020. Ulkoministeriö. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1 Organisaation yleiset turvallisuusjärjestelyt	29
---	----

Taulukot

Taulukko 1 Organisaation yleiset turvallisuusjärjestelyt	28
--	----

Liitteet

Liite 1: Tiedonanto jäsenjärjestöille	53
Liite 2: Kirje haastatteluihin osallistuville järjestöille	55
Liite 3: Haastattelukysymykset	57

Liite 1: Tiedonanto jäsenjärjestöille

18.2.2020

Suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuuden kehittäminen

Arvoisat suomalaisten kehitysjärjestöjen edustajat.

Osana turvallisuusalan opintojani, olemme yhteistyössä Fingon kanssa miettineet, miten suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuutta olisi mahdollista kehittää ja mahdollisesti parantaa. Kehitystyö on tarkoitus tehdä opinnäytetyönä, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuutta.

Minun nimeni on Timo Köykkä. Koulutus- ja työhistoriani sisältää monipuolisesti tekniikan, terveydenhuollon sekä pelastusalan eri tehtäväalueita Suomessa ja ulkomailla. Olen työskennellyt myös muutaman vuoden kehitysyhteistyötehtävissä Lähi-Idässä Fida Internationalin palveluksessa taloushallinnon sekä turvallisuusvastaavan tehtävissä. Olen toiminut Fidan turvallisuusvastaavana vuodesta 2014 lähtien, tällä hetkellä osa-aikaisesti. Työskentelen Keski-Suomen pelastuslaitoksella ensihoitajana ja palomiehenä. Työni ohella opiskelen turvallisuuden ja riskienhallinnan tradenomitutkintoa Laurea ammattikorkeakoulussa. Opintojeni tavoitteena on kehittää kansainvälisen turvallisuuden asiantuntijuuttani.

Kehitystyö toteutettaisiin AMK-opinnäytetyönä, jonka laajuus on 15 opintopistettä. Olemme alustavasti kaavailleet Fingon kanssa, että opinnäytetyössäni selvittäisimme suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuusjärjestelyiden tasoa koskien toimintaa ulkomailla. Ulkomaantoiminnoilla tarkoitetaan kaikenlaista toimintaa turvallisuuden kannalta kotimaatamme haastavimmissa olosuhteissa, lähinnä lähetetyn henkilöstön, mutta ehkä myös kenttävierailujen osalta.

Alustavan suunnitelman mukaisesti tekisin teemahaastatteluita UM:n ohjelmatukijärjestöjen edustajille, jossa kartoitettaisiin järjestöjen turvallisuusjärjestelyiden nykytilaa sekä toiveita koulutustarpeista, joita Fingo voisi mahdollisesti jatkossa järjestää.

Selvitystyön tuloksia käytettäisiin hyväksi Fingossa turvallisuuskoulutuksen suunnittelussa sekä suosituksien ja koulutusmateriaalien laatimisessa kehitysjärjestöjen ulkomaan toimintoja silmällä pitäen.

Toiveenani on, että voisin tehdä mahdolliset haastattelut touko-kesäkuussa 2020. Haastattelut olisi toivottavaa olla sellainen henkilö, tai ryhmä, joka osaa kertoa ko. järjestön turvallisuusjärjestelyistä, sekä kehitystarpeista ja mahdollisista toiveista koulutuksen suhteen. Haastattelun kesto olisi arviolta 1-2 tuntia.

Opinnäytetyöni tavoitteena on suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuuden kehittäminen. Tämä lähtökartoitus palvelisi Fingoa suunnittelemaan tarveperustaisesti koulutusta ja suosituksia tärkeää työtä haastavissa olosuhteissa tekevien järjestöjen toimintojen sekä henkilöstön turvallisuuden ja työssäjaksamisen parantamiseksi.

Yhteistyöterveisin

Timo Köykkä

Tradenomiopiskelija

Liite 2: Kirje haastatteluihin osallistuville järjestöille

20.5.2020

Suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuuden kehittäminen

Arvoisat suomalaisten kehitysjärjestöjen edustajat.

Osana turvallisuusalan opintojani, olemme yhteistyössä Fingon kanssa miettineet, miten suomalaisten kehitysjärjestöjen turvallisuutta olisi mahdollista kehittää ja parantaa. Toteutamme yhdessä Fingon kanssa suomalaisten kehitysjärjestöjen ulkomaantoimintojen turvallisuuden parantamiseen tähtäävän kehitystyön Laurea ammattikorkeakoululle tehtävänä opinnäytetyönä.

Minun nimeni on Timo Köykkä. Koulutus- ja työhistoriani sisältää monipuolisesti tekniikan, terveydenhuollon sekä pelastusalan eri tehtäväalueita suomessa ja ulkomailla. Olen työskennellyt myös muutaman vuoden kehitysyhteistyötehtävissä Lähi-Idässä Fida Internationalin palveluksessa taloushallinnon sekä turvallisuusvastaavan tehtävissä. Olen toiminut Fidan turvallisuusvastaavana vuodesta 2014 lähtien, tällä hetkellä osa-aikaisesti. Työskentelen Keski-Suomen pelastuslaitoksella ensihoitajana ja palomiehenä. Työni ohella opiskelen turvallisuuden ja riskienhallinnan tradenomitutkintoa Laurea ammattikorkeakoulussa. Opintojeni tavoitteena on kehittää kansainvälisen turvallisuuden asiantuntijuuttani.

Selvitän opinnäytetyössäni suomalaisten kehitysjärjestöjen ulkomaantoimintojen turvallisuusjärjestelyiden toteutusta. Ulkomaantoiminnoilla tarkoitetaan kaikenlaista toimintaa turvallisuuden kannalta kotimaatamme haastavimmissa olosuhteissa, lähinnä lähetetyn henkilöstön sekä kenttävierailujen osalta. Aineiston keruu toteutetaan haastattelemalla UM:n ohjelmatukijärjestöjen edustajia, joilla on ulkomaan toimintaa. Haastattelututkimuksessa kartoitetaan järjestöjen turvallisuusjärjestelyiden sekä turvallisuuskoulutuksien toteutusta sekä toiveita turvallisuuteen liittyvistä koulutustarpeista, joita Fingo voisi mahdollisesti jatkossa järjestää. Opinnäytetyön tuotoksena laaditaan Fingolle turvallisuuskoulutussuunnitelma. Haastateltavien järjestöjen nimiä ei mainita opinnäytetyössä.

Selvitystyön tuloksia käytetään hyväksi Fingossa turvallisuuskoulutuksen suunnittelussa sekä suosituksien ja koulutusmateriaalien laatimisessa kehitysjärjestöjen ulkomaan toimintoja silmällä pitäen. Toiveeni olisi saada haastateltavaksi eri kokoisia ja erilaisissa olosuhteissa ja toimintakentässä toimivia järjestöjä. Tällä voisimme lisätä kerättävän tiedon monipuolisuutta ja kattavuutta.

Toiveenani on, että voisin tehdä mahdolliset haastattelut kesä- heinäkuussa 2020. Haastateltavan olisi toivottavaa olla sellainen henkilö, tai ryhmä, joka osaa kertoa ko. järjestön turvallisuusjärjestelyistä, sekä kehitystarpeista ja mahdollisista toiveista koulutuksen suhteen.

Haastattelun kesto on arviolta 1-2 tuntia. Haastattelut toteutetaan Microsoft Teams -video-haastatteluna. Haastattelut nauhoitetaan litterointia varten, nauhoitteet ovat vain haastattelijan käytettävissä ja ne hävitetään, kun opinnäytetyöprosessi on valmis.

Yhteistyöterveisin

Timo Köykkä

Tradenomiopiskelija

Laurea ammattikorkeakoulu

Liite 3: Haastattelukysymykset

Organisaatio / Haastateltava

Haastattelu Pvm

Henkilöstömäärä

Teema 1 Organisaation turvallisuusjärjestelyt, turvallisuusorganisaatio, ohjeistukset, määräykset ja käytännön järjestelyt.

1. Onko organisaatiossanne nimetty turvallisuusorganisaatio tai turvallisuudesta vastuussa olevia henkilöitä?
 - a. Työskentelevätkö he oman työn ohella vai päätoimisesti turvallisuusorganisaation tehtävissä?
2. Onko organisaatiossanne määritetty periaatteita suhteessa turvallisuuteen
 - a. Turvallisuuskulttuuri tai turvallisuuspolitiikka
 - b. Periaatteet
 - c. Tavoiteltu turvallisuustaso
 - d. Toimintaperiaate. Kuka vastaa turvallisuudesta (jokainen itsenäisesti, organisaation tukemana jokainen itse, turvallisuudesta vastaavat joukot ym.)
3. Onko teidän organisaatiossanne käytössä maakohtaiset turvallisuussuunnitelmat?
 - a. Kenen vastuulla niiden laatiminen ja päivittäminen on?
 - b. Miten usein niitä päivitetään?
 - c. Onko turvallisuussuunnitelmissa määritetty kohteen riskit?
 - d. Miten riskien tunnistaminen ja määrittäminen on toteutettu?
 - e. Onko terveydenhoitojärjestelyt kentällä määritetty? (sairaalat, evakuoinnit, ym.)
 - f. Onko tärkeät yhteystiedot määritetty?
4. Miten tiedonhankinta kohteista ja tilannetietoisuuden ylläpitäminen on toteutettu
 - a. Tiedon analysointi ja käyttäminen
 - b. Hälytysten vastaanottaminen uhkatilanteista.
 - i. Millaisista lähteistä (suurlähetystö, yksityinen turvallisuustaho ym.)
 - ii. Hälytysten välittäminen henkilöstölle vaaratilanteista / uhkista organisaation sisällä / kumppaneiden välisesti
5. Onko teidän organisaatiossanne ulkomaan toimintaa koskevaa
 - a. turvallisuusohjeistuksia?
 - b. turvallisuusmääräyksiä?
 - c. turvallisuustapahtumien raportointijärjestelmä?

- d. matkustusturvallisuusohjeistusta?
- e. evakuointisuunnitelmia
 - i. Sisältääkö ne vaihtoehtoisia suunnitelmia
 - ii. Onko kokoontumispaikkoja määritetty
- 6. Ulkomaan kohteissa olevan tai vierailevan henkilöstön seuranta / tilannetietoisuuden ylläpito
 - a. Ilmoitusvelvollisuus ulkoministeriön matkustusilmoituksiin?
 - b. Organisaation sisäinen seuranta henkilöstön sijainnista, ilmoitusvelvollisuus ym.
- 7. Kenen vastuulla on hankkia tarvittavat turvallisuusvälineet
 - a. Onko niiden käyttö ohjeistettu / koulutettu?
- 8. Millaisia kommunikointivälineitä ulkomaan kohteissa ja matkoilla on käytössä
 - a. vaihtoehtoiset kommunikointivälineet ja protokollat.
 - b. onko niiden käyttöä ohjeistettu
 - c. testataanko niiden toimivuutta säännöllisesti
- 9. Kriisitilanteiden hoitaminen
 - a. Tavanomaiset kriisitilanteet (luonnononnettomuudet, tapaturmat ym.)
 - i. Onko organisaatiossanne toimintaohjeet / toimintamalli kriisitilanteiden hoitamiseksi?
 - ii. Onko niitä koulutettu / harjoiteltu?
 - b. Poikkeuksellisen vakavat / laajamittaiset kriisitilanteet (vakavat seuraukset, kidnappaukset ym.)
 - i. Onko organisaatiossanne suunniteltu toimintamalleja vakavien / laajamittaisten kriisitilanteiden hoitamiseksi esim. CMT:n (Crisis Management Team)
 - ii. Onko niitä harjoiteltu?
- 10. Varautuminen. Onko varautumistoimenpiteitä ohjeistettu / koulutettu?
 - a. Valmiusvarasto, kuinka pitkäksi ajaksi (ruoka, vesi, lääkkeet, polttoaine ym.)
 - b. Run bag.
- 11. Onko turvallisuuteen liittyviä tarkistuslistoja käytössä.
- 12. Miten organisaatiossanne on huomioitu tietoturvallisuus?
- 13. Yhteistyö muiden kansallisten / kansainvälisten toimijoiden kanssa
 - a. Tiedon jakaminen / vastaanottaminen
 - b. Yhteiset koulutukset
 - c. Yhteiset turvallisuusjärjestelyt
- 14. Onko organisaatiossanne rakenteita ja ohjeistuksia henkisen huollon järjestämiseksi?
 - a. Jatkuva henkinen huolto

b. Kriisitilanteiden jälkeinen henkinen huolto

Teema 2 Organisaation lähetetyn tai ulkomaan kenttämatoja tekevän henkilöstön turvallisuuskoulutus, perehdytys, sen sisältö ja toteutus.

1. Onko organisaatiossanne turvallisuuskoulutusta / perehdytystä ulkomaan henkilöstölle? Mikä on koulutuksen kesto?
 - a. perehdytys uusille työntekijöille ennen kentälle lähtöä
 - b. Perehdytys maa/aluekohtaisesti
 - c. säännöllinen koulutus kentällä oleville työntekijöille?
 - d. koulutus kotimaan henkilöstölle (vierailut ulkomaankohteissa, matkustusturvallisuus)
 - e. koulutus esimiehille
 - f. Kuka koulutuksia järjestää (oma organisaatio / ulkopuolinen kouluttaja)
 - g. Onko turvallisuuskoulutus / perehdytys pakollista vai vapaaehtoista?
 - h. Koulutuksen sisältöalueet

Teema 3 Organisaation edustajan tarpeet ja toiveet turvallisuuskoulutuksesta.

1. Onko organisaatiollanne toiveita turvallisuuskoulutusten järjestämiseksi Fingon kautta?
 - a. Millaisista koulutusaiheista?
2. Missä toivotte, että koulutuksia järjestettäisiin?
 - a. Kotimaassa?
 - b. Ulkomailla?
 - c. Suomeksi vai englanniksi?
3. Mitä muuta haluaisitte kertoa, joka liittyy organisaationne turvallisuuteen ja Fingoon?