



Turvallisuuskoulutusmateriaalin toteuttaminen poliisilaitoksen käyttöön

Mikko Mäenpää

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Turvallisuuskoulutusmateriaalin toteuttaminen poliisilaitoksen käyttöön

Mikko Mäenpää
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2023

Mikko Mäenpää

Turvallisuuskoulutusmateriaalin toteuttaminen poliisilaitoksen käyttöön

Vuosi

2023

Sivumäärä

30

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tavoitteena oli selvittää miten koostaa käytännössä toimiva organisaatioturvallisuuteen perustuva turvallisuuskoulutusmateriaali ja mitä sen olisi hyvä pitää sisällään. Opinnäytetyön työelämäyhteistyökumppanina toimi Sisä-Suomen poliisilaitos. Turvallisuuskoulutusmateriaali oli tarkoitus laatia siitä lähtökohdasta, että sitä voidaan käyttää poliisilaitoksen henkilöstökoulutuksessa laajasti henkilöstöryhmästä riippumatta.

Työn taustalla oleva tietoperusta koostuu organisaatioturvallisuuden ohella turvallisuuskulttuurista, koska oli tärkeä ymmärtää sitä taustaa, joka ihmisten käyttäytymiseen turvallisuusasioissa vaikuttaa. Turvallisuuskoulutus muun koulutuksen ohella kytkeytyy vahvasti osaksi työntekijöiden perehdyttämistä, jonka vuoksi perehdyttäminen on osana työn tietoperustaa. Sitouttamisen käsitettä ja siihen liittyviä pohdintoja selvitettiin turvallisuusasioiden arkeen saattamiseksi ja lisäksi on haettu tutkittavasta aineistosta pohjaa sille, millaista on hyvä koulutusmateriaali.

Opinnäytetyön käytännön toteutus tapahtui laadullisin menetelmin. Tietoperusta rakentui lähdemateriaaliin kohdistetulla dokumenttianalyysillä. Kohdeorganisaatiospesifistä tietoa hankittiin haastattelemalla kyseisen poliisiyksikön turvallisuuspäällikköä, jonka ydintehtäviin organisaatioturvallisuus vahvasti kytkeytyy. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teema-haastatteluna, jonka yhteydessä saatu aineisto analysoitiin teemoittelemalla.

Lopputuotteena toteutui turvallisuuskoulutusmateriaali, josta osin viitteellinen sisällysluettelo on tämän opinnäytetyön liitteenä. Koulutusmateriaali pyrittiin laatimaan rakenteeltaan ja sisällöltään sellaiseksi, että aitoa oppimista edesauttava ajatusprosessi jatkuisi myös koulutuksen jälkeen, jolloin turvallisuusnäkökulmat huomioitaisiin arjessa vielä nykyistäkin paremmin.

Asiasanat: koulutusmateriaali, organisaatioturvallisuus, perehdyttäminen, sitouttaminen, turvallisuuskulttuuri

Mikko Mäenpää

Producing Safety and Security Educational Material for a Police Department

Year

2023

Pages

30

This thesis is a research and development project with the objective of determining how to compile practically effective safety and security educational materials based on organizational security and what the materials should ideally include. The thesis was commissioned by the Central Finland Police Department. The safety and security educational material was intended to be developed with the perspective that it could be used extensively in the training of personnel within the police department, irrespective of their specific roles.

The underlying theoretical foundation of the thesis consists not only of organizational security but also of safety culture, as it was important to understand the background that influences people's behavior in safety matters. Safety training, along with other forms of education, is closely integrated into the orientation of employees, making orientation a part of the theoretical foundation. The concept of engagement and related considerations were explored to integrate safety issues into everyday life. Additionally, the research material was examined to establish a basis for what constitutes effective educational material.

The practical implementation of the thesis was carried out using qualitative methods. The theoretical foundation was built through document analysis focusing on source material. Organization-specific information was obtained by interviewing the head of security of the police unit in question, whose core responsibilities are closely linked to organizational security. The interview was conducted as a semi-structured thematic interview, and the data obtained was analyzed by categorizing it into themes.

The final product was safety and security educational materials, of which a partly indicative table of contents is attached to this thesis. The educational material was designed in terms of structure and content to facilitate a thought process that promotes genuine learning even after the training, ensuring that safety perspectives are considered in everyday situations even more effectively than at present.

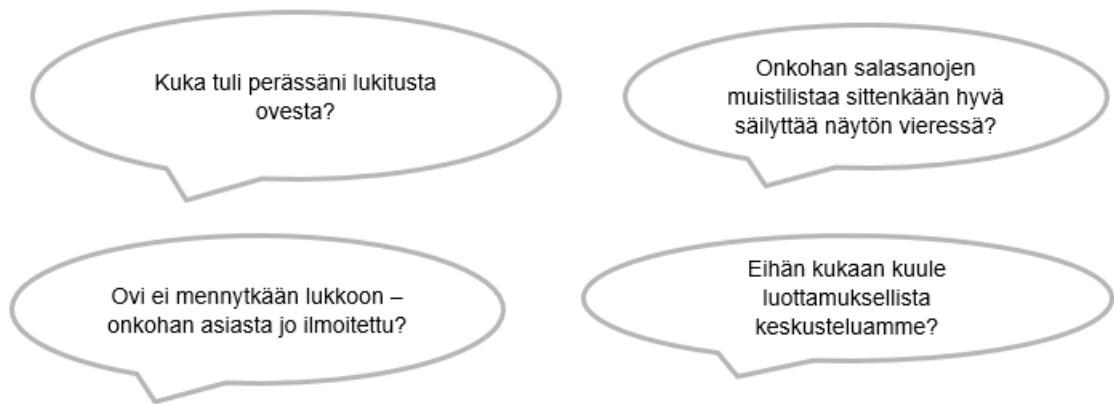
Keywords: educational material, engagement, organizational security, orientation, safety culture

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimeksiantajan esittely	7
3	Tietoperusta	8
3.1	Organisaatioturvallisuus.....	9
3.2	Turvallisuuskulttuuri	10
3.3	Perehdyttäminen	12
3.4	Sitouttaminen.....	13
3.5	Hyvä koulutusmateriaali	14
4	Työn toteutus	16
4.1	Dokumenttianalyysi	17
4.2	Haastattelu.....	18
4.3	Teemoittelu.....	19
5	Tulokset	20
6	Turvallisuuskoulutusmateriaali	22
7	Pohdinta	24
	Lähteet.....	25
	Kuviot	27
	Liitteet	28

1 Johdanto

Organisaatioturvallisuus saattaa yksittäisestä työntekijästä joskus kuulostaa melko etäiseltä ja abstraktilta käsitteeltä, jolla ei välttämättä nähdä olevan erityisempää kosketuspintaa omaan arjen käytännön toimenkuvaan. Organisaatioturvallisuuden käsite kuitenkin pitää sisällään lukuisia asioita, joiden tiedostaminen ja toteuttaminen jo yksilötasolla on jokaisen organisaation toiminnan kannalta elintärkeää. Yksinkertaistettuna voidaan asiaa lähteä tarkastelemaan aivan jokapäiväisistä arjen asioista, kuten kuviossa 1.



Kuvio 1: Arjen asioita organisaatioturvallisuudesta

Yleisen tietämyksen mukaan tosiasia kuitenkin on, että organisaatioturvallisuuden heikoin lenkki on ihminen. Tästä syystä ihmisten asenteisiin ja toimintaan olisi tärkeä pyrkiä vaikuttamaan organisaatioturvallisuutta vahvistavasti esimerkiksi koulutuksen keinoin, jotta tätä turvallisuuden näkökulmasta heikointa lenkkiä saataisiin vahvistettua.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten koostaa käytännössä toimiva organisaatioturvallisuuteen perustuva turvallisuuskoulutusmateriaali ja mitä sen olisi hyvä pitää sisällään. Lopputuotteena toteutettava turvallisuuskoulutusmateriaali tehdään työelämäyhteistyökumppanina toimivan Sisä-Suomen poliisilaitoksen käyttötarpeisiin, huomioiden tarvittaessa sen erityispiirteet. Enemmän mahdollisesti muita poliisiyksiköitä koskevat asiat rajataan työn ulkopuolelle. Lisäksi tässä työssä tarkoituksena on laatia sisällöltään sellainen turvallisuuskoulutusmateriaali, joka luonteeltaan ja sisällöltään sopii koko Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilöstölle. Näin ollen ainoastaan tiettyjä henkilöstöryhmiä koskevat asiat rajataan myös tämän työn ulkopuolelle. Ajatuksena on kuitenkin laatia koulutusmateriaali sellaiseksi, että sen muokkaamisen ja päivittämisen mahdollisuus huomioidaan sen rakenteessa.

Työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijöilleen annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta pohjautuu säädösten pohjalta työturvallisuuslakiin (728/2002). Työturvallisuuslain 14§:ssä

säädetään esimerkiksi, että työnantajan on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä mm. turvallisiin työtapoihin ja työpaikan olosuhteisiin. Lisäksi työnantajan on annettava opetusta ja ohjausta vaarojen ja haittojen estämiseksi, sekä työstä aiheutuvien terveyttä tai turvallisuutta uhkaavien vaarojen ja haittojen välttämiseksi. Edelleen samassa pykälässä säädetään, että tätä opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä. Käytännössä turvallisuuskoulutusmateriaalin tarve lähtee siis tältä lakitasolta ja sitä tarkennetaan mm. työnantajan ohjeilla ja määräyksillä.

2 Toimeksiantajan esittely

Tässä opinnäytetyössä työelämäyhteistyökumppanina toimii Sisä-Suomen poliisilaitos, jonka toimialue kattaa Pirkanmaan ja Keski-Suomen maakuntien käsittämän alueen (kuvio 2). Sisä-Suomen poliisilaitoksen pääpoliisiasema sijaitsee Tampereella, jonka lisäksi poliisilaitoksen alueella on 15 poliisiasemaa. Vakituksia työntekijöitä on noin 1000, joista poliiseja on noin 800. Tämän lisäksi poliisilaitoksen palveluksessa on määräaikaista työntekijöitä sekä työharjoittelijoita Poliisiammattikorkeakoulusta. Sisä-Suomen poliisilaitosta johtaa poliisipäällikkö ja poliisilaitoksen alueella on 799 000 asukasta. Toimialueen maantieteellistä laajuutta kuvaa hyvin se tosiasia, että sen pohjoisimman kunnan Pihtiputaan ja eteläisimmän kunnan Urjalan välimatka on noin 400 kilometriä (Sisä-Suomen poliisilaitos 2023.)



Kuvio 2: Sisä-Suomen poliisilaitoksen alue (Sisä-Suomen poliisilaitos 2023)

Poliisipäällikön alaisuudessa Sisä-Suomen poliisilaitoksen hallinnollinen organisaatio jakaantuu poliisipalvelulinjaan sekä esikunta- ja hallintolinjaan (kuvio 3). Näistä linjoista irrallisena toimii poliisipäällikön alaisuudessa lisäksi myös oikeusyksikkö. Poliisipalvelulinjan alaisuuteen kuuluvat poliisin operatiiviset toiminnot, kuten valvonta- ja hälytystoimintasektori sekä rikos- torjuntasektori. Operatiivisten toimintojen tukiorganisaationa toimii esikunta- ja hallinto- linja, joka avustaa poliisipäällikköä kehittämiseen, johtamiseen ja suunnitteluun liittyvissä tehtävissä. Käytännössä sen tehtäviin kuuluu muun muassa toimitilasuunnittelu ja organisaatioturvallisuus. Oikeusyksikön tehtäviin kuuluvat mm. poliisilaitoksen edustaminen tuomiois- tuimessa sekä poliisin toimintaan liittyvät kantelu- ja vahingonkorvausasiat. (Sisä-Suomen po- liisilaitos 2023.)



Kuvio 3: Sisä-Suomen poliisilaitoksen organisaatorakenne (Sisä-Suomen poliisilaitos 2023)

3 Tietoperusta

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyöni taustalla vaikuttavaa tietoperustaa. Opinnäytetyösäni keskeisinä käsitteinä organisaatioturvallisuuden lisäksi on turvallisuuskulttuuri, koska on ollut tärkeää pyrkiä ymmärtämään sitä taustaa, joka ihmisten käyttäytymiseen turvallisuusasioissa vaikuttaa. Turvallisuuskoulutus muun koulutuksen ohella kytkeytyy vahvasti osaksi työntekijöiden perehdyttämistä, jonka vuoksi perehdyttäminen on osana työn tietoperustaa. Sitouttamisen käsitettä ja siihen liittyviä pohdintoja on selvitetty turvallisuusasioiden arkeen saattamiseksi ja lisäksi on haettu tutkittavasta aineistosta pohjaa sille, millaista on hyvä

koulutusmateriaali. Huomioitava on, että käsitteet ovat kokonaisuudessaan varsin laajoja. Tämän vuoksi olen työn tietoperustaan pyrkinyt koostamaan tiiviin, mutta riittävän kattavan kokonaisuuden tämän työn kannalta relevantin ja tarvittavan tietoperustan aikaansaamiseksi.

3.1 Organisaatioturvallisuus

Organisaatioturvallisuudella käsitetään sitä turvallisuutta, joka koskee organisaation henkilöstöä, materiaalia, tietoa, ympäristöä ja teknistä infrastruktuuria. Sillä varmistetaan kaikissa tilanteissa organisaation toiminnan jatkuvuus. Organisaatiolla voidaan tarkoittaa esimerkiksi virastoa, yritystä tai kuntaa. (TEPA-termipankki.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) yritysturvallisuusmallin (2022) mukaan sitä voidaan periaatteiltaan soveltaa kaiken kokoisten yritysten lisäksi myös viranomaisorganisaatioissa. Leppänen (2006, 59) käyttää yritysturvallisuuskäsitteen sijaan organisaatioturvallisuuskäsitettä, koska turvallisuusjohtamisen kenttään on tullut mukaan myös julkinen sektori ja tämän myötä yritysturvallisuuden käsite edellyttää laajentumista. Tästä samasta syystä tässä opinnäytetyössä puhutaan yritysturvallisuuden sijaan organisaatioturvallisuudesta, koska asiaa käsitellään viranomaisen toiminnan näkökulmasta.

EK:n mallin mukaan organisaatioturvallisuustoiminnalla on mahdollista suojata sellaisia organisaatiolle tärkeitä arvoja kuten henkilöitä, tietoa, mainetta, omaisuutta ja ympäristöä sellaisilta riskeiltä, jotka niihin kohdistuvat. Turvallisuusjohtaminen tulee nähdä osana muuta organisaation normaalia johtamista, eikä erillisenä turvallisuustoimintona. Tavoitteena turvallisuusjohtamisessa on organisaation toiminnan jatkuvuuden, turvallisuuden ja vaatimustenmukaisuuden varmistaminen kaikissa tilanteissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2022.)

Kerko toteaa teoksessaan Turvallisuusjohtaminen (2001, 23), että hyvän turvallisuusjohtamisjärjestelmän tulisi olla sellainen, että se kannustaisi jokaista yksilöä oman järjen ja luovuuden käyttöön. Ja vaikka turvallisuusasioiden hoitaminen onkin johdon vastuulla, niin se ei pelkästään ole työnjohdon ja työntekijöiden välinen asia, vaan koko organisaation asia.

Organisaation turvallisuustoimintaa on aina mahdollista kehittää. Tätä kehitystyötä voidaan käytännössä tehdä esimerkiksi laatimalla laadukas turvallisuusohjeisto, jonka jalkauttamisesta tulee luonnollisesti myös huolehtia. Kehittämistoiminnan kannalta erittäin olennaista on kouluttaa henkilöstöä sekä lisätä turvallisuustietoutta organisaatiossa ja luoda hyvää turvallisuuskulttuuria. Palautteenanto henkilöstölle ja sidosryhmille on tärkeää myös turvallisuusasioita koskien ja turvallisuuden huomioiminen kaikessa toiminnassa on ehdottomasti kannustamisen arvoinen asia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2022.)

Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmallissa (2022) on nimettyä osa-alueet, joilla saadaan perusta turvallisuuskentän hahmottamiseen ja tarkasteluun. Mallin mukaan nämä nimetyt osa-

alueet voivat osaltaan olla päällekkäisiä keskenään ja niiden merkitystä ohjaa esimerkiksi organisaation toimiala, jolloin kaikki osa-alueet eivät välttämättä ole yhtä merkittäviä kaikille organisaatioille. Olennainen asia on siis valita ne osa-alueet, jotka ovat oman organisaation kannalta keskeisimmät. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2022.) EK:n mallissa nimetyt turvallisuuden osa-alueet ilmenevät kuviosta 4.



Kuvio 4: EK:n yritysturvallisuusmallin osa-alueet (mukaillen Elinkeinoelämän keskusliitto 2022)

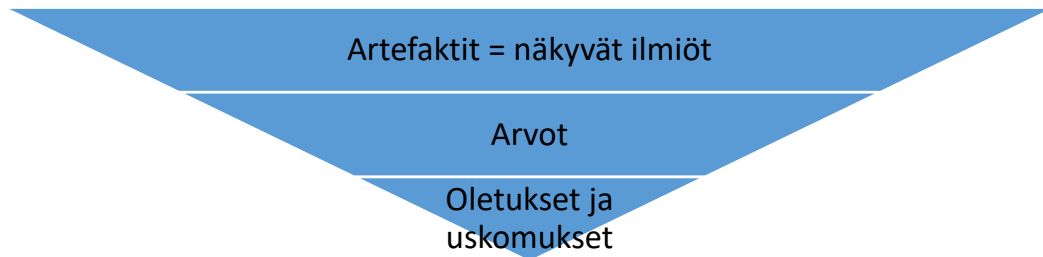
Poliisissa organisaatioturvallisuus on jaettuna seitsemään eri osa-alueeseen: organisaatioturvallisuuden johtaminen, henkilöturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, fyysinen turvallisuus, tietoturvallisuus, sidosryhmäturvallisuus sekä valmiussuunnittelu ja varautuminen (Poliisi 2022). Näiden poliisin organisaatioturvallisuuden osa-alueiden tarkempaa sisällön kuvausta ei avoimista, eikä tietopyynnöllä saatavilla olleista lähteistä löytynyt, mutta EK:n mallin kanssa ainakin nimensä osalta suoraan yhteneväisiä osa-alueita ovat henkilöstöturvallisuus ja tietoturvallisuus.

3.2 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri voidaan yksinkertaistetusti määritellä tavaksi toimia turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Se muotoutuu työntekijöiden ja työyhteisön turvallisuutta kohtaan sitoutuneesta asenteesta, jonka lisäksi sen muotoutumiseen yhteisössä vaikuttavat yhteisön jaetut arvot, asenteet ja uskomukset sekä yleisesti hyväksytyt käyttäytymistavat, työntekijöiden toimintatavat ja kulttuurierot. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa turvallisuutta arvostetaan ja pyritään sekä ymmärtämään että ennakoidaan niitä vaaroja, joita toimintaan liittyy. (Waitinen 2014, 16-17.)

Turvallisuuskulttuuri-käsitteen alkuperä juontaa 1980-luvulle. Tsernobylin ydinvoimalaonnettomuuden tutkintaraportissa tällä uudella käsitteellä kuvattiin sitä, ettei onnettomuuksien taustalla aina ole pelkästään yksittäisen ihmisen inhimillinen virhe tai tekninen vika. Turvallisuuskulttuuri-käsitteen avulla tuotiin esiin se, että myös organisaatioon ja sen johtamiseen liittyvillä tekijöillä sekä sosiaalisilla tekijöillä voi olla vaikutuksensa onnettomuuksien syntymiseen. (INSAG 1991, Reiman & Oedewald 2008, 121 mukaan.)

Turvallisuuskulttuuri pohjautuu organisaatiokulttuuriin, jota Edgar Schein (1985, 2004) on tunnetusti mallintanut kolmitasoisien mallin avulla (kuvio 5). Näkyvällä tasolla ovat näkyvät rakenteet ja toiminnot sekä ihmisten aikaansaannokset. Tällaisia ovat turvallisuuskulttuurin näkökulmasta esimerkiksi työturvallisuusohjeet sekä tapaturmien ja vaaratilanteiden johdosta tehtävät selvittelyt. Näkyvän tason alapuoleisella tasolla ovat organisaation arvot, jotka voivat olla sekä näkyviä, että tiedostamattomia. Organisaatiossa saatetaan esimerkiksi julkilauseen ohjeistaa asemasta riippumatta puuttumaan turvallisuutta vaarantavaan toimintaan ja kannustamaan virheidensä esille tuontiin, mutta kuinka lopulta suhtaudutaan, jos näin toimii? Syvimmällä ja samalla keskeisimmällä tasolla ovat vuosien saatossa työntekijöiden vaikutuksesta ja oppimisen tuloksena syntyneet perusoletukset. Nämä niin sanotut talon tavat voivat käytännössä ilmentyä esimerkiksi tavalla, jolla kokeneempi neuvoo taloon tullutta työntekijää tekemään jotakin vastoin turvallisuusohjetta, koska työ käy siten kätevämmiin. (Reiman & Oedewald 2008, 123; Juutilainen 2022, 26-29.)



Kuvio 5: Organisaatiokulttuurin tasot Scheinin mukaan (mukaillen Juutilainen 2022, 26)

Kansainvälinen atomienergiajärjestö IAEA (1998) on kuvannut turvallisuuskulttuuria monen tasoisena ilmiönä. Perustasolla oltaessa näkemys turvallisuudesta muodostuu ulkoisista vaatimuksista, jolloin toimitaan saatujen määräysten ja ohjeiden mukaisesti. Seuraavalla tasolla johto osoittaa kiinnostustaan turvallisuutta kohtaan samanaikaisesti muun kehityksen seuraamisen yhteydessä, jolloin turvallisuuden kehittämisen keinot ovat pääsääntöisesti teknisiä tai liittyvät ohjeistuksiin. Turvallisuuskulttuurin kehittyneimmällä tasolla turvallisuuden jatkuvan kehittämisen periaate on organisaation turvallisuuden perustana. Kaikki voivat organisaatiossa vaikuttaa siihen turvallisuuden tasoon, mikä organisaatiossa vallitsee, jonka vuoksi esimerkiksi koulutuksen keinoin pyritään vaikuttamaan työntekijöiden käyttäytymiseen ja asenteisiin. (Reiman & Oedewald 2008, 128.)

Reimanin ja Oedewald (2008, 129) kuvaavat hyvää turvallisuuskulttuuria seuraavalla tavalla: ”Hyvässä turvallisuuskulttuurissa on mielestämme kyse ensisijaisesti siitä, että ymmärretään toimintaan liittyvät vaarat, tiedostetaan niiden riskit, välitetään aidosti turvallisuudesta ja kannetaan siitä vastuuta ja pyritään varmistamaan keinot vaarojen hallitsemiseksi.” Edelleen samassa lähteessä korostetaan myös sitä tosiseikkaa, että turvallisuuskulttuurin luomisen ja ylläpitämisen tehtävä kuuluu organisaation koko henkilöstölle.

Turvallisuuskulttuurin jatkuvan kehittämisen mahdollistamiseksi täytyy organisaatiossa olla ja myös tarjota siihen tarvittavat puitteet. Johdon sitoutuminen nähdään hyvän turvallisuuskulttuurin kehittämisen edellytyksenä. Tämän lisäksi koko henkilöstöltä edellytetään niiden arvojen ja asenteiden sisäistämistä, jotka korostavat turvallisuutta. Keinoina hyvän turvallisuuskulttuurin luomiseen ja ylläpitämiseen ovat esimerkiksi hyvästä perehdyttämisestä huolehtiminen, koulutuksen tarjoaminen, tiedonkulun varmistaminen sekä palautteenantoon kannustaminen. Näin muun muassa vähennetään tapaturmia ja parannetaan henkilöstön jaksamista työssään. (Klemetti-Talvinen 2021, 16-17.)

3.3 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen pitää käsitteenä sisällään kaikki sellaiset tiedot ja taidot lisäävät toimenpiteet, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa sen tapoineen ja ihmisineen. Tämän lisäksi työntekijälle selviävät ne odotukset, jotka liittyvät hänen työhönsä. Perehdyttämistä tarvitaan riippumatta siitä, minkä kokoinen organisaatio on kyseessä, tai millä toimialalla se toimii. Perehdytys koskee uusien työntekijöiden lisäksi myös vanhoja työntekijöitä, koska muutosten myötä tehtävät ja toimintatavat saattavat muuttua ja tällöin myös pitempään työssä olleet tarvitsevat tukea ja opetusta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Edelleen vanhojen työntekijöiden kohdalla perehdytyksen tarve saattaa tulla ajankohtaiseksi myös silloin, kun palataan töihin esimerkiksi pitkältä sairauslomalta tai muulta pitemmältä poistumalta (Kupias & Peltola, 18).

Toisin sanoen, hyvä perehdytys on aina tarpeellista ja siitä voidaan nähdä olevan monia hyötyjä. Perehdytyksestä riippuu se, kuinka tehokkaalla tavalla henkilö pääsee työtehtäviinsä kiinni ja miten laadukkaalla ja tehokkaalla tavalla hän kykenee niitä tekemään. Sillä on vaikutuksensa myös siihen, millaiseksi työntekijä kokee saamansa tuen työympäristössä, joka on hänelle uusi. Tämä taas vaikuttaa heijasteisesti siihen, millaiseksi oma rooli koetaan työyhteisössä ja miten organisaatiosta ajatellaan työnantajana. Perehdytyksen onnistumisella on vaikutuksensa myös psyykkiseen työhyvinvointiin. Mikäli työntekijä suoriutuu tehtävistään hyvin, niin tällä on positiivinen vaikutuksensa onnistumisen kokemuksiin ja antaa uskoa omaan pärjäämiseen. Tämän kautta muilta saatu myönteinen palaute ja suhtautuminen vahvistaa yksilön itseluottamusta ja innostaa edelleen kehittymään tehtävässään. (Viitala 2021, 82.)

Myös tulokkaalla jo olevan osaamisen huomioiminen on osa hyvää perehdyttämistä ja tätä tunnistettua osaamista tulisikin pyrkiä hyödyntämään jo perehdyttämisprosessin aikana mahdollisimman paljon. Laajasti katsoen perehdyttämisen voidaan nähdä näin kehittävän perehdytjän lisäksi myös hänet vastaanottanutta työyhteisöä, sekä koko sitä organisaatiota, jonka osana se on ja auttamaan näitä kaikkia tahoja onnistumaan tehtävässään. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Lainsäädännössä on erityisesti kiinnitetty huomiota työntekoon ja siihen oppimiseen. Säädöksissä korostetaan työnantajan vastuuta opastaa työntekijää työhönsä ja näin perehdyttämiseen liittyviä viittauksia ja suoria määräyksiä löytyy laeista monia. Vaikka joissakin erikseen mainituissa työlainsäädännön asioissa on mahdollista erikseen sopia työntekijän oikeuksia heikentävästi, niin pääsääntöisesti se on niin sanottua pakottavaa oikeutta. Esimerkiksi ne vaatimukset, jotka liittyvät kouluttamiseen ja perehdyttämiseen, ovat työnantajaa velvoittavia säädöksiä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Perehdyttämisen kannalta keskeisessä asemassa olevan työturvallisuuslain (738/2002) 14§ velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijälleen työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä riittävät tiedot, sekä huolehtimaan riittävästä perehdytyksestä niin uutta työtä aloitettaessa, kuin työtehtävien muuttuessa. Lisäksi siinä veloitetaan työnantajaa mm. antamaan opetusta ja ohjausta työhön liittyvien haittojen ja vaarojen estämiseksi, sekä turvallisuutta tai terveyttä uhkaavien haittojen tai vaarojen välttämiseksi. Edelleen sama pykälä velvoittaa myös tarvittaessa täydentämään tätä annettua opetusta ja ohjausta. Huomionarvoista on, että esimerkiksi pykälän sisällään pitämä sanamuoto ”on annettava”, ei anna vaihtoehtoista toimintatapaa.

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) 1§:ssä kerrotaan lain tavoitteesta. Lain tavoitteena on viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan edistäminen perustuen siihen, että henkilöstölle annetaan oikea-aikaisesti riittävät tiedot viraston toiminnasta ja suunnitelmista, jotta voidaan yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia liittyen mm. työhön ja työoloihin liittyviin päätöksiin. Lain 12§ määrää yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäväksi asiaksi mm. työhön perehdyttämisen järjestelyt.

3.4 Sitouttaminen

Henkilön sitoutumisesta työpaikkaansa puhutaan psykologisena suhteena tai sopimuksena. Kynnys työpaikan vaihtamiseen on matalampi, jos tämä psykologinen suhde työntekijän ja organisaation välillä on huono. Suhteen laadun nähdään vaikuttavan organisaatiossa pysymiseen, työtyytyväisyyteen ja työnantajaa kohtaan koettuun arvostukseen. Työntekijän sitoutuminen voi olla välineellistä tai tunneperäistä. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä hyödyttää molempia osapuolia; itseään ja sitä organisaatiota, jossa hän työskentelee. Silloin hän esimerkiksi kokee työnsä merkitykselliseksi ja kuuluvansa työyhteisöön. Työ antaa tällöin muutakin, kuin vain rahan kaltaisen välineellisen hyödyn. Työ itsessään innostaa ja kannustaa työntekijää antamaan parastaan sekä tarvittaessa jopa venymään työtehtäviensä johdosta. Sitoutuneen työntekijän antamat edut työnantajalle ovat moninaiset: Muun muassa suoritukset ovat parempia, poissaolot vähäisempiä ja työpaikkaa sitoudutaan kehittämään. Sitoutumista ei kuitenkaan synny ilman vastavuoroisuutta. Työnantajan on myös osoitettava sitoutumista työntekijäänsä. Käytännössä tämä tapahtuu luottamalla työntekijään ja antamalla tälle

mahdollisuus vaikuttaa asioihin sekä mahdollistaa kykyjensä käyttö työssä ja kehittymään siinä. Nykypäivän pitkien määräaikaikaisuuksien johdosta on syytä mainita tärkeänä edellytyksenä sitoutumiselle vielä työntekijän luottamuksen työsuhteen jatkumisesta. (Viitala 2021, 38.)

Raines (2011, 43) esittää työntekijöiden sitouttamisen vahvana keinona parantaa esimerkiksi turvallisuustasoa työpaikalla. Sitouttamisen keinoiksi nimetään muun muassa henkilökunnan osallistaminen turvallisuutta koskevaan päätöksentekoon ja työntekijöiden ideoiden sekä heiltä saadun palautteen arvostaminen ja sen mukaisesti toimiminen. Lisäksi turvallisuusasioista tiedottamisen tulisi sisältää myös perustelut mahdollisille muutoksille.

Juutilainen (2022, 142-145) korostaa ihmisten oman ajattelun lisäämisen merkitystä tavoiteltaessa sitoutumista johonkin asiaan, koska sitoutuminen tapahtuu jokaisen oman ajatteluprosessin myötä. Uudessa asiassa olisi nähtävä enemmän hyötyä kuin haittaa, jotta se oikeasti muodostuisi uudeksi käytännöksi tai toimintamalliksi. Tämä vaatii parempaa ymmärrystä asiasta, jota voidaan lisätä tietoa jakamalla. Tämän tiedon jakamisen ohella tulisi kuitenkin myös mahdollistaa henkilöstön osallistuminen asian käsittelyyn ja kehittämiseen, jotta he voivat nähdä ja ymmärtää asian laajemmin ja sitä kautta kokea sen itselleen tärkeäksi, jolloin siihen voi syntyä omaehtoista sitoutumista. Ihmisten olisi tärkeää saada kokea olevansa muutosten tekijöinä, eikä niiden kohteina.

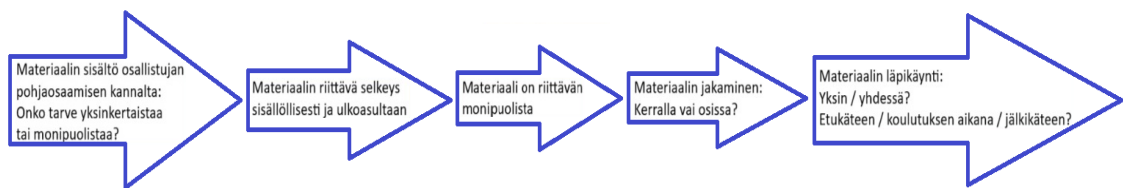
3.5 Hyvä koulutusmateriaali

Yleisellä tasolla kouluttamisesta puhuttaessa olennaista on tietää mihin tarpeeseen koulutusta järjestetään, jotta olisi mahdollista valmistella hyvä ja tarkoituksenmukainen koulutus. Tässä saatetaan joutua tasapainoilemaan useampien erilaisten tavoitteiden välillä, sillä koulutuksen tilaajan tavoitteessa ja osallistujien toiveiden välillä saattaa olla eroavaisuuksia. Eri näkökulmia tulisi huomioida ja sovittaa niitä yhteen positiivisella tavalla vaikuttavan ja onnistuneen koulutuksen saavuttamiseksi. (Kupias & Koski 2012, 11.) Organisaation toimijan tilaessa henkilöstökoulutusta, on perimmäisenä tarkoituksena tuottaa hyvää koko kyseessä olevalle organisaatiolle, koska kaikessa organisaation kehittämisessä tulee tavoitteena olla organisaation perustehtävän tai strategian tukeminen (Kupias & Koski 2012, 14).

Koulutuksen yleisenä tarkoituksena on muutoksen aikaansaaminen koulutukseen osallistuvien toiminnassa. Siihen, onnistutaanko toiminnan muuttamisessa, vaikuttaa onnistuneen koulutuksen ohella myös työympäristön tuki. Mikäli esimerkiksi esihenkilö tai kollega vähättelee kyseistä uutta toimintatapaa, on olemassa riski, että sen kehittyminen osaamiseksi ei onnistu. (Kupias & Koski 2012, 16.) Myös turvallisuuskoulutuksen ilmeinen tavoite on saattaa opittu asia osaksi luontevaa päivittäistä toimintaa ja välttää tilannetta, jossa työympäristössä vallitseva asenne turvallisuusasioita kohtaan olisi vähättelevä. Onneksi kehityssuunta on

turvallisuusasioissa ollut positiivinen ja negatiiviset asenteet niitä kohtaan ovat nykyään yhä harvinaisempia (Laurell 2020).

Koulutukseen liittyvän materiaalin toteuttaminen on usein sekä aikaa vievin, että vaivaa vaativin osuus koulutuksesta. Tehty työ ei mene kuitenkaan hukkaan, koska koulutusmateriaalilla on kuitenkin usein todella suuri merkitys niin koulutuksen etenemisen, kuin onnistumisenkin kannalta. Koulutusmateriaalin ensisijaisena tarkoituksena on toimia oppimisen tukena. (Kupias & Koski 2012, 74.) Kuviossa 6 esitetyn avulla voidaan arvioida koulutusmateriaalin toimivuutta.



Kuvio 6: Koulutusmateriaalin toimivuuden arviointiin (tiedot: Kupias & Koski 2012, 74-75)

Nykypäivänä videoita käytetään koulutuksen välineenä laajalti. Niiden käyttö on tärkeässä roolissa myös korkeakouluissa, ja ne toimivat esimerkiksi monien monimuoto-opintokurssien kulmakivinä ja avoimien MOOC-verkkokurssien (Massive Open Online Course) pääasiallisina tiedon toimittajina. Videon suunnittelussa ja toteutuksessa on kuitenkin syytä huomioida tiettyjä asioita, jotta video toimisi toivotulla tavalla. Käytännötasolla tällaisia asioita ovat esimerkiksi videon pituuden pitäminen kohtalaisen lyhyenä ja opetukselliseen tavoitteeseen keskittyvänä - unohtamatta innostavaa osallistamista ja aktiivisen oppimisen aikaansaamista ohjauksella kysymyksillä. (Brame 2015.)

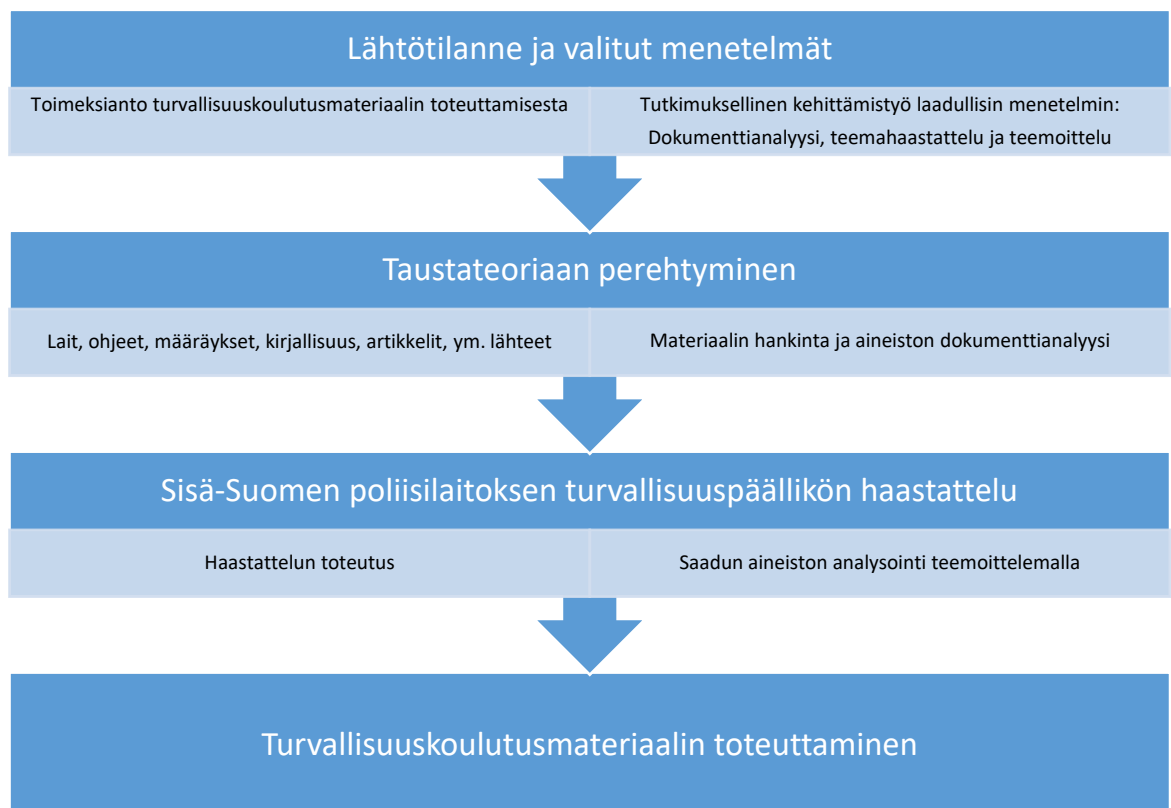
Laadittaessa videoita koulutusmateriaaliksi on olennaista huomioida asioita liittyen ihmisen työmuistiin. Työmuisti on älyllisen toimintamme edellytys, joka vastaa tietoisesta toiminnastamme ja tarkkaavaisuutemme suuntaamisesta, sekä tekee päämäärään suuntautuvasta toiminnastamme mahdollista. Sen avulla kytkemme käsittelemämme tiedon merkitykselliseen ja mielekkääseen asiayhteyteen, jolloin syntyy uusia yhteyksiä, oivalluksia ja ajatuksia. Ihmisen työmuisti on rajallinen ja se pystyy näin käsittelemään eri asioita vain rajallisen määrän kerrallaan. Jos esimerkiksi esitetään samanaikaisesti kuvaa ja tekstiä eri asioihin liittyen, niin joudutaan tekemään valinta, kumpaa seurataan. Kuvaa ja siihen liittyvää selostusta on ihmisen helppo seurata, kun selostus tukee tällöin kuvan merkitystä. (Lonka 2014, 24-25.)

Koulutusmateriaalilla tulisi pyrkiä aktivoivaan opetukseen, koska kaikkea tietoa ei käytännössä millään voida jakaa ainakaan aidon oppimisen kannalta tehokkaalla tavalla. Koulutusmateriaali pitäisi saada sellaiseksi, että pelkkien faktojen luettelemisen sijaan sillä luodaan mielle yhtymiä asioiden välille ja tuodaan esiin uusia näkökulmia. Tavoitteena tulisikin

mieluummin olla ajatusten aktiivinen käynnistäminen, kuin pelkkä passiivinen tiedon jakaminen, jotta oppimisen prosessi jatkuisi myös koulutuksen jälkeen. (Lonka 2014, 60.)

4 Työn toteutus

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön toteutusta, jonka prosessi on kuvattuna alla kuviossa 7. Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa käytetään laadullisia tutkimusmenetelmiä. Toimeksiannon tähän opinnäytetyöhön sain työnantajani Sisä-Suomen poliisilaitoksen turvallisuuspäälliköltä. Työn lähtökohtana oli tunnistettu tarve nykyisen turvallisuuskoulutusmateriaalin päivittämiselle. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, miten koostaa käytännössä toimiva organisaatioturvallisuuteen perustuva turvallisuuskoulutusmateriaali ja mitä sen olisi hyvä pitää sisällään. Konkreettisen lopputuotteen osalta toimeksiantajan toiveena on kiinnostusta herättävä ja turvallisuusasioita arkeen saattava turvallisuuskoulutusmateriaali, joka olisi tiivistetty kokonaisuus pohjautuen poliisissa määriteltyihin organisaatioturvallisuuden osa-alueisiin, joita ovat organisaatioturvallisuuden johtaminen, henkilöturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, fyysinen turvallisuus, tietoturvallisuus, sidosryhmäturvallisuus sekä valmiussuunnittelu ja varautuminen (Poliisi 2022).



Kuvio 7: Työn toteutusprosessi

Lähtöasetelmana tässä opinnäytetyössä oli poliisilaitoksen päivitystä vaativa turvallisuuskoulutusmateriaali. Työskentelyä helpottaakseni asettelín kehittämistavoitteita kysymysten muotoon seuraavasti: Millaista on toimiva ja mielenkiintoa herättävä turvallisuuskoulutusmateriaali? Miten laatia asenteisiin ja käytännön toimintaan positiivisesti vaikuttava ja mielenkiintoa ylläpitävä turvallisuuskoulutusmateriaali? Mitkä ovat niitä olennaisia asioita, joita turvallisuuskoulutusmateriaaliin tulisi kyseisessä organisaatiossa sisällyttää?

Tässä opinnäytetyössä pyritään vastaamaan organisaation turvallisuuskoulutusmateriaalin kehittämistarpeeseen, jonka vuoksi kyseessä on tutkimuksellinen kehittämissyö, jonka tyypillisenä tarkoituksena on kehitellä, luonnostella ja käyttöönottaa ratkaisuja (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19). Kehittämissyössä toimitaan yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa ja työ on tehty siihen tarpeeseen ja ympäristöön, jossa kehittämistarvetta on havaittu. Opinnäytetyössä kohtaavat teoria- ja asiantuntijatieto, sekä kokemukseen, nykykäytäntöihin ja toimintatapoihin perustuva tieto. Näistä kokoamalla on saatu kehittämismenetelmien avulla lisää tietoa, jonka perusteella on voitu toteuttaa turvallisuuskoulutusmateriaali työelämäkumppanin toiminnan kehittämiseksi. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 15-16.)

Olen käyttänyt työssäni laadullisen tutkimuksen menetelmiä, koska tutkittava asia ei ole määrällisesti mitattavissa, vaan tavoitteena on ollut kuvata, ymmärtää ja tulkita tutkittavaa ilmiötä (Kananen 2017, 35). Laadullisia menetelmiä käytettäessä on ollut hyvä huomioida, että vaikka tutkittavia on huomattavasti vähemmän kuin määrällisessä tutkimuksessa, niin analysoitavaa aineistoa kertyy usein paljon. Tarkoituksena on siis ollut hankkia paljon tietoa suppeasta kohteesta ja tällä tavoin saavuttaa ilmiöstä parempi ja usein myös kokonaisvaltaisempi ymmärrys. (Ojasalo ym. 2014, 105.) Seuraavissa alaluvuissa käsitellään tarkemmin työssä käytettyjä menetelmiä.

4.1 Dokumenttianalyysi

Tämän opinnäytetyön aineistoanalyysimenetelmänä käytettiin dokumenttianalyysiä, jossa kirjalliseen muotoon saatetusta aineistosta pyritään tekemään päätelmiä. Tavoitteena siinä on dokumenttien järjestelmällinen analysointi, sekä luoda tutkittavasta ja kehitettävästä asiasta sanallinen ja selkeä kuvaus. Analyysin avulla aineistoon saadaan selkeyttä, jotta siitä voidaan tehdä johtopäätöksiä, jotka ovat sekä selkeitä, että luotettavia. Dokumenttianalyysi on menetelmänä hyvin kattava, koska dokumenteiksi voidaan siinä yhteydessä laskea käytännössä kaikki tutkittavaa ilmiötä koskeva kirjoitettu, kuvattu tai puhuttu materiaali. (Ojasalo ym. 2014, 136.)

Ennen dokumenttianalyysiä oli tehtävä aineistonhankintaa tarpeellisten ja olennaisten lähteiden löytymiseksi. Tässä opinnäytetyössä ensimmäisenä oli huomioitava mitä asioita on syytä ottaa huomioon lainsäädännön osalta, jonka jälkeen oli selvitettävä kohdeorganisaatiota tässä asiassa koskevat ohjeet ja määräykset. Näiden jälkeen täytyi etsiä muuta olennaista aineistoa

kirjallisuudesta ja muusta saatavilla olevasta materiaalista. Pidin tärkeänä saada mukaan myös ulkomaista aineistoa, jotta näkökulma olisi siltäkin osin kattava. Kriteereinä lähteille oli se, että ne olisivat laadultaan hyviä ja iältään mahdollisimman tuoreita.

Lähdekritiikki onkin tärkeää huomioida myös dokumenttianalyysissä, koska se on välttämätön tarkasteltaessa analyysin luotettavuutta. Lähdekritiikissä on pohdittava mm. sellaisia asioita, että kuka on koonnut materiaalin ja mihin tarkoitukseen. Dokumenttianalyysissä tulee mahdollisena heikkoutena pyrkiä huomioimaan se, että materiaali saattaa olla alun perin koottu aivan muuhun tarkoitukseen. (Anttila 2014.)

Suomen poliisia johdetaan Poliisihallituksessa ja osa poliisiorganisaatiota koskevista ohjeista ja määräyksistä ovat turvaluokiteltuja, jonka vuoksi opinnäytetyön julkisessa osuudessa hyödynsin pääasiassa avoimesti saatavilla olevia lähteitä. Avoimien lähteiden lisäksi hyödynsin niitä kohdeorganisaatiota koskevia ohjeita ja määräyksiä, jotka hankin tietopyynnöillä tämän opinnäytetyön julkista raporttiosuutta varten. Pyytämäni aineiston käyttötarkoituksen toin tietopyynnöissäni selkeästi ilmi.

Tämän opinnäytetyötäni varten keräämäni aineiston käsittelin dokumenttianalyysin avulla. Tähän vaiheeseen päästäessä aineistomateriaalia oli kertynyt suhteellisen runsaasti, mutta sitä oli myös karsittava pois, koska osa ilmeni lopulta tarpeettomaksi kokonaisuuden edelleen paremmin hahmottuessa. Ojasalon ym. (2014, 137) mukaan dokumenttianalyysissä on menetelmänä mahdollista käyttää kahta vaihtoehtoista analyysitapaa, jotka ovat sisällön analyysi ja sisällön erittely. Tässä työssä kuvattiin sanallisesti aineistoksi kerätyistä dokumenteista löytynyttä sisältöä, jolloin kyseessä näistä analyysitavoista oli sisällön analyysi. Dokumenttianalyysin lopputuloksena toteutui eri aihealueittain sanalliseen muotoon koostettu, mahdollisimman eheä ja kattava kokonaisuus.

4.2 Haastattelu

Projektin aikana tarkoitukseni oli haastatella kahta asiantuntijaa, jotka tehtävänsä ja kattavan kokemuksensa puolesta olivat luontevimmat valinnat tämän työn aineistonkeruuta varten. Hirsjärven ja Hurmeen (2022, 32) mukaan haastattelu sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin, koska se on menetelmänä hyvin joustava. Tämän lisäksi haastattelussa voidaan suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa, koska siinä ollaan tutkittavan kanssa suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa.

Tässä opinnäytetyössä käytettäväksi tuli puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, josta käytetään myös nimitystä teemahaastattelu. Siinä haastattelun aihepiirit ovat jokaisen haastateltavan kanssa samat, mutta se etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tiettyjen keskeisten teemojen mukaan, jolloin tutkittavien ääni saadaan myös kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 47.)

Kanasen (2017, 111) mukaan teemahaastatteluja voidaan tehdä myös sähköpostin välityksellä. Tällöin tulee kuitenkin muistaa teemahaastatteluun kuuluva vuorovaikutteisuus. Edelleen Kanasen mukaan sähköpostihaastattelu ei kuitenkaan usein luullun vastaisesti ole haastattelu, mutta tutkijan tulee toimia sähköpostihaastattelussa haastattelijan tavoin tekemällä saamiinsa vastauksiin tarkentavia kysymyksiä, jotta syntyy perinteisen haastattelun vuorovaikutus.

Tässä opinnäytetyössä sähköpostihaastattelun valintaa puolsi kiireellisten tutkittavien mahdollisuus valita aikatauluistaan sellainen ajankohta, jolloin he pystyisivät ajatuksella syventymään haastattelun kysymyksiin. Käytännön näkökulmasta sähköpostihaastattelun käyttöä puolsi myös se, että sillä tavoin minulla olisi mahdollisuus pitää haastatteluvaiheessa yllä vuoropuhelua kummankin haastateltavan kanssa. Esimerkiksi toiselta asiantuntijalta saadun vastauksen tuottama mahdollinen tarve osoittaa toiselle tietty jatkokysymys ja päinvastoin, olisi tällöin käytännössä helppoa ja yksinkertaista toteuttaa.

Haastattelin sähköpostin välityksellä Sisä-Suomen poliisilaitoksen turvallisuuspäällikköä asiantuntijana (liite 1). Tällä haastattelulla pyrin muodostamaan vielä kattavamman kokonaiskuvan siitä tarpeesta mikä tähän turvallisuuskoulutusmateriaalin päivittämiseen liittyi. Toisin sanoen, mitkä olivat olleet sellaisia puutteita tai kehitystarpeita, joita aiemmissa koulutusmateriaaleissa oli tunnistettu. Lisäksi haastattelulla oli tarkoituksena mm. kartoittaa kokeneelta asiantuntijalta saaduin tiedoin se keskeinen sisältö, mitä poliisin organisaatioturvallisuudesta tulisi turvallisuuskoulutusmateriaaliin sisällyttää, jotta siitä tulisi riittävän tiivis, mutta myös kattava ja mielenkiintoa ylläpitävä.

Turvallisuuspäällikön haastattelulla saamieni tietojen lisäksi alkuperäisenä tavoitteenani oli haastatella sähköpostin välityksellä toisena asiantuntijana hänen esimestään, eli esikuntapäällikköä. Esikuntapäällikkö sijaistaa tarvittaessa poliisipäällikköä, joten tällä haastattelulla näin olevan mahdollista saada poliisiyksikötason ylimmän johdon näkemystä aiheeseen. Valitettavasti tätä haastattelua ei kuitenkaan käytännössä saatu toteutumaan.

4.3 Teemoittelu

Haastattelun kautta saadun aineiston analysoin käyttämällä teemoittelun menetelmää. Teemoittelussa tarkastellaan sellaisia piirteitä (teemoja), jotka aineistosta nousevat esiin ja jotka ovat yhdelle tai useammalle haastateltavalle yhteisiä. Tyypillisesti teemahaastattelun lähtökohtateemat nousevat esiin, mutta lisäksi esiin nousee tavallisesti myös muita teemoja. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 181.)

Analysoitaessa haastattelulla saatua aineistoa teemoittelemalla, on tärkeä muistaa, että teemojen tulee syntyä aineistoanalyysin tuloksena, eikä siten, että tutkijan ennakkoon mieltämät teemat ohjaavat aineiston teemoittelua. (Juhila 2023.)

Tämän opinnäytetyön yhteydessä toteutetun haastattelun teemoittelun aloittaminen oli joutavaa, koska sähköpostin välityksellä tehdyssä haastattelussa saatu materiaali oli kokonaisuudessaan valmiiksi kirjallisessa muodossa, jolloin litterointiin ei mennyt aikaa. Helpottavana seikkana haastatteluaineiston teemoittelussa oli myös se, että haastattelumateriaalia kertyi vain yhdeltä haastateltavalta, jolloin analysointia toiselta tai useammalta haastateltavalta saadusta aineistosta ei ollut tarpeen tehdä. Tutkiessani haastatteluaineistoa, etsin sieltä toistuvia ja siten kehittämistyön kannalta keskeisiä teemoja. Esimerkkeinä haastatteluaineistosta selvästi esiin nousseista teemoista olivat organisaatioturvallisuuteen, perehdyttämiseen, turvallisuusasioiden arkeen saattamiseen, kaikkien vastuun korostamiseen sekä koulutusmateriaalin joustavuuteen liittyviä pohdintoja.

5 Tulokset

Tässä luvussa kerrotaan tuloksista, joita edellä kuvatuilla menetelmillä saatiin selville. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten koostaa käytännössä toimiva organisaatioturvallisuuteen perustuva turvallisuuskoulutusmateriaali ja mitä sen olisi hyvä pitää sisällään. Tavoitteeseen päästäkseni oli tarpeen rakentaa turvallisuuskoulutusmateriaalin taustalle kattava ja kokonaisuutta riittävästi tukeva tietoperusta. Tämän tietoperustan ohella kohdensin ja hain tarkentavaa käytännön tietoa kohdeorganisaatiota varten haastatteleamalla kohdeorganisaatiosta turvallisuuspäällikköä, jonka ydintehtäväkenttään aihepiiri on vahvasti sidoksissa.

Organisaatioturvallisuuden ytimessä on sen tarkoitus turvata organisaation toiminnan jatkuvuus kaikissa tilanteissa. Kokonaisuuden hahmottamiseksi turvallisuuskenttä jaotellaan eri osa-alueisiin, joiden sisältö ja painotus vaihtelee organisaatioittain. Yhtenä opinnäytetyön kehittämistavoitteena olikin selvittää, että mitkä ovat niitä olennaisia asioita, joita turvallisuuskoulutusmateriaaliin tulisi kyseisessä organisaatiossa sisällyttää. Turvallisuuspäälliköltä haastattelussa saamieni tietojen mukaan hän näki nyt laadittavassa turvallisuuskoulutusmateriaalissa keskeisimmiksi käsiteltäviksi asioiksi tietoturvan, varautumisen, fyysisen- ja henkilöturvallisuuden sekä lisäksi pelastautumisturvallisuuden, toiminnan uhkatilanteessa ja työturvallisen työskentelyn. Edellä mainitut asiat sisältävät sekä vahinkoihin ja onnettomuuksiin (safety), että rikoksiin ja tahallisuuteen (security) linkittyviä turvallisuusasioita.

Turvallisuuspäällikkö ilmaisi toivovansa organisaatioturvallisuuden huomioimisen tulevan nykyistä enemmän osaksi henkilöstön päivittäistä toimintaa. Toisin sanoen, henkilöstö tulisi saada entistä paremmin sitoutettua turvallisuusasioihin. Dokumenttianalyysin kautta saatujen tietojen mukaan tähän asiaan voitaisiin saada positiivista kehitystä pyrkimällä käytettävissä olevin keinoin osallistamaan henkilöstöä turvallisuusasioita koskevaan päätöksentekoon. Käytännössä henkilöstön palautetta tulisi kuunnella herkällä korvalla ja pyrkiä ottamaan se aidosti huomioon myös turvallisuusasioissa. Päätöksenteon jälkeisessä tiedottamisessa pitäisi

muistaa asioiden perusteleva henkilöstölle, koska se myötävaikuttaa uusien käytäntöjen tulemistakin osaksi arjen tekemistä. Nyt laadittavalla turvallisuuskoulutusmateriaalilla on mahdollista myös saavuttaa hyvää kehitystä. Turvallisuuspäällikkö toikin haastattelussaan hyvin esille sen, että turvallisuuskoulutusmateriaalin tulisi olla sellaista, että jokainen pystyisi sijoittamaan sen elementtejä omaan toimintaympäristöönsä ja mieltämään mitä ne merkitsevät itselle, yksikölle ja toimitiloille.

Käytännön tasolla Sisä-Suomen poliisilaitoksen organisaatioturvallisuuteen liittyviä asioita käsitellään Poliisiaseman esimies -määräyksessä (2016). Poliisiaseman esimieheksi nimetyn virkamiehen tehtäviin kuuluu vastata organisaatioturvallisuuden ylläpitämisestä poliisiasemalla. Käytännössä tähän tehtävään nimetyn esimiehen organisaatioturvallisuuteen liittyviin tehtäviin kuuluu poliisiaseman kuorisuojauksen, kulunvalvonnan ja ovien lukituksen sekä hälytyslaitteiston moitteettomasta toiminnasta huolehtiminen. Ja mikäli vikoja tai puutteita havaitaan, niin tähän huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu myös, että sellaisista asioista ilmoitetaan eteen päin toimitiloista vastaaville henkilöille. Organisaatioturvallisuudesta annettujen ohjeiden noudattamisen valvonta kuuluu myös poliisiaseman esimieheksi nimetyn tehtäviin. Tällaiset ohjeet liittyvät esimerkiksi tietoturvallisuuden, ulkopuolisten henkilöiden saattamisen ja pelastusohjeistuksen noudattamiseen. Edelleen määräys velvoittaa esimiestä raportoimaan poliisilaitoksen turvallisuuspäällikölle mahdollisista organisaatioturvallisuuteen liittyvistä puutteista ja ongelmista. Tehtäviensä suorittamiseksi esimiehelle on määräyksellä annettu valtuus antaa henkilöstöä velvoittavia ohjeita ja määräyksiä, jotka liittyvät organisaatioturvallisuuteen ja ovat poliisilaitoksen linjausten mukaisia.

Tässä opinnäytetyössä kehittämistavoitteena oli myös selvittää, millaista on toimiva ja mielenkiintoa herättävä turvallisuuskoulutusmateriaali, sekä miten laatia asenteisiin ja käytännön toimintaan positiivisesti vaikuttava ja mielenkiintoa ylläpitävä turvallisuuskoulutusmateriaali. Etenkin tehokas ja lyhyen aikaresurssin turvallisuuskouluttaminen on monen muun vastaavan kouluttamisen ohella sellaista, että on käytännössä melkein mahdotonta tuottaa kaiken esille tuovaa materiaalia. Ainakaan se ei millään voisi olla sellaista, että sitä oikeasti kukaan viitsisi tai edes kykenisi käymään läpi, saati sisäistämään. Käytännön kannalta parhaaksi vaihtoehdoksi siis jää tavoitella turvallisuuskoulutusmateriaalilla aktiivista opetustapaa. Tähän on tarkoituksena päästä esittämällä asioita sanellun ja laajan luennoinnin sijaan mieluummin ajatuksia herättävällä tavalla, jolloin oppiminen toivon mukaan jatkuu myös koulutuksen jälkeen. Turvallisuuspäällikön kokemuksen mukaan aiempien hänen käyttämiensä turvallisuuskoulutusmateriaalien ongelmana on ollut vaikeaselkoisuus ja se, että sisältöä on ollut vaikea sijoittaa omaan toimintaympäristöön. Nyt tulisi toteuttaa sellaista turvallisuuskoulutusmateriaalia, joka laaditaan kohdeyleisönsä näkökulmaan istuvaksi ja sisältäen sellaista käytännön arjen asiaa, jota reaali maailmassa voisi hyvin kohdata. Maanläheistä asiaa aktiivisella opetustavalla esittäen, voitaisiin herättää kohdeyleisön mielenkiinto ja käynnistää ajatusprosessi, jonka myötä voi syntyä sitoutumista uusiin ja turvallisuutta edistäviin toimintamalleihin.

Turvallisuuskoulutusmateriaalin käytettävyyden ja päivitettävyyden osalta turvallisuuspäällikkö painotti helppoa päivitettävyyttä. Toiveena oli myös, että materiaalia voisi lähiopetus-käytön lisäksi muokata myös itsenäiseksi esitykseksi, joka toimisi itseopiskelussa.

Nyt laadittavaa turvallisuuskoulutusmateriaalia tulee miettiä myös perehdyttämisen näkökulmasta, koska materiaalia on tarkoitus käyttää perehdyttämisen yhteydessä. Turvallisuuspäälliköltä kysyttiin haastattelussaan myös perehdyttämisestä, eli mitä asioita perehdyttämisessä tulisi huomioida turvallisuusasioiden näkökulmasta. Perehdyttämisen osalta turvallisuuspäällikkö toi olennaisena esiin sen, että perehdytyksessä tulisi tähdätä organisaatioturvallisuuden kokonaisvaltaisen näkemyksen tuottamiseen ja sen, että organisaatioturvallisuudella on merkityksensä niin operatiivisen toiminnan taustatekijänä, kuin myös toiminnan turvaajana. Perehdyttämisen tavoitteena on tuoda turvallisuusasiat osaksi päivittäistä toimintaa ja jatkuvaa riskienarviointia. Edelleen turvallisuuspäällikön mukaan perehdyttämisen yhteydessä on tärkeä korostaa, että turvallisuus on yhteinen asia ja kaikkien tulisi toteuttaa sitä mahdollisimman vastuullisesti.

Sisä-Suomen poliisilaitos on antanut ohjeen perehdyttämisen toimintamallista (2021). Ohjeessa työhön perehdyttämisen tavoitteeksi nimetään selkeällä ja yksiselitteisellä tavalla terveellisesti ja turvallisesti tehty työ. Samassa yhteydessä ohjeessa todetaan myös, että kun perehdyttäminen ja työnopastus on suoritettu oikein, sillä vähennetään ratkaisevasti haitallista kuormitusta ja vahvistetaan työhyvinvointia. Perehdyttäminen nähdään olennaisena osana mm. henkilöstön kehittämistä ja vaikka perehdyttämisen kohteina ovatkin lähinnä uudet työntekijät, on ohjeessa huomioitu myös uusiin tehtäviin siirtyvän henkilöstön perehdyttämisen tarve. Päävastuu perehdyttämisestä on ohjeen mukaan aina lähimmällä esimiehellä, mutta henkilöstöstä voidaan nimetä erityisiä perehdyttäjiä ja työhön opastajia, jotka esimiehen valvonnassa suorittavat tässä tehtävässään perehdyttämiseen liittyviä käytännön toimia.

6 Turvallisuuskoulutusmateriaali

Seuraavaksi tarkastellaan turvallisuuskoulutusmateriaalin käytännön toteuttamiseen liittyviä seikkoja. Lopputuotteena toteutetun turvallisuuskoulutusmateriaalin tekemisessä minulla oli käytettävissäni Sisä-Suomen poliisilaitoksella aiemmin käytössä ollut turvallisuuskoulutusmateriaali. Turvallisuuskoulutusmateriaalin käytännön toteuttamisen aloitin tietoperustaan liittyvän aineiston dokumenttianalyysin ja haastattelumateriaalin analysoinnin jälkeen. Johtajatuksenani oli lähteä toteuttamaan materiaalia sen tulevan kohdeyleisön näkökulmasta. Koitin parhaani mukaan katsoa syntyvää kokonaisuutta koko ajan sillä silmällä, miten kuvittelisin esimerkiksi uuden lupasihteerin, tai Poliisiammattikorkeakoulusta tulevan työharjoittelijan sitä katsovan - samalla kuitenkin huomioiden toteutustavassa myös sen, että materiaalista

voisi olla ainakin ajatuksia herättävää hyötyä myös Sisä-Suomen poliisilaitoksen kokeneemalle henkilöstölle, henkilöstöryhmään katsomatta.

Turvallisuuskoulutusmateriaalin teknisen toteutuksen osalta ja esitysalustaa valittaessa oli ensin pohdittava koulutusmateriaalin helppokäyttöisyyttä, saavutettavuutta ja päivitettävyyttä. Edellä mainittujen kriteerien vuoksi Powerpoint valittiin alustaksi turvallisuuskoulutusmateriaalin toteuttamiseen. Powerpointin käyttö on monelle tuttua ja vaivatonta, jolloin toteutetun materiaalin käyttö, esittäminen, muokkaaminen tai päivittäminen ei muodostu esteeksi materiaalin käyttämiselle tulevaisuudessakaan. Powerpoint-esitystä voidaan käyttää sekä itsenäisesti, että lähiopetuksessa. Sen dioista voidaan valita ne, joita kulloinkin halutaan esittää. Lisäksi Powerpointille löytyy poliisihallinnon esityspohjia, joilla lopputuotteesta oli tehtävissä myös visuaalisesti hallinnon asettamat kriteerit täytävä.

Turvallisuuskoulutusmateriaalin sisällön osalta otettiin huomioon kohdeyleisön ohella turvallisuuspäällikön haastattelussa esiin nousseet keskeiset teemat ja asiat, joita hän piti materiaalin sisällön kannalta keskeisimpinä. Sisällön valitseminen ja rajaaminen oli haastava osa turvallisuuskoulutusmateriaalin käytännön toteuttamista. Halusin sisällyttää materiaaliin juuri sen sisällön, jolla se olisi samanaikaisesti mahdollisimman kattava, mutta samalla tarvittavan tiivis, jotta kohdeyleisön mielenkiinto pysyisi koko esityksen ajan mahdollisimman hyvin yllä.

Turvallisuuskoulutusmateriaalin sisällöllisen tasapainon ja laadun varmistamiseksi päädyin hyödyntämään jatkuvaa parantamista. Lopputuotetta ei käytettävissä olevassa aikaikkunassa päästy testaamaan autenttisella kohdeyleisöllä, jonka vuoksi sen toimivuutta on myöhemmin arvioitava ja kehitettävä saadun käyttöpalautteen ja uuden sisällön tarpeen mukaan. Käytännössä tämä jatkuva parantaminen alkoi opinnäytetyöprosessin aikana siten, että rakensin tuotteesta prototyypin Powerpointilla ja toimitin sen turvallisuuspäällikölle tarkasteltavaksi palautetta varten.

Turvallisuuspäälliköltä saamani palaute turvallisuuskoulutusmateriaalin prototyypistä oli sävyltään positiivista ja aineiston tyyli ja esitysmuoto miellyttivät. Sisällön osalta turvallisuuspäällikölle tuli mieleen joitakin mahdollisia kohderyhmien mukaan vaihtuvia lisäys- ja asiajaoittelumahdollisuuksia, joita yksikön toimesta voidaan kehitellä edelleen. Palautteen mukaan nyt on luotu eri variaatioita mahdollistava koulutusrunko organisaatioturvallisuuden koulutukselle, jota voidaan tarvittaessa täydentää myöhempien tarpeiden mukaan.

Valmiista lopputuotteesta on julkaistu ainoastaan osin viitteellinen sisällysluettelo (liite 2), koska turvallisuuskoulutusmateriaali laadittiin ainoastaan Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilökunnalle tarkoitettuun käyttöön, eikä sitä näin ollen ole tarkoitettu julkisesti jaettavaksi.

7 Pohdinta

Tämän tutkimuksellisenä kehittämistyönä tehdyn opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten koostaa käytännössä toimiva organisaatioturvallisuuteen perustuva turvallisuuskoulutusmateriaali ja mitä sen olisi hyvä pitää sisällään. Lopputuotteen osalta tarkoituksena oli toteuttaa turvallisuuskoulutusmateriaali Sisä-Suomen poliisilaitokselle. Tutkimusmenetelminä käytettiin dokumenttianalyysiä sekä teemahaastattelua, jonka tulokset analysoitiin teemoittelemalla. Lopputuotteen kehittämisen yhteydessä havaittiin vielä tarpeelliseksi hyödyntää jatkuvaa parantamista. Käytetyillä menetelmillä saatiin jo edellä tuloksissa kuvatulla tavalla vastattua kehittämistyön alussa kysymyksien muotoon aseteltuihin kehittämistavoitteisiin.

Sisä-Suomen poliisilaitoksella oli jo entuudestaan käytettävissään turvallisuuskoulutusmateriaalia, mutta siinä oli tunnistettu päivittämisen tarvetta. Toteutetun kehittämistyön myötä poliisilaitos sai organisaationa pyytämäänsä informaatiota turvallisuuskoulutusmateriaalin kehittämistä varten. Tämän työn lopputuotteen koostamisessa pyrittiin huomioimaan mahdollisimman tarkasti tutkimuksen kautta saadun tiedon ja opin hyödyntäminen, jotta lopputuotteella olisi vankka perusta myös tulevaa kehitystarvetta silmällä pitäen.

Turvallisuuskoulutusmateriaalin laadinta ei ole kertatyöllä valmis prosessi, vaan siihen sisältyy jatkuvaa kehittämisen ja päivittämisen tarvetta, jotta sillä olisi mahdollista tehokkaasti ja aidosti vastata siihen tarpeeseen, johon se on laadittu. Turvallisuuden osalta huomioitavat asiat ja tarpeet ovat viime vuosina lisääntyneet huomattavasti esimerkiksi tietoteknisen kehityksen ja maailman turvallisuustilanteen nopeiden muutosten myötä, jolloin myös turvallisuuden osalta tapahtuvan koulutuksen tarve on lisääntynyt ja monimuotoistunut. Kehitys on tapahtunut verrattain nopeasti, eikä odotettavissa ole, että tämä kehitys olisi tulevaisuudessa ainakaan hidastumassa.

Arvioitaessa opinnäytetyönä tehdyn kehittämistyön luotettavuutta on huomioitava myös prosessiin käytettävissä olevan aikaikkunan rajallisuus. Mikäli minulla olisi ollut enemmän aikaa käytettävissäni, niin ihannetilanteessa olisi syntynyt lopputuotetta ollut mahdollista kehittää ja jatkojalostaa mahdollisimman laajalta ja monenlaiselta kohdeyleisöltä saadun palautteen ja kehittämisehdotusten myötä. Nyt kehittämistyön luotettavuutta arvioidaan kuitenkin reaali maailmassa. Tietoperusta laadittiin huolellisella dokumenttianalyysillä, jossa käytetyn aineiston laatuun kiinnitettiin koko ajan huomiota, jotta tämän opinnäytetyön tietoperusta olisi paikkaansa pitävä ja tarkastelun kestävä. Kohdeorganisaation osalta kohdennettua ja arvokasta tietoa saatiin haastattelemalla juuri kyseisen organisaation organisaatioturvallisuuden asiantuntijaa. Tämän taustatyön tuloksena syntyi nyt laadittu turvallisuuskoulutusmateriaali, joka ei suinkaan ole valmis, vaan pikemminkin opinnäytetyöprosessin aikana selvitetyn tiedoin toteutettu lähtökohta jatkuvaa parantamista varten.

Lähteet

Painetut

Juutilainen, A. 2022. Johda ajattelua, johda työturvallisuutta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

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

Klemetti-Talvinen, O. 2021. Sosiaali- ja terveysalan turvallisuusosaaja. Opas sosiaali- ja terveysalan turvallisuuden kehittämiseen. Helsinki: Suomen palopäällystiitto.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.

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

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

Lonka, K. 2014. Oivaltava oppiminen. Helsinki: Otava.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

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

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

Sähköiset

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.10.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-ty-onopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#K%C3%A4sitteet-ja-perehdytt%C3%A4misen-vaiheet>

Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Viitattu 18.11.2023. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>

Brame, C.J. 2015. Effective educational videos. Viitattu 27.8.2023. <http://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/effective-educational-videos/>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2022. Yritysturvallisuus. Viitattu 5.10.2023. <https://ek.fi/hyoty-tietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Juhila, K. 2023. Teemoittelu. Viitattu 19.11.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013).

Laurell, N. 2020. Asenteet välittyvät myös koulutuksissa. Viitattu 30.8.2023. <https://www.alertum.fi/blogit/asenteet-valittyvat-myos-koulutuksissa/>

Poliisi 2022. Riskienhallinta ja turvallisuus. Viitattu 7.8.2023. <https://polamk.fi/riskienhallinta-ja-turvallisuus>

Raines, M.S. 2011. Engaging Employees. Another Step in Improving Safety. Professional Safety, Des Plaines, Vol. 56, Iss. 4, April 2011, 36-43.

TEPA-termipankki. Organisaatioturvallisuus. Sanastokeskus. Viitattu 9.8.2023. <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/organisaatioturvallisuus>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita.

Julkaisemattomat lähteet

Sisä-Suomen poliisilaitos 2023. Powerpoint -esittelymateriaali. Sisäinen lähde.

Sisä-Suomen poliisilaitos 2021. Sisä-Suomen poliisilaitoksen perehdyttämisen toimintamalli. Ohje. POL-2021-61679. Sisäinen lähde.

Sisä-Suomen poliisilaitos 2016. Poliisiaseman esimies. Määräys. POL-2022-164957. Sisäinen lähde.

Kuviot

Kuvio 1: Arjen asioita organisaatioturvallisuudesta	6
Kuvio 2: Sisä-Suomen poliisilaitoksen alue (Sisä-Suomen poliisilaitos 2023)	7
Kuvio 3: Sisä-Suomen poliisilaitoksen organisaatorakenne (Sisä-Suomen poliisilaitos 2023)	8
Kuvio 4: EK:n yritysturvallisuusmallin osa-alueet (mukaillen Elinkeinoelämän keskusliitto 2022)	10
Kuvio 5: Organisaatiokulttuurin tasot Scheinin mukaan (mukaillen Juutilainen 2022, 26).....	11
Kuvio 6: Koulutusmateriaalin toimivuuden arviointiin (tiedot: Kupias & Koski 2012, 74-75) ..	15
Kuvio 7: Työn toteutusprosessi	16

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset	29
Liite 2: Turvallisuuskoulutusmateriaalin osin viitteellinen sisällysluettelo.....	30

Liite 1: Haastattelukysymykset

<p>Voitko tiivistetysti kuvailla toimenkuvasi Sisä-Suomen poliisilaitoksen turvallisuuspäällikkönä?</p>
<p>Millä tavoin toimenkuvasi Sisun turvallisuuspäällikkönä käytännössä linkittyy poliisin organisaatioturvallisuuteen?</p>
<p>Millä tavoin turvallisuuskoulutus liittyy toimenkuvasi turvallisuuspäällikkönä?</p>
<p>Mitkä ovat niitä konkreettisia organisaatioturvallisuuteen liittyviä asioita, joissa mielelläsi näkisit positiivista kehitystä, ajatellen koko Sisun henkilöstöä tehtävästään riippumatta?</p>
<p>Mitä mahdollisia haasteita on liittynyt aiempiin turvallisuuskoulutusmateriaaleihin, joita olet käyttänyt?</p>
<p>Mitkä olisivat tiivistäen niitä poliisin organisaatioturvallisuuden osa-alueita, joita nyt toteutettavan turvallisuuskoulutusmateriaalin olisi mielestäsi hyvä sisältää?</p>
<p>Minkälaisia käytännön toiveita sinulla on nyt toteutettavaan turvallisuuskoulutusmateriaaliin, jos ajatellaan esimerkiksi sellaisia asioita kuin päivitettävyyys, käytettävyyys, alusta, tms?</p>
<p>Tuleeko tässä vaiheessa mieleen vielä jotakin, mitä haluat tuoda esille?</p>
<p>Mitä työpaikallamme järjestettävässä perehdytyksessä on mielestäsi tärkeä huomioida turvallisuusasioiden näkökulmasta?</p>
<p>Millä tavoin näet poliisilaitoksen johdon voivan osaltaan auttaa turvallisuusasioiden sitouttamisessa käytännön arkeen työpaikallamme?</p>

Liite 2: Turvallisuuskoulutusmateriaalin osin viitteellinen sisällysluettelo

1. Kansilehti, avaus
2. Johdanto
3. Hallintorakenne
4. Käytäntöön siirtyminen
5. Fyysinen turvallisuus
6. Fyysinen turvallisuus 2
7. Fyysinen turvallisuus 3
8. Tietoturvallisuus
9. Tietoturvallisuus 2
10. Henkilöturvallisuus
11. Henkilöturvallisuus 2
12. Pelastusturvallisuus
13. Organisaatioturvallisuuden hallinta
14. Lopuksi