



Turvallisuuden tunne
Hämeen ammattikorkeakoulun
korkeakouluyhteisössä

Reima Kallinen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Turvallisuuden tunne
Hämeen ammattikorkeakoulun
korkeakouluyhteisössä**

Reima Kallinen
Turvallisuusjohtaminen
Opinnäytetyö
helmikuu, 2021

Reima Kallinen

Turvallisuuden tunne Hämeen ammattikorkeakoulun korkeakouluyhteisössä

Vuosi

2021

Sivumäärä 69

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ammattikorkeakoulun henkilökunnan ja opiskelijoiden muodostaman yhteisön kokemaa turvallisuuden tunnetta. Tutkimuksen kohteena oli Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK), jota tarkastellaan lainsäädännön mukaisena henkilökunnan ja tutkinto-opiskelijoiden muodostamana yhteisönä. Teeman yksityiskohtaisempaa tarkastelua varten ammattikorkeakouluyhteisöstä tunnistettiin lisäksi alayhteisöjä, joita muodostavat HAMKin opiskelija- ja henkilöstöryhmät, kampukset ja hallinnolliset yksiköt.

Työn teoreettinen viitekehys muodostettiin turvallisuuden tunteen osalta työtyytyväisyyttä ja -tyytymättömyyttä käsittelevän kaksifaktoriteorian, psykologisen turvallisuuden, turvallisuuskulttuurin, turvallisuusviestinnän sekä ammattikorkeakoulujen opiskelu- ja työturvallisuutta koskevan lainsäädännön varaan. Työn kvantitatiivinen tutkimusosuus toteutettiin yksinkertaiseen satunnaisotantaan perustuvana kyselytutkimuksena. Tutkimuksen perusjoukko muodostui HAMKin tutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelevista opiskelijoista ja henkilökunnasta. Aineisto kerättiin keväällä 2020. Kyselyyn saatiin yhteensä 564 vastausta. Epäedustavaa otosta tarkasteltiin suoraan ja aineistosta laskettujen vertailulukujen pohjalta tehdyllä korrespondenssianalyysillä.

Teoreettisen viitekehysten ja otoksen tulosten perusteella keskeisiksi korkeakouluyhteisön turvallisuuden tunteen osatekijöiksi tunnistettiin turvassa olemisen tunne, luottamus, sosiaaliset verkostot, organisaation tuki, turvallisuusosaaminen ja turvallisuusviestintä. Tärkeää turvallisuuden tunteelle on myös turvallisuuskulttuuri. Tarkastellun otoksen perusteella turvallisuuden tunne koetaan vastaajien keskuudessa yleisesti hyvänä, mutta sen taustatekijät ovat erilaisia opiskelija- ja henkilöstövastaajien välillä. Henkilökunnan turvallisuuden tunne näyttäisi perustuvan etenkin organisaation tukeen ja sosiaalisiin verkostoihin, kun taas opiskelijoilla sen taustalla voi olla korkea luottamus henkilökuntaan ja toisiinsa. Turvallisuuskulttuureissa oli HAMKissa havaittavissa eri henkilöstöryhmien, kampusten ja yksiköiden välillä eroja.

Asiasanat: oppilaitosturvallisuus, korkeakouluturvallisuus, turvallisuuden tunne, turvallisuuskulttuuri, psykologinen turvallisuus

Reima Kallinen

Sense of Safety in the Häme University of Applied Science's University Community

Year

2021

Pages

69

The goal of this thesis was to map out the sense of safety within the staff and student body of a university of applied sciences community. The examined university is Häme university of applied sciences (HAMK), which was probed according to the definition of a university community in the Finnish legislation. University community was further divided to sub communities of student and employee groups, campuses, and units for more detailed results.

The theoretical framework of this thesis was formed with various sources discussing job satisfaction, psychological safety, safety culture, job and education legislation, and safety communication. The quantitative research was conducted as a survey for the staff and degree students of HAMK that resulted in 564 answers. The unrepresentative sample was analysed with correspondence analysis.

According to the theoretical framework and results of sample analysis it was concluded that sense of safety in a university of applied sciences community has six major factors: sense of being safe, trust, social network, support from the organisation and safety communication. Also important to the sense of safety is the safety culture. The sample suggests that general sense of safety in HAMK community is very good, but it is based on different factors between the staff and students. The staff feels safe because of the support from the organisation and social networks, while the students build the feeling on trust towards staff and their peers. There also seems to be some differences between the safety cultures of HAMK campuses, units and different groups within staff and student.

Keywords: safety in education institutes, university safety, sense of safety, safety culture, psychological safety

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Turvallisuuden tunne	2
2.1	Turvallisuus käsitteenä	2
2.2	Turvallisuuden tunne ja kaksifaktoriteoria	3
2.3	Turvallisuuden tunne ja psykologinen turvallisuus	4
2.4	Turvallisuuden tunne ja turvallisuuskulttuuri	7
2.5	Turvallisuuden tunne ja kokemusten jakaminen	9
2.6	Turvallisuuden tunteen tukeminen turvallisuusviestinnällä	10
2.7	Turvallisuuden tunne ja korkeakouluturvallisuus	11
	2.7.1 Opiskelijan oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön	12
	2.7.2 Työnantajan huolehtimisvelvoite ja työntekijän vastuu	13
2.8	Turvallisuuden tunteen osatekijät	13
3	Hämeen ammattikorkeakoulun korkeakoulu yhteisö	15
3.1	Ammattikorkeakoulu yhteisön määrittely lainsäädännössä	18
3.2	Ammattikorkeakoulu yhteisön sisäiset yhteisöt	19
4	Korrespondenssianalyysi	21
4.1	Tutkimuskysymykset	22
4.2	Aineiston kerääminen ja käsittely	22
4.3	Edustavuus ja luotettavuus	23
5	Tulokset	26
5.1	Taustamuuttajat	26
5.2	Arvio turvallisuuden tunteesta ja turvallisuustilanteen kehittymisestä	28
5.3	Turvallisuuden tunteen osatekijät ammattikorkeakoulu yhteisössä	30
	5.3.1 Turvallisuuden tunteen osatekijä 1: Turvassa olemisen tunne	31
	5.3.2 Turvallisuuden tunteen osatekijä 2: Luottamus	33
	5.3.3 Turvallisuuden tunteen osatekijä 3: sosiaalinen verkosto	34
	5.3.4 Turvallisuuden tunteen osatekijä 4: organisaation tuki	35
	5.3.5 Turvallisuuden tunteen osatekijä 5: Oma turvallisuusosaaminen	38
	5.3.6 Turvallisuuden tunteen osatekijä 6: turvallisuusviestintä	40
5.4	Yhteisön jäsenten kokemat huolet ja uhat	42
5.5	Turvallisuustoimijoiden merkitys ammattikorkeakoulu yhteisössä	45
6	Johtopäätökset	50
	Lähteet	55
	Kuviot	59
	Taulukot	60
	Liitteet	60

1 Johdanto

Suomessa tehdään säännöllisesti monia turvallisuuden tunnetta mittaavia kyselyjä, kuten nuorisobarometri, Kansan arvot -tutkimus, Suomalaisten pelastusasenteet -tutkimus, kansallinen rikosuhritutkimus, sekä useiden yritysten ja median tekemät tutkimukset ja kyselyt. Suomen pelastusalan keskusliitto (SPEK) on tutkinut kansalaisturvallisuutta ja turvallisuuden tunnetta vuosina 2015, 2017 ja 2019 (Kekki 2015; Kekki & Mankkinen 2016; Laurikainen & Nikkanen 2019) tehdyissä tutkimuksissa, joissa on selvitetty suomalaisten kokemuksia henkilökohtaisesta turvallisuudesta, sosiaalisista verkostoista, koetusta luottamuksesta ja oikeudenmukaisuudesta sekä omaan turvallisuuteen kohdistuvista huolista.

Tuoreimmassa kansalaisturvallisuutta tarkastelevassa, SPEKin vuonna 2020 julkaisemassa Turvassa 2019 -tutkimuksessa selvitettiin yhteiskunnallisella tasolla yleisen turvallisuuden tason kokemisen lisäksi kansalaisten käsityksiä mm. yhteiskuntaan kohdistuvien suurten uhkien todennäköisyydestä, kansalaisten yhdenvertaisuudesta, median suhteesta turvallisuuteen sekä yhteiskunnallisten palvelujen merkityksestä turvallisuuden kokemukselle. Kyselyyn kerättiin noin 3000 hengen aineisto. (Laurikainen & Nikkanen 2019.)

Kyselyn tuloksista käy ilmi, että valtaosa suomalaisista kokee turvallisuutensa hyväksi ja pitää Suomea turvallisena yhteiskuntana. Suurin osa vastaajista arvioi elinympäristönsä turvallisuuden säilyneen viime vuosina muuttumattomana, ja uskoo, että ihmiset haluavat pitää yhteiskunnan turvallisena jatkossakin. Yhteiskunnallisilla palveluilla ja toiminnoilla koetaan olevan merkittävä rooli turvallisuuden rakentamisessa, ja etenkin viranomaiset kuten poliisi, pelastustoimi ja terveydenhuolto ovat merkittäviä turvallisuuden edistäjänä. Tärkeä rooli on vastaajien mukaan myös jokaisen kansalaisen omalla toiminnalla. (Laurikainen & Nikkanen, 2019.)

Laurikainen ja Nikkanen (2019, 58) toteavat tutkimuksensa loppusanoissa, että vaikka Turvassa 2019 -tutkimus lisää tietoa turvallisuuden kokemuksesta, aihe on hyvin monitahoinen, ja vaatii lisätutkimusta erilaisista näkökulmista. Turvassa 2019 -tutkimus onkin toiminut tämän opinnäytetyön inspiraationa ja esikuvana, ja yhtenä tavoitteena on, että se tuo turvallisuuden tunteen arviointiin oman näkökulmansa.

Tässä opinnäytetyössä turvallisuuden tunnetta tutkitaan korkeakoulu yhteisössä, tarkemmin ammattikorkeakoulussa. Työn tavoitteena on antaa tietoa ja tukea erityisesti ammattikorkeakoulu yhteisön turvallisuustyöhön, ja löytää keinoja parantaa koko yhteisön turvallisuuden tunnetta. Työn toimeksiantaja on Hämeen ammattikorkeakoulun henkilöstöpalvelut, ja sen tekijä työskentelee samassa organisaatiossa turvallisuusasiantuntijana.

Turvallisuuden tunnetta tarkastellaan tässä työssä psykologisena ilmiönä työ- ja opiskeluyhteisössä. Työn teoreettisessa viitekehyksessä turvallisuuden tunnetta tarkastellaan eri näkökulmista sen osatekijöiden tunnistamiseksi, ja kvalitatiivisessa tutkimusosuudessa selvitetään näiden osatekijöiden ilmenemistä ja vaikutuksia tutkittuun ammattikorkeakouluyhteisöön.

Ensimmäisen, johdantona toimivan luvun jälkeen työn teoreettinen viitekehys määritellään turvallisuuden tunteen ja sen osatekijöiden osalta työn toisessa luvussa, ja ammattikorkeakouluyhteisön ja sen sisäisten yhteisöjen osalta kolmannessa luvussa. Opinnäytetyön empiirinen osa on toteutettu määrällisenä tutkimuksena, jonka menetelmä, toteutus ja luotettavuuden arviointi esitellään neljännessä luvussa. Keskeiset tulokset käydään läpi viidennessä luvussa. Teorian ja tutkimustulosten perusteella tehdyt johtopäätökset esitellään kuudennessa luvussa.

2 Turvallisuuden tunne

Tarve kokea olevansa turvassa on yksi ihmisen perustarpeista. Turvallisuuden tunne on Linnell, Majevsky ja Salmisen (2014, 35) mukaan ihmisen kokemus riskien ja vaarojen poissalosta. Kun ihminen tuntee olevansa turvassa, hän kokee hallitsevansa elämänsä, suhtautuu ympäristöönsä myönteisesti ja tulevaan optimistisesti. Turvattomuuden kokemus johtaa helposti puolestaan passiivisuuteen ja jopa sosiaaliseen vetäytymiseen. (Karisto 2003, 68.)

Turvallisuuden tai turvattomuuden tunteella on helposti havaittavissa kognitiivisia vaikutuksia, jotka vaikuttavat laajalti hyvinvointiin, oppimiseen ja työkykyyn. Yhteisön jäsenten kokeessa turvallisuuden tunteessa ei olekaan kyse vain pelkojen ja huolien poistamisesta, vaan yksilön ja sitä kautta organisaation toimintakyvyn parantamisesta. (Karisto 2003, 68.)

2.1 Turvallisuus käsitteenä

Eskola (2008) on todennut turvallisuuden olevan monitahoinen ja muuttuva käsite, joka sisältää eri konteksteissa eri merkityksiä. Turvallisuuden määrittelyssä olennaista on huomioida, kenen turvallisuudesta puhutaan ja mitä riskejä tai uhkia vastaan turvallisuutta tarvitaan. Perinteisen, yhteiskuntaan ja sen jäseniin kohdistuvia suuria ulkoisia uhkia käsittelevän turvallisuuden käsitteen rinnalle on noussut uusia näkökulmia kuten taloudellinen, poliittinen, sosiaalinen ja psykologinen turvallisuus. Eskola puhuikin *turvallistamisesta*, uusien asioiden tuomisesta turvallisuuden piiriin. (Eskola 2008.)

Turvallisuuden käsite on muovautunut perinteistä, kapeaa turvallisuuskäsitystä laajemmaksi kokonaisuudeksi. Turvallisuusajattelun uudistuminen ja laajeneminen kertoo Eskolan (2008) mukaan siitä, että ”materiaalinen maailma saa merkityksensä vasta yhteisten merkityssisältöjen ja ymmärrysten kautta – turvallisuuden tai turvattomuuden tunne on aina sosiaalisen

prosessin tulos ja näin ollen muutos ajattelutavoissa voi lisätä turvallisuutta tai turvattuutta.” (Eskola 2008.)

Uusi, Eskolan (2008) mukaan merkittävä muutos turvallisuuden teemaan on keskittyminen inhimilliseen turvallisuuteen, joka tarkastelee yksilöä turvallisuuden kokijana, ja turvallisuutta vapautta ja toimintamahdollisuuksia lisäävänä tekijänä. Toisaalta turvallisuuteen voi liittyä myös rajoittavia tekijöitä, eikä turvallisuus siten ole pelkästään myönteinen ilmiö. Turvallisuuteen tuleekin siksi suhtautua joustavana ja ajan mukana muuttuvana käsitteenä (Eskola 2008.)

Turvallisuuden käsitteen riittävän laaja määrittely on myös tämän työn kannalta olennaista. Turvallisuutta tarkastellaan Eskolan (2008) mainitsemana monitulkintaisena turvallisuutena ja ammattikorkeakouluuyhteisön jäsenten kokemuksena.

2.2 Turvallisuuden tunne ja kaksifaktorioteoria

Eskolan (2008) mainitsemaa inhimillistä turvallisuutta voidaan nähdä havainnoidun jo vuonna 1959 julkaistussa Herzbergin, Mausnerin ja Snydermanin (1959, 107-111) työhön asennoitumista ja tyytyväisyyden kokemusta selvittäneessä tutkimuksessa. Sen tavoitteena oli selvittää, mikä motivoi ihmisiä tekemään työtään. Tutkimuksessa tekijät on jaettu tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä lisääviin tekijöihin. (Herzberg ym. 1959, 107-111.)

Tyytyväisyys ja tyytymättömyys eivät ole toistensa vastakohtia, vaan pikemminkin saman asian kaksi puolta (Herzberg ym. 1959, 113-114). Tyytymättömyys liittyy erityisesti ihmisen haluun vältellä epämiellyttäviä, hankalia tai vaarallisia tilanteita, ja siihen liittyviksi hygienia-tekijöiksi tutkijat tunnistavat kuuluvaksi mm. palkat ja etuudet, hallinnolliset toiminnot kuten ohjeet ja käytännöt, henkilöiden väliset suhteet, fyysisen työympäristön ja työturvallisuuden. Näiden tekijöiden ongelmat ja puutteet työyhteisössä johtavat tyytymättömyyteen. (Herzberg ym. 1959, 113-115.)

Vastaavasti tyytyväisyyttä lisäävät motivaatiotekijät ovat Herzbergin (1959, 113, 115-118) tutkijaryhmän mukaan varsinaisiin työtehtäviin, niissä saavutettuihin onnistumisiin, sekä henkilökohtaisen osaamisen kehittymiseen liittyviä tekijöitä. Ne kytkeytyvät ihmisen haluun menestyä ja oppia uutta. (Herzberg ym. 1959, 113, 115-118.)

Herzbergin (1968) mukaan sekä hygienia- että motivaatiotekijät liittyvät ihmisten perustarpeiden tyydyttämiseen, mutta vain motivaatiotekijöillä lisätään tyytyväisyyttä, ja edelleen työn tehokkuutta. (Herzberg 1968.) Herzbergin ym. (1959, 114-115) tutkimusryhmän mukaan ihmisten tyytyväisyyden lisäämiseksi tyytymättömyyttä tulee vähentää huolehtimalla siitä, että hygienia-tekijät ovat kunnossa. Työntekijöille esim. hyvää johtamista, kohtuullista

palkkausta, selkeitä ja johdonmukaisia käytänteitä ja toimivia työtiloja ja -välineitä. Herzbergin ym. (1959, 114-115)

Hygieniatekijöistä huolehtiminen ei vielä lisää tyytyväisyyttä eikä lisää työtehoa, joten on vaarana ajatella, ettei se ole organisaatiolle hyödyllistä. Tehtävissä, joissa motivaatiotekijät ovat vahvoja eli työ on kiinnostavaa ja palkitsevaa, hygieniatekijöille sallitaan enemmän jous-toa. (Herzberg ym. 1959, 113-114.)

Herzbergin ym. (1959, 117-118) mukaan vastuun ja tunnustusten antaminen henkilölle ovat motivaation kasvattamisen kannalta olennaisia asioita. Näiden avulla syntyy tunne kehittymisestä ja menestymisestä. (Herzberg ym. 1959, 117-118).

Herzbergin ym. kaksifaktoriteoria (1959) on olennainen tässä työssä tutkittavan turvallisuuden tunteen kannalta, koska se kytkee turvallisuuden vahvasti yhteisön tyytyväisyyteen. Keinot vaikuttaa turvallisuuteen ja osallistua sen toteuttamiseen tulee olla yhteisössä kunnossa. Toimivat turvallisuuskäytännöt kuten palautekanavat, säännöllinen harjoittelu ja turvallisuusasioiden positiivinen esilläpito sisäisessä viestinnässä vahvistavat hygieniatekijöitä ja sitä myöten torjuvat tyytymättömyyttä, joka puolestaan vahvistaa turvallisuuden tunnetta.

2.3 Turvallisuuden tunne ja psykologinen turvallisuus

Mielenkiinnon, motivaation tai mahdollisuuksien puutteen lisäksi voi yhteisön jäseniä passiivoida turvallisuuden edistämisen suhteen kokemus, ettei heillä ole oikeutta tai lupaa tuoda esiin havaitsemiaan epäkohtia tai kokemiaan pelkoja. Myös läheltä piti- sekä uhka- tai vaaratilanteet voivat jäädä ilmoittamatta, jos niiden ilmoitusten ei uskota vaikuttavan mihinkään tai se koetaan jopa häpeällisenä. (Edmondson, 2019, 12-18)

Edmondson (2019, 20) korostaa psykologisen turvallisuuden vaikutusta organisaatioiden toimintaan ja menestymiseen. Edmondsonin (2019, 29) mukaan yhteisön kannalta toivottavin tilanne olisi se, että kaikki sen jäsenet uskaltaisivat tarvittaessa ennakoivasti tuoda esiin havaitsemiaan puutteita ja poikkeamia. Ilman psykologista turvallisuutta organisaatio on vaarassa ajautua ongelmiin, jotka avoimemmalla keskustelulla olisi voitu estää etukäteen. (Edmondson 2019, 30.)

Keskeisinä esteinä työyhteisön avoimuudelle ja psykologisen turvallisuuden kehittymiselle Edmondson (2019, 22) näkee oman ja toisten maineen varjelemisen. Henkilö saattaa vaieta havaitsemistaan epäkohdista pelätessään kosta tai muita itseensä kohdistuvia vastareaktioita, tai ongelmien esiin tuominen saatetaan kokea hyödyttömäksi. Suurin merkitys on kuitenkin henkilösuhteiden suojelemisella ja halulla antaa muille positiivinen mielikuva itsestä. Hankalaksi ihmiseksi leimaantumisen ja työyhteisön toimivien sosiaalisten suhteiden pilaamisen pelko ovatkin psykologisen turvallisuuden vastakohtia. (Edmondson 2019, 31.)

Edmondson (2019, 78-79) näkee ongelmien ja epäkohtien piiloon jäämisen mahdollistavan ns. vaikenemisen kulttuurin erityisen vaarallisena ja riskialttiina tilanteena, jolla voi olla vakavia, työntekijöiden ja työpaikan, asiakkaiden ja pahimmillaan jopa täysin ulkopuolisten ihmisten ja ympäristön fyysisen turvallisuuden vaarantavia seurauksia. Avoimuuden ja psykologisen turvallisuuden puute löytyy Edmondsonin (2019, 78-82, 97) mukaan taustatekijänä monista vakavista onnettomuuksista, kuten vuonna 1977 Teneriffalla tapahtuneen siviili-ilmailuhistorian pahimman lento-onnettomuuden, vuoden 2003 NASAn Columbia -avaruussukkulan tuhoutumisen ja keväällä 2011 tsunamin seurauksena Japanissa sattuneen Fukushima Daiichin ydinvoimalan vaurioitumisen ja siitä seuranneen ympäristökatastrofin taustalta. (Edmondson 2019, 78-82, 97)

Edmondson (2019, 21-22) ei rajaa psykologista turvallisuutta pelkästään työkaluksi ongelmien ratkomiseen ja riskien realisoitumisen estämiseen, vaan näkee sen organisaation menestymisen ja oppimisen edellytyksenä, ja viime kädessä toimintakulttuurin keskeisenä tukirakenteena. Edmondsonin (2019, 21-22) mukaan psykologinen turvallisuus tarkoittaa sellaista ilmapiiiriä, jossa henkilö kokee turvalliseksi kertoa huolistaan, esittää kysymyksiä ja jakaa ideoita ilman pelkoa vaikutuksista henkilöiden välisiin suhteisiin. Tärkeä rooli psykologisen turvallisuuden rakentamisessa on esimiehillä ja johdolla. (Edmondson 2019, 21-22.)

Psykologisen turvallisuuden rakentamisessa Edmondson (2019, 158-159) näkee kolme vaihetta, joiden toteutus on erityisesti esimiesten tehtävä (kuviokuva 1). Ensimmäinen vaihe, *perustan luominen*, sisältää odotusten ja merkityksen määrittelyn. Tässä vaiheessa määritellään se, millaisia epäonnistumisia, epävarmuutta ja riippuvuussuhteita toimintaan liittyy, ja miksi on tärkeää viestiä niistä. Merkityksen määrittelyssä puolestaan tehdään konkreettiseksi se, mitä toiminnassa on panoksena, miksi se on tärkeää ja ketä se koskettaa. Tämän vaiheen tavoitteena on synnyttää yhtenäiset odotukset ja merkitykset, joiden varaan avoimuus rakentuu. (Edmondson 2019, 160-162.)

Vaihe	Perustan luominen	Osallistumaan kutsuminen	Tuottava vastaaminen
Esimiestyön tehtävät	Työn raamittaminen <ul style="list-style-type: none"> Asetetaan odotukset epäonnistumisille, epävarmuudelle sekä riippuvuuksille osallistumisen merkityksen korostamiseksi Merkityksen korostaminen <ul style="list-style-type: none"> Tunnistetaan panokset, merkitys ja asianomaiset 	Tilannekohtaisen nöyryyden osoittaminen <ul style="list-style-type: none"> Tunnustetaan aukot Selvitystyön harjoittelu <ul style="list-style-type: none"> Hyvien kysymysten esittäminen Aktiivisen kuuntelun malli Luodaan järjestelmät ja prosessit <ul style="list-style-type: none"> Kanavat palautteelle Keskustelukulttuuri 	Arvostuksen osoittaminen <ul style="list-style-type: none"> Kuuntelu Tunnustuksen antaminen ja kiittäminen Epäonnistumisen salliminen <ul style="list-style-type: none"> Katse tulevaan Avun tarjoaminen Keskustelu, harkinta ja yhteissuunnittelu Selkeisiin rikkomuksiin puuttuminen
Tavoitteet	Yhteiset odotukset ja merkitykset	Luottamus ajatusten ja kokemusten hyväksyntään	Suuntautuminen jatkuvaan oppimiseen

Kuvio 1: Esimiehen työvälit psykologisen turvallisuuden rakentamiseen (Edmondson 2019, 159)

Toinen vaihe psykologisen turvallisuuden rakentamisessa on *osallistumaan kutsuminen*. Tässä vaiheessa korostuu esimiehen rooli, jonka tulisi toiminnallaan aktivoida ja rohkaista yhteisön jäseniä avoimuuteen. On tärkeää tunnistaa ja tunnustaa aukot esimiehen ja myös muiden yhteisön jäsenten tietämyksessä. Esimiehen tulisi osoittaa aitoa kiinnostusta esiin tuotuihin asioihin mm. aktiivisella kuuntelulla ja tarkentavien kysymysten esittämisellä. Tässä vaiheessa on myös tärkeää luoda järjestelmät ja prosessit syötteiden antamiseen ja luoda keskustelukulttuuri, joka rohkaisee yhteisöä avoimuuteen niin ideoiden kuin huolenaiheidenkin jakamisessa. Toisessa vaiheessa luodaan ennen muuta yhteisöön luottamus siitä, että jokaisen ajatuksia ja kokemuksia halutaan kuulla. (Edmondson 2019, 167-173.)

Edmondsonin (2019, 173) mukaan kulttuurin luomisen ja yhteisön jäsenten osallistamisen jälkeen organisaatio voi siirtyä kolmanteen vaiheeseen, joka on psykologisen turvallisuuden tavoitteleminen. Sen painotus on yhteisön suuntautumisessa avoimeen keskusteluun ja yhteisiin pelisääntöihin pohjautuvaan jatkuvaan oppimiseen niin sanotun kantapään kautta oppimisen sijaan. Edmondson (2019, 173) kutsuu tätä *tuottavaksi vastaamiseksi*. Se tarkoittaa arvostuksen osoittamista kuuntelemalla, antamalla tunnustusta ja kiittämällä avoimuudesta. Epäonnistuminen nähdään oppimistilanteena, ja siitä pyritään poistamaan häpeäntunne. Esimiestyössä (ja opetus- tai ohjaustilanteessa) korostetaan tilanteen yli pääsemistä, ja havaittua asiaa käsitellään keskustellen ja yhdessä uusia ratkaisuja ideoiden. Samalla on kuitenkin tärkeää ylläpitää rajat ja säännöt, ja reagoida selkeisiin rikkomuksiin esimerkiksi organisaation yhteisiä arvoja vastaan. (Edmondson 2019, 173-180.)

Edmondson (2019,15) myöntää, ettei psykologinen turvallisuus ole kaikenkattava organisaatio- tai johtamisoppi, vaan vain yksi työkalu turvallisuudentunteen ja tuottavuuden ylläpitämiseen työyhteisössä. Psykologinen turvallisuus ei ole kenenkään henkilökohtainen ominaisuus, vaan osa hyvää työilmapiiriä. Se ei ole myöskään synonyymi luottamukselle, vaikka luottamus onkin sen keskeinen osatekijä. Psykologisen turvallisuuden saavuttaminen ei edellytä kaiken olevan

helppoa tai mukavaa, pikemminkin päinvastoin: suorapuheisuus ja avoimuus on usein paljon vaativampaa kuin asioiden kiertely ja niistä vaikeneminen. Psykologinen turvallisuus ei tarkoita vaatimusten tai standardien laskemista, se on keino navigoida menestyksekkäästi eteenpäin muuttuvassa, määrittelemättömässä, monimutkaisessa ja monitulkintaisessa toimintaympäristössä. (Edmondson 2019, 15-19.)

Edmondsonin (2019) teoria psykologisesta turvallisuudesta syventää ja laajentaa Herzberg ym. (1959) teoriaa, ja tuo siihen tuoreita elementtejä johtamisesta, organisaation kehittämisestä ja jopa innovoinnista. Edmondsonin teoria kytkee turvallisuuden tunteen johtamisen osaksi strategista johtamista, joten se soveltuu hyvin turvallisuusjohtamisen aihepiiriin kuuluvaan tutkimuksen viitekehukseen.

2.4 Turvallisuuden tunne ja turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuurin käsite on ollut pitkään monitulkintainen. Reiman, Pietikäinen ja Oedewald (2008) ovat pyrkineet selkiyttämään käsitettä yhdistämällä eri määritelmiä ja hakeamalla niistä yhteneviä tekijöitä, joiden avulla voitaisiin luoda selkeä käsite. Keskeisiä kysymyksiä on kaksi, ensimmäiseksi se onko kaikilla organisaatioilla turvallisuuskulttuuri, ja toiseksi se, mikä on turvallisuuskulttuurin suhde laajempaan organisaatiokulttuuriin ja koko organisaatioon. (Reiman ym. 2008, 19.)

Reimanin ym. (2008, 20) mukaan turvallisuuskulttuuri voidaan nähdä ”osana organisaatiokulttuuria, kulttuurin turvallisuuteen liittyvinä puolina”. Turvallisuuskulttuurin tunnistamisesta ja sen tarkastelusta on hyötyä kaikissa organisaatioissa riippumatta siitä, onko turvallisuus niiden toiminnan kannalta keskeistä tai toissijaista. Reimanin ym. (2008, 19-21) määritelmä turvallisuuskulttuurista tukee myös hyvin Edmondsonin (2019) näkemystä psykologisen turvallisuuden merkityksestä organisaation menestymisen kannalta.

Reiman ym. (2008, 21) muistuttavat, että organisaation ja sen turvallisuuskulttuurin sisällä esiintyy usein alakulttuureja, joiden turvallisuusorientaatiot saattavat vaihdella. Toinen kulttuuri voi korostaa sääntöjen noudattamista, toinen taas korostaa ihmisten välisiä suhteita. Alakulttuureja voi syntyä esimerkiksi ammattien mukaan (Reiman ym. 2008, 21).

Reiman ym. (2008, 50) ovat luoneet turvallisuuskulttuurin kuvaamiseksi mallin, jossa turvallisuuskulttuurille on määritelty kolme tarkasteltavaa ulottuvuutta (kuvio 2). Kolmitasoisien mallin ulottuvuudet ovat *organisatoriset ulottuvuudet*, *psykologiset ulottuvuudet* ja *sosiaaliset prosessit*. Näistä organisatoriset ja psykologiset ulottuvuudet kuuluvat selkeästi turvallisuuskulttuuriin, kun taas sosiaaliset prosessit on usein rajattu turvallisuuskulttuurin käsitteen ulkopuolelle. Kaikki kolme ulottuvuutta vaikuttavat keskeisesti organisaation turvallisuuskulttuuriin, ja edelleen yksilön turvallisuuden tunteeseen. (Reiman ym. 2008, 50.)



Kuvio 2: Turvallisuuskulttuurin näkökulmat (Reiman ym. 2008, 50)

Organisatoriset ulottuvuudet pitävät sisällään lukuisia johtamiseen, tiedonkulkuun ja organisaation kehittämiseen liittyviä tekijöitä, kuten johtamisjärjestelmä, johdon rooli, viestintä, osaaminen ja sen varmistaminen, dokumentaatio ja ohjeistus sekä resurssien, riskien ja muutoksen hallinta. Keskeiseksi tekijäksi nousee turvallisuusjohtaminen ja johdon sitoutuminen turvallisuuden edistämiseen, joka ilmenee mm. johtamisjärjestelmän määrittelynä ja ylläpitona, johdon konkreettisenä toimintana turvallisuuden edistämiseksi, turvallisuusviestintänä ja lähiesimiestyönä. (Reiman ym. 2008, 53-54).

Psykologiset ulottuvuudet ovat puolestaan organisaation jäsenten motivaatioon ja vastuuseen, riskitietoisuuteen sekä työn hallintaan liittyviä tekijöitä. Reimanin ym. (2008, 69) mukaan ”hyvän turvallisuuskulttuurin kriteeri on se, että turvallisuus motivoi ihmisiä”. Hyvän turvallisuuskulttuurin organisaatiossa koetaan vastuun turvallisuudesta kuuluvan jokaiselle, myös ja erityisesti itselle, ja oman työn tuloksiin ja sitä kautta turvallisuuteen voi vaikuttaa. Omaan työhön liittyvistä vaaroista ja riskeistä ollaan tietoisia, ja vaikka niiden monimutkaisuus ja enustamattomuus hyväksytään, turvallisuutta pyritään aktiivisesti parantamaan. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa jokainen yksilö siis kantaa viime kädessä vastuuta koko organisaation turvallisuudesta. (Reiman ym. 2008, 73-75.)

Sosiaaliset prosessit sijoittuvat organisatoristen ja psykologisten ulottuvuuksien väliin. Niillä tarkoitetaan erilaisia organisaatiossa syntyneitä mekanismeja ja malleja, jotka ovat organisatoristen ja psykologisten ulottuvuuksien synnyn ja kehittämisen kannalta olennaisia. Sosiaaliset prosessit ovat jatkuvassa muutoksessa, mutta samaan aikaan muuttuvat hitaasti organisaation jäsenten vuorovaikutuksessa. Näiden prosessien tunnistaminen auttaa selvittämään miten organisatoriset ulottuvuudet vaikuttavat yksilöihin, ja mitä psykologiset ulottuvuudet reagoivat näihin. Sosiaalisten prosessien avulla asioita tulkitaan, niille annetaan merkityksiä ja niitä ylläpidetään osana organisaatiokulttuuria. (Reiman ym. 2008, 77.)

Reiman ym. (2008, 77) toteaa sosiaalisten prosessien nousseen selkeästi esiin mm. erilaisissa onnettomuustutkinnoissa, joiden taustalta on löytynyt selkeä kehityskulku jonkin vakavan riskin realisoitumista kohti. Yhtymäkohta on selkeä edellä viitattuun Edmonsonin (2019, 78-82, 97) havaintoon, että psykologisen turvallisuuden puute olisi löydettävissä vakavien onnettomuuksien taustavaikuttajana. Siksi turvallisuuden tunteen tutkimisessa Reimanin ym. (2008) havaitsemat sosiaaliset prosessit ovat erityisen kiinnostavia. Reiman ym. (2008, 77-78) nimeää turvallisuuskulttuurin kanssa vuorovaikuttaviksi sosiaalisiksi prosesseiksi myös Edmondsonin (2019) mainitsemia prosesseja, kuten yksilön oman merkityksen ymmärtäminen, selkeät normit, neutraali suhtautuminen poikkeamiin ja yhteinen käsitteistö.

Edmondsonin (2019) ja Reimanin ym. (2008) teoriat lähestyvät samaa asiaa hiukan eri näkökulmista, Reiman ym. organisaation, ja Edmondson johtamisen näkökulmasta. Toisiaan tukevat ja myös osin täydentävät teoriat muodostavat luontevan ytimen turvallisuuden tunteeseen pureutuvan työn teoreettiselle viitekehykselle.

2.5 Turvallisuuden tunne ja kokemusten jakaminen

Psykologisen turvallisuuden merkityksen puolesta puhuu myös Gilbertin, Killingsworthin, Eyren ja Wilsonin (2009, 1617-1619) tutkimus tunnekokemusten ennustettavuudesta vertaiskokemusten kuulemisen kautta. Gilbert tutkimusryhmineen tutki, miten jonkin tilanteen kokeneen kertojan omakohtaiset kokemukset tilanteen aiheuttamista tunnereaktioista auttavat kuulijaa ennustamaan omat vastaavat reaktionsa myöhemmin samassa tilanteessa. Gilbertin ym. (2009, 1618) mukaan ihmiset pääsääntöisesti olettavat, että reaktioiden ennustamisen kannalta olennaisempaa olisi faktatieto. Kokeiden perusteella tunnereaktioiden kuuleminen kuitenkin näyttää tuottavan tarkemman ennusteen, kun kuulija samastuu kertojan kuvailemiin tunnereaktioihin ja vertaa niitä omiinsa. Tätä ilmiötä tutkimusryhmä kutsuu *surrogaatioksi*. (Gilbert ym. 2009, 1618.)

Gilbert ym. havaitsivat (2009, 1618) myös, että vaikka tunnereaktioista kuuleminen parantaa omien tunteiden ennustettavuutta, ihmiset ovat silti taipuvaisia edelleen uskomaan faktojen auttavan ennustamisessa enemmän. Siksi on tärkeää, että faktat ja tunnereaktiot esitetään yhdessä ja yhtä olennaisina seikkoina. (Gilbert ym. 2009, 1618-1619.) Kokemusten jakamisella on erittäin suuri sekä turvallisuuden tunteen että toteutuvan turvallisuuden kannalta, ja monissa organisaatioissa sitä hyödynnetäänkin laajasti turvallisuustyön keskeisenä osana. Esimerkiksi raskaassa teollisuudessa kokemusten jakamisen rohkaisun on todettu merkittävästi parantavan työturvallisuutta. (Parris 2017; Total 2021.)

Edmondsonin (2019) esittämä psykologinen turvallisuus luo Gilbertin ym. (2009) havaitsemalle surrogaatiolle avoimen ilmapiirin, jossa myös erilaisia tunnereaktioita on helpompi jakaa. Tämä lisää osaltaan turvallisuuden tunnetta yhteisössä, ja auttaa sellaistenkin ongelmien,

uhkien ja riskien esiin tulemisessa, jotka voisivat jäädä faktojen alle piiloon. Siksi se on myös tälle tutkimukselle hyvä täydennys.

2.6 Turvallisuuden tunteen tukeminen turvallisuusviestinnällä

Aiemmissa teorioissa on viitattu jo useasti turvallisuusviestintään, joka on keskeinen osa turvallisuuden tunteen vahvistamista ja ylläpitoa yhteisössä. Opetushallituksen (2020) mukaan turvallisuusviestintä ”on parhaimmillaan ennalta ehkäisevää toimintaa, joka tehdään tiedottamisen, kouluttamisen ja muun viestinnän keinoin.” (Opetushallitus 2020) Viestinnällä pienennetään riskejä, vähennetään onnettomuuksia ja lievitetään seurauksia. (Opetushallitus 2020.) Edmondson (2019, 164) näkee viestinnän myös tärkeänä tekijänä psykologisen turvallisuuden kehittämisessä ja säilymisessä.

Hyvin toteutettu turvallisuusviestintä pohjautuu avoimelle ilmapiirille ja tiedon helpolle saatavuudelle. Kuten turvallisuusjohtaminenkin tulee integroida muuhun johtamiseen, tulee turvallisuusviestinnän olla kiinteä osa yhteisön muuta normaalia viestintää. Lisäksi tämä helpottaa ja tehostaa kriisiviestintää poikkeustilanteissa. (Opetushallitus 2020.)

Viestintä on myös keino edistää turvallisuuden tunnetta. Åbergin (2006, 135) mukaan viestinnällä voidaan vaikuttaa yksittäisen henkilön arvoihin ja asenteisiin, tietoihin, tunteisiin, motivaatioon ja sitoutumiseen. Henkilö puolestaan voi vaikuttaa ryhmän normeihin, sitoutumiseen, henkeen ja käyttäytymiseen. Helppointa on Åbergin (2006, 135-136) mukaan vaikuttaa mielipiteisiin ja tietoihin, sitten tunteisiin, asenteisiin ja käyttäytymiseen, ja vaativinta on ryhmän käyttäytymisen muuttaminen. (Åberg, 2006, 135-136.)

Tietämyksen muuttamiseen riittää tiedottaminen, kun viestin lähettäjä on uskottava ja uusi tieto tulee ymmärrettävässä muodossa. Asenteilla on kuitenkin vaikutusta siihen, miten tieto tulkitaan, ja vaikka tietämys kasvaisi, asenne ei vielä välttämättä muutu miksikään. (Åberg 2006, 137.)

Asenteiden muuttaminen on monimutkaisempaa. On esitetty, että asenteiden muuttamiseen tähtäävän viestinnän vaikuttavuus tai vaikuttamattomuus oli kiinni viestin *sisällöstä*, jonka pitäisi myös muutokseen pyrittäessä jollain tavalla tukea tai myötäillä vastaanottajan olemassa olevia asenteita. Vaikuttavuus voi riippua myös *viestintäkanavasta*, jonka pitäisi olla vastajalle tuttu ja siten luotettava. Käytännössä molemmat teoriat on varmasti hyvä huomioida. (Åberg 2006, 138.)

Olemassa olevien asenteiden vakiinnuttamisessa hyväksi toimintamalliksi on todettu *vahvistaminen*, jossa annetaan asennetta tukevia viestejä. Vielä tehokkaampi on ns. *rokotusmalli*, jonka mukaan viestimällä ensin vastakkaisia asenteita saadaan vastaanottajien huomio

kiinnittymään omiin asenteisiin, joita voidaan vahvistaa myöhemmin halutun suuntaisilla viesteillä. (Åberg 2006, 139).

Yksilön käyttäytyminen vaatii asenteiden muuttamisen lisäksi myös motivointia ja ulkoista tukea muilta. Myös ryhmäpaine voi muuttaa käytöstä, mutta positiivinen ja kannustava ryhmän tuki toimii paremmin. Yksi keino muuttaa käytöstä on kokeilujen kautta, koska niihin suhtaudutaan pysyvinä tehtyjä päätöksiä myönteisemmin. (Åberg 2006, 140.)

Ryhmän tai yhteisön käyttäytymisen muuttaminen on vaativaa ja hidasta. Muutosta voidaan edistää monin keinoin. Voidaan hakea muutosmyönteisiä henkilöitä, ns. muutosagentteja, joka aktivoi ensin pienen ryhmän yhteisön sisältä. Tämä rohkaisee muita kokeilemaan uutta, ja kun on saavutettu tietty kriittinen massa, kääntyy muutos yhteiseksi tavoitteeksi. Esteenä tälle voi olla yhteisön sisällä olevat jännitteet, huono henki tai kollektiivinen muutosvastarinta. Tällöinkin muutos on mahdollinen, mutta vaatii paljon ulkoista kannustusta ja positiivista vahvistusta muutoksen merkeille. Esimiehen rooli korostuu myös usein. Vaihtoehto on myös heittää yhteisölle aktivoiva haaste, pystyykö se muutokseen. (Åberg 2006, 140.)

Yhteisön arvot ja kulttuuri muuttuvat erittäin hitaasti, koska niiden perusolemus on pysyvyys, johon voidaan tukeutua myös hankalissa tilanteissa. Suora vaikuttaminen niihin on hyvin vaikeaa, ehkä jopa mahdotonta. Muuttamisen sijaan Åberg (2006, 141) ehdottaakin myötäilyä, erilaisten arvojen ja kulttuurien hyväksymistä yhteisön sisällä, ja asenteiden, toiminnan ja käyttäytymisen ohjaamista niiden kautta toivottuun suuntaan. Jos kaksi yhteisöä, esim. korkeakoulun yksikköä, yhdistyy, ei niiden kulttuuria kannata lähteä yhdenmukaistamaan toisen mukaiseksi tai rakentamaan kokonaan uudeksi, vaan odottaa, että uudelle kokonaisuudelle syntyy uusi kulttuuri ja arvopohja ajan kuluessa ja henkilöiden vaihtumisen myötä. Jos uutta kulttuuria aletaan luoda väkisin, voi käydä jopa niin, että ristiriita siirtyy uusille yhteisöön liittyville henkilöille. (Åberg 2006, 141.)

Viestinnän merkitystä turvallisuuden tunteen tuottajana on suuri. Turvallisuuden tunteen voi ajatella olevan enemmän dynaaminen kuin staattinen ilmiö, ja Åbergin (2006, 135-141) viestinnän vaikuttamismahdollisuuksia pohtiva teoria on siksi osana myös tämän työn teoreettista pohjaa.

2.7 Turvallisuuden tunne ja korkeakouluturvallisuus

Martikaisen ja Rannan (2018, 40) mukaan ”turvallisuudesta huolehtiminen on yksi korkeakoulun tehtävistä”. Korkeakouluissa, kuten muissakin organisaatioissa, turvallisuuden ydin on turvallisuusjohtaminen, jonka tulisi olla osa korkeakoulun normaalia johtamista. Sen avulla pyritään hallitsemaan riskit ja ennakolta ehkäisemään niiden realisoitumisesta seuraavat vahingot. Turvallisuus on korkeakoulussakin dynaaminen tila, joka vaatii aktiivista otetta johtamiselta. (Martikainen & Ranta 2018, 40.)

Ammattikorkeakoulujen keskeisiin lakisääteisiin velvoitteisiin kuuluu ammattikorkeakoululain (932/2014) 6. luvun 31 §:n mukainen turvallisuuden takaaminen korkeakoulun opiskelijoille, ja työturvallisuuslain (738/2002) 2. luvun 8 §:n mukainen henkilökunnan työturvallisuudesta huolehtiminen ja työtehtäviin liittyvien riskien arviointi. Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijät huolehtimaan omasta ja muiden turvallisuudesta. (Martikainen & Ranta 2018, 40.)

Lisäksi ammattikorkeakoululain (932/2014) 10. luvun 66 § velvoittaa ammattikorkeakoulut laatimaan varautumissuunnitelmat ja tekemään etukäteisvalmisteluja poikkeusoloja tai häiriö- ja erityistilanteita varten toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi myös poikkeuksellisissa olosuhteissa. Tämä pykälä liittyy laajempaan yhteiskunnalliseen varautumiseen, mutta sen tarkoituksena voidaan edistää myös turvallisuuden tunnetta korkeakoulu yhteisössä. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2018.)

Ammattikorkeakoulun tilojen ja toiminnan turvallisuuteen liittyy myös paljon muuta yleistä, muuhun kuin koulutukseen liittyvää lainsäädäntöä, kuten rakennuslainsäädäntö sekä palo-, pelastus- ja terveystointia koskevia lakeja ja asetuksia. (HE 164/2010.)

2.7.1 Opiskelijan oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön

Ammattikorkeakoululain (932/2014) 6. luvun 31 §:ssä todetaan, että ammattikorkeakoulussa ”opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön”. Lain perusteissa (HE 164/2010) hallitus toteaa säädöksen vastaavan työturvallisuussäännöksiä, ja olevan ammattikorkeakoulua samalla tavalla velvoittava, viitaten erityisesti työturvallisuuslain 738/2002 1. luvun 8 §:n pykälässä säädettyyn työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen. Tämä tarkoittaa, että opetuksen tarkoitettujen tilojen ja välineiden on oltava turvallisia. Lisäksi ammattikorkeakouluilta edellytetään sellaista turvallisuustyötä, jolla ehkäistään väkivaltaa ammattikorkeakouluissa. Säädetty turvallisuustaso vaatii hallituksen mukaan laajaa yhteistyötä ja tiedonvaihtoja toimijoiden välillä. Vastaava pykälä löytyy myös perusopetuslaissa, lukiolaissa ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa. (HE 164/2010.)

Kyseinen säädös ei rajoita ammattikorkeakoulun vastuuta vain sen fyysisiin tiloihin, vaan kattaa myös esimerkiksi harjoittelujaksot. Hallitus kuitenkin myöntää, ettei esimerkiksi kansainvälisessä harjoittelussa ole mahdollista poistaa kaikkia riskejä, mutta niihinkin tulee varautua kriisi- ja turvallisuussuunnitelmin. (HE 164/2010.)

Paasonen, Huuosen ja Paasonen (2012, 30) mukaan on hyvä muistaa, ettei oppilaitokset ole erityisen vaarallisia ympäristöjä, ja esim. vapaa-ajan riskit opiskelijoille ovat paljon suurempia. Tämän ja ammattikorkeakoululain perustelujen pohjalta onkin tulkittavissa, että lainsäädännön keskeinen tavoite on vahvistaa myös turvallisuuden tunnetta opiskeluyhteisössä. (Paasonen ym. 2012, 30.)

2.7.2 Työnantajan huolehtimisvelvoite ja työntekijän vastuu

Edellä mainitussa työturvallisuuslain (738/2002) 1. luvun 8 §:ssä säädetään työnantajalle laaja vastuu organisaation henkilökunnan turvallisuudesta. Työnantajan tulee kaikin mahdollisin keinoin varmistaa työntekijän turvallisuus sekä fyysinen ja henkinen terveys. Työnantaja vastaa työn, työolosuhteiden ja työympäristön turvallisuudesta sekä siitä, että työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat kunnossa. Ensisijainen tavoite on aina työn turvallisesti tekemisessä niin, ettei siitä syntyisi vaaraa tai haittaa työntekijälle. Tilanteissa, joissa riskejä ei voida täysin poistaa, tulee työnantajan huolehtia siitä, että niitä vastaan on suojauduttu ja seuraukset minimoitu (Koskinen & Mironen 2003, 10.)

Pystyäkseen täyttämään velvollisuutensa työnantajan tulee tarkkailla jatkuvasti työoloja, työtapoja ja myös työyhteisön henkistä tilaa, esim. työyhteisön ilmapiiriä ja turvallisuuskulttuuria. Mahdollisiin puutteisiin tulee puuttua ja tilanne korjata työntekijälle turvallisiksi. Työnantajalta edellytetään oman alansa asiantuntijuutta sekä laajaa alaan ja toimintaan liittyvien riskien tuntemista. (Koskinen & Mironen 2003, 10.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) asettaa myös työntekijälle velvoitteita turvallisuuden suhteen. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä, käyttää turva- ja suojalaitteita sekä huolehtia kokemuksensa ja osaamisensa mukaisesti omasta ja muiden turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hänen tulee noudattaa huolellisuutta, varovaisuutta ja luonnollisesti olla itse aiheuttamatta vaaroja tai terveyshaittoja epäasiallisella toiminnalla tai käytöksellä. Työntekijällä on myös velvollisuus ilmoittaa vioista ja puutteista, ja mahdollisuuksien mukaan poistaa ne. (Koskinen & Mironen 2003, 46.)

2.8 Turvallisuuden tunteen osatekijät

Edellä esitellyissä, turvallisuutta eri näkökulmista lähestyvissä teorioissa on havaittavissa useita yhteneväisyyksiä. Turvallisuuden tunnetta tarkastellessa näiden päällekkäisyyksien avulla on mahdollista tunnistaa eri *osatekijöitä*, joiden varaan turvallisuuden tunne rakentuu.

Ehkä selkeimpänä osatekijänä teorioista nousee *turvassa olemisen tunne*. Ihmisen perustarpeista lähtevä, hyvinvointiin ja toimintakykyyn vaikuttava (Karisto 2003, 68) turvassa olemisen kokemus on vahvasti mukana sekä Herzbergin ym. (1959) kaksifaktoriteoriassa että Edmondsonin (2019) psykologisen teorian käsitteessä. Myös Reiman ym. (2008) viittaavat useasti turvassa olemisen tunteen merkitykseen, ja ammattikorkeakouluja koskevassa lainsäädännössä etenkin ammattikorkeakoululaki perusteluineen (932/2014, HE 26/2014) nostaa turvassa olemisen kokemuksen olennaiseksi osaksi ammattikorkeakouluyhteisön turvallisuutta.

Toinen selkeästi läpileikkaava osatekijä edellä esitettyjen teorioiden perusteella on *luottamus* yhteisön jäsenten kesken. Edmondson (2019) näkee psykologisen turvallisuuden

rakentuvan laajalti vahvan organisaation jäsenten keskinäisen luottamuksen varaan, ja toteaa vastaavasti sen puutteen heikentävän turvallisuuden tunnetta ja sitä kautta koko organisaation toimintakykyä. Samansuuntaiseen tulokseen ovat tulleet myös Reiman ym. (2008), mainiten tasa-arvoisen kohtelun ja ammattiryhmien välisen luottamuksen keskeisenä psykologisena ulottuvuutena turvallisuuskulttuurin rakenteessa. Luottamuksen elementtejä sisältää myös Gilbertin ym. (2003) surrogaatio-teoria, kokemustiedon arvon perustuessa osaltaan myös luottamukseen sen aitoudesta.

Sosiaaliset verkostot tukevat ja edistävät turvallisuuden tunnetta. Edmondson (2019, 31) näkee sosiaalisten suhteiden roolin erityisen tärkeänä, koska niillä voi olla turvallisuutta heikentävä vaikutus yksilön hyvän maineen tai sosiaalisen aseman ylläpitämisen takia. Reiman ym. (2008) nostavat puolestaan sosiaaliset prosessit keskeiseksi turvallisuuskulttuurin määrittelysään. Gilbert ym. (2003) lähestyvät sosiaalisia suhteita toisesta, mutta samaan lopputulemaan johtavasta näkökulmasta muistuttaessaan sosiaalisen verkoston sisällä tapahtuvan kokemusten jakamisen tärkeydestä.

Ammattikorkeakoulun turvallisuutta koskeva lainsäädäntö (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 31 §, Työturvallisuuslaki 738/2002 8 §) edellyttää organisaatiolta aktiivisia toimia yhteisön turvallisuuden edistämiseksi. Tätä voidaan turvallisuuden tunteen näkökulmasta kutsua *organisaation tueksi turvallisuuden tunteelle*. Myös Reiman ym. (2008) asettavat turvallisuuskulttuurin määritelmässään organisatoriset ulottuvuudet perustekijäksi. Edmondson (2019) rakentaa psykologisen turvallisuuden vahvasti organisaation toimintatapojen ja -mallien varaan. Herzberg ym. (1959) viittaavat hekin usein organisaation toiminnan merkitykseen työtyytyväisyyden torjunnassa ja tyytyväisyyden lisäämisessä.

Myös *Turvallisuusviestintä* on käytännössä kaikissa teorioissa vahvasti läsnä. Edmondsonin (2019) psykologisen turvallisuuden ytimessä on avoin ja rehellinen viestintä, ja Åbergin (2006, 135-141) havainnot viestinnästä vaikuttamisen keinona ovat keskeisiä turvallisuuden tunteen kannalta. Gilbertin ym. (2003) surrogaatio-teoriassa viestintä on keskeinen elementti, samoin Reimanin ym. (2008) esittämässä turvallisuuskulttuurin mallissa.

Reiman ym. (2008, 73-75.) korostavat yksilön kokeman vastuun ja aktiivisen toiminnan merkitystä turvallisuuden edistämässä, ja kykyyn toimia riskien torjumiseksi viittaavat toistuvasti myös Edmondson (2019) ja Herzberg ym. (1959), jolle olennainen osa turvallisuuden ilmentymistä organisaatiossa ovat yksilön vaikutusmahdollisuudet. Organisaatioon tai yhteisön jäsenen *oma turvallisuusosaaminen* kuuluuakin selkeästi turvallisuuden tunnetta rakentaviin tekijöihin. Työturvallisuuslaki (738/2002) jopa edellyttää organisaation työntekijöiltä aktiivista otetta turvallisuuden edistämiseen ja sitä kautta turvallisuuden tunteen parantamiseen (Koskinen & Mironen 2003, 46).

Edellä tunnistetun kuuden turvallisuuden tunteen osatekijän avulla voidaan kartoittaa ammattikorkeakouluyhteisön jäsenten kokemaa turvallisuuden tunnetta tarkemmin. Tämän työn viidennessä luvussa esitetyissä tutkimustuloksissa osatekijöitä hyödynnetään kyselyaineiston analyysissa ja tulosten tulkinnassa.

3 Hämeen ammattikorkeakoulun korkeakouluyhteisö

Ammattikorkeakouluyhteisöä edustaa tässä työssä Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK). Se on osakeyhtiömuotoinen ammattikorkeakoulu, joka toimii Kanta-Hämeen ja Etelä-Pirkanmaan alueella yhteensä kuudella paikkakunnalla ja seitsemällä kampuksella: Hämeenlinnassa korkeakoulukeskuksessa ja Evon kampuksella, Hattulassa Lepaan kampuksella, Tammelassa Mustialan kampuksella sekä Forssan, Riihimäen ja Valkeakosken kampuksilla (taulukko 1). Opiskelijoita HAMKissa on yhteensä noin 7900 ja henkilökuntaa noin 700 henkilöä. HAMK on opiskelijamäärältään 8. suurin Suomen 24 ammattikorkeakoulusta. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c.)

HAMK Kampukset				
		opiskelijoita	henkilökuntaa	total
kampus	Evon kampus	200	40	240
	Forssan kampus	500	40	540
	Hämeenlinnan korkeakoulukeskus	4320	360	4680
	Lepaan kampus	650	40	690
	Mustialan kampus	450	40	490
	Riihimäen kampus	1100	140	1240
	Valkeakosken kampus	680	40	720
	Total	7900	700	8600

Taulukko 1: HAMK kampusten henkilömäärät Hämeen ammattikorkeakoulu 2020e)

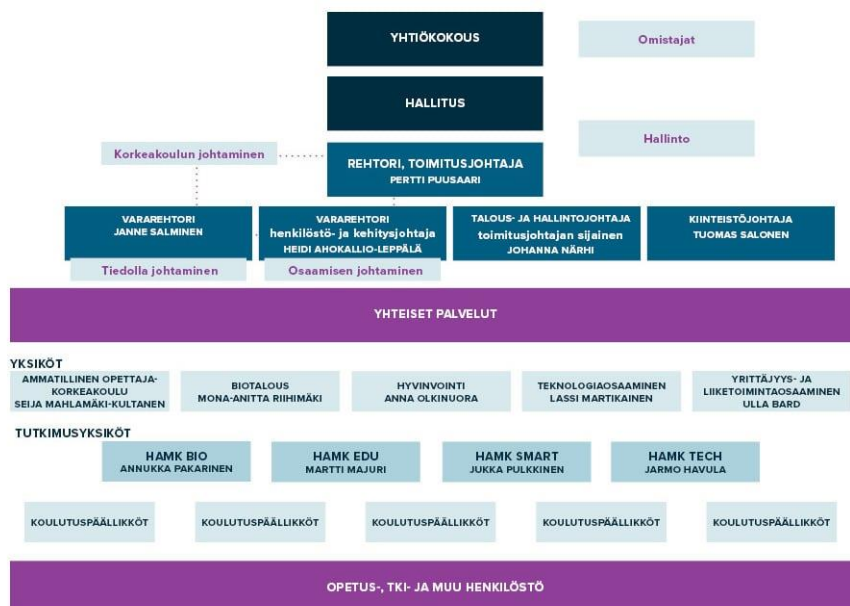
HAMK perustettiin ensimmäisten ammattikorkeakoulujen joukossa kokeiluvalla vuonna 1991, ja se sai vakinaisen toimiluvan vuonna 1996 ensimmäisessä vakinaistamisvaiheessa. Syksyllä 2006 HAMK sai muiden ammattikorkeakoulujen tapaan lainsäädännössä yliopistoja vastaavan itsehallinnon. HAMKin muodostaneiden oppilaitosten ja kampusten historia ulottuu jopa 1800-luvulle, jolloin maatalousopetus Mustialassa ja metsäalan opetus Evolla käynnistyivät, ja Hämeenlinnassa Fredrika Wetterhoff perusti kotiteollisuuskoulunsa. Nuorimmat HAMKia edeltäneet oppilaitokset on nekin perustettu jo 1950-luvulla. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c.)

Tutkintoon johtavia koulutuksia HAMKissa on tällä hetkellä yhteensä 37, joista 27 amk-tutkintoon ja 10 yamk-tutkintoon johtavia. HAMKin järjestää tutkintoon johtavaa koulutusta yhdeksällä koulutusalueella, jotka ovat kauppa ja hallinto, maa- ja metsätalous, sosiaaliala, taiteet ja kulttuuri, tekniikka, teollisuus ja rakentaminen, terveys ja hyvinvointi, tietojenkäsittely sekä tieto- ja viestintätekniikka. Koulutukset toteutetaan neljässä koulutusyksikössä, jotka ovat

Biotalouden yksikkö maa- ja metsätalouden alalla, Hyvinvointiosaamisen yksikkö sosiaalian sekä, terveyden ja hyvinvoinnin aloilla, Teknologiaosaamisen yksikkö tekniikan, teollisuuden ja rakentamisen sekä tieto- ja viestintätekniikan alalla, ja Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen yksikkö kaupan ja hallinnon, taiteen ja kulttuurin sekä tietojenkäsittelyn alalla. HAMKissa toimii neljä tutkimusyksikköä, joiden nimet ovat HAMK Bio, HAMK Edu, HAMK Smart ja HAMK Tech. Ne vastaavat lakisääteisestä aluevaikuttavuudesta ja TKI-toiminnasta tehden soveltavaa, opetuksen integroituvaa tutkimustoimintaa. Lisäksi HAMKissa on opetusalan koulutusta antava Ammatillinen opettajakorkeakoulu (AOKK) sekä jatkuvan oppimisen kokonaisuus HAMK Up. Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020f.)

Koulutus- ja tutkimusyksiköiden toimintaa tukevat yhteiset palvelut, joihin kuuluu tietohallintopalvelut, kirjasto- ja tietopalvelut, kansainväliset palvelut, strateginen viestintä, koulutuksen tukipalvelut, henkilöstöpalvelut, talouspalvelut ja kiinteistöpalvelut. HAMKilla on kaksi tytäryhtiötä, toisen asteen ammatillista koulutusta antava Hämeen ammatti-instituutti ja avointa yliopisto-opetusta järjestävä Hämeen kesäyliopisto. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020e.)

HAMKissa operatiivinen johto (kuvio 2) on rehtorilla, joka yhdessä johtoryhmän kanssa vastaa HAMKin päivittäisestä toiminnasta. Koulutus- ja tutkimusyksiköllä on johtajat. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a.)

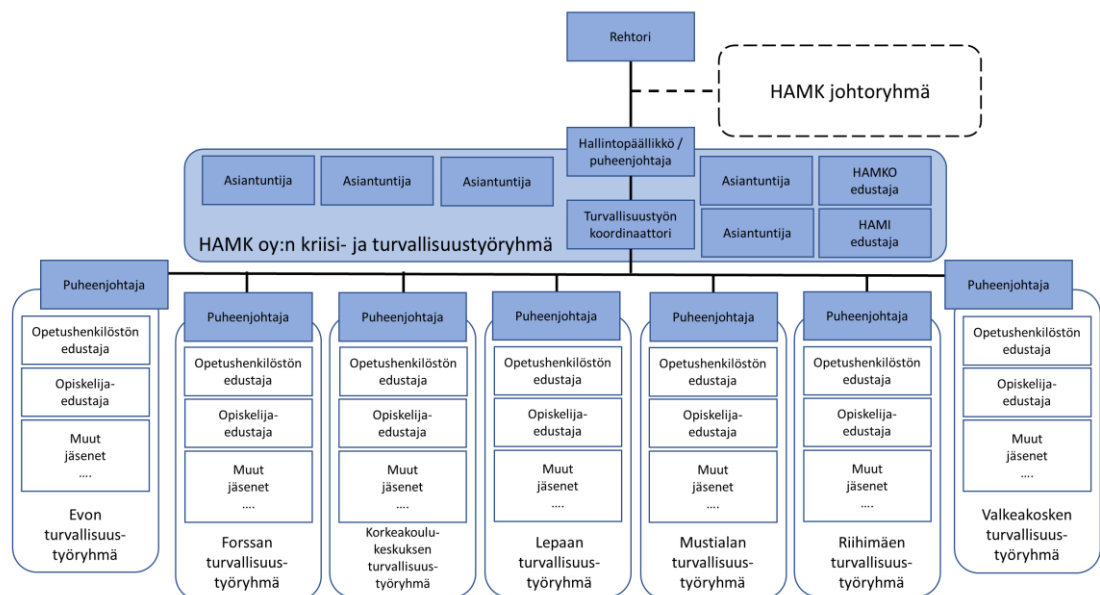


Kuvio 3: HAMKin organisaatio vuonna 2020 (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a)

HAMKin turvallisuustyö kattaa sekä Hämeen ammattikorkeakoulun että sen tytäryhtiöiden toiminnan turvallisuuteen liittyvät asiat. Turvallisuustyötä ohjaavia keskeisiä dokumentteja ovat *Hämeen ammattikorkeakoulu oy:n ja Hämeen ammatti-instituutin turvallisuustyön toiminta-ohje* vuodelta 2015 sekä *turvallisuuspolitiikka ja varautumisohje* vuodelta 2018.

HAMKin turvallisuustyön tavoitteena lakisääteisten velvollisuuksien ohella on tukea HAMKin strategian toteutumista, ja edistää henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointia. Lisäksi turvallisuustyöllä varaudutaan kriisi- ja poikkeustilanteisiin. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2015.) Turvallisuuspolitiikassa korostetaan jokaisen yhteisön jäsenen omaa vastuuta työnsä ja toimintansa turvallisuudesta. Toisaalta myös esimiestyön merkitystä turvallisuuden varmistamisessa korostetaan. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2018; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020d)

Turvallisuustyön organisaatiota (kuvio 3) johtaa HAMKin rehtori, joka nimeää hallintopäällikön johtaman osakeyhtiön kriisi- ja turvallisuustyöryhmän. Ryhmän esittelijänä toimii turvallisuustyön koordinaattori. Työryhmässä on jäseninä asiantuntijoita turvallisuuteen liittyvistä yhteisistä palveluista kuten kiinteistö-, henkilöstö- ja IT-palvelut sekä strateginen viestintä. Mukana ryhmässä on myös opiskelijahyvinvoinnin toimijoita kuten opintopsykologi ja oppilaitospappi. Lisäksi opiskelijakunta HAMKOn ja Hämeen ammatti-instituutin edustajat on kutsuttu ryhmään. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2015; Hämeen ammattikorkeakoulu 2018; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020d.) Ryhmä vastaa korkeakouluturvallisuuden edistämisestä ja sillä on rooli myös kriisitilanteiden hoitamisessa, ja esim. keväällä 2020 ryhmä osallistui koronapandemian toimenpiteisiin (Hämeen ammattikorkeakoulu 2021).



Kuvio 4: HAMK turvallisuustyön organisaatio (Hämeen ammattikorkeakoulu 2015; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020d)

HAMKin kampuksilla toimii kampusten turvallisuustyöryhmät, joiden tehtävänä on edistää turvallisuutta paikallisesti ja varautua kriisi- ja poikkeustilanteisiin kampuksilla. Kampusryhmään kuuluu puheenjohtaja, opetushenkilöstön ja opiskelijoiden edustaja sekä muita jäseniä. Ryhmät kokoontuvat 3-4 kertaa lukuvuodessa sekä tarvittaessa. Kampustyöryhmien puheenjohtajat kokoontuvat noin kaksi kertaa vuodessa osakeyhtiön kriisi- ja turvallisuustyöryhmän puheenjohtajan johdolla, ja turvallisuustyön koordinaattori toimii esittelijänä myös näissä kokouksissa. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2015.)

3.1 Ammattikorkeakouluyhteisön määrittely lainsäädännössä

Suomalaisen dualimalliksi kutsutun korkeakoulujärjestelmän muodostavat yliopistot ja ammattikorkeakoulut, joiden lakisääteiset tehtävät eroavat jonkin verran toisistaan. Yliopistojen painopiste on enemmän perustutkimuksessa, kun taas ammattikorkeakouluilla on aluekehitykseen ja soveltavaan tutkimukseen painottuva rooli. kumpaakin korkeakoulusektorin puolikasta ohjaa oma lainsäädäntönsä.

Ammattikorkeakoululain (932/2014) 1. luvun 2 §:ssä *ammattikorkeakouluyhteisö* määritellään seuraavasti: ”Ammattikorkeakouluyhteisöllä tarkoitetaan yhteisöä, johon kuuluvat ammattikorkeakoulun opettajat, muu henkilöstö ja tutkintoon johtavassa koulutuksessa olevat opiskelijat” (Ammattikorkeakoululaki 932/2014 2 §). Hallituksen esitys eduskunnalle ammattikorkeakoululaiksi ja laiksi yliopistolain 49 §:n muuttamisesta (HE 26/2014) tällä määritelmällä on todettu olevan hallinnollinen merkitys, kun ammattikorkeakoulun hallituksen kokoonpanoa määritellään. Lisäksi hallitus katsoo, että säädetty määritelmä on hyödyllinen toiminnan organisoinnissa ja organisaation, toimielinten ja toimintatapojen määrittelyssä (HE 26/2014).

Hallituksen määritelmää voi kritisoida siitä, että yhä enenevässä määrin korkeakouluissa opiskelee henkilöitä, jotka eivät tavoittele tutkintoa. Määritelmä sulkee yhteisön ulkopuolelle esimerkiksi avoimessa ammattikorkeakoulussa ja muussa maksullisessa koulutustarjonnassa opiskelevat, erilaisiin tilauskoulutuksiin osallistuvat ja ammatillisessa opettajankoulutuksessa olevat henkilöt (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c.) HAMKin kampuksilla opiskelee myös toisen asteen opiskelijoita (Hämeen ammatti-instituutti, 2021).

Myös monia ammattikorkeakoulun kanssa samoissa tiloissa työskenteleviä henkilöitä rajautuu lain määritelmässä yhteisön ulkopuolelle. Esim. kampusten yrityshautomoiissa ja muissa tiloissa toimivat yrittäjät sekä ravintolapalveluja tuottavat (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020e). Kampuksen sijainnin kautta ammattikorkeakoulun yhteisöön voivat kokea kuuluvansa jopa lähialueen asukkaat (Helsingin Kaupunki 2017, 9-14; 11-Sotka, 2020.) Tässä opinnäytetyössä ammattikorkeakouluyhteisön yleisenä rajauksena on kuitenkin aiheen mielekkään rajauksen vuoksi käytetty lain mukaista määritelmää, eli henkilöstön ja opiskelijoiden *statukseen* perustuvaa rajausta.

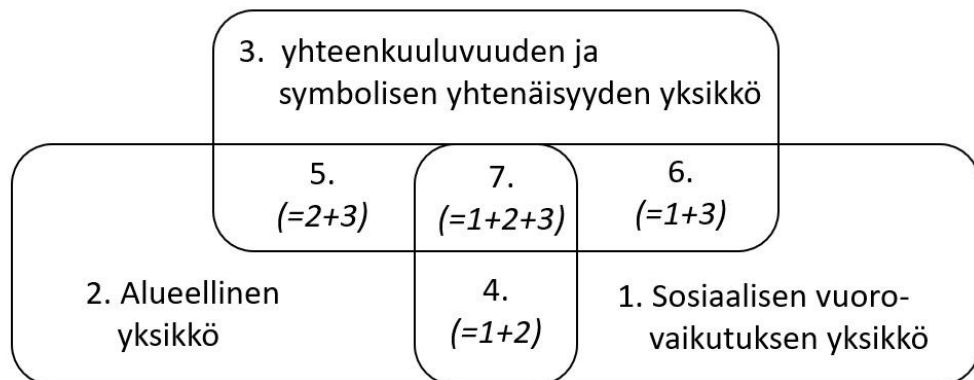
3.2 Ammattikorkeakouluyhteisön sisäiset yhteisöt

Lainsäädännön (ammattikorkeakoululaki 932/2014) määritelmä vastaa jossain määrin Åbergin (2006, 50) määritelmää työyhteisöstä, jonka hän toteaa ”ihmisryhmittymäksi, joka järjestelmällisesti pyrkii tiettyihin tavoitteisiin käytössään olevien voimavarojen eli resurssien säätelemänä.” Laajempaan määritelmään pyrkii Lehtonen (1990, 17), jonka mukaan eri alojen yhteisötutkimuksessa yleisesti käytössä oleva, 1950-luvulla vakiintunut käytäntö on pyrkinyt tunnistamaan yhteisöt kolmen, melko rajoittuneen ulottuvuuden kautta. Tämän tulkinnan mukaan yhteisö voi olla alueellisesti rajattavissa oleva yksikkö, sosiaalisesti vuorovaikuttava yksikkö, tai yhteisö on yhteenkuuluvuuden tunteen ja muiden symbolista yhtenäisyyttä osoittavien ilmiöiden piiriin kuuluva yksikkö. (Lehtonen 1990, 17)

Lehtonen (1990, 17) kuitenkin pitää tätä määritelmää epätarkkana ja liian monitulkintaisena. Vaikka fyysinen sijainti, yhdessä toiminen tai ajattelun samankaltaisuus vaikuttaakin selkeältä määritelmältä yhteisölle, niiden rajaaminen on usein vaikeaa. Jotta edellä mainitut yksiköt kävisivät sellaisenaan yhteisön määritelmäksi, tulisi niiden muodostumistapaa tarkastella yksityiskohtaisemmin. Tällöin tulisi selvittää, millä alueellisella laajuudella yleinen yhtenäisyys muuttuu erityiseksi yhteisöksi, mitkä sosiaalisen vuorovaikutuksen muodot ovat kaikista mahdollisista tietylle yhteisölle tyypillisiä, ja millainen symbolinen yhtenäisyys tai tuntemus hyväksytään yhteisöksi. (Lehtonen 1990, 17).

Lehtosen (1990, 18) mielestä mikään kriteereistä ei itsessään anna luonnollista rajausta yhteisölle, eikä niihin pohjautuva määritelmä siten ole erityisen tarkka, vaan pikemminkin tutkijan tekemän satunnaisen valinnan tulos. Paremmaksi tavaksi tunnistaa yhteisö Lehtonen esittääkin, että tarkempi määritelmä saadaan käyttämällä yhden sijaa kahden tai kolmen kriteerin yhdistelmää (kuvio 4). (Lehtonen 1990, 18.)

Mallissa kentät 1.-3. ovat edellä mainitut yhteisötutkimuksen vakiintuneet yhteisöä määrittävät yksiköt. Näiden välille on lisätty uudet kentät 4.-7., jotka yhdistävät yksiköiden ominaisuuksia. (Lehtonen 1990, 18.)



Kuvio 5: yhteisökäsitteen ulottuvuudet (Lehtonen 1990, 18)

4. kentän piirteitä ovat alueellisuus ja sosiaalinen vuorovaikutus, ja sitä voidaan tarkentaa määrittämällä, millaisesta vuorovaikutuksesta on kysymys, kuinka intensiivistä se on ja miten se toteutuu käytännössä. (Lehtonen 1990, 19.) HAMKissa alueellisen yksikön muodostavat fyysiset tilat eri paikkakunnilla Hämeen ammattikorkeakoulu 2019), ja vastaavasti näissä tiloissa opiskelevat opiskelijat ja työskentelevät henkilöstön jäsenet (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a) voidaan nähdä vuorovaikutuksellisenä yksikkönä, joka toimii arjessa opiskeluun ja työhön liittyvissä tilanteissa. Näitä yhteisöjä voidaan HAMKista puhuttaessa kutsua *kampuksiksi* (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c).

5. kentässä alueellisuuteen kytkeytyy henkilöiden kokema yhteenkuuluvuuden tunne. Alueen rajauksen tarkentamiseksi tulee selvittää, mille tekijöille yhteenkuuluvuus perustuu, ja miten se alueellisesti rajautuu. (Lehtonen 1990, 19.) Lehtosen mallia hiukan korkeakoulukontekstiin soveltaen voidaan ajatella alueellisen jaon koskevan myös koulutusaloja. Näkökulma on perusteltua myös siinä mielessä, että esimerkiksi useat luonnonvara-alan koulutukset ovat vahvasti sidoksissa kampuksiinsa, joissa alan koulutusta on järjestetty kymmeniä vuosia. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c.) Toisaalta lisääntynyt etäopiskelu ja -työ on vähentänyt fyysisten kampusten merkitystä suhteessa koulutusalaan, ja kaikkien alojen sisällä on paljon vuorovaikutusta koulutuksen ja tutkimustoiminnan kautta. Niinpä HAMKissa on selkeästi tunnistettavissa yhteisöjä, joita voidaan HAMKin organisaatorakenteen mukaisesti (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a) kutsua *yksiköiksi*.

6. kenttä yhdistää sosiaalisen vuorovaikutuksen ja symbolisen yhteenkuuluvuuden. Kenttien 4-5 kohdalla mainitut tarkennukset pätevät myös tähän kenttään. (Lehtonen 1990, 19.) Ammattikorkeakouluyhteisössä symbolisen ja vuorovaikutuksellisen näkökulmasta, erottuu opiskelijoista selkeät ryhmät, eli päiväopiskelijat ja monimuoto-opiskelijat. (Hämeen

ammattikorkeakoulu 2020b) Vastaavasti henkilökuntaa tarkastellessa tehtävänimikkeet ja niihin liittyvä vuorovaikutus ovat selkeästi tällaisen yhteisön määritelmään sopivia tekijöitä. Tällaisia yhteisöjä voidaan kutsua *opiskelija- ja henkilöstöryhmiksi*. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020d)

Lehtosen mallin keskiössä oleva 7. kenttä yhdistää tietyille alueelle sijoittuneet, yhteenkuuluvuutta kokevat ja toistuvassa vuorovaikutuksessa olevat henkilöt yhdeksi yhteisöksi (Lehtonen 1990, 20). Voidaan ajatella, että koko HAMK ammattikorkeakouluyhteisönä sopii 7. kentän sisään. HAMK toimii suhteellisen rajatulla alueella niin maantieteellisesti kuin toiminnallisestikin, merkittävä osa henkilökunnasta ja jossain määrin myös opiskelijat vuorovaikuttavat laajasti koko organisaation sisällä ja symbolista yhteenkuuluvuuden tunnetta syntyy ainakin jossain määrin kuulumista samaan korkeakouluyhteisöön. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020d)

Ammattikorkeakouluyhteisön määrittely on siis sekini mahdollista monesta eri näkökulmasta. Lehtosen (1990) pohdinta yhteisön merkittävistä nimittäjistä avaa mahdollisuuden tarkastella tutkittavaa yhteisöä laajemmin, ja siten tukee hyvin tämän työn tavoitetta.

4 Korrespondenssianalyysi

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Yksinkertaisena satunnaisotantana kyselytutkimuksen avulla kerätty tutkimusaineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin.

Aineiston analyysimenetelmäksi valittiin korrespondenssianalyysi. Johanson, Mattila ja Uusikylä (1995, 100) kuvailevat korrespondenssianalyysia kaksiulotteisten, matriiseiksi kutsuttujen aineiston analysointiin sopivaksi menetelmäksi, joka soveltuu myös epäsymmetrisen aineiston käsittelyyn. Tässä tutkimuksessa aineiston toisen ulottuvuuden muodostavat edellä kolmannessa luvussa tunnistetut yhteisön eri muodot, joita verrataan turvallisuuden tunteen osatekijöihin. Näistä muodostuva matriisi on epäsymmetrinen. Korrespondenssianalyysissa mitataan etäisyyksiä, ja sen pohjana on yksinkertainen hajontakuviio, eräänlainen kartta, jossa kuvataan yksi tai useampi ulottuvuus. Korrespondenssianalyysi tehdään ristiintaulukoinnin pohjalta yleensä kahden muuttujan kesken, mutta on skaalattavissa myös suuremman muuttujajoukon käsittelyyn. (Johanson ym. 1995, 101.)

Korrespondenssianalyysissa keskeisiä ovat profiilit, jotka voidaan laskea sekä riveille että sarakkeille. Profiilit lasketaan aineistosta jakamalla frekvenssi eli tietyn arvon esiintymiskertojen määrä rivin tai sarakkeen summalla. Keskimääräinen profiili muodostuu jakamalla rivin tai sarakkeen summa koko aineiston määrällä. (Johanson 1995, 101).

Korrespondenssianalyysiin voidaan sisällyttää useita ulottuvuuksia, kuitenkin enintään yksi vähemmän kuin aineistossa on joko rivejä tai sarakkeita riippuen siitä, kumpia on vähemmän. Analysoinnin kannalta on kuitenkin parasta, että ulottuvuuksia on mahdollisimman vähän. Tällöin haittapuolena on informaation menetys, jota kuitenkin voidaan yrittää korjata vertaamalla vähäulotteisempaa tulosta moniulotteiseen analysointitulokseen. (Johanson ym. 1995, 102.)

Profiilien eroja vertaamalla etsitään eroja eri muuttujien välillä. Yksittäisen profiilin summan osuus kaikista tapauksista muodostaa massaksi kutsutun luvun. Vertaamalla vastaajien profiilin massaa muuttujien profiilin massaan luodaan visuaalinen esitys aineistosta. Syntyvä hajontakuvio esittää profiilien väliset etäisyydet, jota kutsutaan *euklidiseksi etäisyydeksi*. Toisiinsa lähellä olevat rivi- ja sarakemuuttuvat viittaavat niiden olevan toisiinsa yhteydessä. Kuvion eri ulottuvuuksia kutsutaan pääakseleiksi. (Johanson ym. 1995, 101-103)

Korrespondenssianalyysin etuna on sen visuaalinen selkeys, joka helpottaa muuttujien keskinäisten suhteiden vertailua yksinkertaistamatta aineistoa liikaa. Menetelmässä on myös haasteita, mm. se, etteivät merkittävimmät muuttujat, esimerkiksi määrällisesti suurimmat ryhmät, sijoitu kuvion keskelle kuten monissa muissa etäisyyteen perustuvissa analysointimenetelmissä. Tämä saattaa hankaloittaa hajontakuvion tulkintaa. (Johanson ym. 1995, 103-104)

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten turvallisuuden tunne ilmenee tutkimuksen kohteena olevassa ammattikorkeakouluyhteisössä. Keskeisiä kysymyksiä olivat, millaiseksi yhteisön jäsenet kokivat turvallisuuden tunteensa kyselyn ajankohtana, mitkä tekijät vahvistavat yhteisön turvallisuuden tunnetta, millaisia uhkia yhteisön jäsenet kokevat, sekä millainen vaikutus yhteisön eri toimijoilla on turvallisuuden tunteeseen.

Edellisissä luvuissa esitellyn teoreettisen viitekehyksen ja työn kohteena olleen organisaation toiveesta tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään sitä, miten turvallisuuden tunne on yhteisössä kehittynyt, millä tasolla on yhteisön sisäinen luottamus, sekä koetaanko ammattikorkeakoulun johdon ja muun organisaation tuki riittäväksi. Omiksi teemoikseen nostettiin yhteisön jäsenten turvallisuusosaaminen ja turvallisuusviestintä.

4.2 Aineiston kerääminen ja käsittely

Aineisto kerättiin yksinkertaisena satunnaisotantana, jossa kaikilla perusjoukkoon kuuluvilla on yhtäläinen mahdollisuus osallistua tutkimukseen (Tilastokeskus, 2021) Tutkimuksen perusjoukon muodostivat kaikki 8600 HAMKissa opiskelevaa ja työskentelevää henkilöä (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020c; taulukko 1). Tutkimusaineisto kerättiin koko ammattikorkeakouluyhteisölle suunnatulla kyselyllä. Strukturoidun kyselylomakkeen laadinnassa toimi pohjana

Turvassa 2019 -tutkimuksen (Laurikainen & Nikkanen 2019) kyselylomake. Kyselyn sisältö muokattiin korkeakoulu yhteisöön sopivaksi ja se testattiin koeryhmällä, joka koostui HAMKin henkilökunnan edustajista. Koeryhmän palautteen jälkeen kyselystä tehtiin kaksi eri versiota, toinen opiskelijoille ja toinen henkilökunnalle, ja lisäksi molemmista laadittiin englanninkieliset kieliversiot. Kyselylomakkeiden sisällöt ovat tämän raportin liitteenä 1 ja 2. Kyselylle tehtiin myös GDPR-lainsäädännön (EU:n tietosuojasetus 2016/679; Tietosuojalaki 1050/2018) mukainen tietosuojailmoitus, joka on tämän työn liitteenä 3.

Kysely sisälsi yhteensä viisi osiota. Ensimmäisessä osiossa vastaajia pyydettiin antamaan kokonaisarvosana kokemalleen turvallisuuden tunteelle sekä arvioimaan turvallisuustilanteen kehitystä opiskelu- ja työympäristössään viimeisen 12 kuukauden aikana. Toisessa osiossa vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa turvallisuuden osatekijöihin liittyviin väittämiin. Kolmannessa osiossa vastaajia pyydettiin arvioimaan kokemaansa huolta erilaisia heihin itseensä kohdistuvia riskejä kohtaan sekä arvioimaan koko korkeakoulu yhteisön turvallisuuteen kohdistuvien uhkien todennäköisyyttä. Neljännessä osiossa vastaajia pyydettiin arvioimaan eri toimijoiden merkitystä yhteisön turvallisuudelle. Viidennessä ja viimeisessä osiossa vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa turvallisuusviestintää koskeviin väittämiin. Lisäksi kerättiin analysointia varten taustatiedot.

Kysely toteutettiin Microsoft Forms -kyselyalustalla, jonne vastaajat pääsivät linkillä. Kysely oli auki 18.4. - 15.5.2020 välisenä aikana. Kyselystä tiedotettiin sen avautuessa ja auki ollessa HAMKin virallisella tiedotuskanavalla Yammer-yhteisöalustalla, jonne siitä postattiin tiedote henkilökunnan ja opiskelijoiden ryhmiin yhteensä kolme kertaa kyselyn vastausaikana. Lisäksi kyselystä tiedotettiin kahdesti opiskelijakunta HAMKOn kaikille HAMKin opiskelijoille kuukausittain lähettämässä uutiskirjeessä. Myös turvallisuustoimijoiden verkostoa hyödynnettiin vastausten saamiseksi. Kyselyn yhteydessä järjestettiin arvonta, jonka palkintona oli 3 kpl ulkopuolisena lahjoituksena saatuja ensiapulaukkuja.

Aineiston analysoinnissa käytettiin IBM SPSS Statics -tilasto-ohjelmistoa, josta oli aluksi käytössä versio 23, ja työn loppuvaiheessa päivitetty versio 26. Versioiden välillä ei ollut käytännössä toiminnallisia eroja. Tietojen keruussa käytetyn Microsoft Forms -kyselytyökalun tuottama raakadata tallentui taulukkomuotoon, joka kuitenkin sisälsi jonkin verran virheitä ja dataa, jota SPSS ei pystynyt käsittelemään. Aineisto esikäsiteltiin SPSS:lle sopivaksi Microsoft Excel -taulukkolaskentaohjelmalla.

4.3 Edustavuus ja luotettavuus

Kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 564, joista 375 opiskelijoilta ja 181 henkilökunnalta. Saadussa aineistossa henkilökunta oli yliedustettuna, joten aineisto ei vastaa kolmannessa luvussa esiteltyä ammattikorkeakoulu yhteisön rakennetta. Aineisto ei siis siten ole edustava

otos, eikä siitä voida tehdä koko perusjoukkoa koskevia päätelmiä. Tällaisessa tilanteessa aineistoa voidaan käsitellä KvantiMOTV -tutkimustietovarantosivuston (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2003) mukaan *näytteenä*, joka kuitenkin kuvaa ainoastaan vastaajia (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2003).

Näytteen tai otoksen kattavuudelle voidaan laskea tutkittavan perusjoukon, tässä tapauksessa HAMKin ammattikorkeakoulu yhteisön, koon perusteella luottamustaso ja luottamusväli. Akateemiselle tutkimukselle yleisesti hyväksytty luottamustaso on 95% ja luottamusväli 5%, mikä tarkoittaa, että saman tutkimuksen toistamalla tulokset olisivat 95% todennäköisyydellä korkeintaan 5% sisällä alkuperäisessä tutkimuksesta saaduista tuloksista. (The Survey Systems 2020.)

Tämän tutkimuksen perusjoukko on 8600 henkilöä, joten 564 vastaajan otoksella luottamustasolla 95% saadaan luottamusväliksi 3,98%. Huolimatta heikosta edustavuudesta koko yhteisön näkökulmasta kattavuus on siis kohtalainen.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kahdella ominaisuudella. *Validiteetilla* arvioidaan, mittaako tutkimus sitä mitä halutaan tietää, ja *reliabiliteetti* puolestaan kertoo, onko mitaus tarkkaa. Ensisijainen luotettavuuden mittari on validiteetti, koska mitattavan asian ollessa virheellinen ei tarkkuudellakaan ole väliä. (Vehkalahti 2014, 41)

Tutkimuksen ulkoinen validiteetti eli yleistettävyyden on riippuvainen tutkimusasetelmasta ja otannasta (Metsämuuronen 2009, 65). Tässä työssä tutkimusasetelman osalta on päädytty tapaus tutkimukseen, eli siinä keskitytään ilmiön tutkimiseen yhden esimerkin kautta. Tapaus tutkimuksella pyritään luomaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva asian ymmärtämiseksi. Otannassa puolestaan tulee pyrkiä riittävään kattavuuteen, jotta ilmiöstä saadaan esiin mahdollisimman moni, tai mieluiten kaikki sen variaatiot. (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2009.) Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan puolestaan sitä, onko tutkimus itsessään luotettava teoreettisen viitekehyksen, käytettyjen mittareiden, käsitteiden ja erilaisten epäluotettavuutta lisäävien tekijöiden huomioimisen osalta. (Metsämuuronen 2009, 65.)

Tämän tutkimuksen kyselylomake perustuu aiemman tutkimuksen lomakkeeseen, joten sen sisältö on jossain määrin jo testattu. Tutkimuksen tekijä on työskennellyt ja opiskellut useissa eri rooleissa eri ammattikorkeakoulu yhteisöissä (kts. esim. Kallinen ym. 2006; Varjonen & Kallinen 2006; Kallinen 2017; HAMK 2020e), joten hänen kykynsä tunnistaa ja kirjoittaa auki turvallisuuteen liittyviä muuttujia voidaan olettaa olevan ainakin kohtalaisella tasolla.

Kyselyn ajoittuminen korona-pandemian alkuun saattoi sekin olla etu tutkimuksen validiteetin kannalta. Kiinnostus turvallisuusasioihin oli korkeakoulu yhteisössä poikkeustilanteen takia normaalia korkeammalla tasolla, ja kyselystä tiedottamiseen käytetyn Yammer-yhteisöalustan

käyttäjämäärät lisääntyivät (Hämeen ammattikorkeakoulu 2021). Kyselyn liittyvä ensiapulaukujen arvonta saattoi vaikuttaa vastauksiin. Arvonta saattoi lisätä vastausmotivaatiota, mutta on myös mahdollista, että osa vastaajista on antanut enemmän toivottavana pidettäviä vastauksia (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2011).

Mittarilla tulee olla riittävä reliabiliteetti, jolloin se on vähemmän herkkä sattumanvaraisten tekijöiden vaikutuksille. Korkea reliabiliteetti saavutetaan, kun kysymys on sellainen, että vastaajat ymmärtävät sen samalla tavalla, eikä tulkintaan vaikuta esimerkiksi sanavalinnat tai sanajärjestys. Tavoitteena on, että jokainen vastaaja ymmärtää kysymyksen samoin. (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2008.)

Reliabiliteetti jakautuu edelleen stabiliteettiin ja konsistenssiin. Stabiliteetti tarkoittaa mittarin luotettavuutta riippumatta satunnaisista tekijöistä kuten vastaajan vireys- tai terveydentila tai paikka, jossa tietoa kerätään. Stabiliteettia tarkastellaan kronologisesti vertailemalla eri aikoina tehtyjä kyselyjä toisiinsa. Konsistenssia eli yhtenäisyyttä havainnoidaan puolestaan vertaamalla mittari puolittamalla ja näiden puolikkaiden tuloksia toisiinsa vertaamalla. Jos tulokset ovat samansuuntaiset, voi mittarien tulkita samaa asiaa mittaaviksi. Konsistenssin tarkastelun etuna reliabiliteettiin verrattuna on se, että aikaan sidotun stabiliteetin esiin tuoma epäyhdenmukaisuus voi joskus johtua sellaisistakin muutoksista, jotka eivät liity mittarin tulkintaan. (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2008.)

Aineiston luotettavuutta tarkasteltiin Cronbachin alfa -analyysityökalulla, joka mittaa mittarien johdonmukaisuutta niiden keskinäistä korrelaatiota ja lukumäärää vertailemalla. Korkeampi arvo tarkoittaa yhtenäisempää mittaria. (K KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2008) Georgan ja Malleryn (2003) mukaan Cronbachin arvoa voidaan arvioida seuraavasti: >0,9=erinomainen, >0,8=hyvä, >0,7=hyväksyttävä, >0,6=kyseenalainen, >0,5=heikko ja alle 0,5=hylättävä. Koko aineiston osalta alfa-arvoksi saatiin 0,825. Näin ollen voidaan arvioida aineiston luotettavuuden olevan hyvä (taulukko 2).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	24	4,2
	Excluded ^a	543	95,8
	Total	567	100,0
<i>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</i>			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0,825	76		

Taulukko 2: Tutkimuksen reliabiliteetti

5 Tulokset

Tutkimuksen tulokset esitellään teemoittain. Taustamuuttujien läpikäymisen jälkeen kaikista teemoista esitellään keskeiset tulokset.

5.1 Taustamuuttujat

Kyselyyn tuli yhteensä 564 vastausta, joista 375 oli statukseltaan opiskelijoita ja 181 henkilökunnan edustajia. Kahdeksan vastaajan status oli teknisen virheen takia tuntematon. Vastajista 542:n vastauskieli oli suomi ja 22 oli täyttänyt lomakkeen englanninkielisenä.

Opiskelija- ja henkilöstöryhmien jaossa käytettiin HAMKissa käytössä olevaa jaottelua. Opiskelijat jaetaan päiväopiskelijoihin, jotka suorittavat opintoon enimmäkseen kampuksilla lähiopetuksessa arkipäivisin, ja monimuoto-opiskelijoihin, jotka opiskelevat pääsääntöisesti verkossa, usein iltaisin ja viikonloppuisin. Monimuoto-opiskelijat voivat kuitenkin ajoittain käydä tekemässä opintoja myös kampuksilla. HAMKissa opintoja suorittavat vaihto-opiskelijat eroteltiin omaksi ryhmäkseen.

Henkilökunta jaettiin ryhmiin työtehtäviensä mukaan. Johto- ja esimiestehtävissä toimivat ovat tyypillisesti ylimpään johtoon kuuluvia, koulutus- tai tutkimusjohtajia ja päälliköitä sekä yhteisten palvelujen esimiehiä. Opetushenkilöstöön voi katsoa kuuluvan kaikki opetustyötä tekevät, kuten opettajat ja lehtorit. Asiantuntijoiden kirjo on HAMKissa laaja, kattaen useita erityyppisiä työtehtäviä tutkimustyöstä opetuksen tukihenkilöstöön ja yhteisiin palveluihin liittyviin asiantuntijuuksiin. Työntekijätehtävissä toimivat ovat tyypillisesti tukipalvelujen parissa työskenteleviä ammattihenkilöitä, kuten vahtimestarit ja keittäjät.

Koska henkilöstö sai nimetä itsensä vain yhteen henkilöstöryhmään, esiintyy niissä todennäköisesti päällekkäisyyksiä. Esimerkiksi opetushenkilöstöön saattaa kuulua myös esimiestyötä tekeviä, tai joku opetushenkilöstöön kuuluva on saattanut ilmoittaa ryhmäkseen esimies. Tämä on yhteisöön keskittyvän tutkimuksen kannalta hyvä asia, koska se osaltaan kertoo mihin yhteisöön vastaaja kokee kuuluvansa.

Opiskelija- ja henkilöstöryhmistä (taulukko 3) suurin oli päiväopiskelijat, johon kuului 259 (45,7%) vastaaja. Henkilökunnasta suurin ryhmä oli opetushenkilöstö, johon kuului 62 (10,9%) vastaajaa. 20 (3,4%) työntekijää jätti kertomatta, mihin ryhmään kuuluu.

opiskelija/henkilöstöryhmä					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Päiväopiskelija	259	45,7	46,0	46,0
	monimuoto-opiskelija	112	19,8	19,9	65,9
	vaihto-opiskelija	4	0,7	0,7	66,6
	johto/esimies	17	3,0	3,0	69,6
	opetushenkilöstö	62	10,9	11,0	80,6
	asiantuntijat	53	9,3	9,4	90,1
	työntekijät	37	6,5	6,6	96,6
	tuntematon	20	3,4	3,4	100,0
	Total	564	99,3	100,0	

Taulukko 3: Vastaajien jakautuminen opiskelija- ja henkilöstöryhmittäin

Vastaajat saivat valita vain yhden kampuksen pääasialliseksi opiskelu- ja työpaikakseen. Kampuksittain tarkasteltuna (taulukko 4) eniten vastauksia eli 320 (56,9%) tuli odotetusti suurimmalta kampukselta, Hämeenlinnan korkeakoulukeskuksesta (Hml), jossa mm. suurin osa tutkimusyksiköiden ja yhteisten palvelujen henkilöstöstä pääsääntöisesti työskentelevät. Taulukossa 4 nimilyhenteen perässä oleva luku on kampuksen osuus koko HAMKin opiskelija- ja henkilöstömäärästä vuoden 2019 tilanteen mukaan. Pääsääntöisesti etäopintoja tai -töitä tekevät huomioitiin kyselyssä omana ryhmänään.

Kampus					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Evo	14	2,5	2,5	2,5
	For	51	9,0	9,1	11,6
	Hml	320	56,3	56,9	68,5
	Lep	41	6,9	7,0	75,5
	Mus	21	3,7	3,7	79,2
	Rmk	59	10,4	10,4	89,6
	Vlk	29	5,1	5,2	94,8
	Etä	29	5,1	5,2	100,0
	Total	564	98,9	100,0	

Taulukko 4: Vastaajien jakautuminen kampuksittain

Jokaista vastaajaa pyydettiin myös nimeämään yksi yksikkö tai tiimi, jossa hän opiskelee tai työskentelee. Yksiköittäin tarkasteltuna (taulukko 5) koulutusyksiköt vastaajamääriltään suurimmiksi, suurimpana Teknologiaosaamisen yksikkö, jossa vastaajista opiskelee tai työskentelee 151 (26,6%). Vastausten tunnistettavuuden vähentämiseksi ja vertailtavuuden parantamiseksi aineistosta yhdistettiin muun koulutuksen yksiköt Ammatillinen opettajakorkeakoulu ja HAMK Up yksiköt yhdeksi kokonaisuudeksi, johon kuuluu 13 vastaajaa (2,3%). Samoin tutkimusyksiköiden 25 vastaajaa (4,4%) ja yhteisten palvelujen tiimien 77 vastaajaa (13,6%) analysoitiin kollektiivisinä yksikköinä.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BITA	115	20,3	20,6	20,6
	YRLI	68	12,0	12,2	32,7
	TEOS	151	26,6	27,0	59,7
	HYOS	110	19,4	19,7	79,4
	Muu koul.	13	2,3	2,3	81,8
	tutkimusyks.	25	4,4	4,5	86,2
	YP	77	13,6	13,8	100,0
	Total	559	98,6	100,0	

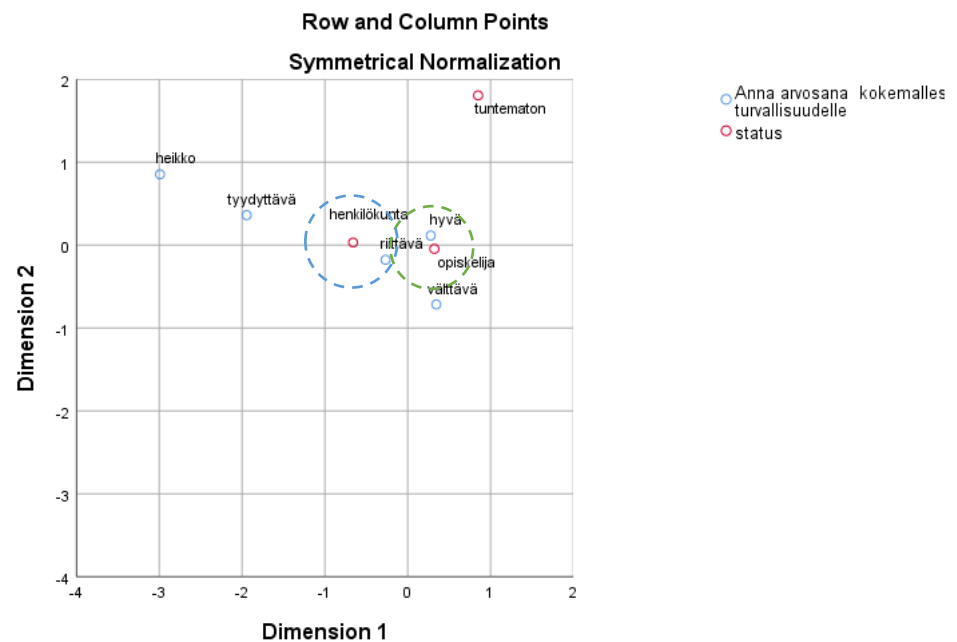
Taulukko 5: Vastaajien jakautuminen yksiköittäin

5.2 Arvio turvallisuuden tunteesta ja turvallisuustilanteen kehittymisestä

Kyselyn aluksi vastaajia pyydettiin antamaan arvosana sille, kuinka turvallisena yhteisönä Hämeen ammattikorkeakoulun kokee. Arviointiasteikko oli 1-5, jossa 1=heikko, 2=välttävä, 3=tyytyttävä, 4=riittävä, ja 5=hyvä. Kysymystä tarkennettiin niin, että se koskee oleskelua ja opiskelua tai työskentelyä kampuksilla, IT-järjestelmien käyttöä ml. etäopiskelu ja etätyöskentely, sekä muita opiskeluun tai työskentelyyn liittyviä tilanteita ja toimintaa.

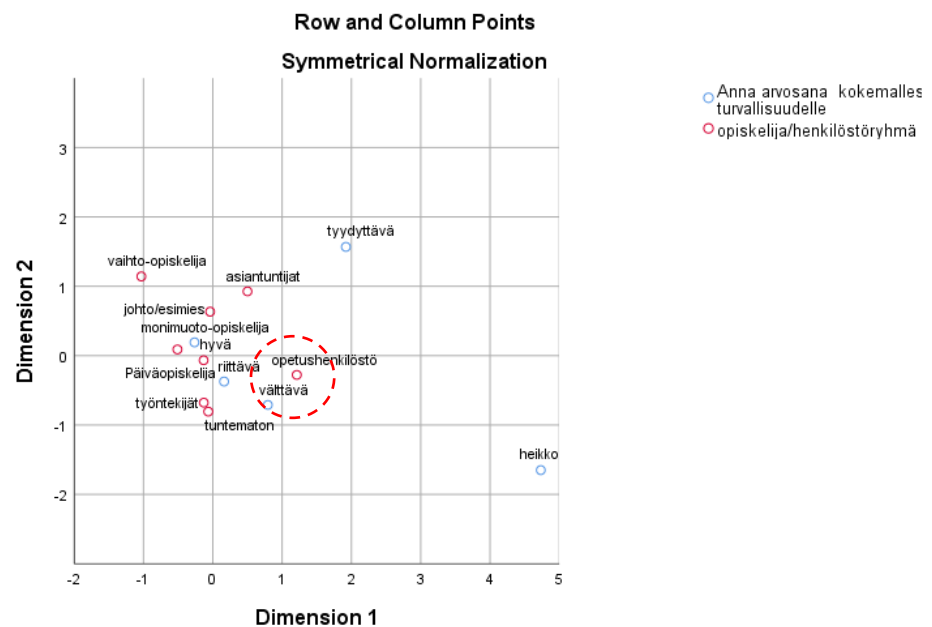
Turvallisuuden kokemus sai vastaajilta kaikkiaan erittäin korkeita arvoja. Kaikista vastaajista 527 (94,4%) antoi kokemalleen turvallisuudelle arvosanaksi joko hyvä tai riittävä. Matalien arvosanojen heikko ja tyydyttävä osuus jäi hyvin matalaksi, niitä annettiin vain 14 (2,6%). Vastanneet opiskelijat arvioivat kokemansa turvallisuuden jonkin verran henkilökuntaa korkeammaksi, opiskelijoista 353 (96,5%) ja henkilökunnasta 168 (90,3%) vastaajaa antoi kokemalleen turvallisuudelle arvosanaksi joko hyvä tai riittävä.

Korrespondenssikuviot (kuviot 6) näyttävät arvosanan hyvä keskittyvän etenkin vastanneiden opiskelijoiden läheisyyteen (vihreä euklidinen kehä). Kriittisempiä arvosanoja tuli henkilökunnalta, asettuen riittävä-arvion läheisyyteen (sininen euklidinen kehä).



Kuvio 6: Korrespondenssi, koettu turvallisuuden tunne * status

Vastaajien opiskelija- ja henkilöstöryhmien korrespondenssikuviossa (kuvio 7) välttävä-arviot näyttävät keskittyvän lähelle vastauksia antanutta opetushenkilökuntaa. (punainen euklidinen kehä).



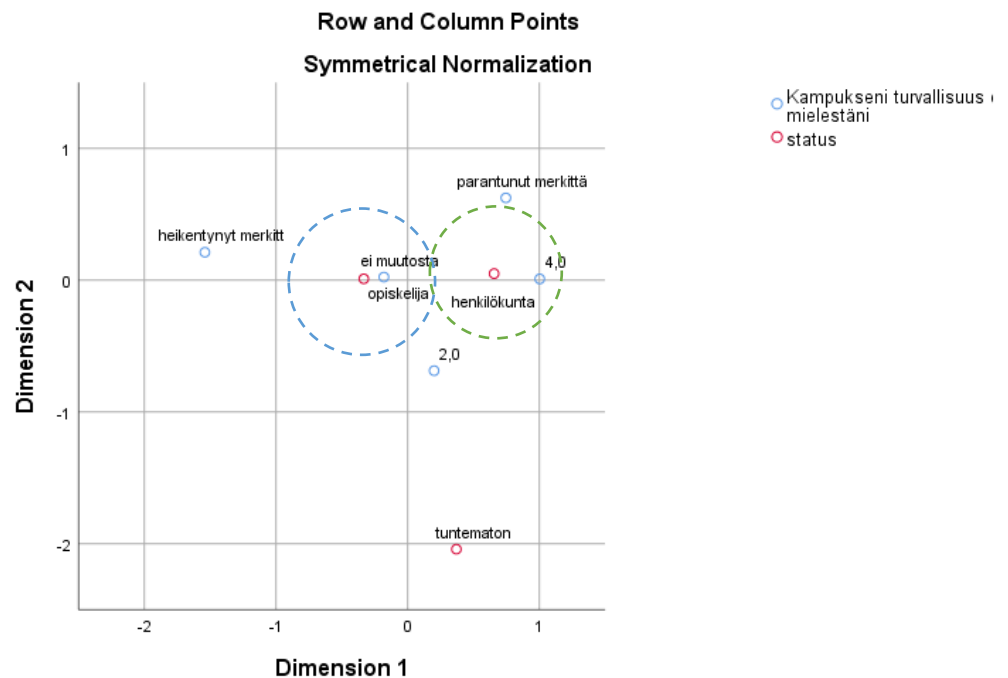
Kuvio 7: korrespondenssi, koettu turvallisuuden tunne * opiskelija/henkilöstöryhmä

Vastaajia pyydettiin arvioimaan myös turvallisuustilanteen kehitystä omalla kampuksella viimeisen 12 kuukauden aikana asteikolla 1-5, jossa 1=heikentynyt merkittävästi, 3=ei muutosta

ja 5=parantunut merkittävästi. Lisäohjeistuksena pyydettiin pääsääntöisesti etäopintoja tai etätöitä tekeviä arvioimaan kampusta, jossa oli useimmiten käynyt.

Kaikista vastaajista osalta 403 (75,3%) arvioi turvallisuustilanteen pysyneen ennallaan. Pientä muutosta molempiin suuntiin nähtiin etenkin vastanneen henkilökunnan keskuudessa. Henkilökunnan 36 vastaajaa (20,5%) arvioi tilanteen parantuneen jonkin verran (4) ja 10 (5,7%) arvioi tilanteen parantuneen merkittävästi.

Korrespondenssianalyysi (kuvio 8) vahvistaa, että vastannut henkilökunta näkee vahvemmin turvallisuustilanteen parantuneen jonkin verran (4, vihreä euklidinen kehä), kun taas vastanneet opiskelijat näkevät tilanteen pysyneen ennallaan (sininen euklidinen kehä).



Kuvio 8: Korrespondenssi, turvallisuustilanteen muutos * status

5.3 Turvallisuuden tunteen osatekijät ammattikorkeakoulu yhteisössä

Kyselyn toisessa osiossa kerätty kyselyaineisto jaettiin toisen luvun seitsemännessä aluvuussa kuvatus kuuden turvallisuuden tunteen osatekijän mukaisiin ryhmiin. Ryhmitellyistä muuttujista laskettiin kullekin neljälle osatekijälle vastaajakohtaiset vertailuluvut asteikolla 1 (matala) - 5 (korkea). Vertailuluvun laskemisen tavoitteena oli saada kattava ja kokonaisvaltainen käsitys siitä, millä tasolla vastaajat kokevat kunkin turvallisuuden tunteen osatekijän olevan omalla kohdallaan.

Vertailuluku muodostettiin laskemalla jokaisen vastaajan osalta kuhunkin osatekijään kuuluvien väittämien vastaukset ja jakamalla se annettujen vastausten perusteella. Puuttuvat vastaukset vaikuttivat laskentaan siten, että niiden määrä vähennettiin jakajasta. Saatu tulos pyöristettiin lähimpään kokonaislukuun. Vertailulukujen avulla analysoitiin turvallisuuden tunnetta tekemällä vertailuluville korrespondenssianalyysi suhteessa yhteisömuuttujiin.

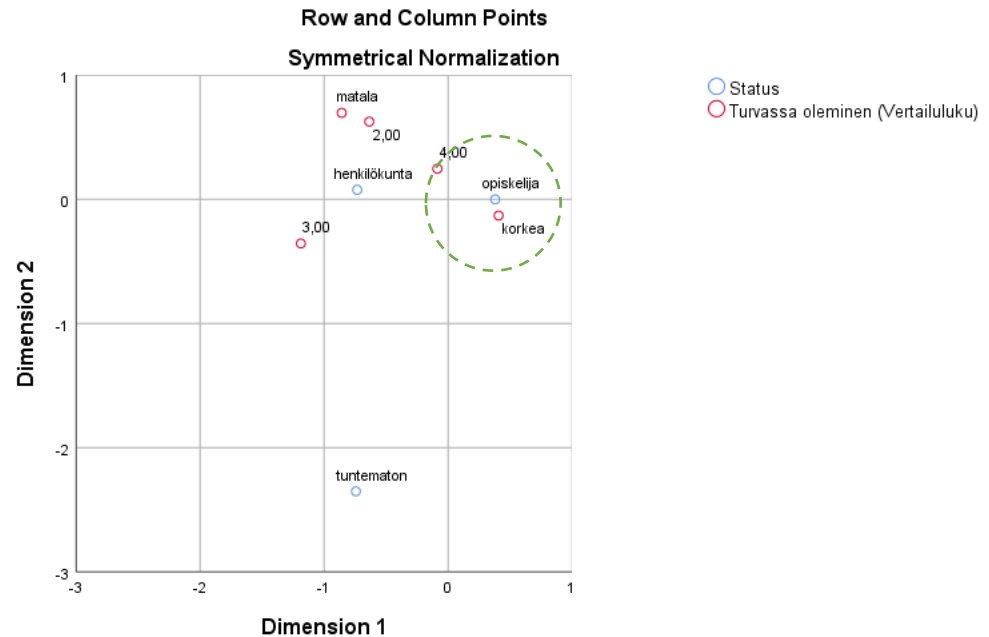
5.3.1 Turvallisuuden tunteen osatekijä 1: Turvassa olemisen tunne

Yhteisön jäsenten opiskelu- ja työyhteisössä turvassa olemisen tunteeseen liittyvät väittämät olivat:

1. Koen HAMKissa opiskellessani/työskennellessäni olevani turvassa
2. En ole koskaan tuntenut oloani turvattomaksi kampuksella
3. Uskon että HAMKissa kaikki yhteisön jäsenet pyrkivät edistämään turvallisuutta

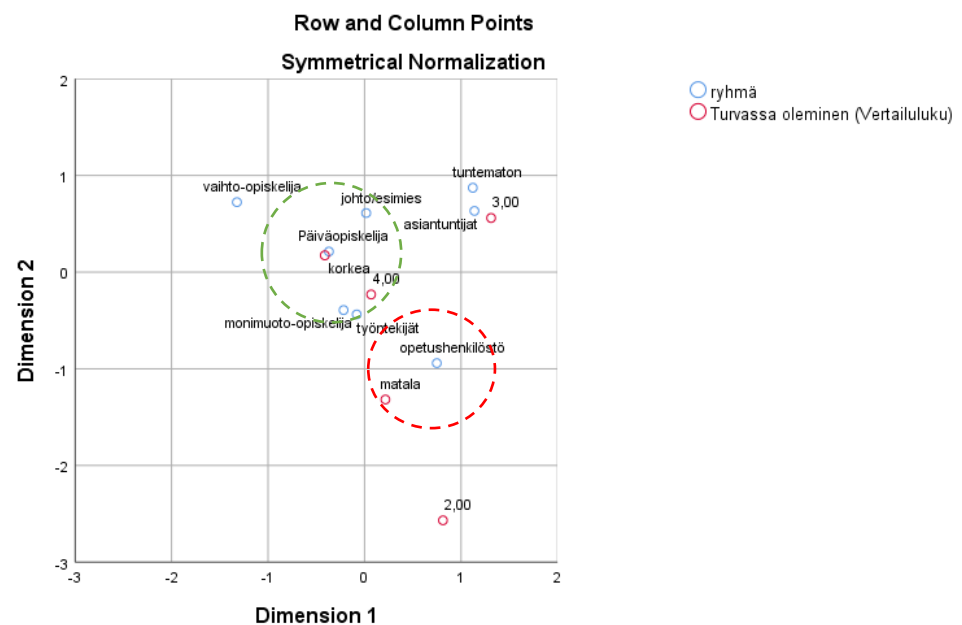
Etenkin vastanneiden opiskelijoiden kokemus HAMKissa opiskellessaan ja kampuksella oleskellessaan turvassa olemisesta on aineiston perusteella erittäin korkea. Korkeimman vertailuluvun (4-5) sai 336 vastaajaa (90,6% vastanneista opiskelijoista). Keskivaiheille asettuvan luvun 3 sai 25 vastaajaa (6,7% vastanneista opiskelijoista). Suurempaa turvattomuuden kokemusta edustavia vertailulukuja 1-2 sai vain 10 vastannutta opiskelijaa (2,7%). Vastanneen henkilökunnan vertailuluvut painottuvat hiukan alemmas, 133 (71,5%) sai korkean vertailuluvun 4-5, ja 42 (22,6%) vertailuluvun 3. Matalimpia vertailulukuja 1-2 tuli henkilökunnan vastaajille suhteellisesti noin kaksinkertaisesti opiskelijavastaajiin verrattuna (11 vastaajaa / 5,9%).

Korrespondenssianalyysissa vastaajien statuksen mukaan (kuvio39) näkyy selvästi opiskelija-vastausten vertailuluvun asettuminen lähellä korkeaa ja melko korkeaa (4) turvassa olemisen tunnetta (vihreä euklidinen kehä). Henkilökunnan vastausten vertailuluvut hajaantuvat laajemmalle alueella.



Kuvio 9: Korrespondenssi, turvassa oleminen (vertailuluku) * status

Opiskelija- ja henkilöstöryhmittäin vastaajia tarkastellessa (kuvio 10) huomataan, että etenkin vastanneiden päiväopiskelijoiden turvassa olemisen tunne asettuu hyvin lähelle korkeinta vertailulukua 5 ja myös vastanneet monimuoto-opiskelijat, johto- ja esimiestehtävissä toimivat sekä työntekijät asettuvat korkeimpien vertailulukujen läheisyyteen. (vihreä euklidinen kehä). Matalimpia vertailulukuja löytyy tyypillisesti opetushenkilöstöön kuuluvilta vastaajilta (punainen euklidinen kehä).



Kuvio 10: Korrespondenssi, turvassa oleminen (vertailuluku) * opiskelija-/henkilöstöryhmä

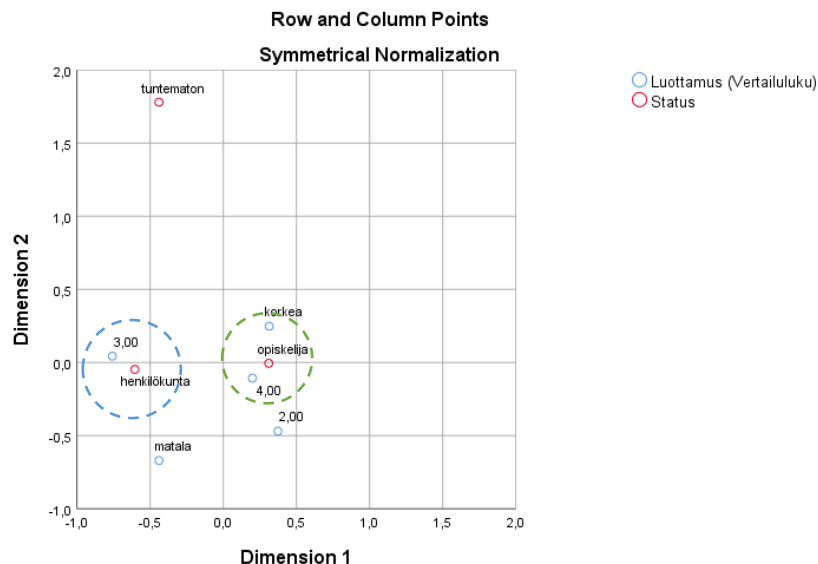
5.3.2 Turvallisuuden tunteen osatekijä 2: Luottamus

Yhteisön jäsenten keskinäistä luottamusta kuvaavia väittämiä olivat:

1. Luotan HAMKin henkilökuntaan
2. Luotan HAMKin opiskelijoihin
3. HAMKissa henkilökuntaa ja opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti
4. (Vain opiskelijat) Eri alojen opiskelijoita kohdellaan mielestäni HAMKissa tasa-arvoisesti
5. (Vain henkilökunta) Eri yksiköiden työntekijöitä kohdellaan mielestäni HAMKissa tasa-arvoisesti

Opiskelijavastaaajista korkean vertailuluvun (4-5) sai 294 vastaajaa (77,1%), ja keskivaiheille (3) asettui 67 vastaajaa (18,7%). Matalia arvoja 1-2 sai 18 vastaajaa (4,9%). Myös henkilökunnan vastaajien vertailuluvut ovat matalammat, korkeita arvoja antoi 114 vastaajaa (61,3%), ja keskimääräisiä (3) 64 vastaajaa (34,4%). Matalimpia arvoja 1-2 oli kuitenkin vähemmän, 8 vastaajalla (4,3%).

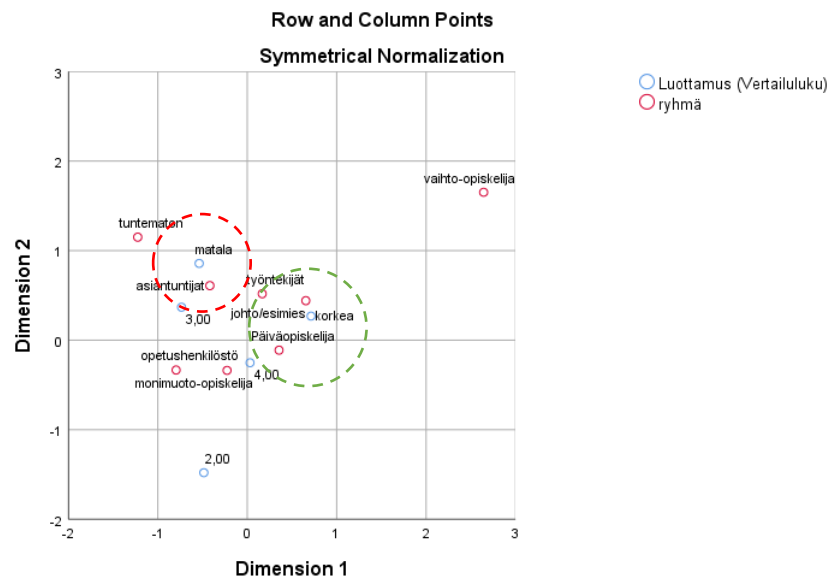
Korrespondenssianalysissa (kuvio 14) huomataan, että korkeat vertailuluvut 4-5 keskittyvät opiskelijavastaaajien läheisyyteen (vihreä euklidinen kehä). Vastaavasti keskimääräiset luvut ovat henkilökunnan vastaajien tuntumassa (sininen euklidinen kehä).



Kuvio 11: Korrespondenssi, luottamus (vertailuluku) * status

Opiskelija- ja henkilöstöryhmien vastaajien korrespondenssianalysin (kuvio 12) mukaan korkeimpia vertailulukuja esiintyi erityisesti päivä- ja monimuoto-opiskelijoihin sekä johtoon ja

esimiehiin kuuluvilla vastaajilla (vihreä euklidinen kehä). Keskimääräisiä ja matalimpia vertailuarvoja esiintyi erityisesti asiantuntijaryhmän vastaajilla (punainen euklidinen kehä).



Kuvio 12: Korrespondenssi, luottamus (vertailuluku) * opiskelija-/henkilöstöryhmä

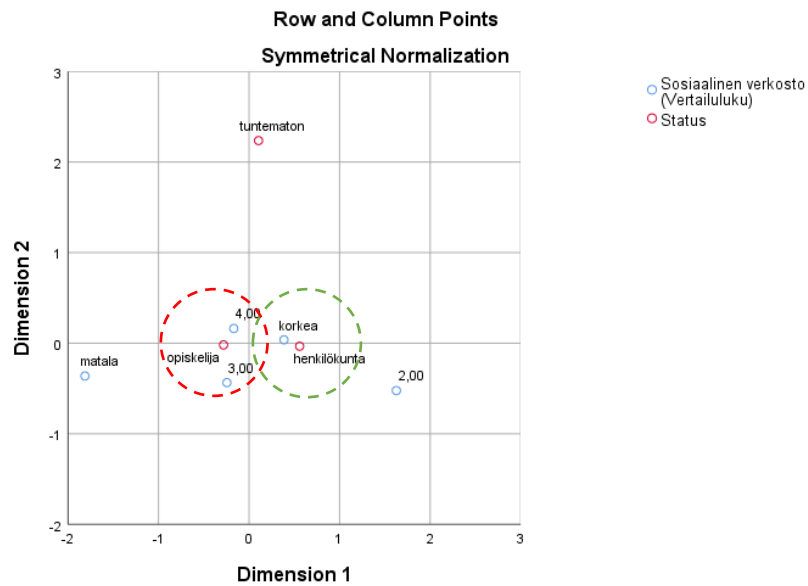
5.3.3 Turvallisuuden tunteen osatekijä 3: sosiaalinen verkosto

Yhteisön jäsenten turvallisuuden tunteeseen vaikuttavia sosiaalisia verkostoja koskevat väittämät olivat:

1. Uskon että saan apua myös HAMKista, jos kohtaan vaikean henkilökohtaisen kriisin
2. Koen vain harvoin olevani aivan yksin ongelmieni kanssa
3. Minulla on yhteisössä hyviä ystäviä, joiden apuun voin luottaa vaikeissakin tilanteissa
4. HAMKin yhteisö on minulle tärkeä tukiverkosto.

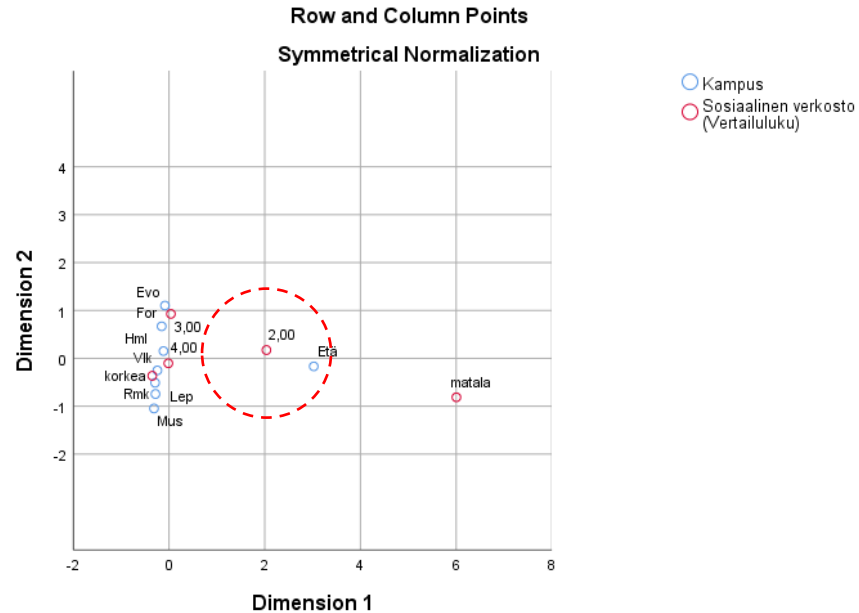
Edeltävästä kahdesta osatekijästä poiketen sosiaalisten suhteiden vertailuluku on vastaajista henkilökunnalla korkeampi kuin opiskelijoilla. Kaikki henkilökuntaan kuuluvat 182 vastaaja saivat vertailuluvukseen 4-5 (100%). Vastanneiden opiskelijoiden jakauma oli suurempi, korkeimman luvun 4-5 sai 290 vastaajaa (88,2%). Keskimääräisen luvun (3) sai viidennes eli 71 vastaajaa (19,1%) ja matalia 1-2 lukuja sai 10 vastaajaa (2,7%) opiskelijoista.

Korrespondenssianalyyseissä (kuviot 12 ja 13) nähdään myös selvästi henkilökunnan vastaajien korkeat vertailuluvut (vihreä euklidinen kehä). Myös opiskelijavastaajat sijoittuvat lähelle melko korkeaa lukua 4, mutta myös keskimääräiset vertailuluvut ovat lähempänä sitä.



Kuvio 13: Korrespondenssi, sosiaalinen verkosto (vertailuluku) * status

Kampusten vastaajien korrespondenssianalysissä (kuvio 14) melko matala (2) vertailuluku asettuu lähelle etänä opintojaan ja työtään tekeviä (punainen euklidinen kehä). Fyysisten kampusten vastaajien rypäs on huomattavan tiivis.



Kuvio 14: Korrespondenssi, sosiaalinen verkosto (vertailuluku) * kampus

5.3.4 Turvallisuuden tunteen osatekijä 4: organisaation tuki

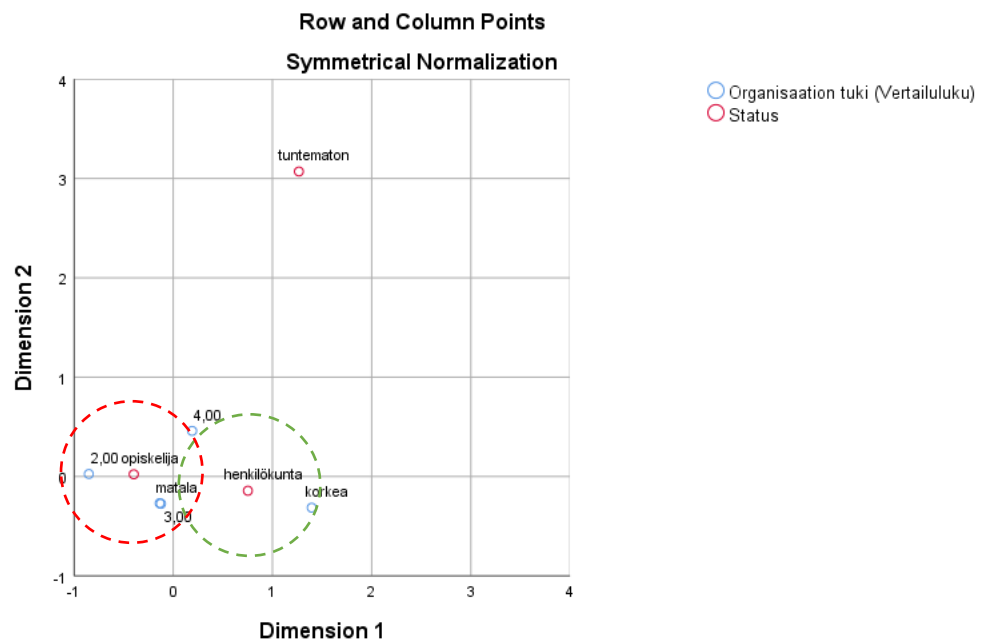
Neljänteen turvallisuuden osatekijään, organisaation turvallisuuden tunteelle antamaan tukeen liittyvät väittämät olivat:

1. HAMK on mielestäni varautunut hyvin erilaisiin poikkeustilanteisiin ja kriiseihin

2. Uskon että HAMKin johto on aidosti kiinnostunut kaikkien HAMKissa opiskelevien ja työskentelevien turvallisuudesta
3. Turvallisuuteen liittyvistä asioista puhutaan HAMKissa riittävästi
4. Luotan siihen, että HAMKilla on riittävän kattava vakuutusturva kaikkiin tilanteisiin.

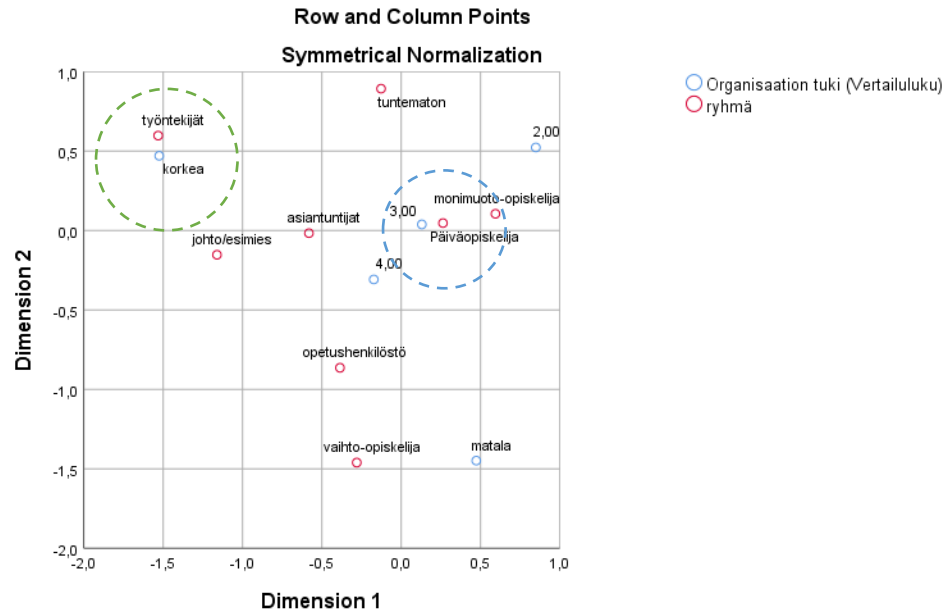
Organisaation tukea turvallisuuden tunteella näytettäisiin koettavan enemmän henkilökunnan kuin opiskelijoiden vastaajien parissa. Henkilökunnan vastaajista reilu puolet noin eli 99 vastaajaa (53,3%) sai korkean tai melko korkean vertailuluvun 4-5. Vastanneilla opiskelijoilla korkeimpia vertailulukuja sai 124 vastaajaa (33,4%). Vastanneesta henkilökunnasta keskimääräisen vertailuluvun sai 72 vastaajaa (38,7%) ja matalia lukuja 1-2 sai 15 vastaajaa (7,1%). Opiskelijavastaajien vertailuluvut painottuvat alaspäin, keskimääräisen vertailuluvun 3 sai 161 vastaajaa (43,4%) ja matalimpia lukuja 1-2 sai opiskelijavastaajista 86 (23,2%).

Korrespondenssianalyysi (kuvio 15) näyttää henkilökunnan ja opiskelijoiden vastaajien eron selvästi, korkeimman vertailuluvun sijaitessa melko lähellä henkilökunnan vastaajia (vihreä euklidinen kehä), kun taas opiskelijavastaajien ympärille keskittyy keskimääräiset ja matalat vertailuluvut (punainen euklidinen kehä).



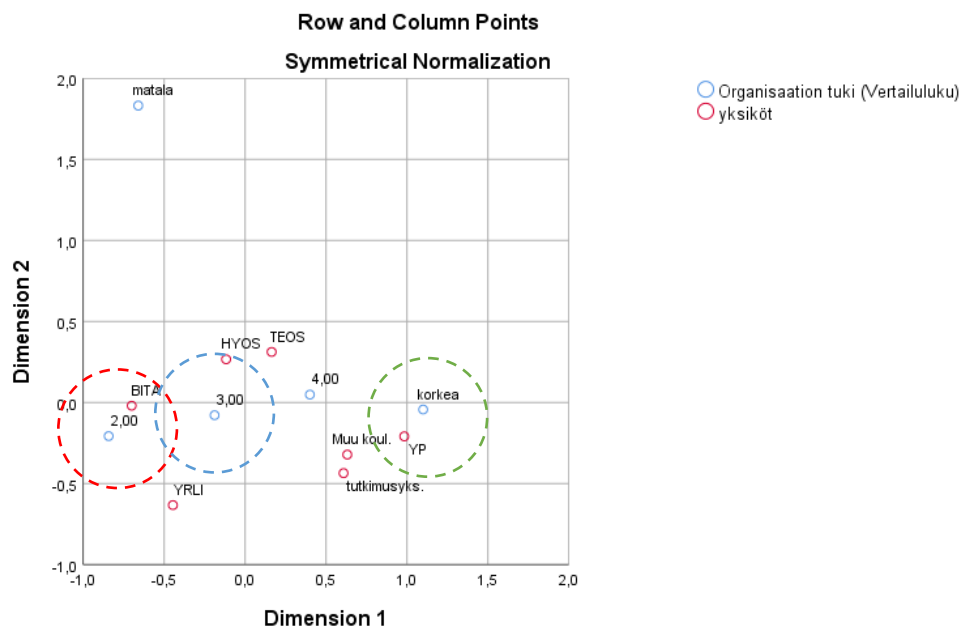
Kuvio 15: Korrespondenssi, organisaation tuki (vertailuluku) * status

Opiskelija- ja henkilöstöryhmien vastaajista organisaation tukea kokisi korrespondenssianalyysin mukaan (kuvio 16) eniten saavansa työntekijätehtävissä olevat vastaajat (vihreä euklidinen kehä). Päiväopiskelijat ovat vastaajista hiukan monimuoto-opiskelijoita lähempänä keskimääräistä vertailulukua (siniset euklidiset kehät). Vastannut opetushenkilöstö jää kauas korkeimmista vertailuluvuista.



Kuvio 16: Korrespondenssi, organisaation tuki (vertailuluku) * opiskelija-/henkilöstöryhmä

Organisaation turvallisuuden tunteelle tuottaman tuen kokemus näyttäisi vaihtelevan selkeästi vastaajien yksiköiden välillä. Korrespondenssikuviossa (kuvio 17) erityisesti yhteisten palveluiden henkilökunnan vastaajien vertailuluku on tyypillisesti korkea (vihreä euklidinen kehä). Melko matalia (2) vertailulukuja esiintyy kuvion perusteella etenkin Biotalouden yksikössä toimivilla vastaajilla (punainen euklidinen kehä). Hyvinvointiosaamisen yksikön vastaajien vertailuluvut sijoittuvat keskimääräisen (3) vertailuluvun tuntumaan (sininen euklidinen kehä).



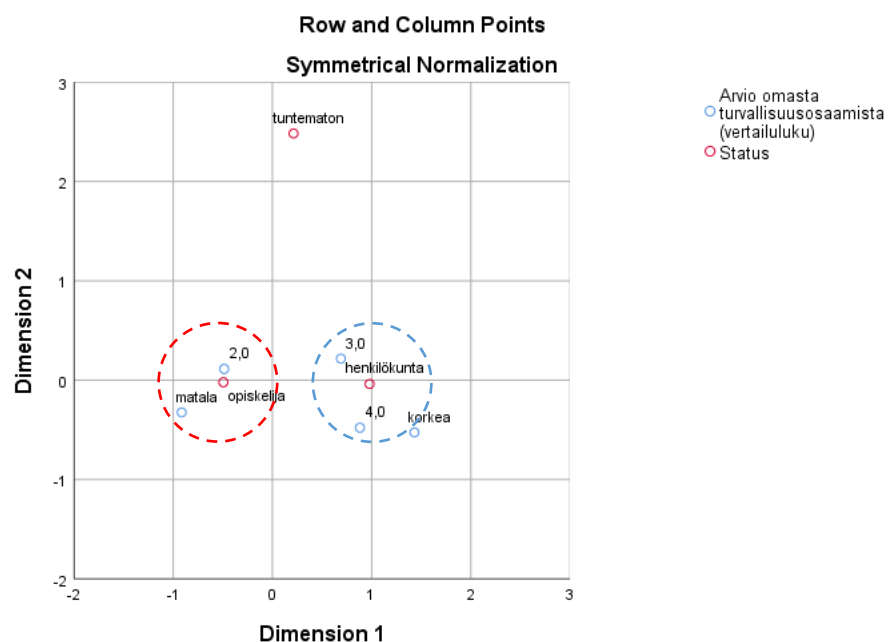
5.3.5 Turvallisuuden tunteen osatekijä 5: Oma turvallisuusosaaminen

Yhteisön jäsenten turvallisuuden tunnetta edistäviä taitoja ja kyvykkyksiä käsittelevät väittämät olivat:

1. Tiedän minne ja miten ilmoittaa, jos oma tai jonkun muun turvallisuus on vaarantumassa tai vaarantunut
2. Olen osallistunut poistumisharjoituksiin ja osaan hakeutua hätätilanteessa koontumispaikalle
3. Osaan antaa vähintään hätäensiapua
4. Olen osallistunut turvallisuuskävelyyn viimeisen 12 kuukauden aikana
5. Tiedän kuka tai ketkä kampuksella vastaavat turvallisuudesta

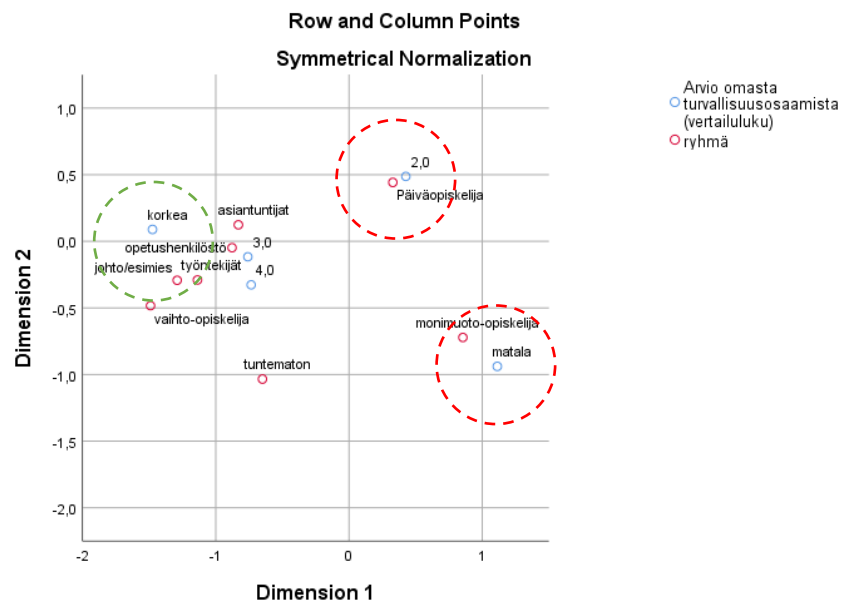
Osaamista kuvaavista vertailuluvuista korkeimpia arvoja 4-5 saatiin erittäin vähän, henkilökunnan vastaajista vain 4 (2,2%) ja opiskelijavastaajista vain 1 (0,3%) sai vertailuluvuksi 5. Melko korkean luvun 4 sai henkilökunnan vastaajista noin neljäsosa eli 46 (24,7%), mutta opiskelijavastaajista vain 28 (7,5%). Vastanneista opiskelijoista 265 (72,8%) sai matalan arvosanan 1-2, ja henkilökuntaan kuuluvista vastaajista 44 (23,6) jäi matalaan vertailulukuun.

Korrespondenssikuviosta (kuvio 18) on nähtävissä omana ryhmänään vastanneiden opiskelijoiden erittäin matalat turvallisuusosaamisen vertailuluvut (punainen euklidinen kehä), ja henkilökunnan vastaajien osaamisarvion hajanaisuus (sininen euklidinen kehä)



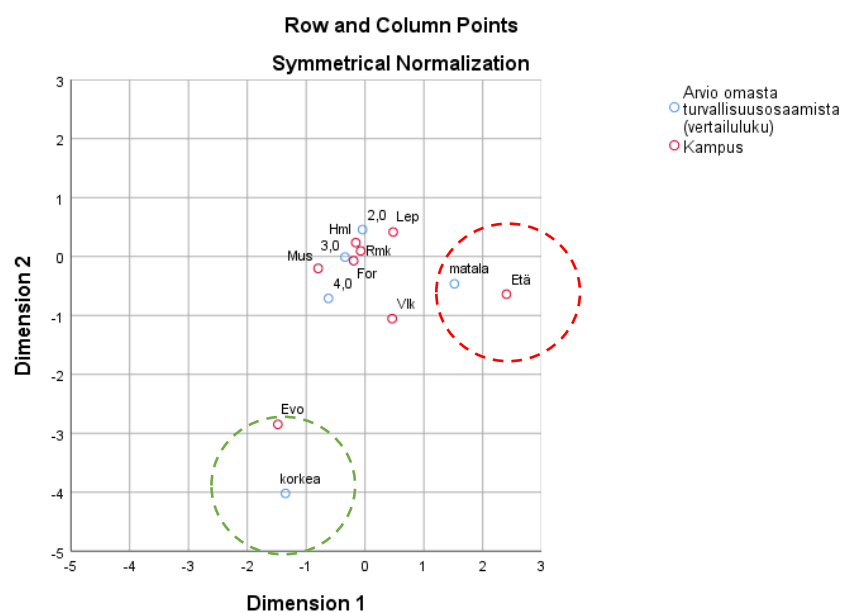
Kuvio 18: Korrespondenssi, Arvio omasta turvallisuusosaamisesta (vertailuluku) * status

Opiskelija- ja henkilöstöryhmien vastaajien analysissa (kuvio 23) matalimpia vertailulukuja saavat vastanneet päivä- ja monimuoto-opiskelijat (punaiset euklidiset kehät). Korkeita vertailulukuja saavat etenkin johto- ja esimies- sekä työntekijätehtävissä työskentelevät vastaajat (vihreä euklidinen kehä).



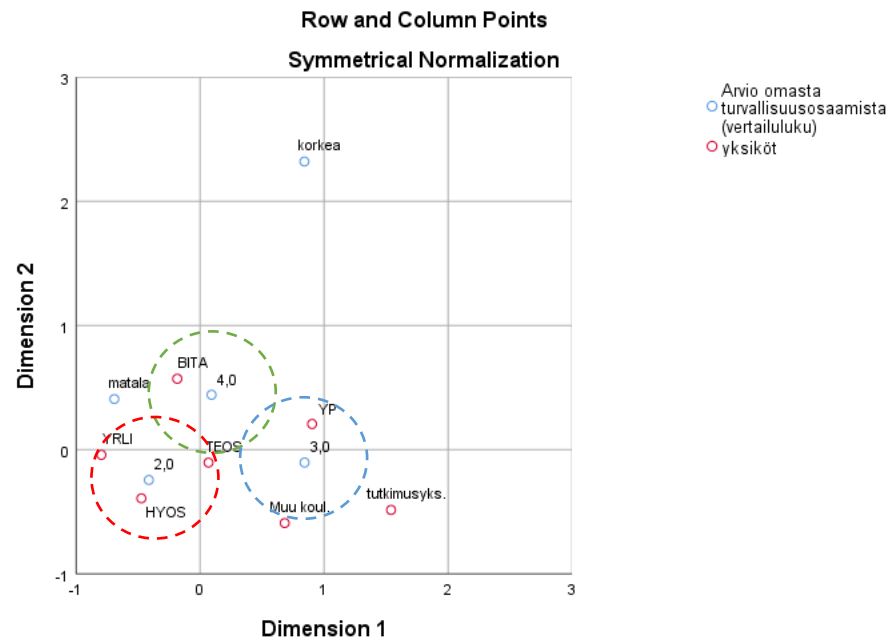
Kuvio 19: Korrespondenssi, Arvio omasta turvallisuusosaamisesta (vertailuluku) * opiskelija-/henkilöstöryhmä

Kampuksittain tarkastellen korkeimmat turvallisuusosaamisen vertailuluvut sijoittuvat Evon kampuksen vastaajille (kuvio 20, vihreä euklidinen kehä). Matalimmat puolestaan osuvat etenkin etänä toimiville vastaajille (punainen euklidinen kehä).



Kuvio 20: Korrespondenssi, Arvio omasta turvallisuusosaamisesta (vertailuluku) * kampus

Yksiköiden korrespondenssianalyysin mukaan (kuvio 21) matalia arvoja 1-2 esiintyy Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen, Hyvinvointiosaamisen ja Teknologiaosaamisen vastaajilla (punainen euklidinen kehä). Vain Biotalouden vastaajilla vertailuluvut ovat tyypillisesti melko korkeita (4, vihreä euklidinen kehä). Yhteisten palvelujen vertailuluku on tyypillisesti keskimääräinen (3, sininen euklidinen kehä).



Kuvio 21: Korrespondenssi, Arvio omasta turvallisuusosaamisesta (vertailuluku) * yksikkö

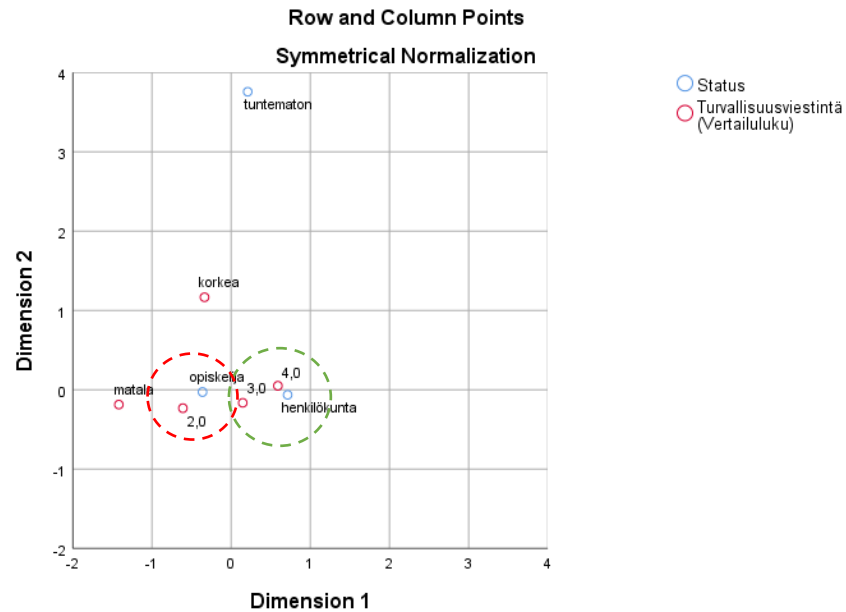
5.3.6 Turvallisuuden tunteen osatekijä 6: turvallisuusviestintä

Kuudentena tarkasteltuun turvallisuuden tunteeseen vaikuttavaan osatekijään, turvallisuusviestintään liittyvät väittämät olivat:

1. Olen saanut riittävästi turvallisuuteen liittyvää tietoa
2. Seuraan aktiivisesti turvallisuuteen liittyvää viestintää HAMKin tiedotuskanavilla
3. HAMKin sisäinen viestintä esim. Yammerissa edistää turvallisuuden tunnettani
4. Turvallisuuteen liittyvä viestintä on HAMKissa selkeää ja ajankohtaista
5. Jaan saamaani turvallisuutta koskevaa tietoa eteenpäin yhteisöni jäsenille

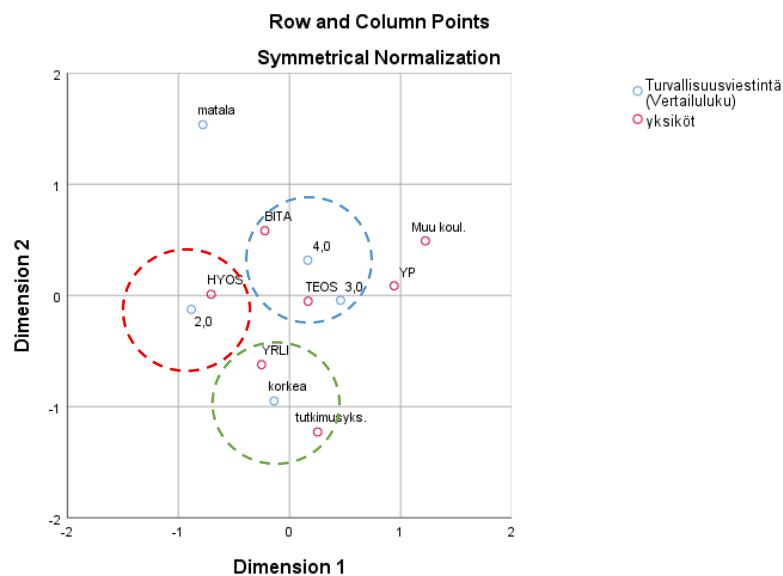
Myös turvallisuusviestintä näyttää saavan melko matalia vertailulukuja kaikilta vastanneilta. Korkeita vertailulukuja 4-5 sai opiskelijavastaajista 112 (30,1%) ja henkilökunnan vastaajista 79 (42,5%). Eniten molempiin ryhmiin tuli keskimääräisiä vertailulukuja (3), jonka sai opiskelijoista 143 (38,5%) ja henkilökunnasta 84 (42,5%) vastaajaa. Opiskelijavastaajista matalia vertailulukuja sai noin kolmannes, 116 (31,2%) vastaajaa. Henkilökunnan vastaajien matalin vertailuluku oli 2, jonka sai 23 (12,4%) vastaajaa.

Korrespondenssianalysissa (kuvio 22) melko korkea (4) vertailuluku sijoittuu lähelle henkilö-
kuntaan kuuluvia vastaajia (vihreä euklidinen kehä), opiskelijavastaajien ollessa lähempänä
melko matalaa (2, punainen euklidinen kehä).



Kuvio 22: Korrespondenssi, turvallisuusviestintä (vertailuluku) * status

Yksiköiden korrespondenssianalysissa (kuvio 23) korkein vertailuluku tulee tyypillisesti Yrittä-
jyyden ja liiketoimintaosaamisen yksikön sekä tutkimusyksiköiden vastaajille (vihreä euklidi-
nen kehä). Teknologiaosaamisen ja Biotalouden vastaajat sijoittuvat melko korkean (4) tai
keskimääräisen (3) vertailuluvun piiriin (sininen euklidinen kehä). Melko matala vertailuluku
(2) on lähellä Hyvinvointiosaamisen yksikön vastaajia (punainen euklidinen kehä).



Kuvio 23: Korrespondenssi, turvallisuusviestintä (vertailuluku) * yksikkö

5.4 Yhteisön jäsenten kokemat huolet ja uhat

Vastaajia pyydettiin arvioimaan kokemaansa huolta omaan turvallisuuteensa kohdistuvia uhkia ja riskejä kohtaan. Riskit edustavat yleisiä, myös HAMKin turvallisuustyössä tunnistettuja riskejä (Hämeen ammattikorkeakoulu 2018), ja ovat melko yhdenmukaisia myös Turvassa 2019-tutkimuksissa kartoitettujen riskien kanssa (Laurikainen & Nikkanen 2019). Uhkia arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1=ei lainkaan huolestunut ja 5=erittäin huolestunut. Riskiarvioille laskettiin vastaajien arvion perusteella viitteelliset keskiarvot (taulukko 6).

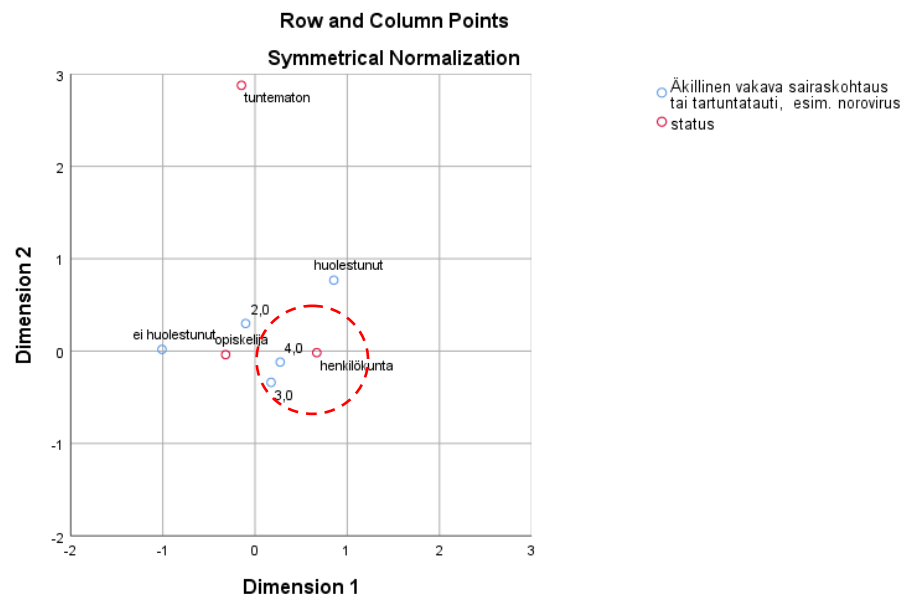
Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Deviation
Äkillinen vakava sairaskohtaus tai tartuntatauti, esim. norovirus	555	4,0	1,0	5,0	2,834	1,1327
Kiusaaminen, häirintä tai rasismi sosiaalisissa tilanteissa tai verkossa	560	4,0	1,0	5,0	2,661	1,2429
Kyberrikos koulun IT-järjestelmien kautta, esim. tietojen kalastelu tai haittaohjelma	558	4,0	1,0	5,0	2,649	1,1488
Liikenneonnettomuus, esim. kolari tai suojatieonnettomuus	558	4,0	1,0	5,0	2,547	1,2951
Omaisuuuden varastaminen tai vahingoittaminen	560	4,0	1,0	5,0	2,284	1,0979
Tapaturma opiskelutilanteessa tai työtapaturma	550	4,0	1,0	5,0	2,255	0,9792
Päihteiden, esim. alkoholin, huumeiden, lääkkeiden jne. väärinkäytöstä johtuvat haitat ja rikokset	558	4,0	1,0	5,0	1,943	1,0484
Suuronnettomuus, esim. vakava tulipalo tai voimakas sääilmiö	558	4,0	1,0	5,0	1,796	0,9271
Yksilöön kohdistuva väkivallanteko, esim. pahoinpitely, ryöstö tai seksuaalirikos	560	4,0	1,0	5,0	1,720	0,9237
Laaja väkivallanteko, esim. puukkoisku tai joukkoampuminen	560	4,0	1,0	5,0	1,704	0,9138
Valid N (listwise)	545					

Taulukko 6: omaan turvallisuuteen kohdistuvat uhat

Yksilöön kohdistuvista uhkista suurimman keskiarvon 2,83/5 sai äkillinen sairastuminen tai vakava tartuntatauti, ja toiseksi korkeimman keskiarvon 2,66/5 sai kiusaamisen, häirinnän tai rasismin uhka. Rikoksista kyberrikosten uhka sai keskiarvon 2,65/5 ja omaisuusrikoksille tuli keskiarvoksi 2,28/5. Väkivaltarikoksista henkilöön kohdistuva väkivalta sai keskiarvon 1,72/5 ja laajempi väkivallanteko kuten puukkoisku sai keskiarvon 1,70/5.

Tapaturmista kampuksella tapahtuva liikenneonnettomuus sai keskiarvon 2,547/5 ja tapaturmat opiskelu- tai työskentelytilanteissa keskiarvon 2,255/5. Suuronnettomuuden uhka sai keskiarvon 1,796/5.

Huoli äkillisestä tai tartuntataudeista on korrespondenssianalyysin (kuvio 24) mukaan jonkin verran suurempi henkilökuntaan kuuluvilla vastaajilla (punainen euklidinen kehä).



Kuvio 24: Korrespondenssi, äkillinen vakava sairaskohtaus tai tartuntatauti * status

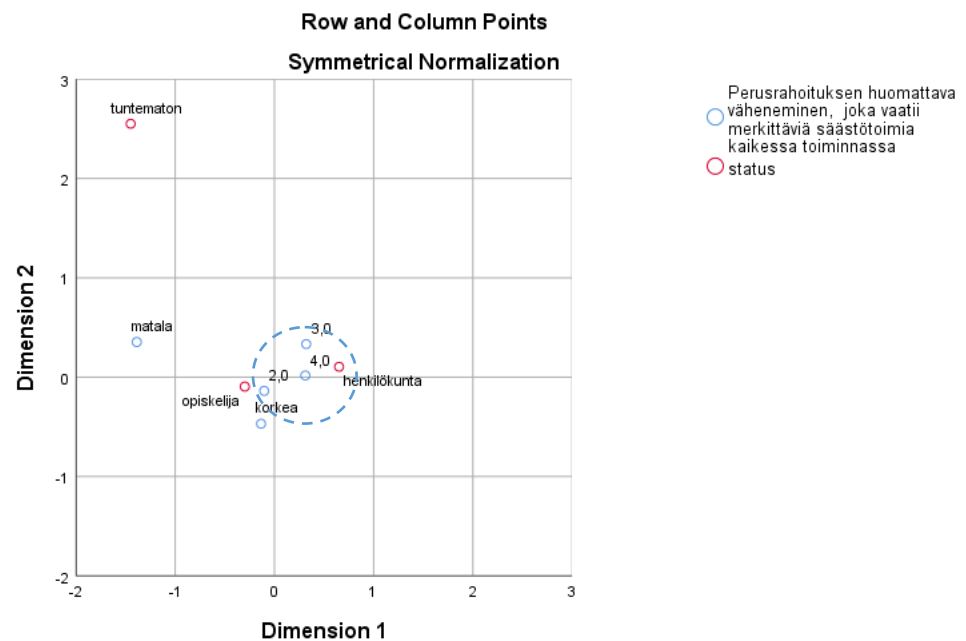
Yhteisöön kohdistuvien uhkien osalta vastaajia pyydettiin arviomaan, kuinka todennäköisinä he näkevät, että HAMK joutuu organisaationa reagoimaan koko ammattikorkeayhteisöön kohdistuviin, sisäisiin tai ulkoisiin uhkiin seuraavan kolmen vuoden aikana. Myös näitä uhkia arviointiin asteikolla 1-5, jossa 1=ei lainkaan huolestunut ja 5=erittäin huolestunut. Riskiarvioille laskettiin vastaajien arvion perusteella viitteelliset keskiarvot (taulukko 7).

Suurimmaksi uhaksi yhteisölle koettiin valtion perusrahoituksen huomattava laskeminen, joka sai keskiarvoksi 3,27/5. Toiseksi korkeimman keskiarvon sai vihapuheen ja muun ideologisen ääriajattelun esiin tuomisen lisääntyminen yhteisön sisällä, jonka keskiarvoksi tuli 2,71/5. Kolmanneksi uhkaavimmaksi koettu pitkäkestoinen sähkö- tai tietoverkkokatkos sai keskiarvon 2,56/5. HAMKin uskottavuuteen vaikuttavan maineriskin keskiarvoksi tuli 2,54/5 ja IT-järjestelmiä häiritsevä IT-rikos sai keskiarvon 2,51/5. Päihteisiin liittyvät riskit saivat keskiarvon 2,49/5 ja suuronnettomuuden uhan keskiarvo oli 2,09/5.

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Deviation
Perusrahoituksen huomattava väheneminen, joka vaatii merkittäviä säästötoimia kaikessa toiminnassa	540	4,0	1,0	5,0	3,269	1,2229
Vihapuheen ja muun ideologisen ääri-ajattelun esiintuomisen lisääntyminen yhteisön sisällä (esim. Yammerissa)	552	4,0	1,0	5,0	2,710	1,3723
Pitkäkestoinen sähkö- tai tietoverkkokatkos	546	4,0	1,0	5,0	2,559	1,0706
Mainekriisi, joka vähentää HAMKin uskottavuutta korkeakouluna	555	4,0	1,0	5,0	2,535	1,1257
IT-järjestelmä lamauttava tai niiden käyttöä laajasti häiritsevä kyberrikos	544	4,0	1,0	5,0	2,507	1,0974
Päihteiden, esim. alkoholin, huumeiden lääkkeiden jne. väärinkäytöstä johtuvat haitat ja rikokset	544	4,0	1,0	5,0	2,489	1,3958
Vakava suuronnettomuus tai laaja väkivallanteko jollain kampuksella	542	4,0	1,0	5,0	2,090	1,1150
Valid N (listwise)	520					

Taulukko 7: Yhteisöön kohdistuvat uhat

Korkeimman keskiarvon saanut huoli perusrahoituksen laskemisesta keskittyy melko korkeana lähelle henkilökunnan vastaajia korrespondenssianalysissa (kuvio 25, sininen euklidinen kehä)



Kuvio 25: Korrespondenssi, perusrahoituksen huomattava väheneminen * status

5.5 Turvallisuustoimijoiden merkitys ammattikorkeakoulu yhteisössä

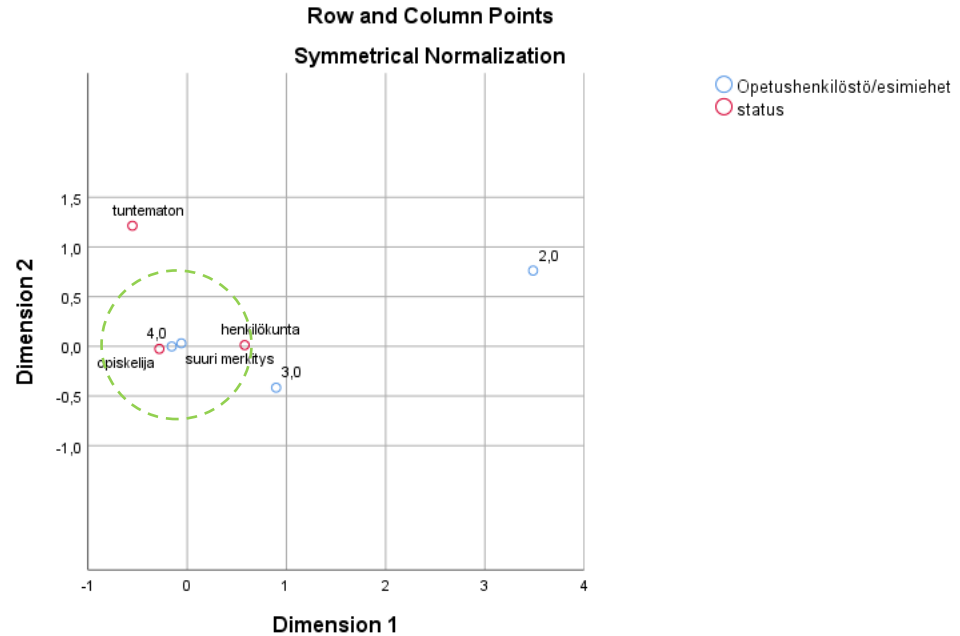
Vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten tärkeinä he näkevät eri toimijoiden roolin ammattikorkeakoulu yhteisön turvallisuuden tunteen kannalta. Arvioitavina toimijoina oli yhteisön omia toimijoita, sidosryhmiä ja ulkopuolisia tahoja. Kaikkiaan arvioitavana oli 13 eri toimijaa. Opiskelijoiden ja henkilökunnan lomakkeissa oli kaksi eroavaisuutta, opiskelijoita pyydettiin arvioimaan opetushenkilöstön ja opiskelijahyvinvoinnin merkitystä, ja henkilökuntaa pyydettiin arvioimaan esimiesten ja työsuojelun merkitystä. Vastaajat arvioivat toimijoiden merkitystä asteikolla 1 (vähäinen merkitys) - 5 (suuri merkitys).

Toimijoille laskettiin viitteelliset keskiarvot vastausten perusteella (taulukko 8). Korkeimman keskiarvo sai opetushenkilöstön ja esimiehet, jonka keskiarvo oli 4,55/5. Toiseksi korkeimman arvosanan sai minä itse keskiarvolla 4,26/5 ja kolmanneksi korkeimman HAMKin ylin johto, 4,21/5. Terveystuon toimijoiden keskiarvo oli 4,20/5 ja kampuksen opiskelijat sai keskiarvon 4,18/5. Kampusten turvallisuustyöryhmät saivat keskiarvon 4,09/5. Viimeinen yli 4:n keskiarvon saanut toimija oli opiskelijahyvinvointi ja työsuojelu, joka sai keskiarvoksi 4,08. HAMKin muu henkilöstö sai keskiarvon 3,83/5, viranomaiset keskiarvon 3,73/5 ja opiskelijakunta HAMKO keskiarvon 3,35/5. Matalimman, alle 3:n keskiarvon sai seurakunta ja järjestöt, niiden keskiarvon ollessa 2,83/5.

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Deviation
Opetushenkilöstö/esimiehet	563	3,0	2,0	5,0	4,545	0,6502
Minä itse	556	4,0	1,0	5,0	4,255	0,8921
HAMKin ylin johto	532	4,0	1,0	5,0	4,205	0,9826
Terveystuon palvelu.	558	4,0	1,0	5,0	4,203	0,9245
Kampuksen opiskelijat	556	4,0	1,0	5,0	4,183	0,8856
Kampuksen turvallisuustyöryhmä	532	4,0	1,0	5,0	4,092	1,0033
Opisk.hyvinvointi/työsuojelu	548	4,0	1,0	5,0	4,086	1,0394
Muu henkilökunta, esim. opintosuhteet, IT-, kiinteistö- ja kv-palvelut	548	4,0	1,0	5,0	3,827	1,0231
Viranomaiset (esim. poliisi, pelastuslaitos)	547	4,0	1,0	5,0	3,728	1,1261
Opiskelijakunta HAMKO	524	4,0	1,0	5,0	3,353	1,1747
Seurakunta, järjestöt (esim. Nyty ry)	513	4,0	1,0	5,0	2,832	1,3211
Valid N (listwise)	469					

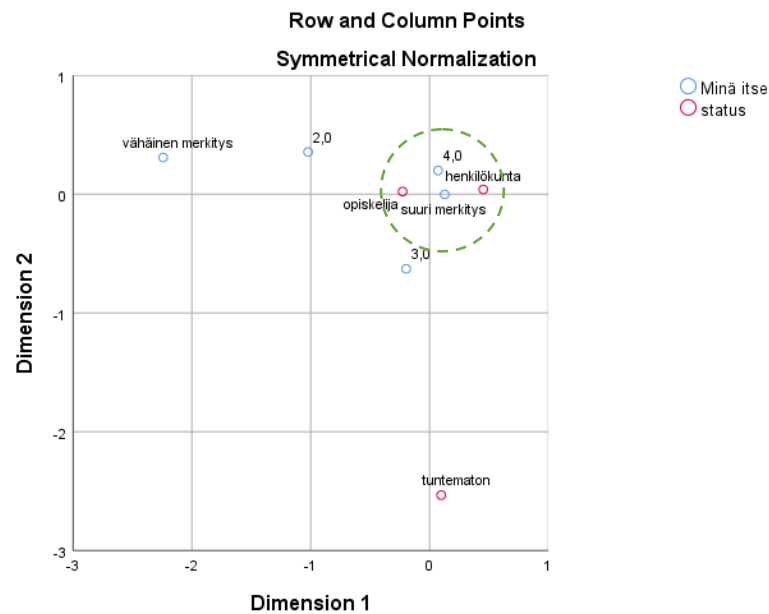
Taulukko 8: turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat toimijat HAMKissa

Opetushenkilöstön ja esimiesten merkityksen korrespondenssianalyysi (kuvio 26) vahvistaa kahden toimijan merkitysten samankaltaisuuden. Sekä opiskelijoiden että henkilökunnan vastaajat ovat lähellä korkeita arvoja ja toisiaan (vihreä euklidinen kehä).



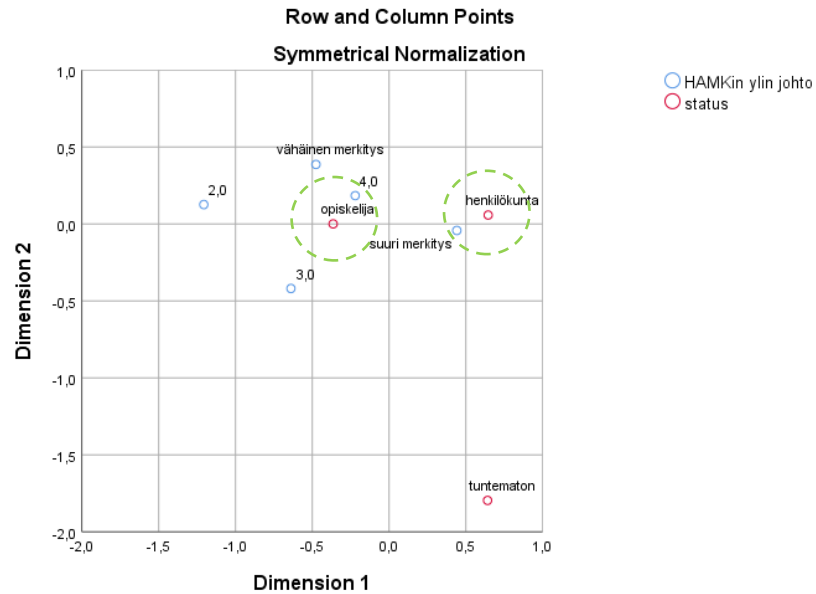
Kuvio 26: Korrespondenssi, opetushenkilöstö/esitys * status

Oman itsen merkityksen korrespondenssianalyysissä sekä vastanneet opiskelijat että henkilökuntaan kuuluvat kokivat merkityksensä turvallisuuden kannalta suureksi tai melko suureksi (kuvio 27, vihreä euklidinen kehä).



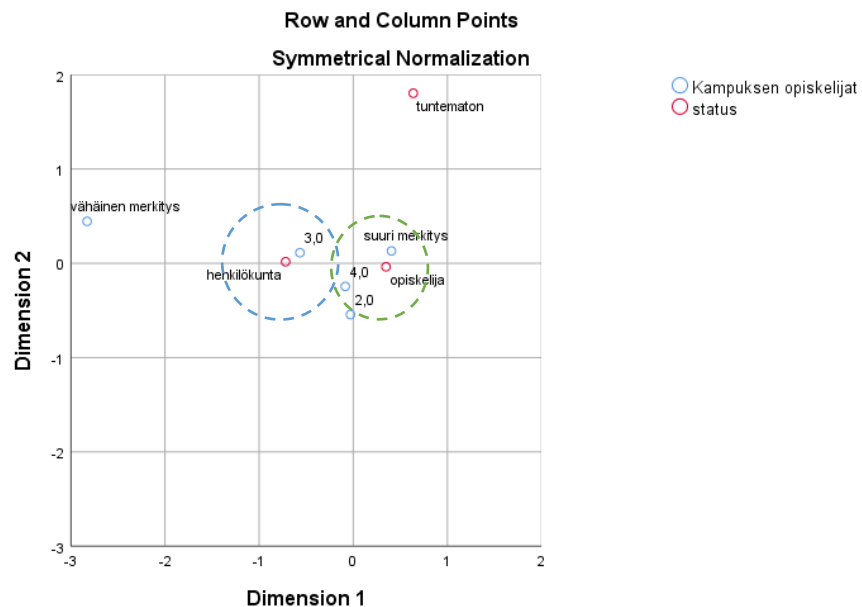
Kuvio 27: Korrespondenssi, minä itse * status

Ylimmän johdon merkityksen Korrespondenssianalyysin (kuvio 28) perusteella ylimmän johdon merkitys on hiukan suurempi henkilökuntaan kuuluvilla vastaajille, mutta saa tyypillisesti melko korkean arvon (4) myös vastanneilta opiskelijoilta (vihreät euklidiset kehät).



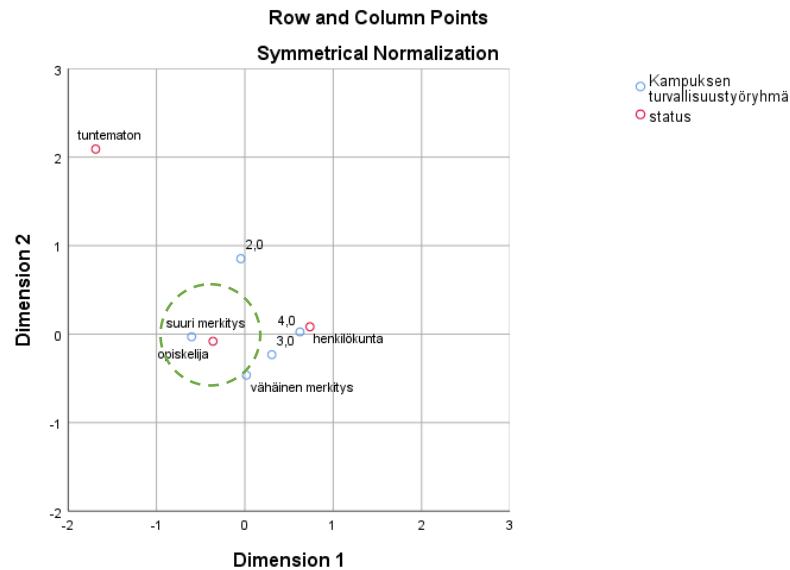
Kuvio 28: Korrespondenssi, ylin johto * status

Korrespondenssianalyysi (kuvio 29) kertoo, että kampuksen opiskelijoiden merkitys on suurempi opiskelijavastaajille kuin henkilökuntaan kuuluville vastaajille, henkilökunnan vastaajien antaessa keskimääräisiä arvoja (sininen euklidinen kehä).



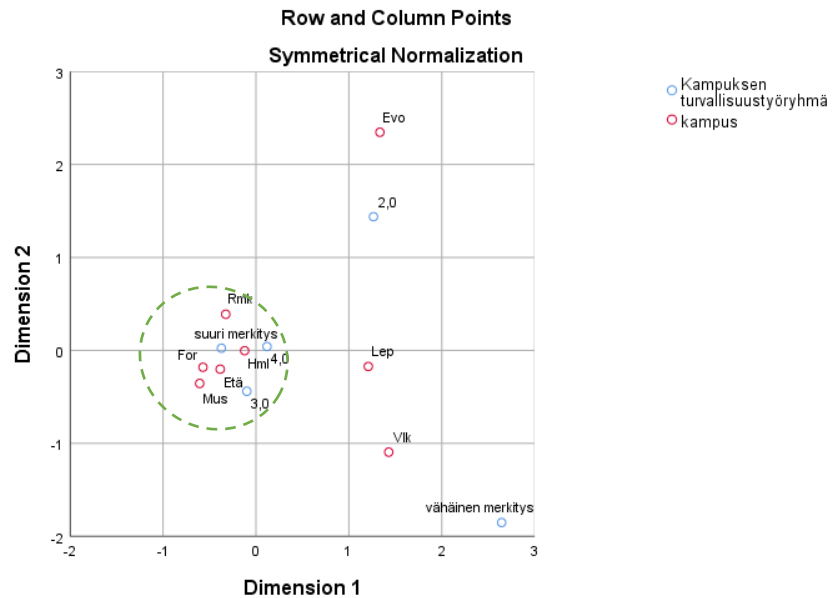
Kuvio 29: Korrespondenssi, kampuksen opiskelijat * status

Etenkin opiskelijavastaaajat kokevat kampusten turvallisuustyöryhmät merkittäviksi (kuvio 30, vihreä euklidinen kehä). Henkilökunnan antamat arvot ovat tyypillisesti matalampia.



Kuvio 30: Korrespondenssi, kampuksen turvallisuustyöryhmä * status

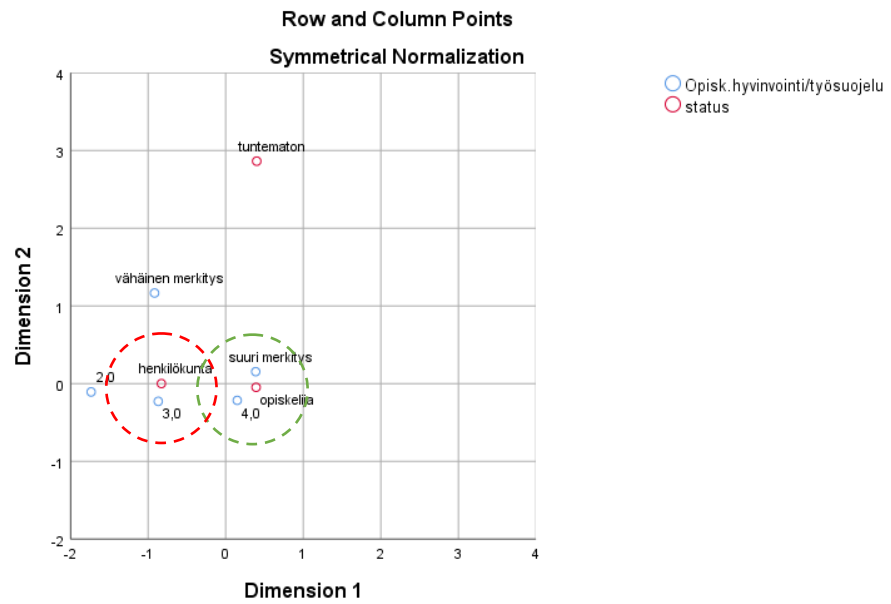
Kampuksittain vastauksia tarkasteltuna (kuvio 31) turvallisuustyöryhmät näkevät merkittävänä tai melko merkittävänä toistuvasti viiden kampuksen vastaajat.



Kuvio 31: Korrespondenssi, kampuksen turvallisuustyöryhmä * kampus

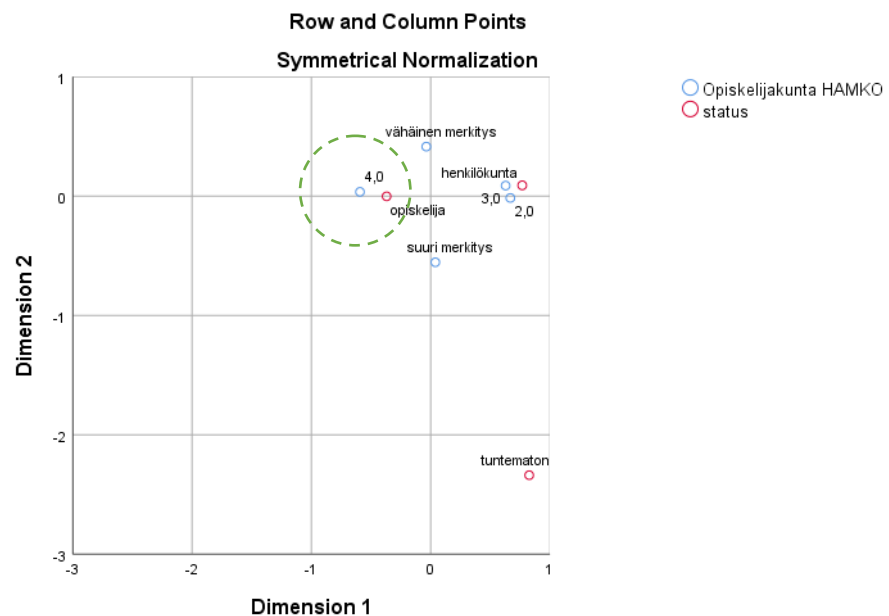
Opiskelijavastaaajien opiskelijahyvoinnille ja henkilökunnan vastaajien työsuojelun antaman merkityksen korrespondenssianalysissä (kuvio 32) nähdään, että vastanneille opiskelijoille hyvinvointipalvelujen merkitys on suuri (vihreä euklidinen kehä), mutta vastannut

henkilökunta antaa työsuojelulle yleisesti vain keskimääräisen (3) merkityksen (punainen euklidinen kehä).



Kuvio 32: Korrespondenssi, opiskelijahyvinvointi/työsuojelu * status

Myös opiskelijakunta HAMKO saa melko korkeita (4) arvoja tyypillisesti opiskelijoilta (kuvio 33, vihreä euklidinen kehä).



Kuvio 33: Korrespondenssi, opiskelijakunta HAMKO * status

6 Johtopäätökset

Työn teoreettisen viitekehyksen pohjalta aineiston tarkastelussa käytettiin kahta aineistoa jäsentävää lähestymistapaa. Edellä toisessa luvussa esitetyt Edmondsonin (2019, 151) psykologisen turvallisuuden rakentamisen työvälaineistö (kuvio 1) ja Reimanin ym. (2008, 50) esittämä turvallisuuskulttuurin ulottuvuudet (kuvio 2) tuottivat yhdessä näitä tukevan muun teoriapohjan kanssa lähtökohdan turvallisuuden tunteeseen pintaa syvemmälle pureutuvan tarkastellun mallin rakentamiselle.

Otoksen vastaajat puolestaan luokiteltiin työn kolmannen luvun teoriapohjan määriteltyjen ammattikorkeakouluyhteisön ulottuvuuksien (mm. ammattikorkeakoululaki 932/2014 2 §, Lehtonen 1990, 17-20) kautta. Etenkin Lehtosen (1990, 16) seitsemänkennäinen yhteisökäsitteen ulottuvuuksia kuvaava malli (kuvio 5) toimi hyvin tämän työn kolmannessa luvussa esitetyn (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a; kuvio 3) HAMKin organisaatiomallin ja eri kampusten (taulukot 1 ja 4), henkilöstö- ja opiskelijaryhmien (taulukko 3) ja yksiköiden (taulukko 5) jaottelussa. Tulosten perusteella sekä turvallisuuden tunteen että ammattikorkeakouluyhteisön jaottelu toimi hyvin otoksen analysoinnin tukena.

Otoksen analysoinnissa saatujen tulosten mukaan vastaajien kokema turvallisuus HAMKissa on korkea (kuvio 6), ja sekä ammattikorkeakoululain (932/2014) 6. luvun 31 §:n että työturvallisuuslain (738/2002) 1. luvun 8 §: mukainen opiskelijoiden ja henkilökunnan suojausvelvoite täyttyy turvallisuuden tunteen kokemisen osalta tässä otoksessa. Turvallisuuden tunteen eri osatekijöitä tarkasteltaessa huomataan kuitenkin, että turvallisuuden tunteen perusteet saattavat vaihdella merkittävästi vastaajien kesken sen mukaan, mihin yhteisön osaan he kuuluvat. Turvassa olemisen tunne (kuvio 9) ja luottamus (kuvio 11) saivat erityisesti opiskelijavastaaajilla korkeita vertailuarvoja, kun taas henkilökuntaan kuuluvilla korkeita vertailuarvoja saivat sosiaalinen verkosto (kuvio 13) ja organisaation tuki (kuvio 15), jonka vertailuluku etenkin työtekijätehtävissä toimivien vastaajien keskuudessa on yleisesti korkea (kuvio 16). Tämä voi viitata siihen, että Eskolan (2008) kuvaama turvallisuuden merkityssisältö on yhteisössä epäyhtenäinen, ja turvallisuuden sisällöllisessä määrittelyssä on suuriakin eroja yhteisön sisällä. HAMKissa ei ehkä ainakaan koko yhteisön tasolla ole vielä saavutettu Edmondsonin (2019, 160-162) kuvaaman psykologisen turvallisuuden rakentamisen ensimmäistä vaihetta, jossa keskeistä on juuri yhteisten merkitysten rakentaminen.

Edmondsonin (2019, 167-173), Reimanin ym. (2008, 73-75), ja Hertzbergin ym. (1959, 113-115) esiin tuoma yhteisön jäsenten kokema osallisuus yhteisön turvallisuuden syntymisestä on sekin otoksen vastausten perusteella monitulkintaista. Kysyttäessä oman itsen merkitystä yhteisön turvallisuudelle sekä vastanneet opiskelijat että henkilökunnan edustajat antoivat merkitykselle tyypillisesti korkeita arvoja (kuvio 27). Samalla kuitenkin oman turvallisuusosaamisen vertailuluvut olivat etenkin vastanneilla opiskelijoilla huomattavan matalia (kuvio 18 ja

19). Turvallisuusosaaminen näyttää myös keskittyvän tiettyjen yksiköiden vastaajiin (kuvio 21), mikä saattaa olla merkki Reimanin ym. (2008, 21) mainitsemasta turvallisuuden alakulttuureista tarkastellussa yhteisössä. Tätä mahdollisuutta vahvistavat myös mm. koetun organisaation tuen jakautumisen vertailuarvojen hajonta eri yksiköiden välillä (kuvio 17).

Yleisen turvallisuustilanteen nähtiin henkilökuntaan kuuluvien vastaajien keskuudessa parantuneen, opiskelijoiden vastauksissa tilanteen nähtiin usein pysyneen ennallaan (kuvio 7). HAMKin turvallisuusorganisaatiossa (kuvio 4) tai -toiminnassa ei merkittäviä muutoksia kysyttynä aikana ole tapahtunut, joten tuloskaan ei välttämättä kerro tilanteen todellisesta paranemisesta, vaan todennäköisimmin siitä miten tilanne on koettu omassa alakulttuurissa. Osuutensa voi olla myös keväällä 2020 kiihtyneellä, etenkin korona-pandemiaan liittyneellä viestinnällä (Hämeen ammattikorkeakoulu 2021), joka on voinut osaltaan luoda tunteen turvallisuustilanteen paranemisesta lisäämällä turvallisuuteen liittyvän viestinnän esillä oloa, joka puolestaan vahvistaa turvallisuuden tunnetta Åbergin (2003, 138) viestin vahvistamisen ajatuksen mukaisesti, ja toisaalta vastaamalla akuuttiin turvallisuuden tarpeeseen, jonka pandemia on aiheuttanut antaen vastaajille tunteen tilanteen hallittavuudesta Reimanin ym. (2008, 73-75) turvallisuuskulttuurin mallin mukaisella tavalla. Kyse voi myös osittain olla Eskolan (2008) mainitsemasta turvallisuuden laajemmasta määrittelystä ja sen kautta syntyvästä turvallisuuden tunteesta.

Otoksen turvallisuuden kokemusta ja turvassa olemisen tunnetta koskevissa tuloksissa opetushenkilöstöön kuuluneet vastaajat erottuivat muista ryhmistä matalampien arvojen suuntaan. Turvallisuuden kokemuksen osalta välttävät -arvosanat asettuivat lähellä opetushenkilöstön vastaajia (kuvio 7), ja turvassa olemisen tunteen vertailuluvuissa opetushenkilöstön vastaajaryhmä asettui matalimman vertailuluvun lähelle (kuvio 10). Selittävää tälle voi olla se, ettei turvallisuuteen liittyviä asioita mielletä riittävästi opettajan osaamiseen kuuluvaksi (Herzberg ym. 1959, 113-115), jolloin Edmondsonin (2019, 21-22) ja Reimanin ym. (2008, 53-54) merkittävänä turvallisuuden kokemukselle pitävä johdon ja organisaation tuki jää riittämättömäksi. Toinen mahdollinen selitys on, ettei turvallisuuteen liittyvissä asioissa ole opetushenkilöstöön kuuluvien vastaajien mielestä saavutettu Edmondsonin (2019, 180) tarkoittamaa avointa ja keskustelevaa toimintakulttuuria.

Kampuksittain vastauksia tarkasteltuna pääsääntöisesti etänä opiskelevat ja työskentelevät vastaajat erottuvat muutamissa kohdin muiden ryhmien vastaajista. Etänä toimivat vastaajat saivat matalia vertailulukuja sosiaalisen verkoston (kuvio 14) ja oman turvallisuusosaamisen arviosta (kuvio 21). Oman turvallisuusosaamisen arviossa etäopintoja usein tekevien monimuoto-opiskelijoiden vertailuluvut olivat samoin matalia (kuvio 20). Etänä toimivien vastaajien ei ehkä ole onnistunut saavuttaa fyysisesti aikaa kampuksilla viettävien turvallisuuskulttuurin tasoa. Oman haasteensa tuo viestintä, Åbergin (2003, 135-141) viestinnällisen

vaikuttamisen keinot ovat entistä vaativampia toteuttaa verkkoympäristössä, ja on mahdollista, ettei niissä ole täysin onnistuttu näiden vastaajaryhmien kanssa.

Vastaajien saamat luottamusta koskevat vertailuarvot olivat erityisen matalia asiantuntijoina työskentelevillä vastaajilla, kun taas korkeita vertailuarvoja saivat päiväopiskelijavastaajat sekä johto- ja esimiestehtävissä ja työntekijöinä työskentelevät vastaajat (kuvio 12). Taus-talla on todennäköisesti Reimanin ym. (2008, 21) esiin nostamien alakulttuurien vaikutus. Asi-antuntijan näkökulmasta voi olla vaikeampi luottaa esimerkiksi opiskelijoihin, kun taas työn-tekijätason vastaajat ovat heidän kanssaan ehkä useammin suorassa kontaktissa. Johto- ja esimiestehtävissä toimiville vastaajille luottamus koko yhteisöön taas on mahdollisesti osa esi-miestyötä (Edmondson 2019, 173-180). Opiskelijavastaajien luottamusta aineisto tai teoria ei täysin selitä, mutta kysymys voi olla jo aiemmissa oppilaitoksissa kehittyneestä, perusarvon tasoisesta luottamuksesta opettajiin (Åberg 2003, 140-141).

Otoksen perusteella vastanneet opiskelijat näyttävät myös pitävän vertaisiaan selvästi merkit-tävämpänä turvallisuuteen vaikuttavana ryhmänä kuin henkilökunnan vastaajat pitävät (kuvio 29). Opiskelijavastaajien arvioivat toisten opiskelijoiden merkityksen turvallisuudelle tyypilli-sesti suureksi tai melko suureksi, kun taas henkilökuntaan kuuluvat vastaajat pitivät merki-tystä usein keskimääräisenä. Reimanin ym. (2008, 21) alakulttuurien syntymistä koskevan ha-vainnon lisäksi syitä tälle voi löytyä myös Gilbertin ym. (2003, 1617) kuvaamasta surrogaa-tiosta, jossa vertaisuuden arvo korostuu. Opiskelijat saattavat osin paikata myös jossain mää-rin puutteellista organisaation tukea (Reiman ym. 2008, 53-54; Edmondson 2019, 21-22) ver-taisiin tukeutumalla.

Turvallisuusviestintä vaikuttaa otoksen perusteella kohdistuvan paremmin vastanneeseen hen-kilökuntaan kuin opiskelijoihin. Opiskelijavastaajat saivat turvallisuusviestinnän vertailulu-vuksi tyypillisesti matalia arvoja, kun taas henkilökuntaan kuuluvat vastaajat saivat korkeita ja melko korkeita vertailuarvoja (kuvio 22). Eroja on havaittavissa myös eri yksiköiden välillä vastaajien saamissa vertailuluvuissa (kuvio 23). Selittäviä tekijöitä voi olla useita, opiskelijoi-den matalia vertailulukuja voisi selittää esimerkiksi Åbergin (2006, 138) mainitsemat ongel-mat viestinnän vaikuttavuudessa. Viestintä voidaan kokea vastaajien keskuudessa väärrien ka-navien kautta tulevaksi tai sen sisältöjä ei pidetä kiinnostavina. Jälkimmäisessä kyse voi olla osaltaan myös siitä, ettei turvallisuusviestintä sisällä Gilbertin ym. (2003, 1618-1619) kuvaa-maa kokemustietoa, joka voi etenkin opiskelijalle olla tärkeää ennen kokemattomissa tilan-teissa, tai Åbergin (2006, 139) mainitsemaa omia käsityksiä vahvistavaa ja siten helpommin omaksuttavaa sisältöä. Eri yksiköiden välisten erojen taustalla lienee jälleen kampuksille ke-hittyneistä turvallisuuden alakulttuureista (Reiman ym. 2008, 21)

Vastaajien kokema huoli omasta turvallisuudesta ei otoksen tulosten valossa ole kovin korkea. Eri uhkien saamat keskiarvot ovat suhteellisen matalia (taulukko 6). Korkeimman arvosanan

saanut huoli sairastumisesta (kuvio 24) oli henkilökuntaan kuuluvilla vastaajilla korkeampi kuin opiskelijavastaajilla. Yhteisöön kohdistuvien uhkien keskiarvot olivat jonkin verran yksilöuhkien keskiarvoja korkeampia (taulukko 7), korkeimpana perusrahoituksen huomattava väheneminen (kuvio 25), jonka vastaajilta saamat uhka-arvon korkeimmat arvot keskittyvät nekin henkilökunnan vastaajien läheisyyteen. Yksilön tai yhteisön toimintakykyyn vaikuttavat uhkat, kuten kiusaaminen ja vihapuhe, kyberrikokset sekä sähkö- ja tietoverkkokatkokset sijoittuvat nekin keskiarvoissa korkealle ennen onnettomuuksiin ja tapaturmiin liittyviä uhkia. Matalimpia keskiarvoja saivat mielenkiintoisesti lainsäädännössä (HE 164/2010) erikseen mainitut väkivaltaan liittyvät uhkat. Tämä voi viitata siihen, että vastaajien turvallisuuden kokemus on etäänäntynyt Eskolan (2008) esittämällä tavalla perinteisemmästä turvallisuuskäsityksestä ja lähestyy inhimillisen turvallisuuden kokemusta, jossa turvallisuus määritellään vapauden ja mahdollisuuksien, ei niinkään ulkoisten uhkien kautta.

HAMKin turvallisuusorganisaation (kuvio 4) rooli näyttäisi olevan merkittävä turvallisuuden tunteen kannalta etenkin opiskelijoille. Vastanneiden opiskelijoiden kampusten turvallisuusryhmille antama merkitys on tyypillisesti korkea (kuvio 30), ja yli puolilla kampuksilla kaikki vastaajat antavat korkeita tai melko korkeita arvoja ryhmien merkitykselle (kuvio 31). Ryhmien voisi ajatella edustavan opiskelijavastaajille Reimanin ym. (2006, 53-54) tarkoittamaa organisaation tukea, joka henkilökunnalle toteutuu muiden toimijoiden ja toimintojen kautta. Myös opiskelijakunta HAMKO asettuu vastanneilla opiskelijoilla korkean merkityksen lähelle (kuvio 32). Selittävänä tekijänä tälle voisi olla Gilbertin ym. surrogaatio-teoria (2003, 1618-1619), jota opiskelijakunnan yhteisöllinen toiminta saattaa lisätä.

Ottaen huomioon työturvallisuuslain tiukan vaatimuksen työnantajan huolehtimisvelvoitteesta (Koskinen & Mironen 2003, 10) on yllättävää, että henkilöstön vastaajat eivät kokeneet lain noudattamista valvovan työsuojelun toimijoiden merkitystä kovinkaan suureksi turvallisuuden kannalta, antaen sille tyypillisesti vain keskimääräisiä arvoja (kuvio 32). Työsuojelu voikin olla useille henkilöstön vastaajille Herzbergin Ym. (1959, 113-115) tarkoittama hygieniatekijä, joka ei tuota heille Reimanin ym. (2008 73-75) kuvaamaa, turvallisuuskulttuurin kannalta tärkeää osallisuuden kokemusta.

Aineiston perusteella näyttää siltä, että turvallisuusjohtaminen, sekä esimiestyössä (Edmondson 2019, 21-22) että johdon toiminnassa (Reiman ym. 2008, 53-54), on vahvasti myös otoksen vastaajien kokeman turvallisuuden tunteen taustalla. Turvallisuuteen vaikuttavien tahojen joukossa vastausten viitteelliset keskiarvoissa (taulukko 8) esimiehet ja opettajat sekä ylin johto nousivat kolmen kärkeen yhdessä oman itsen kanssa. Vastanneista henkilökuntaan kuuluvat pitivät esimiesten merkitystä suurena tai melko suurena (kuvio 26), ja HAMKin ylin johto sai henkilöstön vastaajilta tyypillisesti suuren merkityksen (kuvio 28) turvallisuustoimijana yhteisössä. Aineistosta ei selviä, näkevätkö opiskelijat opetushenkilöstöä esimiehiä vastaavana tahona, mutta vastanneiden opiskelijoiden opettajien merkitykselle antamat arvot (kuvio 26)

ovat vielä tiiviimmin rypästyneet vastaajien kanssa kuin henkilökunnan ja heidän esimiehille antamansa korkeat arvot. On siis mahdollista, että opettajilla voi olla merkittävä rooli vahvan turvallisuuskulttuurin ja psykologisen turvallisuuden kehittämisessä opiskelijoille.

Tutkimusotoksen rajallisuudesta huolimatta tulosten hyvän kattavuuden ja reliabiliteetin (taulukko 2) tukemana voidaan antaa muutamia suosituksia tutkitun HAMKin ammattikorkeakouluyhteisön turvallisuuden tunteen jatkokartoitukseen ja kehittämiseen. Selkeimpinä tarkempaa tarkastelua ja mahdollista kehittämistä kaipaavina asiakokonaisuuksina esiin nousivat etenkin turvallisuuskulttuuri ja sen alakulttuurit, turvallisuusviestintä sekä turvallisuusosaaminen.

Otoksen perusteella vaikuttaa siltä, että HAMKin turvallisuuskulttuuri on jossain määrin hajainen ja kaipaa yhtenäistämistä, huomioiden luonnollisesti kulttuurin muuttamisen haasteet. Alakulttuurien vahvuuksien tunnistaminen ja tuominen esiin myönteisessä valossa on erityisen tärkeää muutosvastarinnan välttämiseksi ja pysyvien muutosten saavuttamiseksi. Jo olemassa oleva turvallisuusjärjestön organisaatio on vastaajien arvioiden mukaan tärkeä tekijä etenkin opiskelijoille, mutta sen roolia ja merkitystä voitaisiin terävöittää henkilöstön suuntaan. Erityisesti opetushenkilöstö olisi hyvä huomioida entistä tarkemmin jatkossa turvallisuusjärjestön kehittämisessä, toisaalta heidän oman turvallisuuden tunteen vahvistamiseksi, toisaalta koska heillä on opiskelijoiden vahva luottamus. He ovat luonteva kanava ja toimija turvallisuuskulttuurin ja sitä kautta koko yhteisön turvallisuuden tunteen vahvistamiseen.

Turvallisuusviestintä tulee nähdä keskeisenä osana työyhteisöviestintää, joka palvelee paitsi tiedon, myös laajemmin yhtenäisemmän turvallisuuskulttuurin, yhteisön sisäisen luottamuksen, ja turvallisuuden tunteen vahvistajana. Nykyisellään se ei HAMKissa näytä tätä roolia välttämättä täysin täyttävän. Myös henkilöstön ja opiskelijoiden matala turvallisuusosaaminen kaipaa otoksen perusteella nykyistä enemmän huomiota. Lähtökohdat HAMKin turvallisuuskulttuurin ja sitä kautta yhteisön turvallisuuden tunteen vahvistamiselle ovat otoksen perusteella kuitenkin hyvät.

Tutkimuksen tulos tarjoaa myös mielenkiintoisia jatkotutkimuksen kohteita. Etenkin ammattikorkeakouluyhteisön sisäisiä alakulttuureja ja niissä ilmenevää turvallisuuden tunnetta kannattaisi kartoittaa lisää. Näin piirtyisi entistä tarkempi kuva siitä, mitä on turvallisuuden tunne Hämeen ammattikorkeakoulun korkeakouluyhteisössä.

Lähteet

Painetut lähteet

Edmondson, A. 2019. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth*. New York: John Wiley & Sons.

George, D. & Mallery, P. 2003. *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Gilbert D., Killingsworth, M., Eyre, R. & Wilson, T. 2009. The surprising power of neighborly advice. *Science* 323, no. 5921: 1617-1619.

Herzberg, F. 1968. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review* 46, 53-62.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. 1959. *The Motivation to Work*. 2nd edition. New York: John Wiley & Sons.

Johanson, J. Mattila, M. & Uusikylä, P. 1995. Johdatus verkostanalyysiin. Menetelmäraportteja ja käsikirjoja 3/1995. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, Helsingin yliopisto

Kallinen, R., Kerbs, H. & Nurmi J. 2006. *Laadukas vertaisohjaus*. Hämeenlinna: Hämeen ammatti-korkeakoulu.

Karisto, A. (2003). Pelottava kaupunki. Teoksessa Kopomaa, T. (toim.): *Kohti kaupunkisosaalityötä - haasteena tasapainoinen kaupunki*, 67-81. Tampere: Palmenia-kustannus.

Kekki, T. 2017. *Turvassa 2017. Kansalaisturvallisuus Suomessa. SPEK tutkii 2017*. Helsinki: Suomen pelastusalan keskusliitto.

Kekki, T., & Mankinen, T. 2016. *Turvassa? Kansalaisturvallisuuden tila Suomessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 8/2016*. Helsinki: Valtioneuvosto.

Kivivuori J., Aaltonen M. & Näsi M. *Kriminologia*. 2018. Helsinki: Gaudeamus.

Koskinen, T. & Mironen, A. 2003. *Turvallinen ja terveellinen työpaikka on jokaisen oikeus. Uusi työturvallisuuslaki*. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.

Laurikainen, H. & Nikkanen, M. 2020. *Turvassa 2019. Kansalaisturvallisuus Suomessa. SPEK tutkii 20*. Helsinki: Suomen pelastusalan keskusliitto.

Lehtonen, H. 1990. *Yhteisö*. Tampere: Vastapaino.

Limnell J., Klaus Majevsky K. & Salminen M. 2014. Kyberturvallisuus. Helsinki: Docendo.

Martikainen, S. & Ranta, T. 2018. Turvallisuus osana ammattikorkeakoulun yhteiskunnallista vastuuta. Kehittäjä 3, 40-41.

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

Reiman, T, Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 208. Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi. VTT Publications 700. VTT: Espoo.

Varjonen, B. & Kallinen, R. (toim.) 2006. Työvälineitä ohjaukseen. Oped-Exon loppuraportti. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Liite 5: Käytettyjen tilastollisten menetelmien tarkemmat kuvaukset. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 83. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Jyväskylä: Infor.

Sähköiset lähteet

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Viitattu 25.11.2020

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Eskola, S. 2008. Turvallisuus käsitteenä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Strategian laitos. Julkaisusarja 3, Strategian asiatietoa, No 10. Viitattu 4.2.2021. http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74107/StratL3_10.pdf

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojalaki). Viitattu 25.11.2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>

HE 26/2014 VP. Hallituksen esitys eduskunnalle ammattikorkeakoululaiksi ja laiksi yliopistolain 49 §:n muuttamisesta. Viitattu 25.11.2020.

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_26+2014.pdf

Hämeen ammatti-instituutti. 2021. Kampukset. Viitattu 12.2.2021.

<https://hami.fi/kampukset/>

Hämeen ammattikorkeakoulu.2020a. Hallinto. viitattu 24.11.2020.

<https://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/hallinto/>.

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2020b. Opiskelijan ohjeet. Opiskelutavat. Viitattu 24.11.2020

<https://www.hamk.fi/opiskelijan-ohjeet/opiskelutavat/>

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2020c. Tietoa HAMKista. viitattu 24.11.2020.

<https://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/>

Hämeen ammattikorkeakoulu.2020d. Tietoa HAMKista. Korkeakouluturvallisuus. Viitattu 24.11.2020.

<https://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/turvallisuus/>

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2020e. Tietoa HAMKista. Kampukset ja kartat. Viitattu 24.11.2020.

<https://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/kampukset-ja-kartat/>

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2020f. Tietoa HAMKista. Yksiköt. Viitattu 24.11.2020.

<https://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/yksikot/>

Kallinen, R. 2017. Mitataan, mitataan - myös viestintää. HAMK Unlimited Professional 19.4.2017. Viitattu 27.11.2020.

<https://unlimited.hamk.fi/muut/mitataan-mitataan-myos-viestintaa/>

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2003. Otantamenetelmät. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.2.2021.

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html>

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2008. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 24.11.2020.

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>

Helsingin kaupunki. 2017. Metropolian Myllypuron kampuksen elinvoimavaikuttavuus – visio ja suunnitelma Metropolian Myllypuron kampuksen elinkeinopoliittisesta merkityksestä ja sen vahvistamisesta. Viitattu 12.2.2021.

<https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/fc/fc836c167f940405033c2a18a9351a1279bf8458.pdf>

Opetushallitus. 2020. Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen turvallisuus: turvallisuuden johtaminen. viitattu 25.11.2020. <https://www.oph.fi/en/node/846>

Parris, T, 2017. Sharing Safety Stories - there is value in sharing our accident experiences - helping others avoid the same outcome. Intalex Community. Viitattu 12.2.201.

<https://community.intalex.com/explore/questions/sharing-safety-stories-there-value-sharing-our-accident-experiences-helping-others>

Sotka, P. 2020. Vielä Mustialasta - Kun ihmiset kävelevät Mustialassa, he eivät voi sulkea silmiään siltä, mitä näkevät. Forssan lehti 3.12.2020. Viitattu 12.1.2021.

<https://www.forssanlehti.fi/mielipiteet/viela-mustialasta-kun-ihmiset-kavelevat-mustialassa-he-eivat-voi-sulkea-silmiaan-silta-mita-nakevat-829175>

The Survey Systems. 2020. Sample Size Calculator. Viitattu 27.11.2020. <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

Tietosuojalaki 1050/2018. Viitattu 25.11.2020.

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

Tilastokeskus. 2021. Käsitteet. Yksinkertainen satunnaisotanta. Viitattu 12.2.2021.

https://www.stat.fi/meta/kas/yk_satunnaisota.html

Total. 2021. Sharing our safety culture. Viitattu 12.2.2021.

<https://www.total.com/group/commitment/protecting-people/industrial-safety/culture>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 25.11.2020.

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

Julkaisemattomat

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2015. Hämeen ammattikorkeakoulu oy:n ja Hämeen ammatti-instituutin turvallisuustyön toimintaohje.

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2018. Hämeen ammattikorkeakoulu oy:n ja Hämeen ammatti-instituutin turvallisuuspolitiikka ja varautumisohe.

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2021. Koronavirus // Coronavirus Covid 19 info -ryhmä. Microsoft Yammer-yhteisötyöskentelyalusta.

Kuviot

Kuvio 1: Esimiehen työvälineet psykologisen turvallisuuden rakentamiseen (Edmondson 2019, 159)	6
Kuvio 2: Turvallisuuskulttuurin näkökulmat (Reiman ym. 2008, 50)	8
Kuvio 3: HAMKin organisaatio vuonna 2020 (Hämeen ammattikorkeakoulu 2020a)	16
Kuvio 4: HAMK turvallisuustyön organisaatio (Hämeen ammattikorkeakoulu 2015; Hämeen ammattikorkeakoulu 2020e)	17
Kuvio 5: yhteisökäsitteen ulottuvuudet (Lehtonen 1990)	20
Kuvio 6: Korrespondenssi, koettu turvallisuuden tunne * status	29
Kuvio 7: korrespondenssi, koettu turvallisuuden tunne * opiskelija/henkilöstöryhmä	29
Kuvio 8: Korrespondenssi, turvallisuustilanteen muutos * status	30
Kuvio 9: Korrespondenssi, turvassa oleminen (vertailuluku) * status	32
Kuvio 10: Korrespondenssi, turvassa oleminen (vertailuluku) * opiskelija-/henkilöstöryhmä	32
Kuvio 11: Korrespondenssi, luottamus (vertailuluku) * status	33
Kuvio 12: Korrespondenssi, luottamus (vertailuluku) * opiskelija-/henkilöstöryhmä	34
Kuvio 13: Korrespondenssi, sosiaalinen verkosto (vertailuluku) * status	35
Kuvio 14: Korrespondenssi, sosiaalinen verkosto (vertailuluku) * kampus	35
Kuvio 15: Korrespondenssi, organisaation tuki (vertailuluku) * status	36
Kuvio 16: Korrespondenssi, organisaation tuki (vertailuluku) * opiskelija-/henkilöstöryhmä	37
Kuvio 17: Korrespondenssi, organisaation tuki (vertailuluku) * yksikkö	37
Kuvio 18: Korrespondenssi, Arvio omasta turvallisuusosaamisesta (vertailuluku) * status	38
Kuvio 19: Korrespondenssi, Arvio omasta turvallisuusosaamisesta (vertailuluku) * opiskelija-/henkilöstöryhmä	39
Kuvio 20: Korrespondenssi, Arvio omasta turvallisuusosaamisesta (vertailuluku) * kampus	39
Kuvio 21: Korrespondenssi, Arvio omasta turvallisuusosaamisesta (vertailuluku) * yksikkö	40
Kuvio 22: Korrespondenssi, turvallisuusviestintä (vertailuluku) * status	41
Kuvio 23: Korrespondenssi, turvallisuusviestintä (vertailuluku) * yksikkö	41
Kuvio 24: Korrespondenssi, äkillinen vakava sairaskohtaus tai tartuntatauti * status	43
Kuvio 25: Korrespondenssi, perusrahoituksen huomattava väheneminen * status	44
Kuvio 26: Korrespondenssi, opetushenkilöstö/esimiehet * status	46
Kuvio 27: Korrespondenssi, minä itse * status	46
Kuvio 28: Korrespondenssi, ylin johto * status	47
Kuvio 29: Korrespondenssi, kampuksen opiskelijat * status	47
Kuvio 30: Korrespondenssi, kampuksen turvallisuustyöryhmä * status	48
Kuvio 31: Korrespondenssi, kampuksen turvallisuustyöryhmä * kampus	48
Kuvio 32: Korrespondenssi, opiskelijahyvinvointi/työsuojelu * status	49
Kuvio 33: Korrespondenssi, opiskelijakunta HAMKO * status	49

Taulukot

Taulukko 1: HAMK kampusten henkilömäärät (2019)	15
Taulukko 2: Tutkimuksen reliabiliteetti	25
Taulukko 3: Vastaajien jakautuminen opiskelija- ja henkilöstöryhmittäin	27
Taulukko 4: Vastaajien jakautuminen kampuksittain	27
Taulukko 5: Vastaajien jakautuminen yksiköittäin	28
Taulukko 6: omaan turvallisuuteen kohdistuvat uhat	42
Taulukko 7: Yhteisöön kohdistuvat uhat	44
Taulukko 8: turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat toimijat HAMKissa	45

Liitteet

Liite 1: Kyselylomakkeen sisältä, suomenkielinen kysely	61
Liite 2: Kyselylomakkeen sisältä, englanninkielinen kysely	64
Liite 3: Liite 3: Tietosuojailmoitus kyselyn vastaajille	67

Liite 1: Kyselylomakkeen sisältö, suomenkielinen kysely

Tervetuloa vastaamaan turvallisuuden tunnetta korkeakoulu yhteisössä kartoittavaan kyselyyn! Korkeakoulu yhteisöllä tarkoitetaan tässä kyselyssä HAMKin opiskelijoiden ja henkilökunnan muodostamaa opiskelu- ja työyhteisöä, jonka jäsenet vuorovaikuttavat keskenään pääsääntöisesti kampuksella ja verkkoympäristössä. Kyselyn avulla pyritään selvittämään, miten turvalliseksi yhteisön jäsenet HAMKin kokevat, ja miten turvallisuuden tunnetta voitaisiin vahvistaa.

Lomakkeen täyttäminen vie noin 15 minuuttia. Pakolliset kysymykset on merkitty asteriskilla (*). Kyselyn vastaukset käsitellään täysin anonyymisti.

Kyselyn lopussa voit osallistua ensiapulaukun (arvo n. 25 euroa) arvontaan. Laukkuja arvotaan yhteensä 3 kpl. Arvonta suoritetaan kyselyn sulkeuduttua 18.5.2020, ja voittajille ilmoitetaan sähköpostitse.

Osio A

1. Kuinka turvallisena korkeakoulu yhteisönä koet Hämeen ammattikorkeakoulun?

Arvioi turvallisuuden tunnetta kokonaisuutena, huomioiden työskentelyn ja muun oleskelun kampuksella, koulun IT-järjestelmien käytön ja muut työhön tai opiskeluun liittyvät tilanteet ja toiminnan. Voit halutessasi perustella tai tarkentaa vastausta osion A lopussa olevaan tekstikenttään.

- 1 Heikko
- 2 Välttävä
- 3 Tyydyttävä
- 4 Riittävä
- 5 Hyvä
- 0 En osaa / halua vastata

Onko kampuksen, jolla pääsääntöisesti työskentelet, turvallisuustilanne mielestäsi muuttunut viimeisen 12 kuukauden aikana?

Arvioi kokemaasi muutosta asteikolla 1 ... 5, jossa 1 = heikentynyt merkittävästi, 3 = ei muutosta ja 5 = parantunut merkittävästi.

Jos teet pääsääntöisesti etätöitä, arvioi kampusta, jolla useimmiten käyt. Voit halutessasi perustella tai tarkentaa vastausta osion A lopussa olevaan tekstikenttään.

- 1 Heikentynyt merkittävästi
- 2
- 3 Ei muutosta
- 4
- 5 Parantunut merkittävästi
- 0 En osaa / halua vastata

2. Miten alla olevat väittämät vastaavat kokemaasi turvallisuuden tunnetta ja luottamusta yhteisöön HAMKissa työskennellessäsi?

Arvioi kokemaasi asteikolla 1 ... 5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

Turvallisuuden tunne

- Koen HAMKissa opiskellessani/työskennellessäni olevani turvassa
- Koen vain harvoin olevani aivan yksin ongelmieni kanssa
- Uskon että HAMKissa kaikki yhteisön jäsenet pyrkivät edistämään turvallisuutta
- Uskon että saan apua myös HAMKista, jos kohtaan vaikean henkilökohtaisen kriisin
- Minulla on yhteisössä hyviä ystäviä, joiden apuun voin luottaa vaikeissakin tilanteissa
- En ole koskaan tuntenut oloani turvattomaksi kampuksella
- Luotan HAMKin opiskelijoihin
- Luotan HAMKin henkilökuntaan
- HAMKissa henkilökuntaa ja opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti
- HAMK on mielestäni varautunut hyvin erilaisiin poikkeustilanteisiin ja kriiseihin
- Luotan siihen, että HAMKilla on riittävän kattava vakuutusturva kaikkiin tilanteisiin

- Uskon että HAMKin johto on aidosti kiinnostunut kaikkien HAMKissa opiskelevien ja työskentelevien turvallisuudesta
- (Vain opiskelijat) Eri alojen opiskelijoita kohdellaan mielestäni HAMKissa tasa-arvoisesti
- (Vain henkilökunta) Eri yksiköiden työntekijöitä kohdellaan mielestäni HAMKissa tasa-arvoisesti
- Turvallisuuteen liittyvistä asioista puhutaan HAMKissa riittävästi
- HAMKin yhteisö on minulle tärkeä tukiverkosto

Turvallisuusosaaminen

- Tiedän minne ja miten ilmoittaa, jos oma tai jonkun muun turvallisuus on vaarantumassa tai vaarantunut
- Olen osallistunut poistumisharjoituksiin ja osaan hakeutua hätätilanteessa kokoontumispaikalle
- Osaan antaa vähintään hätäensiapua
- Olen osallistunut turvallisuuskävelyyn viimeisen 12 kuukauden aikana
- Tiedän kuka tai ketkä kampuksella vastaavat turvallisuudesta

Turvallisuusviestintä

- Olen saanut riittävästi turvallisuuteen liittyvää tietoa
- Seuraan aktiivisesti turvallisuuteen liittyvää viestintää HAMKin tiedotuskanavilla
- HAMKin sisäinen viestintä esim. Yammerissa edistää turvallisuuden tunnettani
- Turvallisuuteen liittyvä viestintä on HAMKissa selkeää ja ajankohtaista
- Jaan saamaani turvallisuutta koskevaa tietoa eteenpäin yhteisöni jäsenille

3. Avoimet vastaukset B: voit halutessasi tarkentaa tähän osion A vastauksia.

Osio B

4. Koetut uhat ja pelot

Kuinka huolissasi olet, että joudut itse tai joku muu kampuksella opiskeleva, työskentelevä, tai vierailtava joutuu seuraaviin tilanteisiin seuraavan 12 kuukauden aikana?

Arvioi huoltasi asteikolla 1 ... 5, jossa 1 = en yhtään huolestunut ja 5 = erittäin huolestunut.

- Omaisuuden varastaminen tai vahingoittaminen
- Yksilöön kohdistuva väkivallanteko, esim. pahoinpitely, ryöstö tai seksuaalirikos
- Laaja väkivallanteko, esim. puukkoisku tai joukkoampuminen
- Kyberrikos koulun IT-järjestelmien kautta, esim. tietojen kalastelu tai haittaohjelma
- Työtapaturma, tapaturma opiskelutilanteessa
- Liikenneonnettomuus, esim. kolari tai suojatieonnettomuus
- Muu onnettomuus tai tapaturma kampuksella, esim. liukastuminen
- Suuronnettomuus, esim. vakava tulipalo tai voimakas sääilmiö
- Äkillinen vakava sairaskohtaus tai tartuntatauti, esim. norovirus
- Kiusaaminen, häirintä tai rasismi sosiaalisissa tilanteissa tai verkossa
- Päihteiden, esim. alkoholin, huumeiden, lääkkeiden jne. väärinkäytöstä johtuvat haitat ja rikokset

kuinka todennäköisenä pidät, että HAMK joutuu reagoimaan organisaationa alla lueteltuihin tilanteisiin seuraavan 3 vuoden aikana?

Arvioi todennäköisyyttä asteikolla 1 ... 5, jossa 1 = erittäin epätodennäköistä ja 5 = erittäin todennäköistä.

- Vakava suuronnettomuus tai laaja väkivallanteko jollain kampuksella
- Pitkäkestoinen sähkö- tai tietoverkkokatkos
- IT-järjestelmä lamauttava tai niiden käyttöä laajasti häiritsevä kyberrikos
- Mainekriisi, joka vähentää HAMKin uskottavuutta korkeakouluna
- Perusrahoituksen huomattava väheneminen, joka vaatii merkittäviä säästötoimia kaikessa toiminnassa
- Vihapuheen ja muun ideologisen ääriajattelun esiin tuomisen lisääntyminen yhteisön sisällä (esim. Yammerissa)
- Päihteiden, esim. alkoholin, huumeiden lääkkeiden jne. väärinkäytöstä johtuvat haitat ja rikokset

5. Kuinka suuri merkitys seuraavilla tahoilla on mielestäsi turvallisuuden tunteen lisäämisessä korkeakoulu yhteisössä?

Arvioi kokemaasi merkitystä asteikolla 1 ... 5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

- (Vain opiskelijat) Opiskelijahyvinvointipalvelut
- (Vain henkilökunta) Työsuojeluvaltuutetut
- (Vain opiskelijat) Opetushenkilöstö
- (Vain henkilökunta) Esimiehet
- HAMKin ylin johto
- Viranomaiset (esim. poliisi, pelastuslaitos)
- Minä itse
- (Vain opiskelijat) Opiskelijaterveydenhoito
- (Vain henkilökunta) Työterveys
- Kampusen turvallisuustyöryhmä
- Muu henkilökunta, esim. opintosuhteet, IT-, kiinteistö- ja kv-palvelut
- Kampusen opiskelijat
- Seurakunta, järjestöt (esim. Nyyti ry)
- Opiskelijakunta HAMKO

6. Avoimet vastaukset B: voit halutessasi tarkentaa tähän osion B vastauksia.

7. vastaajan taustatiedot

Kampus, jolla pääsääntöisesti opiskelet/työskentelet (normaalioloissa)

- (Vain opiskelijat) yksikkö, jossa opiskelet
- (vain henkilökunta) Yksikkö, jossa työskentelet (jos työaikasi jakaantuu useamman yksikön välille, merkitse se johon tekemäsi työpanos on suurin)
- (Vain opiskelijat) Koulutus, jossa opiskelet
- (Vain henkilökunta) koulutus, palvelu tai tiimi, jossa työskentelet
- (Vain opiskelijat) Opiskelumuoto
- (Vain henkilökunta) tehtävänimike
- Sukupuoli
- Ikä

8. Tietosuoja ja suostumukset

Voit valita, haluatko osallistua ensiapulaulun arvontaan, tai oletko kiinnostunut mahdollisesta lisähaastattelusta tutkimusaineiston täydentämiseksi. Mahdolliset lisähaastattelut toteutetaan etäyhteyksin. Voit myös lähettää vastauksen ilman sähköpostiosoitettasi.

Tutkimusaineisto kerätään tutkimuksen tekijän YAMK-opinnäytetyötä varten. Aineistoa ei jaeta työn tilaajalle tai muille kolmansille osapuolille, ja se käsitellään täysin luottamuksellisesti ja anonyymisti.

Tutkimuksen tietosuojailmoitus on luettavissa täältä: <http://staff.hamk.fi/~rkallinen/tietosuojailmoitus.pdf>

Haluan osallistua arvontaan ja antaa sähköpostiosoitteeni mahdollista haastattelua varten

- Haluan osallistua vain arvontaan
- haluan antaa sähköpostiosoitteeni vain mahdollista lisähaastattelua varten
- En halua antaa sähköpostiosoitettani, lähetän vastaukseni ilman sitä

sähköpostiosoite

Anna sähköpostiosoite, josta sinut tavoittaa touko-kesäkuussa 2020.

Sähköpostiosoite kerätään vain arvontaa ja/tai mahdollisia haastatteluja varten, eikä sitä liitetä muuhun aineistoon.

Liite 2: Kyselylomakkeen sisältö, englanninkielinen kysely

Welcome to respond to a survey about sense of safety in the university community!

In this survey, the university community is understood as the community of HAMK UAS staff and students that interact with each other on the HAMK campuses, through the online systems such as Yammer and in other situation related to their work and/or studies. The goal of this survey is to gather information about how safe the members of the HAMK community feel, and what could be done to improve the general sense of safety.

It takes about 15 minutes to fill the survey. All responds will be anonymised.

At the end of the survey you can participate in a draw for one of 3 P First Aid Kits (worth 25 e). The winners will be notified by email in May.

Section A

1. How safe do you feel in Häme University of Applied Sciences?

Consider safety in all of your activities related to HAMK, studying and being on the campus, using the IT-systems and being in other situations related to studies or work. Use the scale from 1 to 5, 1 being very unsafe and 5 being very safe.

- 1 Very poor
- 2 Poor
- 3 Average
- 4 Good
- 5 Excellent
- 0 No answer

Has the safety situation on your campus changed in the last 12 months?

Use the scale of 1 to 5, where 1 = significantly worse, 3 = no change and 5 = significantly better.

- 1 Significantly worse
- 2
- 3 No change
- 4
- 5 Significantly better
- 0 No answer

2. How much do you agree with the following statements about the sense of safety and trust while working in HAMK? Use the scale of 1 to 5, where 1 = strongly disagree and 5 = strongly agree.

Sense of Safety

- I feel safe when working in HAMK
- I rarely feel I am all alone with my problems
- I believe all members of HAMK community work towards safety
- If facing a difficult personal crisis, I am sure I would get help also from HAMK
- I have good friends in HAMK community that will help me also in difficult situations.
- I have never felt unsafe on HAMK campus
- I trust the HAMK students
- I trust the HAMK staff
- Students and staff members are treated equally in HAMK
- I believe HAMK is well prepared for all kinds of special situations and crises
- I trust that HAMK has adequate insurance coverage for all situations
- I believe the HAMK management is genuinely interested in the safety of all the staff members and students
- (Students only) Students from different schools are treated equally in HAMK

- (Staff only) Staff members from different units and teams are treated equally in HAMK
- There is enough discussion about safety-related issues in HAMK
- I have important social networks inside HAMK

Safety Skills

- I know where and how I can report any safety issues that come to my attention
- I have taken part in an evacuation drill and know how to make my way to the gathering point
- I have at least the basic skills in first aid and CPR
- I have participated in a safety walk within last 12 months
- I know who is responsible for safety on my campus

Safety Communications

- I have had enough information about safety during my time in HAMK
- I actively follow information about safety in HAMK information channels
- Organisational communication in HAMK improves my sense of safety
- Information about safety is understandable and current
- I share the information I receive about the safety matters and issues with other staff members

3. If you want to add something to your answers on section A, please write it below.

Section B

4. Fears and threats

How worried are you that you, or someone else working, studying or visiting your campus will have to face these situations within the next 12 months?

Use the scale of 1 to 5, where 1 = not worried at all and 5 = very worried.

- Theft or damage to personal property
- Violent act against a person, e.g. mugging, robbery, sexual assault
- Mass attack at the campus, e.g. a stabbing spree or shooting
- Cyber-crimes using the university IT systems, e.g. phishing or malware
- Job-related accident or accident in studying situation
- Traffic accident, e.g. crash or zebra crossing accident
- Other accident or injury at the campus, e.g. slipping
- Major accident, e.g. massive fire or weather phenomenon
- Sudden medical emergencies or illnesses, such as Norovirus
- Bullying, harassment or racism in social situations or online
- Problems and crimes caused by substance abuse, e.g. alcohol, drugs

In your opinion, how likely is it that HAMK as an organisation will have to react to the following situations?

Use the scale of 1 to 5, where 1 = highly unlikely and 5 = very likely.

- A mass accident or attack on one of the HAMK campuses
- A long-lasting power or internet outage
- Cyber attack that shuts down or cripples university IT-systems
- Reputation crises that jeopardise the credibility of HAMK as a university
- Considerable drop in public funding, causing cutbacks in all the operations of the university
- Increase in expression of extreme ideological views within the community (e.g. Yammer posts)
- Problems and crimes caused by substance abuse, e.g. alcohol, drugs

5. In your opinion, how much influence does different stakeholders have in the sense of safety in the university community

- (Students only) Student wellbeing services
- (Staff only) Staff health and safety representatives
- (Students only) Teachers
- (Staff only) Supervisors and managers
- Top management of HAMK
- Public Authorities (e.g. police, emergency departments)
- Myself
- (Students only) Student health services
- (Staff only) Occupational health services
- Campus safety committee
- Other staff members, e.g. student affairs secretaries, IT support, international services

- Students at the campus
- Local parish, voluntary organisations
- Student union HAMKO

6. If you want to add something to your answers on section B, please write it below.

7. Background information

- The campus that you usually work at
- (Students only) The unit you study at
- (staff only) The unit in which you work (If your time is divided between two or more units, give the unit that has the biggest share)
- (Students only) The degree programme you study at
- (Staff only) The degree programme, service or team that you work in
- (Students only) Studying mode
- (Students only) Job title
- Gender
- Age

8. Data protection and permissions

You can choose if you want to participate in the draw for first aid kit, or if you interested in possibly participating in a themed interview on the safety issues. You can also submit your response without your email address.

This survey is made for Master's thesis and the data will be held from any third party. Email information is collected only for the draw and possible online interviews for this research. All personal data will be deleted after it is not needed.

I want to participate in the draw and I am interested in a possible interview

I want to participate the prize draw only

I am interested in a possible interview only

I don't want to give my email address

Email address

Please make sure that you give an email address that you read in May-June 2020.

Liite 3: Tietosuojailmoitus kyselyn vastaajille

Tietosuojailmoitus, opinnäytetyötutkimus ”Turvallisuuden tunne korkeakoulu yhteisössä – tapaus- tutkimus Hämeen ammattikorkeakoulussa”

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimuksessa kerätään seuraavat henkilötiedot:

Henkilökunnan kyselylomake:

- Kampus, jolla vastaaja pääsääntöisesti työskentelee
- Yksikkö, jossa vastaaja työskentelee
- Koulutus, palvelu tai tiimi, jossa vastaaja työskentelee
- Tehtävänimike
- Työvuodet HAMKissa
- Sukupuoli
- Ikä
- kansallisuus

Opiskelijoiden kyselylomake:

- Kampus, jolla vastaaja pääsääntöisesti opiskelee
- Ala, jolla vastaaja opiskelee
- Koulutus, jossa vastaaja opiskelee
- Opiskelutapa
- Opiskeluvuodet HAMKissa
- Sukupuoli
- Ikä
- kansallisuus

Tietojen keräämisen peruste:

kyseessä on YAMK-opinnäytetyö, jonka tavoitteena on selvittää mahdollisimman tarkoin korkeakoulu yhteisön turvallisuuden tunnetta, siihen vaikuttavia tekijöitä ja muuttujia. Kerätyt tiedot ovat turvallisuuden tunteen kokemisen ja yhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen arvioinnin kannalta olennaisia ja merkityksellisiä. Henkilötietojen kerääminen mahdollistaa tutkimuskohteen systemaattisen, tarkan ja totuudenmukaisen analyysin.

Lisäksi molemmissa kyselyissä vastaaja voi halutessaan antaa sähköpostiosoitteensa osallistuakseen arvontaan sekä mahdolliseen lisähaastatteluun. Nämä tiedot erotetaan muusta aineistosta kyselyn päättyessä. Nämä tiedot poistetaan lopullisesti arvonnasta ja mahdollisten lisähaastattelujen jälkeen.

Tutkimuksen kesto: 14.4. - 31.7.2020

Kyseessä on kertatutkimus.

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa

Reima Kallinen, suunnittelija

(osoitetiedot)

Tutkimuksen suorittajat

- Reima Kallinen

Käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietojen käsittely perusteena on vastaajan suostumus.

Henkilötietosisältö ja säilytysajat

Tutkimuksessa kerätään seuraavat tiedot:

Henkilökunnan kyselylomake:

- Kampus, jolla vastaaja pääsääntöisesti työskentelee
- Yksikkö, jossa vastaaja työskentelee
- Koulutus, palvelu tai tiimi, jossa vastaaja työskentelee
- Tehtävänimike
- Sukupuoli
- Ikä

- sähköpostiosoite

Opiskelijoiden kyselylomake:

- Kampus, jolla vastaaja pääsääntöisesti opiskelee
- Ala, jolla vastaaja opiskelee
- Koulutus, jossa vastaaja opiskelee
- Opiskelutapa
- Sukupuoli
- Ikä
- sähköpostiosoite

Tutkimuksen jälkeen:

Tutkimusaineisto hävitetään]

Tutkimusaineisto arkistoidaan ilman tunnistetietoja]

Tutkimusaineisto arkistoidaan tunnistetietojen kanssa]

Tutkimusaineisto avataan]

Rekisteröidyt

Rekisteröityinä ovat:

- Kyselyyn vastanneet HAMKin opiskelijat
- Kyselyyn vastanneet HAMKin työntekijät

Rekisterin tietolähteet

Kyselylomakkeet (Microsoft Forms)

Henkilötietojen vastaanottajat

Tutkija ei luovuta henkilötietoja kenellekään.

Rekisterin suojauksen periaatteet

A Manuaalinen aineisto

Ei tuoteta

B ATK:lla käsiteltävät tiedot

Tiedot kerätään kyselyvaiheessa Microsoft Forms -lomakkeelle. Tutkijalla on henkilökohtainen käyttäjätunnus järjestelmään. Aineisto ladataan kyselyn päättyessä tutkijan tietokoneen kovalevylle, joka on suojattu salasanalla. Kerätyt sähköpostiosoitteet irrotetaan muusta aineistosta omaksi tiedostokseen. Tutkimusaineistosta luodaan erillinen varmuuskopio ulkoiseen tallennusvälineeseen.

Aineiston tietoihin pääsee ja niitä käyttävät ainoastaan tutkija. Tietojen lainmukainen käsittely varmistetaan tietojen luokittelulla ja tietoaaineistojen käsittelysääntöjen mukaisella toimintatavalla.

Aineiston analysoinnissa käytetään tunnistetietoja, koska niiden avulla voidaan tehdä tutkimuksen kannalta olennaisia havaintoja henkilön taustamuuttujien kuten iän, työkokemuksen tai sukupuolen vaikutuksista tutkittavaan ilmiöön.

Rekisterinpitäjä

Reima Kallinen

Yhteystiedot

Automaattinen päätöksenteko

Rekisterissä ei tehdä automaattista päätöksentekoa

Tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle.

Rekisteröidyn oikeudet ja niiden rajoittaminen

EU:n yleinen tietosuojasäätösä (2016/679) antaa rekisteröidylle seuraavat oikeudet:

Oikeus peruuttaa suostumuksen

Rekisteröidyllä on milloin tahansa oikeus peruuttaa suostumuksensa. (artikla 7)

Oikeus saada pääsy tietoihinsa

Rekisteröidyllä on oikeus saada rekisterinpitäjältä vahvistus siitä, käsitelläänkö häntä koskevia henkilötietoja. Rekisteröidyllä on oikeus saada pääsy tietoihinsa.

Tarkastusoikeudesta voidaan periä maksu tai siitä voidaan kieltäytyä, jos pyynnöt ovat ilmeisen perusteettomia tai kohtuuttomia, erityisesti jos niitä esitetään toistuvasti. (artikla 12 ja artikla 15)

Oikeus tietojen oikaisemiseen

Rekisteröidyllä on oikeus vaatia rekisterissä olevan virheellisen tiedon oikaisemista (artikla 16).

Korjaamispyyntö tehdään kirjallisesti. Joissain tietojärjestelmissä henkilö pystyy myös itse korjaamaan omat tietonsa.

Oikeus tietojen poistamiseen

Rekisteröidyllä on oikeus vaatia henkilötietojensa poistamista, jos yksi seuraavista toteutuu (artikla 17):

- Henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin.
- Rekisteröity peruuttaa suostumuksen, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta.
- Rekisteröity vastustaa käsittelyä eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä (artikla 21).
- Henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti.
- Henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. Rekisteröidyllä kuitenkin ei ole oikeutta tietojen poistamiseen tutkimuksissa, mikäli tietojen poistaminen todennäköisesti estää kyseisen käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen

Rekisteröidyllä on oikeus käsittelyn rajoittamiseen, jos yksi seuraavista toteutuu (artikla 18):

- Rekisteröity kiistää henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden.
- Käsittely on lainvastaista ja rekisteröity vastustaa henkilötietojen poistamista ja vaatii sen sijaan niiden käytön rajoittamista.
- Rekisterinpitäjä ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta rekisteröity tarvitsee niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi.
- Rekisteröity on vastustanut henkilötietojen käsittelyä artikla 21 kohdan nojalla odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen

Rekisteröidyllä on oikeus saada koneluettavassa muodossa häntä koskevat henkilötiedot, jotka hän on rekisterinpitäjälle toimittanut, mikäli käsittely perustuu suostumukseen ja käsittely tapahtuu automaattisesti. (artikla 20)

Toiminto

Oikeus tehdä valitus

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistolle. Lisätietoja <https://tietosuojafi/>.