



# Omnian toimipistevastaavien näkemyksiä työstään ja työpaikkansa turvallisuuskulttuurista

Henriikka Airas

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## **Omnian toimipistevastaavien näkemyksiä työstään ja työpaikkansa turvallisuuskulttuurista**

Henriikka Airas  
Turvallisuusalan koulutus  
Opinnäytetyö  
Kesäkuu, 2021

---

Oppilaitokset ovat tiiviisti yhteydessä toimintaympäristöönsä ja niiden turvallisuus koskettaa päivittäin suurta määrää ihmisiä, joten niiden turvallisuudella on suuri merkitys yhteiskuntaan. Omnian toimipisteiden turvallisuudesta vastaavat toimipistevastaavat. Tämän laadullisen ja tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää opinnäytetyön toimeksiantajan eli Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toimipistevastaavien näkemyksiä turvallisuusvastaavan työstä, turvallisuuskulttuurista, osaamisesta ja turvallisuusasenteista. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa toimeksiantajalle turvallisuuskulttuurin ja kokonaisvaltaisen turvallisuuden kehittämiseksi sekä toimipistevastaavan työnkuvan selkiyttämiseksi.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu organisaatiokulttuurista, turvallisuuskulttuurista ja oppilaitosturvallisuudesta. Tietoperustan muodostamisessa tutustuttiin asiaa käsittelevään kirjallisuuteen, aiempiin tutkimuksiin, raportteihin ja lainsäädäntöön. Työn tutkimusongelmaksi muodostui ”miten Omnian toimipistevastaavat kokevat Omnian turvallisuuskulttuurin ja työnsä turvallisuusvastaavana”. Opinnäytetyön kohderyhmänä oli toimipistevastaavien lisäksi Omnian turvallisuusryhmän jäsenet. Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelminä käytettiin laadullista kyselyä sekä fokusryhmäkeskustelua. Aineiston analyysissä käytettiin laadullisen sisällönanalyysin menetelmiä.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat monia kehityskohteita turvallisuuskulttuurissa, erityisesti henkilöstön sitouttamisessa ja osallistamisessa turvallisuustyöhön. Toimipistevastaavat kokivat turvallisuusvastaavan tehtävät osin kohtuuttomiksi ja toiminnan tehtävässä liian reaktiiviseksi ajan puutteen vuoksi. Toimipistevastaavan tehtävässä tarvitaan ensisijaisesti vuorovaikutus- ja organisointitaitoja sekä turvallisuusosaamista ja tilahallintataitoja. Turvallisuus ja toimipistevastaavan turvallisuustehtävät koettiin poikkeuksetta erittäin tärkeiksi. Toimipistevastaavan tehtävän selkiyttämiseksi annettiin kehitysehdotuksia, jotka on organisaatiotasolla mahdollista toteuttaa.

Henriikka Airas

**Omnia's Safety Officers' Views on Their Work and Safety Culture**

Year

2021

Pages

58

---

Educational institutions are closely connected with their operational environment and their safety affects a large number of people on a daily basis. Therefore, their safety is of great importance to society. Safety officers are in charge of safety on Omnia's educational premises. The purpose of this bachelor's thesis was to examine Omnia's safety officers' views on Omnia's safety culture, their competence and knowledge, and safety attitudes as well as how they experience their work as safety officers. The objective of the thesis was to produce information for developing the job description of the safety officer and for improving the safety culture and comprehensive safety at Omnia.

The theoretical framework of the thesis reviews organizational culture, safety culture and safety of educational institutions. The relevant literature, previous studies, reports, and legislation were examined while forming the framework. The thesis answers the question of how Omnia's safety officers perceive Omnia's safety culture and work as safety officer. In addition to the safety officers, the target group of the thesis was the members of Omnia's safety and security team. The data collection methods of the thesis were a qualitative questionnaire and a focus group discussion. Qualitative content analysis was used in the analysis of the data.

The results of the thesis showed many areas for development in the safety culture, especially the personnel's commitment to and involvement in safety work. Safety officers found their safety-related tasks to be partly unreasonable and actions too reactive due to lack of time. The role of a safety officer primarily requires interaction and organizational skills, as well as safety skills and facility management skills. Safety and the role of the safety officer were invariably considered to be very important. In order to clarify the role of the safety officer, development proposals were made that can be implemented in the organization.

Keywords: safety culture, safety of educational institutions, safety management

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön taustaa .....	7
1.2	Opinnäytetyön rajaukset .....	9
1.3	Keskeiset käsitteet.....	9
2	Oppilaitosten turvallisuuskulttuuri .....	10
2.1	Organisaatiokulttuuri .....	11
2.2	Turvallisuus .....	13
2.3	Turvallisuuskulttuuri.....	15
2.3.1	Turvallisuuskulttuurin organisatoriset ulottuvuudet.....	16
2.3.2	Turvallisuuskulttuurin psykologiset ulottuvuudet.....	18
2.3.3	Turvallisuuskulttuurin sosiaaliset prosessit .....	20
2.4	Oppilaitosturvallisuus.....	22
2.4.1	Oppilaitosten turvallisuuskulttuurin erityispiirteet.....	25
2.4.2	Ammatillisen oppilaitoksen turvallisuustoiminnan lakisääteiset perusteet .....	27
3	Tutkimusmenetelmät .....	28
3.1	Laadullinen tutkimus .....	29
3.2	Tapaustutkimus.....	30
3.3	Laadullinen kysely .....	31
3.4	Ryhmäkeskustelu .....	32
3.5	Aineiston analysointi.....	33
4	Tulokset .....	34
4.1	Näkemyksiä Omnian turvallisuuskulttuurista.....	35
4.1.1	Turvallisuuskulttuurin organisatorisista ulottuvuuksista .....	36
4.1.2	Turvallisuuskulttuurin psykologisista ulottuvuuksista .....	37
4.1.3	Turvallisuuskulttuurin sosiaalisista prosesseista .....	38
4.2	Toimipistevastaavien työnkuva.....	39
4.3	Toimipistevastaavien osaaminen.....	43
4.4	Toimipistevastaavien turvallisuusasenteet .....	45
5	Johtopäätökset ja pohdinta.....	45
5.1	Pohdinta .....	48
5.2	Luotettavuus.....	49
	Lähteet.....	50
	Kuviot .....	54
	Taulukot .....	54
	Liitteet .....	55

## 1 Johdanto

Oppilaitokset ovat tiiviisti yhteydessä toimintaympäristöönsä ja yhteiskuntaan, joten niiden toimintatavat ja tavoitteet ovat samansuuntaisia yhteiskunnallisten tavoitteiden kanssa. Oppilaitosten turvallisuuskysymyksillä on näkyvä merkitys koko yhteiskuntaan, koska niiden turvallisuus vaikuttaa päivittäin erittäin suureen määrään ihmisiä. (Paasonen, Huuromäki & Paasonen 2012, 12.) Oppilaitosten toimintaympäristön muutosten vuoksi oppilaitosten henkilökunta joutuu työssään aiempaa useammin yllättäviin ja ennalta arvaamattomiin tilanteisiin (Mykkänen, Liljeroos-Cork, Rikander & Tappura 2020, 3). Opetushenkilökunta kokee yhä useammin työpaikallaan vakavaa tai toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista ja väkivaltaa tai sen uhkaa (Golnick & Ilves 2020, 2). Oppilaitosten turvallisuus on kuitenkin paljon muutakin kuin onnettomuuksiin tai väkivaltatilanteisiin varautumista. Oppilaitosten turvallisuuden kehittäminen kokonaisvaltaisesti ja arjen turvallisuuden varmistaminen luovat pohjan turvalliselle työskentelylle.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Omnia tarjoaa muun muassa monialaista ammatillista koulutusta, aikuislukio-opetusta, vapaan sivistystyön kursseja, henkilöstö- ja täydennyskoulutusta, aikuisten perusopetusta, ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta sekä työpajatoimintaa (Omnia 2018). Omnian toimipisteiden arjen turvallisuuden ohjaamisesta ja toteuttamisesta vastaavat toimipistevastaavat. Toimipiste- ja turvallisuusvastaavan työ on sivutoiminen 14 toimipistevastaavalla, joiden päätyönkuva on usein aikaa vievä ja toimipistevastaavat kokevat turvallisuusvastaavan tehtävät usein kohtuuttomiksi. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää Omnian toimipistevastaavien omia näkemyksiä turvallisuusvastaavan työstä, turvallisuuskulttuurista, osaamisestaan ja asenteistaan turvallisuusasioihin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa Omnian turvallisuuskulttuurin ja kokonaisvaltaisen turvallisuuden kehittämiseksi sekä toimipistevastaavan työnkuvan selkiyttämiseksi.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen tapaustutkimus, jossa hyödynnetään laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Opinnäytetyön tutkimusongelma on ”miten Omnian toimipistevastaavat kokevat Omnian turvallisuuskulttuurin ja työnsä turvallisuusvastaavana”. Tutkimuskysymyksiä ovat:

- Millainen Omnian turvallisuuskulttuuri on toimipistevastaavien mielestä?
- Miten toimipistevastaavat kokevat turvallisuusvastaavan työn?
- Minkälaista osaamista toimipistevastaava tarvitsee?
- Miten toimipistevastaavat asennoituvat turvallisuuteen?

## 1.1 Opinnäytetyön taustaa

Opinnäytetyön aihe valikoitui keskustelussa toimeksiantajan kanssa. Omnian toimipistevastaavat ovat myös toimipisteiden turvallisuusvastaavia ja näin ollen vaikuttavat suuresti Omnian turvallisuuskulttuurin kehittämiseen. Monesti heidän päätyönsä keskittyy muihin työtehtäviin, esimerkiksi esimiehenä toimimiseen, ja he kertovat usein kokevansa riittämättömyyden tunnetta turvallisuustyöhön liittyen. Omnia haluaa kehittää toimipistevastaavan tehtävänkuvaa vastaamaan toimintaympäristön muutoksia, jotta turvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää kohti korkeatasoista turvallisuuskulttuuria.

Omnian toiminta-alue sijaitsee kolmen jäsenkunnan Espoon, Kauniaisten ja Kirkkonummen alueella. Omnian tehtävä on jäsenkuntiensa puolesta järjestää monialaista ammatillista koulutusta ja tukea työelämän kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Toimipisteitä Omnialla on yhteensä 14. Omniassa työskentelee noin 900 henkilöä ja opiskelijoita Omniassa on vuosittain noin 10 000. Tämän lisäksi vapaan sivistystyön kursseille osallistuu vuosittain 22 000 henkilöä. (Omnia 2021a.)

Omnian turvallisuusorganisaatio muodostuu Omnian turvallisuusryhmästä ja toimipistevastaavien turvallisuusryhmästä (kuvio 1). Omnian turvallisuudesta vastaa turvallisuuspäällikkö, joka toimii Omnian turvallisuusryhmän puheenjohtajana ja toimipistevastaavien toiminnan koordinoijana turvallisuuden osalta. Turvallisuuspäällikkö vastaa kuntayhtymän turvallisuussuunnittelusta, turvallisuuskoulutuksen suunnittelusta ja toimenpiteistä sekä turvallisuusarvioinnista yhdessä Omnian turvallisuus- ja työsuojeluorganisaation sekä hallintojohtajan kanssa. (Omnia 2020.)



Kuvio 1: Omnian turvallisuusorganisaatio (Omnia 2020).

Turvallisuusryhmässä edustettuina ovat hallintojohtaja, turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, liiketoimintajohtaja, viestintäjohtaja, erityisasiantuntija, tekninen päällikkö, tietoturvapäällikkö, toimipistevastaavien edustaja, opiskelijapalvelujen edustaja, toimialarehtori, oppilaitospastori ja sihteerinä toimii tilapalveluiden suunnittelija. Toimipistevastaavien turvaryhmään kuuluvat kaikki 14 toimipistevastaavaa, jotka toimivat toimipisteidensä turvallisuusvastaavina. (Omnia 2020.)

Omnian turvallisuusryhmä soveltaa käytäntöön turvallisuussuunnitelmaa, seuraa ja kehittää vuosittain kokouksissaan kuntayhtymän turvallisuuden toteutumista. Toimipistevastaavat toteuttavat turvallisuustavoitteita toimipistekohtaisissa turvaryhmissä ja kehittävät yksityiskohtaisia turvallisuustoimia. Lisäksi Omniassa on omat toimijat tietoturvan ja tietosuojan alueilla, nämä henkilöt eivät kuulu turvallisuusryhmään, joten heidät on rajattu tutkielman ulkopuolelle. (Omnia 2020.)

Toimipistevastaavat ovat vastuussa toimipisteidensä arjen turvallisuustyön ohjaamisesta ja toteuttamisesta yhteistyössä toimipisteen turvaryhmän, turvallisuuspäällikön, henkilökunnan, opiskelijoiden sekä sidosryhmien kanssa. Jokaiseen Omnian toimipisteeseen on nimetty toimipistekohtainen turvallisuusryhmä, jonka vastuulla on huolehtia riittävästä toimintaedellytyksistä turvallisuuden ylläpidossa sekä ohjata ja koordinoida turvallisuusasioita. Turvallisuuden mittareina Omniassa käytetään muun muassa turvallisuuspoikkeamailmoituksia, omavalvontatarkastuksia, toteutuneita turvallisuuskoulutuksia ja Tutor-auditointia. (Omnia 2020.)

Toimipistevastaavan toimitilojen ylläpitoon liittyviä tehtäviä ovat muun muassa tilojen käytön koordinointi sekä tilajärjestelyiden muutokset, kuten uusien tilojen käyttöönotto tai tilatietojen muutos. Toimitilojen ylläpitoon liittyviä toimipistevastaavan tehtäviä ovat muun muassa tilojen kunnossapito ja korjaukset, käyttötarkoituksen muutokset, yhteistyö tilakäyttäjien kanssa, tilaisuuksien järjestely, reklamaatioiden käsittely, ilkivaltaan ja häiriökäyttäytymiseen sekä kiinteistön järjestysasioihin liittyvät asiat. (Omnia 2021b.)

Toimipistevastaavien turvallisuuteen liittyvät tehtävät sisältävät toimipisteen pelastussuunnitelman laatimisen ja päivittämisen, turvallisuuden pikaohjeiden ja vaaralliset kemikaalit-listauksen päivittämisen, suojeluvastaavien ja ensiapuryhmän nimeämisen ja ohjeistamisen sekä toimipisteen turvallisuusryhmän kokoamisen ja johtamisen sekä yhteistyön Omnian turvallisuusryhmän kanssa. Toimipistevastaavalle kuuluu toimipisteen henkilöstön perehdytys ja koulutuksesta huolehtiminen turvallisuusasioissa kuten hätäensiapu ja alkusammutus, henkilöstölistojen sekä työpiste- ja postituslistojen laatiminen ja päivittäminen. Toimipistevastaavan tehtävänä on myös toimipisteen turvallisuusasioiden omavalvonta, työsuojelu-, palo- ja vakuutustarkistuksien organisointi ja niissä todettujen puutteiden korjauksen toimeenpano ja valvonta. Toimipistevastaavan tehtäviin kuuluu

säännöllisten poistumis- ja sisällesuojautumisharjoitusten suunnittelu ja toteutus. Toimipistevastaava osallistuu toimipisteensä osalta aluehallintoviraston tarkastukseen ja siihen liittyvän kyselyn organisointiin, kaupungin terveystarkastukseen opiskeluolosuhteiden osalta ja valvoo siinä ilmenneiden korjaustarpeiden toimeenpanoa sekä työterveyden terveystarkastukseen henkilöstön työolosuhteiden kartoittamiseksi ja parannustoimenpiteiden toteuttamiseksi samoin kuin yksittäisiin ergonomiatarkastuksiin. Tehtäviin kuuluu myös yhteydenpito alueen viranomaisiin kuten poliisiin, pelastuslaitokseen ja kaupungin edustajiin. (Omnia 2021c.)

## 1.2 Opinnäytetyön rajaukset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten toimipistevastaavat kokevat Omnian turvallisuuskulttuurin sekä työnsä toimipiste- ja turvallisuusvastaavina. Tavoitteena on selvittää vastaavien kokemuksia toimipistevastaavan työnkuvasta ja Omnian turvallisuuskulttuurista sekä selvittää heidän turvallisuusosaamistaan ja turvallisuusasenteitaan. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa opinnäytetyön toimeksiantajalle toimipistevastaavan työnkuvan ja Omnian turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi.

Tutkimuksen kohderyhmä rajataan Omnian toimipistevastaaviin ja turvallisuusryhmän jäseniin, muu henkilöstö rajataan työn ulkopuolelle. Organisaatioturvallisuuden osalta työ on rajattu koskemaan toimipistevastaavan työnkuvaan kuuluviin turvallisuuden osa-alueisiin, joita ovat mm. palo- ja pelastusturvallisuus, työsuojelu ja työturvallisuus sekä toimitilaturvallisuus. Kyseisillä rajauksilla toteutetaan toimeksiantajan toivetta saada tuotetuksi tietoa tietyn työntekijäryhmän näkemyksistä omasta työstään.

Opinnäytetyön keskiössä on turvallisuuskulttuuri. Teoreettisessa viitekehyksessä aihetta lähestytään organisaatio- ja turvallisuuskulttuurin yleisesti hyväksytyjen perusteorioiden kautta. Kulttuurin lisäksi teoriassa tarkastellaan oppilaitosturvallisuutta ja sitä ohjaavaa lainsäädäntöä.

## 1.3 Keskeiset käsitteet

Tässä opinnäytetyössä **toimipistevastaava** tarkoittaa henkilöä, joka vastaa oppilaitoksen toimipisteen tilojen hallinnan ja ylläpidon koordinoinnista sekä arjen turvallisuuden ohjaamisesta ja toteuttamisesta. Toimipistevastaava toimii siis myös turvallisuusvastaavana, mutta asian selkeyttämiseksi työssä käytetään lähinnä toimipistevastaava-nimitystä silloinkin, kun puhutaan turvallisuuteen liittyvistä tehtävistä. Turvallisuusvastaavasta puhuttaessa tarkoitetaan tällöin aina toimipistevastaavaa.

**Organisaatiokulttuurilla** tarkoitetaan organisaatiossa laajasti omaksuttua ja jaettua tapaa ajatella, tuntea ja toimia asioiden suhteen, jota myös ylläpidetään tietoisesti ja tiedostamatta (Harisalo 2009). Scheinin (1987) yleisesti hyväksytyn teorian mukaan kulttuuri on yhteisössä opittu tapa reagoida ympäristön asettamiin vaatimuksiin ja pysyä yhtenäisenä sisäisesti. Organisaatiokulttuuri ilmentyy kolmella toisiinsa vuorovaikutuksessa olevalla tasolla: artefaktit ja luomukset, arvot sekä perusoletukset.

**Turvallisuuskulttuurilla** tarkoitetaan monitasoista ilmiötä, jossa yhdistyvät henkilöstön näkemykset ja kokemukset, työyhteisön sosiaaliset ilmiöt ja organisaation toimintaprosessit. Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan miten organisaatio ymmärtää turvallisen toiminnan, toimintaansa liittyvät vaarat ja niiden ennaltaehkäisy, sekä miten organisaatio pyrkii toimimaan turvallisesti ja ehkäisemään vaarojen toteutumista. (Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008.) Turvallisuuskulttuuri ei ole vain turvallisuuteen liittyviä sääntöjä ja toimintaa tai arvoja, vaan se on suurelta osin tiedostamatonta, toisaalta opittua, itsessään näkymätöntä, mutta sen ilmentymät ovat näkyviä (Waitinen 2011, 51).

**Oppilaitosturvallisuudella** tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan kokonaisvaltaista oppilaitoksen turvallisuutta, joka syntyy johtamalla kaikkia turvallisuuden osa-alueita.

Oppilaitosturvallisuus käsittää niin turvallisen oppimisympäristön sisältäen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja pedagogisen turvallisuuden, kuin turvallisen työskentelyympäristön. Oppilaitosturvallisuus on laaja kokonaisuus, jossa oppilaitosyhteisön kaikki jäsenet vaikuttavat turvallisuuskulttuurin rakentumiseen ja koettuun turvallisuuden tunteeseen. (Opetushallitus 2021a.) Monista oppilaitosten turvallisuuteen liittyvistä asioista päättää koulutuksen järjestäjä, mutta perustan turvallisuudelle muodostaa erityissääntelyn velvoitteet (Paasonen ym. 2012, 32).

## 2 Oppilaitosten turvallisuuskulttuuri

Oppilaitoksissa turvallisuus vaikuttaa niin opiskelijoihin ja henkilöstöön, kuin ulkopuolisiin palveluntarjoajiin. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus on kehittää oppimisympäristön turvallisuutta. Oppilaitosten turvallisuustoiminnan perusta on lakien, asetusten, määräysten ja suositusten velvoitteissa. Koulutuksen järjestäjä on kokonaisvastuussa oppimis- ja työympäristön turvallisuudesta. Ylin johto valvoo turvallisuuteen liittyvien tavoitteiden toteutumista ja toimenpiteiden riittävyttä. (Mykkänen ym. 2020, 1.)

Turvallisen oppimis- ja työympäristön luomiseksi oppilaitos tarvitsee kulttuuria, joka edistää turvallisuuden ylläpitämistä. Turvallisuuskulttuuria pidetään yleisesti organisaatiokulttuurin osatekijänä tai sovelluksena, siksi turvallisuuskulttuuria tarkastellessa on syytä tarkastella organisaatiokulttuurin käsitettä (Reiman ym. 2008). Tässä luvussa tarkastellaan lähemmin

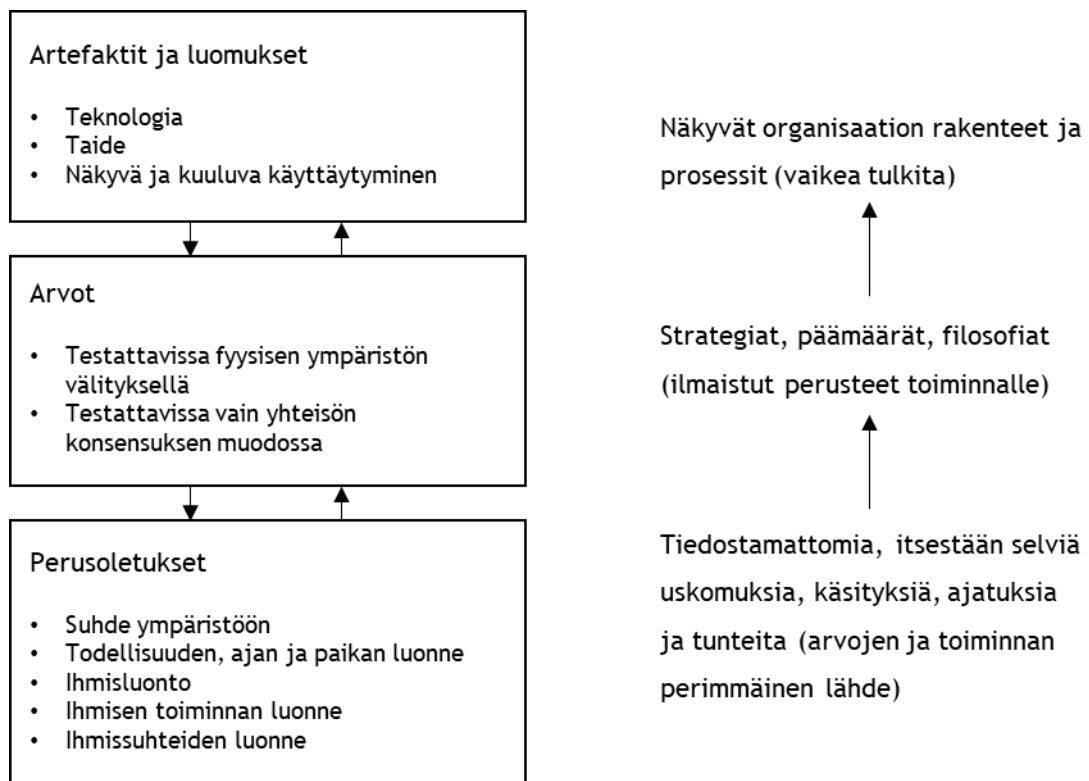
organisaatiokulttuurin, turvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin käsitteitä, sekä oppilaitosturvallisuutta ja siihen vaikuttavaa lainsäädäntöä ja oppilaitosten turvallisuuskulttuurin erityispiirteitä.

## 2.1 Organisaatiokulttuuri

1980-luvulla alkoi tulla esiin ilmiöitä ja asioita, joita ei pystytty tyydyttävästi selittämään hallitsevien organisaatioteorioiden mukaan. Huomio kiinnittyi esimerkiksi siihen, etteivät raha ja teknologia tuottaneet johdonmukaisesti haluttuja tuloksia ja että organisaation koko, hallitseva markkina-asema, korkeasti koulutettu henkilökunta ja muodollinen valta eivät aina mahdollistaneet organisaatiota saavuttamaan tavoitteitaan. Kysymykseksi muodostui, miksi organisaatiot, joilla oli kilpailijoitaan heikommat aineelliset resurssit, voivat kuitenkin menestyä niitä paremmin. Kun kysymykseen alettiin etsiä vastauksia, havaittiin, että organisaatioilla on oma sisäinen todellisuutensa, joka ohjaa ihmisten ajattelua, valintoja ja käyttäytymistä ja joka on jossain määrin aina riippumaton organisaation muodollisista tekijöistä. Nämä löydökset johtivat teoriaan organisaatioista kulttuureina. (Harisalo 2009, 264.)

Organisaatiokulttuuria on tutkittu monia eri lähestymistapoja käyttäen. Kulttuurin käsite ja tutkimustavat sen kuvaamiseksi on organisaatiotutkimukseen lainattu antropologiasta, jossa kulttuurikäsitettä on tutkittu jo kauan. Organisaatiokulttuuri on organisaatiotutkimuksessa määritelty yleisimmin itsestään selvien sääntöjen, oletusten ja uskomusten järjestelmäksi, jonka avulla voidaan muodostaa mielikuva siitä ympäristöstä ja tapahtumista, joiden keskellä ollaan. Erilaisten kulttuurien taustalla ovat erilaiset ympäristöt ja tavat hahmottaa oikeiksi koettuja toimintatapoja niissä. (Puusa & Juuti 2020, luku 3.)

Organisaatiokulttuurille on monia määritelmiä, niistä todennäköisesti tunnetuin on Scheinin (1987, 26) määritelmä: jonkin ryhmän perusoletusten malli, joka on kehittynyt ryhmän oppiessa käsittelemään ulkoiseen säilymiseen ja sisäiseen yhdentymiseen liittyviä ongelmiaan ja jota sen osoittauduttua toimivaksi opetetaan ryhmän uusille jäsenille ongelmia koskevana tapana ajatella, tuntea ja havaita. Scheinin (1987, 32) teorian mukaan kulttuuri ilmenee kolmella toisiinsa vuorovaikutuksessa olevalla tasolla: artefaktit ja luomukset, arvot sekä perusoletukset (kuvio 2).



Kuvio 2: Scheinin (1987,32) teorian mukaiset kulttuurin tasot ja niiden välinen vuorovaikutus.

Kulttuurin tasot ulottuvat hyvin näkyvästä hyvin näkymättömään ja äänettömään. Kulttuurin näkyvimmillä tasolla ovat artefaktit, konkreettiset ihmistyön tulokset eli ihmisen rakentama fyysinen ja sosiaalinen ympäristö. Tällä tasolla ovat näkyvissä mm. ryhmän työn tekninen tulos, ryhmän jäsenten havaittavissa oleva käyttäytyminen sekä kirjoitettu ja puhuttu kieli. Artefaktien havaitseminen on helppoa, mutta niiden merkityksen selvittäminen on vaikeampaa. (Schein 1987, 32-33.)

Jotta artefaktien merkityksen voisi tulkita, voidaan analysoida sellaisia keskeisiä arvoja, jotka muodostavat kulttuurin jäsenten käyttäytymistä ohjaavia päivittäisiä toimintaperiaatteita. Arvot ovat valintoja siitä, mitä asioita organisaatiossa pidetään tärkeinä, ne ovat luonteeltaan yleisiä ihanteita ja toiminnan arvioinnin standardeja (Harisalo 2009, 267). Arvojen muuttuessa itsestäänselvyyksiksi ne muuntuvat vähitellen uskomuksiksi ja lopulta oletuksiksi siirtyen pois tietoiselta tasolta, kuten automaattiseksi ja alitajuiseksi muodostunut tapa. Vain arvot, jotka on todettu fyysisesti tai sosiaalisesti paikkansapitäviksi kulttuurissa tapahtuneen oppimisen aikana, ja jotka toimivat aina luotettavasti ongelmaratkaisun perustana, voivat muuttua oletuksiksi. Arvot ovat usein tietoisia ja yksiselitteisesti ilmaistuja, sillä niillä on normeja luova ja moraalinen tehtävä ohjattaessaan ryhmää käsittelemään tilanteita. Organisaation filosofiaan tai ideologiaan integroitu arvoasetelma voi toimia toimintaperiaatteena, kun käsitellään itsessään hallitsemattomien tilanteiden tai vaikeiden tapahtumien aiheuttamaa epävarmuutta. Artefaktien tasolla havaittu käyttäytyminen on monesti ennustettavissa näiden

arvojen valossa. Jos arvot eivät perustu aiempaan oppimiseen, voidaan niitä pitää ilmaistuina arvoina. Niiden perusteella voidaan ennustaa, miten aiheesta sanotaan, mutta se voi olla täysin päinvastaista, kuin mitä oikeasti tapahtuu tilanteissa, joissa näiden arvojen tulisi päteä. (Schein 1987, 33-34.)

Scheinin (1987, 35-36) mukaan perusoletukset muodostavat kulttuurin eli ajattelun, käyttäytymisen ja valintojen keskeisimmän perustan. Ne ovat hyvin syvällä organisaatiossa ja niitä pidetään siksi näkymättöminä ja vaikeasti tunnistettavina. Jonkin ongelman ratkaisun osoittautuessa jatkuvasti toimivaksi, muuttuu ratkaisu itsestäänselvyydeksi. Hypoteesia, joka oli alun perin vain tunteen tai arvon tukema, aletaan vähitellen pitää todellisuutena ja sen mukaan aletaan toimia tiedostamatta ja kyseenalaistamatta. Perusoletukset määrittelevät ihmisten väliset suhteet, heidän toimintansa luonteen ja ymmärryksensä ajasta, paikasta ja todellisuudesta.

Kulttuuri on Scheinin (2009, 44) yleisesti hyväksytyyn teorian mukaan organisaation historiansa aikana oppimien, yhteisesti jaettujen ja itsestään selvien oletusten loppusumma. Oletukset eivät koske vain sisäisiä toimintoja vaan myös, miten organisaatio käsittää itsensä suhteessa eri ympäristöihin. Harisalo (2009, 266-267) puolestaan määrittelee organisaatiokulttuurin suhteellisen laajasti omaksutuksi henkiseksi syvärakenteeksi, jonka mukaan organisaatiossa toimitaan, ajatellaan ja strukturoidaan valinnan mahdollisuuksia. Laajasti omaksuttua asiaa pidetään tällöin yleisesti hyväksyttynä, kiistattomana ja luonnollisena. Määritelmässä termillä ajatella tarkoitetaan, että kulttuuri ohjaa ihmisen ajattelua, arvostuksia ja huomiokykyä. Termillä toimii, tarkoitetaan, että kulttuuri ohjaa ihmisen käyttäytymistä ja termillä valita viitataan valintataipumusten jäsentelyyn. Kulttuurin ehdollistaessa valintaan vaikuttavia tekijöitä ja valinnan mahdollisuuksia, valintatilanteisiin luonnollisesti kuuluva monimutkaisuus vähenee ja valintojen tekeminen tehostuu. Kulttuuri voi muuttaa valintojen ainutkertaisuutta ja tehdä valintojen tekemisestä rutiininomaista.

Harisalon (2009, 273) mukaan kulttuuri on johtamisen tulos ja ilman johtamista vahva kulttuuri muuttuu heikoksi. Kulttuurin merkitys toimintaa mahdollistavana ja edistävänä tekijänä alkaa rapautua ja sen alkuperäinen tarkoitus lakkaa olemasta. Schein (1987, 194) puolestaan määrittelee kulttuurin ryhmäoppimisen tulokseksi. Kun joukko ihmisiä kohtaa samanaikaisesti ongelmatilanteen, jonka ratkaisemiseksi heidän on työskenneltävä yhdessä, syntyy kulttuurin muodostumisen perustilanne.

## 2.2 Turvallisuus

Suomen kielen sana turvallisuus sisältää molemmat englannin kielen vastineet ”safety” ja ”security”. Safety-termillä viitataan niin kutsuttuun pehmeään turvallisuuteen eli turvallisuuteen, joka vaarantuu esimerkiksi onnettomuuksien, tapaturmien tai virheiden vuoksi kuten työturvallisuus ja ympäristöturvallisuus. Security-termillä puolestaan viitataan

niin kutsuttuun kovaan turvallisuuteen eli turvallisuus vaarantuu tarkoituksellisen vahingoittavan toiminnan, kuten väkivallan tai rikollisen toiminnan vuoksi.

(Kokonaisturvallisuuden sanasto 2017, 16.)

Turvallisuudella tarkoitetaan usein joko objektiivista turvallisuutta eli ulkoista, toimintaympäristöön sekä yhteiskuntaan liittyvää turvallisuutta tai subjektiivista turvallisuutta eli yksilön kokemaa turvallisuutta sekä yhdistelmää näistä kahdesta. Turvallisuus nähdään myös inhimillisenä ja sosiaalisena arvona, erilasten vaarojen, kuten tapaturmien, onnettomuuksien, väkivallan ja rikollisuuden poissaolona. Turvallisuus on ihmistasolla inhimillinen peruspyrkimys, sekä nykyaikaisen oikeudenmukaisuusteorian mukaan perustavanlaatuinen ihmisoikeus. (Niemelä & Lahikainen 2000, luku 1.)

Turvallisuus käsitetään perinteisesti onnettomuuksien, tapaturmien, häiriöiden, epätoivottujen tapahtumien tai tilojen puuttumisena. Turvallisuustyössä turvallisuus on kehittävää toimintaa, eikä ainoastaan tapaturmien tai häiriöiden poissaoloa ja sen toteamista. Turvallisuus on koko organisaation toiminnan dynaaminen ominaisuus, jonka eteen tulee tehdä jatkuvasti työtä ja jota on aina pyrittävä parantamaan. (Reiman 2015, 8.) Turvallisuutta voidaan siis kuvata tilaksi, jossa uhkat ja riskit ovat hallittavissa (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2017, 16).

Organisaatiokontekstissa turvallisuus tarkoittaa toimintaa, jolla mahdollistetaan häiriötön kyky toimia sekä ylläpidetään organisaation imagoa. Turvallisuus on osa organisaation jokapäiväistä toimintaa ja perustehtäviä, jolla tuetaan liiketoiminnallisia tai yhteiskunnan asettamia tavoitteita, sekä toimintaa, jolla pyritään edistämään hyvinvointia ja ympäristössä tapahtuvia myönteisiä muutoksia. (Waitinen 2011, 34.) Organisaatioturvallisuus on siis organisaation henkilökuntaa, tietoa, omaisuutta, toimitiloja ja ympäristöä turvaavaa toimintaa, jolla varmistetaan organisaation toiminnan jatkuvuus kaikissa tilanteissa (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2017, 17).

Turvallisuuden käsite sekoittuu suomen kielessä helposti turvallisuuden tunteen käsitteeseen. Turvallisuuden tunteella tarkoitetaan yksilön henkilökohtaista olotilaa tai mielikuvaa, jossa riskit ja vaarat eivät esiinny merkittävällä tavalla. Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat yhteisön sosiaaliset normit, turvallisuutta ylläpitävät organisaatiot ja järjestyksen käytännöt sekä yksilön luottamus omiin ja yhteiskunnan toimiin turvallisuuden edistämiseksi. (Laurikainen & Nikkanen 2020, 8.) Reimanin ym. (2008, 82) mukaan turvallisuuden tunne ja turvallisuus voivat olla joskus keskenään ristiriidassa organisaatioturvallisuudessa. Jotta organisaatio voisi toimia mahdollisimman hyvin tarvitaan turvallisuuden tunnetta, mutta liiallinen turvallisuuden tunteen kokemus eli niin kutsuttu subjektiivinen turvallisuus voi johtaa toimintaan liittyvien vaarojen riittämättömään huomioimiseen.

### 2.3 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuurin käsite kehitettiin 1980-luvulla Tšernobylin ydinvoimalaonnettomuuden tutkinnan yhteydessä. Käsitteen tavoitteena oli havainnollistaa muiden syiden kuin teknisten vikojen tai inhimillisen virheen vaikutukset onnettomuuksiin. Käsitteellä korostettiin, miten organisatoriset, johtamiseen ja työyhteisöön liittyvät ja jopa sosiokulttuuriset tekijät edesauttavat onnettomuuksien syntymistä. (Reiman ym.2008, 18.) Kansainvälinen atomienergiajärjestö (International Atomic Energy Agency) IAEA:n (2006) mukaan turvallisuuskulttuuri koostuu organisaation yhteisistä ja yksilöiden omista asenteista ja ominaisuuksista, joiden mukaan turvallisuustekijät huomioidaan päätöksenteossa.

Waitisen (2011, 54) mukaan turvallisuuskulttuurille ei ole vakiintunutta määritelmää, mutta yleistä sen määritelmille on, että niissä korostetaan yksilöiden sekä ryhmien ja organisaation käsityksiä, asenteita ja käyttäytymistä. Ei ole myöskään yksiselitteistä määritelmää siitä, miten turvallisuuskulttuuri muodostuu ja muuttuu, mihin käsitykset ja asenteet kohdistuvat ja minkälaista johtamista tai käytäntöjä edellytetään asenteiden muokkaamiseen.

Turvallisuuskulttuuri ei ole vain turvallisuuteen liittyviä sääntöjä, toimintaa tai turvallisuuteen liittyviä arvoja. Se on suurelta osin tiedostamatonta. Myös Reiman, Oedewald ja Pietikäinen (2007, 327) toteavat, että turvallisuuskulttuurille on olemassa useita eri määritelmiä. Yhteistä määritelmille on se, että ne kuvaavat turvallisuuskulttuurin ominaispiirteitä, mutta eivät sen kohdetta tai olemusta Turvallisuuskulttuuria tarkastellaan yleensä organisaatiokulttuurin osatekijänä tai sovellutuksena. Käsitteiden väliset suhteet eivät ole kuitenkaan selkeät. Paasosen ym. (2012, 68-70) mukaan turvallisuuskulttuuri on osa organisaatiokulttuuria, miten organisaatio on kokenut ja tulkinut tapahtumia ja antanut niille merkityksiä, minkä avulla organisaatiossa varaudutaan ja ennaltaehkäistään riskejä. Turvallisuuskulttuuri voidaan tiivistää lauseella, miten organisaatio kykenee ja tahtoo ymmärtää turvallisuutta.

Turvallisuuskulttuurin tutkimisen yhteydessä puhutaan usein turvallisuusilmapiiristä. Ilmapiiriä on pidetty kulttuuria helpommin mitattavana, pinnallisempänä ja hetkellisempänä. Ilmapiiriä ja turvallisuuskulttuuria voidaan verrata Scheinin (1987) kolmitasoiseen näkemykseen organisaatiokulttuurista (kuvio 2), jolloin turvallisuusilmapiiri ilmenee sen näkyvillä ja ilmaistuilla tasoilla, kun taas turvallisuuskulttuuri ilmenee syvimmällä tasolla eli perusoletuksissa. Turvallisuuskulttuurin ja -ilmapiirin tutkimus on tiukasti yhteen kietoutunutta ja käsitellään yhtenäisenä jatkumona, jolloin tutkimuskohteeseen viitataan pääasiassa käsitteellä turvallisuuskulttuuri. (Reiman ym. 2008, 23.)

Reimanin ym. (2008, 49) mukaan hyvä turvallisuuskulttuuri ilmenee siten, että turvallisuus on aidosti merkittävä arvo organisaatiossa, että operatiiviset vaarat ymmärretään ja ennakoitaan ja että turvallisuutta tarkastellaan koko organisaation näkökulmasta.

Turvallisuuden kehittämisestä koetaan ja kannetaan vastuuta ja siihen koetaan pystyvän vaikuttaa. Myös IAEA:n (2006) mukaan vahvan turvallisuuskulttuurin piirteisiin kuuluu, että turvallisuus on selvästi tunnistettava arvo, lisäksi johtajuuden turvallisuuden suhteen tulee olla selkeää, vastuu turvallisuudesta selvää, turvallisuuden tulee olla integroituna kaikkiin organisaation toimintoihin ja turvallisuutta ohjaa oppiminen. Samankaltaisesti hyvää turvallisuuskulttuuria kuvailee Waitinen (2014, 20), jonka mukaan hyvän turvallisuuskulttuurin piirteisiin kuuluvat kehittynyt ymmärrys vaaroista ja perustehtävän vaatimuksista sekä turvallisuuden systeemisestä luonteesta, ja että turvallisuusjohtaminen toimii hyvin arjen työssä, turvallisuuden arvostus osoitetaan asianmukaisilla käytännön toimilla ja turvallisuustyöhön otetaan ja sitoutetaan koko henkilöstö. Paasonen ja Huuosen (2012, 72) mukaan johdon ja henkilöstön sitoutuminen turvallisuustyöhön, selkeät toimintatavat ja ohjeistus, monipuolinen viestintä sekä eri osapuolien kattava keskustelu turvallisuudesta, riskeistä ja hyväksyttävistä toimintatavoista muodostavat pohjan hyvälle turvallisuuskulttuurille.

Turvallisuuskulttuuria voidaan tutkia ja arvioida eri menetelmin. Monissa menetelmissä painotetaan ihmisten asenteiden mittaamista, toisissa puolestaan tarkastellaan auditoinnin tavoin organisaation prosesseja. Turvallisuuskulttuurin arvioinnissa on käytetty myös erilaisia indikaattoreita, kuten tapaturmia ja henkilöstön turvallisuuskoulutuksia. Indikaattoreiden ongelmana on se, että niistä on vaikeampaa päätellä mitkä tulokset ovat merkinä hyvästä tai huonosta turvallisuuskulttuurista ja ne kertovat yleensä enemmän organisaation historiasta kuin tulevaisuudesta. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös henkilöstön subjektiivisiin käsityksiin, oletuksiin ja motivaatioon, näistä voidaan tehdä oikein tulkitsemalla johtopäätöksiä myös siitä, kuinka turvallinen organisaatio on tulevaisuudessa. (Paasonen & Huuonen 2012, 74.)

Reiman, ym. (2008, 48) ovat kehittäneet mallin turvallisuuskulttuurin ulottuvuuksista. Heidän mukaansa turvallisuuskulttuuri on tarkoittaa organisaation edellytyksiä ja pyrkimyksiä ymmärtää, miten toimitaan turvallisesti, mitkä vaaratekijät liittyvät organisaation toimintaan ja miten ne voidaan ennaltaehkäistä, sekä organisaation todellista tahtotilaa ja kyvykkyyttä toimia turvallisesti ja vaaroja ennaltaehkäisten. Näiden tekijöiden laatutaso määrittelee turvallisuuskulttuurin tason. Turvallisuuskulttuurilla on sekä organisatoriset, psykologiset että sosiaaliset ulottuvuudet. Turvallisuuskulttuuri muodostuu siten, että organisaatio määrittelee toiminnalleen turvallisuuden varmistamiseen tähtääviä vaatimuksia ja rajoituksia ja toimii niiden mukaisesti.

### 2.3.1 Turvallisuuskulttuurin organisatoriset ulottuvuudet

Organisatoriset ulottuvuudet (taulukko 1) ovat organisaation ydintoimintoja ja niitä voidaan mitata ja kehittää. Organisaation toimiala, rakenne ja koko voivat vaikuttaa, miten nämä

tekijät vaikuttavat organisaation turvallisuuteen. Turvallisuuskulttuuria on hahmotettu ja tarkasteltu useimmiten juuri organisatoristen ulottuvuuksien kautta. (Reiman ym. 2007, 338.)

1. Johtamisjärjestelmä eli viralliset vastuut, roolit ja työprosessit on kuvattu ja ymmärretty
2. Johto varmistaa organisaation turvallisuuden toiminnallaan
3. Turvallisuusasioista viestitään organisaatiossa johdon toimesta
4. Lähiesimiehet viestivät turvallisuudesta
5. Yhteistyö ja tiedonkulku toimii ryhmien sisällä ja niiden välillä
6. Yhteistyö ja tiedonkulku toimii yksiköiden ja sidosryhmien välillä
7. Eri ammattiryhmien osaaminen ja yhteistyö on sovitettu yhteen
8. Organisatorisen oppimisen käytäntöjä sovelletaan
9. Henkilöstön osaaminen ja koulutus varmistetaan
10. Resurssien hallinta on tarkoituksenmukaista
11. Työtä tuetaan ohjeilla
12. Organisaatiossa hallitaan ulkopuolisia toimijoita
13. Muutoksia hallitaan

Taulukko 1: Turvallisuuskulttuurin organisatoriset ulottuvuudet (Reiman ym. 2008, 51).

Johtamisjärjestelmällä viitataan siihen, miten selkeästi viralliset roolit ja vastuut on kuvattu ja ymmärretty organisaatiossa. Johdon toiminta turvallisuuden varmistamiseksi tarkoittaa, miten turvallisuus huomioidaan resursoinnissa, päätöksissä ja toimintaa suunniteltaessa.

Turvallisuudesta viestiminen viittaa siihen, miten johto on nostanut turvallisuuden keskustelunaiheeksi ja pyritäänkö luomaan tunne siitä, että johto on kiinnostunut turvallisuudesta. Lähiesimiestoiminnalla tarkoitetaan, miten lähiesimies vahvistaa turvallisuuskeskustelua työyhteisössä ja kannustaa henkilöstöä toimimaan turvallisesti. (Reiman ym. 2008, 53.)

Organisaatiossa tulee työturvallisuuslain (738/2002) mukaan määritellä muun muassa työturvallisuuden hallintaa koskevat tehtävät, toimivallat ja vastuut. Lähtökohtana on selkeä ja looginen organisaatio, jossa vastuut ja tehtävät tunnetaan. Työnantajalla on työturvallisuuslakiin perustuva vastuu, jota voidaan jakaa organisaatiossa henkilön aseman tai tehtävien perusteella.

Avoin viestintäilmapiiri ja tiedon helppo saatavuus ovat pohjana hyvälle turvallisuusviestinnälle. Viestinnällä tarkoitetaan laajempaa ja vastavuoroisempaa toimintaa kuin pelkkä tiedottaminen. Hyvällä turvallisuusviestinnällä mahdollistetaan avoin keskustelu, kysymysten esittäminen ja palautteenanto. Turvallisuusviestinnän keinoja ovat tiedottaminen, kouluttaminen sekä muu viestintä. (Opetushallitus 2021a.)

Turvallisuusviestintä toimii ennalta ehkäisevänä tekijänä ja sillä voidaan pienentää riskejä, vähentää niiden todennäköisyyttä ja minimoida kielteisiä seurauksia. Toimiva turvallisuusviestintä tarvitsee avointa viestintäilmapiiriä ja tiedon helppoa saatavuutta. (Turvallisuuden edistäminen oppilaitoksissa 2013, 40.)

Organisaation turvallisuuden kannalta on tärkeää, että tiedonkulku ja yhteistyö toimii sekä ryhmien sisällä, että niiden välillä. Tämä on tärkeää myös eri ammattiryhmien välillä. Erilaisen ammattitaidon omaavat henkilöt havaitsevat eri asioita ja tuovat ongelmanratkaisuun erilaista asiantuntijuutta. Yhteistyö ei kuitenkaan rajoitu pelkästään organisaation sisälle, yhtä lailla on tärkeää yhteistyö muiden organisaatioiden, sidosryhmien ja viranomaisten kanssa vaaratilanteiden ja tapahtumien selvittämiseksi. Organisaation vallitsevat valtasuhteet ja normit vaikuttavat siihen, miten ja millaisista asioista kommunikoidaan. (Reiman ym. 2008, 56-57.)

Organisatorisen oppimisen käytännöllä viitataan siihen, miten organisaatiossa suhtaudutaan virheisiin ja epäonnistumisiin ja miten kyseenalaistamiseen ja kysymyksiin suhtaudutaan organisaation tasoilla. Organisaation tulisi kannustaa työntekijöitä poikkeamien ja virheiden avoimeen raportointiin. Oppimista helpottaa organisaation kyky tunnistaa ja diagnosoida poikkeamia sekä määrittellä ja toteuttaa niihin ratkaisuja ja seurata korjaavien toimenpiteiden vaikutuksia. Hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluu oppiminen niin varsinaisista häiriöistä, vaaratilanteista ja tapaturmista, kuin organisaation haavoittuvuuksista ja niiden mahdollisista seurauksista ennen niiden toteutumista. (IAEA 2006; Reiman ym. 2008, 58-59.)

Organisaation turvallisuuden kannalta on tärkeää, että työntekijät ovat päteviä ja suoriutuvat tehtävistään hyvin, ja että osaamisen arvioinnista, ylläpitämisestä ja kehittämisestä huolehditaan työsuhteen eri vaiheissa. Tähän liittyy olennaisesti myös spesifit turvallisuuskoulutukset, joilla pyritään lisäämään riskitietoisuutta, turvallisuussääntöjen tuntemista ja positiivista asennoitumista turvallisuuteen. Turvallisuuden kannalta oleellinen tekijä on myös päivittäisten töiden miehitys eli resursointi, johon kuuluu henkilöstöresurssien lisäksi huolehtiminen riittävistä ja tarkoituksenmukaisista materiaalisista resursseista. (Reiman ym. 2008, 60-62.)

Työn tukeminen ohjeilla viittaa siihen, että ohjeistus ja säännöt antavat pohjan ja suuntaviivat toiminnalle. Niiden vaikutus turvallisuuteen on kuitenkin riippuvainen siitä, miten sääntöjä luodaan ja ylläpidetään ja miten niihin suhtaudutaan. Ulkopuolisten toimijoiden hallinnalla tarkoitetaan sitä, miten sujuvaa ja hallittua yhteistyö on tilapäisen työvoiman, alihankinta- ja ostopalvelutoimijoiden kanssa. Muutosten hallinnalla puolestaan viitataan niin varsinaisen muutosprosessin, esimerkiksi teknologisen tai toimintaympäristön muutoksen, kuin sen myötä muuttuvien toimintatapojen riskien arviointiin ja kontrollointiin. (Reiman ym. 2008, 64-68.)

### 2.3.2 Turvallisuuskulttuurin psykologiset ulottuvuudet

Turvallisuuskulttuuria voidaan tarkastella myös psykologisten kokemusten kautta. Turvallisuuskulttuurin psykologisia ulottuvuuksia (taulukko 2) ovat henkilöstön subjektiiviset kokemukset ja näkemykset työstään ja organisaatiosta sekä turvallisen toiminnan ehdoista.

Pietikäisen, Reimanin ja Oedewaldin (2008, 31) mukaan henkilöstön henkilökohtaiset näkemykset ja kokemukset voivat kuvata organisatoristen ulottuvuuksien toimivuutta ja kehitystä, niillä voidaan kuvata turvallisuuskulttuurin kaikista syvintä ja tärkeintä tasoa. Ihmiset eivät toimi johdon viestien ja ohjeiden perusteella pitkään, jos ne eivät vastaa heidän käsitystään hyvästä toiminnasta ja jos he eivät koe mahdollisuutta toimia edellytettävällä tavalla.

1. Turvallisuus on toimintaa itsessään motivoiva arvo organisaatiossa
2. Henkilöstöllä on ymmärrys organisaation toimintaan ja omaan työhön liittyvistä vaaroista
3. Henkilöstöllä on ymmärrys turvallisuudesta ja organisaatiosta
4. Henkilöstö kokee vastuuta organisaation turvallisuudesta
5. Henkilöstö kokee työn hallinnan tunnetta

Taulukko 2: Turvallisuuskulttuurin psykologiset ulottuvuudet (Reiman ym. 2007, 339).

Hyvässä turvallisuuskulttuurissa on olennaista, että turvallisuus itsessään motivoi henkilöstöä. Sen on oltava selkeästi tunnistettava, toimintaa ohjaava arvo organisaatiossa. Työelämässä usein painitaan tuottavuuden, tehokkuuden ja turvallisuuden paineissa. Jotta turvallisuus voidaan asettaa etusijalle, tulee työntekijällä olla turvallisuusmotivaation lisäksi työhön liittyvien vaarojen hahmottamiskyky. Henkilöstön tulee olla tietoinen toimintaansa liittyvistä vaaroista ja niistä mekanismeista ja periaatteista, joiden kautta vaarat voivat toteutua. Jokaisella ihmisellä on jonkinlainen sisäinen tiedostettu tai tiedostamaton malli siitä, miten onnettomuudet ja haittaa aiheuttavat tilanteet syntyvät. (Pietikäinen ym. 2008, 32.)

Hyvän turvallisuuskulttuurin omaavassa organisaatiossa virheet, vaaratilanteet ja onnettomuudet nähdään organisaation toiminnan tuotoksina tai ilmentyminä, jolloin niiden käsittely ja ehkäisy on mahdollista ilman syyllistämistä ja voimakkaita epäonnistumisen ja häpeän tunteita (Reiman ym. 2008, 69-71). Salliva suhtautuminen epäonnistumisiin on merkki turvallisesta työyhteisöstä, jossa virheitä ei tarvitse peitellä. Organisaatio suhtautuu virheisiin siten, että niistä opitaan. Kun vuorovaikutus organisaatiossa on avointa, ongelmia tuodaan vapaammin esille, jolloin niistä voidaan oppia ennen kuin virheitä tai onnettomuuksia tapahtuu. (Yli-Kaitala & Toivanen, 2021.)

Henkilöstön tulee ymmärtää turvallisuus koko organisaatiota koskevana asiana ja jatkuvana toimintana. Hyvän turvallisuuskulttuurin omaavassa organisaatiossa henkilöstö kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja sen tuloksiin ja siten koko organisaation turvallisuuteen, jolloin syntyy kokemus henkilökohtaisesta vastuusta organisaation turvallisuudesta. (Reiman ym. 2007, 339-340.) Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisää mielekkyyttä ja henkistä hyvinvointia, mikä ilmenee työyhteisössä hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä sekä työtehtävien ja yhteistyön sujumisena (Mattila & Pääkkönen, 2015, 5). Kuuselan (2015, 22) mukaan yksi kulttuuriin vaikuttavista tekijöistä on sosiaalinen arvostus. Vaikka työyhteisö koettaisiin

hyväksi, ei työntekijä kykene antamaan parastaan, jos ei koe saavansa arvostusta.

Arvostuksen kokemiseen vaikuttaa esimerkiksi se saako tukea työhön vai kokeeko jäävänsä yksin. Arvostukseen vaikuttaa sekä kollegoiden että esihenkilöiden toiminta.

Työn hallinnan tunne on kokemus siitä, että työntekijä kykenee suorittamaan työtehtävänsä niin hyvin ja huolellisesti kuin pitää tarpeellisena. Turvallisuuskulttuurin psykologiset kokemukset ovat toisaalta organisatoristen ulottuvuuksien tulosta, mutta ne myös vaikuttavat siihen, miten organisaatioon suhtaudutaan. Vuorovaikutusta ovat välittämässä organisaation sosiaaliset prosessit. (Reiman ym. 2007, 339-340.)

Työn hallinnan tunteeseen liittyy suuressa osin kuormittuminen työssä. Työhön kuuluu jonkin verran kuormittumista, sopivat haasteet lisäävät motivaatiota ja haasteissa ja työssä onnistuminen on palkitsevaa. Kohtuuton henkinen kuormittuminen voi aiheutua työn liiallisista vaatimuksista, yhteistyövaikeuksista tai organisaation toimintatavoista ja voi vaikeuttaa työntekijän kykyä selviytyä työn vaatimuksista. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa työn järjestelyyn, työn sisältöön ja työyhteisön toimivuuteen liittyvät asiat. Kuormittuminen voi olla yli- tai alikuormittumista, työtä voi olla liikaa tai se voi olla liian kiireistä, mutta myös liian vähäinen työmäärä voi aiheuttaa kuormitusta. Kuormitus voi olla myös laadullista, jos työssä tarvitaan jatkuvaa tarkkaavaisuutta, ihmisten kohtaamista tai nopeita reaktioita. Myös liian helppo tai yksikertainen työ voi olla laadullisesti alikuormittavaa. Myös työn sitovuus ja liiallinen vastuu sekä epäselvät tai ristiriitaiset odotukset voivat vaarantaa työn hallinnan tunnetta. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6.)

### 2.3.3 Turvallisuuskulttuurin sosiaaliset prosessit

Turvallisuustutkimusten perusteella on tunnistettavissa sosiaalisia mekanismeja, jotka ovat merkityksellisiä turvallisuuskulttuurin organisatoristen ja psykologisten ulottuvuuksien kehittymisen ymmärtämisen ja niiden kehittämisen kannalta. Niiden avulla voidaan selittää, miten organisatoriset prosessit vaikuttavat ihmisiin eri tavoilla eri aikoina ja eri tilanteissa ja miten tämän seurauksena syntyneet olosuhteet vaikuttavat toimintaan ja edelleen miten organisatorisiin prosesseihin suhtaudutaan ja miten niitä tulkitaan. Turvallisuuskulttuurin sosiaalisia prosesseja (taulukko 3) on havaittu erilaisissa onnettomuustutkinnoissa erityisesti, kun on jäljitetty, miten organisaatio on ajautunut kohti onnettomuutta ajallisesti pitkällä aikavälillä. (Reiman ym. 2008, 77.)

1. Ymmärryksen luominen päivittäisistä tapahtumista sekä aiempien vaaratilanteiden tulkitseminen
2. Ryhmän sosiaalisen identiteetin ja normien muodostaminen ja ylläpitäminen
3. Käytäntöjen ja tapojen optimointi ja ajalehtiminen
4. Poikkeamien normalisoituminen
5. Turvallisuutta ja työtä koskevien käsitysten juurtuminen

Taulukko 3: Turvallisuuskulttuurin sosiaaliset prosessit (Reiman ym. 2008, 77).

Ymmärryksen luominen kohdistuu muun muassa siihen, mitä organisaation aiemmat tapahtumat kertovat turvallisuudesta: onko pienemmät tilanteet tulkittu takeeksi vaarojen sujuvalle hallinnalle vai suhtaudutaanko niihin epäilevästi ja tunnistaen, että epäonnistumisen välttämiseksi on tehtävä jatkuvasti työtä (Reiman ym. 78). Ryhmän normit vaikuttavat siihen, miten riskeihin ja turvallisuuteen suhtaudutaan sekä mitä työn laadulta, tehokkuudelta ja työhön panostamisen määrältä odotetaan. Ryhmän normeilla tarkoitetaan sääntöjä, jotka ryhmä on jäsenilleen asettanut ilmaisemaan sopivaa käyttäytymistä. Normit koskevat valtasuhteita, palkitsemisen ja rankaisemisen kriteerejä, vuorovaikutuksen tapoja ja kommunikointia. Normien avulla ryhmän jäsenet hahmottavat ja ennustavat ympäristöään. (Pietikäinen ym. 2008, 35-36.) Normeissa konkretisoituu siis mitä sosiaalisissa tilanteissa odotetaan, ne saavat käyttäytymään odotetulla tavalla ja ennakoimaan tulevaa. Ryhmän normit omaksutaan helposti ilman tiedostamista. Normien syntyminen vaatii sosiaalisia tilanteita, sanallisia ja sanattomia kohtaamisia, tavallista keskustelua ja työntekoa. (Kuusela 2015, 19-20.)

Sosiaalinen identiteetti voi yhtenäisenä edistää kommunikointia ja vuorovaikutusta, koko työyhteisöä koskevaa toimintaa ja vastuunkantoa. Siihen sisältyy olettamuksien ja yleistysten muodostaminen muiden ryhmien jäsenten motiiveista, toiminnasta ja asenteista. Ryhmien väliseen yhteistyöhön vaikuttavat näin muodostuneet asenteet. Ryhmä, jolla on vahva sosiaalinen identiteetti voi toimia tukena yksilölle, mutta voi myös vahingoittaa turvallisuutta, jos vahva pyrkimys yhtenäisyyteen estää ryhmän toiminnan tarpeellista kriteeristöä. (Reiman ym. 2008, 78-79.)

Sosiaalista prosessia, jossa yksiköt, tiimit ja työryhmät pyrkivät paikallisesti optimoimaan toimintatapojaan ja rutiineitaan kutsutaan ajateltaviksi. Tällöin organisaation osatoimintojen käytännöt muokkautuvat vähitellen paikallisten tavoitteiden, normien ja koettujen toimintamahdollisuuksien mukaan. Organisaation osien toiminta voi tällöin ajautua tilaan, joka kokonaisuutena ei vastaa virallisia suunnitelmia ja ohjeita. Myös henkilöstön turvallisuus- ja laatuksitysten ajateltavuus on usein kytköksissä toimintatapojen ajateltavuuteen. (Reiman ym. 2008, 70-80.)

Poikkeamien normalisoiminen tarkoittaa usein toistuvien häiriöiden muuttumista odotetuksi tapahtumaksi ja osaksi normaalia työtä. Häiriöt aletaan mieltää osaksi normaalia arkea, eikä niihin kiinnitetä erityistä huomiota. Sillä on vahva vaikutus normien ja käsitysten muodostumiseen ja muokkautumiseen, poikkeamien normalisoiminen tarkoittaa myös normien ja käsitysten muuttumista. Juurtumisella tarkoitetaan prosessia, jossa organisaation teknologiset ja rakenteelliset ratkaisut ohjaavat ja ylläpitävät tiettyntyyppisiä kulttuurisia käsityksiä. Esimerkiksi teknisten työvälineiden suunnittelijoiden ja kehittäjien käsitykset turvallisuudesta ja ihmisen roolista sen varmistajana sisältyvät näihin työkaluihin, jolloin ne

suuntaavat huomiota tiettyihin asioihin ja pois joistakin muista asioista. (Reiman ym. 2008, 81.)

#### 2.4 Oppilaitosturvallisuus

Oppilaitosten keskeinen velvoite on lainsäädännön mukainen opiskelijan oikeus turvalliseen oppimisympäristöön. Aiemmin turvallisessa oppimisympäristössä päähuomio kiinnittyi lähinnä sosiaalisiin ja psyykkisiin tekijöihin sekä pedagogiseen turvallisuuteen. Nykyään oppilaitoksen fyysinen turvallisuus on nähty isommassa osassa ja turvallisuustyössä onkin jo melko vakiintuneena yläkäsitteenä käytetty oppilaitosturvallisuutta. Oppilaitosturvallisuus koostuu eri osa-alueista ja sitä tulee johtaa kokonaisvaltaisesti. (Waitinen 2011, 64.)

Kokonaisvaltainen turvallisuus syntyy siitä, että oppilaitoksissa johdetaan turvallisuuden kaikkia osa-alueita (taulukko 4). Oppilaitoksen johto on työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä vastuussa sekä opiskelijoiden että työntekijöiden hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta. Johto ei ole kuitenkaan yksin vastuussa turvallisuuskulttuurin kehittämisessä vaan oppilaitoksen tulisi olla kokonaisuus, jossa kaikki työntekijät ja opiskelijat toimivat omalta osaltaan turvallisesti. (Opetushallitus 2021a.)

<b>Pelastusturvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onnettomuusriskien ennaltaehkäisy ja ennakkoon hallinta (tulipalot, rikokset, ympäristövahingot, vuodot, päästöt, räjähdykset)</li> <li>• Turvallisuusasioiden omavalvonta</li> <li>• Rakenteellinen palontorjunta, sammutuskalusto ja -järjestelmät, paloilmoinlaitteistot, tuhopolttojen ehkäisy</li> <li>• Pelastussuunnittelu (poistumisturvallisuus, sisälle suojautuminen), koulutukset, tulitöiden valvonta</li> </ul>
<b>Henkilöstöturvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahattomien ja tahallisten ihmisten aiheuttamien riskien minimointi</li> <li>• Opiskelijat, sijaiset, vierailijat, hälytysjärjestelmät, luotettavuusmenetelmät esim. rikostaustan selvittäminen lasten kanssa työskenteleviltä</li> <li>• Turvallinen toiminta oppilaitoksen ulkopuolella</li> </ul>
<b>Oppilashuolto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edistetään oppimista ja tasapainoista kasvua ja kehitystä</li> <li>• Oppimisvaikeuksien, oppimisen esteiden sekä muiden koulunkäyntiin liittyvien ongelmien tunnistaminen ja hallinta</li> <li>• Psykkisten ongelmien, syrjäytymisen ja kiusaamisen ennaltaehkäisy</li> </ul>
<b>Työturvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työntekijöiden turvallisuus ja terveys</li> <li>• Henkilöstön työkyvyn ylläpito ja parantaminen</li> <li>• Lainsäädännön vaatimukset</li> <li>• Työsuojelun toimintaohjelma</li> </ul>
<b>Oppilaitoksen toiminnan turvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turvallisuus opetustyössä (laitteet, koneet, suojaimet, työtilat, tuli- ja sähkötyöt, piha-alueet ja liikennöinti)</li> <li>• Turvallisen toiminnan mahdollistaminen myös oppilaitoksen ulkopuolella</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriisisuunnitelma, toiminnan jatkuvuuden hallinta häiriötilanteessa ja sen jälkeen, jälkivahinkojen torjuntasuunnitelma</li> <li>• Järjestyssääntöjen määrittäminen, ylläpitäminen ja valvonta</li> <li>• Työsuojelun kanssa yhteistoiminta</li> </ul>
<b>Tietoturvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luottamuksellisuuden, eheyden ja saatavuuden ylläpito, varmistaminen ja kehittäminen tietojen käsittelyssä ja siirrossa</li> <li>• Tekninen ja hallinnollinen tietoturvallisuus, laitteisto- ja ohjelmistoturvallisuus, fyysinen turvallisuus, tietoaineistoturvallisuus, salassa pidettävän tiedon ja tiedonsiirron suojaus,</li> <li>• Tietoturvallisuusstrategia ja -ohjeistus kaupungilta</li> </ul>
<b>Kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rakenteellinen suojaus (kiinteistötekniikka, murtosuojaus, lukitukset, portit, aidat)</li> <li>• Turvallisuusvalvonta (vartiointi ja vahtimestaritoiminta, kulunvalvonta, tekninen valvonta, rikosilmoitinjärjestelmät)</li> <li>• Kosteuden seuranta, ilmoitukset ja toimenpiteet (Sisäilma, ilmanvaihto, rakenteet)</li> </ul>
<b>Valmiussuunnittelu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminnan jatkumisen varmistaminen normaalioloissa, häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa</li> <li>• Lähiseudun suuronnettomuuksiin ja luonnon aiheuttamiin ongelmiin varautuminen</li> <li>• Kunnan valmiussuunnittelu</li> <li>• Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa koulutusjärjestelmän ylläpidosta poikkeusoloissa</li> </ul>
<b>Rikosturvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisäisen ja ulkoisen rikollisen toiminnan ennaltaehkäisy ja torjunta</li> <li>• Henkilöstön, opiskelijoiden, omaisuuden, toiminnan ja tietojen suojaaminen</li> <li>• Rikoseriskien hallintakeinot, toiminta rikostapauksissa ja viranomaisyhteistyö</li> <li>• Valvonta ja rakenteellinen turvallisuus</li> </ul>
<b>Ympäristöturvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maaperän, ilman ja vesistön suojelu ja kestävä kehitys</li> <li>• Meluntorjunta, jätehuolto, vaaralliset aineet, ympäristöodotusten ennakointi</li> <li>• Lainsäädännön vaatimukset</li> </ul>
<b>Ulkomaan toimintojen turvallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiskelijoiden ja henkilöstön turvallisuus ulkomailla (vaihto-opiskelu, opintomatkat, kansainvälinen toiminta)</li> <li>• Kohdemaan matkustusturvallisuus, lainsäädäntö, kieli, kulttuuri, uskonto, toimintaympäristö, vakuutukset</li> </ul>

Taulukko 4: Oppilaitosturvallisuuden osa-alueet ja keskeiset sisällöt (Waitinen, 2011, 65.)

Oppilaitosten tulee hahmottaa turvallisuustoiminnan käytännöt ja ongelmakohdat. Panostamalla aidosti turvallisuuden kehittämiseen, ne pystyvät vastaamaan entistä paremmin toimintaympäristön muospaineisiin. Turvallisuuden kehittämisen tarkoituksena tulisi olla turvallinen oppilaitos, jossa opiskelijat saavat keskittyä opiskeluun ja henkilöstö työntekoon ilman pelkoa tapaturmille, väkivallalle tai ympäristöstä johtuvalle sairaudelle altistumisesta. Turvallisuustyötä tarvitaan kaikilla organisaation tasoilla ja turvallisuustoimintaan tarvitaan koko henkilöstön, opiskelijoiden ja sidosryhmien yhteistyö. (Paasonen ym. 2012,29.)

Työterveyslaitoksen ja Turun yliopiston toteuttamassa EduSafe- hankkeessa vuosina 2016-2018 arvioitiin oppilaitosten turvallisuutta tarkastelemalla turvallisuuskulttuuria, turvallisuusosaamista ja turvallisuusjohtamisen käytäntöjä henkilöstön, työn ja työpaikan turvallisuuden näkökulmasta. Hankkeen tavoitteena oli laatia opetuslalle kokonaisvaltaisen turvallisuuden malli (kuvio 3) auttamaan oppilaitoksia kehittämään turvallisuuskulttuuriaan, turvallisuusjohtamista ja turvallisuusosaamista. Mallissa kuvataan miten haastavat tilanteet voidaan ennakoita, miten tapahtunutta tilannetta voidaan hallita ja annetaan ohjeita jälkihoitoon ja jaettuun oppimiseen. Ennakoinnilla viitataan toimenpiteisiin, joilla oppilaitoksessa voidaan kehittää turvallisuutta ja tunnistaa riskejä varhain, jotta seuraukset olisivat mahdollisimman pieniä. Poikkeamatilanteen hoidolla viitataan sellaiseen toimintaan, joilla pyritään hallitsemaan tilannetta, kun turvallisuuspoikkeama on toteutunut. Turvallisuuspoikkeama tarkoittaa turvallisuusriskiä, joka on toteutunut, kuten esimerkiksi uhkatilanne tai onnettomuus. Jälkihoidolla viitataan toimenpiteisiin, joilla tähdätään palautumiseen normaalitilaan poikkeaman jälkeen, kuten raportointi ja mediaviestintä. (Teperi ym. 2018, 85-86.)



Kuvio 3: Opetusalan turvallisuuden hallintaan laadittu kokonaismalli (Teperi ym. 2018, 85).

Oppilaitosten turvallisuustyöhön kohdistuu ulkoista ja sisäistä ohjausta. Ulkoista ohjausta ovat lainsäädäntö, ohjeet, strategiat ja eri viranomaisten suorittamat seurannat. Koulutuksen järjestäjän on puolestaan huolehdittava ja vastattava siitä että oppilaitoksen turvallisuustyö

on organisoitu ja resursoitu asianmukaisesti sekä valvottava että oppilaitoksen turvallisuussuunnitelmat ja ohjeet ovat ajantasaisia. (Opetushallitus 2021b.)

Koulutuksen järjestäjä määrittelee yhteiset noudatettavat turvallisuustyön periaatteet ja käytänteet sekä toimijoiden vastuut ja vastuualueet. Kaikilla oppilaitoksessa toimivilla on oma vastuunsa turvallisuudesta. Opiskelijoiden vastuulla on noudattaa annettuja ohjeita, kuten järjestyssääntöjä ja työturvallisuusohjeita. Henkilökunnan vastuualueet määritellään ja keskeisten turvallisuustoimijoiden turvallisuusosaamiselle voidaan määritellä tarkemmat vaatimukset. (Opetushallitus 2021b.) Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat lainsäädännön vaatimia asiantuntijoita ja yhteistoimintahenkilöitä työpaikalla, mutta oppilaitoksen johto voi myös nimetä oppilaitoksen toiminnan kannalta sopivan määrän turvallisuusvastaavia tukemaan johtoa turvallisuustyössä (Waitinen 2011, 67).

#### 2.4.1 Oppilaitosten turvallisuuskulttuurin erityispiirteet

Oppilaitosten turvallisuuskulttuuri poikkeaa muiden organisaatioiden turvallisuuskulttuurista, koska oppilaitokset toteuttavat opetussuunnitelman mukaista turvallisuuskasvatusta. Oppilaitoksissa pelkkä organisaation turvallisuuskulttuurin kehittäminen ei riitä, vaan opiskelijoille on opetettava turvallisuusasioita. Turvallisuuskulttuuri oppilaitoksissa on yksilöiden käsityksiä, arvoja, asenteita ja rooleja sekä organisaation sääntöjä, normeja, vuorovaikutusta, ilmapiiriä ja pedagogisia toimintamalleja. Oppilaitoksessa toimijat eroavat iältään toisistaan merkittävästi ja heidän roolinsa ja vastuunsa turvallisuuskulttuurin kehittämisessä eroavat vastuiden ja osaamisen osalta. (Lindfors & Somerkoski 2018.) Oman lisänsä ammatillisten oppilaitosten turvallisuustyön haasteisiin tuo sen turvallisuusympäristön kompleksisuus, kun ammatillisen koulutuksen reformin myötä oppimisympäristöt ja koulutustavat ovat monipuolistuneet (Mykkänen ym. 2020, 17).

Henkilökunnan asennoituminen myönteisesti turvallisuuteen on yksi oppilaitosturvallisuuden tekijöistä (kuvio 4). Se ei kuitenkaan yksinään riitä, vaan turvallisuustyötä pitää resursoida ja ohjeistaa, henkilökunnan, opiskelijoiden ja sidosryhmien turvallisuustietojen tulee olla ajantasaisia ja koulutyöhön liittyvät riskit ja vaaratekijät tiedostettuja. Turvallisuuskulttuurin kehittyminen oppilaitoksissa on määrätietoisen ja suunnitelmallisen turvallisuustyön tulosta. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen on vaikeaa, jos oppilaitosten suurinta käyttäjäryhmää, opiskelijoita, ei perehdytetä ja sitouteta turvalliseen toimintaan. (Waitinen 2014, 17.)



Kuvio 4: Turvallisen toiminnan mahdollistavat tekijät (Waitinen 2014,18).

Turvallisuuskulttuuri määrittelee sen, miten turvallisen oppimisympäristön oppilaitos tarjoaa. Turvallinen oppimisympäristö määritellään fyysisesti, pyykkisesti, sosiaalisesti ja pedagogisesti turvalliseksi ja opiskelijan terveyttä tukevaksi. Lindforsin (2012, 23) mukaan oppilaitoksen turvallisuuskulttuurin keskeisiä elementtejä ovat turvallisuusasioista välittäminen ja vastuunkanto, turvallisuuskysymysten tiedostaminen sekä turvallisuushaasteisiin puuttuminen. Rikander (2020) nostaa esiin myös sen, että oppilaitoksen maine, sekä sisäinen että ulkoinen, vaikuttaa siellä työskentelevän ja opiskelevan turvallisuuskäsitykseen ja turvallisuuden tunteeseen. Rutiinit, koulutus ja yhteisöllisyys saavat aikaan tunteen hallinnasta, jota ympäristön uhat voivat koetella. Turvattomuuden tunne syntyy, kun perustellusti tai kuvitellusti yksilön kokema hallinnan tunne murenee uhan edessä. Oppilaitoksen turvallisuudesta muodostettu mielikuva julkisuudessa on taas ulkoinen mainetekijä.

Waitinen (2011, 206-207) on tutkinut helsinkiläisten peruskoulujen turvallisuuskulttuuriin vaikuttavia tekijöitä. Hänen mukaansa turvallisuuskulttuurin kehittyminen oppilaitoksissa on aina suunnitelmallisen ja määrätietoisen turvallisuustyön tulosta. Turvallisuuskulttuuri syntyy eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta, joista tärkeimmät ovat arvot eli suhtautumistapa, tieto ja ymmärrys sekä käytännön todellisuus sisältäen rakenteelliset edellytykset turvallisuuden kehittämiseksi. Turvallisuuskulttuuri on kerroksellista ja ilmenee käytännön turvallisuustyössä siten, ettei oppilaitosta voi turvallisuusjohtaa, ellei työ- ja opiskeluympäristöllä ole riittävää ymmärrystä vaaroista ja perustehtävän vaatimuksista. Hyvän turvallisuusjohtamisen tulosta

on ymmärrys turvallisuuden systeemisestä luonteesta ja siihen kuuluu olennaisena osana henkilöstön osallistaminen. Henkilöstön turvallisuuden arvostus lisääntyy osallistamisen kautta. Jos oppilaitoksella ei ole jaettua arvostusta turvallisuudesta, ei turvallisuudesta voi tulla yhteisöllisesti vaalittua asiaa, eikä turvallisuuskulttuurikaan kehity paremmaksi.

Turvallisuusjohtamista ovat sekä käytännön turvallisuustoiminnan toteuttaminen ja kriisitilanteisiin valmistautuminen että jokapäiväiseen opetustoimintaan liittyvät asiat. Myös oppilaitoksessa selkeästi jaetut turvallisuusvastuut ovat osa turvallisuusjohtamista. Hyvään ja kokonaisvaltaiseen turvallisuuskulttuuriin kuuluu, että jokainen yhteisön toimija sitoutuu omalta osaltaan pitämään yllä turvallisuutta ja toimii päivittäin turvallisten toimintatapojen mukaisesti. (Turvallisuuden edistäminen oppilaitoksissa 2013, 38-39.) Työntekijöiden osallistuminen päätöksentekovaiheeseen voi parantaa turvallisten käytäntöjen toteutumista. Osallistamalla työntekijöitä ohjeiden ja suunnitelmien suunnitteluun ja toteutukseen voidaan lisätä työpaikan turvallisuutta. Osallistamalla turvallisuussuunnitteluun myös riskitietous lisääntyy ja kehittynyt riskitietoisuus ja ymmärrys organisaation turvallisuustavoitteista lisäävät puolestaan ymmärrystä turvallisuuden tärkeydestä ja turvallisuustyön arvosta. Osallistaminen turvallisuussuunnitteluun siis samalla sitouttaa henkilöstöä turvallisuustyöhön. (Waitinen 2012, 45.)

#### 2.4.2 Ammatillisen oppilaitoksen turvallisuustoiminnan lakisääteiset perusteet

Suomen perustuslain (731/1999) ihmisen perusoikeuksiin kuuluu oikeus elämään ja henkilökohtaiseen vapauteen sekä koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Yhteiskunta on velvoitettu toimimaan siten, että yksilön ja yhteisöjen turvallisuustarpeet vastaavat lain vaatimuksia. Omnia tarjoaa ammatillisen opetuksen lisäksi myös aikuisten perusopetusta ja lukio-opetusta, jolloin sen toimintaa säätelevät useat koululait. Perusopetuslaki (628/1998), laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) ja lukiolaki (714/2018) takaavat opiskelijalle oikeuden turvalliseen opiskeluympäristöön, joka pitää sisällään sekä henkisen että fyysisen turvallisuuden, ja yhdessä työturvallisuuslainsäädännön kanssa ne muodostavat perustan turvalliselle työ- ja opiskeluympäristölle oppilaitoksissa.

Työturvallisuuslaki (738/2002) koskee henkilöstöä sekä opiskelijan työtä koulutuksen yhteydessä ja velvoittaa työnantajan ylläpitämään ja kehittämään työturvallisuutta yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa sekä tiedottamaan työpaikan työolosuhteisiin, turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista suunnitelmista, selvityksistä ja arvioinneista työntekijälle. Työnantajan tulee laatia työsuojelun toimintaohjelma ja työnantaja on velvollinen järjestelmällisesti selvittämään ja arvioimaan lain soveltamisalaan kuuluvien töiden haitta- ja vaaratekijöitä. Oppilaitoksia koskee sekä työterveyshuoltolaki (1383/2001) että oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013), joiden tarkoituksena on edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä

oppilaitosyhteisön ja opiskeluympäristön hyvinvointia, terveellisyttä, turvallisuutta ja esteettömyyttä.

Pelastuslain (379/2011) tarkoituksena on ihmisten turvallisuuden parantaminen ja onnettomuuksien vähentäminen. Laki määrittelee kiinteistöturvallisuutta koskevat vaatimukset, joista toiminnanharjoittaja on velvollinen huolehtimaan sekä säättää toiminnanharjoittajan velvollisuuden omatoimiseen varautumiseen, joka pitää sisällään tulipalojen ja muiden vaaratilanteiden ehkäisemisen, varautumisen henkilöiden, omaisuuden ja ympäristön suojaamiseen vaaratilanteissa, varautumisen omatoimisesti tehtäviin pelastustoimenpiteisiin sekä toimenpiteiden käynnistämisen pelastustoiminnan helpottamiseksi ja poistumisen turvaamiseksi. Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (407/2011) velvoittaa oppilaitokset tekemään pelastuslain mukaisen pelastussuunnitelman. Sen tavoitteena on henkilöturvallisuuden varmistaminen kaikissa olosuhteissa. Pelastussuunnitelman tavoitteena on ennaltaehkäisevästi poistaa vaaroja ja suunnitella hätä- ja onnettomuustilanteiden toimenpiteitä ja se sisältää selvityksen oppilaitoksen omatoimisesta varautumisesta.

### 3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää Omnian toimipistevastaavien omia näkemyksiä turvallisuusvastaavan työstä, turvallisuuskulttuurista, omasta osaamisestaan ja asenteistaan turvallisuusasioihin. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa Omnian turvallisuuskulttuurin ja kokonaisvaltaisen turvallisuuden kehittämiseksi sekä toimipistevastaavan työnkuvan selkiyttämiseksi.

Opinnäytetyö prosessi käynnistyi maaliskuussa 2021, jolloin keskusteluissa opinnäytetyön toimeksiantajan edustajan Omnian turvallisuus- ja työsuojelupäällikön kanssa nousi esille aihe toimipistevastaavien työnkuvasta ja Omnian turvallisuuskulttuurista. Keskusteluissa tarkemmaksi aiheeksi valikoitui Omnian toimipistevastaavien näkemykset turvallisuusvastaavan työstä, turvallisuuskulttuurista, osaamisesta ja asenteistaan turvallisuusasioihin. Aiheen valintaan vaikutti työn tekijän oma kiinnostus aiheeseen sekä kohdeorganisaation tarve saada tietoa toimipistevastaavan työnkuvasta. Opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin toimeksiantajalla ja tutkimuslupa saatiin 19.3.2021.

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin perehtymällä aiempiin tutkimuksiin, organisaatiokulttuuria, turvallisuuskulttuuria ja oppilaitosturvallisuutta käsittelevään kirjallisuuteen sekä lainsäädäntöön. Teoriaosuuden jälkeen suoritettiin aineistonkeruu valittuja laadullisia menetelmiä käyttäen. Laadullinen kysely toteutettiin 6.-25.4.2021 ja ryhmäkeskustelu 8.4.2021.

Jotta tutkittavasta ilmiöstä saataisiin mahdollisimman kattava kuva päädyttiin opinnäytetyössä kahteen erilaiseen ainestonhankintamenetelmään, laadulliseen kyselyyn ja fokusryhmäkeskusteluun. Laadullisella kyselyllä, joka toteutetaan anonyymisti, on mahdollista saada sellaisia aitoja mielipiteitä, joita ei välttämättä haluta kertoa muiden kuullen. Ryhmäkeskustelulla taas haluttiin saada vuorovaikutuksellista mielipiteidenvaihtoa. Kyselyssä keskityttiin enemmän vastaajan omaan asenteeseen, osaamiseen ja mielipiteisiin ja keskustelussa taas pyrittiin saamaan tietoa turvallisuuskulttuurista, joka voi ilmetä eri ihmisille eri tavoin. Molemmilla menetelmillä kuitenkin haettiin vastauksia myös samankaltaisiin kysymyksiin, jotta aineistoja voitaisiin vertailla.

Mikään tietty menetelmä ei ole saanut vakiintunutta asemaa turvallisuuskulttuurin tutkimuksessa millään alalla ja arvioiteja toteutetaan hyvin erilaisista lähtökohdista. Yleisimmät menetelmät turvallisuuskulttuurin tutkimukseen ovat määrälliset kyselyt ja laadulliset haastattelut. Myös ryhmätyömenetelmät sopivat turvallisuuskulttuurin tutkimukseen. Kyselyiden etu on suuren otannan mahdollistaminen, mutta ryhmätyömenetelmällä on mahdollista päästä syvemmälle turvallisuuskulttuurin taustoihin kuin kyselytutkimuksessa. (Reiman ym. 2008, 24-34.)

### 3.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Näiden henkilöiden kokemukset, ajatukset, tunteet ja tutkimuksen kohteelle annetut merkitykset ovat laadullisen tutkimuksen keskiössä. Koska on mahdotonta päästä toisen ihmisen kokemusmaailmaan ja nähdä ja kokea asiat kuten hän ne kokee, on kehitetty erilaisia menetelmiä helpottamaan tutkimuksen tekemistä. Menetelmät ovat niiden keinojen kokonaisuus, joiden avulla tutkimuksen aihetta lähestytään ja pyritään saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Laadullisen tutkimuksen tärkeyttä voidaan perustella muun muassa siten, että monet tutkimuskohteet ovat näkymättömiä, abstrakteja, ihmisten vuorovaikutuksessa syntyneitä, tulkinnallisia, aikaan ja paikkaan sidottuja ilmiöitä. Laadullinen tutkimus jättää tilaa erilaisten ihmisten mielipiteille ja ajatuksille ja antaa äänen myös vähemmistöille. (Puusa & Juuti 2020, luku 3.)

Teoria on keskeisessä osassa laadullisessa tutkimuksessa, aidosti aineistolähtöistä tutkimusta tehdään erittäin harvoin. Kirjallisuuskatsauksen tehtävänä on lisätä tutkijan ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta. Teoreettinen viitekehys muotoutuu, kun perehdytään laajasti alan teoksiin ja aikaisempiin tutkimuksiin. Teoria myös toimii aineistonkeruun perustana, jotta aineiston keruu ei olisi sattumanvaraista ja perustuisi pelkästään tutkijan subjektiivisiin mielenkiinnon kohteisiin. Teoriatieto auttaa tutkijaa löytämään ja perustelemaan tutkimuksensa teoreettisen tutkimusaukon ja auttaa rajaamaan

tutkimusta. Teoria toimii myös tutkimuksen johtopäätösten peilinä, kun pohditaan ja arvioidaan tutkimustuloksia aiemmin tiedettyyn. (Puusa & Juuti 2020. luku 4.)

Laadullinen tutkimus perustuu aina erilaisiin aineistoihin ja niiden analyysiin. Laadullinen tutkimus on usein kuvattu aineistovetoiseksi, joka on teoriavetoisen tutkimuksen vastakohta. Aineistovetoisuutta kutsutaan induktiivisuudeksi ja teoriavetoisuutta deduktiivisuudeksi. Induktiivisuus tarkoittaa, että tutkimus tehdään aineistolähtöisesti ja tuloksia verrataan tarvittaessa aiempiin tutkimustuloksiin tai teoriaan vasta kun tulokset ovat nousseet esiin aineistosta. Induktiivinen tutkimus on yleisempää laadullisessa tutkimuksessa ja deduktiivinen määrällisessä tutkimuksessa. Laadullinen tutkimus ei ole kuitenkaan pelkästään induktiivista, sillä joissakin tutkimuksissa suhde teoriaan voi tuoda tutkimusasetelmaan deduktiivisuutta. Induktiivisuus laadullisessa tutkimuksessa ei tarkoita teoriattomuutta ja myös laadullista tutkimusta on mahdollista tehdä deduktiivisesti. Tutkijan näkemys vaikuttaa aineiston analyysiin merkittävästi. Sen vuoksi laadullista tutkimusta voidaan kuvata analyysivetoiseksi, mikä tarkoittaa, että vaikka empiirinen aineisto on suuressa osassa tutkimuksessa, sitä analysoidaan aina jonkin teorian, paradigman tai menetelmän mukaan. (Juhila 2021a; Juhila 2021b.)

### 3.2 Tapaustutkimus

Tapaustutkimuksessa tutkitaan aina rajattua esimerkkiä laajemmasta ilmiöstä, eikä tutkimuksessa pyritä tekemään laajoja yleistyksiä, vaan havainnollinen ja tarkka kuvaus tutkimuskohteesta. Tapaustutkimukset voivat kuitenkin antaa tutkittavasta ilmiöstä uutta tietoa, jota voidaan soveltaa muussakin yhteydessä. Tutkittava tapaus liittyy aina läheisesti kontekstiinsa eli tiettyyn paikkaan, aikaan ja tilanteeseen. (Vuori 2021a.)

Opinnäytetyön menetelmäksi valittiin laadullinen tapaustutkimus työn keskiössä olevan ilmiön eli turvallisuuskulttuurin laadullisten ominaisuuksien takia. Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Henkilöiden kokemukset, ajatukset, tunteet ja tutkimuksen kohteelle annetut merkitykset ovat pääosassa laadullisessa tutkimuksessa. (Puusa & Juuti 2020.) Koska opinnäytetyössä selvitetään millaiseksi Omnian toimipistevastaavat kokevat turvallisuuskulttuurin, on laadullinen tapaustutkimus paras menetelmä tutkielmaan. Tapaustutkimuksessa tutkimusasetelma rakennetaan yhden tutkittavaa ilmiötä edustavan tapauksen. Tässä työssä tutkittava ilmiö on organisaation turvallisuuskulttuuri ja toimipiste- ja turvallisuusvastaavan työnkuva ja tutkimuksen kohteena toimipistevastaavien ryhmä. Tutkimusasetelmalla tarkoitetaan käytettävien aineistojen, menetelmien, tutkimusongelman, teoreettisen viitekehyksen ja keskeisten käsitteiden muodostamaa kokonaisuutta, jonka avulla etsitään vastauksia asetettuun tutkimusongelmaan. (Vuori 2021b.)

### 3.3 Laadullinen kysely

Kyselyssä aineisto kerätään standardoidusti eli kysymykset esitetään kaikille vastaajille täsmälleen samalla tavalla. Tässä opinnäytetyössä kysely toteutettiin avoimilla kysymyksillä. Avoimessa kysymyksessä esitetylle kysymykselle jätetään tyhjä tila vastaukselle, jolloin vastaajalla on mahdollisuus ilmaista itseään omin sanoin. Avointen kysymysten etuna on, että se ei monivalintojen ja skaalojen tavoin ehdota vastauksia, jolloin saadaan kuva vastaajien todellisesta tietämyksestä. Avoimilla kysymyksillä voidaan osoittaa, mikä on keskeistä vastaajien ajattelussa sekä vastaajien asiaan liittyvien tunteiden voimakkuuden. Se myös antaa mahdollisuuden tunnistaa vastaajien motivaatioon liittyviä seikkoja ja viitekehyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 193-196.)

Kyselyssä oli tarkoituksena saada tietoa toimipistevastaavien turvallisuusasenteista, osaamisesta sekä kartoittaa heidän näkemyksiään toimipistevastaavan työnkuvasta ja Omnian turvallisuuskulttuurista. Anonyymi kysely antaa vastaajille mahdollisuuden vastata totuudenmukaisesti ja aidosti. Koska tutkielman kohderyhmä on suhteellisen pieni ja vähäisemmätkin tiedot voivat johtaa henkilön tunnistamiseen, ei kyselyssä kysytty erityisemmin henkilön taustatietoja. Avoin kysymys oli tähän työhön paras vaihtoehto, jotta vastaajat saivat omin sanoin kertoa omista näkemyksistään. Avointen kysymysten heikkoutena on kuitenkin se, että se vaikutti selvästi vastausmotivaatioon, onhan monivalinta- tai asteikkokyselyihin helpompaa ja nopeampaa vastata. Kyselyn kysymykset (liite 1) laadittiin teoriaperustan ja tutkimuskysymysten pohjalta ja ne käytiin läpi toimeksiantajan kanssa ja hyväksyttiin opinnäytetyön ohjaajalla ennen kyselyn lähettämistä.

Kysely tehtiin Google Forms -alustalla ja se muodostui 15 kysymyksestä, joista yhteen oli vapaaehtoista vastata ja muut olivat pakollisia. Kyselyn aihealueita olivat toimipistevastaavan työnkuva, toimipistevastaavien turvallisuusosaaminen, turvallisuusasenteet sekä näkemys turvallisuuskulttuurista. Kyselyyn oli osallistujilla vastausaikaa kolme viikkoa ja sen aikana lähetettiin kaksi muistutusviestiä. Kysely lähetettiin osallistujille 6.4., jolloin heillä oli mahdollisuus vastata siihen ennen 8.4. käytyä ryhmäkeskustelua. Kuusi toimipistevastaavaa vastasi kyselyyn ennen keskustelua ja neljä vastasi keskustelun jälkeen. Vastauksia tuli kymmenen, mikä oli varsin hyvä otos neljästätoista toimipistevastaavasta. Harkinnanvarainen otos on yleinen laadullisessa tutkimuksessa, ja sillä tarkoitetaan, että tutkija valitsee tutkittavat tai aineiston asettamiensa kriteereiden perusteella. Aineiston kokoon vaikuttaa tutkimuksen tavoite, laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on ilmiön ymmärtäminen, ei tilastollisten yhteyksien etsiminen ja tällöin vähäisempikin määrä osallistujia riittää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

### 3.4 Ryhmäkeskustelu

Fokusryhmäkeskustelulla viitataan tilaisuuteen, jossa joukko vapaaehtoisia ihmisiä keskustelevat tietyistä aiheista fokusoidusti, mutta vapaamuotoisesti. Ryhmäkeskustelun ja ryhmähaastattelun erona on vuorovaikutuksen rakentuminen eri tavalla. Ryhmähaastattelussa vuorovaikutus painottuu ryhmänvetäjän eli fasilitoijan ja kunkin osallistujan välille, kun taas ryhmäkeskustelussa pyritään saamaan aikaan osallistujien välistä vuorovaikutusta. Fasilitoijan päätehtävänä on saada osallistujat keskustelemaan keskenään kohteena olevasta aiheesta ja juuri tämä tuottaa ryhmäkeskustelulle tyypillisen tutkimusaineiston. (Puusa & Juuti 2020, luku 7.)

Osallistamiseen perustuvassa menetelmässä tavoitteena on osallistuttaa tutkimusprojektiin osallistuvat henkilöt siten, että toiminta jatkuu myös projektin päätyttyä. Osallistava tutkimusote perustuu toimintatutkimukselliseen muutokseen tähtäävään ajatteluun: ihmistä ei voi opettaa pakolla, mutta vuorovaikutuksessa osapuolet voivat laajentaa ajatteluaan. Periaatteena on, että asioiden eri puolet tulevat esille parhaiten, kun keskustellaan ryhmässä. Tutkija toimii fasilitaattorina: hän kokoaa ja koordinoi ihmisiltä tulevat ideat. (Tuomi & Sarajärvi 2017, luku 3.)

Tässä opinnäytetyössä ryhmäkeskustelun tavoitteena oli tuottaa tietoa toimipistevastaavien näkemyksistä Omnian turvallisuuskulttuurista, mutta myös toimia tilanteena, jossa he voivat saada vertaistukea kollegoiltaan ja jakaa vinkkejä ja informaatiota keskenään. Taustalla vaikutti myös osallistavan tutkimusotteen muutokseen tähtäävä ajattelu eli vuorovaikutuksessa henkilöt voivat saada ideoita, pohtia asiaa laajemmin ja kehittää ajatteluaan toisten puheenvuorojen perusteella. Ryhmäkeskustelun aiheena oli turvallisuuskulttuuri ja keskustelun apukysymykset (liite 2) oli johdettu turvallisuuskulttuurin teoriasta, erityisesti Reimanin ym. (2008) kehittämästä mallista turvallisuuskulttuurin ulottuvuuksista, joka sisältää turvallisuuskulttuurin organisatoriset ja psykologiset ulottuvuudet sekä sosiaaliset prosessit.

Ryhmäkeskustelu toteutettiin 8.4.2021 Microsoft Teams -alustalla ja se sijoittui Omnian turvallisuusryhmän kokoukseen ja se tallennettiin digitaalisesti. Pelkkään havainnointiin ja keskustelun aikana tehtyihin muistiinpanoihin perustuva aineisto madaltaisi yksityiskohtaisuuden tasoa. Ihmisen muisti ja havainnointikyky ovat rajallisia ja keskustelun tallentaminen on ainoa luotettava tapa kerätä aineisto. (Vatanen 2021.)

Keskusteluun osallistui 15 henkilöä, joista 11 oli toimipistevastaavia ja neljä Omnian turvallisuusryhmän jäsentä, jotka olivat Omnian turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, joka toimii turvallisuusryhmän puheenjohtajana sekä kolme muuta turvallisuusryhmän jäsentä, joiden toimenkuva liittyy vahvasti toimipisteiden päivittäiseen turvallisuuteen. Turvallisuuspäällikön rooli oli keskustelussa etäyhteyden vuoksi puheenvuorojen jakaminen ja

keskusteluun osallistuminen kannustamalla ja jatkokysymysten esittäjänä.

Turvallisuuspäällikkö ei toimi esimiesasemassa toimipistevastaaville ja muille turvallisuusryhmän jäsenille, joten osallistuminen oli mahdollista eikä sen nähty vaikuttavan keskustelijoiden vastauksiin rajoittavasti. Ryhmäkeskusteluun varatun lyhyen ajan vuoksi osallistujat saivat jo viikkoa ennen keskustelun aiheeseen lyhyen tiivistelmän turvallisuudesta ja turvallisuuskulttuurista sekä keskustelun tueksi laaditut apukysymykset.

Keskustelun aluksi opinnäytetyön tekijä esitti lyhyen alustuksen turvallisuudesta ja turvallisuuskulttuurista. Turvallisuuskulttuuri on moniselitteinen ilmiö ja alustuksella haluttiin ohjata keskustelua siten, että kaikki osallistuja ymmärtäisivät aiheen lähtökohdat ja termit samalla tavalla. Tämän jälkeen oli vapaata keskustelua apukysymysten tuella. Etäyhteyden vuoksi puheenvuorot jakoi kokouksen puheenjohtaja pyyntöjen perusteella. Jos keskustelussa oli hiljaisia hetkiä, puheenjohtaja myös esitti tarkentavia kysymyksiä ja kannusti ihmisiä puheenvuoroihin. Ryhmäkeskustelun päätteeksi jokaisella osallistujalla oli vuorollaan oma puheenvuoro. Keskustelussa opinnäytetyön tekijän rooli oli puhtaasti havainnoija.

### 3.5 Aineiston analysointi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena. Analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta eli käytettävissä olevan tiedon perusteella tehdään tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen ideana on muovata havaintolauseita, havaintoja kuvaavia periaatteita, jotka pätevät koko aineistoon poikkeuksetta. (Alasuutari 2011, luku 2.)

Analyysillä luodaan aineistoon selkeyttä tiivistämällä aineistoa kadottamatta informaatiota ja kasvatetaan informaatioarvoa muovaamalla hajanainen aineisto selkeäksi ja mielekkääksi. Laadullisessa sisällönanalyysissä keskitytään siihen, mistä asioista, aiheista ja teemoista aineisto kertoo. Laadullinen sisällönanalyysi perustuu tutkijan tekemälle koodaukselle, jossa tutkija tunnistaa, erottelee ja merkitsee aineistostaan löytämiä sisällöllisiä elementtejä. Elementit tutkija valitsee aineistosta aineistolähtöisessä koodauksessa oman kiinnostuksen perusteella ja teorialähtöisessä koodauksessa teoreettisen ymmärryksensä pohjalta kiinnostavimmat asiat. Näitä voidaan myös yhdistellä. Koodauksen jälkeen aineisto teemoitellaan tai tyyppitellään. Teemoittelussa aineistosta etsitään toistuvia teemoja eli aiheita ja tyyppittelyssä analysoidaan aineiston erilaisia ilmiöitä ja luokitellaan niitä tiettyjen yhteisten piirteiden tai ominaisuuksien perusteella. Sisällönanalyysin tavoitteena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus ilmiöstä, jota tutkitaan. (Tuomi & Sarajärvi. 2017, luku 4.)

Ryhmäkeskustelun jälkeen sen tallenne litteroitiin. Litterointi on puheen ja toiminnan purkamista kirjoitettuun muotoon. Litteroinnin tarkkuus riippuu paljolti tutkimusongelmasta, mihin kysymyksiin ollaan hakemassa vastausta. Kun ollaan kiinnostuneita lähinnä puheen sisällöstä, tarkkuudeksi riittää, että asia tulee ymmärretyksi. Ylimalkaisenkin litteroinnin

tulee vastata kysymykseen ”mitä henkilö sanoo?”. (Kallio, 2021.) Litterointi tehtiin suhteellisen tarkaksi, puheenvuorot kirjoitettiin auki sellaisenaan poistaen vain merkityksettömät täytesanat tai tarpeettomat toistot. Litteroinnin yhteydessä aineisto anonymisoitiin.

Kyselyn vastaukset koottiin myös yhtenäiseksi dokumentiksi, jonka jälkeen molemmat aineistot analysoitiin erikseen laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Ensimmäiseksi on aineisto purettava teknisesti käsiteltävään muotoon ja järjestettävä. Tärkeää koodaukselle on, että tekijä tuntee aineistonsa perinpohjaisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 150-152.) Jotta aineisto tulisi tekijälle tutuksi, luettiin aineistot läpi moneen kertaan ennen analyysin aloittamista. Koska aineistot erosivat sisällöltään jonkin verran, niitä analysoitiin erikseen.

Ryhmäkesustelun aineisto analysoitiin teoriaohjaavasti. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä ensiksi valitaan analyysirunko, joka voi olla hyvin väljä. Tässä tapauksessa analyysirunko muodostettiin keskustelun apukysymysten perusteella. Eskolan ja Suorannan (1998,152) mukaan, jos aineisto on kerätty tietyn rungon mukaan, tässä työssä edellä mainitut apukysymykset, on tämä hyvä apuväline koodaukseen, koska rungon rakentamiseen on käytetty teoreettisia näkemyksiä. Tällöin aineistosta etsitään sellaisia tekstikohtia, jotka kertovat kyseessä olevasta aiheesta. Tämän jälkeen aineisto redusointiin eli aineistosta eroteltiin osia, pidempiä tai lyhyempiä katkelmia, analyysirungon mukaisia ilmauksia merkitsemällä ne eri korostusväreillä ja nämä erotellut ilmaukset pelkistettiin. Ilmaukset luokiteltiin ensin teoriasta ohjattuihin alaluokkiin ja tämän jälkeen alaluokkia yhdisteltiin edelleen yläluokiksi. Kyselyn aineiston analysointi tehtiin aineistolähtöisesti, jolloin redusointia ohjasi opinnäytetyön tutkimusongelma ja -kysymykset. Redusoinnin jälkeen aineisto klusteroitiin eli ryhmiteltiin siten, että pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia tai erilaisuuksia. Samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaukset muodostivat alaluokkia, joiden pohjalta pystyttiin alkaa tekemään alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Abstrahoinnissa muodostetaan yläkäsitteitä yhdistämällä alaluokkia edelleen yläluokiksi, yläluokkia päälukiksi ja edelleen yhdistäväksi luokaksi ja kokoavaksi käsitteeksi.

#### 4 Tulokset

Tässä luvussa esitellään sanallisesti aineiston perusteella saadut tulokset opinnäytetyön tutkimusongelmaan. Kyselyn ja ryhmäkesustelun perusteella saatiin hyvin aineistoa, josta lähdettiin hakemaan vastauksia tutkimuskysymyksiin, joita ovat 1) millainen Omnian turvallisuuskulttuuri on toimipistevastaavien mielestä, 2) miten toimipistevastaavat kokevat turvallisuusvastaavan työn, 3) minkälaista osaamista toimipistevastaava tarvitsee, ja 4) miten toimipistevastaavat asennoituvat turvallisuuteen. Tulosten tueksi esitetään myös suoria lainauksia aineistosta. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään toimipistevastaavien ja

turvallisuusryhmän näkemyksiä Omnian turvallisuuskulttuurissa, toisessa alaluvussa avataan toimipistevastaavien näkemyksiä ja kokemuksia toimipiste- ja turvallisuusvastaavan tehtävästä, kolmannessa alaluvussa käsitellään toimipistevastaavien osaamista ja neljännessä toimipistevastaavien turvallisuusasenteita. Tulokset esitetään teemoittain niin, että aineistot on yhdistetty, kuitenkin pyrkien korostamaan, mistä aineistosta tulos on peräisin.

#### 4.1 Näkemyksiä Omnian turvallisuuskulttuurista

Kyselyn vastaajista puolet kokee, että Omnian turvallisuuskulttuuri on hyvä. Turvallisuutta tuodaan esiin eri tilanteissa, siihen on panostettu, turvallisuusasioita työtetään organisaation joka tasolla ja ilmapiiri on osallistava ja turvallisuutta vaaliva. Toinen puoli vastaajista kokee, että Omnian turvallisuuskulttuurissa on vielä kehitettävää. Vaikka turvallisuuskulttuuri koetaan paremmaksi kuin aiemmin, on edistyminen turvallisuusasioissa hidasta raskaasta organisaatiosta johtuen. Henkilökunnan vaarojen ja perustehtävän ymmärrys on hyvällä tasolla, mutta vastuut koetaan epäselviksi. Vastaajien mukaan henkilökunta ei koe turvallisuusasioita omakseen, vaan turvallisuus on niin sanotusti ulkoistettu turvallisuuspäälliköille ja toimipistevastaaville. Turvallisuusasiat koetaan teoreettisiksi, turvallisuus huomioidaan hyvin esimerkiksi Intrassa ja Omnian internetsivuilla, mutta ilmapiirissä on aistittavissa huolimattomuutta, epävarmuutta, tietämättömyyttä ja välinpitämättömyyttä.

”Mielestäni Omniassa on panostettu turvallisuuteen hyvin. Jos vertaan ihan mihin vain aiempaan työpaikkaani, niin mielestäni Omniassa on asiat todella hyvällä mallilla. Turvallisuusasioita työtetään kaikkien kanssa johdosta työntekijöihin.”

”Sivustoillamme turvallisuus näyttää hyvältä, mutta talojemme käytävillä on aistittava toisenlaista ilmapiiriä. Siinä on huolimattomuutta, epävarmuutta, tietämättömyyttä.”

Kyselyyn vastaajien mielestä turvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää henkilökunnan osallistamisella ja sitouttamisella turvallisuuden kehittämiseen esimerkiksi kannustavalla palautteella ja kouluttamalla turvalliseen toimintaan omassa työskentelyssä. Vastaajien mielestä toimipistevastaavat voivat vaikuttaa turvallisuuskulttuuriin kehittävästi omalla toiminnallaan. Esimerkillä johtaminen, henkilökunnan ohjaus ja tiedotus turvallisuusasioissa, turvallisuuden huomioiminen päivittäisissä ratkaisuissa, toimipisteen turvallisuuskäytänteiden ja oman työsuorituksen kehittäminen ja työmotivaation ylläpitäminen mainittiin keinoina parantaa turvallisuuskulttuuria.

”Jokaisen omniaisen pitäisi ymmärtää turvallisuuden merkitys omassa työssä ja havaita+toimia, jos huomaa epäkohtia siinä. Myös koko henkilöstön pitäisi toimia turvallisesti eli sammuttaa valoja, lukita ovia, sulkea sähkölaitteet jne. Meillä jokaisella pitäisi olla vastuu Omnian turvallisuudesta ja sen kehittämistyöstä.”

”Voin edesauttaa ennakoivaa turvallisuustyötä kehittämällä toimipisteiden turvallisuusasioita. Voin jakaa tietoa turvallisuuskäytänteistä, lisäksi voin ohjata ja opastaa henkilöstöä kiinnittämään huomiota turvallisuusasioihin.”

#### 4.1.1 Turvallisuuskulttuurin organisatorisista ulottuvuuksista

Ryhmäkeskustelussa nostettiin esille, miten turvallisuusvastuiden koetaan jakautuvan hieman epäselvästi Omniassa. Aktiivista turvallisuustoimintaa on lähinnä turvallisuuspäälliköllä, toimipistevastaavilla, vahtimestareilla, työsuojeluryhmällä ja kiinteistöpalvelulla. Toimipistevastaavan työnkuvaa ei ole mietitty kokonaisuudessaan, miten se sopii nykyisiin tehtäväkuvuihin. Tieto turvallisuusvastuista ja rooleista löytyy Omnian intranetistä ainakin toimipistevastaavan tehtävien osalta. Turvallisuuden huomioiminen resursseissa ja päätöksissä koetaan puutteelliseksi nimenomaan toimipistevastaavan tehtävien osalta. Johdon toiminta ja suhtautuminen turvallisuuteen koetaan ristiriitaiseksi puheiden ja tekojen osalta.

”Miten turvallisuus huomioidaan resursoinnissa, niin huonostihan se huomioidaan, jos toimipistevastaavan tehtäviin sisällytetään näinkin merkittävä asia kuin turvallisuus, joka mielestäni pitäisi olla aika tärkeä ja sillä tavalla hyvin resursoitu asia, että se olisi sellaisten henkilöiden hoidossa myös siellä toimipistetasolla, joilla ihan oikeasti olisi siihen aikaa ja resursseja käyttää.”

”Mun mielestä tämä nyt koko keskustelu kiertyy siihen, että miten tärkeäksi organisaatio tämän turvallisuuden kokee ja silloin voidaan todeta, että tällä hetkellä se ei koe ollenkaan tärkeäksi, kun tätä asiaa ei suostuta edes ajattelemaan niin kuin se olisi järkevintä tehdä.”

Omnia sisäinen viestintä tapahtuu pääosin organisaation intranetissä. Keskustelussa tuotiin esiin, että Intra koetaan kuitenkin hankalaksi käyttää ja tiedon löytäminen sieltä koetaan haastavaksi. Henkilökunta ei kovin aktiivisesti Intraa lue ja sen jalkauttaminen henkilöstölle koetaan olevan kesken. Turvallisuusaiheista tietoa on kuitenkin hyvin esillä Intrassa.

”Ei meillä ainakaan ole nuo opettajat tuolla Intrassa turvallisuuspuolella käynyt.”

”Intra on sellainen syöveri et sinne ainakin kaikki häviää, ja mä en usko et ihmiset kauhean aktiivisesti lukee ylipäätään intraa, vaikka siellä on mun mielestä aika hyvin asioita kerrottukin.”

Keskustelijoiden mukaan turvallisuusviestintä toimipisteissä tapahtuu pääosin Microsoft Teams -alustalla. Kaikki yksittäiset tuntiopettajat eivät kuitenkaan ole alustalla, joten välttämättä ei ole yhtä viestintäkanavaa, joka tavoittaisi hetkessä kaikki. Viestiminen koko toimipisteelle voi olla hankalaa. Toimipisteissä on omat turvaryhmät, jotka voivat viestiä turvallisuusasioista omalla Teams-kanavalla ja viedä viestiä turvallisuusasioista eteenpäin. Myös toimipisteiden kokouksissa turvallisuusasiat nousevat jonkin verran esille. Turvallisuusasioissa koetaan olevan

hyvää yhteistyötä vahtimestareiden ja koulutuspäälliköiden kanssa. Myös turvallisuuspäällikkö, toimipistevastaavien tiimi ja toimipisteen omat turvallisuusryhmät toimivat turvallisuustyössä toistensa tukena.

”Vahtimestarit on ihan kullanarvoisia ainakin mulla turvallisuusasioissa ja turvallisuustyössä.”

”Meidän koulutuspäälliköthän tekee paljon asioiden eteen, mutta tietysti heillä on opiskelijoita siinä.”

Keskustelussa painotettiin, että Omniassa kannustetaan tekemään kaikista onnettomuuksista, poikkeamista ja läheltä piti -tilanteista turvallisuuspoikkeamailmoitus.

Turvallisuuspoikkeamailmoituksia on alettu tekemään aiempaa enemmän, arjessa havahdutaan ongelmiin ja niistä viestitään eteenpäin. Henkilökunnan turvallisuusosaaminen koetaan puutteelliseksi, käytännön turvallisuustietoa ei välttämättä ole.

Perehdytysvaiheeseen kaivataan lisää koulutusta turvallisuusasioissa sekä vastuista ja velvollisuuksista.

”Pitäisi perehdytysvaiheessakin saada viestittyä koko henkilöstölle, kun uusia ihmisiä tulee, että me edellytetään ja velvoitetaan ihmisiä osallistumaan turvallisuuden kehittämistyöhön ja ylipäätään turvallisuusasioihin aktiivisemmin.”

#### 4.1.2 Turvallisuuskulttuurin psykologisista ulottuvuuksista

Ryhmäkeskustelussa painotettiin, että turvallisuutta arvostetaan Omniassa, mutta se ei välttämättä näy käytännössä. Turvallisuuden arvostus näkyy puheiden tasolla ja Omnian sivuilla, mutta se ei näy keskustelijoiden mielestä resursseissa. Arvostus näkyy turvallisuusasioiden esille nousuna ja toimipistevastaavan turvallisuuteen liittyvien tehtävien kasvuna. Henkilökunnan turvallisuuden arvostus koetaan vaihtelevaksi, osa henkilöstöstä selvästi arvostaa turvallisuutta ja toimii sen mukaan, mutta osa suhtautuu turvallisuuteen välinpitämättömästi tai pitää sitä itsestäänselvyytenä. Suuri osa henkilökunnasta ei osallistu aktiivisesti turvallisuustoimintaan tai ole kiinnostunut turvallisuusasioista. Käytännön tasolla turvallisuudesta huolehtii pieni henkilöstöryhmä. Epäkohtia nähdään ja niistä saatetaan raportoida, mutta niiden hoitaminen siirretään muille.

”Puheita on paljon eri tasoilla, sitten se itse käytännön puoli ei välttämättä ole niin selkeästi arvostettu.”

”Kyllä tässä on aika paljon parantamisen varaa, että me saataisiin aktiivisesti koko henkilöstö mukaan tähän turvallisuustoimintaan.”

Ryhmäkeskustelussa nostettiin esille, että ennakoivuus turvallisuusasioissa koetaan vähäiseksi. Ymmärrys vaaratilanteista on puutteellista, henkilöstö ei välttämättä havaitse niitä

vaaratekijöitä, jotka voivat realisoitua. Henkilöstö on varsin tietoinen omaan työhönsä liittyvistä vaaroista, mutta eivät välttämättä välitä niistä. Arjen pienet turvallisuusteot kuten ovien ja ikkunoinen sulkeminen, valojen ja koneiden sammuttaminen ovat vähäisiä ja ne unohdetaan helposti ja niiden muodostuminen käytänteiksi on erittäin alkuvaiheessa. Henkilökunnan saaminen mukaan arjen turvallisuustyöhön on haastavaa, koetaan että on eri säännöt työpaikalla kuin kotona. Neuvonta ja ohjaus ei välttämättä muuta toimintatapoja. Kun jotakin tapahtuu, ihmiset osaavat kuitenkin toimia. Osa henkilökunnasta arvostaa ohjausta ja neuvontaa päivittäisissä turvallisuusasioissa. Samoista asioista joutuu muistuttamaan kuitenkin useasti.

”Meiltä puuttuu mun mielestä semmoinen ennaltaehkäisevä käytännön tekeminen ja sääntöjen noudattaminen.”

”Jos jättää sähkölaitteet päälle ja lähtee kävelemään, pitäisi jollain tavalla aikuisella ihmisellä pienet herätyskellot soida, että jos näitä ei tulekaan kukaan sammuttamaan niin tästä voi muodostua vaikka tulipalo.”

”Henkilöstö on hyvin tietoinen työhönsä liittyvistä vaaroista, mutta on eri asia välittävätkö he niistä.”

Keskustelijoiden mukaan osa henkilöstöstä ymmärtää turvallisuuden olevan osa työtä. Osa taas kokee, ettei turvallisuusasiat kuulu omaan työhön. Turvallisuutta ei yleensä ottaen ymmärretä kaikkien vastuuna vaan odotetaan, että joku muu hoitaa arjen turvallisuusasiat. Keskustelussa omaan työhön ja sen tuloksiin vaikuttamiseen suhtauduttiin vaihtelevasti. Osa kokee, ettei omaan työhön ja sen tuloksiin voi vaikuttaa, osa ei tiedä miten siihen voisi vaikuttaa ja osa kokee, että omaan työhön ja sen tuloksiin voi vaikuttaa.

”Se vähän vaihtelee, että osa opettajista, kun puhutaan, osa kokee hyvinkin et se turvallisuus kuuluu omaan työhön, ja osa suhtautuu vähän välinpitämättömästi, siinä on varmaan aikamoisia eroja.”

”Osaa kiinnostaa, osaa ei pätkääkään. Vähän se on tuulimyllyjen kanssa taistelua, mutta sitä tehdään.”

”Sellainen vastuun ottaminen siitä turvallisuudesta, hyvin vaihtelevaa laidasta laitaan.”

#### 4.1.3 Turvallisuuskulttuurin sosiaalisista prosesseista

Ryhmäkeskustelussa korostettiin, miten turvallisuuteen suhtautuminen on vaihtelevaa Omniassa. Osa henkilökunnasta ymmärtää, että turvallisuuden eteen on tehtävä jatkuvasti töitä, osa suhtautuu turvallisuusasioihin välinpitämättömästi. Turvallisuusasioissa koetaan usein ikävää vastakkainasettelua ja niitä joutuu usein perustelemaan tarpeettomasti,

turvallisuuden liittyvistä rajoitteista voi tulla valitusta ja uudet turvallisuustoiminnot saattavat aiheuttaa muutosvastarintaa.

”Joutuu aika paljon perustelemaan miksi teemme näin tai noin siellä arjessa. Monesti vahtimestareiltakin tulee vähän semmoista napinaa, että miksi on ovet lukossa ja miksi ei voi kaikille jakaa avaimia ja miksi sitä tätä tota.”

”Yleensä sitten se lisääntynyt turvallisuus tarkoittaa sitä, että jossain kohdassa joutuu tekemään jonkun asian enemmän tai eri tavalla kuin aiemmin ja silloin alkaa muutosvastarinta.”

Keskustelijoiden mukaan suhtautuminen poikkeamiin ja vaaratilanteisiin on vaihtelevaa, osa henkilökunnasta pyrkii kiertämään turvallisuusrajoitteita ja jättää ovia auki ohjeistuksen vastaisesti. Turvallisuuspoikkeamailmoitusten tekoon saattaa olla välinpitämätön asenne. Ohjaus ja neuvonta ei muuta suhtautumista tai työtoimintaa.

”Osa kohottaa olkapäitään, että taas tuo käy naputtamassa, että pitää tehdä niin tai näin. Vaikka kuinka kauniisti yrittäisi sanoa, välillä tulee sellainen olo, et puhunko seinille, että seuraavaksi kun näkee, niin sama tahti jatkuu.”

”He ohittava suojalaitteita ja tekevät muuta vastaavaa, ja jättävät ovet auki ja sitten valittavat, kun ne ei tiedä ketkä kulkevat siellä kiinteistössä. Hyvin ristiriitaista toimintaa suhteessa siihen, että keskustellessa osataan listata hirveästi pelottavia asioita.”

”Olen kuullut vaan et jotakin on tapahtunut ja esitän kysymyksen et olethan laittanut läheltä piti-ilmoituksen, niin kyllä se on jäänyt tekemättä et se vähän on sellainen hällä väliä asia senkin suhteen.”

#### 4.2 Toimipistevastaavien työnkuva

Valtaosa kyselyyn vastanneista toimipistevastaavista kertoo päätyneensä toimipistevastaavaksi siten, että tehtävä on tullut annettuna ylemmältä taholta. Työtehtävä on joko kuulunut toimenkuvaan entuudestaan tai organisaatiomuutoksen yhteydessä tehtävä on lisätty toimenkuvaan. Pienempi osa toimipistevastaavista on saanut tehtävän tarjottuna työtehtävien muutoksen yhteydessä tai hakenut itse työtehtävää, jonka toimenkuvassa toimipistevastaavan tehtävät olivat kirjattuna.

”2011 organisaatio muutoksessa joillekin koulutuspäälliköille tuli ylimääräiseksi toimenkuvaksi toimipistevastaavuus.”

”Toimipistevastaavan työ kuului työtehtävään, kuten yleensäkin. En valinnut itse sitä enkä voinut siihen vaikuttaa.”

Noin puolet vastaajista kokee, että toimipistevastaavan tehtävä sopii hyvin omaan toimenkuvaan, toimipistevastaavan tehtävät sivuavat päätyön tehtäviä. Osa vastaajista koki, että vaikka toimipistevastaavan tehtävät sopisivat toimenkuvaan, on päätyön tehtävämäärä niin suuri, ettei toimipistevastaavuus sovi sen vuoksi toimenkuvaan. Osa vastaajista taas koki, ettei toimipistevastaavuus sovi laisinkaan omaan toimenkuvaan ajallisesti ja tehtävien kannalta. Yleensä ottaen koettiin, että koulutuspäällikön toimenkuva ei ollut yhteneväinen toimipistevastaavan tehtävien kanssa, kun taas esimerkiksi aluekoordinaattorin tai palvelupäällikön toimenkuva koettiin toimipistevastaavan tehtävien kannalta sopivaksi.

”Toimipistevastaavuus sopii työnkuvaani erinomaisesti.”

”Toimipistevastaavan työ ei mielestäni sovi koulutuspäällikön toimenkuvaan”

Toimipistevastaavan tehtävä koettiin poikkeuksetta erittäin tärkeäksi ja välttämättömäksi, etenkin turvallisuusvastaavan tehtävät. Ilman toimipistevastaavia kiinteistöjen tila- ja turvallisuusasiat eivät olisi kenenkään hallinnassa ja lakisäätteisiä turvallisuusvaatimuksia ei todennäköisesti tavoitettaisi. Vastaajien mielestä toimipistevastaava on tärkeässä roolissa luomassa turvallista työskentely- ja opiskeluympäristöä.

”Turvallisuudesta vastaaminen on luonnollisesti erittäin tärkeä tehtävä”

Vastaajista neljä haluaisi jatkaa toimipistevastaavan tehtävässä jatkossakin. Yksi vastaajista ei haluaisi jatkaa enää tehtävässä ja yksi haluaisi jatkaa toimipistevastaavana, mutta ei turvallisuusvastaavana. Vastaajista kaksi kertoi, ettei pystyisi jatkamaan toimipistevastaavana, koska päätyön takia tehtävää ei pysty asianmukaisesti hoitamaan.

Suurin osa vastaajista kertoo tuntevansa toimenkuvansa turvallisuusvastuut ja -velvollisuudet hyvin tai melko hyvin. Toimipistevastaavan turvallisuuteen liittyviin tehtäviin on perehdytty. Pieni osa vastaajista kokee tuntevansa vastuunsa kohtalaisesti, vaikka turvallisuuteen liittyviin velvollisuuksiin ja tehtäviin on tutustuttu, koska toimipisteen turvallisuus on kokonaisuutena erittäin laaja ja sidoksissa muiden tahojen toimitaan.

”Tehtävät ja vastuut ovat tiedossa ja selkeästi luettavissa intrasta.”

”Olen tutustunut jonkin verran ja jatkuvasti koen huonoa omaatuntoa siitä, että en ehdi tehdä kaikkea, mitä pitäisi.”

Puolet vastaajista kertoo aikatauluttavansa turvallisuustehtävät osin tai kokonaan, omasta tai osin turvallisuuspäällikön toimesta. Vastaavasti toinen puoli vastaajista kertoo, ettei ehdi tekemään systemaattista aikataulutusta turvallisuusasioissa. Vastaajista kolme kertoi olevansa erittäin aktiivinen turvallisuustyössä. Neljä vastaajaa kertoi, ettei turvallisuuteen ehdi syventyä perusteellisesti, koska päätyö rajoittaa. Kaksi vastaajista kertoi, ettei ole aikaa

olla aktiivinen turvallisuusasioissa. Turvallisuusmittareina toimipistevastaavat kertoivat käyttävänsä suoritettujen turvallisuusharjoitusten ja turvallisuuskävelyiden määrää, omavalvontakierroksia sekä turvallisuuspoikkeamailmoituksia.

”Kaksi kertaa vuodessa tarkastan aikataulut ja sen onko kaikki tarvittava tehty.”

”Nykyisessä tehtävänkuvassa ei systemaattista aikataulutusta pysty tekemään.”

”Oman työn hoitaminen sivussa rajoittaa aktiivisuutta tällä saralla.”

Kyselyyn vastaajista useat kertoivat olevansa säännöllisesti yhteydessä toimipisteidensä vahtimestareihin, jotka pitävät heidät perillä arjen asioista. Toimipistevastaavien ryhmällä on säännölliset kokoukset, joissa käsitellään turvallisuuspoikkeamailmoitukset. Suurella osalla turvallisuusasioita tulee eteen päivittäin, turvallisuusajattelu on keskiössä ja turvallisuutta kehitetään jokapäiväisellä havainnoinnilla ja nopealla reagoinnilla palautteisiin ja vikailmoituksiin. Apuna turvallisuustyössä on Omnian turvallisuusmateriaalit ja ohjeistukset johdolta. Toimipistevastaavan tehtävä koettiin erittäin laaja-alaiseksi ja moni kokee olevansa yksin asiassa.

”Pyrin kaikessa toiminnassa pitämään turvallisuusajattelun keskiössä. Toimipisteissä kehitetään turvallisuusasioita säännöllisesti.”

”Nyt välillä tuntuu, että olen aika yksin tämän asian kanssa.”

Kyselyyn vastanneista toimipistevastaavista kaksi kokee suoriutuvansa hyvin työstään ja kaksi vastaajista kokee, ettei suoriudu hyvin. Yli puolet vastaajista kokee suoriutuvansa vähintäänkin tyydyttävästi ja pyrkii tekemään aina parhaansa. Työmäärä koetaan yleensä ottaen liian suureksi, turvallisuusasioihin ei ole tarpeeksi aikaa päätyön ohella.

”Muita töitä pitäisi vähentää, jotta pystyisi kunnolla turvallisuusasioita hoitamaan.”

”Liian paljon töitä, eli en pysty keskittymään turvallisuuteen.”

Vastaajista neljä kokee voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön esimerkiksi kehittämällä toimintaa omalta osaltaan, nostamalla tärkeitä asioita esille ja valitsemalla miten käyttää työaika. Vastaajista kolme kokee voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön jonkin verran, vaikka päätyö rajoittaakin ajankäyttöä. Kolme vastaajaa puolestaan kokee, ettei voi vaikuttaa työn sisältöön.

”Pidän työstäni juuri siksi, että voin aika pitkälle itse päättää miten päiväni rakennan. Kuitenkin hoidettavat asiat tulee muualta, joten niihin en voi vaikuttaa. Voin vaikuttaa siihen mihin käytän aikaa ja kuinka paljon.”

”En pysty vaikuttamaan työni sisältöön, koska tehtävä sisältyi koulutuspäällikön tehtävään jo valmiiksi enkä voinut siihen vaikuttaa eikä tehtävää ole irrotettu koulutuspäällikön tehtävästä, vaikka sitä on useaan otteeseen pyydetty.”

Ryhmäkeskustelussa esiin nousi, miten toimipiste- ja turvallisuusvastaavan työn saamaan arvostukseen suhtaudutaan ristiriitaisesti. Osa kokee, että työtä arvostetaan ja se näkyy muun muassa siinä, että heidän opastustaan turvallisuusasioissa pyydetään ja sitä noudatetaan. Osa kokee ettei työtä arvosteta, koska tehtävät on vaan kasattu ajan mittaan toimipistevastaavalle eikä tehtävänkuvaa tarkastella uudestaan pyynnöistä huolimatta.

”Kyllähän multa aika paljon kysytään, että mitä voi tehdä ja mitä ei. Siinä sitten korostuu se, että ehkä sitä roolia arvostetaan.”

”Omasta puolestani, sanon et kyllä arvostetaan. Sillä tavalla, et mun sanaan uskotaan. Ei mun tarvitse puhua seinille.”

”Kellään ole aikomustakaan vähentää tällaista työtä koulutuspäällikön tehtävälialta.”

”Jos oman nimen perässä olisi titteli turvallisuusvastaava niin sitten ehkä se ymmärrys ja kunnioitus tulisi.”

Ryhmäkeskustelussa turvallisuusvastaavan työtä kuvailtiin useaan otteeseen tulipalojen sammuttamiseksi ja toiminnassa painottuu muutenkin reaktiivisuus. Aikaa ennaltaehkäisevään turvallisuustyöhön ei välttämättä ole ja keskustelussa korostui huoli vastuusta jos jotakin tapahtuisi. Toimipistevastaavan tehtävää kuvailtiin massiiviseksi ja kohtuuttomaksi. Vaikka yhteistyö turvallisuusasioissa on esimerkiksi vahtimestareiden, kiinteistöpalvelun ja koulutuspäälliköiden kanssa hyvää, koetaan toimipistevastaavuus usein yksinäiseksi työksi.

”Enemmän tämä on mennyt semmoiseksi tulipalojen sammuttamiseksi, että ennaltaehkäisyä ei tässä kerkeä tekemään.”

”Se työmäärä on lisääntynyt niin paljon et tämä jää ihan semmoiseksi, että jos nyt vähän kerkeät paneutua turvallisuuteen jossakin vaiheessa, jos sattuu, tulee jotakin aikaa nii se vähän suoraan sanoen hirvittää.”

”Kyllä se sitten aika yksinäistä puuhaa kuitenkin loppujen lopuksi.”

Toimipistevastaavan tehtävänkuvan kehittämiseen annettiin kyselyssä pääosin kahdenlaisia ehdotuksia. Joko toimipistevastaavan tehtävä olisi oma toimenkuva, eikä sivutyö toisen toimenkuvan ohella tai toimipistevastaavan tehtävänkuvasta erotettaisiin turvallisuuteen liittyvät tehtävät toisen henkilön vastuulle. Toimipistevastaavana toimisi useampi henkilö, joilla jokaisella voisi olla useampi kuin yksi kiinteistö vastuullaan. Toimipistevastaavalla olisi

kokonaiskuva vastuullaan olevasta toimipisteestä ja hän konsultoisi ja informoisi johtoa ja turvallisuuspäällikköä toimipisteen asioissa, kehittämisen tehtävää sisällöllisesti. Toimipistevastaava toimisi itsenäisesti, mutta yhteistyössä eri toimijoiden ja toimipistevastaavien tiimin kanssa turvallisuuspäällikön apuna. Toimipiste- ja turvallisuusvastaavaksi valittaisiin henkilöitä, joilla on joko turvallisuusalan koulutusta tai osaamista sekä erinomaiset vuorovaikutustaidot. Toimipistevastaavaksi ei valittaisi henkilöitä, jotka ovat toimenkuvaltaan koulutuspäälliköitä, johtuen koulutuspäällikön työnkuvan suuresta tehtävämäärästä ja toimenkuvien yhteensopimattomuudesta.

”Eriyttäisin toimipistevastaavan tehtävän omaksi toimenkuvaksi, jolloin aikaa ja resursseja on enemmän käytössä turvallisuustyöhön. Toimipistevastaavan tehtäväkenttä on kasvanut niin suureksi, että sitä ei pysty hoitamaan hyvin toisen työn/viran ohessa. Omniassa pitäisi olla 4 toimipiste/turvallisuusvastaavaa, jotka hoitavat kukin useamman toimipisteen asioita ja toimivat turvallisuuspäällikön apuna arjessa.”

”Toimipistevastaavan aika ei välttämättä riitä turvallisuusasioihin riittävällä tavalla. Ehdotan, että toimipisteissä turvallisuutta hoitaa tai siitä vastaa oma henkilönsä.”

Toimipiste- ja turvallisuusvastaavan työnkuvan kehittämiseen ryhmäkeskustelussa tuli samankaltaisia ehdotuksia kuin kyselyssäkin. Toimipistevastaavan tehtävät voitaisiin jakaa kahtia, niin että tiloista vastaisi toimipistevastaava ja turvallisuusvastaavaksi tulisi alan ammattilainen. Toimipistevastaavuus voisi vaihtoehtoisesti olla päätyö ja siihen valittaisiin henkilö, jolla olisi osaamista ja koulutusta turvallisuuteen sekä aikaa ja resursseja hoitaa turvallisuusasioita. Toimipistevastaava toimisi turvallisuuden kehittäjänä, toiminta ei olisi vain reaktiivista niin kuin monesti tällä hetkellä. Turvallisuudesta vastaisi organisaatiossa isompi henkilöstöryhmä, kuten esimerkiksi turvallisuuteen keskittynyt yksikkö turvallisuuspäällikön johdolla.

”Toimipistevastaavuus jaettaisiin sillä tavalla, että olisi toimipistevastaava, joka hoitaa tiloja ja sitten olisi joku toinen henkilö, joka vastaa tiloissa olevassa turvallisuudesta.”

”Toimipistevastaavan työnkuva pitäisi olla päätyö.”

”Toimipistevastaavan pitäisi olla myöskin siihen turvallisuuteen liittyen semmoinen kehittäjä ja tällä hetkellä on kyllä semmoinen tulipalojen sammuttaminen, että jos jotakin sattuu, niin tartutaan asioihin.”

#### 4.3 Toimipistevastaavien osaaminen

Enemmistö kyselyyn vastanneista toimipistevastaavista kokee, että oma turvallisuusosaaminen on riittävällä tasolla. Osaamista ylläpidetään säännöllisesti koulutuksilla ja ensiapu- ja alkusammutustaitojen uusimisella. Osa toimipistevastaavista kuitenkin kokee, että osaaminen

ei vastaa tehtävää tai turvallisuuskoulutusta ei ole ollut tarpeeksi. Pieni osuus toimipistevastaavista myös kokee, ettei tarvitse turvallisuusasioissa lisäkoulutusta.

”Olen saanut riittävästi koulutusta nykyisten vaatimusten mukaan.”

”Omniassa tarjotaan näihin eri turvallisuuskohtiin hyvin koulutusta ja olen pyrkinyt osallistumaan kaikkeen.”

”En ole mielestäni saanut riittävästi koulutusta.”

Kyselyyn vastanneiden mukaan koulutuksiin ei välttämättä ollut aikaa osallistua, vaikka niitä olisi tarjolla. Lisäkoulutusta kaivattiin muun muassa ennaltaehkäisevään työhön ja rikosentorjuntaan. Koulutusta toivottiin enemmän, jatkuvammin ja toistuvammin, niin että kertaustahti olisi nopeampi ja moniulotteisempi, sekä koulutustilaisuudet ajallisesti lyhyempiä. Koulutuksien toivotaan lisäävän turvallisuusvastaaville sopivien ajatusmallien ja käytänteiden harjaantumista, sekä työn vaatimusten, taitojen ja motivaation parempaa kohtaamista.

”Koulutusta on varmastikin tarjolla, mutta kaikkiin en ole ehtinyt osallistua.”

”Toivoisin enemmän koulutusta ennalta ehkäisevästä työstä ja kaikenlaisten uhkien minimoimisesta.”

Toimipistevastaavan työhön tarvitaan kyselyyn vastaajien mukaan monenlaista osaamista. Useimmiten mainittuja työssä tarvittavia taitoja olivat vuorovaikutus- ja organisointitaidot. Sen lisäksi vastaajien mukaan työssä tarvitsee monialaista turvallisuusosaamista kuten palo- ja pelastusturvallisuuden, henkisen ja fyysisen turvallisuuden, ja rikosentorjunnan osaamista, sekä kiinteistöön ja tiloihin liittyvää tietotaitoa kuten rakennustekniikan perusteet, kemikaalien säilytykseen, koneiden ja laitteiden hallintaan sekä jätehuoltoon liittyvää tietoa. Vastaajien mukaan tehtävässä tarvitaan myös taloudellista ymmärrystä ja taitoa toimia monikulttuurisessa työ- ja opiskeluyhteisössä.

”Turvallisuuden moniosaamista ja uteliaisuutta tietää enemmän”

”Hyviä organisointitaitoja, ihmissuhdetaitoja, tietotaitoa tiloihin ja kiinteistöihin liittyen, turvallisuusosaamista, ymmärrystä talousasioihin”

Ryhmäkeskustelussa esiin nousi, miten toimipistevastaavan tehtävään liittyy oletus, että omaa osaamista pitäisi vielä kehittää, jotta turvallisuusvastaavan tehtävät voisi hoitaa asianmukaisesti, sen sijaan, että tehtävään valittaisiin henkilöitä, joilla olisi valmiiksi osaamista ja koulutusta. Aikaa kouluttautumiselle ei koeta olevan tarpeeksi. Osaaminen ei

turvallisuusasioissa ole välttämättä sillä tasolla kuin voisi ja turvallisuusaiheisia koulutuksia toivottiin myös monikulttuurisesta näkökulmasta.

#### 4.4 Toimipistevastaavien turvallisuusasenteet

Kyselyn vastaajat kertoivat poikkeuksetta kokevansa turvallisuuden erittäin tärkeäksi, edellytykseksi normaalille toiminnalle ja organisaation menestykselle. Turvallisuuden vastaajat määrittivät pääosin tunteeksi, kokemukseksi turvassa olosta, vapaana pelosta ja onnettomuksista, mutta myös moniulotteiseksi tilaksi, turvalliseksi ympäristöksi ja ilmapiiriksi. Turvallisuusuhkina omassa toimintaympäristössään vastaajat näkivät väkivallan uhan, onnettomuudet, epidemiat, omaisuusrikokset, ilkivallan, henkilöstön osaamattomuuden turvallisuusasioissa, haluttomuuden sitoutua turvallisuustyöhön ja epätietoisuuden vastuista, sekä konfliktit monikulttuurisessa yhteisössä.

”Erityisesti oppilaitosmaailmassa, missä väkeä kokoontuu paljon, erittäin tärkeäksi.”

”Myös näen jonkinlaisena turvallisuusvaarana muun henkilöstön haluttomuuden/huolimattomuuden osallistua ns. edes pieniin turvallisuustekoihin. Minusta turvallisen oppilaitoksen voi saavuttaa vasta kun siihen on osallistettu/liitetty ihan kaikki henkilöstöryhmät.”

Valtaosa kyselyyn vastaajista kokee olevansa vastuussa Omnian turvallisuudesta omalta osaltaan, toisaalta kokonaisvastuuta turvallisuudesta ei koeta olevan, koska päätökset tehdään muualla. Turvallisuusvastuusta koetaan myös taakkaa, koska osaaminen ja koulutus eivät ole tehtävän vaatimalla tasolla. Vastuu näkyy toimipistevastaavien toiminnassa muun muassa päivittäin työssä kohdatuissa turvallisuusasioissa, jatkuvana yhteydenpitona muiden toimijoiden ja etenkin vahtimestareiden kanssa, järjestysääntöjen noudattamisen valvomisena, varmistamalla, että henkilöstö huolehtii velvollisuuksistaan ja on ajan tasalla turvallisuuskoulutuksista, sekä huolehtimalla turvallisuuskävelyistä.

”Koen olevani vastuussa turvallisuudesta. Se näkyy toiminnassani siten, että olen päivittäin tekemisissä erilaisten turvallisuuteen liittyvien asioiden kanssa.”

## 5 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Omnian toimipistevastaavien omia näkemyksiä turvallisuusvastaavan työstä, turvallisuuskulttuurista, omasta osaamisestaan ja asenteistaan turvallisuusasioihin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa toimeksiantajalle miten Omnian turvallisuuskulttuuri ja toimipistevastaavan tehtävä koetaan. Opinnäytetyön tutkimusongelmasta ”miten Omnian toimipistevastaavat kokevat Omnian

turvallisuuskulttuurin ja työnsä turvallisuusvastaavana” johdettiin tutkimuskysymykset millainen on Omnian turvallisuuskulttuuri toimipistevastaavien mielestä, miten toimipistevastaavat kokevat turvallisuusvastaavan työn, minkälaista osaamista toimipistevastaava tarvitsee ja miten toimipistevastaavat asennoituvat turvallisuuteen. Tutkimuskysymyksiin haettiin vastausta laadullisten menetelmien, kyselyn ja ryhmäkeskustelun avulla.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen millainen Omnian turvallisuuskulttuuri toimipistevastaavien mielestä on haettiin vastausta sekä kyselyn, mutta pääosin ryhmäkeskustelun kautta. Kyselyn tulosten perusteella Omnian toimipistevastaavista puolet piti Omnian turvallisuuskulttuuria hyvänä ja puolet näki kulttuurissa vielä paljon kehitettävää. Turvallisuusasiat ovat aiempaa enemmän esillä, mutta henkilöstön osallistaminen ja sitouttaminen turvallisuuden kehittämiseen on vielä kesken. Ryhmäkeskustelussa keskityttiin turvallisuuskulttuurin ulottuvuuksiin syvällisemmin ja esille nostettiin turvallisuuskulttuuriin vaikuttavia toimintoja, joissa on vielä kehitettävää.

Johtamisjärjestelmän määrittely koetaan hieman epäselväksi, toimipistevastaavien turvallisuusvastuut ja -tehtävät on kuvattu Intrassa, mutta muiden toimijoiden vastuut ovat epäselvät. Turvallisuuden huomioiminen resursseissa, päätöksissä ja suunnitelmissa on osa johdon toimintaa turvallisuuden varmistamiseksi ja se koetaan puutteelliseksi ja ristiriitaiseksi. Turvallisuuden hoitamiseen kaivataan lisää resursseja ja toimipiste- ja turvallisuusvastaavan toimenkuva halutaan saada kokonaisuudessaan uudelleen arvioitavaksi.

Johdon sitoutuminen turvallisuuteen on yksi keskeisimmistä turvallisuuskulttuurin ulottuvuuksista. Johdon sitoutumisesta puhuttaessa osallistujat käyttivät usein myöskin termiä ”organisaation sitoutuminen” ja johdon sitoutuminen turvallisuuteen kyseenalaistettiin lähinnä resurssien jaossa sekä siinä, että toimipistevastaavan tehtäväkuvaa ei ole kehitetty ehdotuksista huolimatta.

Viestinnän osalta koetaan, että turvallisuus on aiheena nostettu esille hyvin, tietoa löytyy hyvin Omnian Intrasta, mutta se on hajallaan ja vaikeasti löydettävissä. Intran jalkauttaminen henkilöstölle koetaan olevan vielä kesken. Toimipisteiden sisällä turvallisuusasioista viestitään pääosin Microsoft Teams -alustalla, mutta se ei ole kaikkien yksittäisten henkilökunnan jäsenten käytössä. Viestiminen koko toimipisteelle koetaan jonkin verran hankalaksi.

Yhteistyö ja tiedonkulku turvallisuusasioissa ovat turvallisuuskulttuurin kehittymisen kannalta olennaisia. Yhteistyö turvallisuusasioissa koetaan hyväksi vahtimestareiden ja koulutuspäälliköiden kanssa. Myös yhteistyö turvallisuuspäällikön kanssa toimii hyvin ja toimipisteiden omat turvallisuusryhmät avustavat toimipistevastaavia turvallisuusasioissa. Poikkeamista ilmoittamiseen kannustetaan organisaatiossa turvallisuuspoikkeamailmoitusten avulla. Lähetetyt ilmoitukset käydään säännöllisesti toimipistevastaavien kokouksissa läpi.

Henkilökunnan turvallisuusosaaminen koetaan puutteelliseksi, käytännössä turvallisuustietoa ei välttämättä ole. Turvallisuuden arvostus näkyy Omniassa puheiden ja suunnitelmien tasolla, käytännössä se ei vielä välttämättä näy. Henkilökunta arvostaa turvallisuutta vaihtelevasti, suuri osa henkilökunnasta ei toimi aktiivisesti turvallisuusasioissa. Turvallisuutta ei tunnusteta toimintaa motivoivaksi arvoksi. Ennakoiva turvallisuustoiminta on vähäistä, henkilöstön ymmärrys vaaratilanteista puutteellista ja henkilöstö ei välitä aina työnsä vaaroista, vaikka onkin niistä tietoinen. Arjessa turvallisuutta edistävät teot ovat vähäisiä ja henkilökunnan saaminen mukaan turvallisuustyöhön koetaan haastavaksi. Turvallisuutta ei nähdä kollektiivisena koko organisaatiota koskevana ja omaan työhön kuuluvana asiana. Turvallisuutta ei ymmärretä kaikkien vastuuna, vaan turvallisuusasiat ovat ulkoistettu muille. Omaan työhön ja sen tuloksiin vaikuttaminen koetaan vaihtelevasti.

Henkilökunta suhtautuu turvallisuuteen vaihtelevasti, turvallisuusasioita joutuu usein perustelemaan ja turvallisuuteen liittyvät rajoitteet saattavat aiheuttaa valitusta ja muutosvastarintaa. Työtapoja optimoidaan välttelemällä suojalaitteita ja jättämällä ovia auki. Poikkeamiin ja vaaratilanteisiin suhtautuminen on vaihtelevaa, turvallisuuspoikkeamailmoituksia ei aina tehdä.

Toinen tutkimuskysymys oli miten toimipistevastaavat kokevat turvallisuusvastaavan työn. Toimipistevastaavien työnkuvaa tarkasteltaessa esiin nousi kaksi ääripäätä. Osa koki, että työ sopii hyvin päätyönkuvaan ja osan mielestä toimipistevastaavuus ei sovi lainkaan omaan toimenkuvaan. Tähän vaikutti paljon toimipistevastaavan oma toimenkuva eli päätyö. Aluekoordinaattorin työ koettiin yhteensopivaksi toimipistevastaavan tehtävien kanssa, kun taas koulutuspäällikön työ koettiin yhteensopimattomaksi toimipistevastaavan tehtävien kannalta. Toimipistevastaavuus koettiin erittäin tärkeäksi tehtäväksi, mutta vain osa haluaisi jatkaa tehtävässä tulevaisuudessa. Tehtävän vastuut ja velvollisuudet tunnetaan vähintäänkin kohtalaisesti, mutta toimipisteen turvallisuus koetaan kokonaisuutena erittäin laajaksi ja muiden toimintaan sidoksissa olevaksi.

Toimipistevastaavalle kuuluvat turvallisuustehtävät osa aikatauluttaa ja osa ei ehdi systemaattisesti aikataulutusta oman päätyön takia tekemään. Päätoimenkuva rajoitti muutenkin aktiivisuutta turvallisuustehtävissä. Tehtävästä suoriutuminen koettiin vaihtelevasti. Suurin osa koki suoriutuvansa riittävällä tasolla, pieni osa koki suoriutuvansa hyvin ja vastaavasti yhtä moni ettei suoriudu hyvin tehtävästä. Työn sisältöön vaikuttamisessa oli myös hajontaa.

Tuloksissa korostui vahva vastuuntunto turvallisuudesta ja sitoutuminen turvallisuustyöhön. Toimipistevastaavan työ ja erityisesti turvallisuuteen liittyvät tehtävät koettiin erittäin tärkeiksi ja välttämättömiksi, mutta hektisen työn lomassa turvallisuusasioihin ei ole aina aikaa perehtyä. Ylipäänsä toimipistevastaavan tehtävä koettiin massiiviseksi ja toiminta

tehtävissä liian reaktiiviseksi. Turvallisuusasioiden hoitamiseen ei ole yksinkertaisesti tarpeeksi aikaa. Osa toimipistevastaavista koki, että heidän työtään toimipiste- ja turvallisuusvastaavina arvostetaan, mutta osa kokee, ettei työtä arvosteta. Toimipistevastaavan työnkuvaa halutaan uudistaa, joko muuttamalla se omaksi toimenkuvakseen tai jakamalla tehtävät tilojen hallinnasta ja turvallisuudesta kahdelle eri henkilölle.

Kolmas tutkimuskysymys oli minkälaista osaamista toimipistevastaava tarvitsee. Toimipistevastaavan työhön tarvitaan monenlaista osaamista kuten vuorovaikutus- ja organisointitaitoja sekä monialaista turvallisuusosaamista ja tilojen hallintaan tarvittavaa tietotaitoa. Toimipistevastaavat kokivat turvallisuusosaamisensa pääosin riittäväksi, ja osaamista suurin osa ylläpitää säännöllisesti koulutuksilla ja turvallisuustaitojen kertaamisella. Lisäkoulutusta kaivattiin enemmän ja jatkuvammin sekä koulutustilanteista toivottiin toistuvia, mutta ajallisesti lyhyempiä. Koulutuksia toivottiin muun muassa ennaltaehkäisevästä toiminnasta ja rikosentorjunnasta.

Neljäs tutkimuskysymys oli miten toimipistevastaavat asennoituvat turvallisuuteen. Toimipistevastaavat kokevat turvallisuuden erittäin tärkeäksi, normaalin toiminnan ja organisaation menestyksen edellytykseksi. Turvallisuus määriteltiin useimmiten turvallisuuden tunteen kautta, kokemuksena turvassa olost ja turvallisuusuhkina nähtiin muun muassa väkivallan uhka, onnettomuudet ja osaamattomuus turvallisuusasioissa. Turvallisuudesta koetaan henkilökohtaista vastuuta ja vastuu näkyy toiminnassa siten, että turvallisuusasioita hoidetaan päivittäin.

## 5.1 Pohdinta

Omnian turvallisuuskulttuurista piirtyy tulosten perusteella kehitysvaiheessa oleva kuva, mutta tämän tutkielman tuloksia tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että kyseessä on tietyn ryhmän näkemys tilanteesta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa toimipistevastaavien näkemyksiä Omnian turvallisuuskulttuurista, eikä varsinaisesti turvallisuuskulttuurin todellista mitattavaa tasoa. Toimipistevastaavilla voidaan kuitenkin olettaa olevan varsin hyvä kuva toimipisteidensä turvallisuuskulttuurista.

Turvallisuuskulttuurin kehittämisessä avainasemassa on johdon sitoutuminen turvallisuuteen ja henkilöstön osallistuminen turvallisuustyöhön. Johdon haasteena onkin näyttää aitoa sitoutumista turvallisuuteen päätöksenteossa ja resurssien jakamisessa. Osallistuakseen turvallisuustyöhön, henkilöstöllä tulee olla riittävät tiedot ja taidot turvallisuudesta. Tarvitaan siis turvallisuusaiheisia koulutuksia, mutta suurempi haaste on henkilöstön motivoiminen työskentelemään turvallisen organisaation hyväksi ja saaminen mukaan toiminnan kehittämiseen

Omniassa arvostetaan turvallisuutta periaatteessa, mutta kaikkien toimijoiden sitoutuminen ja oman roolin ymmärrys turvallisuustyössä on vielä puutteellista. Henkilökohtaista vastuuta turvallisuudesta ei koeta, vaan turvallisuusasiat halutaan ulkoistaa turvallisuuspäällikölle, toimipistevastaaville ja muille toimijoille, kuten kiinteistöpalvelulle. Myös henkilöstön osaamattomuus turvallisuusasioissa nostettiin esille. Osaamaton työntekijä on itsessään epävarmuustekijä työpaikalla. Oppilaitoksessa jokaisen työntekijän tulisi kehittää omaa turvallisuusosaamistaan ja -tietouttaan, sillä osaava työntekijä havaitsee puutteita paremmin ja kykenee puuttumaan niihin.

Jatkotutkimusaiheita voisi olla esimerkiksi, miten henkilökunta kokee Omnian turvallisuuskulttuurin, sekä miten opiskelijat kokevat sen. Olisi mielenkiintoista tietää, miten henkilökunta arvioisi turvallisuuskulttuuria, vastaisiko se toimipistevastaavien näkemyksiä. Samoin opiskelijoiden näkökulma aiheeseen olisi myös erittäin mielenkiintoinen.

## 5.2 Luotettavuus

Opinnäytetyö pyrittiin koko prosessin aikana tekemään hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Luotettavuuteen on pyritty tutkimusaineiston hankinnan, aineiston analyysin ja tulkinnan aikana tarkkuudella raportoinnissa. Opinnäytetyöprosessin aluksi kohdeorganisaatiolta haettiin tutkimuslupa. Koska laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että eri vaiheet raportoidaan yksityiskohtaisesti, on opinnäytetyöprosessi kuvattu mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Tulosten luotettavuutta pyrittiin lisäämään suorilla lainauksilla aineistosta. Tutkielman tulosten uskottavuuteen turvallisuuskulttuurin osalta vaikuttaa kohderyhmän pieni koko. Tarkempi kuvaus ilmiöstä saataisiin laajentamalla tutkimuksen kohderyhmä koko henkilöstöä koskevaksi.

## Lähteet

## Painetut

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Tampere: Vastapaino.

Harisalo, R. 2009. Organisaatioteoriat. 2. painos. Tampere: Tampere University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Kuusela, S. 2015. Organisaatioelämää: Kulttuurin voima ja vaikutus. Helsinki: Talentum.

Lindfors, E. 2012. Turvallinen oppimisympäristö, oppilaitoksen turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuskasvatus - käsitteellistä pohdintaa ja tutkimushaasteita. Teoksessa Lindfors, E. (toim.). Kohti turvallisempaa oppilaitosta! Oppilaitosten turvallisuuden ja turvallisuuskasvatuksen tutkimus- ja kehittämishaasteita. Tampere: Tampereen yliopisto, 12-28.

Paasonen, J & Huuromonen, T. 2012. Turvallisuuskulttuurista ja sen tutkimusmenetelmistä. Teoksessa Lindfors, E. (toim.). Kohti turvallisempaa oppilaitosta! Oppilaitosten turvallisuuden ja turvallisuuskasvatuksen tutkimus- ja kehittämishaasteita. Tampere: Tampereen yliopisto, 63-77.

Paasonen, J. (toim.), Huuromonen, T. & Paasonen, L. 2012. Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Schein, E. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Suomentanut Liljamo, R. ja Miettinen, A. Espoo: Weilin+Göös.

Schein, E. 2009. Yrityskulttuuri - selviytymisopas. Suomentanut Rosti, P. 2. painos. Espoo: Laatuokeskus.

Waitinen, M. 2011. Turvallinen koulu? Helsinkiläisten peruskoulujen turvallisuuskulttuurista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Helsinki

Waitinen, M. 2012. Koulujen turvallisuuden edistäminen - arvoja, asenteita ja lakisääteistä turvallisuustyötä. Teoksessa Lindfors, E. (toim.). Kohti turvallisempaa oppilaitosta! Oppilaitosten turvallisuuden ja turvallisuuskasvatuksen tutkimus- ja kehittämishaasteita. Tampere: Tampereen yliopisto, 42-62.

Waitinen, M. 2014. Oppilaitoksen turvallisuusopas 2: Turvallisuuskulttuurin kehittäminen. Suomen Palopäälystöliitto.

## Sähköiset

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Golnick, T. & Ilves, V. 2020. Opetusalan työolobarometri 2020. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. Viitattu 2.4.2021.  
[https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2020\\_nettiin.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyoolobarometri_2020_nettiin.pdf)

IAEA. 2006. Application of the Management System for Facilities and Activities. IAEA Safety Standards for protecting people and the environment. Safety Guide No. GS-G-3.1. Viitattu 22.3.2021. [https://www-pub.iaea.org/mtcd/publications/pdf/pub1253\\_web.pdf](https://www-pub.iaea.org/mtcd/publications/pdf/pub1253_web.pdf)

Juhila, K. 2021a Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.3.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Juhila, K. 2021b. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.3.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Kallio, A. 2021. Litterointi. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.3.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>

Kokonaisturvallisuuden sanasto. 2017. Sanastokeskus TSK. Viitattu 19.5.2021. [https://turvallisuuskomitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/Kokonaisturvallisuuden\\_sanasto.pdf](https://turvallisuuskomitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/Kokonaisturvallisuuden_sanasto.pdf)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 5.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Laurikainen, H. & Nikkanen, M. 2020. Turvassa 2019: Kansalaisturvallisuus Suomessa. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK. Viitattu 19.5. 2021. [https://issuu.com/spek\\_ry/docs/turvassa\\_2019\\_81614e27b352ce](https://issuu.com/spek_ry/docs/turvassa_2019_81614e27b352ce)

Lindfors, E & Somerkoski, B. 2018. Turvallisuuden edistäminen oppimisympäristössä. Teoksessa Granö, P., Hiltunen, M. & Jokela, T. (toim.) Suhteessa maailmaan: ympäristöt oppimisen avaajina. Rovaniemi: Lapland University Press, 291-305. Viitattu 22.3.2021. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63608/Suhteessa\\_maailmaan.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63608/Suhteessa_maailmaan.pdf?sequence=9&isAllowed=y)

Lukiolaki 714/2018. Viitattu 5.3.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180714>

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 14.5.2021. [https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)

Mykkänen, M., Liljeroos-Cork, J., Rikander, H. & Tappura, S. 2020. PrepSec - Ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstön turvallisuusvalmiudet. Loppuraportti. Tampereen yliopisto. Viitattu 2.5.2021. <https://oma.tsr.fi/api/projects/779b89fa-1341-48d0-b65b-437b49f34913/attachment/e7171427-8f77-49af-9b57-7e7bee9a1880>

Niemelä, P. & Lahikainen, A. 2000. Inhimillinen turvallisuus. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Omnia. 2018. Omnia palveluksessasi. Viitattu 13.5.2021. <https://elehti.omnia.fi/books/ajdy/>

Omnia. 2021a. Organisaatio. Viitattu 2.3.2021. <https://www.omnia.fi/tietoa-omnia/organisaatio>

Opetushallitus. 2021a. Turvallisuuden johtaminen. Viitattu 7.3.2021. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/turvallisuuden-johtaminen>

Opetushallitus. 2021b. Ammatillisen oppilaitoksen turvallisuustyön organisointi ja johtaminen. Viitattu 7.3.2021. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillisen-oppilaitoksen-turvallisuustyon-organisointi-ja-johtaminen>

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. Viitattu 5.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>

Pelastuslaki 379/2011. Viitattu 5.3.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>

Perusopetuslaki 628/1998. Viitattu 5.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

Perustuslaki 731/1999. Viitattu 5.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Pietikäinen, E., Reiman, T. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskulttuurityö organisaation toiminnan kehittämisenä terveydenhuollossa. VTT Technical Research Centre of Finland. Viitattu 22.3.2021. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/tiedotteet/2008/T2456.pdf>

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Reiman, T. 2015. Turvallisuusasiantuntijoiden rooli, toimintatavat ja tarvittavat kyvyt ja taidot. VTT Technical Research Centre of Finland. Viitattu 30.3.2021. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/technology/2014/T198.pdf>

Reiman, T., Oedewald, P. & Pietikäinen, E. 2007. Turvallisuuskulttuurin ulottuvuudet ydinvoima-alalla ja terveydenhuollossa. Teoksessa Grönqvist, R. (toim.). Työ ja ihminen. 4/2007. Työterveyslaitos, 325-344. Viitattu 22.3.2021. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136340/Tyojaihininen\\_4\\_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136340/Tyojaihininen_4_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskulttuuri: Teoria ja arviointi. VTT Technical Research Centre of Finland. Viitattu 3.3.2021. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2008/P700.pdf>

Rikander, H. 2020. Näkökulmia oppilaitosturvallisuuteen - osa 3: Kokonaisturvallisuus ja turvallisuuskulttuuri. Viitattu 13.5. 2021. <https://tamkjournal.tamk.fi/nakokulmia-oppilaitosturvallisuuteen-osa-3/>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 21.5.2021. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2.html)

Teperi, A-M., Lindfors, E., Kurki, A-L., Somerkoski, B., Ratilainen, H., Tiikkaja, M., Uusitalo, H., Lantto, E. & Pajala, R. 2018. Turvallisuuden edistäminen opetusallalla: Edusafe-projektin loppuraportti. Työterveyslaitos. Viitattu 3.3.2021. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136842/EduSafe\\_Loppuraportti.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136842/EduSafe_Loppuraportti.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Turvallisuuden edistäminen oppilaitoksissa: seurantaryhmän loppuraportti. 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:8. Viitattu 13.5.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75299/tr08.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 5.3.2021.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 728/2002. Viitattu 5.3.2021.  
<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011. Viitattu 5.3.2021.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110407>

Vatanen, A. 2021. Vuorovaikutusaineistot. Teoksessa Vuori, J. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 22.5.2021.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/vuorovaikutusaineistot/>

Vuori, J. 2021a. Tapaustutkimus. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 7.3.2021.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/>

Vuori, J. 2021b. Johdanto: Tutkimusasetelman rakentaminen. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 7.3.2021.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tutkimusasetelman-rakentaminen/>

Yli-Kaitala, K. & Toivanen, M. 2021. Pelotta töissä - psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Työterveyslaitos. Viitattu 14.5.2021.  
[https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/wpcontent/uploads/sites/3/2020/12/Pelotta\\_toissa%E2%80%9393psykologinen\\_turvallisuus\\_tyoyhteisossa.pdf](https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/wpcontent/uploads/sites/3/2020/12/Pelotta_toissa%E2%80%9393psykologinen_turvallisuus_tyoyhteisossa.pdf)

Julkaisemattomat

Omnia 2020. Turvallisuussuunnitelma 2020. Omnia. Espoo.

Omnia 2021b. Toimipistevastaava. Omnia. Espoo.

Omnia 2021c. Toimipistevastaavien turvallisuuteen liittyvät tehtävät. Omnia. Espoo.

#### Kuviot

Kuvio 1: Omnian turvallisuusorganisaatio (Omnia 2020). .....	7
Kuvio 2: Scheinin (1987,32) teorian mukaiset kulttuurin tasot ja niiden välinen vuorovaikutus. .....	12
Kuvio 3: Opetusalan turvallisuuden hallintaan laadittu kokonaismalli (Teperi ym. 2018, 85).	24
Kuvio 4: Turvallisen toiminnan mahdollistavat tekijät (Waitinen 2014,18). .....	26

#### Taulukot

Taulukko 1: Turvallisuuskulttuurin organisatoriset ulottuvuudet (Reiman ym. 2008, 51).....	17
Taulukko 2: Turvallisuuskulttuurin psykologiset ulottuvuudet (Reiman ym. 2007, 339).....	19
Taulukko 3: Turvallisuuskulttuurin sosiaaliset prosessit (Reiman ym. 2008, 77). .....	20
Taulukko 4: Oppilaitosturvallisuuden osa-alueet ja keskeiset sisällöt (Waitinen, 2011, 65)..	23

## Liitteet

Liite 1: Kysely toimipistevastaaville .....	56
Liite 2: Ryhmäkeskustelun apukysymykset .....	58

## Liite 1: Kysely toimipistevastaaville

### Toimipistevastaavanturvallisuusnäkemykset

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää Omnian toimipistevastaavien omia näkemyksiä turvallisuusvastaavan työstä, turvallisuuskulttuurista, omasta osaamisestaan ja asenteistaan turvallisuusasioihin. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa Omnian turvallisuuskulttuurin ja kokonaisvaltaisen turvallisuuden kehittämiseksi sekä toimipistevastaavan työnkuvan selkiyttämiseksi. Opinnäytetyössä keskitytään toimipistevastaavan turvallisuuteen liittyviin tehtäviin, mutta osallistujilla on mahdollisuus kommentoida työnkuvaa myös yleisellä tasolla. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Omnia ja yhteyshenkilönä toimii työsuojelu- ja turvallisuuspäällikkö Mia Kivelä. Lisätietoja saa myös tutkimuksen tekijältä sähköpostitse henriikka.airas@student.laurea.fi.

Tässä kyselyssä ei käsitellä henkilötietoja. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

\*

Klikkaamalla tästä ilmaisen, että olen ymmärtänyt saamani tiedot ja haluan osallistua tutkimukseen.

Merkitse vain yksi soikio.

\*

### Toimipistevastaavan työ

1. Miten päädyit toimipistevastaavaksi? Miten toimipistevastaavan työ sopii toimenkuvaasi?

\*

2. Koetko työsi toimipistevastaavana ja turvallisuusvastaavana tärkeäksi? Miksi? Haluatko toimia toimipistevastaavana tulevaisuudessakin?

\*

3. Kuinka aktiivinen olet turvallisuustyössä? Millaisia turvallisuusmittareita on käytössä?

\*

4. Kuinka hyvin tunnet toimenkuvasi turvallisuusvastuut ja -velvollisuudet? Oletko tutustunut toimipistevastaavan turvallisuuteen liittyviin tehtäviin ja aikataulutannut niitä?

\*

### Turvallisuusosaaminen

5. Oletko saanut mielestäsi riittävästi koulutusta turvallisuusasioissa? Miten turvallisuusosaamista ylläpidetään?

\*

6. Mitä osaamista tarvitset toimipistevastaavana?

\*

### Turvallisuusasenteet

7. Miten määrittelet turvallisuuden?

\*

8. Miten tärkeäksi koet turvallisuuden?

\*

9. Millaisia turvallisuushahkia, vaaroja ja riskejä arvioit oppilaitoksessa tällä hetkellä olevan?

10. Koetko olevasi vastuussa turvallisuudesta? Miten se näkyy toiminnassasi?

\*

11. Miten koet oman työn hallinnan, koetko suoriutuvasi hyvin ja huolellisesti?

\*

12. Koetko voivasi vaikuttaa työsi sisältöön? Millä tavoin?

\*

#### Turvallisuuskulttuuri

Hyvän turvallisuuskulttuurin piirteisiin kuuluvat kehittynyt ymmärrys vaaroista ja perustehtävän vaatimuksista sekä turvallisuuden systemisistä luonteesta, käytännössä hyvin toimiva turvallisuusjohtaminen sekä käytännön teoilla osoitettu turvallisuuden arvostus, johdon ja henkilöstön sitoutuminen turvallisuustyöhön sekä turvallisuustyön osallistava ja yhteisöllinen luonne, selkeät toimintatavat ja ohjeistus, monipuolinen viestintä sekä eri osapuolien kattava keskustelu turvallisuudesta, riskeistä ja hyväksyttävistä toimintatavoista.

13. Millainen turvallisuuskulttuuri Omniassa on mielestäsi? Miten se ilmenee käytännössä?

\*

14. Miten voit arjen teoillasi ja työlläsi vaikuttaa Omnian turvallisuuskulttuuriin?

\*

15. Miten kehittäisit toimipistevastaavan työnkuvaa vastaamaan paremmin turvallisuudesta ja muista työnkuvaan kuuluvista vastuista?

\*

## Liite 2: Ryhmäkeskustelun apukysymykset

### **Organisatoriset ulottuvuudet**

Miten selkeästi viralliset roolit ja vastuut on kuvattu ja ymmärretty Omniassa?

Kuinka hyvin tunnet toimenkuvasi turvallisuusvastuut ja -velvollisuudet?

Huomioidaanko turvallisuus resursoinnissa, päätöksissä ja toiminta suunnitelmissa?

Miten turvallisuudesta viestitään?

Miten itse viestit turvallisuudesta kollegoillesi?

Miten yhteistyö sujuu turvallisuusasioissa opettajien, opiskelijoiden, muun henkilöstön ja muiden toimijoiden välillä?

Miten virheistä ja poikkeamista ilmoittamiseen kannustetaan vai kannustetaanko?

Miten turvallisuusosaamista kehitetään ja ylläpidetään Omniassa? Entä henkilökohtaisesti toimipistevastaavan työssä?

Miten hyvin koet resursoinnin ja ohjeistuksien ja sääntöjen onnistuneen turvallisuustyössä?

Miten hyvin teknologisten/organisatoristen muutosten hallinta sujuu? Entä ulkopuolisten toimijoiden hallinta?

### **Psykologiset ulottuvuudet**

Miten turvallisuutta arvostetaan Omniassa?

Onko henkilöstö tietoinen työhönsä liittyvistä vaaroista?

Ymmärretäänkö turvallisuus kaikkien vastuuna?

Koetko voitavasi vaikuttaa kollegoidesi turvallisuuskäyttäytymiseen?

Koetko, että työtäsi turvallisuusvastaavana arvostetaan?

Koetaanko, että omaan työhön ja sen tuloksiin voi vaikuttaa?

Koetko olevasi vastuussa turvallisuudesta?

Miten koet oman työn hallinnan, koetko suoriutuvasi hyvin ja huolellisesti? Koetko voitavasi vaikuttaa työsi sisältöön?

### **Sosiaaliset prosessit**

Miten vaaratilanteisiin ja onnettomuuksiin suhtaudutaan?

Koetko, että olette yhdessä tekemässä turvallisuutta?

Vastaavatko käytännön turvallisuus- ja laatuksitykset Omnian virallisia ohjeita ja suunnitelmia?

Miten poikkeamiin suhtaudutaan?