

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Rikander, H. (2020) Näkökulmia oppilaitosturvallisuuteen – osa 3: Kokonaisturvallisuus ja turvallisuuskulttuuri. TAMKjournal, 30.11.2020.

URL: <https://tamkjournal.tamk.fi/nakokulmia-oppilaitosturvallisuuteen-osa-3/>

Näkökulmia oppilaitosturvallisuuteen – osa 3: Kokonaisturvallisuus ja turvallisuuskulttuuri

in [Ammatillinen opettajankoulutus](#) · [Asiantuntija-artikkelit](#) — 30 marras, 2020

Kolmiosaisessa artikkelissa käsitellään oppilaitosturvallisuutta eri näkökulmista: Ensimmäisessä osassa huomio kiinnitettiin turvallisen oppimisympäristön elementteihin (oppijanäkökulma) ja toisessa osassa turvallisuutta tarkasteltiin työturvallisuuslain kautta (työntekijänäkökulma). Tässä kolmannessa, sarjan päättävässä artikkelissa keskitytään kokonaisturvallisuuteen ja turvallisuuskulttuuriin (johtamisnäkökulma).

Kirjoittaja: Henri Rikander

Oppilaitoksen eli tässä tapauksessa organisaation näkökulmasta turvallisuus on toimintakykyä ylläpitävää toimintaa. Turvallisuus on osa perustehtävää ja päivittäistä toimintaa, joka tukee organisaation tai yhteiskunnan sille asettamia tavoitteita. Turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan tavoitteellista toimintaa, jossa työyhteisön toimintatavat ja ohjeet ovat selkeitä, viestintä on yksiselitteistä ja osallistujien kesken käydään aitoa dialogia. (Kerko 2001.)

Turvallisuusjohtamisen perustan muodostaa visio työpaikasta, jossa ei tapahdu työtapaturmia eikä työoloista johtuvia sairastumisia. Nolla tapaturmaa -ajattelun mukaan kaikki tapaturmat ja onnettomuudet ovat estettävissä. Tämä on mahdollista korostamalla kaikkien työyhteisön jäsenten vastuuta ja asennetta suhteessa työturvallisuuteen. Kouluttamalla ja perehdyttämällä työntekijöitä riskiperustaisesti tuodaan työturvallisuusajattelu osaksi ammattilaisten ammattitaitoa. Turvallisen työskentelyn kautta tapaturmat vähenevät ja niihin liittyvät suorat ja epäsuorat kustannukset ovat säästöä organisaatiolle. Vastaavalla tavalla sijoitus työntekijöiden työhyvinvointiin on kannattavaa, sillä työhyvinvointiin kohdennettu euro palautuu jopa viisinkertaisena. (Motivation for employers to carry out workplace health promotion 2012.)

Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen koostuu useista eri osa-alueista. Ne on esitetty kuvassa 3 Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallia (2016) hyödyntäen. Turvallisuusjohtamisen keskiössä ja tarkoituksena on varmistaa toiminnan jatkuvuus, turvallisuus ja vaatimusten mukaisuus. Mallin mukaisesti oppilaitoksen turvallisuus koostuu useista elementeistä. Esimerkiksi tietoturvallisuuden tehtävä on määritellä, luokitella ja valvoa tiedon käsittelyä sekä sen hallinta- ja käyttöoikeuksia. Tietoturvallisuuden tehtävä on huolehtia myös varmuuskopioinnista eli tietojen saatavuudesta ja käytettävyydestä. Ympäristöturvallisuuden tehtävänä on puolestaan varmistaa oppilaitoksen rooli sekä yhteiskunnallisena kestävä kehityksen toimijana että tulevien sukupolvien kasvattajana. Ympäristöturvallisuuteen kuuluvat mm. energiategokkuus, jätehuolto ja kemikaaliturvallisuus sekä näihin liittyvät ilmoitus- ja lupamenettelyt. (Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli 2016.)



Kuva 3 Oppilaitosturvallisuuden osa-alueet (Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli 2016, muokattu)

Silloin kun turvallisuusasiat ovat kiinteästi läsnä kaikessa henkilöstöjohtamisessa, on kyse turvallisuusjohtamisesta (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013). Turvallisuusjohtaminen yhdistää sääntelyn asettamien minimien täyttämisen ja työyhteisön omien turvallisuusvaatimusten tavoittelemisen. Organisaation strategiaan turvallisuusjohtaminen kytkeytyy riskienhallinnan kautta. Oppilaitoksen näkökulmasta riskienhallinta on kokonaisvaltainen prosessi, jonka avulla hallitaan tunnistettuja riskejä. Riskillä tarkoitetaan ei-toivotun tapahtuman todennäköisyyden ja seurauksien yhdistelmää, riskien hallinnalla puolestaan riskien tunnistamista, arviointia (merkityksellistämistä) ja vastatoimia. Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää, että jokainen yhteisön jäsen on aktiivinen turvallisuustoimija. Aktiivisten havaintojen tekeminen ja niistä eteenpäin ilmoittaminen, yhdistettynä säännöllisen riskienarviointiprosessin tuottamaan aineistoon, antavat oppilaitoksen johdolle parhaan mahdollisen kuvan toimintaan vaikuttavista tapahtumista.

Turvallisuuskulttuuri on osa organisaatiokulttuuria

Organisaatiokulttuurin voidaan ajatella koostuvan työyhteisön suhteellisen vakiintuneista arvoista, uskomuksista, perinteistä ja käytännöistä. Nämä elementit voivat olla sekä näkyviä ja tunnustettuja että piileviä ja jäsentymättömiä. Yhteistä on, että työntekijät jakavat kulttuuria keskenään ja siirtävät sitä työyhteisön uusille jäsenille. On mahdollista, että tietyt tavat ajatella, suhtautua ja työskennellä voivat olla jopa kymmeniä vuosia vanhoja. (Schein 2001.) Organisaatiokulttuuri on siten opittu ilmiö. Se on toimivaksi osoittautunut tapa suhtautua, ajatella ja tuntea. Koska kyse on jaetusta tavasta toimia ja ajatella, kulttuuri vaikuttaa siihen, miten organisaation jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja mitä he pitävät tärkeänä. (Waitinen 2011.)

Oppilaitoksen maine vaikuttaa siellä työskentelevän yksilön turvallisuuskäsitykseen ja koettuun turvallisuuden tunteeseen.

Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan työyhteisön jäsenten sitoutumista ja toimintatapoja suhteessa työpaikan turvallisuusjohtamiseen. Kyse on siitä, miten turvallisuusohjeisiin suhtaudutaan ja miten niitä noudatetaan. Turvallisuuskulttuuria voi luonnehtia kyvyksi ja tahdoksi ymmärtää turvallisuutta. Tästä syystä se on myös muokattavissa. (Waitinen 2011.) Oppilaitoksen turvallisuuskulttuuria voi pitää korkeatasoisena silloin, kun jokainen työntekijä tekee päivittäin turvallisuutta edistäviä ratkaisuja. Koska turvallisuuskulttuuri kuuluu ammattikulttuurin käsitteeseen, on se osa laajempia organisaatio- ja ammattikulttuurivälitteisiä rakenteita. Ammattikulttuuri on yhteisön tapa sitoutua työhön. Se on sitä, mitä pidetään oikeana tai vääränä. Ammattikulttuuriin voidaan vaikuttaa ammattieettisiä arvoja kirkastamalla. Tällä tarkoitetaan työyhteisössä tapahtuvaa keskustelua työn etiikasta tai julkilausutuista arvolupauksista. Arvojen kirkastamisella kyetään vaikuttamaan yksilön arvo- ja uskomusjärjestelmään. (Rikander & Hyyti 2019.)

Kulttuurin siirtymällä on erityistä merkitystä, sillä uudet työntekijät pyrkivät sopeutumaan olemassa oleviin työyhteisön käytänteisiin. Vaarana voi olla, että ei-toivotut tai jopa vaaralliset työskentelytavat jäävät tunnistamatta ja estämättä. Opitut arvot synnyttävät uskomuksia, jotka muuttuvat edelleen oletuksiksi. (Waitinen 2011.) Myös määräaikaisten työntekijöiden ja sijaisten tulisi kyetä sitoutumaan työyhteisön turvallisuuskulttuuriin. Ei-toivottujen tapojen siirtymisen ehkäisemiseksi laadukas perehdyttämissuunnitelma on kullannarvoinen. Turvallisuuskulttuurin luominen ja ylläpitäminen vaatii koko henkilöstön sitoutumista toiminnan kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Turvallisuuskulttuuri on mitä suuremmassa määrin myös henkilöstöjohtamista. Mikäli turvallisuuskulttuurin taso on heikko, se voi ilmetä esimerkiksi olemassa olevien ohjeiden vähättelynä ja noudattamatta jättämisinä. (Rikander & Hyyti 2019.)

Turvallinen oppilaitos on mainetekijä

Oppilaitoksen sisäinen ja ulkoinen maine vaikuttavat siellä työskentelevän yksilön turvallisuuskäsitykseen ja koettuun turvallisuuden tunteeseen. Yhteisöllisyys, koulutus ja rutiinit luovat hallinnan tunteen, jota ympäröivät uhat koettelevat. Turvattomuus sen sijaan syntyy, kun yksilön hallinnan tunne, joko kuvitellusti tai perustellusti, murenee uhan edessä. Ulkoisella mainetekijällä tarkoitetaan sitä, miten oppilaitoksen turvallisuudesta julkisuudessa puhutaan. Tuore Ylen uutinen ”Kostoreissuja, hoitoa vaativia vammoja, kiristystä, joukkotappeluvideoita – Yle selvitti, millaista kouluväkivalta on suuressa lähiössä” (Koskinen 2020) on esimerkki realisoituneesta maineriskistä. Sisäisellä mainetekijällä

tarkoitetaan puolestaan sitä, kokeeko oppilaitoksen henkilökunta olonsa turvattomaksi esim. kiusaamisen, epäasiallisen käyttäytymisen tai muun seikan johdosta ja seuraako tästä kumuloituvia sairauspoissaloja, irtisanoutumisia ja rekrytointivaikeuksia. Työturvallisuuden tavoitteena on turvallinen työ, työntekijöiden hyvinvointi ja sitä kautta muodostuva hyvä ja vastuullinen organisaatiokuva (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016).

Tässä kolmiosaisessa artikkelissa oppilaitosturvallisuutta on tarkasteltu oppimisympäristön, työskentely-ympäristön sekä turvallisuuskulttuurin ja turvallisuuden johtamisen näkökulmista. Turvallisuuden kokemus on edellytys oppijan kasvulle, oppimiselle ja osallisuudelle. Turvallisuus on nähtävä oppilaitoksen toiminnan ydinasiana. Sen lisäksi, että oppilaitos on oppimisympäristö, se on myös opetus- ja muun henkilöstön työympäristö. Työturvallisuusasioissa työnantajaa koskee yleinen huolehtimisvelvollisuus. Sen lisäksi tarvitaan työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta työpaikan vaarojen selvittämiseksi ja arvioimiseksi. Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan työyhteisössä vallitsevaa suhtautumista turvallisuusohjeisiin ja niiden noudattamiseen. Johto voi vaikuttaa turvallisuuskulttuuriin omalla esimerkillään, kohdentamalla ajallista ja rahallista resurssia tarkoituksenmukaisesti sekä osallistamalla koko yhteisön turvallisuustyöhön.

Lähteet

Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli. 2016. Elinkeinoelämän keskusliitto.

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

Koskinen, A. L. 2020. Kostoreissuja, hoitoa vaativia vammoja, kiristystä, joukkotappeluvideoita – Yle selvitti, millaista kouluväkivalta on suuressa lähiössä. Yle Uutiset 25.10.2020. Luettu 11.11.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11589143>

Laitinen, H. & Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Tietosanoma.

Motivation for employers to carry out workplace health promotion. 2012. European Agency for Safety and Health at Work. Luettu 11.11.2020. https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion

Rikander, H. & Hyyti, J. 2019. Turvallisuusosaaminen oppilaitoksen arjessa -opintojakso. Tampereen ammattikorkeakoulu 2019. Luettu 11.11.2020. <https://moodle.amk.fi/course/view.php?id=325>

Shein, E. 2001. Yrityskulttuuri – selviytymisopas. Laatukeskus.

Waitinen, M. 2011. Turvallinen koulu? Helsinkiläisten peruskoulujen turvallisuuskulttuurista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Helsingin yliopisto. Helsingin yliopiston Opettajankoulutuslaitoksen tutkimuksia 334.

Kirjoittaja

Henri Rikander

OTT, projektipäällikkö

Turvallisuus kuuluu kaikille ja Turvallisuudesta osallisuutta ja hyvinvointia -hankkeissa

Pedagogiset ratkaisut/Ammatillinen opettajakorkeakoulu, TAMK

*Asiantuntija-alueet: oppilaitosturvallisuus, rikos- ja prosessioikeus, kriminologia,
poliisioikeus, empiirinen oikeustutkimus, oikeussosiologia*

henri.rikander@tuni.fi

Kuvituskuva: Pexels/Scott Webb