

Henna Kuosmanen & Jiri Turunen

**TURVALLISUUSKOULUTUKSEN  
KEHITTÄMINEN**  
Servica Oy

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

Tradenomikoulutus, turvallisuusala

2025



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Henna Kuosmanen & Jiri Turunen
Työn nimi	Turvallisuuskoulutuksen kehittäminen
Toimeksiantaja	Servica Oy
Vuosi	2025
Sivut	61 sivua, liitteitä 1 sivu
Työn ohjaaja(t)	Ilari Saukkonen

## TIIVISTELMÄ

Turvallisuuskoulutus on tärkeä osa toimivaa ja turvallista työpaikkaa, jonka avulla voidaan ennaltaehkäistä työtapaturmia ja onnettomuuksia. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Servica Oy. Työn tarkoituksena oli kehittää toimeksiantajan työntekijöille järjestämää turvallisuuskoulutusta. Työn tavoitteena oli tutkia, millainen on toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen nykytila, millaisia turvallisuuteen liittyviä aiheita työntekijät pitävät tärkeimpinä ja millaiset oppimismenetelmät vahvistavat käytännön osaamista ja miten turvallisuuskoulutusta voisi parantaa, jotta se vastaisi työntekijöiden tarpeita. Tavoitteena oli esittää kehittämissuhteita toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen parantamiseksi.

Viitekehys opinnäytetyössä koostui kahdesta teoriaosiossa. Ensimmäisessä osiossa tarkasteltiin turvallisuuskulttuuria ja sen merkitystä organisaatiossa. Toisessa osiossa käsiteltiin turvallisuuskoulutusta yleisellä tasolla. Työn kannalta oli tärkeä tietää, mistä asioista turvallisuuskoulutus koostuu sekä kuinka turvallisuuskulttuuri vaikuttaa turvallisuuskoulutuksen toteuttamiseen ja siihen asennoitumiseen.

Opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin käyttämällä puolistrukturoitua teemahaastattelua, jonka avulla kerättiin turvallisuuskoulutuksen suorittaneilta työntekijöiltä kokemuksia turvallisuuskoulutuksesta. Haastatteluun osallistujat valittiin yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa. Kaikki haastattelut suoritettiin Microsoft Teamsin välityksellä. Haastatteluihin osallistui 7 työntekijää erilaisista työtehtävistä ja haastattelut tehtiin kesän 2025 aikana. Haastatteluiden avulla saatiin tietoa turvallisuuskoulutuksen nykytilasta ja sen mahdollisista kehityskohdista. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin käyttäen sisällönanalyysimenetelmää.

Opinnäytetyö vastasi esitettyihin tutkimuskysymyksiin ja saavutti tavoitteet. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen nykytila on hyvällä tasolla. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin myös kehityskohtia, erityisesti turvallisuuskoulutuksen tehtäväkohtaisessa räätälöinnissä. Toimeksiantajan turvallisuuskoulutusta voidaan parantaa hyödyntäen tutkimuksen tuloksia. Kehittämissuhteet tarjoavat toimeksiantajalle konkreettisia ja käytännönläheisiä parannuksia turvallisuuskoulutukseen.

**Asiasanat:** turvallisuuskoulutus, turvallisuuskulttuuri, turvallisuus, henkilöstö

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author (authors)	Henna Kuosmanen & Jiri Turunen
Thesis title	The Development of Safety and Security Training
Commissioned by	Servica Oy
Time	2025
Pages	61 pages, 1 page of appendices
Supervisor	Ilari Saukkonen

## ABSTRACT

Safety and security training is an important part of a functioning workplace, helping to prevent work accidents and incidents. The purpose of the study was to develop the commissioner's safety and security training. The aim of the study was to investigate what the current state of the commissioner's safety and security training is, which safety and security related topics employees consider most important, and which learning methods reinforce practical competence and how safety and security training can be improved. The objective was to present development suggestions to improve the commissioner's safety and security training.

The framework of the thesis consisted of two theory sections. In the first section, safety and security culture and its significance in the organization were examined. In the second section, safety and security training was discussed at a general level. For the study, it was important to know what aspects safety and security training consists of and how safety and security culture influences the implementation of safety and security training and attitudes toward it.

The thesis was conducted as a case study. Research data were collected using a semi-structured thematic interview, through which experiences of safety and security training were gathered from employees who had completed safety and security training. The interview participants were selected together with a representative of the commissioner. The interviews provided information on the current state of safety and security training and potential areas for development.

The thesis answered the stated research questions and achieved the objectives. The results indicate that the current state of the commissioner's safety and security training is at a good level. However, the study also identified development points, particularly in the task-specific tailoring of safety and security training. The commissioner's safety and security training can be improved by utilizing the results of the study. The development suggestions offer the commissioner improvements to safety and security training.

**Keywords:** safety and security training, safety and security culture, safety, security, personnel

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TURVALLISUUSKULTTUURI .....	7
2.1	Turvallisuuden määritelmä .....	8
2.2	Turvallisuuskulttuuri käsitteenä .....	9
2.3	Turvallisuuskulttuuri työpaikalla .....	10
2.4	Turvallisuuskoulutus kasvattaa turvallisuuskulttuuria .....	12
3	TURVALLISUUSKOULUTUS.....	13
3.1	Työnantajan toimintaa koskevat säädökset ja velvoitteet.....	14
3.2	Turvallisuuskoulutus työpaikalla .....	16
3.3	Turvallisuuskoulutuksen sisältö .....	24
4	TOIMEKSIANTAJA .....	31
4.1	Toimeksiantajan esittely .....	31
4.2	Turvallisuuden kehittäminen toimeksiantajayrityksessä .....	32
5	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	33
5.1	Tapaustutkimus .....	33
5.2	Empiirisen tutkimusaineiston hankinta .....	34
5.3	Empiirisen tutkimusaineiston käsittely ja analysointi .....	37
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	39
6.1	Turvallisuuskoulutuksen sisältö .....	40
6.2	Koulutuksen oppimista ja muistamista tukevat tekijät.....	43
6.3	Koulutuksen vaikuttavuus ja jatkuva kehittäminen .....	44
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	46
7.1	Johtopäätökset.....	46
7.2	Kehittämisehdotukset.....	51
7.3	Luotettavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa .....	53
8	LOPUKSI.....	54

LÄHTEET .....	56
---------------	----

## LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelukysymykset

## 1 JOHDANTO

Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työssä esiintyvät vaaratekijät ja niiden mahdolliset haittavaikutukset pyritään poistamaan tai niitä vähentämään. Lisäksi työnantajan on tunnistettava työhön liittyvät vaarat sekä ennaltaehkäistävä niiden seurauksia tarpeellisilla toimenpiteillä. Työnantajan on myös varmistettava, että työntekijät saavat riittävän koulutuksen ja tiedot työhön liittyvistä vaaratekijöistä sekä turvallisista työskentelykäytännöistä. (Leppänen 2006, 219–220.) Työturvallisuuslaissa säädetään työntekijöiden turvallisuuden parantamiseen liittyvistä toimenpiteistä, vastuista ja velvollisuuksista. Lain keskeisenä tavoitteena on luoda turvallinen työympäristö, joka tukee työntekijöiden työkykyä ja hyvinvointia. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1. §.) Työturvallisuuslain 14. pykälässä säädetään, että työnantajan velvollisuutena on järjestää työntekijöille riittävää koulutusta työturvallisuuteen liittyvistä asioista (Työturvallisuuslaki 14. §).

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa toimeksiantajan järjestämän turvallisuuskoulutuksen suorittaneiden työntekijöiden kokemuksia tämänhetkisestä koulutuksesta ja esittää kehittämissuhteita sen parantamiseksi. Työn aiheena on toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen kehittäminen ja kehitysehdotusten esittäminen koulutuksen parantamiseksi ja työn aihe on rajattu koskemaan vain toimeksiantajan turvallisuuskoulutusta.

Työn toimeksiantajana toimii suomalainen tukipalveluyhtiö, joka tuottaa omistajilleen Itä-Suomen alueella erilaisia tukipalveluja, kuten ruoka-, kuljetus- ja välinehuoltopalveluita, laitoshuollon ja tekniikan palveluita sekä materiaalilogistiikan kokonaispalveluita. Yhtiö työllistää noin 1 800 ammattilaista ja toimii koko Pohjois-Savon alueella, ja yhtiön pääkonttori sijaitsee Kuopiossa. (Yritysesittely s.a.)

Toimeksiantajalle opinnäytetyö on tärkeä, sillä se vaikuttaa sekä henkilöstön turvallisuusosaamiseen että organisaation turvallisuuskulttuuriin. Työsuhteen alussa suoritettu turvallisuuskoulutus on tärkeä osa työntekijän perehdyttämistä, sillä se antaa työntekijälle tarvittavat tiedot ja taidot turvalliseen työskentelyyn. Työn tarkoituksena on tukea toimeksiantajaa turvallisuuskoulutuksen kehittämisessä. Toimeksiantaja voi hyödyntää työtä

nykyisen turvallisuuskoulutuksen päivittämisessä sekä myös uusien turvallisuuskoulutusten suunnittelussa.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

- Millainen on toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen nykytila?
- Millaisia turvallisuuteen liittyviä aiheita työntekijät pitävät tärkeimpinä, ja millaiset oppimismenetelmät vahvistavat käytännön osaamista?
- Miten turvallisuuskoulutusta voisi parantaa, jotta se vastaisi työntekijöiden tarpeita?

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen lähestymistapa on laadullinen tutkimus ja tutkimustapana on tapaustutkimus. Tapaustutkimus sopii kehittämistyöhön, kun tavoitteena on löytää uusia ideoita ja parannusehdotuksia. Menetelmässä tutkittava tapaus voi olla joko yksittäinen tai useamman tapauksen vertailu, mikä mahdollistaa erilaisten tilanteiden ja ympäristöjen tarkastelun ja vertailun. (Ojasalo ym. 2015, 52–53.) Empiirisen tutkimusaineiston hankintamenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua ja haastattelujen tulokset analysoitiin käyttäen sisällönanalyysiä.

Opinnäytetyössä luvut 2 ja 3 käsittelevät tutkimuksen teoreettista taustaa, jossa tarkastellaan turvallisuuskulttuuria sekä turvallisuuskoulutusta. Luvussa 4 esitellään toimeksiantaja ja teoreettisen viitekehyksen soveltaminen toimeksiantajan toimintaan. Luvussa 5 on esitetty opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät ja se, kuinka opinnäytetyössä käytetty empiirinen aineisto on hankittu ja analysoitu. Luvussa 6 esitetään opinnäytetyön tutkimuksen tulokset. Luvussa 7 tutkimuksen tulokset analysoidaan, jonka jälkeen muodostetaan johtopäätökset ja esitetään toimeksiantajan toimintaa parantavat kehittämissuositukset sekä arvioidaan työn luotettavuutta. Luvussa 8 pohditaan opinnäytetyötä kokonaisuutena.

## **2 TURVALLISUUSKULTTUURI**

Luvussa 2 käsitellään turvallisuutta yleisesti, turvallisuuskulttuuria niin käsitteenä kuin myös työpaikalla sekä sitä, kuinka turvallisuuskoulutuksella voidaan parantaa työpaikan turvallisuuskulttuuria.

## 2.1 Turvallisuuden määritelmä

Turvallisuus on keskeinen teema poliittisessa ajattelussa ja toiminnassa, erityisesti epävarmuuden ja vaarojen maailmassa. Turvallisuuden voidaan nähdä sisältävän niin luotettavuuden, vakauden kuin konkreettisuudenkin elementtejä, vaikka termillä ei ole suoranaisesti yksiselitteistä merkitystä. (von Boemcken & Schetter 2016, 1.) Turvallisuuskäsitys on kehittynyt historian saatossa erilaisten kulttuurillisten, sosiaalisten ja poliittisten tekijöiden vaikutuksesta. Se, mitä turvallisuus merkitsee yhdelle ihmiselle tai yhteisölle, voi poiketa täysin toisen näkemyksestä. Lisäksi turvallisuus on muuttuva ilmiö, joka mukautuu ympäröivän maailman muutoksiin. (Eskola 2008, 1–2.)

Määritelmän mukaan turvallisuus on tila, jossa sekä uhat että riskit ovat hallittavissa. Turvallisuudelle on englannin kielellä olemassa kaksi termiä, security ja safety. Security-termi tarkoittaa niin sanottua kovaa turvallisuutta eli sellaisia toimenpiteitä, joilla suojaudutaan tarkoituksellisilta vahingoilta, kuten väkivallan uhkalta tai rikolliselta toiminnalta. (Sanastokeskus TSK 2017, 16.) Security-termiä käytetään myös silloin, kun väkivaltaa ja rikoksia pyritään torjumaan turvallisuusyritysten toimesta tai kyseessä on yhteisöjen tai valtioiden turvallisuus (Reiman ym. 2008, 83). Safety-termi taas tarkoittaa niin sanottua pehmeää turvallisuutta, joka liittyy onnettomuuksiin ja vahinkoihin, kuten työturvallisuuteen (Sanastokeskus TSK 2017, 16). Puhuttaessa onnettomuuksien ehkäisemisestä tai tilanteista, joissa onnettomuuksien tai vammojen syntyperä on tahattomasti aiheutunut, käytetään termiä safety (Reiman ym. 2008, 83).

Turvallisuutta voidaan tarkastella eri tavoin ja se voidaan nähdä objektina, jota voidaan mitata ja parantaa, sekä tavoitteena, jota kohti tulisi pyrkiä.

Turvallisuus voidaan liittää eri objekteihin, kuten yksilöihin, valtioihin tai ympäristöön. On tärkeää määrittää, keitä tai mitä halutaan suojella, ja mitkä arvot ovat uhattuina. Esimerkiksi turvallisuus voi liittyä fyysiseen koskemattomuuteen, taloudelliseen hyvinvointiin tai psykologiseen hyvinvointiin. (von Boemcken & Schetter 2016, 1–3.) Turvallisuus voidaan nähdä myös sosiaalisena käytäntönä, joka syntyy tietyissä olosuhteissa ja tarkoituksissa (von Boemcken & Schetter 2016, 3).

## 2.2 Turvallisuuskulttuuri käsitteenä

Ennen turvallisuuskulttuuri-käsitettä 1980-luvun alussa Danah Zohar toi esiin käsitteen turvallisuusilmapiiri, joka rakentui aiemman organisaatioilmapiiri-idean pohjalta. Turvallisuusilmapiiri kuvaa sitä, millaisia ajatuksia, uskomuksia ja tunnetiloja työntekijöillä on liittyen työpaikan turvallisuuteen ja mahdollisiin riskeihin. Se heijastaa työyhteisön yleistä turvallisuuden tunnetilaa ja sitä, kuinka työntekijät kokevat turvallisuuden ja vaaran tilanteet työpaikalla. (Kannisto ym. 2020, 8.)

Organisaatiokulttuuri on käsite, joka kuvaa yhteisön tai organisaation yhteisiä arvoja, normeja, uskomuksia ja käytäntöjä, jotka vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen ja päätöksentekoon. Ymmärtämällä kulttuurisia voimia voidaan selittää monia organisaatioihin liittyviä ilmiöitä, kuten erimielisyyksiä, konflikteja, muutoksen vastustamista ja erilaisia käyttäytymismalleja. Kulttuurin ymmärtäminen auttaa myös yksilötasolla, sillä se paljastaa, miten yhteisöt ja ryhmät muokkaavat persoonallisuutta ja identiteettiä. Organisaatiokulttuuri selittää siis, miksi ihmiset toimivat tietyllä tavalla ja miksi muutoksen tekeminen on niin haastavaa, koska nämä kulttuuriset voimat vaikuttavat syvällä tasolla. (Schein 2010, 27–29.)

HSE eli Health and Safety Executive on Englannissa toimiva työturvallisuus- ja työhyvinvointiviranomainen ja se määrittelee, että organisaation turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen muodostuvat yksilön ja ryhmän arvoista, asenteista, käsityksistä sekä käyttäytymistavoista (Reiman ym. 2008, 18). Turvallisuuskulttuuriin vaikuttavia käsitteitä ovat organisaatiokulttuuri sekä turvallisuusilmapiiri, jotka linkittyvät vahvasti itse turvallisuuskulttuuriin. Turvallisuuskulttuuriin liittyvissä tutkimuksissa on käytetty sekä turvallisuuskulttuuri- että turvallisuusilmapiiri-käsitteitä. (Reiman ym. 2008, 23.)

Turvallisuuskulttuuri-käsite syntyi käytännönläheisistä lähtökohdista ja ensimmäisen kerran käsitettä käytettiin Tšernobylin ydinvoimalaonnettomuuden tutkinnan yhteydessä 1980-luvulla. Turvallisuuskulttuurilla pyrittiin selventämään, että onnettomuuksia ei voida selittää pelkästään yksittäisten ihmisten tekemillä virheillä.

Turvallisuuskulttuuri on levinnyt laajasti erityisesti erilaisten turvallisuuskriittisten alojen keskuudessa. (Reiman ym. 2008, 18–19.) Turvallisuuskulttuuri varmistaa, että jokainen työntekijä ja johtaja antaa tärkeän panoksensa turvallisuuden ylläpitämiseksi ja tekee päätöksiä, joissa turvallisuus on etusijalla. Ydinvoimateollisuudessa turvallisuuskulttuurin on määritellyt kansainvälisen atomienergiajärjestön IAEA:n ydinturvallisuusryhmä INSAG. Heidän mukaansa turvallisuuskulttuuri tarkoittaa organisaation ja sen työntekijöiden piirteitä ja asenteita, jotka vaikuttavat siihen, kuinka turvallisuus otetaan huomioon päivittäisessä toiminnassa. (Reiman ym. 2008, 18.)

### **2.3 Turvallisuuskulttuuri työpaikalla**

Turvallisuuskulttuuri tarkoittaa organisaation tapaa varmistaa ja edistää turvallisuutta kaikilla tasoillaan sisältäen johtamisjärjestelmän, viestinnän, lähiesihenkilötoiminnan, yhteistyön, oppimisen, osaamisen, resursoinnin, standardoinnin, ulkopuolisten hallinnan, muutosten hallinnan, tiedonkulun ja työn tukemisen (Reiman ym. 2008, 51). Johtamisjärjestelmä määrittää roolit ja vastuut sekä prosessit, ja johdon toiminta, kuten resurssien jakaminen ja päätöksenteko, heijastavat turvallisuuden arvostusta. Turvallisuuskulttuuria ei kuitenkaan pidä nähdä vain johdon toiminnan heijastumana. On tärkeää huomioida, että organisaation toimintakulttuuri ja johtajuustavat voivat vaikuttaa siihen, kuinka turvallisuus toteutuu arjen käytännöissä. (Reiman ym. 2008, 51–52.)

Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista riskienhallintaa yrityksen toiminnan turvaamiseksi ja se toimii keskeisenä johtamismallina (Leppänen 2006, 13). Turvallisuusjohtaminen edellyttää myös syvällistä tuntemusta yritysturvallisuuden eri osa-alueista ja se kytkeytyy vahvasti erilaisiin laatujärjestelmiin (Leppänen 2006, 14). Yksi osa organisaation johtamistyötä on riskienhallinta eli uhkien tunnistaminen, riskien arviointi ja niihin ennakoivasti varautuminen. Riskienhallinta parantaa yrityksen suorituskykyä sekä tavoitteiden saavuttamista ja se on olennainen osa yrityksen johtamisjärjestelmää. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 2.)

Riskienhallintastandardi ISO 31000 tarjoaa viitekehyksen yrityksen riskienhallinnalle. Se toimii ohjeistuksena ja opastaa organisaatioita kattavien

riskienhallinnan periaatteiden, kehysten ja prosessien toteuttamisessa (Juvonen ym. 2023, 31). Riskien arviointi ja uhkien tunnistaminen mahdollistavat tehokkaat ennaltaehkäisevät toimenpiteet sekä varautumisen kriisitilanteisiin (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 2). Riskienhallinta ja jatkuvuuden hallinta ovat malleja, jotka tukevat organisaation keskeisten tavoitteiden saavuttamista (Juvonen ym. 2023, 29–30). Riskienhallinnan tulee olla joustavaa, jotta organisaatio pystyy reagoimaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin (Juvonen ym. 2023, 35).

Turvallisuuskulttuuri kuvastaa organisaation tahtoa ja kykyä tunnistaa omaan toimintaan liittyviä vaaroja ja niiden ehkäisykeinoja sekä ymmärrystä turvallisesta toiminnasta ja turvallisuuden kehittämisestä. Turvallisuuskulttuuri voidaan nähdä monitasoisena jatkuvana prosessina, jossa henkilöstön kokemukset ja näkemykset ovat vuorovaikutuksessa työyhteisön sosiaalisten ilmiöiden ja toimintojen kanssa (Reiman ym. 2008, 8–9.) Organisaatiossa eri toimet vaikuttavat toisiinsa muodostaen kokonaisuuden, jossa kaikilla työntekijöillä voi olla vaikutuksia turvallisuuteen (Reiman ym. 2008, 84). Turvallisuuskäyttäytymiseen ja -asenteeseen vaikuttavat kehitystoimet tulisivat kohdentaa yksilön sijaan ryhmän tasolle, sillä useiden tutkimusten mukaan se on tehokkain tapa, sillä yksilöt toimivat osana yhteisöä (Reiman ym. 2008, 87).

Henkilöstön kouluttaminen ja tietoisuuden lisääminen ovat keskeisessä roolissa, sillä hyvä turvallisuuskulttuuri rakentuu henkilöstön sitoutumisesta ja osaamisesta (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 2). Turvallisten toimintatapojen määrittely, sekä toteutusten valvominen ovat osoitus johtajien sekä esihenkilöiden sitoutumisesta. Lisäksi johtajien on tärkeää käyttää aikaa turvallisuuteen sekä turvallisuusasioiden priorisointiin, mikä vankistaa sitoutumista etenkin silloin, kun tuottavuus ja turvallisuus ovat ristiriidoissa keskenään. (Reiman ym. 2008, 51–52.)

Turvallisuusajattelu on jo vakiintunut monissa organisaatioissa. Kuitenkin on hyödyllistä aika ajoin tarkastella organisaatiokulttuuria erityisesti turvallisuuden näkökulmasta, sillä ajan myötä monet asiat voivat muuttua itsestäänselviksi, eikä niiden turvallisuusmerkitystä välttämättä enää huomioida riittävästi (Reiman ym. 2008, 21). On helppo ajatella hyvän turvallisuuskulttuurin ja

turvallisuuden kulkevan rinnakkain, mutta ne eivät kaikissa tapauksissa ja tilanteissa ole sama asia (Reiman ym. 2008, 82). Suomessa on vain yksi sana turvallisuudelle, mikä osittain hankaloittaa turvallisuuden tutkimista, käytännön toimia organisaatioissa ja sekoittuu helposti turvallisuuden tunne -käsitteeseen (Reiman ym. 2008, 83).

Turvallisuuskulttuuria voidaan myös arvioida ja usein ulkopuolisen asiantuntijan suorittama turvallisuuskulttuurin arviointi on toimiva menetelmä (Reiman ym. 2008, 24). Arvioidessa on tärkeää huomioida, mihin osa-alueeseen turvallisuuskulttuurin arviointi on osoitettu (Reiman ym. 2008, 86). Huomionarvoista on, ettei millään alalla mikään tietty menetelmä ole vakiinnuttanut asemaansa. Lähtökohdat turvallisuuskulttuurin arviointiin vaihtelevat suuresti. Kyseessä voi olla vakavien ongelmien syiden selvitys, normaali kehitystoimi tai viranomaisten asettama vaatimus. (Reiman ym. 2008, 24.)

Turvallisuuskulttuurin arviointia on tutkittu runsaasti, ja siinä on korostettu monimenetelmäisyyden eli triangulaation merkitystä. Tämä tarkoittaa sitä, että eri tutkimusmenetelmiä käytetään yhdessä, jotta saataisiin kattavampi kuva turvallisuuskulttuurista ja sen tilasta. Useat tutkijat ovat ehdottaneet, että viranomaiset voisivat käyttää kyselyitä osana turvallisuuskulttuurin arviointia tai auditointeja. Näin kyselyt toimisivat tehokkaana työkaluna, ja niiden tuloksia voitaisiin täydentää reflektion ja keskustelujen avulla, jolloin saataisiin vielä syvällisempää ymmärrystä turvallisuuskulttuurin tilasta. (Kannisto ym. 2020, 8.)

## **2.4 Turvallisuuskoulutus kasvattaa turvallisuuskulttuuria**

Turvallisuuskoulutuksen avulla voidaan parantaa ja muuttaa organisaation turvallisuuskulttuuria sekä oppia ymmärtämään yrityksen riskejä paremmin ja ennaltaehkäisemään onnettomuuksia (Osterman 2020, 24). Muutoksesta puhuttaessa usein keskitytään siihen, että ihmiset muuttaisivat käyttäytymistään, sillä se luo perustan uusille ajattelutavoille (Schein 2010, 308). Organisaation johdon on luotava selkeä visio siitä, miksi uudenlainen ajattelu- ja toimintatapa on entistä parempi, jotta kulttuurin muutoksella on edellytykset onnistumiseen (Schein 2010, 305). On kuitenkin syytä muistaa,

että kun puhutaan turvallisuudesta, sen oppiminen organisaatiossa on haastavaa, sillä useimmissa tapauksissa organisaatio oppii käyttäytymismallin, jossa toistetaan virheitä liioitellusti (Reiman 2008, 60). Eräässä esimerkkitapauksessa oli todettu, että organisaation pitää olla avoimempi raportoinnissaan sekä olla myös ympäristövastuullisempi. Työntekijöiden tietoisuuden lisääminen ympäristöriskeistä sekä niistä välitön raportointi olivat tapauksen muutostavoitteita. Lisäksi pyrittiin oppimaan vaarallisten olosuhteiden puhdistamisesta sekä ymmärtämään, kuinka voitaisiin ennaltaehkäistä erilaisia vaaratilanteita. Konkreettisten tavoitteiden asettamisen jälkeen arvioitiin kulttuurillisten piirteiden vaikutusta muutokseen eli sitä, parantaisivatko vai huonontaisivatko ne muutostyötä. Loppupäätelmässä huomattiin, että organisaation kulttuuria tarvitsi muuttaa vain niiltä osin, joissa havaittiin parantamisen varaa. (Schein 2010, 311–312.)

Turvallisuuden kannalta on erityisen tärkeää, että henkilöstö on pätevää ja suoriutuu tehtävistään hyvin. Organisaation näkökulmasta osaamisen varmistaminen tarkoittaa sitä, että rekrytoidaan päteviä henkilöitä sekä huolehditaan osaamisen arvioinnista, ylläpidosta ja kehittymisestä eri työvaiheissa. Hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluu myös aktiivinen harjoittelu niin yksilö- kuin ryhmätasolla, jonka tavoitteena on tarjota työntekijöille tietoa ja erilaisia työkaluja virheiden ehkäisemiseksi sekä tehokkaiden työmenetelmien löytämiseksi. (Reiman 2008, 61.)

Monissa turvallisuuskulttuuritutkimuksissa on korostettu henkilöstön koulutuksen ja pätevyyden merkitystä osatekijöinä turvallisuuskulttuurissa. Tässä yhteydessä koulutuksella tarkoitetaan sellaisia turvallisuuskoulutuksia, joiden tavoitteena on muun muassa lisätä työntekijöiden riskitietoisuutta, vahvistaa heidän ymmärrystään turvallisuuden merkityksestä tai opettaa oikeanlaista suhtautumista turvallisuuteen. Lisäksi hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluu kasvava ymmärrys organisaation haavoittuvuuksista ja proaktiivinen ote turvallisuuteen. (Reiman 2008, 60.)

### **3 TURVALLISUUSKOULUTUS**

Luvussa 3 käsitellään työnantajan toimintaa koskevia säädöksiä ja velvoitteita, turvallisuuskoulutusta työpaikalla sekä myös turvallisuuskoulutuksen sisältöä.

### 3.1 Työnantajan toimintaa koskevat säädökset ja velvoitteet

Työpaikalla työnantajan toimintaa ohjaavat ja säätelevät useat eri lait, kuten työturvallisuuslaki (738/2002), pelastuslaki (379/2011), laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), työsopimuslaki (55/2001) ja yhteistoimintalaki (1333/2021). Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään turvallisuustoimenpiteitä koskevista vastuista sekä velvollisuuksista (Leppänen 2006, 218). Työympäristöä ja työolosuhteita on tarkoitus parantaa lain avulla ja turvata työntekijöiden työkyky sekä sen ylläpito. Painotus työturvallisuuslaissa on ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja jatkuvassa parantamisessa. Käytännössä ennakoivien toimenpiteiden toteutukset ovat ensisijaisia toimia, kun lakia sovelletaan käytäntöön. (Leppänen 2006, 218.)

Työnantajan vastuulla on huolehtia henkilöstön koulutuksesta, opastuksesta ja perehdyttämisestä (Paanetoja 2023, 68). Työturvallisuuslaissa on säädetty, että työnantajan on tarjottava työntekijöille riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14. §). Lisäksi laki velvoittaa työnantajaa tekemään riskiarviointia, jossa selvitetään ja arvioidaan työn vaaroja, riskejä sekä niiden vaikutuksia. Tämä velvoite koskee jokaista työnantajaa koosta ja alasta riippumatta. Laissa edellytetään myös työsuojelun toimintaohjelman laatimista, jonka tarkoituksena on parantaa työpaikan työsuojelua. Työsuojelun toimintaohjelman laatii työnantaja ja velvollisuus koskee kaikkia työalasta ja henkilöstömäärästä riippumatta. (Paanetoja 2023, 245.) Lisäksi työnantajan täytyy pelastuslain 379/2011 mukaan huolehtia rakennuksen sekä sen toimintojen asianmukaisesta turvallisuuden suunnittelusta ja vaatimusten mukaisesta pelastussuunnitelmasta, joka on tehty muiden toimijoiden kanssa yhteistyössä. (Pelastuslaki 379/2011, 15. §.)

Työnantajaa ohjaa myös laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004. Lain mukaan työnantaja ei saa tarpeettomasti käsitellä työntekijöiden henkilötietoja. Useimmiten henkilötietoja kerätään työntekijän suostumuksella. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 2. luku 3. §.) Työsopimuslaki 55/2001 vuorostaan edellyttää työnantajaa edistämään kaikin tavoin hyviä suhteita työntekijöihin sekä myös työntekijöiden välillä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vaikka yrityksen toimintaan, tehtäviin tai

työmenetelmiin tulisi muutoksia tai kehitystoimenpiteitä, pystyisivät työntekijät silti suoriutumaan työtehtävistään hyvin. Työntekijöille tulisi mahdollisuuksien mukaan tarjota omien kykyjen mukaisia kehittymismahdollisuuksia tukemaan uralla etenemistä sekä ammatillista kasvua. Näillä keinoilla tavoitteena on varmistaa oikeudenmukainen ja hyvä työympäristö, jossa työntekijät kykenevät kehittymään ja menestymään tehtävissään. (Työsopimuslaki 55/2001, 2. luku 1. §.)

Työnantajan toimintaa säätelee myös yhteistoimintalaki 1333/2021, jonka tavoitteena on työyhteisön ja yritystoiminnan jatkuva kehittäminen, ja samalla toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan yhdessä (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 1. §). Työympäristön jatkuva kehittäminen turvallisemmaksi ja terveellisemmäksi kuuluvat työnantajan yleisiin velvollisuuksiin (Paanetoja 2023, 242). Työnantajan yleiset velvoitteet ovat keskeisiä työsuojelun ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Ne muodostavat yhdessä yhtenäisen jatkuvan kokonaisuuden, joka auttaa varmistamaan turvalliset ja terveelliset työolot. (Autio 2022, 15.) Työnantajan yleiset velvoitteet on kuvattu kuvassa 1.

Huolehtiminen ja tarkkailu

Vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työsuojelun toimintaohjelma

Työn suunnittelu

Perehdyttäminen

Kuva 1. Työnantajan yleiset velvoitteet (Mukaiillen Autio 2022, 15)

Työntekijät ovat yrityksen tärkeimpiä tuotannontekijöitä ja heitä on tarkoitus suojella työturvallisuustoimenpiteillä. Työturvallisuuden ja työsuojelullisten toimenpiteiden tavoitteena on varmistaa työntekijöiden vahingoittumattomuus sekä työn tehokkuus kaikissa tilanteissa. Työntekijää uhkaavia vaaratekijöitä ovat niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin tekijät. (Leppänen 2006, 218.)

Hyvä työturvallisuus saavutetaan perehdyttämällä työntekijät työnantajan toimesta. Perehdytyksessä työnantaja perehdyttää työntekijät työpaikalla vallitseviin olosuhteisiin, työn oikeaan suorittamistapaan sekä mahdollisiin terveysvaaroihin. Työnantajan tulee myös huolehtia, että työntekijöillä on tarvittavat tiedot käytössä olevista koneista ja laitteista sekä niiden turvallisuusmääräyksistä. Tarvittaessa on työpaikalle laitettava näkyville varoituksia ja muita työsuojeluohjeita. (Paanetoja 2023, 249.) Muodollisesti pätevien ja osaavien henkilöiden rekrytointi varmistaa henkilöstön osaamisen organisaation näkökulmasta. Heidän osaamistaan tulee arvioida, ylläpitää sekä kehittää läpi työsuhteen, sillä riittävien työtä koskevat tiedot ja taidot vaativat jatkuvaa päivitystä sekä tiedon hankintaa. (Reiman ym. 2008, 61.)

### **3.2 Turvallisuuskoulutus työpaikalla**

Turvallisuuskoulutus on osa organisaation turvallisuusohjelmaa. Turvallisuuskoulutuksessa käsitellään sekä johdon että työntekijöiden rooleja ja vastuita. Parhaan tuloksen saavuttamiseksi turvallisuuskoulutus tulisi yhdistää organisaation mahdollisiin muihin koulutuksiin. (Roughton & Mercurio 2002, 40.) Ennen koulutuksen täytäntöönpanemista on tärkeää varmistaa, että yrityksen turvallisuuspolitiikassa on selkeästi mainittu, että yritys arvostaa turvallisuutta ja sitoutuu koulutusohjelmaan (Roughton & Mercurio 2002, 269). Yrityksen turvallisuuspolitiikka määrittelee turvallisuustoiminnan sisällön ja osoittaa johdon sitoutumisen turvallisuuteen. Turvallisuuspolitiikassa asetetaan myös strategiset tavoitteet turvallisuustoiminnalle. Tämä strategia ohjaa turvallisuustoimia ja varmistaa, että kaikki toiminnot ovat linjassa asetettujen turvallisuustavoitteiden kanssa. (Leppänen 2006, 177–178.)

Turvallisuuskoulutuksen tehtävänä on opettaa suojautumaan turvallisuushilta ja niiden mahdollisesti aiheuttamilta vahingoilta (Osterman 2020, 24). Lisäksi koulutus kannustaa ja motivoi henkilökuntaa varautumaan mahdollisiin poikkeustilanteisiin ohjeistamalla heitä toimimaan erilaisissa tilanteissa (Waitinen 2014, 3). Koulutuksen tavoitteena on vaikuttaa työntekijöiden turvallisuusajatteluun sekä kehittää organisaation turvallisuuskulttuuria (Osterman 2020, 24). On kuitenkin tärkeää muistaa, että koulutus ei ole kaikenkattava ratkaisu jokaiseen ongelmaan. Kun turvallisuusongelma ilmenee, sitä on ensin arvioitava huolellisesti ennen kuin päätetään, että

koulutus on paras keino ongelman ratkaisemiseksi. Koulutustarpeiden selvittäminen voi olla aikaa vievää, mutta oikealla panostuksella siitä on hyötyä, sillä se johtaa parempaan suunnitteluun ja lopputulokseen. (Roughton & Mercurio 2002, 274.)

Turvallisuuskoulutuksen merkitys on kasvanut samalle tasolle kuin teknologian käyttö turvallisuuteen liittyvissä asioissa, mikä on johtanut siihen, että organisaatiot ovat alkaneet investoida yhä enemmän turvallisuuskoulutukseen (Osterman 2020, 6). Turvallisuuskoulutuksen tavoitteet perustuvat yrityksen yleisiin turvallisuussuunnitelmiin sekä turvallisuuskulttuuriin (Waitinen 2014, 7). Työntekijöiden kouluttamisen tavoitteena on varmistaa, että kaikki työntekijät ymmärtävät mahdolliset vaarat ja osaavat myös välttää niitä. Tämän vuoksi kaikille työntekijöille tulisi antaa riittävästi tietoa ja koulutusta seuraavista aiheista, jotka on esitetty kuvassa 2. (Roughton & Mercurio 2002, 40.)

Vaarojen luonne ja niiden tunnistaminen

Keinot vaarojen hallitsemiseksi

Suojatoimenpiteitä vaarojen ehkäisemiseksi ja vaikutusten vähentämiseksi

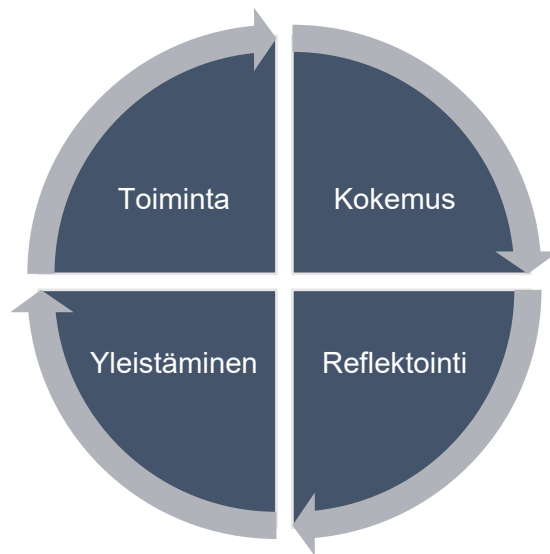
Sovellettavien vaatimusten noudattaminen

Kuva 2. Koulutuksen aiheet (Roughton & Mercurio 2002, 40)

Koulutuksen voi toteuttaa monella eri tavalla samalla huomioiden tarpeet ja tavoitteet. Perinteinen luennointi on yksi yleisimmistä menetelmistä, jossa tieto ja osaaminen jaetaan suurelle ryhmälle. Ryhmämenetelmät, kuten keskustelut ja yhteiset harjoitukset, painottavat vuorovaikutusta ja yhteistä ajattelua. Näiden avulla syvennetään ymmärrystä, haastetaan omia ajattelutapoja ja lisätään osallistujien motivaatiota (Hyplus 2017). Oppimisesta on olemassa lukuisia teorioita ja tutkimuksia ja yhtenä esimerkkinä on Kolbin oppimisen kehä. Kolbin oppimisen kehä on malli, jonka kehitti yhdysvaltalainen pedagogi David Kolb vuonna 1984. Se kuvaa oppimisprosessia neljän vaiheen kautta, jossa kokemus, reflektointi, yleistäminen ja aktiivinen kokeilu eli toiminta

muodostavat jatkuvan kierteen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että oppija ei opi pelkästään vastaanottamalla tietoa, vaan hän oppii tekemällä, reflektoidulla kokemuksillaan, ajatellen ja soveltamalla opittua käytännössä. (Main 2022.)

Kolbin oppimisen kehä on malli siitä, miten ihminen oppii paremmin. Se kertoo, että oppiminen ei ole vain suoraa tai lineaarista vaan, että se on enemmänkin kiertävä prosessi, jossa eri vaiheet tukevat toisiaan. Mallin mukaan oppija saa kokemuksia, joita hän miettii ja pohdiskelee. Näin hän muodostaa ymmärrystä ja teorioita, jonka jälkeen harjoitellaan opittuja asioita käytännössä, mikä taas antaa uusia kokemuksia ja jatkaa oppimisen prosessia. Tällöin oppiminen tapahtuu aktiivisesti tekemällä, reflektiolla ja soveltamalla opittua käytäntöön. Näin oppijat eivät vain muista opittua tietoa, vaan ymmärtävät sen syvemmin ja osaavat käyttää sitä erilaisissa tilanteissa. (Main 2022.) Kolbin oppimisen kehä on esitetty kuvassa 3.



Kuva 3. Kolbin oppimisen kehän vaiheet (Mukaillen Main 2022)

Koulutusta suunniteltaessa pyritään siihen, että tavoitteet, sisältö, menetelmät ja arviointi ovat linjassa keskenään ja tukevat aktiivista ja syvällistä oppimista (Hyplus 2017). Uuden toimintamallin vaatiessa uudenlaista osaamista ja tietoa tarvitaan usein myös soveltuvaa koulutusta. Esimerkiksi jos uudistuksen vaativat tiimityöskentelyä, tulisi henkilöstölle kouluttaa tiimin rakennusta sekä sen ylläpitoa. Monikulttuurisissa ryhmissä koulutuksen tärkeys korostuu, sillä erilaiset taustat voivat vaikuttaa merkittävästikin yhteistyöhön. Toimintamallin

linjauksen tulisi olla yhteneväinen käytössä olevien järjestelmien, rakenteiden sekä uusien ajattelu- ja toimintatapojen välillä. (Schein 2010, 305–307.)

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa on myös huomioitava, että oppimisympäristö on turvallinen ja motivoiva, jotta osallistujat kokevat olonsa luottavaisiksi ja innostuneiksi oppimaan. Sosiaalinen oppiminen, jossa tieto rakentuu vuorovaikutuksessa, tekee koulutuksesta mielekkäämpää ja vaikuttavampaa, koska se yhdistetään käytännön tilanteisiin. Harjoitukset ja käytännönläheiset menetelmät tarjoavat mahdollisuuden soveltaa oppimaansa konkreettisiin tilanteisiin sekä kehittää omaa osaamista ja itsetuntemusta. Hyvin suunniteltu koulutus sisältää selkeät tavoitteet, monipuoliset menetelmät ja arviointitavat, jotka tukevat oppimista ja lisäävät koulutuksen vaikuttavuutta. Tehokas koulutus yhdistää erilaisia toteutustapoja, kuten luentoja, ryhmätyöskentelyä ja käytännön harjoituksia luoden aktiivisen oppimisympäristön, jossa vuorovaikutus, yhteinen ajattelu ja tavoitteellisuus ovat keskiössä. (Hyplus 2017.)

Työterveyslaitoksen tutkimushankkeessa, joka toteutettiin vuosina 2018–2020, selvitettiin virtuaalitodellisuuden käyttöä työturvallisuuskoulutuksessa (Tiikkaja ym. 2020, 3). Virtuaalitodellisuus on kasvattanut suosiotaan erilaisten koulutusten muodossa ja saanut myös paljon huomiota, vaikka tutkimusnäyttöä sen tehokkuudesta on vielä vähän. Se tarjoaa koulutukseen osallistujille mahdollisuuden kokea vaarallisia tilanteita turvallisesti ja käytännönläheisesti, mikä tekee siitä houkuttelevan vaihtoehdon perinteisille luentomenetelmille. (Tiikkaja ym. 2020, 11.) Virtuaaliympäristössä tapahtuva harjoittelu auttaa oppijoita ymmärtämään omien toimintojensa vaikutukset ja kehittämään turvallisia käyttäytymistapoja (Tiikkaja ym. 2020, 40).

Elämysperusteinen oppiminen sitouttaa oppijan paremmin ja tekee oppimiskokemuksesta mieleenpainuvan. Oppimisympäristöjen suunnittelussa on tärkeää huomioida erilaiset oppimistyyliä ja tarpeet, jotta virtuaalitodellisuudesta saadaan mahdollisimman tehokasta ja saavutettavaa. Kokemuksen kautta oppiminen on tehokkaampaa kuin pelkkä teoreettinen tieto, mikä tekee virtuaalitodellisuudesta erityisen arvokasta. (Tiikkaja ym. 2020, 41–42.) Virtuaalitodellisuuden avulla henkilö voi keskittyä täysipainoisesti koulutuksen sisältöön, sillä suljettu virtuaalinen ympäristö

vähentää häiritseviä ärsykeitä. Tämä tehostaa oppimista ja lisää muistettavuutta, jolloin opitut taidot jäävät paremmin mieleen myös todellisissa tilanteissa. (Lukander ym. 2023, 13.)

Työterveyslaitos on kehittänyt vuosien 2021–2023 aikana tehdyn tutkimushankkeen pohjalta Virtuorio-nimisen virtuaalitodellisuusoppimisympäristön (Lukander ym. 2023, 9). Virtuorio-oppimisympäristössä käyttäjä voi liikkua vapaasti ja luonnollisesti, mikä lisää immersiota ja tekee harjoittelusta mielekkäämpää. Yksinkertaiset käyttöliittymät ja visuaalisesti selkeät ympäristöt auttavat keskittymään oppimisen sisältöön, sillä kun käyttäjä voi vaikuttaa virtuaaliympäristöön ja sen objekteihin, hänen kokemuksensa on syvällisempää ja mieleenpainuvampaa. (Lukander ym. 2023, 13.)

Yritysturvallisuuden näkökulmasta turvallisuuskoulutus voidaan nähdä tärkeänä organisaation turvallisuuden vaikuttajana, ja muun muassa Elinkeinoelämän keskusliitto (2016b, 2) määrittelee yritysturvallisuuden seuraavasti: yritysturvallisuus tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä ja käytäntöjä, joilla pyritään suojaamaan yrityksen toimintaa, omaisuutta ja henkilöitä erilaisilta uhilta ja riskeiltä. Yritysturvallisuuden toiminnot sisältävät suojattavien kohteiden tunnistamisen, riskien arvioinnin sekä turvallisuustoimenpiteiden suunnittelun ja toteutuksen sekä jatkuvan toiminnan seuraamisen ja arvioinnin. (Leppänen 2006, 59.)

Turvallisuuden varmistaminen on tärkeää kaikilla työpaikoilla. Tämä edellyttää, että kaikki työntekijät ymmärtävät mahdolliset vaarat ja keinoja niiden ehkäisemiseksi. Näin varmistetaan, että työntekijät noudattavat työpaikan turvallisuussääntöjä. Myös esimiehillä ja johtajilla tulee olla selkeä käsitys omista turvallisuusvastuistaan ja niiden perusteista, jotta he voivat hoitaa tehtävänsä hyvin. Keskeisiä keinoja turvallisuuden parantamiseksi ovat koulutus ja tietoisuuden lisääminen. Koulutuksen avulla voidaan eniten vaikuttaa turvallisuusasioihin ja vähentää onnettomuuksia. Näin varmistetaan, että turvallisuus on kaikkien yhteinen prioriteetti ja että työpaikalla noudatetaan parhaita käytäntöjä vaarojen ehkäisemiseksi. (Roughton & Mercurio 2002, 271.)

Koulutustarpeiden tunnistaminen on tärkeä osa turvallisuuden parantamista työpaikalla. Tarpeiden analysointi onkin yksi tärkeimmistä vaiheista onnistuneen koulutuksen kehittämisessä. Erilaiset analyysit ja vaarojen ehkäisy- ja hallintasuunnitelmat ovat hyviä tietolähteitä koulutustarpeiden tunnistamiseen. Yhtenä lähteenä voidaan käyttää myös esimerkiksi työpaikan tapaturmaraportteja. Uudet työskentelytavat, prosessit, laitteet ja materiaalit, kuten vaaralliset aineet, voivat tuoda mukanaan uusia vaaroja työpaikalle. Koulutuksen tulee käsitellä näitä muutoksia. (Roughton & Mercurio 2002, 273–274.)

Turvallisuuskoulutuksen säännöllinen järjestäminen on tärkeää, jotta organisaation turvallisuusprosessit pysyvät ajan tasalla ja kehittyvät jatkuvasti. Jokavuotinen koulutus mahdollistaa painopisteiden kohdentamisen ja tarkentamisen turvallisuusprosessien edistymisen mukaan. Koulutuksessa voidaan kerrata toimintaohjeet ja tarkistaa toimipisteiden turvallisuuslaitteiden kunto ja toimintakyky. Tällaiset toimenpiteet edistävät koko organisaation turvallisuuskulttuurin vahvistumista ja riskien minimointia. (Waitinen 2014, 7–8).

Turvallisuuskoulutusta voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: työntekijöiden tietoisuuden lisääminen keskittyy organisaation asenteiden muuttamiseen, kun taas käytännön koulutus antaa työntekijöille tarvittavat taidot ja välineet tehokkaan turvallisuusosaamisen toteuttamiseksi omassa työpaikassaan (Haney & Lutters 2020, 1). Mitä mielenkiintoisempaa turvallisuuskoulutus koetaan, sitä todennäköisempää on, että ihmiset muuttavat turvallisuuskäyttäytymistään, jolloin he ovat myös alttiimpia raportoimaan havaituista vioista tai puutteista (Osterman 2020, 19). Turvallisuuskoulutus, joka on liian vaikeaselkoinen, ei saavuta tavoitteitaan yhtä hyvin kuin mielenkiintoinen ja osallistava koulutus (Osterman 2020, 23). Huonosti toteutettu turvallisuuskoulutus voi joutua helposti negatiiviseen maineeseen organisaatiossa. Koulutus voidaan esimerkiksi nähdä stereotyyppisenä dia-esityksenä, jossa on sama sisältö vuosi toisensa jälkeen. (Haney & Lutters 2020, 2.)

Nykyisten oppimiskäsitysten mukaan turvallisuuskoulutuksessa on tärkeää hyödyntää aktiivisia ja ajattelua edistäviä menetelmiä. Toiminnallinen

lähestymistapa on osoittautunut tehokkaaksi, sillä se perustuu kokemukselliseen oppimiseen. Koulutuksessa käsitellään organisaation turvallisuusasioita käytännön esimerkkien kautta, mikä mahdollistaa sen, että osallistujat voivat havainnoida omaa työympäristöään ja samalla herättää keskustelua erilaisista toimintatavoista. Toiminnallisen lähestymistavan tarkoituksena on herättää osallistujien mielenkiinto tarjoamalla erilaisia turvallisuustehtäviä sekä ohjaamalla heitä kohti mielikuvaharjoittelua koulutuksen aikana. (Waitinen 2014, 6.)

Turvallisuuskoulutuksessa käsitellään monipuolisesti erilaisia turvallisuusasioita, jotka liittyvät työympäristöön. Osallistujat saavat tietoa oman työpisteen ja toimintatapojen mahdollisista riskeistä sekä esimerkiksi opastusta väkivalta- ja pommiuhkatilanteiden varalle. Lisäksi koulutuksessa perehdytään siihen, miten toimia erilaisissa rikostilanteissa- ja väkivaltatilanteissa sekä kuinka toimia alkusammutustilanteessa ja sisälle suojautumisessa. Koulutuksessa korostetaan johtamisen, työnjaon ja viestinnän merkitystä turvallisuuden ylläpitämisessä. (Waitinen 2014, 9.)

Yksi tapa suorittaa turvallisuuskoulutus työpaikalla on esimerkiksi turvallisuuskävely, jonka tavoitteena on havaita ja arvioida. Turvallisuuskävelyn aikana tehdyt havainnot kirjataan muistiin esimerkiksi kuvien ja muistiinpanojen avulla. Kävelyn jälkeen raportoidaan havainnoista ja keskustellaan osallistujien kanssa. Raportissa esitetään parannusehdotuksia ja tarvittavia toimenpiteitä. Toimenpiteiden edistymistä tulisi seurata säännöllisesti, jotta voidaan varmistaa kehitystoimien toteutuminen. (Digi- ja väestötietovirasto 2024, 3–4.)

Työturvallisuuskeskuksen kehittämä työturvallisuuskorttikoulutus on myös yksi tapa suorittaa turvallisuuskoulutus. Koulutus tarjoaa kattavan ja käytännönläheisen tavan lisätä työntekijöiden tietoisuutta työturvallisuudesta ja ennaltaehkäistä tapaturmia ja vähentää päällekkäistä koulutustarvetta yhteisillä työpaikoilla, koska useat eri työnantajat voivat käyttää samaa koulutusmetodia (Työturvallisuuskeskus 2024, 6.) Koulutus tarjoaa erilaisia oppimismuotoja, kuten luokka-, verkko- ja hybridikoulutuksia, sekä räätälöityjä ratkaisuja yrityksille. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta

vaaratekijöistä, edistää turvallisia työtapoja ja luoda turvallisempia työympäristöjä. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Vuonna 2023 Työturvallisuuskeskus uudisti työturvallisuuskorttikoulutuksen oppimistavoitteita. Uusien oppimistavoitteiden mukaan työturvallisuuskorttikoulutus kattaa laajasti työpaikan turvallisuuden osa-alueet. Se lisää osallistujien tietoisuutta vaaratekijöistä, turvallisista toimintatavoista ja yhteistyöstä. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Koulutus sisältää neljä keskeistä osa-aluetta, jotka on esitetty kuvassa 4.

Työsuojelun oikeudet, velvollisuudet, yhteistoiminta ja perehdytys

Yksilön ja työyhteisön rooli turvallisuuden edistämisessä

Ennaltaehkäisy, riskienhallinta ja turvalliset työskentelyperiaatteet

Työn vaarojen ja kuormitusten tunnistaminen ja arviointi

Kuva 4. Työturvallisuuskorttikoulutuksen osa-alueet (Mukaiillen Työturvallisuuskeskus 2023)

Turvallisuuskoulutusta järjestettäessä tulisi keskittyä kondennettuihin teemoihin, erityisesti organisaation turvallisuusteemoihin sekä ajankohtaisiin ja mielenkiintoisiin aiheisiin (Osterman 2020, 13). Koulutukseen osallistuville tulee antaa vaikutusmahdollisuus oppimistapoihin, sillä jokaisella on erilainen tapa oppia ja koulutus vaatii onnistuakseen osallistujien aktiivista sitoutumista (Schein 2010, 305). Uutta oppiessa on kaksi eri toimintatapaa: joko opitaan roolimallia jäljittelemällä tai luodaan ja kokeillaan omia ratkaisuja, kunnes toimiva vaihtoehto löytyy (Schein 2010, 310).

Toisinaan uudet toimintatavat voivat olla niin erilaisia, että niiden omaksuminen vaatii käytännössä toimimista ja tällöin positiiviset roolimallit ovat merkittävässä roolissa, jotta oppijat voivat samaistua uusien toimintatapojen käyttäviin ihmisiin. Oppijat tarvitsevat myös tukea, sillä sen avulla jaksetaan paremmin ja pystytään yhdessä kehittämään uusia tapoja haasteiden selättämiseksi. Vaikka kaikilla on sama päämäärä, voivat oppimismenetelmät olla yksilöllisiä. Tämän takia olisikin tärkeää, että koulutuksiin osallistuvat osallistuisivat oman oppimiskokemuksen suunnitteluun. (Schein 2010, 305–307.)

### 3.3 Turvallisuuskoulutuksen sisältö

Turvallisuuskoulutuksen sisällöstä ei ole suoraa määritelmää lainsäädännössä, mutta lait, kuten pelastuslaki (379/2011) ja työturvallisuuslaki (738/2002), asettavat työnantajille velvoitteita, jotka ohjaavat koulutuksen järjestämistä. Työturvallisuuslaissa korostuu työnantajan velvollisuus antaa työntekijöille riittävää opastusta työpaikan vaaroista. Tämä pitää sisällään perehdytyksen työolosuhteisiin, koulutuksen välineiden käytöstä ja turvallisista työtavoista sekä ohjeet haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi ja poikkeustilanteissa toimimisen. (Työturvallisuuslaki, 14. §.) Pelastuslaissa on säädetty, että rakennuksissa, joissa on erityisiä turvallisuusriskejä, on laadittava pelastussuunnitelma. Pelastussuunnitelma sisältää arvioinnit vaaroista ja riskeistä, kuvaukset turvallisuusjärjestelyistä, ohjeet onnettomuuksien ja vaaratilanteiden ehkäisemiseksi ja niissä toimimiseksi sekä omatoimisen varautumisen toimenpiteet. (Pelastuslaki, 15. §.)

Turvallisuuskoulutuksen avulla voidaan kehittää tarvittavia tietoja ja taitoja, jotka auttavat ymmärtämään työpaikan vaaroja ja noudattamaan turvallisia toimintatapoja. Koulutuksen sisältö ja esitystapa tulisi räätälöidä työntekijöiden tarpeiden ja ominaispiirteiden mukaan. Tämän vuoksi koulutustarpeiden tunnistaminen on tärkeä ensimmäinen vaihe koulutussuunnittelussa. Kaikkien osallistuminen tähän prosessiin ja siihen liittyvä oppiminen voi olla erittäin tehokasta. Koulutuksen ja oppimisen suhteen on olemassa viisi periaatetta, joiden tehtävänä on kasvattaa koulutuksen vaikuttavuutta. (Roughton & Mercurio 2002, 272.) Nämä viisi periaatetta on esitetty kuvassa 5.

1. Koulutettavien tulisi ymmärtää koulutuksen tarkoitus
2. Koulutusmateriaalin tulisi olla loogisessa järjestyksessä ja tehokasta
3. Koulutuksessa opittujen asioiden soveltaminen käytännön työtehtäviin
4. Koulutettaville tulisi antaa palautetta koulutuksen aikana
5. Tehokkaan koulutuksen tulisi sisältää erilaisia koulutusmenetelmiä

Kuva 5. Koulutuksen ja oppimisen viisi periaatetta (Mukaillen Roughton & Mercurio 2002, 272)

Hyvä koulutus on tehokas silloin, kun sillä on selkeä tavoite. Tämän saavuttamiseksi on tärkeää tuntea erilaiset toimintaprosessit ja tehtävään liittyvät taidot, mikä auttaa suunnittelemaan hyödyllisen ja tuottavan oppimiskokemuksen. Tavoitteena on tarjota kaksisuuntaista viestintää, jossa työntekijä voi esittää kysymyksiä ja saada palautetta. Näin varmistetaan, että oppiminen on mielekästä ja sovellettavissa helposti käytäntöön. (Roughton & Mercurio 2002, 267–268.)

Koulutustarpeet vaihtelevat tavoitteiden ja päämäärien mukaan. Ei ole väliä, onko kyseessä uusi vai kokeneempi työntekijä, sillä kaikille tulisi tarjota asianmukainen koulutus työn tekemiseen, mahdollisten riskien tunnistamiseen ja niiden välttämiseen. Koulutuksen ei tarvitse olla monimutkaista tai pitkäkestoista. Yleinen virhe esihenkilöiltä on ajatus, että tehokas koulutus vaatii pitkän ajan. Usein ajatellaan, että esimerkiksi yhden tunnin koulutuksen aikana täytyy saada kaikki tarvittava opetettua, jolloin käy helposti niin, että liian suurta määrää sisältöä yritetään väkisin mahduttaa rajalliseen aikaan. Tärkeintä on, että koulutus on tarkoituksenmukaista ja tehokasta, ei niinkään se, kuinka kauan koulutus kestää. Hyvä koulutus keskittyy siihen, että työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot. Lyhyet, hyvin suunnitellut koulutustilanteet voivat olla paljon vaikuttavampia kuin pitkät ja väsyttävät sessiot. Kokemuksen ja tavoitteiden perusteella on tärkeää räätälöidä koulutus niin, että se palvelee parhaiten oppimista ja turvallisuutta työpaikalla. (Roughton & Mercurio 2002, 267–268.)

Työturvallisuuskeskuksen (2013) mukaan yrityksen kannattaa hyödyntää olemassa olevia materiaaleja koulutuksen sisällön rakentamisessa, ja tällaisia voivat olla muun muassa pohjapiirustukset, työturvallisuusohjeet, läheltä piti -raportit ja tuoteselosteet. Työturvallisuuskeskus on myös laatinut perehdyttämisen tarkistuslistan yrityksille, joka toimii tukena suunnittelu- ja toteutusvaiheessa (Työturvallisuuskeskus 2022, 14). Tarkistuslista sisältää ohjeet ja keskeiset asiat, jotka tulee käsitellä perehdytysprosessin aikana, kuten muun muassa organisaation tiedot, työsuhteeseen liittyvät asiat sekä työpaikan toiminta- ja turvallisuuskäytännöt (Työturvallisuuskeskus 2022, 5, 7, 9).

Turvallisuuskoulutuksen sisältö usein räätälöidään organisaation tarpeiden mukaan. Koulutuksessa keskitytään ajankohtaisiin teemoihin ja käytettävissä olevan ajan mukaan valitaan tärkeimmät aihealueet. (Waitinen 2014, 8.) Täsmällinen ja kohdennettu koulutus mahdollistaa sen, että osallistujat osaavat käyttää oppimaansa työssään itsenäisesti. Koulutuksia voidaan jakaa osiin siten, että esimerkiksi riskien arviointi ja parannusten suunnittelu tapahtuvat koulutuksen aikana, jolloin tieto ja osaaminen siirtyvät suoraan käytäntöön. (Finsec 2020.) Koulutus tulisi suunnitella huolellisesti ja järjestää koekäyttö samalla tavalla kuin oikeassa tilanteessa. Tämä auttaa tunnistamaan mahdolliset ongelmakohdat ja tekemään tarvittavat muutokset, jotta koulutus on sujuva. Mikäli ongelmia ei ilmene koekäytön aikana, ne voivat tulla esiin myöhemmin koulutuksen jälkiarvioinnissa. Hyvä oppimisilmapiiri edistää oppimista, sillä se motivoi henkilöitä ja valmistaa heitä koulutuksen tavoitteisiin. (Roughton & Mercurio 2002, 277.)

Turvallisuuskoulutus on kokonaisvaltaista oppimista, joka yhdistää teoriaa ja käytäntöä. Sen tavoitteena on, että osallistujat eivät ainoastaan ymmärrä riskejä, vaan myös osaavat ennakoida, ehkäistä ja toimia oikein kriisitilanteissa. (Finsec 2020.) Koulutukseen voidaan sisällyttää erilaisia simulaatioharjoituksia, kuten alkusammutusta, hätäensiapua tai väkivaltatilanteita, jotta oppimiskokemus olisi mielekkäämpi ja tehokkaampi (Waitinen 2014, 8). Esimerkiksi vaarallisen asiakkaan kohtaamisen tai fyysisen uhan varalta voidaan järjestää harjoituksia, joissa henkilöstö pääsee soveltamaan oppimaansa turvallisesti. Tällainen käytännön harjoittelu lisää varmuutta ja auttaa sisäistämään oikeat toimintatavat todellisissa tilanteissa. (Finsec 2020.)

Kun tavoitteet turvallisuuskoulutuksen suhteen on määritelty, voidaan valita tehokkaat koulutusmenetelmät niiden saavuttamiseksi. Useita eri menetelmiä voidaan käyttää koulutusmenetelminä, kuten roolipelaamista, tapaustutkimuksia, sekä ryhmäkeskusteluja ja -harjoituksia. Jokainen menetelmä tulisi arvioida suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. On tärkeää tunnistaa, mikä menetelmä vastaa parhaiten asetettuja tavoitteita. Motivaatio ja halukkuus oppia vaikuttavat siihen, mitkä koulutusmenetelmät ovat parhaita. Jos henkilöt ovat motivoituneita saapuessaan koulutukseen, viestin välittäminen on helpompaa. Jos taas henkilöt eivät halua olla koulutuksessa

tai kokevat, ettei heillä ole oppimisen tarvetta, on käytettävä menetelmiä, jotka herättävät kiinnostusta ja halua oppia. Tavoitteena on tehdä koulutuksesta hauskaa ja mielenkiintoista, jotta oppiminen olisi tehokasta. Uusia asioita kokeilemalla voidaan lisätä tietoisuutta ja sitoutumista oppimiseen. (Roughton & Mercurio 2002, 277.)

Turvallisuuskoulutukset sisältävät usein myös riskien arviointia, suunnittelua ja harjoituksia poikkeamatilanteisiin varautumiseksi. Näin organisaatio voi paremmin ennakoida ja hallita mahdollisia kriisitilanteita, kuten onnettomuuksia, tietoturvaloukkauksia tai ympäristöriskejä. Koulutuksissa korostetaan myös viestintää ja kriisiviestintästrategioita, jotka ovat oleellisia tilanteen rauhoittamiseksi ja tiedonvälityksen hallitsemiseksi. (Finsec 2020.) Koulutuksen aikana käydään läpi eri toimintapisteitä, joissa tarkastellaan ohjeita, toimintatapoja ja työnjakoa (Waitinen 2014, 8). Turvallisuuskoulutus voi sisältää seuraavia aihealueita, joita on esitetty kuvassa 6.



Kuva 6. Turvallisuuskoulutuksen sisältö (Mukaillen Waitinen 2014, 8)

Turvallisuuskoulutuksen sisältö vaihtelee tarpeiden mukaan. Esimerkiksi organisaation johdolle suunnatuissa koulutuksissa voidaan keskittyä turvallisuusjohtamiseen, riskienhallintaan ja kiinteistön turvallisuustekniikkaan. Henkilöstölle vuorostaan voidaan tarjota tietoa uhkatilanteista, työpaikan turvallisuusnäkökohdista, kemikaali- ja paloturvallisuudesta sekä kriisiviestinnästä. (Finsec 2020.) Turvallisuuskoulutuksen sisällön räätälöinnissä voidaan käyttää apuna Elinkeinoelämän keskusliiton

yrittysturvallisuusmallia. Elinkeinoelämän keskusliitto loi yritysten ja organisaatioiden käyttöön yrittysturvallisuusmallin jo 1980-luvulla ja sitä on päivitetty useamman kerran vuosien varrella vastaamaan nykyhetken tarpeisiin. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016a.)

Yrittysturvallisuusmallia voidaan käyttää koulutuksen suunnitteluvaiheessa, jonka avulla varmistetaan, että koulutuksen sisältö kattaa kaikki olennaiset turvallisuusalueet, on räätälöitävissä organisaation erityispiirteiden mukaan ja kannustaa proaktiiviseen, kokonaisvaltaiseen turvallisuuskäsitykseen. Tämä lähestymistapa auttaa rakentamaan kestävä ja tehokkaan turvallisuuskulttuurin, jossa henkilöstö on tietoinen uhkista ja osaa toimia oikealla tavalla erilaisissa tilanteissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 2–4.)

Elinkeinoelämän keskusliiton luoma yrittysturvallisuusmalli on tarkoitettu organisaatioiden käyttöön heidän yrittysturvallisuutensa hallitsemiseksi. Yrittysturvallisuusmalli auttaa organisaatioita ymmärtämään ja tarkastelemaan turvallisuuteen liittyviä asioita. Yrittysturvallisuusmalli kattaa turvallisuuden osa-alueet, jotka voivat osittain olla päällekkäisiä ja turvallisuuden osa-alueita ovat tietoturvallisuus, toimitila- ja kiinteistöturvallisuus, varautuminen ja kriisinhallinta, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta, pelastusturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, ympäristöturvallisuus, työturvallisuus sekä tuotannon ja toiminnan turvallisuus (Elinkeinoelämän keskusliitto 2022.)

Tietoturvallisuus on nykyään keskeinen osa organisaatioiden turvallisuutta, sillä digitalisaation myötä tietoihin kohdistuvat uhat kasvavat. Tietojen luottamuksellisuus, eheys ja käytettävyyys varmistetaan hallinnollisin ja teknisin toimenpitein, kuten pääsyoikeuksien hallinnalla, salauksilla ja varmuuskopioinnilla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 10–11.) Toimitila- ja kiinteistöturvallisuus tarkoittaa tilojen suojaamista riskien arvioinnin perusteella, keskittyen turvallisen ja häiriöttömän ympäristön luomiseen arvokkaan tiedon ja materiaalin suojelemiseksi. Tämä prosessi sisältää turvallisuusluokitteluja, joissa tilat jaetaan eri tasoihin ja niille määritellään suojavaohtyhykkeitä. Rakenteellinen turvallisuus on keskeinen osa-alue, johon kuuluu ympäristön suunnittelu, joka huomioi sijainnin, pysäköinnin sekä aitojen ja valaistuksen käytön, unohtamatta lukitus- ja avainhallintaa.

Turvallisuusvalvonnassa hyödynnetään erilaisia teknisiä järjestelmiä, kuten kulunvalvontaa ja kameravalvontaa, sekä ohjataan henkilöstön, vierailijoiden ja ajoneuvojen liikennettä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 6.)

Varautuminen ja kriisinhallinta auttaa organisaatiota tunnistamaan odottamattomat tilanteet ja toimimaan tehokkaasti kriisitilanteissa. Joustava suunnittelu, jatkuvuuden varmistaminen ja viestintä ovat avainasemassa, jotta yritys selviää häiriöistä mahdollisimman vähäisin vaurioin ja pystyisi toipumaan nopeasti. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 12.)

Pelastusturvallisuus käsittää toimenpiteet, joiden avulla pyritään ehkäisemään tulipaloja ja muita onnettomuuksia. Tavoitteena on hallita onnettomuusriskit ennakoivasti, jolloin pyritään ennaltaehkäisemään vaaratilanteita, poistamaan niitä tai minimoimaan niiden vaikutuksia. Pelastusturvallisuuden toteuttaminen edellyttää myös lainsäädännön noudattamista sekä viranomaisten valvonnan huomioimista. Pelastussuunnitelman laatiminen on osa pelastusturvallisuutta ja siihen sisältyy muun muassa työpaikan erityisjärjestelyt, varautuminen suuronnettomuuksiin ja vastuualueiden määrittely. Henkilöstön säännöllinen koulutus on keskeisessä roolissa, jotta kaikki osaisivat toimia oikein onnettomuustilanteissa. Pelastusturvallisuuteen kuuluu myös kiinteistön paloturvallisuus (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 7.)

Henkilöstöturvallisuuden päätavoitteena on suojella työntekijöitä, asiakkaita ja avainhenkilöitä erilaisilta uhkilta, kuten rikoksilta ja onnettomuuksilta. Tämä alue kattaa monia tärkeitä näkökohtia, kuten asiakkaiden ja vierailijoiden turvallisuuden varmistamisen, matkustusturvallisuuden järjestämisen sekä avainhenkilöiden suojelun. Kriittisten henkilöressurssien saatavuuden varmistaminen on toinen keskeinen osa-alue, johon kuuluu varahenkilöjärjestelyjen suunnittelu ja tavoitettavuusjärjestelyjen kehittäminen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 5.)

Ympäristöturvallisuus keskittyy ekologiseen kestävyYTEEN, energiatehokkuuteen, jätehuoltoon ja luonnonvarojen suojelemiseen, vastaten yhteiskunnan ympäristöodotuksiin ja lainsäädäntöön (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b, 8–9). Työturvallisuus tähtää työntekijöiden hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Tavoitteena on ehkäistä tapaturmia ja terveyshaittoja sekä luoda hyvä ja vastuullinen työympäristö, jossa noudatetaan työlainsäädäntöä



## 4 TOIMEKSIANTAJA

Luvussa 4 esitellään yritys, joka toimii opinnäytetyön toimeksiantajana. Luvussa käydään läpi toimeksiantajan toimintaa yleisellä tasolla sekä sitä, kuinka turvallisuutta kehitetään yrityksessä.

### 4.1 Toimeksiantajan esittely

Servica Oy on Pohjois-Savossa toimiva tukipalveluyritys, joka tarjoaa monipuolisia palveluita, mukaan lukien ruoka-, kuljetus- ja välinehuoltopalvelut, laitoshuollon sekä tekniikan palvelut. Lisäksi yritys tarjoaa kokonaisvaltaisia materiaalilogistiikkaratkaisuja. Servica Oy:n tavoitteena on palvella asiakkaitaan luotettavasti, laadukkaasti ja vastuullisesti eri toimialoilla. Servicalla työskentelee noin 1 800 ammattilaista, jotka ovat sitoutuneet takaamaan pohjoissavolaisten arjen sujuvuuden ja turvallisuuden. Yhtiöllä on tällä hetkellä 34 omistajaa, joista suurimmat ovat Kuopion kaupunki ja Pohjois-Savon hyvinvointialue ja sen omistajissa on myös Itä-Suomen kuntia sekä muita konserniyhteisöjä. Servica toimii omistajiensa sidosyksikkönä eli inhouse-yhtiönä. (Yritysesittely s.a.)

Servica aloitti toimintansa vuonna 2012 ja sen perustamisen taustalla oli tarve kehittää ja tuottaa laadukkaita tukipalveluja Kuopion kaupungille ja Pohjois-Savon sairaanhoitopiirille. Vuonna 2019 Servica muuttui osakeyhtiöksi ja toimi edelleen omistajiensa, Kuopion kaupungin ja Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän, sidosyksikkönä. Yhtiö laajensi toimintaansa Itä-Suomessa ja alkoi palvella myös muita omistajia, kuten alueen kuntia ja koulutuskuntayhtymiä. Vuonna 2023 Servican toiminnot laajentuivat edelleen hyvinvointialueuudistuksen myötä. Palveluja tarjottiin nyt koko Pohjois-Savon alueella ja henkilöstömäärä kasvoi merkittävästi. (Historiaa s.a.)

Vuosi 2023 oli Servica Oy:llä muutosten aikaa. Organisaatio laajeni Pohjois-Savon hyvinvointialueelle ja henkilöstö kasvoi huomattavasti sekä samalla aloitettiin uusi strategiatyö, jonka ydin on asiakas ja ihminen ja sen painopisteinä ovat kilpailukyky, vastuullisuus, turvallisuus ja henkilöstön hyvinvointi. (Servica 2023, 3,6.) Vastuullisuustyö on tiiviisti kytköksissä yhtiön perustehtävään, ja tavoitteena on vähentää ympäristövaikutuksia, parantaa henkilöstön hyvinvointia sekä luoda kestäväää arvoa (Servica 2023, 12).

Lisäksi turvallisuuden kehittäminen on yksi keskeisistä painopisteistä ja yhtiössä aloitettiin turvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittäminen. Vuoden 2023 yhtiön liikevaihto oli 148,9 miljoonaa euroa (Servica 2023, 23–24.)

#### **4.2 Turvallisuuden kehittäminen toimeksiantajayrityksessä**

Toimeksiantajan vuonna 2023 laatima strategia asettaa turvallisuuden yhdeksi keskeiseksi painopisteeksi, mikä heijastaa turvallisuuden merkityksen kasvua organisaation toiminnassa. Tämä linjaus on muun muassa osa organisaation turvallisuuskulttuurin parantamista, joka on avainasemassa työpaikan turvallisuuden kehittämisessä ja työntekijöiden turvallisuusosaamisen parantamisessa (Servica 2023, 24).

Turvallisuusjohtaminen on osa toimeksiantajan johtamisprosessia ja organisaatio hyödyntää turvallisuuteen liittyviä standardeja toiminnassaan, joita ovat riskienhallinta ISO 31000 ja ISO 31010, laadunhallinta ISO 9001, toimitusketjun turvallisuus ISO 28000, jatkuvuuden hallinta ISO 22301, tietoturvallisuuden hallinta ISO/IEC 27001 sekä turvallisuusjohtaminen OHSAS 18000. (Turvallinen Servica s.a.) Toimeksiantaja pyrkii sisällyttämään turvallisuusasioiden viestinnän ja koulutuksen kaikkiin organisaation toimintoihin, mikä tukee turvallisuuden kokonaisvaltaista kehittämistä. Toimeksiantajan aikomus kehittää olemassa olevia koulutuksia on tärkeä askel turvallisuusosaamisen vahvistamisessa organisaatiossa (Servica 2023, 24).

Toimeksiantajan yritysturvallisuuden osa-alueisiin kuuluvat tietoturvallisuus, toimitila- ja kiinteistöturvallisuus, pelastusturvallisuus, varautuminen ja kriisinhallinta, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta, henkilöstöturvallisuus sekä tuotannon ja toiminnan turvallisuus. (Turvallinen Servica s.a.)

Toimeksiantajan tavoitteet, kuten turvallisuuskulttuurin parantaminen ja työntekijöiden turvallisuusosaamisen kehittäminen, liittyvät suoraan näihin turvallisuuden osa-alueisiin (Servica 2023, 24).

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Luvussa 5 käsitellään tutkimusmenetelmän teoria sekä esitellään valittu empiirisen tutkimusaineiston hankintamenetelmä ja analyysimenetelmä.

### 5.1 Tapaustutkimus

Tapaustutkimus valittiin tämän työn tutkimukselliseksi lähestymistavaksi. Tapaustutkimus sopii tähän työhön, sillä tarkoituksena on tuottaa toimeksiantajalle konkreettisia kehittämissuosituksia turvallisuuskoulutuksen kehittämiseksi. Tapaustutkimus sopii hyvin kehittämistyöhön, kun tavoitteena on löytää uusia ideoita ja parannusehdotuksia. Menetelmässä tutkittava tapaus voi olla joko yksittäinen tai useamman tapauksen vertailu, mikä mahdollistaa erilaisten tilanteiden ja ympäristöjen tarkastelun ja vertailun. (Ojasalo ym. 2015, 52–53.)

Tutkimusmenetelmänä tapaustutkimus keskittyy perusteelliseen ja yksityiskohtaiseen tarkasteluun yhdestä tai useammasta tapauksesta, kuten yrityksestä, sen osasta, tuotteesta, palvelusta tai prosessista. Menetelmän avulla voidaan saada syvälinen ymmärrys ilmiöistä niiden todellisessa toimintaympäristössä, mikä mahdollistaa ilmiön monipuolisen analysoinnin. Menetelmä painottaa erityisesti sitä, kuinka ja miksi jokin tapahtuu tai toimii tietyssä kontekstissa. Näin ollen tapaustutkimus ei pyri tilastollisiin yleistyksiin, vaan korostaa paikallisia, ajallisia ja sosiaalisia yhteyksiä, jotka vaikuttavat ilmiön kehittymiseen. (Ojasalo ym. 2015, 52–53.)



Kuva 8. Tapaustutkimuksen vaiheet (mukaillen Ojasalo ym. 2015, 54)

Kuvassa 8 on esitetty tapaustutkimuksen vaiheet ja eteneminen, joka johtaa tavoiteltuun lopputulokseen eli kehittämissuosituksiin tai kehittämissuositusmalliin.

Tutkimuksen alkuvaiheessa on hyvä kartoittaa, mitä tietoja ja kokemuksia on jo olemassa, jotta voidaan määritellä alustava kehittämistehtävä. Tämä yleensä vaatii aiheeseen perehtymistä, jotta ymmärretään, mitä kysymyksiä voi esittää ja mikä on varsinaisen kehittämisen kohde. Kehittämistehtävää voidaan kuitenkin muokata ja tarkentaa matkan varrella, sillä tutkimusprosessin edetessä saattaa ilmaantua uusia näkökulmia tai tarpeita. (Ojasalo ym. 2015, 54.)

## **5.2 Empiirisen tutkimusaineiston hankinta**

Tapaustutkimuksen pääpiirre on sen kyky tuottaa kattavaa, syvällistä ja monipuolista kuvaa tutkittavasta ilmiöstä tai tapauksesta käyttäen erilaisia tutkimusmenetelmiä. Tätä lähestymistapaa voidaan toteuttaa sekä määrällisin että laadullisin keinoin tai näiden yhdistelmällä. (Ojasalo ym. 2015, 55.)

Tapaustutkimukseen sopivat myös muut menetelmät, kuten aivoriihiyöskentely, benchmarking ja ennakkoinnin menetelmät, jotka kaikki voivat edistää ilmiön syvällistä ymmärtämistä. (Ojasalo ym. 2015, 55.)

Tapaustutkimuksen keskittyessä usein ihmisen toiminnan tutkimiseen erilaisissa tilanteissa aineiston hankinnassa käytetään usein haastatteluja, kuten teemahaastatteluja, avoimia haastatteluja tai ryhmähaastatteluja (Hyvärinen ym. 2021).

Empiirisen tutkimusaineiston hankinta tarkoittaa käytännön tietojen ja materiaalien hankkimista tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön tai ongelmaan liittyen. Tämän prosessin pohjana on tutkimusongelma, joka ohjaa sitä, millaista aineistoa tarvitaan ja millä menetelmillä sitä kerätään. Aineiston hankinnassa voidaan käyttää kahta pääasiallista lähestymistapaa: usein kerätään uutta, alkuperäistä aineistoa oman tutkimuksen tarpeisiin, mutta toisinaan hyödynnetään myös olemassa olevia aineistoja, kuten arkistoituja dokumentteja tai aiempia tutkimuksia. Perinteisiä menetelmiä laadullisessa aineistonkeruussa ovat esimerkiksi haastattelut ja havainnointi, mutta nykyaikaisesti käytetään myös valmiita aineistoja, kuten kirjallisia dokumentteja tai kyselyvastauksia. Lisäksi voidaan hyödyntää useiden menetelmien yhdistämistä, mikä auttaa saamaan monipuolisempaa ja luotettavampaa tulosta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Tutkimushaastattelu on suosittu menetelmä tiedon keräämiseen tutkimuksessa ja sen avulla pyritään saamaan syvällistä tietoa ihmisten kokemuksista, näkemyksistä ja toiminnasta (Hyvärinen ym. 2021). Haastattelu on joustava tutkimusmenetelmä, koska tutkija voi pyytää haastateltavaa selventämään tai tarkentamaan vastauksiaan tarvittaessa. Haastattelussa pyritään keräämään mahdollisimman paljon tietoa aiheesta ja saamaan kattava ja monipuolinen käsitys siitä ilmiöstä, josta ollaan kiinnostuneita. (Puusa & Juuti 2020, 9.) Haastattelussa tarvitaan kysymyksiä ja siksi on tärkeää suunnitella, kuinka paljon haastatteluun valmistetaan ennakkoon kysymyksiä ja kuinka haastattelija vaikuttaa keskustelun kulkuun. Hyvä haastattelija osaa aktiivisesti kuunnella, käyttää hiljaisia hetkiä ja esittää jatkokysymyksiä, jotka syventävät aineiston sisältöä. Kysymysten muotoilu on keskeistä, sillä avoimet kysymykset rohkaisevat haastateltavaa ilmaisemaan omia näkemyksiään, kun taas suljetut kysymykset voivat rajata vastauksia ja tuottaa määrällistä tietoa. (Hyvärinen ym. 2021.)

Tutkimushaastattelun päämäärä on kerätä tietoa, jota analysoidaan ja tulkitaan tieteellisesti. Tämän menetelmän tarkoituksena on saada ihmisiltä suoraa tietoa heidän elämästään ja kokemuksistaan. Haastattelulla voidaan saada sekä perusteellista että pinnallista tietoa, riippuen siitä, kuinka sitä toteutetaan ja mitä tarkoitusta varten. Haastattelut voidaan luokitella erilaisten kriteerien mukaan. Yksi keskeinen jaottelu perustuu siihen, kuinka jäsenneily haastattelu on eli kuinka tarkasti kysymykset esitellään ja kuinka paljon haastateltavalle annetaan liikkumavaraa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

Haastattelut voivat olla rakenteeltaan erilaisia, kuten täysin ennalta määritellyjä (strukturoidu), osittain joustavia (puolistrukturoitu) tai vähästruktuurisia. Strukturoitu haastattelu sisältää ennalta laaditut kysymykset ja vastausvaihtoehdot, mikä mahdollistaa vertailukelpoisen ja objektiivisen tiedon keräämisen, mutta se voi rajoittaa haastateltavan ilmaisun vapautta. Puolistrukturoitu haastattelu puolestaan antaa haastattelijalle mahdollisuuden soveltaa kysymyksiä ja syventää keskustelua haastateltavan vastauksia seuraten, mikä mahdollistaa monipuolisemman ja laadullisen aineiston keruun. (Hyvärinen ym. 2021.)

Teemahaastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen haastattelumenetelmistä, jossa keskitytään tutkijan etukäteen määriteltyihin aiheisiin tai teemoihin, jotka tukevat tutkimuksen tutkimuskysymystä. Teemahaastattelussa keskustellaan vapaasti määriteltyjen teemojen sisällä ja haastattelija voi käyttää apunaan avainsanoja haastattelun ohjaamisessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.) Haastattelumenetelmänä teemahaastattelu muistuttaa enemmän strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua, mutta se ei ole täysin strukturoimaton, koska siinä olevat aiheet ja teemat ovat kaikille haastateltaville samat (Hirsjärvi & Hurme 2022, 17).

Tässä opinnäytetyössä empiirinen tutkimusaineisto hankittiin käyttäen laadullista menetelmää ja sopivaksi menetelmäksi valittiin tutkimushaastattelu. Empiirinen tutkimusaineisto kerättiin toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen suorittaneilta työntekijöiltä teemahaastattelulla. Teemahaastattelu mahdollisti avoimen ja joustavan vuorovaikutuksen haastateltavien kanssa, jolloin saatiin monipuolista tietoa toimeksiantajan tämänhetkisestä turvallisuuskoulutuksesta sekä mahdollisista kehittämiskohteista. Lisäksi teemahaastattelun avulla voitiin perehtyä syvällisesti haastateltavan kokemuksiin ja näkemyksiin nykyisestä turvallisuuskoulutuksesta. Haastattelun rakenne pystyttiin räätälöimään niihin aihe-alueisiin, jotka olivat työn näkökulmasta keskeisiä.

Haastatteluihin osallistuvat henkilöt valittiin yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa. Toimeksiantaja toimitti sähköpostin välityksellä henkilölistan työntekijöistä, joilla tiedettiin olevan kokemusta ja näkemystä tutkittavasta aiheesta. Haastattelut suoritettiin käyttäen Microsoft Teams -työpöytäsovellusta ja ne tallennettiin. Haastattelukutsu lähetettiin kaikille henkilölistalla olleille henkilöille. Suurimmalle osalle haastateltavista löytyi heti sopiva ajankohta haastattelua varten valmiiksi ehdotetuista vaihtoehdoista, mutta muutaman haastateltavan kanssa jouduttiin sopimaan ajankohdasta erikseen kesälomakauden takia. Henkilötietojen käsittelystä on kerrottu tietosuojailmoituksessa, jonka kaikki haastatteluun osallistuvat henkilöt saivat tutkittavaksi haastattelukutsun yhteydessä. Liitteessä 1 on esitetty tietosuojailmoitus.

Haastatteluissa käytettiin puolistrukturoituja kysymyksiä. Teemoja oli kolme: turvallisuuskoulutuksen sisältö, koulutuksen oppimista ja muistamista tukevat

tekijät sekä koulutuksen vaikuttavuus ja jatkuva kehittäminen.

Haastattelurunko toimitettiin yhdessä haastattelukutsun kanssa.

Haastattelurunko löytyy liitteestä 2. Yhtä haastattelua varten oli varattu 45 minuuttia aikaa. Haastattelut kestivät keskimäärin 30–35 minuuttia.

Haastatteluja tehtiin 7 työntekijälle ja ne suoritettiin 25.6–25.7.2025 välisenä aikana. Haastateltavien työkokemus toimeksiantajan palveluksessa vaihteli alle vuoden ja useamman vuoden välillä.

### **5.3 Empiirisen tutkimusaineiston käsittely ja analysointi**

Empiirisen tutkimusaineiston käsittelyssä ja analysoinnissa on olennaista huolehtia aineiston asianmukaisesta hallinnasta, sillä tämä varmistaa aineiston pitkäikäisyyden ja käytettävyyden. Aineistohallinta tarkoittaa sitä, että haastattelut on kerätty ja käsitelty siten, että ne palvelevat ensisijaisesti aineiston kerääjän omia tiedonhankinnan tavoitteita. Lisäksi huolellisesti arkistoitua aineistoa voidaan hyödyntää tulevissa tutkimuksissa. Tärkeimpiä vaiheita haastatteluaineiston hallinnassa ovat osallistujien informointi, suostumuksen hankkiminen, tunnistetietojen käsittely ja aineiston kuvaaminen. Lisäksi tutkijan on aina noudatettava tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistamia eettisiä periaatteita varmistaakseen tutkimuksen eettisyyden. (Hyvärinen ym. 2017, 28.)

Empiirinen tutkimusaineisto täytyy käsitellä ennen kuin sitä voidaan analysoida. Tutkimusaineiston käsittelyyn on olemassa useita eri menetelmiä ja yleensä aineistot tallennetaan sopivaan muotoon, kuten ääni- tai videotiedostoihin, jotka tarvittaessa litteroidaan eli muunnetaan tekstiksi. (Vuori 2021.) Litteroinnin tarkkuus analyysivaihetta varten on syytä päättää jo alkuvaiheessa, toisaalta valittu analyysimenetelmä määrittelee hyvin pitkälti vaaditun tason litteroinnin tarkkuudelle. Litteroinnissa on hyvä muistaa, että joskus on tarpeen merkitä pienet yksityiskohdat, kun taas toisinaan keskittyä vain pääasioihin. Litteroinnin päätarkoitus on ennen kaikkea tutustua tutkimusaineistoon paremmin. (Hyvärinen ym. 2017, 30.) Lähes aina tutkimukseen liittyy myös henkilötietoja, jolloin ne on anonymisoitava tutkimuseettisistä syistä yksityisyydensuojan varmistamiseksi. Tutkimusluvut ja henkilötiedot dokumentoidaan huolellisesti ja säilytetään erillään niin, etteivät ulkopuoliset pääse niihin käsiksi. Aineistosta laaditaan usein myös

varmuuskopiot eri paikkoihin ja arkaluontoiset tiedot säilytetään turvassa. (Vuori 2021.)

Laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä kerätä aineistoa useissa vaiheissa ja usein myös rinnakkain eri menetelmin, mikä mahdollistaa analyysin suorittamisen koko tutkimusprosessin ajan. Lisäksi analyysivaiheeseen on keskityttävä huolellisesti, jotta kerätyn aineiston pohjalta voitaisiin kehittää uutta teoriaa tai tuottaa uutta tietoa. (Puusa & Juuti 2020, 23.) Laadullisessa tutkimuksessa kerätty aineisto jaetaan pienempiin osiin käyttämällä ennalta määriteltyä analyysimenetelmää. Tämän jälkeen osat analysoidaan erikseen ja tulokset yhdistetään lopulta kokonaiskuvan muodostamiseksi. Tämä prosessi auttaa syventämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, mahdollistaa laajemman tulkinnan ja tukee johtopäätösten tekemistä tutkimuksen tuloksia varten. Analyysin avulla saadaan parempi käsitys ilmiöstä ja siitä tehdyistä havainnoista. (Puusa & Juuti 2020, 23.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään usein jaoteltuna induktiivista ja deduktiivista analyysia. Tämä jako perustuu siihen, millä logiikalla päättelyt etenevät tutkimuksessa: joko aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai teorialähtöisesti eli deduktiivisesti. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 9.) Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusongelma pyritään ratkaisemaan teoriaa apuna käyttäen, mutta niin, että teoria ei ohjaa suoraan koko analyysiä, vaan toimii vain tukena. Sen sijaan teorialähtöisessä analyysissä analyysiä ohjaa jokin tietty teoria, malli tai auktoriteetin esittämä ajattelutapa. (Sarajärvi & Tuomi, 2018, 13.)

Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi on sovellettavissa kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä ja suurin osa laadullisista analyysitekniikoista pohjautuu sisällönanalyysiin (Sarajärvi & Tuomi 2018, 10). Tämä menetelmä mahdollistaa dokumenttien systemaattisen ja objektiivisen analysoinnin. Se sopii erityisesti myös aineistolle, joka ei ole strukturoitua. Tällä analyysillä pyritään tuottamaan tutkimusaiheesta tiivistetty ja yleiskäsitteellinen kuvaus. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 25.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu käsitteiden yhdistelyyn sekä tulkintaan ja päättelyyn, jossa empiirisestä aineistosta siirrytään

käsitteellisempiin näkemyksiin tutkittavasta ilmiöstä, mikä auttaa löytämään vastauksia tutkimuskysymykseen (Sarajärvi & Tuomi 2018, 45).

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on alkuperäisen aineiston pelkistäminen, joka tarkoittaa sitä, että aineistosta poistetaan kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen. Tämä voi tarkoittaa aineiston tiivistämistä tai osiin pilkkomista, esimerkiksi korostamalla erilaisia ilmiöitä niiden erottamiseksi toisistaan. Tällöin etsitään aineistosta tutkimuskysymystä kuvaavia alkuperäisiä ilmauksia sekä niiden pelkistettyjä muotoja. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 37.)

Analyysin seuraava vaihe on ryhmittely, jossa aineisto käydään läpi ja etsitään samankaltaisuuksia kuvaavia käsitteitä, jonka jälkeen samankaltaisia ilmiöitä kuvaavat käsitteet ryhmitellään luokiksi, joista lopulta muodostuu alaluokkia. Alaluokat nimetään niiden sisältöä parhaiten kuvaavilla käsitteillä. Luokitteluvaiheessa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset ilmiöt sisällytetään laajempiin käsitteisiin. Tuloksena muodostuu pohja tutkimuksen perusrakenteelle ja alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 39.) Ryhmittelyn jälkeen siirrytään käsitteellistämiseen eli erotetaan tutkimukselle olennaiset tiedot ja niiden pohjalta muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käsitteellistämisessä siirrytään alkuperäisen aineiston kielellisistä ilmauksista kohti teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 43.)

Haastatteluista kerättyä aineistoa analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysilla. Haastatteluista saadusta aineistosta kerättiin tärkeimmät kohdat analyysin edistämiseksi. Haastatteluiden litteroimiseen käytettiin apuna Microsoft Teams -työpöytäsovelluksen automaattista tekstintuottojärjestelmää sekä lisäksi automaattisesti litteroitu aineisto käsiteltiin vielä erikseen Microsoft Word -työpöytäsovelluksella. Litteroitua tutkimusaineistoa haastatteluista kertyi noin 70 sivua.

## **6 TUTKIMUKSEN TULOKSET**

Luvussa 6 esitellään tutkimushaastattelun tulokset. Tulokset on saatu puolistrukturoitua teemahaastattelua käyttämällä ja haastattelut suoritettiin

anonymiteettiä noudattaen ja yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä ei voi saada selville vastauksista.

## 6.1 Turvallisuuskoulutuksen sisältö

Haastattelujen ensimmäisessä osiossa keskityttiin Servica Oy:n turvallisuuskoulutuksen sisällön tarkasteluun. Haastattelukysymysten tarkoituksena oli kerätä työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia turvallisuuskoulutuksen sisällöstä ja niillä pyrittiin selvittämään, kuinka hyvin koulutus vastaa työntekijöiden tarpeita, mitä turvallisuuteen liittyviä aiheita ja teemoja tulisi korostaa sekä kuinka koulutuksen sisältöä voitaisiin räätälöidä paremmin eri työntekijäryhmille ja työtehtäviin. Haastatteluissa nousi esille erityisesti toive turvallisuuskoulutuksen sisällön käytännönläheisyydestä.

Kysyessä millaisia turvallisuuteen liittyviä aiheita tulisi turvallisuuskoulutuksessa korostaa yksi haastateltavista kertoi tapausesimerkin:

*Täällä kiinteistössä liikkuu paljon vierailijoita ja ulkopuolisia, sillä samassa talossa on apuvälinekeskus, josta muun muassa vanhukset voivat hakea erilaisia apuvälineitä, kuten kävelykeppejä tai rullatuoleja. Turvallisuuskoulutuksessa on ohjeistettu kuinka toimia vierailijoiden kanssa, mutta tulevaisuutta ajatellen toivoisin, että kiinnitettäisiin enemmän huomiota kulunvalvontaan ja siihen, miten ihmisiä hallinnoidaan talon sisällä sekä, että pidettäisiin henkilökortit mukana, jotta työntekijöiden ja vierailijoiden tunnistaminen olisi helpompaa, mikä lisäisi turvallisuutta.*

Lisäksi haastateltavat nostivat tärkeiksi aiheiksi turvallisuuskoulutuksessa muun muassa turvallisuuskäyttäytymisen päivittäisessä työssä, ensiavun, onnettomuuksien ja vaaratilanteiden ehkäisyn, poikkeustilanteiden hallinnan, kemikaaliturvallisuuden, tietoturvallisuuden, mahdollisiin väkivaltatilanteisiin varautumisen sekä myös vierailijoiden ja ulkopuolisten henkilöiden hallinnan. Huomion arvoisena nostona haastatteluista kävi ilmi ensiavun merkityksen tärkeys, sillä lähes jokainen asian esille nostanut haastateltava piti erityisen tärkeänä sitä, että ensiapu tuodaan mahdollisimman laajasti esille turvallisuuskoulutuksessa. Lisäksi haastateltavat painottivat, että käytännön harjoitukset lisäävät itseluottamusta ja valmiutta toimia tehokkaasti todellisessa ensiaputilanteessa.

Lisäksi haastatteluista nousi esille, että suurin osa pitää tärkeänä tietoturvaluutta. Haastatteluissa yrityksen tietosuojakäytännöt ja väärinkäytöksistä varoittaminen nousivat korostetuiksi teemoiksi. Lisäksi osa haastateltavista korosti, että tietoturva ja tietosuojakäytännöt ovat nousseet nykypäivänä entistä tärkeämmiksi, sillä lähes kaikki käyttävät jonkunlaista digilaitetta päivittäin työssään. Haastatteluista nousi esiin, että tietoturvaluuden osalta toivotaan turvallisuuskoulutukseen konkreettista opastusta sekä myös yrityksen linjausten ja käytäntöjen selkeyttämistä tietoturvaluuden suhteen. Lisäksi haastatteluista kävi ilmi, että tietoturvaluudesta halutaan käytännönläheisiä esimerkkejä selkeyttämään aihetta.

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että turvallisuuskoulutuksen nykyinen sisältö vastaa hyvin työpaikan tarpeisiin, erityisesti niillä osa-alueilla, joissa käydään läpi yrityksen toimintaa ja käytännön toimenpiteitä. Lisäksi osa haastateltavista halusi korostaa, että nykyisessä turvallisuuskoulutuksessa on monipuolinen koulutusmateriaali, sisältäen opetusvideoita, tekstiä ja erilaisia käytännön ohjeita, jotka on jaoteltu selkeästi eri osa-alueisiin, mikä tekee niistä helposti ymmärrettävää ja soveltuu työntekijöiden itsenäiseen oppimiseen. Kysyessä turvallisuuskoulutuksen sisällöstä yksi haastateltavista kommentoi:

*Käytännön esimerkit ovat todella hyviä ja sisällön räätälöiminen kohdeyleisön mukaan takaisi mielenkiintoisemman koulutuksen. Meillä työskentelee ihmisiä monissa eri toimissa kuten muun muassa kiinteistö- ja välinehuollossa raskaidenkin koneiden parissa, mutta sitten on myös toimistotyöntekijöitä, joilla voi olla hyvin erilainen näkökulma turvallisuuteen ja jos esimerkiksi kaikki koulutuksessa olevat käytännön esimerkit koskevat vain niin sanotusti kenttätyöntekijöitä, voi olla mahdollista, että toimistotyöntekijät eivät saa koulutuksesta irti niin paljon kuin haluaisivat, jos koulutuksessa ei ole heille kohdennettuja asioita.*

Haastateltavat kertoivat, että turvallisuuskoulutus kokonaisuutena on ollut monelle positiivinen kokemus ja pitävät sitä hyvänä ja tärkeänä. Yksi haastateltavista kommentoi:

*Jos koulutusta ajatellaan kokonaisuutena, niin se on ihan hyvä. Kuitenkin turvallisuusasioissa on tärkeää, että ei luoteta pelkästään tekstimateriaaliin vaan käytetään muita menetelmiä apuna. Työsuhteen alussa suoritin turvallisuuskoulutuksen lisäksi turvallisuuskävelyn, jossa tutustuimme kiinteistöön konkreettisesti. Tämä auttoi muun muassa siinä, että näki missä sijaitsee*

*esimerkiksi defibrillaattori ja mitä varten se on. Jos asia olisi tehty toisin päin, esimerkiksi ensin olisi suoritettu turvallisuuskävely ja vasta sitten turvallisuuskoulutus, muistaminen olisi ehkä jäänyt paremmin mieleen, mutta oli hyvä, että käytännön osio oli mukana, koska se auttoi ymmärtämään paremmin itse kiinteistöä ja sen lisäksi muita huomioitavia asioita.*

Lisäksi haastatteluista kävi ilmi, että nykyinen turvallisuuskoulutuksessa oleva koulutusmateriaali on hyvin jaoteltua ja helposti saatavilla, mutta sen räätälöinti eri roolien ja toimintaympäristöjen tarpeisiin voisi parantaa oppimisen tehokkuutta. Moni haastateltava toivoi, että kehittämistä kaivataan käytännön harjoittelun lisäämisen ja materiaalien räätälöinnin suhteen. Haastateltavat toivoivat käytännönläheisiä ja kohdennettuja esimerkkejä, jotka liittyvät suoraan työntekijöiden eri tehtäviin. Haastatteluista kävi myös ilmi, että turvallisuuskoulutuksen voisi rajata niin sanottuihin tehtäväkohtaisiin turvallisuuspaketteihin. Haastatteluissa tuotiin esille esimerkki, jossa kerrottiin, että muun muassa kiinteistöhuollossa työskentelevät ja toimistotyössä työskentelevät kohtaavat erilaisia riskejä ja tarpeita, jolloin turvallisuuskoulutuksen sisältöjen eriyttäminen mahdollistaisi asianmukaisempien ohjeiden ja esimerkkien tarjoamisen. Haastatteluissa nousi esiin myös, että turvallisuuskoulutuksen sisältö tulisi pitää ajan tasalla senhetkisen tilanteen mukaan.

Haastateltavat pitivät turvallisuusasioiden kertaamista erittäin tärkeänä ja lähes kaikki haastateltavista esitti toiveen, että turvallisuuskoulutusta tulisi järjestää säännöllisesti, jotta osaaminen ja tieto säilyisi tuoreessa muistissa. Lähes kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että nykyinen koulutuksen sisältö tukee päivittäistä turvallisuuskäyttäytymistä ja päätöksentekoa työssä. Erityisenä huomiona haastatteluista kävi ilmi, että turvallisuuskoulutuksessa oleva opastus kiinteistöön liittyvien turvallisuuslaitteisiin ja välineisiin pidettiin tärkeänä. Haastatteluissa tuotiin esille myös, että sisältöä voitaisiin kehittää edelleen lisäämällä esimerkkejä eri tehtäväryhmille räätälöitynä ja lisäämällä käytännön harjoituksia, kuten simulaatioita, jotka vahvistavat tehtäväsidoista osaamista. Yksi haastateltavista kommentoi:

*Aiemmissa työpaikoissa on tehty säännöllisesti turvallisuuskävelyitä. Toivon, että myös täällä tehdään siitä säännöllistä ja että useammat eri ihmiset pääsevät toteuttamaan näitä kävelyitä. On tärkeää, että kierretään katsomassa paikkoja,*

*erityisesti vaaran ja riskin paikkoja. Se vie toimintaa myös eteenpäin.*

## **6.2 Koulutuksen oppimista ja muistamista tukevat tekijät**

Haastattelun toisessa osiossa keskityttiin koulutuksen oppimista ja muistamista tukeviin tekijöihin. Haastattelukysymysten tarkoituksena oli selvittää haastateltavien näkemyksiä koulutuksen oppimiseen ja muistamiseen tukevista tekijöistä sekä millaisilla menetelmillä oppimista ja muistamista voitaisiin parantaa. Haastatteluista kävi ilmi, että turvallisuuskoulutuksessa lyhyet ja interaktiiviset esitystavat, kuten videot, kuvat ja käytännön harjoitukset, ovat hyväksi todettuja oppimismenetelmiä. Lisäksi haastateltavat korostivat, että tarinankerronta ja interaktiiviset tehtävät lisäävät motivaatiota ja aktivoivat osallistumaan koulutukseen tehokkaammin kuin pelkästään kirjallinen osio. Yksi haastateltavista kommentoi:

*Monesti tarinankerronta toimii parhaiten, ihmisillä jää tarinat hyvin mieleen. Olen ollut koulutuksissa, joissa opetettavat asiat on esitetty hyvinkin visuaalisesti, ja nämä ovat jääneet hyvin muistiin ja mieleen. Jos siis koulutuksessa sisältö on pelkkää ranskalaista viivaa ja ohjeistusta, se on ehkä vähemmän mieleenpainuvaa. Koulutuksen jälkeen ei välttämättä enää muista mitään. Aiemmissa koulutuksissa on ollut sitä, että on kerrottu, annettu esimerkkejä tilanteista ja siitä, miten toimia niissä. Esimerkiksi, mitä on tapahtunut ja mitä tehtiin. Tällainen konkreettinen esittäminen jää mieleen parhaiten. Itse koen, että konkreettiset esimerkit ja havainnolliset tilanteet auttavat muistamaan ja ymmärtämään asioita paremmin. Ne auttavat myös toimimaan oikealla tavalla oikeissa tilanteissa.*

Haastateltavat kokivat koulutuksen kirjallisen osion tärkeäksi, mutta toivoivat niiden väliin enemmän osallistavia ja monipuolisempia oppimistapoja. Kaikki haastateltavat kertoivat arvostavansa sitä, että pääsisivät kokeilemaan ja harjoittelemaan tilanteita käytännön tasolla. Haastateltavat pitivät erityisen tärkeänä käytännön harjoituksia, joissa heidän tulee toimia mahdollisen vaaran tai poikkeustilanteen sattuessa, esimerkiksi turvallisuuskävely ja yrityksen tilojen kiertäminen koettiin tehokkaiksi oppimistavoiksi. Toive säännöllisesti suoritettavasta turvallisuuskävelystä nousikin esille useamman haastateltavan kohdalla. Lisäksi haastateltavat suosittelivat, että koulutuksen sisältö suunniteltaisiin niin, että se vastaa eri oppimistyyplejä ja että käytettäisiin monipuolisia menetelmiä oppimisen vahvistamiseksi.

Turvallisuuskoulutuksessa oppimista ja muistamista tukevat tekijät liittyvät erityisesti käytännönläheisiin ja vuorovaikutteisiin oppimismenetelmiin. Lähes kaikki haastateltavista korostivat, että koulutuksen mieleen jäämistä voidaan parantaa hyödyntämällä käytännön harjoituksia, kuten simulaatioita, sekä konkreettisia esimerkkejä, jotka auttavat soveltamaan opittua oikeassa työympäristössä. Useat haastateltavat korostivat visuaalisten materiaalien, kuten kuvien, videoiden ja animaatioiden merkitystä monipuolisen oppimisen saavuttamiseksi. Lisäksi interaktiiviset menetelmät, kuten yhteiset keskustelut lisäävät sitoutumista ja auttavat sisäistämään turvallisuuskäytännöt paremmin. Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus nähtiin tärkeinä oppimisen edistäjinä, sillä ne mahdollistavat kokemusten jakamisen ja lisäävät ymmärrystä.

Lisäksi haastateltavat mainitsivat, että oppimisen tehostamiseksi olisi hyvä luoda mahdollisuuksia palautteen saamisen ja oppimisen seurannan kautta, mikä auttaa tunnistamaan omaa kehittymistä ja vahvistamaan opittua. Konkreettiset, arkeen liittyvät esimerkit ja skenaariot koettiin erittäin hyödyllisiksi, sillä ne tekevät oppimisen konkreettiseksi ja muistettavaksi. Esimerkiksi oikeat tapahtumat ja kokemusten jakaminen, valokuvat ja videot virheellisistä sekä oikeista toimintatavoista auttavat muistamaan ja soveltamaan tietoa paremmin.

Haastateltavat toivoivat myös lisää mahdollisuuksia yhteistyöhön ja ryhmiin, jotka lisäävät yhteisöllisyyttä ja tukevat oppimista. Lähes kaikki haastateltavista toivoivat, että käytännön harjoitusten tulisi olla säännöllisiä, jotta niiden hyödyt säilyisivät ja oppi siirtyisi käytäntöön. Haastateltavat toivoivat, että harjoitukset olisivat realistisia ja sisältäisivät mahdollisimman paljon todellisia tilanteita, mikä lisää valmiutta toimia oikeassa elämässä.

### **6.3 Koulutuksen vaikuttavuus ja jatkuva kehittäminen**

Kolmannessa keskityttiin koulutukseen vaikuttavuuteen ja jatkuvaan kehittämiseen. Haastattelukysymyksen tavoitteena oli kartoittaa Servica Oy:n turvallisuuskoulutuksen vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita. Tarkoituksena oli tutkia, kuinka hyvin koulutus parantaa turvallisuutta ja edistää työntekijöiden turvallisuustietoisuutta ja -taitoja. Haastatteluista kävi ilmi, että nykyinen

turvallisuuskoulutus koetaan tärkeäksi ja tehokkaaksi, vaikka sen kehittämistarpeet tiedostetaan.

Haastateltavat kertoivat, että nykyinen koulutusjärjestelmä on toimiva ja sitä pidetään pääosin riittävänä. Silti haastatteluissa korostui tarve entistä konkreettisemmille, käytännönläheisemmille esimerkeille ja säännölliselle harjoitustoiminnalle. Haastateltavien mukaan turvallisuuskoulutuksen vaikuttavuuden kokemiseen vaikuttavat useat tekijät, kuten yksilölliset ominaisuudet ja johtamiskäytännöt. Haastatteluista esille nousi myös, että ohjeiden ja turvallisuuskäytäntöjen noudattaminen riippuu paljon työntekijän omasta vastuuntunnosta ja siitä, kuinka hyvin johtaminen tukee turvallisuuskulttuuria. Haastateltavat toivat esiin, että perehdytysmateriaalit ja turvallisuuskoulutus ovat selkeitä, kattavia ja helposti saavutettavissa. Moni haastateltavista koki, että koulutuksen sisältö, kuten turvallisuuskäytännöt ja käytännön toimintamallit, ovat hyvin jäsenneiltyjä ja tukevat riskien tunnistamista sekä turvallisten toimintatapojen omaksumista.

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että kokemukset ja palautteet nähdään arvokkaana kehittämisen lähteenä. Haastateltavien mukaan heidän kokemuksiaan voisi hyödyntää erityisesti koulutussisältöjen ja esimerkkien päivittämisessä, ja palautteen keräämisen lisäksi on tärkeää hyödyntää tätä tietoa aktiivisesti koulutuksen ja toimintatapojen kehittämisessä, jotta vaikutus näkyisi konkreettisina parannuksina.

Haastatteluista kävi myös ilmi, että turvallisuuden parantamiseksi tulisi lisätä sitoutumista lisääviä keinoja, kuten muun muassa turvallisuuspoikkeamien raportoinnin helpottamista esimerkiksi mobiilisovelluksen tai selkeiden lomakkeiden avulla sekä motivoinnin ja kannustimien, kuten mahdollisten palkintojen tai turvallisuuskampanjoiden käyttöönotolla. Yksi haastateltavista kommentoi:

*Selkeä lomake voisi olla helposti saavutettavissa, johon voisi sitten kirjata turvallisuusriskejä, vaikka anonyymisti. Lisäksi olisi hyvä, jos olisi vaikka mobiilisovellus, jonka avulla voisi nopeasti kirjata näitä turvallisuushavainnoja. Olisi myös hyvä, että sitten jälkikäteen kerrotaisiin mitä niille havainnoille on tehty, jotta tietäisi itsekkin, että onko ne johonkin konkreettiseen toimenpiteeseen johtaneet.*

Lisäksi sitoutumisen lisäämiseksi turvallisuuden parantamiseen ja raportointiin ehdotettiin, että turvallisuustietoisuutta ja muistutuksia turvallisuuteen liittyvissä aiheissa lisättäisiin sekä turvallisuusharjoitusten tiheyttä lisättäisiin, jolloin turvallisuus ei jäisi vain kertaluonteiseksi oppimiskokemukseksi, vaan pysyisi aktiivisena osana päivittäistä toimintaa. Yksi haastateltavista kommentoi:

*Meidän pitää saada kentällä työskentelevät ihmiset ymmärtämään, että turvallisuuteen liittyvät asiat ovat tärkeitä ja merkityksellisiä, joilla voi olla pitkäkestoisia vaikutuksia ja asioiden mennessä pieleen, niillä voi olla vakaviakin seurauksia. Lisäksi turvallisuuteen liittyvien asioiden raportoinnin tulisi olla helposti toteutettavaa, liian monimutkainen ja hankala prosessi voi johtaa myöhäisiin raportteihin tai laiminlyönteihin.*

Lähes kaikki haastateltavista kokivat, että heillä on tällä hetkellä riittävästi tietoa ja taitoja turvalliseen työskentelyyn turvallisuuskoulutuksen ansiosta. Tämä näkemys perustui erityisesti alkuperehdytyksessä ja turvallisuuskoulutuksessa saatuihin tietoihin. Kuitenkin lähes jokaisessa haastattelussa painotettiin, että tieto ja taidot ovat jatkuvasti päivittyviä ja siksi säännöllinen harjoittelu, kertaukset ja päivitykset olisivat tarpeellisia. Yksi haastateltavista kommentoi:

*Yrityksessämme on tapahtunut suuri loikka eteenpäin turvallisuuskulttuurin osalta, koulutusta on järjestetty runsaasti. Tällä hetkellä olemme siinä mielessä hyvässä tilanteessa, mutta on tärkeää pysyä hereillä ja aktiivisesti kehittää toimintaa, huomioida mahdolliset uudet uhkatilanteet ja päivittää koulutuksia sen mukaan.*

## **7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET**

Luvussa 7 esitellään tutkimustuloksiin nojautuvia johtopäätöksiä teoreettista viitekehystä käyttäen. Lisäksi esitellään konkreettisia kehittämisehdotuksia toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen parantamiseksi. Luvun lopussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta.

### **7.1 Johtopäätökset**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millainen on toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen nykytila, millaiseksi turvallisuuskoulutuksen suorittaneet työntekijät sen kokevat tällä hetkellä, miten turvallisuuskoulutusta voitaisiin kehittää vastaamaan työntekijöiden tarpeita sekä esittää selkeitä

kehittämisehdotuksia sen parantamiseksi. Työn tarkoituksena oli tukea toimeksiantajaa turvallisuuskoulutuksen kehittämisessä. Sisällönanalyysin tuottamien tulosten perusteella voidaan sanoa, että toimeksiantajan nykyinen turvallisuuskoulutus koettiin yleisesti ottaen hyväksi ja monipuoliseksi tällä hetkellä, mutta siinä on kuitenkin vielä kehitettävää.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, *millaiseksi toimeksiantajan nykyinen turvallisuuskoulutus koetaan*. Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä pyrittiin saamaan tarpeeksi selkeä kokonaiskuva turvallisuuskoulutuksesta, jotta myös kehittämisehdotusten tuottaminen toimeksiantajan turvallisuuskoulutukseen olisi johdonmukaista.

Sisällönanalyysin tuottamien tulosten perusteella voidaan sanoa, että toimeksiantajan nykyinen turvallisuuskoulutus koettiin yleisesti ottaen hyväksi ja monipuoliseksi tällä hetkellä, mutta siinä on kuitenkin vielä kehitettävää.

Haastatteluun osallistuneiden vastaukset olivat linjassa keskenään kaikissa teemoissa ja kokemukset suoritetusta turvallisuuskoulutuksesta hyvin samankaltaisia kaikilla vastaajilla. Turvallisuuskoulutuksella on moninkertainen tehtävä. Sen tavoitteena on paitsi ehkäistä onnettomuuksia, mutta myös muuttaa organisaation ajattelua ja toimintatapoja pitkällä aikavälillä. (Osterman 2020, 24.) Tämä tarkoittaa sellaisen koulutuksen suunnittelua, jossa pyritään vaikuttamaan sekä omaksuttavaan tietoon että vallitseviin asenteisiin. Tarkoituksena siirtää opittu käytäntöihin siten, että turvallisuus tulee osaksi jokapäiväistä päätöksentekoa ja sitoa koulutus osaksi organisaation turvallisuuspoliittista linjaa. (Roughton & Mercurio 2002, 269–272.)

Nykyinen turvallisuuskoulutus on jaoteltu eri osa-alueisiin sisältäen havainnekuvia, videoita sekä kysymyksiä, joihin suorittajan tulee vastata. Työntekijät pitivät näitä seikkoja positiivisina ja koulutusta tukevinä menetelminä. Palautteen saamisella sekä oppimisen seuraamisella koettiin olevan vaikutusta osaamisen vahvistamisessa. Koulutuksen suunnittelussa pyritään siihen, että tavoitteet, sisältö, menetelmät ja arviointi ovat linjassa keskenään ja tukevat aktiivista ja syvällistä oppimista. Hyvin suunniteltu koulutus sisältää selkeät tavoitteet, monipuoliset menetelmät ja arviointitavat, jotka tukevat oppimista ja lisäävät koulutuksen vaikuttavuutta. (Hyplus, 2017).

Tehokas turvallisuuskoulutus rakentuu selkeästi jäsennellyistä sisällöistä, monipuolisista menetelmistä ja osallistavuudesta (Roughton & Mercurio 2002, 272). Sisällöllisesti koulutuksen tulisi sisältää konkreettisia ja arjen tilanteisiin liittyviä esimerkkejä sekä simulaatioita, jotka vahvistavat tehtäväsidonnaista osaamista (Waitinen 2014, 8). Lisäksi koulutuksen käytännönläheisyys vahvistaa oppimista, muistamista ja toimintakykyä todellisissa tilanteissa (Hyplus, 2017). Useat haastatellut henkilöt korostivat, että koulutus vastaa pääosin heidän tarpeitaan, erityisesti koulutuksen sisällön osalta.

Turvallisuuskoulutuksen sisältö koettiin tällä hetkellä hyvin jäsennellyksi sekä helposti saavutettavaksi, mutta siitä huolimatta koulutuksen sisällön osalta toivottaisiin, että sitä voitaisiin eriyttää vielä tarkemmin muun muassa työntekijöiden roolien ja työtehtävien mukaan. Lisäksi koulutuksen sisältöön liittyen painotettiin erityisesti käytännönläheisyyttä ja konkreettisia esimerkkejä. Waitisen (2014, 8) mukaan turvallisuuskoulutuksen sisältö räätälöidään organisaation tarpeiden mukaan ja koulutusta räätälöidessä tulisi keskittyä ajankohtaisiin teemoihin ja tärkeimpiin aihealueisiin ja, jotta oppimiskokemus olisi mielekkäämpi ja tehokkaampi, voidaan koulutukseen sisällyttää erilaisia simulaatioharjoituksia, kuten alkusammutusta, hätäensiapua tai väkivaltatilanteita.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla tarkoituksena oli selvittää, *millaisia turvallisuuteen liittyviä aiheita työntekijät pitivät tärkeinä sekä sitä, millaiset oppimismenetelmät vahvistavat käytännön osaamista*. Suoraa määritelmää lainsäädännössä turvallisuuskoulutuksen sisällöstä ei ole, mutta esimerkiksi työturvallisuus- ja pelastuslaki asettavat työnantajalle tiettyjä velvoitteita, jotka osaltaan ohjaavat koulutuksen järjestämistä. Työturvallisuuslaki muun muassa edellyttää työnantajaa antamaan työntekijöille riittävästi opastusta työpaikan vaaroista. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14. §.)

Tärkeimpinä turvallisuuteen liittyviä aiheita työntekijät pitivät ennaltaehkäisyyn ja hätätilanteisiin liittyviä aiheita, kuten hätäpoistumistiet, kokoontumispaikat sekä ensiapuvalmiudet. Työntekijät korostivat erityisesti ensiaputaitojen ja mahdollisten ensiapuharjoitusten tärkeyden merkitystä turvallisuuskoulutuksessa. Lisäksi tärkeänä pidettiin ohjeistusta sekä opastusta onnettomuuksien ja vaaratilanteiden estämiseen ja niissä toimimiseen, poikkeustilanteissa toimimiselle sekä toimintaohjeisiin

väkivaltatilanteissa. Muina tärkeinä aiheina pidettiin kiinteistön kulunvalvontaan liittyviä aiheita, kuten avainturvallisuutta, tilavalvontaa sekä vierailijoiden hallintaa ja luvattomien pääsyn estämistä. Tietoturvallisuuteen liittyviä aiheita pidettiin tärkeänä erityisesti niissä työtehtävissä, joissa käsitellään arkaluonteisia tietoja. Tietoturvallisuuden osalta erityisesti painotettiin käytännön ohjeiden merkitystä ja sekä fyysisessä tilassa että digitaalisessa ympäristössä oikein toimimista. Työturvallisuuteen liittyviä aiheita, kuten työkalujen ja -laitteiden ja työvälineiden turvallinen käyttö sekä työergonomia pidettiin myös tärkeänä.

Lisäksi muun muassa läheltä piti -raportointi koettiin tärkeäksi ja havaintoja haluttiin kerätä matalalla kynnyksellä talteen, jotta ne johtaisivat konkreettisiin parannuksiin. Erilaisissa poikkeustilanteissa toimimisen ohjeistamisella ja kouluttamisella voidaan henkilökuntaa kannustaa ja motivoida varautumaan mahdollisiin poikkeustilanteisiin (Waitinen 2014, 3). Säännöllinen kertaaminen ja käytännön harjoitusten lisääminen osaksi turvallisuuskoulutuksen sisältöä nousivat tärkeiksi kehittämiskohteiksi. Waitinen (2014, 7–8) lisää, että turvallisuuskoulutuksen säännöllinen järjestäminen on tärkeää, jotta organisaation turvallisuusprosessit pysyvät ajan tasalla ja kehittyvät jatkuvasti.

Koulutuksen tulisi olla monipuolinen, jotta se olisi kiinnostava ja sitä kautta vahvistaisi osaamista konkreettisesti käytännön tasolla. Tehokas koulutus yhdistää erilaisia toteutustapoja. Koulutuksen voi toteuttaa monella eri tavalla samalla huomioiden tarpeet ja tavoitteet. (Hyplus 2017.) Koulutuksen kestoa tärkeämpää on se, että koulutus on tehokasta ja tarkoituksenmukaista. Hyvässä koulutuksessa keskitytään siihen, että työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot. Lisäksi koulutus on tärkeä räätälöidä niin, että se palvelee oppimista ja turvallisuutta työpaikalla. (Roughton & Mercurio (2002, 267–268.)

Oppimismenetelmien osalta korostui, ettei pelkkä kirjallinen materiaali riitä, vaan opiskelun on oltava vuorovaikutteista, konkreettista ja helposti omaksuttavaa. Osallistava koulutus, joka sisältää havainnollistavia kuvia, videoita sekä tehtäviä koettiin tehokkaana oppimismenetelmänä. Keskeisinä oppimismenetelminä korostuivat käytännön mukainen opetus osana itsenäisesti suoritettavaa turvallisuuskoulutusta.

Erityisesti paikan päällä tehtävä turvallisuuskävely ja kiinteistön tiloissa suoritettavat läpikäynnit auttoivat hahmottamaan poikkeustilanteita sekä hätäpoistumis- ja sammuttimien paikkoja, jolloin syntyi konkreettisia muistijälkiä tiloista ja toiminnasta. Erilaiset simulaatiot ja harjoitukset sekä erityisesti paloturvallisuus- ja ensiaputilanteet koettiin erittäin tärkeiksi ja niiden osalta toivottiin säännöllisiä toistoja sekä erilaisia skenaarioita. Esille nousi myös koulutuksen sopiva pituus, Liian pitkää ja yksipuolista koulutusta pidettiin tehottomana. Vuorostaan lyhyttä ja ytimekästä koulutusta pidettiin parempana vaihtoehtona.

Kolmannella tutkimuskysymyksellä pyrittiin selvittämään, *miten turvallisuuskoulutusta voisi parantaa, jotta se vastaisi työntekijöiden tarpeita?* Nykyisten oppimiskäsitysten mukaan turvallisuuskoulutuksessa on tärkeää hyödyntää aktiivisia ja ajattelua edistäviä menetelmiä. Toiminnallinen lähestymistapa on osoittautunut tehokkaaksi, sillä se perustuu kokemukselliseen oppimiseen. (Waitinen 2014, 6.) Organisaation turvallisuuskulttuurin vahvistumista ja riskien minimointia edesauttavat turvallisuuskoulutuksen säännöllinen järjestäminen. Tällöin organisaation turvallisuusprosessit kehittyvät ja pysyvät ajan tasalla jatkuvasti. Toimintaohjeiden kertaus ja toimipisteen turvallisuuslaitteiden kunnon ja toimintakyvyn tarkastus voidaan suorittaa näiden koulutusten aikana. (Waitinen 2014, 7–8).

Vaikka pääsääntöisesti työntekijät kokivat nykyisen turvallisuuskoulutuksen hyväksi ja tarpeita vastaavaksi, kuitenkin esille nousi myös kehitettävää. Kohdeorganisaatiossa työtä tehdään hyvin erilaisissa toiminnoissa ja kehityskohteina nousi esille muun muassa turvallisuuskoulutuksen räätälöinnin tarve. Turvallisuuskoulutuksessa olevien nykyisten koulutusmateriaalien räätälöintiä toivottiin, jotta koulutuksen sisältö vastaisi paremmin työntekijöiden tarpeisiin, huomioiden heidän roolinsa ja työtehtävänsä organisaatiossa.

Työntekijät pitivät myös säännöllistä harjoittelua tärkeänä, jotta opitut asiat pysyisivät paremmin muistissa. Tapausesimerkkien nähtiin tuovan koulutukseen tehokkuutta ja näitä esimerkkejä toivottiin enemmän koulutusmateriaaliin. Esille nousi myös turvallisuuspoikkeamasta ilmoittamisen

helpottaminen. Ilmoituksen tekemiseen toivottiin helppoutta, jotta ilmoituksen tekeminen ei jää tekemättä vain sen hankaluuden vuoksi.

## 7.2 Kehittämisehdotukset

Servica Oy:n turvallisuuskoulutuksen kehittämiseen on olemassa monia eri tapoja ja vaihtoehtoja. Säännöllinen koulutus ja kertaaminen on tärkeää, jotta opitut asiat pysyvät paremmin mielessä ja niissä käytävät asiat rutiininomaisina. Koulutukset olisi hyvä suorittaa säännöllisesti esimerkiksi vuosittain. Vuosittain suoritettavien koulutusten lisäksi voidaan tiheämmin järjestää erilaisiin teemoihin kohdistuvaa koulutusta. Näin kokonaisuutta saadaan pilkottua pienemmiksi palasiksi ja mahdollisten uusien asioiden omaksumisesta tulee helpompaa. Koulutusten sisältöä tulisi tarkastella ja päivittää säännöllisesti, jotta koulutettavat asiat olisivat ajantasaisia ja paikkansa pitäviä. Mikäli jokin tieto on vanhentunut eikä pidä paikkaansa, tulisi se poistaa koulutettavasta materiaalista kokonaan.

Säännöllinen käytännön harjoittelu tuo varmuutta tekemiseen ja harjoittelua olisikin hyvä lisätä ja toteuttaa esimerkiksi puolen vuoden välein. Erityisesti ensiapu, turvalaitteiden käyttö ja poikkeustilanteissa toimiminen voivat vaatia säännöllistä harjoittelua. Lisäksi turvallisuuskävely kiinteistössä olisi hyvä suorittaa säännöllisesti. Usein turvallisuuskävely suoritetaan työsuhteen alkuvaiheessa, jolloin on paljon asioita omaksuttavana eikä kaikki jää mieleen, jonka takia kertauksen merkitys korostuu. Useissa vastauksissa esille nousi ensiapukoulutuksen vähyys nykyisessä turvallisuuskoulutuksessa. Koulutusmateriaaliin olisi hyvä lisätä ensiapuosioita, jotka kattavat esimerkiksi perusensiaputaidot, defibrillaattorin käyttö ja poikkeustilanteisiin liittyvät toimenpiteet.

Yrityksessä henkilöstö tekee työtä hyvin erilaisissa tehtävissä sekä työpisteissä, minkä vuoksi myös turvallisuusvaatimukset eroavat toisistaan. Yleisten turvallisuuskoulutusten lisäksi voisi eri toiminnoille luoda räätälöidyt kohdennetut turvallisuuskoulutukset, jotka käsittelevät tarkemmin kussakin toiminnossa huomioitavat seikat. Koulutuksen tehokkuus kärsii, jos materiaali sisältää paljon sellaista asiaa, joka ei kosketa koulutuksen suorittajaa, joten kohdennetut koulutukset sekä ohjeistukset parantavat tehokkuutta. Yritys voisi

räätälöidä tehtäväkohtaisia turvallisuuspaketteja, joissa koulutus sisältää räätälöityjä esimerkkejä, ohjeita ja harjoituksia kunkin työtehtävän erityispiirteisiin.

Turvallisuuskoulutusten esitystapaan kannattaa panostaa, jolloin voidaan vaikuttaa osallistujien mielenkiintoon ja aktiiviseen osallistumiseen. Hyvin suunnitellulla esitystavalla voidaan paitsi välittää olennaiset tiedot tehokkaasti, mutta myös muokata koulutuksen ilmapiiriä siten, että oppiminen koetaan mielekkäänä ja käytännönläheisenä. Koulutusten olisi hyvä olla osallistavia ja sisältää esimerkiksi pieniä tehtäviä. Tehtävät voivat olla millaisia tahansa, kuten riskien arviointia pienryhmissä, lyhyitä ryhmäkeskusteluja tai pelkistettyjä tosielämän skenaarioita. Keskeistä on, että tehtävät olisivat ajankohtaisia ja suhteessa turvallisuuskoulutuksen tavoitteisiin. Osallistava lähestymistapa luo tilan, jossa tieto ei jää pelkäksi faktapohjaiseksi kertomukseksi, vaan siitä muodostuu merkityksellistä tietoa, jota voidaan soveltaa käytännössä.

Usein pelkkä kirjoitettu teksti voi tuntua tylsältä ja ajatukset helposti karkaavat. Pituuteen kannattaa myös kiinnittää huomiota, sillä lyhyt ja ytimekäs sisältö koulutuksessa voi olla pitkää koulutusta tehokkaampaa. Lisäksi on hyvä tarjota mahdollisuus katsoa koulutusmateriaaleja uudelleen tai palata opittuihin asioihin jälkikäteen. Tekstiosuuksien lisäksi koulutusten sisältöä voidaan rikastuttaa muun muassa videoiden avulla. Videoiden hyödyntäminen tarjoaa visuaalisuutta, joka voi syventää ymmärrystä ja pitää mielenkiinnon yllä. Esimerkiksi ennen ja jälkeen -tilanteisiin perustuvat videot, joissa näytetään sekä hyvää että huonoa käytännön mallia, voivat havainnollistaa niiden seuraamuksia sekä oppimisen merkitystä. Videot voivat myös tuoda mukaan käytännön vinkkejä ja todellisia esimerkkejä organisaation arjesta. Koulutusten suunnittelussa tulee huomioida erilaiset oppimistyyliä. Joillekin visuaaliset materiaalit ovat ensisijaisia, toisille taas käytännön tekeminen ja keskustelut ovat avainasemassa.

Yrityksessä olisi hyvä kannustaa henkilöstöä huomioimaan ja raportoimaan matalalla kynnyksellä turvallisuuspoikkeamista tai havainnoista, joilla voi olla merkitystä turvallisuuteen. Raportoinnin olisi hyvä olla yksinkertaista ja helppoa. Kannustimena voisi toimia sovellettu palkkiojärjestelmä.

Tehokkuuden kannalta on myös tärkeää, että henkilöstö konkreettisesti huomaa, että ilmoitetut havainnot luetaan ja huomioidaan. Esimerkiksi käytössä voi olla viikkotiedote tai vastaava, jossa esitetään esille nousseita huomionarvoisia seikkoja.

Koulutusten lopussa olisi hyvä kerätä osallistujilta palautetta, olipa kyseessä sitten verkkopohjainen koulutus tai paikan päällä suoritettu koulutus. Näin saadaan arvokasta tietoa siitä, missä onnistuttiin tai mihin kaivattaisiin paranneltavaa. Esimerkiksi osallistujilta voidaan kysyä, kuinka hyvin koulutus vastasi heidän odotuksiaan, kuinka selkeä sisältö oli ja miten mahdolliset käytännön harjoitukset tukivat oppimista. Tämän palautteen perusteella voidaan tehdä tarvittavia muutoksia, kuten lisätä käytännön harjoituksia, muokata sisältöä tai tarjota lisää räätälöityä materiaalia.

### **7.3 Luotettavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa**

Laadullisessa tutkimus luotettavuutta arvioidaan kokonaisvaltaisesti koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen luotettavuuden parantaminen perustuu kriittiseen ja arvioivaan työskentelytapaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d.) Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteereinä ovat uskottavuus, siirrettävyys ja varmuus. Uskottavuudella tutkija varmistaa, että hänen tulkintansa vastaa tutkittavien henkilöiden kokemuksia. Uskottavuus voi heikentyä, jos tutkittavat henkilöt eivät tunnista omia kokemuksiaan. (Eskola & Suoranta 1998, 6.)

Tutkimuksen siirrettävyys tarkoittaa, että tutkimustuloksia voidaan soveltaa toiseen tapaukseen (Eskola & Suoranta 1998, 47). Tutkimuksen siirrettävyyttä heikentää se, että aineisto on peräisin pieneltä joukolta ihmisiä, jotka työskentelevät toimeksiantajayhtiössä. Varmuutta tutkimukseen saadaan, kun huomioidaan mahdolliset tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavat tekijät (Eskola & Suoranta 1998, 6).

Laadullinen tutkimus on luotettava, kun sekä tutkimuskohde että tutkimuksessa tulkittu materiaali vastaavat toisiaan (Vilkkä 2025, 15). Tärkeää luotettavuuden kannalta on myös se, että tutkija pystyy selkeästi kuvaamaan tutkimuksen kohteen ja tavoitteet sekä sitoutuu omaan tutkimukseensa.

Tutkijan tulisi myös pohtia, miksi aihe on hänelle tärkeä ja onko hänen näkemyksensä muuttunut tutkimusprosessin aikana. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 121.) Usein itse tutkijaa pidetään tärkeimpänä luotettavuuden kriteerinä (Eskola & Suoranta 1998, 4).

Tutkimuksen tulosten ja johtopäätösten tulisi olla johdonmukaisia, sillä muun muassa nämä tekijät vaikuttavat siihen, kuinka luotettavana tutkimusta voidaan pitää. Lisäksi myös se millä perusteilla tutkimukseen osallistuvat henkilöt on valittu, on merkittävä tekijä luotettavuuden kannalta. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 121–122.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi voi olla haastavaa, koska siinä pyritään syvällisesti ymmärtämään ilmiötä, eikä pelkästään mittaamaan niitä numeerisesti (Sarajärvi & Tuomi 2018, 118).

Tässä opinnäytetyössä empiirinen tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla käyttäen puolistrukturoituja kysymyksiä ja haastattelu tehtiin seitsemälle työntekijälle. Tutkimuksen tulokset perustuvat haastateltavien omiin kokemuksiin ja näkemyksiin. Haastateltavien valinta ja määrä vaikuttavat siihen, kuinka kattavasti ja monipuolisesti aihetta on tarkasteltu. Kaikkien haastateltavien ollessa saman organisaation työntekijöitä näkökulma on lopulta hyvin rajallinen.

## **8 LOPUKSI**

Tämä opinnäytetyö oli meille arvokas ja opettavainen prosessi, jonka aikana olemme syventäneet ymmärrystämme turvallisuuskoulutuksen merkityksestä organisaatiossa. Henkilökohtaisella tasolla opinnäytetyö oli myös kasvun paikka meille molemmille. Huomasimme, kuinka tutkimusmenetelmien hallinta, teorian soveltaminen käytäntöön sekä projektin koordinointi kehittyivät työn edetessä. Tutkimushaastattelut syvensivät ymmärrystämme aiheesta ja korostivat käytännön tekemisen merkitystä tutkimusprosessissa. Näin ollen opinnäytetyö ei ollut ainoastaan tietopohjan rakentamista, vaan myös ammatillisen ja henkilökohtaisen kasvun väylä.

Havaitsimme jo tutkimuksen alkuvaiheissa, että opinnäytetyön tekeminen työn ohella oli ajankäytöllisesti haastavaa. Ongelmakohtina nousivat esiin erityisesti teorian muodostamiseen liittyvät haasteet, ja teoriapohjan

muodostaminen vei kauemmin kuin osasimme arvioida. Aineiston keruun osalta vastaajien määrän kasvattaminen ja monipuolisuuden lisääminen olisi voinut tuoda kattavamman kuvan aiheesta, esimerkiksi käyttämällä määrällistä kyselyä laadullisen haastattelun rinnalla laajemman aineiston keräämiseksi, mutta tämä jäi toteuttamatta ajanpuutteen ja resurssien vuoksi. Lisäksi aikataulusuunnittelu ja yksittäisten haasteiden hallinta asetti omat haasteensa. Käytännön kokemuksen myötä ymmärsimme, kuinka tärkeää on huolellinen suunnittelu ja aikataulun hallinta, jotta tutkimusprosessi etenee sujuvasti alusta loppuun saakka.

Opinnäytetyötämme voidaan pitää onnistuneena, sillä onnistuimme vastaamaan asetettuihin tavoitteisiin, joita olivat toimeksiantajan turvallisuuskoulutuksen nykytilan selvittäminen, koulutuksen suorittaneiden työntekijöiden kokemusten kerääminen ja niiden kautta kehittämisehdotuksien tuottaminen. Toimeksiantajalle opinnäytetyömme tarjoaa konkreettisia kehitysehdotuksia turvallisuuskoulutuksen kehittämiseksi tulevaisuudessa.

Muutama avoin kysymys jäi, kuten esimerkiksi koulutussisältöjen jatkuva päivitys ja erilaisten oppimismenetelmien kokeileminen. Tulevaisuudessa voisi tutkia esimerkiksi eri toimialojen turvallisuuskulttuurieroja, koulutusten pitkäaikaisvaikutuksia organisaation toimintaan tai erilaisten digitaalisten oppimisympäristöjen tehokkuutta. Ehdotamme jatkotutkimusaiheeksi laajempaa, monimenetelmällistä tutkimusta, jossa arvioitaisiin eri koulutusmuotojen vaikuttavuutta ja tuloksia pidemmällä aikavälillä. Lopuksi haluamme vielä kiittää opinnäytetyötämme ohjanneita henkilöitä sekä Servica Oy:tä mahdollisuudesta toteuttaa tämä tutkimus.

## LÄHTEET

- Autio, R. 2022. Häirintä ja kuormittuminen – Työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: <https://ezproxy.xamk.fi/login?url=https%3A%2F%2Fezproxy.xamk.fi%2Flogin%3Furl%3Dhttps%3A%2F%2Fkauppakamaritieto.fi%2Fammattikirjasto%2Fteos%2Fhairinta-ja-kuormittuminen-kl-2022> [viitattu 28.2.2025].
- Boemcken, M. von & Schetter, C. 2016. Security: What Is It? What Does It Do? Friedrich-Ebert-Stiftung. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/12368.pdf> [viitattu 24.2.2025].
- Digi- ja väestötietovirasto. 2024. Turvallisuuskävely työpaikalle. VAHTI hyvät käytännöt tukimateriaali. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://cdn.verkkopalvelu.suomi.fi/files/VHK\\_turvallisuusk%C3%A4vely-55fb5441189509fbae935b8dde920c13.pdf](https://cdn.verkkopalvelu.suomi.fi/files/VHK_turvallisuusk%C3%A4vely-55fb5441189509fbae935b8dde920c13.pdf) [viitattu 12.3.2025].
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016a. Elinkeinoelämän uusi turvallisuusmalli sopii kaikenkokoisille yrityksille. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/elinkeinoelaman-uusi-turvallisuusmalli-sopii-kaikenkokoisille-yrityksille/> [viitattu 22.4.2025].
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016b. Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus\\_2016.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus_2016.pdf) [viitattu 15.1.2025].
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2022. Yritysturvallisuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ek.fi/hyoty tietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/> [15.1.2025].
- Eskola, J. & Suonranta J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789517685047> [viitattu 29.7.2025].
- Eskola, S. 2008. Turvallisuus käsitteenä. Maanpuolustuskorkeakoulu, strategian laitos. Maanpuolustuskorkeakoulun julkaisuja 2008: 10. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74107/StratL3\\_10.pdf](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74107/StratL3_10.pdf) [viitattu 24.2.2025].
- Finsec. 2020. Yritysten turvallisuuskoulutus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://finsec.fi/yritykset/riskien-hallinta> [viitattu 25.4.2025].
- Haney, J. & Lutters, W. 2020. Security Awareness Training for the Workforce: Moving Beyond “Check-the-Box” Compliance. NIST. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8201414/pdf/nihms-1686013.pdf> [viitattu 26.2.2025].
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789523458123> [viitattu 3.9.2025].
- Historiaa. Servica. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.servica.fi/meista/historiaa/> [viitattu 1.3.2025].

Hyplus. 2017. Millainen on vaikuttava koulutus. WWW-dokumentti. Päivitetty 23.10.2017. Saatavissa: [https://hyplus.helsinki.fi/millainen-on-vaikuttava-koulutus/?gclid=EAlalQobChMliKXktKmJgAMV0RV7Ch1iNALuEAMYASAAEgll-fD\\_BwE](https://hyplus.helsinki.fi/millainen-on-vaikuttava-koulutus/?gclid=EAlalQobChMliKXktKmJgAMV0RV7Ch1iNALuEAMYASAAEgll-fD_BwE) [viitattu 21.5.2025].

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibrary.com/book/9789517686112> [viitattu 27.6.2025].

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. 2021. Haastattelut. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/> [viitattu 16.6.2025].

Juutilainen, A. 2022. Johda ajattelua, johda työturvallisuutta. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.228156?sid=4932892574> [viitattu 17.2.2025].

Juvonen, M., Koskensyrjä, M., Kuhanen, L., Kämppi, P. & Talala, T. 2023. Yrityksen riskienhallinta. 3. päivitetty laitos. Helsinki: Aalto University Executive Education Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibrary.com/fi/book/978-952-6659-02-2> [viitattu 15.1.2025].

Kannisto, H., Puro, V., Tiikkaja, M. & Toivio, P. 2020. Turvallisuuskulttuurin kartoitusmenetelmän kehittäminen. Traficomin tutkimuksia ja selvityksiä 2020: 15. Helsinki: Traficom. E-kirja. Saatavissa: <https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/file/Turvallisuuskulttuurin%20arviointimenetelm%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen%2020%20TTL%20final.pdf> [viitattu 22.4.2025].

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.

Leppänen, J. 2006. Yritysturvallisuus käytännössä. Helsinki: Talentum.

Lukander, K., Lantto, E., Lehikko, A., Nykänen, M., Ruokamo, H., Salonen, E., Simpura, F., Tiikkaja, M. & Uusitalo, J. 2023. Työturvallisuusoppiminen immersivisessä virtuaaliodellisuudessa. Helsinki: Työterveyslaitos. E-kirja. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147327/TTL\\_978-952-391-138-3.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147327/TTL_978-952-391-138-3.pdf?sequence=6&isAllowed=y) [viitattu 6.5.2025].

Main, P. 2022. Kolb's Learning Cycle. Structural learning. WWW-dokumentti. Päivitetty 9.9.2022. Saatavissa: <https://www.structural-learning.com/post/kolbs-learning-cycle> [viitattu 20.5.2025].

Ojasalo, K., Moilanen, M. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibrary.com/book/978-952-63-2695-5> [viitattu 12.5.2025].

Osterman, M. 2020. Security Awareness Training as a Key Element in Changing the Security Culture. PDF-dokumentti. Saatavissa:

[https://ostermanresearch.com/wp-content/uploads/2021/03/ORWP\\_0332-Security-Awareness-Training-as-a-Key-Element-in-Changing-the-Security-Culture-September-2020.pdf](https://ostermanresearch.com/wp-content/uploads/2021/03/ORWP_0332-Security-Awareness-Training-as-a-Key-Element-in-Changing-the-Security-Culture-September-2020.pdf) [viitattu 20.1.2025].

Paanetoja, J. 2023. Työoikeus tutuksi: käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. 3. uudistettu painos. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229961?sid=4943930549> [viitattu 26.2.2025].

Pelastuslaki 379/2011.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167> [viitattu 17.6.2025].

Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskulttuuri: Teoria ja arviointi. Helsinki: Edita Prima Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://publications.vtt.fi/pdf/publications/2008/P700.pdf> [viitattu 17.2.2025].

Roughton, J. & Mercurio, J. 2002. Developing an Effective Safety Culture: A Leadership Approach. E-kirja. Saatavissa: <https://books.google.vu/books?id=o7ABLPUwuMYC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false> [viitattu 6.5.2025].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Aineiston hankinta. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6.html> [viitattu 17.6.2025].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Haastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6.html> [viitattu 17.6.2025].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006c. Teemahaastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html) [viitattu 3.9.2025].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006d. Tutkimuksen arviointi – reflektointia. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html) [viitattu 29.7.2025].

Sanastokeskus TSK. 2017. Kokonaisturvallisuuden sanasto. Sanastokeskus TSK:n julkaisuja 2017:50. Helsinki: Sanastokeskus TSK ry. E-kirja. Saatavissa: [https://sanastokeskus.fi/tiedostot/pdf/Kokonaisturvallisuuden\\_sanasto\\_2.pdf](https://sanastokeskus.fi/tiedostot/pdf/Kokonaisturvallisuuden_sanasto_2.pdf) [viitattu 15.1.2025].

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118> [viitattu 27.6.2025].

Schein, E. 2010. Organizational Culture and Leadership. 4. painos. San Francisco: Jossey-Bass. E-kirja. Saatavissa: [https://ia800805.us.archive.org/9/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar\\_H\\_Schein\\_Organizational\\_culture\\_and\\_leadership.pdf](https://ia800805.us.archive.org/9/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar_H_Schein_Organizational_culture_and_leadership.pdf) [viitattu 22.4.2025].

Servica. 2023. Vuosikertomus. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.servica.fi/content/uploads/2024/06/Servica\\_vuosikertomus\\_2023-1.pdf](https://www.servica.fi/content/uploads/2024/06/Servica_vuosikertomus_2023-1.pdf) [viitattu 1.3.2025].

Tiikkaja, M., Puro, V., Heikkilä, T., Kannisto, H., Lantto, E., Lukander, K., Nykänen, M., Räsänen, T., Simpura, F. & Uusitalo, J. 2020. Modernia turvallisuusoppimista rakennusalalle (MoSaC). Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. E-kirja. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139927/TTL-978-952-261-930-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 6.5.2025].

Turvallinen Servica. Servica. s.a. WWW-tiedosto. Saatavissa: <https://www.servica.fi/meista/turvallinen-servica/> [viitattu 1.3.2025].

Työsopimuslaki 55/2001.

Työturvallisuuskeskus. s.a. Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen: Turvallisuuskulttuuri. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoturvaluusjohtaminen/johtajuus-ja-tyontekijoiden-osallistuminen/> [viitattu 28.2.2025].

Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttämisen tarkistuslista. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttamisen-tarkistuslista.pdf> [viitattu 12.3.2025].

Työturvallisuuskeskus. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/> [viitattu 12.3.2025].

Työturvallisuuskeskus. 2023. Työturvallisuuskortti uudistuu – tutustu uusiin oppimistavoitteisiin. WWW-dokumentti. Päivitetty 3.3.2023. Saatavissa: <https://ttk.fi/2023/03/03/tyoturvaluusukortti-uudistuu-tutustu-uusiin-oppimistavoitteisiin/> [viitattu 25.4.2025].

Työturvallisuuskeskus. 2024. Työturvallisuuskortti. Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla – yhdessä onnistumme. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. E-kirja. Saatavissa: [https://www.suomenensiapukoulutus.fi/media/Tyoturvaluusukortti.pdf?srsltid=AfmBOooxWB66ktfpcz-YZ9\\_iWry0UIWXPJK2shUQOSIaVfIYW1hw8tx](https://www.suomenensiapukoulutus.fi/media/Tyoturvaluusukortti.pdf?srsltid=AfmBOooxWB66ktfpcz-YZ9_iWry0UIWXPJK2shUQOSIaVfIYW1hw8tx) [viitattu 25.4.2025].

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vilka, H. 2025. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Santalahti-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789523705951> [viitattu 19.8.2025].

Vuori, J. 2021. Aineiston tuottaminen. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/> [viitattu 27.6.2025].

Waitinen, M. 2014. Turvallisuuskävelyopas: Toiminnallinen turvallisuuskoulutus. Helsinki: Suomen Palopäälystöliitto. Yhteistoimintalaki 1333/2021.

Yritysesittely. Servica. s.a. WWW-tiedosto. Saatavissa:

<https://www.servica.fi/meista/yritysesittely/> [viitattu 1.3.2025].

## **Teemahaastattelu: Turvallisuuskoulutuksen sisältö**

### **Teema 1: Turvallisuuskoulutuksen sisältö**

- Minkälaista sisältöä toivot turvallisuuskoulutuksessa olevan, jotta koulutus olisi mielekästä/motivoivaa ja hyödyllistä?
- Kuinka hyvin nykyinen koulutuksen sisältö vastaa työpaikkasi tarpeita?
- Mitkä ovat mielestäsi sellaisia (turvallisuuteen liittyviä) aiheita, joita turvallisuuskoulutuksessa tulisi olla mukana?
- Millaisia turvallisuusteemoja tai tilanteita tulisi korostaa koulutuksessa? Voit antaa esimerkkejä. (Esimerkiksi onnettomuuksien ehkäisy, poikkeustilanteet, kemikaaliturvallisuus tai väkivaltatilanteet.)
- Onko sinulla toiveita tai ehdotuksia siitä, kuinka turvallisuuskoulutuksen sisältöä voisi räätälöidä paremmin sinun tarpeisiisi?
- Miten koulutuksen sisältö tulisi räätälöidä eri työntekijäryhmille tai eri työtehtäviin? Onko sinulla esimerkkejä siitä, mikä toimisi paremmin?
- Tukeeko nykyinen koulutuksen sisältö sinun päivittäistä turvallisuuskäyttäytymistäsi ja päätöksentekoa työssä?

### **Teema 2: Koulutuksen oppimista ja muistamista tukevat tekijät**

- Miten koulutuksen voisi esittää niin, että se jäisi paremmin mieleen ja vaikuttaisi myös käytännön toimintaan?
- Mitä mieltä olet interaktiivisesta oppimisesta ja yhteisistä keskusteluhetkistä sisällön omaksumisessa?
- Onko sinulla esimerkkejä siitä, millainen sisältö tai oppimistapa on aiemmin toiminut hyvin turvallisuuskoulutuksessa?
- Millainen rooli käytännön harjoituksilla, kuten simulaatioilla tai turvallisuuskävelyillä, mielestäsi pitäisi olla?
- Miten koulutukseen voitaisiin tuoda esiin konkreettisia käytännön esimerkkejä, jotka auttaisivat sinua soveltamaan oppimaasi käytännössä?

### **Teema 3: Koulutuksen vaikuttavuus ja jatkuva kehittäminen**

- Miten arvioit turvallisuuskoulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta työpaikallanne tällä hetkellä?
- Kuinka sinun kokemuksiasi ja antamaasi palautetta voitaisiin hyödyntää koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä?
- Millä keinoilla voitaisiin lisätä sinun sitoutumistasi turvallisuuden jatkuvaan parantamiseen ja raportointiin?
- Koetko, että sinulla on tällä hetkellä riittävästi tietoa ja taitoa turvallisuuteen liittyvistä asioista, jotta voit työskennellä turvallisesti niin itsesi kuin yrityksenkin näkökulmasta?

### **Avoimet kommentit:**

- Onko jotain muuta mitä haluat aiheesta kertoa?

### **Taustatiedot:**

- Kuinka pitkä työkokemus sinulla on Servicalla?
- Mikä on sinun ammattinimikkeesi yrityksessä?