

LAPPEENRANNAN-LAHDEN TEKNILLINEN YLIOPISTO LUT
School of Energy Systems
LUT Konetekniikka

Mikko Aulanko

**TYÖTERVEYS- JA TYÖTURVALLISUUSJÄRJESTELMÄN SFS-ISO 45001:2018
MAHDOLLISUUS RAJAVARTIOLAITOKSEN ORGANISAATIOSSA**

Työn tarkastajat:

Professori TkT Juha Varis

Dosentti TkT Harri Eskelinen

TIIVISTELMÄ

Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto
LUT Energiajärjestelmät
LUT Konetekniikka

Mikko Aulanko

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän SFS-ISO 45001:2018 mahdollisuus Rajavartiolaitoksen organisaatiossa

Diplomityö

2021

73 sivua, 8 kuvaa ja 2 liitettä

Tarkastajat: Professori TkT Juha Varis
Dosentti TkT Harri Eskelinen

Hakusanat: työterveys, työturvallisuus, työturvallisuuskoulutus, turvallisuuskulttuuri, standardi, laatujärjestelmä, ISO 45001, Rajavartiolaitos

Rajavartiolaitoksen työturvallisuuden parantamiseksi tuotetussa tutkimuksessa selvitetään työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän SFS-ISO 45001:2018 soveltuvuutta Rajavartiolaitoksen koulutus- ja työskentelyjärjestelmään. Työn tutkimusongelma on; kuinka Rajavartiolaitoksen turvallisuuskulttuuria voidaan kehittää? Tutkimus lähestyy ongelmaa standardin tuomien mahdollisuuksien kautta. Tutkimuksessa painotetaan työterveyden- ja työturvallisuuden kokonaisuuden ymmärtämistä ja Rajavartiolaitoksen mittakaavassa suurta kokoa. Tutkimuksessa myös todetaan lisätutkimuksen tarve muutamassa aiheessa, jotka on kuitenkin rajattu tästä työstä pois.

Kvalitatiivinen tutkimus koostuu pääosin haastatteluista ja alan julkaisuista. Tietoa tutkimuksessa tuotetaan asiantuntija haastatteluiden, lomakehaastatteluiden ja teemahaastatteluiden avulla. Tutkimuksessa käytetään Delfoi-menetelmää soveltaen. Edellisen haastattelun tuottaman aineiston avulla tutkimuksessa kehitetään lisäkysymyksiä toisille asiantuntijoille. Usean haastateltavan käyttö tuo luotettavuutta tutkimustietoon. Hermeneuttista kehää muistuttava tutkimusote tiivistää tiedon lopulliseksi tutkimustulokseksi.

Tutkimustuloksia ovat haastatteluista muodostetut tiivistelmät. Tiivistelmiä analysoimalla ja keskenään vertaamalla tutkimus osoittaa useita seikkoja, joita Rajavartiolaitos voi hyödyntää työturvallisuuden kehityksessä. Laatujärjestelmän mahdollisuudet tulisi ottaa huomioon muun muassa; koulutuksessa, viestinnässä, riskikartoituksessa, tilastoinnissa, jatkuvassa parantamisessa, riskien ottamisessa, johtamismenettelyissä ja yhteistyökumppaneiden turvallisuudessa. Tutkimuksen mukaan standardi on mahdollistava työkalu, joka soveltuu Rajavartiolaitoksen organisaatioon.

ABSTRACT

Lappeenranta-Lahti University of Technology LUT
LUT School of Energy Systems
LUT Mechanical Engineering

Mikko Aulanko

Conceivability of the occupational health and safety standard SFS-ISO 45001: 2018 in the organization of the Finnish Border Guard

Master's thesis

2021

73 pages, 8 figure and 2 appendices

Examiners: Professor Sc. (Tech.) Juha Varis
Docent. Sc. (Tech.) Harri Eskelinen

Keywords: occupational health, occupational safety, occupational safety training, safety culture, standard, quality system, Finnish Border Guard

This study has been produced to improve the occupational safety of the Finnish Border Guard, and it investigates the suitability of the Occupational health and safety management system SFS-ISO 45001: 2018 for the training and work system of the Border Guard. The research question at hand is how the security culture of the Border Guard can be developed, and the research approaches the problem through the possibilities offered by the standard. The study emphasizes the holistic understanding of occupational health and safety, especially taking into consideration the large size of the Border Guard organization. The study also notes the need for further research on certain topics, which, however, are excluded from this work.

Qualitative research mainly consists of interviews and publications in the field. Information in the study is gained through expert interviews, form interviews and thematic interviews using the Delphi method. With the help of the material produced by the previous interview, the research develops additional questions for further experts. Thus, the use of multiple interviewees brings reliability to the research data. A research approach resembling a hermeneutic perimeter ultimately then summarizes the data into a final research result.

The research results are summaries of the interviews. By analysing the summaries and comparing them with each other, the study shows several aspects the Border Guard could utilize in the development of occupational safety. The potential of the quality system should be regarded in fields such as training, communication, risk mapping, statistics, continuous improvement, risk-taking, management procedures and partner security. According to the study, the standard is an enabling tool that is suitable for the Border Guard organization.

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
SISÄLLYSLUETTELO	4
LYHENNELUETTELO	6
1 JOHDANTO	7
1.1 Taustaa	8
1.2 Tutkimusongelma	9
1.3 Tutkimuskysymykset	9
1.4 Tutkimuksen tavoite	10
1.5 Tutkimuksen rajaukset	10
1.6 Tutkimusmetodologia	12
2 STANDARDI SFS-ISO 45001:2018	15
2.1 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän tavoite	15
2.2 Kuinka työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän käytössä onnistutaan?	15
2.3 PDCA-malli	16
2.4 Standardin sisältö	18
3 TUTKIMUSMENETELMÄT	20
3.1 Asiantuntijahaastattelut standardin ISO 45001:2018 sovellettavuudesta	20
3.2 Lomakehaastattelu operatiivisten yksiköiden päälliköille	22
3.2.1 Yksikön työterveys- ja työturvallisuustason määrittäminen	23
3.2.2 Organisaation tuki turvallisemmalle työpaikalle	24
3.2.3 Johdon määrittämät työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksista	24
3.2.4 Operatiivisen yksikön päällikön työturvallisuuskoulutus	25
3.2.5 Koulutuksen antama tuki turvallisemman yksikön eteen	25
3.3 Teemahaastattelu Raja- ja merivartiokoulun virkaurakurssien johtajille	25
3.4 Rajavartiolaitoksen TTT:hen liittyvien avainhenkilöiden haastattelut	27
3.5 ISO 45001:2018 standardia käyttävien yritysten haastattelu	29
4 TULOKSET	32
4.1 Standardia ISO 45001:2018 koskevat asiantuntijalausunnot	32
4.1.1 EcoOnline työturvallisuuden auditointiyritys	32

4.1.2	Inspecta Sertifiointi Oy laatujärjestelmien johtava sertifiointiyritys	35
4.2	Lomakehaastattelu operatiivisten yksiköiden päälliköille	36
4.2.1	Yksikön työterveys- ja työturvallisuustason määrittäminen	36
4.2.2	Organisaation tuki turvallisemmalle työpaikalle	37
4.2.3	Johdon määritelmät työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksista	38
4.2.4	Operatiivisen yksikön päällikön työturvallisuuskoulutus	39
4.2.5	Koulutuksen antama tuki turvallisemmän yksikön eteen	40
4.3	Haastattelu Raja- ja merivartiokoulun virkaurakurssien johtajille	41
4.3.1	Raja- ja merivartijan peruskurssit	41
4.3.2	Jatko- ja mestarikurssit	42
4.3.3	Kadettikoulun oppilaskurssi	43
4.3.4	Maisterikurssi	44
4.4	Rajavartiolaitoksen TTT:hen liittyvien avainhenkilöiden haastattelut	45
4.4.1	Turvallisuuspäällikkö	46
4.4.2	Työturvallisuuspäällikkö	46
4.4.3	Työterveyspäällikkö	47
4.4.4	Valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu	49
4.4.5	Henkilöstöosaston osastopäällikkö	52
4.5	ISO 45001:2018 standardia käyttävien yritysten kokemuksia	53
4.5.1	Coor Service Management Oy	53
4.5.2	Uudenkaupungin Työvene Oy	54
5	ANALYYSI JA POHDINTA	55
5.1	Standardin ISO 45001:2018 asiantuntijalausuntojen käsittely	55
5.2	Lomakehaastattelun analysointi	57
5.3	Raja- ja merivartiokoulun tuottamat virkaurakurssit	59
5.4	Rajavartiolaitoksen TTT-avainhenkilöiden haastatteluiden käsittely	60
5.5	Standardia käyttävien yritysten haastatteluiden tarkastelu	61
5.6	Tutkimuksen objektiivisuus ja luotettavuus	62
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	64
	LÄHTEET	66
	LIITTEET	
	LIITE I: Tutkimuslupapäätös	
	LIITE II: Tietoturvariskien itsearviointi tutkimuksessa	

LYHENNELUETTELO

<i>AVI</i>	Aluehallintovirasto
<i>HSEQ</i>	Health (terveyttä), Safety (turvallisuutta), Environment (ympäristöä), Quality (laatua)
<i>ISO</i>	International Organization for Standardization - kansainvälinen standardointijärjestö
<i>LUT</i>	Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto
<i>RMVK</i>	Raja- ja merivartiokoulu
<i>RVL</i>	Rajavartiolaitos
<i>RVLE</i>	Rajavartiolaitoksen esikunta
<i>RVLPAK</i>	Pysyväisasiakirja (Rajavartiolaitoksen sisäinen määräys, käsky tai ohje)
<i>SFS</i>	Suomen Standardisoimisliitto SFS ry
<i>TTH</i>	työterveyshuolto
<i>TTL</i>	Työterveyslaitos
<i>TTT</i>	työterveys- ja työturvallisuus

1 JOHDANTO

Suomi on pitkä maa. Tähän vanhaan sanontaan kiteytyy valtakunnan maantieteelliset, kulttuurilliset ja ilmastolliset eroavaisuudet. Suomea kiertävät rajat kulkevat etelän tiheään asutuksen ja rikkonaisen rannikon kautta pohjoiseen, harvaan asuttuun tunturiseutuun. Lännessä on vastassa matala merenlahti ja idässä suota ja korpea. Näillä seuduilla pärjää, jos tietää mitä tekee. Vuodeajan vaihtelut ja pitkät välimatkat hidastavat usein kulkijaa. Matkan katketessa kokonaan on matkaajan voitava luottaa viranomaiseen, jolla on kyky ja taito toimia oikein. Suomen portinvartijan avaimet on luovutettu Rajavartiolaitokselle (RVL). Sisäministeriön alaisuudessa toimiva sisäisen turvallisuuden organisaatio tiivistää toimintansa sanoin; *Rajavartiolaitos turvana kaikissa oloissa*. Ydintehtäviä Rajavartiolaitokselle ovat; rajaturvallisuus, meripelastus, ympäristövahinkojen torjunta, rikostorjunta ja puolustusvalmius. Vaikka RVL:n tehtäväkenttä on laaja ja haastava, on sen kyettävä toimimaan maalla, meressä ja ilmassa – kaikkina vuodenaikoina. Tähän tarvitaan useiden eri ammattikuntien työpanosta. RVL:n työsuhteessa toimii esimerkiksi keittäjiä, mekaanikkoja, insinöörejä, tutkijoita, lentäjiä, upseereita, sekä tietenkin raja- ja merivartijoita. Varsinkin operatiivisella sektorilla toimivat rajavartiomiehet kohtaavat työssään arvaamattomia tilanteita. Nopeasti kehittyvä tekniikka, kulttuuri, koulutus ja ulkoiset vaatimukset luovat haasteita työterveydelle ja työturvallisuudelle. Toiminnallinen muutos, toimitilaongelmat, uudet tehtävät ja useat muut muutokset vaativat ajanmukaista ja tehokasta riskienhallintaa. Työterveys- ja työturvallisuustilanteeseen vaikuttavia käsitteitä ovat asenne, johtaminen, koulutus ja erityisesti turvallisuuskulttuuri. Tutkimuksen otsikointia mukaillen; se mikä on mahdollista, voi tapahtua. Tämä lausahdus on yksikertainen, mutta sisältää paljon. Jos suunnittelussa ja työssä osattaisiin ajatella edellä mainitun lausahduksen mukaan, olisi tämän kaltainen työ turha. On kuitenkin suuri voitto, jos lukijan ajatuksiin voidaan tämän tutkimuksen myötä luoda kyky tarkastella työterveys- ja työturvallisuusasioita ennakoivasti. Tämän tutkimuksen päätarkoituksena on kuitenkin selvittää, voiko työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä olla osa Rajavartiolaitoksen turvallisuuskulttuurin kehitystyötä ja tuottaa uusia toiminta- ja ajatusmalleja. (Rajavartiolaitos 2020.)

1.1 Taustaa

Yleisesti työturvallisuutta tarkastellaan kriittisemmin teknisillä aloilla. Työterveyslaitos on linjannut, että tavoitteena on nolla tapaturmaa ja jokainen poikkeama tarkoittaa puutteita turvallisuuden varmistamisessa. Rajavartiolaitoksen moniulotteinen tehtäväkenttä, joka ulottuu pinnan alta korkealle taivaalle, luo omat haasteensa turvallisen ja terveellisen työympäristön muodostamiseen. Voidaan kysyä; onko Rajavartiolaitos turvana kaikissa oloissa myös työntekijöilleen? Rajavartiolaitoksen turvallisuuspäällikkönä 1.1.2016 – 28.2.2021 toiminut Isto Turpeinen näkee RVL:n turvallisuuskehityksessä erilaisia hidasteita. Kokemukseensa vedoten Turpeinen (2021) lausuu; *Turvallisuutta ei koeta kovin tärkeäksi ja helposti hyväksytään, että vahinkoja sattuu*. Eläköityneen turvallisuuspäällikön mukaan päivittäisessä toiminnassa riskejä ei juurikaan tunnisteta ja riskien hallinta on vähäistä. Tähän osasyynä voi olla RVL:n työturvallisuuskoulutus, joka heijastuu heikkona turvallisuuskulttuurina. (Työterveyslaitos 2020. Turpeinen 2021.)

Turvallisuuskulttuuri on hyvin laadullinen käsite ja sen mittaaminen on hankalaa. Taustatiedoista, kuten tapaturmatilastoista, poissaoloista, haastatteluista ja hyvinvointimittauksista, voidaan tehdä johtopäätöksiä, jotka heijastuvat turvallisuuskulttuurin tasossa. Työturvallisuuteen voidaan vaikuttaa organisaation toiminnan muutoksilla. Kuvassa 1 on esitetty Työterveyslaitoksen (TTL) malli, jonka mukaan johtamisen kolme ulottuvuutta ovat edellytyksiä turvalliselle toiminnalle. Nämä ulottuvuudet sisältävät teemat; asioiden hallinta, ihmisten johtaminen ja johdon toiminta. *Turvalliset johtamiskäytännöt* työryhmän päällikkö Mika Liuhamo TTL:lta tuo esille, että työterveyden ja työturvallisuuden (TTT) tavoitteet saavutetaan pysyvällä positiivisella muutoksella. (Liuhamo 2007, 9, 13.)



Kuva 1. Johtamisen kolme ulottuvuutta, jotka ovat edellytyksiä turvalliselle toiminnalle (Liuhamo 2007).

Nykyaikainen RVL pyrkii kehittymään kaikilla osa-alueilla. Rajavartiolaitoksen esikunnassa työskentelevä henkilöstöosaston osastopäällikkö Tom Hanén (2021) pitää työturvallisuuden parantamista yhtenä tärkeimmistä kehitysalueista. Hanénin mukaan tämän tutkimuksen kaltainen selvitystyö voi tuottaa arvokasta tietoa RVL:n tarpeisiin. (Hanén 2021.)

1.2 Tutkimusongelma

Työturvallisuus on kokonaisuus, joka ei ole koskaan valmis. On tärkeää sisäistää, että turvallisuus kehittyy kulttuurin, työtapojen ja laitteiden mukana – ja mielellään niiden edellä. RVL:n kohdalla tässä kehityksessä on jääty työturvallisuuden osalta hieman taka-alalle. Näin ollen tutkimuksen pääongelma onkin; kuinka Rajavartiolaitoksen turvallisuuskulttuuria voidaan parantaa? Tähän ongelmaan pyritään hakea tässä tutkimuksessa ratkaisua työturvallisuusstandardista; SFS-ISO 45001:2018 *Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita*.

1.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimus pyrkii vastaamaan kysymykseen; kannattaako Rajavartiolaitoksen ottaa käyttöön työturvallisuusstandardi? Kysymys on yksinkertainen, mutta vastauksen tuottaminen monimutkaista. Jotta tähän kysymykseen voidaan vastata, tulee kysymys jakaa niihin osa-

alueisiin, joita pääkysymys koskettaa. Seuraavassa on luetteloitu osakysymykset, joihin pääkysymys jakautuu:

- Kuinka standardi voi pienentää sairauspoissaoloja?
- Kuinka standardi helpottaa muodostamaan riskikartoitusta?
- Miten standardin avulla vähennetään tapaturmien määrää?
- Kuinka koulutusta voidaan kehittää standardin avulla?
- Mitä hyötyä johtamisjärjestelmälle on standardista?
- Onko standardista hyötyä tilastoinnissa?
- Kuinka standardi kannustaa työntekijää toimimaan oman terveytensä ja turvallisuutensa eteen?
- Kuinka standardi parantaa Rajavartiolaitoksen imagoa?

1.4 Tutkimuksen tavoite

Tutkimus tuotetaan Rajavartiolaitoksen esikunnan henkilöstöosastolle työturvallisuuden parantamiseksi. Työssä tulee käsitellä standardin SFS-ISO soveltuvuutta Rajavartiolaitoksen koulutus- ja työskentelyjärjestelmään. Tutkimuksessa pyritään tuottamaan tietoa, joka vastaa kaikkiin edellä mainittuihin osakysymyksiin, sekä ongelmiin, joita esiintyy tutkimuksen aikana. Konkreettinen lopputulos on tiivistelmä, joka antaa vastauksen pääkysymykseen. Sinänsä tämä työ on selvitys, jonka myötä RVL olisi kyvykkäämpi tekemään työtä turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi. Tavoite on, että jokainen Rajavartiolaitoksen vaikutuspiirissä työskentelevä henkilö pääsisi terveenä töistä kotiin ja säilyttäisi hyvän työkyvyn koko työuran ajan.

1.5 Tutkimuksen rajaukset

Tutkimus käsittelee työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän ISO 45001:2018 mahdollisuuksia RVL:n organisaation näkökulmasta. Näin ollen kyseisen standardin sisältö toimii työn laajuuden karkeana rajaajana. On erittäin haastavaa määrittää, mikä olisi työn oikea lähtöpiste ja milloin se on saavuttanut aineistoltaan tason, jolla lopputulos ja päätelmä ovat perusteltavissa. Erilaisilla painotuksilla asiakokonaisuuksissa tutkimusta voidaan kaventaa tai laajentaa. Tutkimuksen kehittyessä teoria tarkentuu havaintojen mukaan. Suuri osa työstä on pyrkimys osoittaa millaisia mahdollisuuksia standardi voi RVL:lle tarjota. Edellä mainittu vaatii ymmärrystä ja laadullista mittausta. Työturvallisuusjohtamiskoulutuksia tuottava EcoOnline Oy:n johtava asiantuntija Marita

Hyttinen (2021) kertoo, että ensin olisi selvitettävä, mitä asioita on laitettava kuntoon, jotta standardin mukainen sertifikaatti voidaan saavuttaa. Hyttinen myös tarkentaa, että yrityksen johdon on syytä tietää pääasiat vaatimuksista ja henkilöstön on oltava tavoitteista selvillä, kun työhön työturvallisuuden standardisoimiseksi aloitetaan. (Hyttinen 2021.)

Tutkimuksen koostuessa pääosin haastatteluista voidaan puhua laadullisesta tutkimuksesta. Turvallisuuden tai hyvinvoinnin tunne ovat hyvin yksilöllisiä määreitä, joiden vertaaminen tapaturmien ja sairauspoissaolojen tilastoihin ei ole kovin suoraviivaista. Tämä on yksi syy, miksi tutkimuksessa ei lähdetä etsimään numeraalisia tasoja, joilla todisteltaisiin RVL:n tämän hetkistä TTT-tilannetta. Toisekseen tutkittaessa mahdollisuutta viitataan tulevaan. Tällä ajatusmallilla voidaan todeta, että TTT:n lähtötason tarkka tunteminen ei ole tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Mahdollisuuteen voidaan tarttua, vaikka organisaation tilanne olisi erinomainen. Empiriaa rajataan tai sen olemassaoloa pyritään perustelemaan tuloksissa tapauskohtaisesti. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi kyselyiden tuottamien kuvaajien analysointia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Työn ongelmakenttä on valikoitunut tutkimustaan pääongelman mukaan. Tutkimuksessa käsiteltävä standardi ISO 45001:2018 on melko uusi. Tutkimusaiheen taustaselvityksissä havaittiin, että kyseinen standardi on otettu käyttöön useissa yrityksissä, mutta järjestelmän sisältöön ja mahdollisuuksiin ei ole kohdistettu tutkimuksia. Vuonna 2020 on valmistunut Tampereen ammattikorkeakoulussa Olli Keskinen opinnäytetyö, joka käsittelee TTT-järjestelmän rakentamista, käyttöönottoa ja SFS 45001:n sertifiointia. Vastaavanlaista Rajavartiolaitokseen kohdennettua tutkimusta ei ole tehty. Tutkimuksen tavoitteiden lisäksi tässä työssä on pyrkimys tuottaa RVL:lle uusia toiminta- ja ajatusmalleja.

Tutkimuksen tekeminen sisältää riskejä. Tässä tutkimuksessa tavoitteisiin pääsemiseen vaikuttavat riskit kohdistuvat pääasiassa oikeanlaisten tutkimusmenetelmien ja hypoteesien valintaan, sekä näiden asetteluun. Oikein tehty ilmiöiden operatinalisointi vähentää riskejä tutkimustuloksien virheissä. Esimerkiksi kyselyissä pyritään huolellisesti määrittelemään kokemusperäiset asiat, jotta laadullinen tulos olisi tutkittavissa mahdollisimman tarkasti. Henkilöhaastattelujen kysymyksissä on pyritty samankaltaisuuteen. Tunne- ja kokemusperäisiin mekanismeihin nojaava tutkimus on altis myös rönsyilylle. Aiheessa

pysyminen ja asiaytimen löytäminen ovat avainasemassa, jotta tutkimus tuottaisi sille asetetut tavoitteet. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tämän tutkimuksen tavoitteisiin pääseminen edellyttää materiaalin hankintaa, joka voi sisältää esimerkiksi henkilötietoja tai muita salassa pidettäviä tietoja. Tuotettava tutkimus on itsessään julkinen, eikä se edellytä turvaluokittelua. Tutkimuksella on RVL:n tutkimuslupapäätös RVL207580 03.01.38 RVL Dno-2020-169, joka on liitteessä 1. Edellä mainitun päätöksen mukaan tutkija vastaa aineiston turvallisesta käsittelystä, säilyttämisestä ja sen tuhoamisesta tutkimuksen valmistuttua. Tutkija tekee tutkimuksesta tietoturvariskien itsearviointin, joka on EU-tietosuojasetus 24 artiklan ja johdanto-osan kohtien 74–77 mukainen. Kyseinen itsearviointi on liitteessä 2. (EU 2016/679.)

Liisa Ewart on EU-ohjelman oikeudellisten asioiden kansallinen yhteyshenkilö. Ewartin (2018) mukaan eettisten asioiden huomioon ottaminen takaa osaltaan tutkimuksen korkean laadun. Tämän tutkimuksen on tarkoitus noudattaa eettisesti hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja tutkimuksen luotettavuutta seuraten oikeudellisia vaatimuksia. Tutkimus pyrkii esittämään tiedon tutkittavan edun mukaisesti. Tämän tutkimuksen tuottamiseen ei ole vastaan otettu palkkaa tai palkkioita. (Ewart 2018.)

1.6 Tutkimusmetodologia

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii lähtemään liikkeelle ilman hypoteesia. On selvää, että laadullisessa tutkimuksessa jo olemassa olevat mielipiteet tuottavat ennakko-oletuksia. Tämä tutkimus koostuu osaksi haastattelututkimuksista, joita toteutetaan lomakehaastatteluina ja teemahaastatteluina sekä tutkimusaineistoa tuottavina haastatteluina. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan vain osittain tulkita puhtaasti empiirisiin menetelmin. Tällaisia mahdollisuuksia voidaan kohdentaa esimerkiksi tilastoiden tuottamiin lukuihin. Tulkinta on suuri osa tutkielman luonnetta. Tämä luo mahdollisuuden induktiolle, jota tulee välttää. Kaiken kattavaa analyysiä voidaan kuvailla hermeneuttiseksi. Perusteluna käy ajatus, jossa ihmisten toimintaa ja standardin tekstiä yhteen sovittamalla tulkitaan syntyvää turvallisuuskulttuuria. Tutkimuksen aineisto koostuu haastatteluista, havainnoinnista, osallistumisesta ja sekundääridatasta. Nämä elementit muodostavat hermeneuttisen kehän, jonka myötä lopullinen tutkimustulos muodostuu. Samankaltaiseen ulkokehältä tiivistyvään fokukseen pyritään Delfoi-tutkimusmenetelmällä. Tämän

tutkimuksen lähtökohtana oli hyödyntää Delfoi-menetelmän täsmentävää tutkimusotetta. Ensimmäisen lomakehaastattelun tuloksien perusteella voitiin päätellä, että on hyödyllisempää kohdistaa tutkimus niiden asiantuntijoiden aloille, joihin lomakehaastattelun vastaukset peilasivat. Näin ollen puhdas Delfoi-menetelmä jatkui sovellettuna, kun asiantuntijaryhmät vaihtuivat ja menetelmä muuttui teemahaastattelun muotoon. Kuvassa 2 on esitetty, kuinka haastattelut etenivät ja mikä oli haastattelun tavoiteltu tieto. Haastattelun kohde ja haastattelukysymykset muotoutuivat edellisen haastattelun vastauksien perusteella.



Kuva 2. Haastatteluiden eteneminen ja tavoiteltu tieto.

Lopullinen tutkimusaineisto koostuu haastatteluista ja alan julkaisuista. Haastatteluihin osallistui työturvallisuusalan kouluttajia, auditointeja suorittavia yrityksiä, standardin akreditoineita yrityksiä, RVL:n TTT-avainhenkilöitä, RVL:n operatiivisten yksiköiden päälliköt sekä Raja- ja merivartiokoulun (RMVK) virkaurakurssien johtajat. Lomakehaastattelun numeraalisiin tuloksiin ei ole tarkoituksen mukaista ratkaista tarkkoja muuttujia, koska tuloksia esitetään tarkkuudella, kuten; muutama tai noin neljännes. Näin ollen tässä tutkimuksessa ei käsitellä yleisesti tutkimuksissa esille tuotavia määreitä, kuten normaali-, korrelaatio-, virhe- tai herkkyystarkasteluja. (Eskelinen & Karsikas 2014, 76-87.)

Varsinaiset haastattelut eivät ole tutkimusaineistoa, vaan ne katsotaan asiantuntijalausunnoiksi eli tietolähteiksi. Tutkimuksen teemahaastattelut on kohdennettu oman alan asiantuntijoille, joten nämä otetaan poikkeuksellisesti mukaan tietolähteinä. Kyselyt eli lomakehaastattelut ja muu selvitystyön tuottama materiaali katsotaan tutkimusaineistoksi. Tutkimusaineistoa ei ole merkitty lähteisiin. Tutkimuksen haastatteluihin osallistui 12 henkilöä. Vallitsevan SARS-CoV-2 (puhekielessä tunnettu nimellä koronavirus) tilanteen vuoksi haastattelut tehtiin joko sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Tutkimus etenee pääpiirteittäin samassa järjestyksessä, mitä tutkimusta ajallisesti tuotettiin. Osat *tutkimusmenetelmät* ja *tulokset* ovat pari toisilleen. Osassa *tutkimusmenetelmät* käydään läpi, kuinka tietoa hankittiin. Osassa *tulokset* ovat vastaukset osassa *tutkimusmenetelmät* esiintyviin haastattelukysymyksiin. Kysymyksiä on pyritty laatimaan ja kohdentamaan edellisten vastauksien tuottaman tiedon pohjalta. Tässä muodossa esiintyy aiemmin mainittu sovellettu Delfoi-menetelmä. Tutkimus tiivistää olemassa olevan standardin tutkimusaineiston avulla muotoon, josta voidaan tuottaa vastaukset pää- ja osakysymyksiin. Yksityiskohtainen metodinen kuvaus esitetään tutkimuksen osassa *tutkimusmenetelmät* kunkin kyselyn alussa.

2 STANDARDI SFS-ISO 45001:2018

Standardi SFS-ISO 45001:2018 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät, vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Työterveys- ja työturvallisuusstandardi tukeutuu perustalle, jossa todetaan, että organisaatio eli työnantajan rakentama ihmisten yhteenliittymä vastaa kaikkien henkilöiden työterveydestä ja työturvallisuudesta, joihin organisaatio toiminnallaan vaikuttaa. Organisaatiolla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa Rajavartiolaitosta. Kaiken perustana ovat lait ja asetukset, joita standardi seuraa ja ohjaa organisaatiota noudattamaan. Vastuuseen kuuluu myös edellä mainittujen henkilöiden psyykkisen ja fyysisen terveyden suojeleminen ja edistäminen. On huomattava, että vastuualueeseen kuuluu paljon laajempi henkilöryhmä, kuin pelkästään RVL:n omat työntekijät. Organisaation vastuu ulottuu esimerkiksi aliurakoitsijoihin ja vierailijoihin, jotka ovat RVL:n toiminnan vaikutuksessa. Tämän standardin tarkoitus on tuottaa organisaatiolle työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä (TTT-järjestelmä).

2.1 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän tavoite

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmällä pyritään hallitsemaan työterveys- ja työturvallisuusriskejä. Standardin mukaan luotu TTT-järjestelmä on organisaation työkalu, jolla voidaan ehkäistä työhön liittyviä vammoja ja terveyden heikentymistä. Vaarojen ja TTT-riskien minimointi on ensiarvoisen tärkeää. Näillä tavoitteilla voidaan saavuttaa terveellinen ja turvallinen työpaikka. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä avustaa organisaatiota saavuttamaan lakisääteiset ja muut velvoitteet. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän käyttö pyrkii nostamaan työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta sekä parantamaan työpaikan työterveys- ja työturvallisuuden tasoa jatkuvan kehityksen mallilla.

2.2 Kuinka työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän käytössä onnistutaan?

Päätös TTT-järjestelmän käyttöönotosta on oltava osa organisaation strategiaa. Onnistunut lopputulos vaatii kaikkien henkilöstötasojen sitoutumista ja osallistumista. Jotta TTT-järjestelmä olisi vaikuttava ja sillä olisi mahdollisuudet saavuttaa toivotut tulokset, tulisi järjestelmän sisältää keskeisiä tekijöitä, kuten;

1. ylimmän johdon tulee johtaa ja sitoutua,

2. ylimmän johdon tulee ottaa vastuu ja velvollisuus,
3. ylimmän johdon tulee kehittää organisaatiokulttuuri, jota se johtaa ja edistää,
4. organisaatiokulttuurin on tuettava TTT-järjestelmän tavoitteita,
5. viestinnän on oltava läheistä ja välitöntä,
6. työntekijöiden kuuleminen ja työntekijöiden osallistuminen on oltava mahdollista,
7. riittävien resurssien varaaminen,
8. työterveys- ja työturvallisuuspolitiikkaa suunniteltaessa tulee huomioida organisaation muut strategiat,
9. riskien ja vaarojen tunnistaminen, hallinta ja minimointi on kirjattava TTT-riskien hallintaan,
10. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän suorituskykyä on jatkuvasti arvioitava ja seurattava, jotta toiminnan tasoa voidaan kehittää,
11. Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikassa huomioidaan vaarat, riskit ja mahdollisuudet.
Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka ja TTT-tavoitteet eivät saa olla ristiriidassa ja
12. lakeja ja muita vaatimuksia on noudatettava.

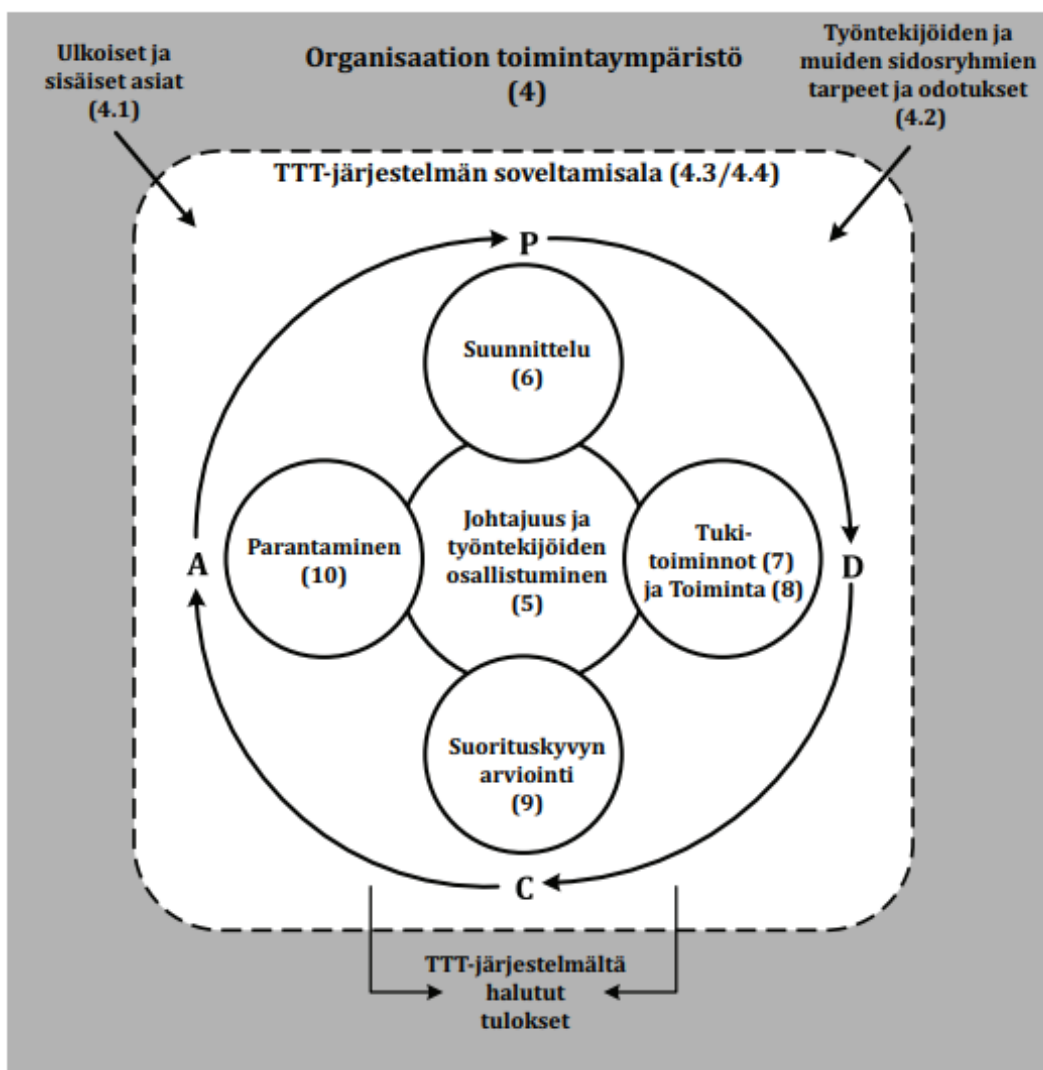
Standardin mukaan tuotetun TTT-suunnitelman avulla organisaatio pystyy osoittamaan vaikutuksensa alla olevalle henkilöstölle, että heihin kohdistetaan toimivaa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmää. On kuitenkin huomioitava, että pelkkä järjestelmän käyttöönotto ei takaa terveellistä ja turvallista työpaikkaa, jossa osataan tehdä tehokasta riskienhallintaa. Standardi toimii kuin muistilista, joka mahdollistaa tärkeiden vaatimuksen mukaan ottamisen. Toimivan TTT-järjestelmän suunnitteluun on otettava huomioon organisaation monimuotoisuus, koko, monimutkaisuus, organisaation soveltamisala, toimintojen luonne ja riskit.

2.3 PDCA-malli

PDCA-mallin lyhenne koostuu englannin kielisistä sanoista; Plan, Do, Check, Act. Suomennettuna voidaan käyttää sanoja; suunnittele, toteuta, arvioi ja toimi. Tämä malli toimii standardin mukaisen TTT-järjestelmän perusajatuksena. Tätä mallia käytetään, jotta saavutetaan jatkuvan parantamisen prosessi. Malli soveltuu kaikkiin hallintajärjestelmiin seuraavan luettelon mukaan:

- (P) **Suunnittele**; arvioi ja määritä TTT-riskit, aseta TTT-tavoitteet ja luo organisaation mukaiset toimintamallit, joiden avulla TTT-politiikkaa voidaan toteuttaa.
- (D) **Toteuta**; ota suunnitelmat käyttöön.
- (C) **Arvioi**; toimintoja on seurattava, mitattava ja raportoitava, tuloksia on verrattava TTT-tavoitteisiin.
- (A) **Toimi**; jatkuva parantaminen TTT-toiminnassa, jotta halutut tulokset saavutetaan.

Kuvassa 3 esitetään standardin mukainen viitekehys, jossa PDCA-malli toteutuu. Kuvan kapitaalikirjaimet tarkoittavat ylläolevan luettelon mukaisia toimia. Suluissa olevat numerot viittaavat standardin kohtiin. On huomattavaa, että kuvassa johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen on kaiken keskeisintä.



Kuva 3. Standardissa esitetyn viitekehyksen ja PDCA-mallin suhde. Suluissa olevat numerot viittaavat standardin SFS 45001:2018 otsikkoihin. (SFS 2018, s.7, Standardien lainaukset on tehty Suomen Standardisoimisliitto SFS ry:n luvalla).

2.4 Standardin sisältö

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä 45001:2018 on ISO hallintajärjestelmästandardien mukainen. Näin ollen ISO 45001 on yhteensopiva kaikkien hallintajärjestelmien vaatimuksien kanssa. Tätä seikkaa voidaan hyödyntää RVL:ssa turvallisuuspolitiikan yhdenmukaistamisessa. Tietoturvallisuudessa RVL on jo ottanut käyttöön standardit ISO 27001:n ja ISO 27002:n soveltuvin osin. Tämä tarkoittaa, että edellä mainituille standardeille ei RVL ole hakenut laatusertifiointia, mutta standardit on kirjoitettu tietoturvallisuutta koskevien pysyväisasiakirjojen sisään. Rajavartiolaitoksen esikunnan teknisen osaston

apulaisosastopäällikkö Jaakko Ritolan (2021) mukaan standardeista on ollut hyötyä tietoturvallisuutta koskevien pysyväisasiakirjojen päivittämisessä. Standardit takaavat, että kaikki tarvittavat asiakokonaisuudet tulevat huomioiduksi. Rajavartiolaitos oli myös valmistautunut sertifiointiin sisäisiä auditiojia myöden, mutta tätä ei viety loppuun. (Ritola 2021.)

Standardin 45001 sisältö on jaettu kymmenellä pääotsikolla, joista voidaan erottaa kaksi suurempaa kokonaisuutta. Otsikot 1-3 sisältävät soveltamisalan, jossa on velvoittavia viittauksia. Nämä kohdat käsittelevät myös aiheeseen liittyvät termit ja määritelmät. Otsikoiden 4-10 alla on vaatimukset, joiden mukaan vaatimustenmukaisuus tehdään. Organisaatio, joka haluaa osoittaa noudattavansa TTT-järjestelmää, voi osoittaa sen näljällä eri tavalla:

1. Toteamalla ja itse ilmoittamalla, noudattavansa kyseistä standardia.
2. Pyytämällä sidosryhmiltä varmistusta vaatimuksenmukaisuudesta.
3. Hakemalla todennusta ilmoitukselleen ulkopuoliselta taholta.
4. Ulkopuolinen instanssi tarkastaa TTT-järjestelmän, josta seuraa sertifiointi ja rekisteröinti.

Standardin kohdassa 1 Soveltamisala lausutaan; *Ei ole kuitenkaan hyväksyttävää väittää noudattavansa tätä kansainvälistä standardia, ellei kaikkia tässä standardissa esitettyjä vaatimuksia ole sisällytetty organisaation TTT-järjestelmään ja ellei niitä noudateta.* (SFS –ISO 45001:2018, 1-9. Standardien lainaukset on tehty Suomen Standardisoimisliitto SFS ry:n luvalla).

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tiedon keräämiseen on käytetty pääasiallisina tutkimusmenetelminä erilaisia haastatteluja. Haastattelumuotoja ovat asiantuntijahaastattelut, lomakehaastattelu ja teemahaastattelu. Lisäksi käytetään tietolähteitä, kuten kyseinen ISO 45001 standardi ja aiheeseen liittyvät julkaisut. Luku *tutkimusmenetelmät* on jaettu kuudella alaotsikolla. Jokainen alaotsikko sisältää työn kannalta olennaisen tietolähteen. Näissä alaluvuissa tuodaan tarkemmin esille, kuinka tutkimus tehtiin. Jo edellä mainittu standardi on nostettu omaksi luvuksi ennen lukua *tutkimusmenetelmät*, vaikka standardin soveltaminen on suuressa roolissa. Tällä on pyritty tuomaan lukijalle ymmärrys standardin sisällöstä heti tutkimuksen alussa, jotta standardia ja tutkimustietoa pystytään käsittelemään rinnakkain koko tutkimuksen ajan. Tutkimus pyrkii etenemään ja etsii uomiaan kysymyksellä; mitä mahdollisuuksia tämä Rajavartiolaitokselle tarjoaa? Tämä ajatus ohjaa työn järjestystä ja osaltaan muodostaa haastattelukysymykset.

3.1 Asiantuntijahaastattelut standardin ISO 45001:2018 sovellettavuudesta

Asiantuntijahaastattelut on kohdennettu yrityksiin, joilla on vankka tietopohja TTT-järjestelmän sisällöstä, toiminnoista, koulutuksesta ja auditoinnista. Tutkimukseen valikoitui kaksi yritystä, joiden suorituskyky kuvasi vaatimuksia ja yritykset olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Yhteydenpito ja haastattelu suoritettiin sähköpostin välityksellä. Tutkimuksen toteuttaja käytti hallitsemaansa opiskelijan LUT-sähköpostiosoitetta ja Outlook-sähköpostipalvelua. Yrityksien osallistumishalukkuutta tiedusteltiin seuraavalla viestillä:

Arvoisa vastaanottaja. Teen diplomityönä tutkielmaa, joka käsittelee Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän sertifiointin (ISO 45001) mahdollisuuksia Rajavartiolaitoksen toimissa. Olen vasta keräämässä aineistoa ja pohjatietoa tutkielmaa varten. Olisin erittäin kiinnostunut kuulemaan Teitä asiantuntijana käyttäjän näkökulmasta koskien ISO 45001standardia. Olisiko Teillä ollut mahdollisuutta antaa vastauksia kysymyksiini ja ehkä aikaa lyhyeen haastatteluun? Diplomityön tulee valmistua kevään 2021 aikana. Voin lähettää kysymykseni Teille etukäteen sähköpostilla.

Kyselyyn ei käytetty erillistä kaavaketta, vaan kysymykset oli kirjoitettu suoraan sähköpostiin. Kysymykset olivat samat kummallekin yritykselle. Kysymyksien

muodostamisen lähtökohtia olivat standardin sisältö ja tutkimuksen alussa esitetyt osakysymykset. Kysymykset olivat sanallisia ja pyrkivät ohjaamaan vastauksia haluttuun suuntaan. Vastauksien odotettiin olevan laajahkoja, jotta vastaajalla oli mahdollisuus tuottaa tutkimukseen tietoa omasta erityisosaamisestaan. Tätä pidettiin tärkeänä, koska tutkimuksen alussa ymmärrystä oli rajallisesti käytettävissä. Kysymyksien määrää ja laajuutta pyrittiin arvioimaan, jotta tutkittavan materiaalin ei kasvaisi liiaksi, jolloin ongelmaksi voisi muodostua rajaaminen. Jälkeenpäin tarkasteltuna voidaan todeta, että laajuus osui hyvin työn sisältöön. Kysymyksillä, joita nousi tutkimuksen aikana esiin, olisi voitu tehdä asiantuntijoille uusi kyselykierros, mutta tutkimustulokseen tällaisella ei luultavasti olisi ollut merkitystä. Seuraavassa on listattu haastatteluiden kysymykset ja näitä edeltävä lyhyt esittely tutkimuksesta;

Standardin ISO 45001 soveltuvuus Rajavartiolaitoksen organisaatioon. Pyydän Teiltä asiantuntijalausuntoa ja mahdollista puhelinhaastattelua jäljempänä esitettyjen ennakkokysymysten pohjalta. Olisin kiitollinen, jos voisitte vastata lyhyesti alla oleviin kysymyksiin. Ennen tutkielman julkaisua annan Teille oikolukumahdollisuuden. Jos ette halua osallistua tähän tutkimukseen, niin pyytäisin ystävällisesti siitäkin tiedon vastaamalla tähän sähköpostiin. Tutkimus toteutetaan diplomityönä Rajavartiolaitokselle.

1. Yrityksenne nimi
2. Yrityksen pääasiallinen tehtävä / tuote
3. Nimesi
4. Asemasi yrityksessänne
5. Tehtäväsi yrityksessänne
6. Mikä on yleisin syy, kun yritys hakeutuu työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän piiriin?
7. Mikä on yrityksen yleisin tavoite, kun se pyrkii noudattamaan em. standardia?
8. Onko standardin käyttöönotossa ilmennyt toistuvaa haastetta, jonka useat yritykset olisivat kohdanneet?
9. Onko yrityksillä ollut käytössä toimivaa riskikartoitusjärjestelmä ennen standardin käyttöönottoa?
10. Kuinka standardi auttaa työterveys- ja työturvallisuustilastoinneissa?
11. Kuinka standardi ohjaa yrityksen turvallisuuskoulutusta?
12. Luettele suurimmat edistykset, mitä yritykset ovat saavuttaneet työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän käyttöönotosta.

Esittelyssä mainittua mahdollista puhelinhaastattelua ei tehty kummallekaan yritykselle. Haastateltavat kirjoittivat vastauksensa kysymyksien alle. Vastaajat eivät ilmaisseet, että kysymyksien ymmärtämisessä olisi ollut ongelmia, eikä sellaista voinut tulkita vastauksistakaan. Vapaamuotoinen kysely- ja vastaustyyli tuotti hyvää ja selkää tietoa. Haastattelija oli varautunut tekemään tarkentavia kysymyksiä, mutta näihin ei ollut tarvetta. Vastauksien perusteella kyselyistä laadittiin tiivistelmät, jotka lähetettiin haastateltaville tarkastettavaksi asiavirheiden varalta. Lopulliset haastattelutulokset on esitetty kohdassa 4.1 asiantuntijalausunnot.

3.2 Lomakehaastattelu operatiivisten yksiköiden päälliköille

Asiantuntijoiden antamien lausuntojen perusteella oli harkittava, kuinka tutkimuksessa tulee pohjustaa RVL:n tarpeet ISO 45001 standardin suuntaan. Työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksia ja auditointeja tuottavien yritysten asiantuntijoiden mukaan on alussa arvioitava organisaation tilanne. Edellä mainituissa haastatteluissa tuli esille avainsanoja, kuten; riskikartoitus, turvallisuuskeskustelut ja perehdytys. Kaikki edellä mainitut viittaavat esimiestoimintaan. Tutkimuksessa päätettiin suorittaa lomakehaastattelu operatiivisten yksiköiden päälliköille. Operatiiviset yksiköt kohtaavat myös suurimmat TTT-riskit, joita RVL:ssa esiintyy. Operatiivisilla yksiköillä tarkoitetaan tässä tapauksessa; rajavartioasemaa, rajanylityspaikkaa, rajatarkastusosastoa, merivartioasemaa, vartiolaivaa, rajajääkärikomppaniaa, vartiolentuetta ja valmiusjoukkueita. Jos kyseisellä yksiköllä on useampi päällikkö, on haastattelu kohdistettu ainoastaan vanhimpaan päällikköön. Näin haastateltavia kertyi 39 kappaletta. Lomakehaastattelu toteutettiin Webropol-palvelulla. Kysely lähetettiin jokaiselle haastateltavalle yksityisenä linkkinä työsähköpostiin. Tällä menettelyllä mahdollistettiin vastauksien seuranta ja muistutusviestien lähettäminen. Muistutusviesti lähetettiinkin kerran niille, jotka vastaustaan olivat lykänneet. Haastateltavilla oli kuukausi aikaa vastata kyselyyn. Haastatteluun osallistui 22 henkilöä, joista saadaan vastausprosentiksi 56 %. Vastauksista kerättiin ainoastaan numeraalista aineistoa, jotka on esitetty *tulokset* kohdissa 4.2.1-4.2.5 kaavioiden muodossa. Tuloksissa esiintyvät kaaviot on tuotettu Webropol-palvelulla.

Lomakehaastattelussa oli viisi kohtaa. Jokaisessa kohdassa haastateltava pystyi valitsemaan yhden sopivimman neljästä vaihtoehdosta. Vastaus oli pakollinen, jotta pääsi jatkamaan

seuraavaan kohtaan. Kohdissa 3.2.1-3.2.5 on esitetty haastattelun kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Kysymyksiä edelsi alla oleva teksti, jolla pyrittiin saamaan vastaaja orientoitumaan haastattelun luonteeseen.

Kysymyksillä pyritään selvittämään Rajavartiolaitoksessa yleisesti vallitsevaa työterveys- ja työturvallisuuskulttuuria, sekä organisaation tuottamaa tukea ja koulutustasoa työterveys- ja työturvallisuusasioissa. Rajatkaa vastauksenne vain omaan yksikköönne ja/tai tehtävääänne.

Lomakehaastattelun kohdat vastausvaihtoehtoineen:

3.2.1 Yksikön työterveys- ja työturvallisuustason määrittäminen

Määrittele yksikkösi työterveys- ja työturvallisuustaso. Mieti edellistä vuotta ja valitse kuvaavin vaihtoehto. Hyvä työterveys- ja työturvallisuustaso ilmenee esimerkiksi vähäisinä poissaoloina, vähäisinä Turva-ilmoituksina ja hyvinä pisteinä työhyvinvointimittauksissa. Heikentynyt turvallisuustaso vastaavasti heijastuu esimerkiksi toistuvina huomautuksina henkilösuojausten käytössä, useina turvallisuuspoikkeamina ja huonona työilmapiirinä. Huonosti soveltuvat työvälineet ja sopimaton koulutus johtavat myös heikentyneeseen turvallisuustasoon. Useat työtapaturmat viittaavat heikkoon työturvallisuustasoon ja esimerkiksi kiinteistöjen rakenteelliset ongelmat, kuten sisäilmaongelmat johtavat heikkoon työterveystasoon.

Mielestäni yksikköni työterveys- ja työturvallisuustaso on..

- ..heikko. Olennaisia perustekijöitä puuttuu, jotta hyväksyttävää turvallisuustasoa voitaisiin pitää yllä
- ..välttävä. Pääsääntöisesti osataan toimia oikein. Samankaltaisia poikkeamia voi esiintyä.
- ..hyvä. Puutteita on vähän ja niihin pystytään reagoimaan ennakkoiden.
- ..erinomainen. Turvallisuutta pyritään kehittämään aktiivisesti ja henkilöstö on sitoutunut turvallisuusajatteluun. Tiedonkulku on välitöntä.

3.2.2 Organisaation tuki turvallisemmalle työpaikalle

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto, kuinka Rajavartiolaitoksen organisaatio tukee yksikköäsi, jotta se olisi turvallisempi työpaikka. Tällä tarkoitetaan ohjeellista, koulutuksellista ja materiaalista tukea, sekä kykyä reagoida ongelmiin riittävällä nopeudella ja tehokkuudella.

Mielestäni organisaation tuki työterveys- ja työturvallisuusasioissa on tällä hetkellä..

- ..olematonta. Teemme itsenäisesti yksikössä esimerkiksi korjaavat toimet omilla ideoilla ja resursseilla. Tukipyynnöt evätään perusteetta ja/tai Turva-kirjaukset jäävät pääsääntöisesti vailla huomiota. Turvallisuuskoulutuksia ei järjestetä. Korjaavia toimenpiteitä ei tehdä, vaikka turvallisuuspoikkeama on tapahtunut.
- ..vähäistä. Joudumme perustelemaan useasti esimerkiksi suojarahusteiden hankintaa ja rakenteellisia korjauksia. Turvallisuuskoulutuksia ei tarjota. Korjaavia toimenpiteitä tehdään turvallisuuspoikkeaman jälkeen.
- ..melko hyvällä tasolla. Saamme käyttöömmme esimerkiksi nykyaikaiset ja toimivat työvälineet, sekä turvallisuuskoulutuksen pyytämättä. Korjaavia toimenpiteitä pyritään tekemään ennen mahdollista turvallisuuspoikkeamaa.
- ..erinomaista. Organisaatio pyrkii kehittämään esimerkiksi toimintatapoja ja laitteita. Laadukkaat turvallisuuskoulutukset ovat osa toimintaa. Tietoa jaetaan tapahtuneista virheistä ja aktiivisesti ennakoiden pyritään vähentämään turvallisuuspoikkeamien määrää.

3.2.3 Johdon määritelmät työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksista

Jatka lausetta, joka mielestäsi kuvaa parhaiten, kuinka selvästi Rajavartiolaitoksen ylin johto on määritellyt organisaation työterveys- ja työturvallisuusvaatimukset. Toisin sanoen, kuinka hyvin yksikkösi henkilökunta tietää ylimmän johdon linjaukset ja vastuhenkilöt työterveys- ja työturvallisuusasioissa.

Mielestäni ylimmän johdon määrittelemät työterveys- ja työturvallisuusvaatimukset..

- ..eivät ole suurimmalla osalla tiedossa.
- ..ovat epäselvästi tiedotettu.
- ..ovat kirjoitettu PAK:hin.
- ..ovat suurimmalla osalla tiedossa.

3.2.4 Operatiivisen yksikön päällikön työturvallisuuskoulutus

Valitse sopivin vaihtoehto, joka kuvaa saamaasi työterveys- ja työturvallisuuskoulutustasi.

Valittavan koulutuksen tulee sisältää työterveys- ja työturvallisuuskoulutus.

- Olen käynyt erillisen työterveys- ja työturvallisuuskurssin.
- Olen saanut työterveys- ja työturvallisuutta käsittelevän koulutuksen osana ammatillista koulutusta. Esimerkiksi; ammattiopisto, AMK, yliopisto, tai vastaava.
- Olen saanut työterveys- ja työturvallisuutta käsittelevän koulutuksen osana virkaurakoulutusta. Esimerkiksi; raja-/merivartijan pk, opistoupseeri, kandi, maisteri.
- En ole saanut työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta.

3.2.5 Koulutuksen antama tuki turvallisemman yksikön eteen

Työskentelet yksikkösi/osastosi johdossa ja olet avainasemassa turvallisuuskulttuurin luomisessa. Valitse sopivin vaihtoehto, joka kuvaa kuinka hyvin edellä mainittu koulutus tukee sinua työssä turvallisemman työpaikan eteen.

- Saamani koulutus on ollut laadukasta, ajanmukaista ja antanut hyvän pohjan työssäni turvallisemman yksikön eteen. Koulutukseni tarjoaa hyvän tuen parannettaessa turvallisuuskulttuuria.
- Saamani koulutus työturvallisuuden saralla on ollut vähäistä, laadultaan heikkoa tai koulutuksesta on niin kauan, että tietoni ajantasaisuutta voidaan epäillä. Näin ollen saamani koulutus tukee heikosti työssä turvallisuuskulttuurin parantamisessa.
- Saamani koulutus ei tue työtäni paremman turvallisuuskulttuurin luomisessa.
- En ole saanut työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta.

3.3 Teemahaastattelu Raja- ja merivartiokoulun virkaurakurssien johtajille

Operatiivisten yksiköiden päälliköiden antamien vastauksien perusteella kohdennettiin seuraavat kysymykset koulutukseen. Rajavartiolaitoksen koulutusta koordinoi Raja- ja merivartiokoulu (RMVK). Rajavartiohenkilöt suorittavat niin sanottuja virkaurakursseja. Näiden kurssien johtajille lähetettiin työsähköpostiin teemahaastattelu, joka sisälsi kuusi kysymystä tai sanallisesti täytettävää kohtaa. Sähköpostin liitteenä oli asiaa hyvin avaava tutkimuslupa. Kysymyksille ei laadittu mitään kaavaketta vaan kysymykset oli kirjoitettu suoraan sähköpostiin ja haastateltava sai kirjoittaa vastauksensa kysymysten alle.

Haastattelija käytti LUT-opiskelijaosoitettaan. Tutkimuksen ohjaajana toiminut RVL:n työturvallisuuspäällikkö oli tiedottanut haastateltavia tulevasta kyselystä ennakkoon. Kaikille neljälle kurssijohtajalle kysymykset olivat samat. Kysymyksiä edelsi seuraava teksti:

Tällä haastattelulla pyrin selvittämään millaista työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta Rajavartiolaitoksen työntekijät saavat virkaurakoulutuksien aikana. Ymmärtääkseni Te osaatte kertoa peruskurssilaisten / jatkokurssilaisten / mestarikurssilaisten / kadettien / maistereiden osalta, annetaanko heille näissä opinnoissa työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta. Koulutukseksi katsotaan opinnot, jotka on merkitty omana työterveys- ja/tai työturvallisuuskoulutus-oppiaineenaan opintosuunnitelmaan. Opinnot, joissa sivutaan työterveys- ja työturvallisuusaihepiiriä, eivät ole kokonaisuuksia, joita tämä haastattelu pyrkii luetteloimaan. Yleensä aihetta sivuavat koulutukset jäävät suppeaksi, tai kohdentuvat vain pääaiheeseen. Voitte kertoa omin sanoin kurssien työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksesta vapaa sana -kentässä.

Esitetyt kysymykset olivat:

1. Sinun nimesi (haastateltava) ja tehtäväsi?
2. Oletettu oppilaiden lähtötaso ja kokemus työterveys- ja työturvallisuusasioissa?
3. Työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksen pääasiallinen sisältö?
4. Työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksen tavoite?
5. Työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksen laajuus?
6. Lisäksi haluan kertoa kadettien työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksesta seuraavaa:

Kurssien johtajille annettiin kymmenen päivää aikaa vastata, tästä tosin joustettiin. Vastauksien perusteella laadittiin toinen kyselykierros, joka kohdistettiin kadetti- ja maisterikurssien vetäjille. Kertyneen tiedon mukaan oli syytä painottaa johtajakoulutusta. Toinen haastattelu tehtiin puhelinhaastatteluna. Tällä pyrittiin vähentämään väärinymmärryksen mahdollisuuksia, koska toisen haastattelukierroksen kysymyksissä oli mahdollisuus tulkinnalle. On huomattava, että kysymysluettelo oli vain haastateltavan muistilista. Kymmenen kysymystä olivat:

1. *Voidaanko sanoa, että RMVK suunnittelee ja koordinoi RVL:n koulutuksen?*
2. *Onko RMVK:lle koulutuksen osalta selvä, millainen on RVL:n työterveys- ja työturvallisuus (TTT)-politiikka ja tahtotila?*
3. *Kuinka päätetään, mitä TTT asioita opetetaan ja millä laajuudella?*
4. *Tulisiko RVL:n ilmaista selvemmin, millaista koulutusta ylin johto haluaa TTT saralla oppilaille opetettavan?*
5. *Onko opetussuunnitelman kehitys jatkuvaa vai uudistetaanko se kerralla pidemmäksi aikaa?*
6. *Onko tähänhetkiseen koulutukseen TTT:n osalta tulossa muutoksia opetussuunnitelmaan?*
7. *Kuinka seuraavat asiat näkyvät tähänhetkisen koulutuksen sisällössä?*
 - *johtajuus ja sitoutuminen*
 - *pätevyydet*
 - *toiminnan suunnittelu*
 - *riskikartoitus*
 - *viestintä*
 - *toiminnan suunnittelu*
 - *vaaratilanteet, poikkeamat, korjaavat toimenpiteet*
 - *jatkuva parantaminen*
8. *Opettajien osaaminen TTT asioissa?*
9. *Voisiko ulkopuolinen TTT-koulutus/kouluttaja olla hyvä lisä opetukseen oppilaalle tuleviin tehtäviin TTT-asioissa?*
10. *Tuottaako nykyinen järjestely mielestäsi hyvän pohjan oppilaalle tuleviin TTT-asioissa?*

Haastattelija kirjoitti vastaukset ylös haastattelun aikana. Haastatteluista tuotettiin tiivistelmä, jonka haastateltava sai sähköpostitse tarkastettavaksi asiavirheiden varalta. Tiivistelmät on esitetty luvussa *tulokset*, kohdissa 4.3.1 - 4.3.4.

3.4 Rajavartiolaitoksen TTT:hen liittyvien avainhenkilöiden haastattelut
Raja- ja merivartiokoululta saadut kurssijohtajien vastaukset heijastelivat työelämään ja organisaatioon. Näiden tietojen perusteella tutkimuksessa siirryttiin RVL:n organisaation

henkilöihin, jotka ovat läheisesti tekemisissä työterveyden ja työturvallisuuden kanssa. Valintaan osuivat; turvallisuuspäällikkö, työturvallisuuspäällikkö, työterveyspäällikkö, valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstöosaston osastopäällikkö. Edellä mainituille neljälle ensimmäiselle asiantuntijalle esitettiin samat kysymykset, jotka ovat:

1. *Asema organisaatiossa?*
2. *Tehtävä?*
3. *Ammatillinen koulutus?*
4. *Työturvallisuuteen liittyvä koulutus?*
5. *Millainen turvallisuuskulttuuri mielestäsi Rajavartiolaitoksessa vallitsee?*
6. *Olet rakentamassa uutta kuvitteellista Rajavartiolaitosta ja saisit päättää kaikesta turvallisuuteen liittyvistä seikoista. Mitkä seikat, asiantuntemukseesi perustuen, jättäisit ehdottomasti pois, jotka ovat tässä nykyisessä Rajavartiolaitoksessa käytössä?*
7. *Olet rakentamassa uutta kuvitteellista Rajavartiolaitosta ja saisit päättää kaikesta turvallisuuteen liittyvistä seikoista. Mitkä seikat, asiantuntemukseesi perustuen, haluaisit ehdottomasti mukaan, jotka ovat tässä nykyisessä Rajavartiolaitoksessa käytössä?*
8. *Millaisella tasolla näet työturvallisuuskoulutuksen Rajavartiolaitoksessa?*
9. *Kuvittele itsesi operatiivisen yksikön päälliköksi, eli lähiesimieheksi vaikkapa rajavartioasemalle. Päätät alkaa parantamaan yksikkösi työturvallisuuskulttuuria. Kuinka helposti saat yhteyden ja millaista tukea saat pyrkimyksiisi henkilöltä, joka on kysymyksessä nro 1?*
10. *Rajavartiolaitoksen turvallisuusorganisaatio on hieman sekava. Pyrin luomaan itselleni organisaatiohimmeliä tehtävineen ja kuinka vastuu jakaantuu. Olisin tyytyväinen, jos saisin jonkinlaisen hahmotelman tällaisesta. Ainakin sinun tehtävä alaisineen ja esimiehesi. Nyt tarkoitetaan vain turvallisuusvastuukysymyksiä.*
11. *Vapaa sana*

Haastateltavat saivat kyselyn työ sähköpostiosoitteisiin. Kyselyn vastauksien perusteella muodostui kolme kysymystä henkilöstöosaston osastopäällikölle. Tutkimus lähestyi osastopäällikköä sähköpostitse seuraavan laisella viestillä:

Tutkimuksen edettyä tähän vaiheeseen, olen saanut muodostettua jonkinlaisen kuvan Rajavartiolaitoksen työturvallisuustilanteesta. Tämän pohjalta pyydän Teitä lausumaan seuraaviin kohtiin kuinka Te asiat näette.

- 1. Olen kuullut usealta taholta, että työturvallisuusasioissa vastuuhenkilö ei ole aina selvillä, työturvallisuustehtävät oto-tehtävinä ovat liian laajoja ja avainhenkilöstön vaihtuvuus on liian suurta. Kuinka Te näette tällaiset väitteet?*
- 2. Annoitte aiemmin ymmärtää, että Rajavartiolaitoksen työturvallisuudessa on kehitettävää. Mielestäni koulutus on tässä yksi avaintekijä. Työturvallisuus on laaja asiakokonaisuus, johon voidaan vaikuttaa voimakkaasti ylimmän johdon tahtotilalla. RMVK koordinoi koulutusta ja tällä hetkellä koulutuksessa on merkittäviä puutteita. Tulisiko RVLE:n antaa selvempiä vaatimuksia RMVK:lle koskien työturvallisuuskoulutusta?*
- 3. Aiemmin ilmaisitte, että Rajavartiolaitoksen turvallisuuskulttuurin kehittäminen olisi tärkeä osa kehitystyötä. Turvallisuuskulttuurin kehitystyö vaatii johdon ja henkilöstön sitoutumista. Sitoutumisen haasteena ovat usein vanhat tavat; toiminta- ja ajattelumallit. Mielestäni ei voida enää odotella sukupolvien vaihdoksia, jotta muutoksia saadaan aikaan. Asioista avoin keskustelu ja tiedottaminen olisivat tässä tehokkaita keinoja. Pelkkä asioiden kirjaaminen PAK:in ei ole tehokas toimintatapa, vaan johdon olisi aktiivisesti kerrottava oikeista toimintatavoista ja ohjattava työntekijöitä jatkuvan parantamisen malliin. Miltä tällainen ajattelutapa mielestänne kuulostaa?*
- 4. Vapaa sana*

3.5 ISO 45001:2018 standardia käyttävien yritysten haastattelu

Tutkimus alkoi perehdytyksellä standardin ISO 45001:2018 sisältöön. Edeltävät haastattelut kysymyksineen pyrkivät tuomaan esille millaisia mahdollisuuksia standardi pystyy Rajavartiolaitokselle tarjoamaan. Onkin hyvin luontevaa päättää tutkimusaineiston kerääminen kysymykseen; kuinka standardi on toiminut? Seuraavassa esitetään, kuinka yritykset ovat standardin mahdollisuuksia hyödyntäneet. Haastattelupyyntö lähetettiin kolmelle yritykselle, joilla TTT-laaturjärjestelmä oli käytössä. Kaksi yritystä suostui haastateltavaksi. Näille kahdelle yritykselle lähetettiin sähköpostitse saman sisältöiset viestit. Kysymykset myötäilivät niitä asioita, joita tutkimuksen aikana tuli esille.

Haastattelussa ei käytetty lomake pohjaa, vaan kysymykset oli kirjoitettu suoraan Outlook ohjelman pohjalle. Haastattelijä käytti välitykseen LUT-opiskelijan sähköpostiosoitetta. Haastatteluviestin sisältö oli seuraava:

Arvoisa vastaanottaja, teen tutkielmaa aiheesta; standardin ISO 45001 soveltuvuus Rajavartiolaitoksen organisaatioon. Teillä on ollut tämä työturvallisuuden parantamiseen ohjaava malli jo hyvän aikaa käytössä. Olisin kiinnostunut kuulemaan Teidän kokemuksianne. Pyydän Teiltä asiantuntijalausuntoa ja mahdollista puhelinhaastattelua jäljempänä esitettyjen ennakkokysymysten pohjalta. Minulle riittäisi yhden henkilön haastattelu ja vastaukset, mutta useammastakaan ei ole haittaa. Olisin kiitollinen, jos voisitte vastata lyhyesti alla oleviin kysymyksiin. Ennen tutkielman julkaisua annan Teille oikolukumahdollisuuden. Jos ette halua osallistua tähän tutkimukseen, niin pyytäisin ystävällisesti siitäkin tiedon vastaamalla tähän sähköpostiin. Tutkimus toteutetaan diplomityönä Rajavartiolaitokselle.

1. Yrityksen nimi
2. Yrityksen pääasiallinen tehtävä/tuote
3. Nimesi
4. Asemasi yrityksessänne
5. Tehtäväsi yrityksessänne
6. Mikä herätti yrityksenne mielenkiinnon SFS 45001 -standardia kohtaan?
7. Oliko standardin käyttöönotossa jotain hankaluuksia?
8. Oliko yrityksellänne käytössä riskikartoitusjärjestelmä ennen standardin käyttöönottoa?
9. Onko standardi auttanut yritystänne työterveys- ja työturvallisuustilastoinneissa?
10. Onko työturvallisuuskoulutuksenne muuttunut standardin käyttöönoton myötä?
11. Luettele suurimmat edistykset, mitä yrityksenne on saavuttanut työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän käyttöönotosta.
12. Onko standardin mukana tullut jotain negatiivisia ilmiöitä?
13. Kerro vapaasti aiheesta:

Haastateltavien yritysten edustajat lähettivät vastauksensa vastaamalla sähköpostiin. Vastauksista voitiin päätellä, että kysymykset olivat olleet hyvin ymmärrettäviä. Kysymyksiin vastattiin ytimekkäästi, eikä vastauksissa ollut mitään epäselvää.

Haastatteluviestissä mainittua puhelinhaastattelua ei käyty kummankaan haastateltavan kanssa. Vastauksista muodostettiin tiivistelmät, jotka lähetettiin sähköpostitse haastateltaville tarkastettavaksi asiavirheiden varalta. Tiivistelmät on löydettävissä tutkimuksen pääluvusta *tulokset* kohdista 4.5.1 ja 4.5.2.

4 TULOKSET

Tuloksissa esitetään pelkistetty tieto ja ilmiselvät havainnot, mitä tutkimusmenetelmillä on tuotettu. Vastauksia ei ole rajattu vaan haastatteluiden tiivistelmät edustavat haastateltavan lausuntoa mahdollisimman tarkkaan. Kaikilla haastateltavilla on ollut mahdollisuus tarkistaa tekstin oikeellisuus omalta osaltaan. Haastattelujen alkuperäisyys mahdollistaa jälkeenpäin tehtävän tutkimuksen. Näin ollen vastaukset voivat olla laajahkoja tai sisältää seikkoja, jotka menevät ohi asiaytimestä. Tuloksissa voi myös esiintyä hiljaista tietoa, jonka leviämistä tutkimus ei halua estää. Tuloksien tarkastelu tehdään kappaleessa *analyysi ja pohdinta*. Tutkimuskysymykset liitetään tuloksiin kappaleessa *johtopäätökset*.

4.1 Standardia ISO 45001:2018 koskevat asiantuntijalausunnot

Tutkimuksessa haastateltiin kahden eri yrityksen asiantuntijoita. Yrityksiä ovat EcoOnline Oy ja Inspecta Sertifointi Oy. Molemmat yritykset tuottavat SFS-ISO 45001:2018 mukaista koulutusta ja auditointia. Inspecta Sertifointi Oy:llä on oikeudet myös sertifioida laatujärjestelmä. Näiden kahden yrityksen edustajien asiantuntijalausunnoilla esitetään, mikä kyseinen standardi on ja kuinka sitä käytetään. Asiantuntijat pyrkivät tarkentamaan RVL:lle standardin tuomia mahdollisuuksia ja tuomaan myös esille millaisia valmiuksia organisaatiolla tulee laatujärjestelmän mukaan olla.

4.1.1 EcoOnline työturvallisuuden auditointiyritys

EcoOnline Oy on verkkokoulutukseen keskittynyt yritys, joka tuottaa työ- ja kemikaaliturvallisuuden sekä e-oppimisen ratkaisuja. EcoOnline Oy:n asiantuntijapalveluiden johtajana toimii Marita Hyttinen. Hyttisen (2021) mukaan ISO 45001 on työkalu, jonka avulla organisaatio voi pyrkiä tapaturmattomuuteen ja työturvallisuuden systemaattiseen ylläpitoon parhaalla mahdollisella tavalla. Näin voi välttyä hengen menetyksiltä, työkyvyttömyyksiltä, tuomioilta ja rahan menolta. Standardin avulla organisaatio pystyy osoittamaan muille, että TTT-toiminta on asianmukaista ja täyttää jopa paikallista lakimääreistä tasoa korkeammat kriteerit. Vaatimustenmukaisuuden osoitukseen, jonka ulkopuolinen arvioitsija on todennut auditoidessaan ja jota ylläpidetään sisäisin arvioinnein, luotetaan enemmän kuin organisaation omaan lupaukseen ja sanaan.

Organisaatiolle voi olla haaste järjestää riittävästi aikaa vaatimustenmukaisen järjestelmän tuottoon ja auditointeihin. Se vie aikaa ja siihen tarvitaan osaamista. Hyttinen olettaa, että yrityksillä on käytössään toimiva riskikartoitusjärjestelmä jo ennen standardin käyttöönottoa. Suomessa vaarojen tunnistus ja arviointi on ollut lakimääreistä jo pitkään. Organisaatiot toki tekevät sen omalla tavallaan, mutta useat käyttävät Aluehallintoviraston (AVI) aikoinaan tuottamia välineitä. Muita riskikartoitusvälineitä on muun muassa; Elmeri, TR-mittari, MVR-mittari, 5S, 6S ja LMRA. Organisaatio ilman toimivaa riskikartoitusjärjestelmää kohtaisi haasteita TTT-standardin käyttöönotossa. ISO 45001 järjestelmä edellyttää monien TTT-asioiden seuraamista ja raportointia. Näistä on kyettävä esittämään dokumentit kysyttäessä. Standardi ei suoraan anna työkaluja tapaturma- tai läheltä piti-tilastointiin. Näihin on organisaatiolla oltava omat menettelynsä. Tätä edellyttää myös työturvallisuuslaki: tapaturmat on tilastoitava ja tutkittava, vaarat on tunnistettava ja dokumentit on oltava muun muassa riskikartoituksista ja työsuojelun toimintaohjelmasta. Hyttinen huomauttaa, että 45001 standardi ja laki ovat melkein kuin yksi yhteen. Jos organisaatio noudattaa standardia, niin se voi olla varma, että myös lain kirjain täyttyy. Standardi edellyttää organisaation henkilöstöltä turvallisuuskoulutusta ja jopa harjoittelua. Pelkkä teoria ei kaikissa tapauksissa riitä.

Hyttisen mukaan organisaatio saavuttaa ISO 45001:2018 standardin avulla hyvän ja eettisen imagon. Standardi tuo ryhtiä turvallisuustyöhön ja usein myös toimenpiteitä, jotta epäkohdat saadaan kuntoon. Yhteistyökumppanit arvostavat läpinäkyvyyttä ja laatujärjestelmän kanssa helppoa työskentelyä. Organisaatio säästää usein rahaa ja parantaa työpaikan viihtyvyyttä sekä työilmapiiriä. Organisaation johto lähtee vakavammin mukaan työturvallisuustyöhön ja sertifiointin myötä johto kykenee näyttämään todistuksella organisaation arvot. Hyttinen kuitenkin huomauttaa, että sertifikaatin saaminen ei tule olla päämäärä, vaan standardin arvot tulee näkyä arjen työssä. Työturvallisuusasioiden korjaaminen on vaikeaa työtä ja konsultteja on eri laatusia. Laatu voi näkyä yritykselle kustannuksina. Rajavartiolaitoksen moninainen tehtäväkenttä ja toiminta turvana kaikissa oloissa ovat haastava koulutuskohde työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän osalta. Ennen standardin sisäänajoa Hyttinen johtavana asiantuntijana lähtisi selvittämään, mitä asioita on laitettava kuntoon, että sertifikaatti olisi saavutettavissa. Johdon on syytä tietää pääasiat vaatimuksista ja henkilöstön on oltava selvillä, että työhön käydään käsiksi. Johdon koulutus voisi viedä puoli päivää. Gap-analyysin, jolla selvitetään nykytilan ja ihannetilän välistä kuilua, tekeminen

kestäisi muutaman päivän. Eri tahot tekisivät viralliset auditoinnit, Hyttinen laskeskelee. Koulutusohjelmassa Hyttinen lähtisi etenemään johdosta esimiesten kautta toimihenkilöihin ja työntekijöihin. Sitoutuminen kaikilla tasoilla on tärkeää. Elleivät johto ja esimiehet ole täysin mukana ja perillä mihin tähdätään, eivät muutkaan lähde mukaan. Siksi alussa pitää olla tosiasiaa syistä. Hyttinen luettelee tosiot kysymykseen: Miksi?

- laki,
- oikeudelliset vastuut,
- imago,
- asiakas,
- kustannukset,
- ihmisen elämä ja
- eettisyys.

Perään Hyttinen luettelee, kuinka ISO 45001 standardi ottaa huomioon kysymyksen: Miten?

- johtamismenettelyt,
- riskikartoitukset,
- tapaturmista oppiminen,
- läheltä piti-tilanteista oppiminen,
- poikkeamista oppiminen,
- havainnoinnit,
- riskinottoon puuttuminen,
- turvallisuuskeskustelut,
- ohjeet,
- perehdytys ja
- alihankkijoiden, yhteistyöhenkilöiden ja vieraiden turvallisuus.

Alussa tavoitteita tulee käsitellä seminaarissa, jossa painopiste on vuorovaikutuksella ja tiedonvaihdolla. Alun jälkeen Hyttinen siirtyisi vaiheeseen, jossa henkilöitä velvoitetaan osallistumaan. Tämä on oleellinen vaatimus standardissa. Kaikkien organisaation työntekijöiden tulee nähdä omat riskinsä, ymmärtää keinot miten niitä hallitaan ja kuinka tukea työtovereita riskienhallinnassa. On tärkeää osata nähdä asia muiden silmin. Koulutuksen tukena ISO 45001 olisi teoriana taustalla, mutta koulutus olisi enemmän

käytäntöjen selkiyttämistä ja ihmisten mukaan saamista. Jos sisäisiä auditoijia ei ole koulutettu, olisi heille annettava noin kaksi päivää sisäisen auditoijan koulutusta. Rajavartiolaitoksen laajan tehtäväkentän vuoksi Hyttinen jakaisi koulutusta tehtäväryhmiin. Suurin painotus olisi esimiesten kouluttamisessa. Ennen koulutusohjelman luontia Hyttinen tekisi kartoituksen, joka sisältäisi;

- ISO auditoinnin tulokset,
- sisäisen auditoinnin tulokset,
- keskeisten organisaatioiden toiminnan havainnointi (Elmeri ja valokuvat) ja
- työturvallisuuskulttuurimittaus (henkilöstökysely).

Kartoituksen avulla koulutus saadaan kohdentumaan oikeisiin asioihin. Koulutusohjelma suunniteltaisiin yhdessä RVL:n kanssa ja asiakkaan taholta olisi motivoitunut yhteyshenkilö ja kanssakouluttaja mukana. Helpommin sisäistettävän ja perehdyttävän osuuden koulutuksesta Hyttinen toteuttaisi verkkokursseina. Verkkokurssin aiheita olisi muun muassa; työturvallisuuslaki, johtaminen ja menettelyt. Lähiopetuksessa voitaisiin mennä konkreettisempiin asioihin. EcoOnline Oy:llä on valmiudet tuottaa Rajavartiolaitokselle sisäinen auditointi sekä gap-analyysi, Hyttinen kertoo. (Hyttinen 2021.)

4.1.2 Inspecta Sertifiointi Oy laatujärjestelmien johtava sertifiointiyritys

Inspecta Sertifiointi Oy tarjoaa sertifiointi- ja arviointipalveluita muun muassa henkilöille, johtamis- ja laatujärjestelmälle ja tuotteille. Yrityksen HSEQ-tuotepäällikkö (suomeksi; terveyttä *Health*, turvallisuutta *Safety*, ympäristöä *Environment* ja laatua *Quality*) on Sini Ahlgren. Ahlgren toimii ISO 45001-tuotepäällikkönä sekä pääarvioitsijana toimittaja-arvioinneissa. Ahlgren myös kouluttaa 45001-standardin vaatimuksia asiakkaille ja omille pääarvioitsijoille. Ahlgrenin (2021) mukaan yrityksen yleisin syy hakeutua TTT-järjestelmän piiriin on pyrkimys osoittaa sidosryhmille, että organisaatio on sitoutunut TTT-asioihin. Sertifiointi on ulkopuolisen ja riippumattoman tahon antama todennus, että organisaation TTT-järjestelmä on toteutettu standardin edellyttämällä tavalla. Standardilla pyritään kehittämään organisaation toimintaa, työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Ahlgren on havainnut, että organisaatioilla on ollut haasteita standardin kokonaisuuden ymmärtämisessä ja osien linkityksessä jatkuvan parantamisen hengen mukaisesti. Standardin sertifiointin pääedellytyksenä on, että organisaatio noudattaa lakisääteisiä

velvoitteita ja tuntee toimintansa riskit. Tämä on mahdollista ainoastaan, jos organisaatiolla on käytössään toimiva riskikartoitusjärjestelmä. Organisaation täytyy tehdä suorituskyvyn arviointia, jotta jatkuva parantaminen olisi mahdollista. Jatkuvan parantamisen periaatteeseen kuuluu myös toiminnan katselmointi. Tähän niin sanottuun johdon katselmukseen asettaa standardi vaatimuksia. Organisaation työturvallisuuskoulutusta standardi ohjaa pätevyysvaatimusten kautta. Organisaation täytyy määrittää pätevyysvaatimukset ja varmistaa työntekijöiden pätevyys. Työturvallisuuskoulutusta on hankittava, ylläpidettävä ja arvioitava koulutuksen vaikuttavuutta. Suurimpana edistysnä, mitä organisaatiot ovat saavuttaneet työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän käyttöönotosta, on Ahlgrenin mukaan järjestelmällinen rakenne organisaation turvallisuusjohtamiseen. ISO 45001 standardiin voidaan helposti yhdistää esimerkiksi laatu 9001, ympäristö 14001 ja muita laatuja. (Ahlgren 2021.)

4.2 Lomakehaastattelu operatiivisten yksiköiden päälliköille

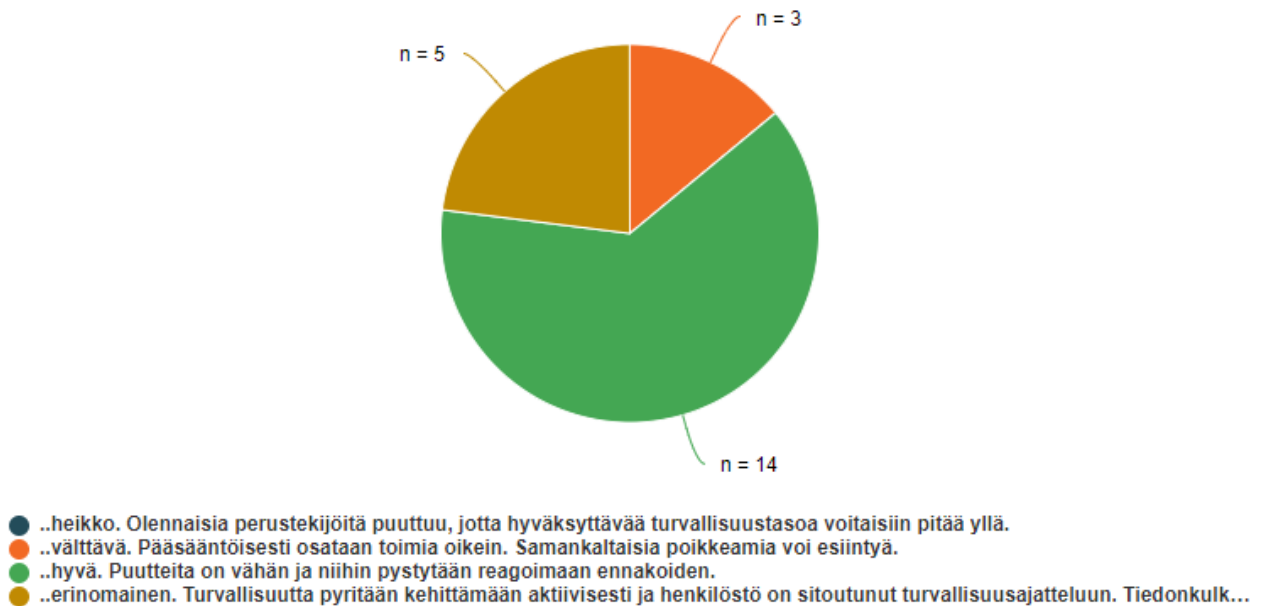
Operatiivisten yksiköiden päälliköt vastasivat lomakehaastatteluun. Lomakehaastattelun tulokset on esitetty kuvissa 3-7, joissa on piirakan mallinen kuvaaja. Kuvaajan lukeminen aloitetaan ylhäältä jatkuen kellonsuuntaan. Tämä helpottaa värikoodien tulkintaa. Kuvaajassa pieni n-kirjain tarkoittaa vastaajan lukumäärää. Kysymyksen loppuosa ja vastausvaihtoehdot on toistettu ennen kuvaa. Tuloksia käsitellään tarkemmin kappaleessa *analyysi ja pohdinta*, kohdassa 5.2.

4.2.1 Yksikön työterveys- ja työturvallisuustason määrittäminen

Kuvassa 4 on esitetty vastaukset operatiivisten päälliköiden haastattelukysymykseen 1. Vastausjakauma on merkitty vastausvaihtoehdon perään sulkuihin lihavoituna numerona ja värinä, joka vastaa kuvaajan palaa. Väittämä päättyi:

Mielestäni yksikköni työterveys- ja työturvallisuustaso on..

- **..heikko.** Olennaisia perustekijöitä puuttuu, jotta hyväksyttävää turvallisuustasoa voitaisiin pitää yllä. (0)
- **..välttävä.** Pääsääntöisesti osataan toimia oikein. Samankaltaisia poikkeamia voi esiintyä. (3)
- **..hyvä.** Puutteita on vähän ja niihin pystytään reagoimaan ennakoitujen. (14)
- **..erinomainen.** Turvallisuutta pyritään kehittämään aktiivisesti ja henkilöstö on sitoutunut turvallisuusajatteluun. Tiedonkulku on välitöntä. (5)



Kuva 4. Vastaukset määritelmälle; yksikön työterveys- ja työturvallisuustaso. Kuvaajassa n tarkoittaa vastaajan lukumäärää.

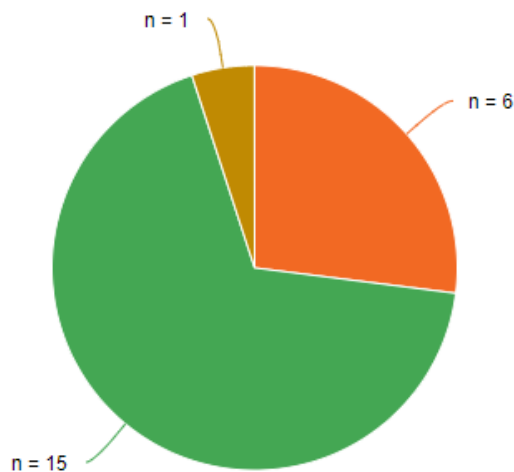
4.2.2 Organisaation tuki turvallisemmalle työpaikalle

Kuvassa 5 on esitetty vastaukset operatiivisten päälliköiden haastattelukysymykseen 2. Vastausjakauma on merkitty vastausvaihtoehdon perään sulkuihin lihavoituna numerona ja värinä, joka vastaa kuvaajan palaa. Väittäjä päättyi:

Mielestäni organisaation tuki työterveys- ja työturvallisuusasioissa on tällä hetkellä..

- **..olematonta.** Teemme itsenäisesti yksikössä esimerkiksi korjaavat toimet omilla ideoilla ja resursseilla. Tukipyynnöt evätään perusteetta ja/tai Turva-kirjaukset jäävät pääsääntöisesti vailla huomiota. Turvallisuuskoulutuksia ei järjestetä. Korjaavia toimenpiteitä ei tehdä, vaikka turvallisuuspoikkeama on tapahtunut. **(0)**
- **..vähäistä.** Joudumme perustelemaan useasti esimerkiksi suojavarusteiden hankintaa ja rakenteellisia korjauksia. Turvallisuuskoulutuksia ei tarjota. Korjaavia toimenpiteitä tehdään turvallisuuspoikkeaman jälkeen. **(6)**
- **..melko hyvällä tasolla.** Saamme käyttöömmä esimerkiksi nykyaikaiset ja toimivat työvälineet, sekä turvallisuuskoulutuksen pyytämättä. Korjaavia toimenpiteitä pyritään tekemään ennen mahdollista turvallisuuspoikkeamaa. **(15)**

- **..erinomaista.** Organisaatio pyrkii kehittämään esimerkiksi toimintatapoja ja laitteita. Laadukkaat turvallisuuskoulutukset ovat osa toimintaa. Tietoa jaetaan tapahtuneista virheistä ja aktiivisesti ennakoiden pyritään vähentämään turvallisuuspoikkeamien määrää. **(1)**



● ..olematonta. Teemme itsenäisesti yksikössä esimerkiksi korj
 ● ..melko hyvällä tasolla. Saamme käyttöömmme esimerkiksi nyk
 ● ..vähäistä. Joudumme perustelevaan useasti esimerkiksi suc
 ● ..erinomaista. Organisaatio pyrkii kehittämään esimerkiksi toi

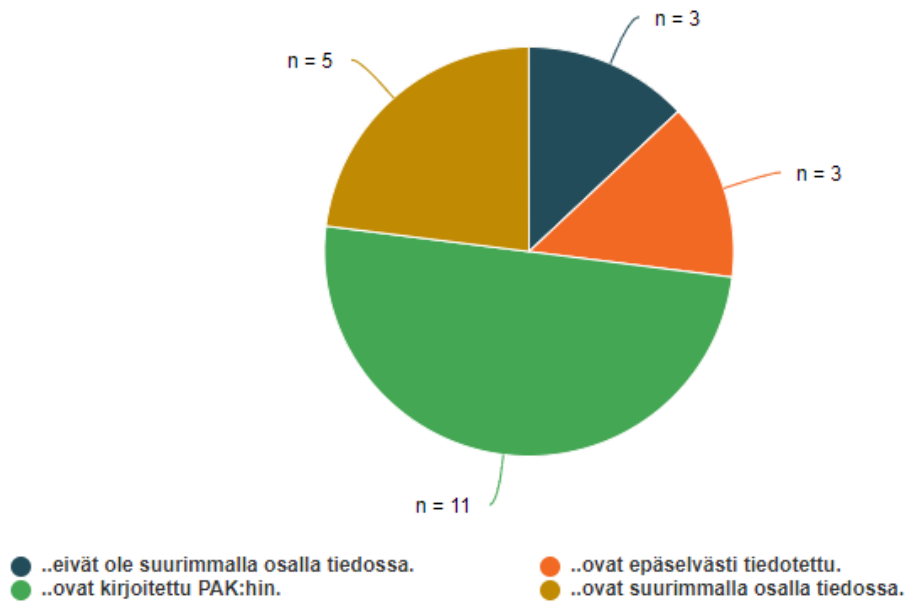
Kuva 5. Vastaukset määritelmälle; organisaation tuki turvallisemmalle työpaikalle. Kirjain n kuvastaa vastaajien mielipidettä.

4.2.3 Johdon määritelmät työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksista

Kuvassa 6 on esitetty vastaukset operatiivisten päälliköiden haastattelukysymykseen 3. Vastausjakauma on merkitty vastausvaihtoehdon perään sulkuihin lihavoituna numerona ja värinä, joka vastaa kuvaajan palaa. Väittäjä päättyi:

Mielestäni ylimmän johdon määrittelemät työterveys- ja työturvallisuusvaatimukset..

- ..eivät ole suurimmalla osalla tiedossa. **(3)**
- ..ovat epäselvästi tiedotettu. **(3)**
- ..ovat kirjoitettu PAK:hin. **(11)**
- ..ovat suurimmalla osalla tiedossa. **(5)**



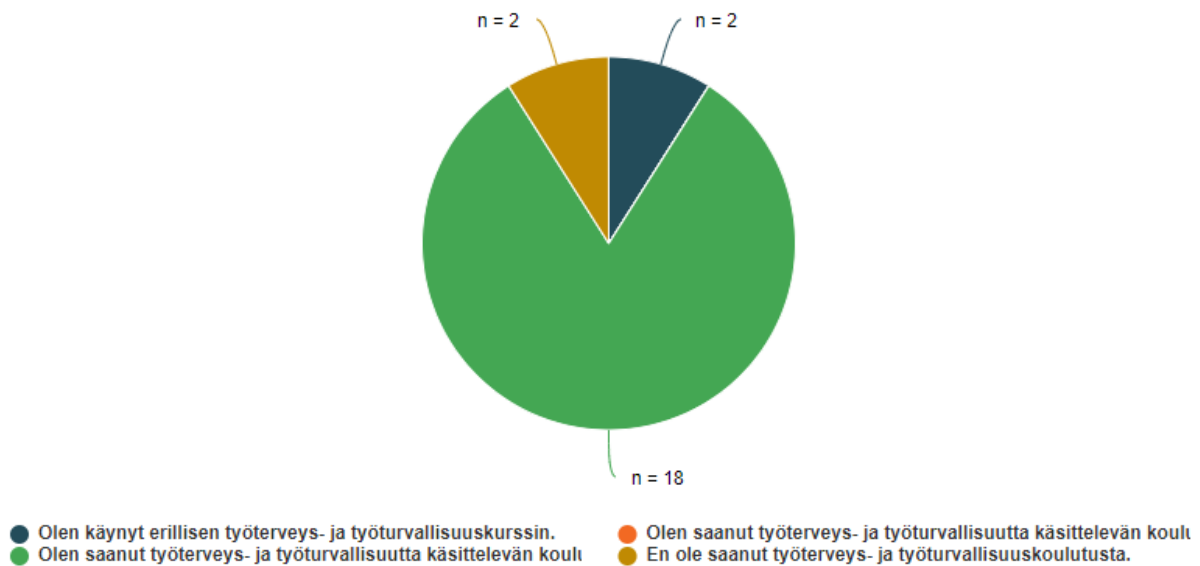
Kuva 6. Kuvaaja vastauksista, kuinka johdon TTT määritelmät ovat yksikön tiedossa. Kirjain n osoittaa vastaajien lukumäärän.

4.2.4 Operatiivisen yksikön päällikön työturvallisuuskoulutus

Kuvassa 7 on esitetty vastaukset operatiivisten päälliköiden haastattelukysymykseen 4. Vastausjakauma on merkitty vastausvaihtoehdon perään sulkuihin lihavoituna numerona ja värinä, joka vastaa kuvaajan palaa. Väittämä päättyi:

Valitse sopivin vaihtoehto, joka kuvaa saamaasi työterveys- ja työturvallisuuskoulutustasi.

- Olen käynyt erillisen työterveys- ja työturvallisuuskurssin. **(2)**
- Olen saanut työterveys- ja työturvallisuutta käsittelevän koulutuksen osana ammatillista koulutusta. Esimerkiksi; ammattiopisto, AMK, yliopisto, tai vastaava. **(0)**
- Olen saanut työterveys- ja työturvallisuutta käsittelevän koulutuksen osana virkaurakoulutusta. Esimerkiksi; raja-/merivartijan pk, opistoupseeri, kandi, maisteri. **(18)**
- En ole saanut työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta. **(2)**



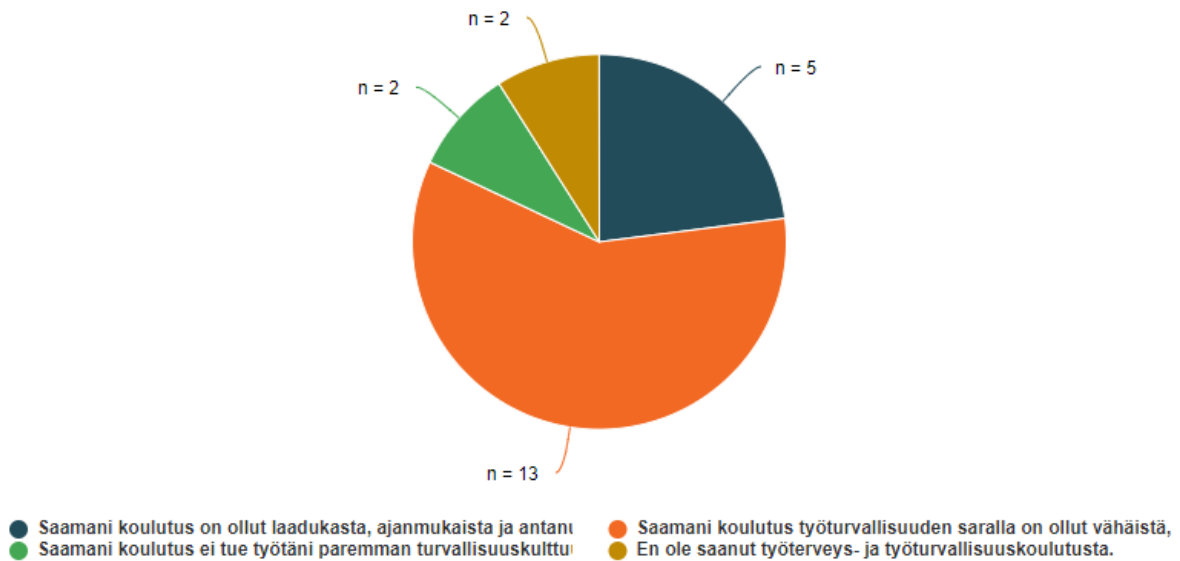
Kuva 7. Kuvaaja edustaa vastaajien työturvallisuuskoulutusta. Kirjain n on vastaajien lukumäärä.

4.2.5 Koulutuksen antama tuki turvallisemman yksikön eteen

Kuvassa 8 on esitetty vastaukset operatiivisten päälliköiden haastattelukysymykseen 5. Vastausjakauma on merkitty vastausvaihtoehdon perään sulkuihin lihavoituna numerona ja värinä, joka vastaa kuvaajan palaa. Väittäjä päättyi:

Valitse sopivin vaihtoehto, joka kuvaa kuinka hyvin edellä mainittu koulutus tukee sinua työssä turvallisemman työpaikan eteen.

- Saamani koulutus on ollut laadukasta, ajanmukaista ja antanut hyvän pohjan työssäni turvallisemman yksikön eteen. **Koulutukseni tarjoaa hyvän tuen** parannettaessa turvallisuuskulttuuria. **(5)**
- Saamani koulutus työturvallisuuden saralla on ollut vähäistä, laadultaan heikkoa tai koulutuksesta on niin kauan, että tietoni ajantasaisuutta voidaan epäillä. Näin ollen saamani **koulutus tukee heikosti** työssä turvallisuuskulttuurin parantamisessa. **(13)**
- Saamani **koulutus ei tue** työtäni paremman turvallisuuskulttuurin luomisessa. **(2)**
- **En ole saanut** työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta. **(2)**



Kuva 8. Kuvaajassa näyttäytyy koulutuksen tarjoama tuki turvallisemman yksikön eteen. Kirjain n edustaa vastaajien lukumäärää.

4.3 Haastattelu Raja- ja merivartiokoulun virkaurakurssien johtajille

Raja- ja merivartiokoulun neljälle eri virkaurakurssin johtajalle suoritettiin teemahaastattelu, jonka tuloksena on seuraavassa esitetyt osiot. Haastateltavia voidaan pitää oman alan asiantuntijoina, joten heidän katsotaan olevan tietolähteitä. Jokainen haastateltava on oman alaotsikon alla. Alaotsikoita ovat; Raja- ja merivartijan peruskurssit, Jatko- ja mestarikurssit, Kadettikoulun oppilaskurssi ja Maisterikurssi. Tuloksena olevat tiivistelmät pyrkivät vastaamaan jatkokysymyksiin, joita operatiivisten yksiköiden päälliköille tehdyn lomakehaastattelun vastaukset herättivät.

4.3.1 Raja- ja merivartijan peruskurssit

Raja- ja merivartioiden ensimmäinen virkaurakurssi on peruskurssi, jonka kurssijohtajana toimii Jyrki Karhunen. Karhusen (2021) mukaan peruskurssin opetuksessa kaikissa aiheissa on tärkeänä osana työturvallisuus ja sivullisten turvallisuus. Työturvallisuutta sivutaan kaikissa operatiivisissa harjoituksissa ja opinnoissa. Tämä on tärkeää, koska rajavartiomiehen työ sisältää suuriakin riskejä. Riskejä ei voida aina kokonaan poistaa, vaan ne tulee tiedostaa ja minimoida oikealla toiminnalla. Oppilaiden lähtötaso vaihtelee suuresti. Jokainen peruskurssin aloittanut on käynyt varusmiespalveluksen ja suorittanut vähintään toisen asteen koulutuksen. Karhunen kertoo, että peruskurssi ei sisällä erillistä

opintokokonaisuutta, jossa käsiteltäisiin vain työterveys- ja työturvallisuusasioita. Peruskurssin opetussuunnitelma on osaamispohjainen ja sitä ollaan päivittämässä tällä hetkellä. Suuria muutoksia ei ole tulossa, mutta esimerkiksi ensiapuun ja työturvallisuuteen liittyviä osaamistavoitteita pyritään selkeyttämään. Opintojen laajuuteen ei ole tarkoitus tehdä muutoksia. Työturvallisuuteen liittyviä koulutuskokonaisuuksia ovat;

- *Rajavartiolaitoksen operatiivinen ja hallinnollinen toimintaympäristö*; opinnot sisältävät RVL:n työterveyshuollon ja varhaisen välittämisen mallin,
- *Työturvallisuus ja ensiapu*; opinnot käsittelevät ensiapua osana hoitoketjua viranomaisen toimenä ja
- *Hätäensiapu ja pelastaminen*; opinnot käsittelevät muun muassa työturvallisuutta ensiaputehtävissä sekä myrkytyksiä, päihteitä ja henkistä tukea rajavartiomiehen kannalta.

Suoritettuaan edellä mainitut opinnot, opiskelija osaa;

- toimia työterveydenhoidon ohjeistuksen mukaisesti,
- kertoa ensiavun peruskäsitteet ja ensiapuun liittyvän ohjeistuksen ja
- osaa toteuttaa ja organisoida toiminnan onnettomuuspaikalla ja sairaskohtauksen sattuessa ja järjestää asianmukaisen lisäavun tapahtumapaikalle.

Karhunen tuo esille, että opintosuunnitelmat tehdään tarpeiden määrityksien mukaan. Samalla opintosuunnitelmalla edetään useampi vuosi. Nykyisessä tilanteessa peruskurssin johtaja näkee puutteita. Työterveyden ja työturvallisuuden opetuksessa ei ole riittävästi koordinoitua, selkeitä vaatimuksia ja kirjoitettua suunnitelmaa. Karhunen toivoisi, että RVL:lla olisi selkeä yhteinen työturvallisuuden tavoitetilä, jonka mukaan muodostetaan tavoitteet opetussuunnitelmiin. Syöte vaatimuksista tulisi voimakkaammin RVLE:n suunnalta. (Karhunen 2021.)

4.3.2 Jatko- ja mestarikurssit

Raja- ja merivartijat voivat hakeutua jatkokurssille saavutettuaan 8 vuoden työkokemuksen. Mestarikurssille rajavartiomies voi hakeutua 15 vuoden työskentelyn jälkeen. Jatko- ja mestarikurssien johtajana toimii Jyrki Juvonen. Juvosen (2021) mukaan jatkokurssin opiskelijat hallitsevat kurssille tullessaan työterveyshuollon perusasiat työntekijän ominaisuudessa. Jatkokurssin työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksen pääasiallinen sisältö

on; työterveyshuollon toiminta ja perusteet, työterveyshuollon tuki ja yhteistyö esimiestyölle, työturvallisuuden perusteet esimiehen näkökulmasta. Koulutuksen tavoite on; työterveyshuolto ja työturvallisuuden perusteiden ymmärtäminen esimiehenä ja niiden käyttö johtamisen apuvälineenä. Koulutuksen laajuus on noin 6-8 tuntia. Juvonen kertoo, että jatkokurssilla raja- ja merivartijat keskittyvät lähiesimiehen johtamistoimintaan ja siihen liittyen työturvallisuus, työhyvinvointi, jaksaminen ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa tulevat esille useissa yhteyksissä.

Juvosen mukaan mestarikurssille osallistuvilla raja- ja merivartijoilla on jo kokemusta esimiestyöstä. Suuri osa opiskelijoista hallitsee työterveyshuollon ja työtyöturvallisuuden esimiehen näkökulmasta. Raja- ja merivartioiden mestarikurssin työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksen pääasiallinen sisältö painottuu työturvallisuuden huomioimiseen johtamisessa, sekä työterveyshuollon tukeen ja yhteistyöhön esimiehien kanssa. Opintojen laajuus kurssilla on noin 6-8 tuntia. Juvonen tuo esille, että mestarikurssilla työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksessa painopiste on esimies- ja vuorovaikutusvalmennuksessa. Kurssilla harjoitellaan esimiehelle eteen tulevien ongelmatilanteiden ratkaisemista tilanteissa, jotka vaativat erityisesti työterveyshuollon apua ja yhteistyötä. (Juvonen 2021.)

4.3.3 Kadettikoulun oppilaskurssi

Kadettikoulun oppilaat saavat RVL:n peruskoulutuksen RMVK:lla kadettikoulun viimeisen opintovuoden eriytyvien rajaopintojen aikana. Kurssin johtajana toimii Jussi Asikainen. Asikaisen (2021) mukaan kadettien lähtötaso ja kokemus työterveys- ja työturvallisuusasioissa oletetaan olevan yleistiedon tasolla. Kadettien opetussuunnitelmassa ei ole omaa opintokokonaisuutta, joka käsittelisi ainoastaan työterveys- ja työturvallisuusasioita, vaan opetus annetaan osana eri opintojaksoja. Opintojaksot, joissa TTT-asioita tuodaan korostetusti esille, ovat; *Yksikön hallinto* ja *Rajavartiolaitoksen toiminnan perusteet*. Näiden opintojen työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksen pääasiallista sisältöä on;

- työterveys ja työturvallisuus,
- varhaisen välittämisen malli,
- TURVA-järjestelmä ja sen käyttö ja
- työsuojelu, työhyvinvointi ja työterveyshuolto RVL:ssa.

Edellä mainittu TTT-koulutus on laajuudeltaan muutamia tunteja. Asikaisen mukaan kursseilla luodaan kadeteille pohjatieto työelämää varten. Tätä tietoa syvennetään seuraavilla kursseilla ja tulevilla työtehtävissä. Opintosuunnitelmaa ei olla muuttamassa, eikä näin ollen TTT-asioille ole tulossa omaa opintokokonaisuutta. Tälle Asikainen ei näe tarvetta tulevaisuudessakaan. Työ- ja palveluturvallisuus tulisi sitouttaa jatkossakin oppiaineeseen. Asikainen ei näe hyötyä RVL:n ulkopuolesta TTT-koulutuksesta tai kouluttajasta. Lisäopetus olisi leikattava ajallisesti jostain toisaalta tiiviin kurssin sisällöstä. Asikainen pitää kadeteille annettavaa työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta riittävänä. Kaikessa on parannettavaa ja koulutus antaa valmiudet tuleviin tehtäviin. (Asikainen 2021.)

4.3.4 Maisterikurssi

Kadettikurssin käyneet virkamiehet voivat hakeutua maisterikurssille, oltuaan työelämässä noin viisi vuotta. Maisterikurssin johtajana RMVK:lla toimii Joonas Poropudas. Poropudaksen (2021) mukaan opiskelijoilla on kurssille tullessaan kokemusta pääasiassa yksikkötason kouluttaja- ja asiantuntijatehtävistä, mutta ei niinkään suunnittelu- ja johtotehtävistä. Heidän mahdollisia työyksiköitä ovat olleet muun muassa vartiolaiva, varusmiesyksikkö, raja-tarkastusosasto, rajavartio- tai merivartioasema. Oppilaiden lähtötaso työterveys- ja työturvallisuusasioissa on vaihteleva. Osaaminen työterveys- ja työturvallisuusasioissa on yleisesti hyvällä tasolla ja ymmärrys työturvallisuuden merkityksestä tiedostetaan hyvin. Poropudaksen mielestä Rajavartiolaitoksen organisaatiokulttuurissa työturvallisuus korostuu ja työelämävaiheessa se konkretisoi kandidivaiheen työterveys- ja työturvallisuusopintoja. Opiskelijoiden työelämäkokemus on pääsääntöisesti käytännönläheisistä ja osa on toiminut myös johtotehtävissä. Työelämävaiheessa opiskelijoille on muodostunut toimintamalleja, joissa työturvallisuus osataan huomioida riittävän hyvin. Erityisesti esimiestehtävissä toimiminen ja samalla vastuu työturvallisuustekijöiden huomioimisesta ja niiden asianmukaisesta järjestämisestä ovat tuottaneet opiskelijoille hyvät valmiudet työturvallisuusasioissa.

Poropudas selventää, että maisteriopinnoissa ei ole erillistä opintojaksoa tai oppiainetta työterveys- ja työturvallisuuskoulutukselle. Maisteri-opintojen loppuvaiheessa toteutetaan RVMK:n toimesta opintojakso *Työyksikön johtaminen ja hallinto* (4 op), jonka aikana käsitellään työterveys- ja palvelusturvallisuuteen liittyviä asioita. Opintojaksolla oppilaiden tulee huomioida työ- ja palveluturvallisuus työyksikön päällikön näkökulmasta. Opiskelijat

perehdytetään aiheisiin omatoimisena opiskeluna, ryhmätyöskentelynä ja asiantuntijaluennoilla. Opintojakson keskeisimpiä aiheita ovat;

- tavoite- ja kehityskeskustelut RVL:ssa,
- RVL:n työ- ja palvelusturvallisuus,
- työhyvinvointi,
- RVL:n henkilöstön työterveys,
- virkamiesoikeus (mukaan lukien virkaehtosopimukset),
- Sotilaskurinpito RVL:ssa,
- RVLPAK B.7 Rajavartiolaitoksen henkilöstön työterveyshuolto ja
- RVLPAK B.15 Rajavartiolaitoksen varhaisen välittämisen malli.

Edellä mainitun opintojakson tavoitteena työ- palvelusturvallisuuden osalta on, että opiskelija osaa johtaa työyksikön työhyvinvointi- ja työturvallisuustoimintaa sekä arvioida ja tukea työyhteisön ja virkamiesten toimintakykyä.

Poropudaksen mukaan RMVK antaa koulutusta RVL:n koulutustarpeiden mukaisesti. Raja- ja merivartiokoulun perus- ja jatkokoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen vaikutetaan ensisijaisesti opetussuunnitelmien kautta. Maistereiden koulutuksessa heijastuu RVL:n työterveyden ja työturvallisuuden politiikka, sekä tahtotila. Poropudas kuitenkin kaipaa selkeämpää määritelmää TTT:n opetuksen sisällöstä, laajuudesta ja osaamisvaatimuksista. Konseptin seuraaminen jättäisi vähemmän tulkinnan varaa. Tämänhetkisessä koulutuksessa pyritään turvallisuuskulttuurin kehittämiseen tiedostamalla TTT-asiat kaikissa oppiaineissa. Poropudas näkee mahdollisuuden eriytetyssä opintojaksossa. Erillinen TTT-jakso voisi auttaa opiskelijaa saamaan paremman pohjan kaikkeen tekemiseen. Myös ulkopuolinen TTT-koulutus tai kouluttaja voisi tuoda siviilipuolelta eri näkökulmia maistereiden opetukseen. Avarakatseisuus voisi antaa tietoisuuden toimia toisin, Poropudas tiivistää. (Poropudas 2021.)

4.4 Rajavartiolaitoksen TTT:hen liittyvien avainhenkilöiden haastattelut

Virkaaurakurssien johtajilta saadun syötteen perusteella tutkimussuunta kääntyi RVL:n TTT-avainhenkilöiden suuntaan. On tarkasteltava RVL:n organisaation järjestystä TTT-asioissa ja kuinka esimerkiksi koulutusta ja vaatimuksien täyttymistä pyritään hoitamaan. Avainhenkilöillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat läheisesti tekemisissä TTT-asioiden kanssa ja joilla on mahdollisuus vaikuttaa TTT:n päätöksiin. Haastateltavia avainhenkilöitä

on viisi. Jokainen haastattelu on jaettu oman alaotsikon alle, josta tiivistelmä löytyy. Alaotsikot on nimetty henkilön tehtävän mukaan. Tehtäviä ovat; turvallisuuspäällikkö, työturvallisuuspäällikkö, työterveyspäällikkö, valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstöosaston osastopäällikkö, joka edustaa tutkimuksessa RVL:n ylintä johtoa. Tuloksia käsitellään tarkemmin pääluvussa *analyysi ja pohdinta*, kohdassa 5.3.

4.4.1 Turvallisuuspäällikkö

Rajavartiolaitoksen turvallisuuspäällikön tehtävissä 1.1.2016–28.2.202 työskennellyt Isto Turpeinen (2021) kokee, että RVL:ssa työturvallisuutta ei koeta kovin tärkeäksi ja helposti hyväksytään, että vahinkoja sattuu. Päivittäisessä toiminnassa riskejä ei juurikaan tunnisteta ja toimita niin, että riskit minimoitaisiin. Se ilmenee esimerkiksi siten, että henkilökohtaisia suojavälineitä käytetään varsin harvoin, jos sitä ei laissa ole säädetty pakolliseksi. Turpeinen uskoo, että tämä johtuu heikosta turvallisuuskulttuurista. Lääkkeeksi hän esittää, että erityisesti ylimmän johdon pitäisi sitoutua työturvallisuuteen siten, että asia nostetaan heidän suullaan esille ja johto vaatisi tilanteen parantamista.

Eläköitynyt turvallisuuspäällikkö lausuu, että RVL:n työturvallisuuskoulutus on käytännössä olematonta. Työsuojeluorganisaatiolle annetaan jonkin verran koulutusta työsuojelun yhteistoiminnasta ja työturvallisuutta koskevasta laista. Turpeisen mukaan tärkeä työturvalliseen toimintaan ja riskientunnistamiseen kohdistuva koulutus puuttuu kokonaan. Hän pitää myös organisaation puutteena sitä, että turvallisuusupseerit eivät ole päätoimisia, vaan hoitavat tehtävää oman toimensa ohella. Hallintoyksiköissä tulisi olla päätoimisia turvallisuushenkilöitä, jotka muodostaisivat osaltaan turvallisuusorganisaation RVL:n ja yksiköiden välille. Turvallisuushenkilöille pitäisi määrätä vastuu valvoa työturvallisuuden toteutumista ja antaa valtuudet puuttua työturvallisuuspoikkeamiin tarvittaessa tiukastikin. (Turpeinen 2021.)

4.4.2 Työturvallisuuspäällikkö

Rajavartiolaitoksen työturvallisuuspäällikkönä joulukuussa 2020 aloittanut Juha-Pekka Laitala (2021) näkee RVL:n turvallisuuskulttuurin vaihtelevana. Laitalan mukaan monia asioita tehdään hyvin, mutta piileviä läheltä piti-tilanteita tapahtuu liian paljon ja niistä ei raportoida riittävän tehokkaasti. Heikentynyt kokonaisvaltainen turvallisuusajattelu voi

johtua vähäisestä työhön perehtymisestä ja oppimisesta. Osasyynä vähäiseen perehdytykseen Laitala pitää nopeaa tehtäväkiertoa. Henkilöstöllä ei ole aikaa tai mahdollisuutta syventyä uuteen tehtävään edellisen tehtävän hoitajan kanssa. Näin menetetään hiljainen tieto. Lisäksi Laitala luettelee ilmiötä, joita RVL:n olisi tarkasteltava kriittisesti. Ilmiöitä ovat muun muassa;

- pakkosiirrot,
- suorituskeskeisyys,
- minä osaan ilman neuvoja,
- näin on aina tehty,
- en tarvitse apua -mentaliteetti,
- ohjekirjoja ei tarvita -asenne ja
- vaikeasti ymmärrettävät määräykset ja ohjeet.

Työturvallisuutta tukevana seikkana Laitala pitää PAK:t, joihin on kuvattu ja ryhmitelty turvallisuuteen liittyvät asiat. Näissäkin olisi tosin yksinkertaistamista. Useat TTT-asiakirjat ovat pilkottuna muiden määräyksien ja ohjeiden alle. Tämä hankaloittaa kokonaiskuvan muodostamista ja tapahtumien mittaamista. Työsuojelun peruskurssin ja työturvallisuuden jatkokurssin käyneellä työturvallisuuspäälliköllä on selvä mielipide myös työturvallisuuskoulutuksesta RVL:ssa. Koulutus on alkutekijöissä ja kaipaa voimakasta kehittämistä. (Laitala 2021.)

4.4.3 Työterveyspäällikkö

Rajavartiolaitoksen henkilöstöosastolla palveleva työterveyspäällikkö Mirva-Liisa Iiskola (2021) kuvailee omaa tehtäväänsä seuraavasti; *työturvallisuuden osalta osallistun asioita koskeviin valmisteluihin sekä yhtenä työnantajan edustajana työsuojelun keskus toimikuntaan.* Työterveyspäällikkö vastaa RVL:ssa muun muassa työkykyjohtamiseen ja työterveyshuoltoon liittyvistä asioista. Iiskolalla on taustalla TTT-alan koulutus ja kokemus, johon kuuluu muun muassa; terveydenhoitajan ammattikorkeakoulu, terveydenhuollon kehittäminen ja johtaminen, työkykykoordinaattori, työterveyshuolto ja työterveyslaitoksen työsuojelupäällikkökurssi. Iiskola itse pitää kuitenkin parhaimpana kouluna työturvallisuusasioista työsuojelupäällikön tehtävää edellisessä työpaikassaan, johon kuului vastuu kyseisen yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittämisestä.

Marraskuussa 2020 työterveyspäällikön tehtävissä aloittaneen Iiskolan mielestä RVL:lla on työturvallisuuskulttuurissa kehitettävää. Hän toteaa, että työturvallisuuden kehittämistarpeet on RVL:ssa tunnistettu ja nostettu yhdeksi tärkeäksi tekijäksi henkilöstöstrategian toteuttamisessa. Työturvallisuuskulttuurin kehittäminen on pitkäjänteistä työtä. Rajavartiolaitoksen työturvallisuuskehitystyössä Iiskola loisi organisaatiolle selkeät työturvallisuustavoitteet, mittarit ja seurannan. Olennaista on kuvata työturvallisuustoimintaa ohjaavat työturvallisuuden toimintamallit ohjeineen ja jalkauttaa ne. Säännöllisillä työturvallisuusauditoinneilla voitaisiin valvoa, että sovittuja työturvallisuuden toimintamalleja myös noudatetaan. Jokaisen työntekijän työturvallisuusosaamista tulisi kehittää säännöllisellä koulutuksella ja esimiesten työturvallisuusosaamista pitäisi tukea, Iiskola luettelee. Myös työturvallisuusviestintää tulisi lisätä. Esimerkiksi työturvallisuustuokiot työpaikoilla esimiehen vetämänä olisi hyvä säännöllisen viestinnän tehostamiskeino. Näissä tilaisuuksissa voitaisiin käsitellä esimerkiksi sattuneita tapaturmia ja näiden tutkintaa, tehtyjä turvallisuushavaintoja sekä erilaisia työturvallisuusteemoja. Mitä enemmän työturvallisuusaiheet ovat johdon, esimiesten ja henkilöstön puheissa, sitä enemmän niihin kiinnitetään huomiota myös teoissa. Iiskola hyödyntäisi myös RVL:n sisäistä intranettiä, Kompassia, TTT-asioiden tiedottamisessa.

Rajavartiolaitoksen työturvallisuuden kehitystyössä Iiskola korostaisi esimiehen vastuuta työturvallisuuden prosesseissa. Lisäksi Iiskola sitouttaisi työturvallisuuspäälliköiden asiantuntijatehtäviä pidempiaikaisiksi, sillä RVL:n haasteelliset työturvallisuuden avainhenkilöiden tehtävät vaativat osaamista ja työaikaa. Paikallinen ja valtakunnallinen työsuojelun yhteistoiminta on puolestaan toimiva ja toteutettu hyvin. Rajavartiolaitoksen käyttämä Turva-järjestelmä kaipaa kehittämistä, mutta on ehdottomasti säilytettävä työkalu myös tulevaisuudessa, Iiskola linjaa.

Työturvallisuuskoulutuksen nykytila olisi hyvä arvioida ja varmistaa, että koulutus on jatkuvaa ja suunnitelmallista toimintaa kaikilla tasoilla. Työturvallisuutta käsittelevä koulutus voisi koostua moduuleista esimerkiksi seuraavasti:

1. Esimiehille suunnattu koulutus työturvallisuusjohtamisesta, joka sisältäisi seuraavat teemat;
 - vastuut,
 - perehdytys- ja työnopastus,
 - tapaturmatutkinta,
 - riskien ja vaarojen arviointi,
 - työturvallisuudesta viestiminen ja
 - turvallisten työtapojen valvonta ja epäkohtiin puuttuminen.
2. Esimiehille ja työsuojeluorganisaatiolle tarkoitettu tapaturmatutkintaa käsittelevä syvennetty koulutuskokonaisuus.
3. Esimiehille ja työsuojeluorganisaatiolle annettava työn vaarojen ja riskien arviointia käsittelevä syventävä koulutus.
4. Työntekijöille viiden vuoden välein annettava koulutuspäivitys, esimerkiksi pakollisena verkkokoulutuksena työturvallisuuden toimintamalleista RVL:ssa.
5. Työsuojelun peruskurssi, joka annetaan uusille työsuojeluorganisaation jäsenille. Kurssin tulee sisältää RVL:n työturvallisuuden toimintamallit. (Iiskola 2021.)

4.4.4 Valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu

Valtakunnallinen työsuojeluvaltuutetun virka on ainoa päätoiminen työsuojeluvaltuutetun tehtävä Rajavartiolaitoksessa. Tällä hetkellä tehtävää hoitaa Sanna Silvander. Silvanderin (2021) mielestä RVL:n turvallisuuskulttuurissa on parannettavaa. Työsuojelun näkökulmasta valtuutettu näkee huolestuttavana, että työnantajan lakisääteisiä työturvallisuuteen liittyviä velvoitteita on hoitamatta. Esimerkkinä Silvander nostaa työsuojelun toimintaohjelman puuttumisen. Lisäksi Silvander mainitsee toimintakulttuurin, jossa työnantajan korjaavat toimet käynnistetään vasta työtapaturman jälkeen. Silvander on vedonnut työturvallisuuslakiin, jossa työnantaja on velvoitettu ennalta estämään työtapaturmat. Tähän on RVL:n organisaatio reagoinut jo hyvin ja kehitystä on tapahtunut.

Silvander tuo esille, että turvallisuuskulttuuri on koettu Rajavartiolaitoksessa johtamisen osalta hyvin kaukaisena asiana ja se näkyy esimiesten toimintatavoissa. Tähän on Silvanderin mielestä syynä se, että RVL:ssa ei kouluteta tarpeeksi esimiehiä työturvallisuuslainsäädännön asioihin liittyen. Rajavartiolaitoksella ei ole selkeitä

toimintamalleja, joiden mukaan asiat tulisi hoitaa. Työsuojeluvaltuutetun mielestä tapahtuneet työtaturmat tulee tutkia määritetyllä tavalla ja näiden tutkimuksien pohjalta toimintaa tulee kehittää. Rajavartiolaitoksessa on Silvanderin mielestä selviä eroja eri hallintoyksiköiden välillä. Hallintoyksiköt, joiden toimintaa määrittävät siviililainsäädäntö, toimivat näiden säännöksiensä puitteissa tarkasti ja harkitusti. Tällainen toiminta kohdistuu lähinnä merivartiostoihin ja vartiolentolaivueseen.

Silvanderin mielestä johdon selkeän tavoitteen ja tuen puuttuminen johtaa siihen, että työpaikoilla päätetään itsenäisesti kuinka työturvallisuutta kehitetään – tai kehitetäänkö lainkaan. Tässä korostuu esimiesten eroavaisuudet, kuinka he suhtautuvat työturvallisuuden näkökulmasta omaan tehtävään työnantajan edustajina ja kuinka he ymmärtävät vastuut työturvallisuuslaissa määräytyistä asioista. Silvanderin mukaan tämä heijastuu myös henkilöstön osaamisessa ja tiedoissa. Turvallisuuskulttuurin luominen yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kesken on tunnistettu vasta lähiaikoina, ja siihen ollaan nyt panostamassa. *Meillä on vahva työsuojeluorganisaatio, jota ei ole mielestäni osattu hyödyntää siinä määrin, mitä olisi mahdollista*, Silvander lausuu. Organisaation työturvallisuustavoite- ja tahtotilan jalkauttaminen puuttuu. Silvanderin mukaan RVL:ssa työtaturmien ja turvallisuushavaintojen käsittely, seuranta ja työturvallisuuskulttuurin kehittäminen on suunnittelematonta ja toimii vain muutaman aktiivisen yksilön varassa. Silvander luettelee tämänhetkisen RVL:n ominaisuuksia, joita tulisi tarkastella kriittisesti työssä turvallisemman työpaikan eteen:

- Jokaisen toimijan on tiedettävä oma roolinsa kokonaisuuden kannalta.
- Lokerointi työturvallisuuden ja operatiivisen toiminnan välillä. Jos nämä kaksi eivät liity toisiinsa, niin kuinka kyseinen ihminen hahmottaa työturvallisen työn tekemisen?
- Meriturvallisuuden ja työturvallisuuden välillä on harmaa alue, jonka työsuojeluvaltuutettu toivoisi poistuvan.
- Työturvallisuushenkilöstön toimet. Esimerkiksi työturvallisuuspäälliköiden tehtävät vartiostoissa oman toimen ohella.
- Asioita tulee tarkastella rehellisesti, jotta niitä voidaan kehittää. Rajavartiolaitos on hyvä työpaikka. Rajavartiolaitoksessa on tehty paljon töitä työturvallisuuden eteen, mutta silti on paljon kehitettävää. Se, että tunnistetaan ongelmat, ei tarkoita, ettei olisi tehty paljon hyviä ja oikeita asioita.

- Kaikki osaa kaikkea -mentaliteetti. Virkamiehet ovat siirtovelvollisia ja työnantaja voi heidät siirtää tehtävään kuin tehtävään. Helposti ajatellaan, että 20 vuotta talossa ollut ei tarvitse perehdytystä uudessa tehtävässä.
- Koulutus on sekavaa, eikä sisällä selkeää tavoitetta.

Silvander luettelee myös ominaisuuksia, jotka edistävät työturvallisuutta RVL:ssa. Ominaisuuksia ovat:

- Turva-järjestelmä.
- Meriturvallisuus RVL PAK C.19, jonka tarkoituksena on varmistaa RVL:n vesikulkuneuvojen turvallinen käyttö.
- Työsuojeluorganisaatio.
- Avoin ja vuorovaikutteinen keskustelu työntekijöiden ja esimiesten kesken.
- Valtion sisäolosuhdetoimintaohje.
- Työterveyshuolto.
- Riskienarviointi osaltaan, kaipaa kehitystä.
- Henkilökohtaisten suojavälineiden kehittämiseen perustettu työryhmä.
- Raja- ja merivartiokoulun rooli kehittäjänä ja koulutuksen järjestäjänä.

Silvanderin mielestä työturvallisuuskoulutuksesta puuttuu tällä hetkellä selkeä tavoitetila. Koulutuksen tulisi kestää koko virkauran ajan ja sen tulisi painottua esimiestehtäviä hoitaville henkilöille. Tämänhetkinen koulutus painottuu raja- ja merivartioiden koulutusportaisiin. Silvander lisäksi koulutusta uusien esimiesten, nuorempien ja kokeneempienkin upseereiden tarpeisiin. Koulutusta voitaisiin järjestää osana työpaikan rutiineja työpaikkakokouksissa, joissa työsuojeluvaltuutetut ja työturvallisuuspäälliköt voisivat ottaa suuremman roolin. Työturvallisuutta käsittelevät verkkokoulutuspaketit tukisivat Silvanderin mielestä jatkuvaa oppimista. Työsuojeluorganisaatio pyrkii parantamaan turvallisuuskulttuuria tarjoamalla koulutusmateriaalia, koulutustukea ja vinkkejä käytännön kokemuksista. Kaikkea ei tarvitse opetella itse kantapään kautta, Silvander vihjaa. Rajavartiolaitoksen työntekijöillä on yhteinen tavoite – pitää henkilöstö turvassa ja terveenä. (Silvander 2021.)

4.4.5 Henkilöstöosaston osastopäällikkö

Rajavartiolaitoksen henkilöstöosaston osastopäällikkö Tom Hanén (2021) kertoo, että RVL:n työturvallisuusorganisaation tehtäviä hoitavat RVLE:ssä työturvallisuuspäällikkö ja hallintoyksiköihin nimetyt hallintoyksikön työturvallisuuspäälliköt. Esikunnassa henkilöstöosastolla oleva työturvallisuuspäällikön tehtävä on päätoiminen ja hallintoyksiköiden työturvallisuuspäälliköt hoitavat tehtäviään päätoimensa ohella. Hanénin mukaan työturvallisuuteen liittyviä tehtäviä arvioitaessa tulee huomioida, että päävastuu turvallisesta työympäristöstä on linjaorganisaation mukaisilla työpisteiden esimiehillä. Hallintoyksiköiden työturvallisuuspäälliköt tukevat esimiesten toimintaa esimerkiksi kouluttamalla tai osallistumalla riskien arviointiin. Rajavartiolaitoksessa palveluksen asianmukaisista järjestelyistä johtuen tehtävät voivat vaihtua tiheään tahtiin. Hanén mainitsee, että nopea tehtäväkierto vaikuttaa myös työturvallisuusorganisaation henkilöstön osaamiseen.

Hanénin mukaan RVL:n työturvallisuuskoulutus jakautuu kahteen eri osa-alueeseen. Ensimmäiseksi tulee huolehtia siitä, että linjaorganisaation mukaiset esimiehet ymmärtävät työturvallisuuteen liittyvät vastuunsa. On huolehdittava, että näille esimiehille annetaan tehtävän mukainen koulutus työturvallisuudesta. Tämä osaaminen tulee antaa esimiehille eri virkaurakursseilla RMVK:n ja RVLE:n yhteisyönä. Esimiehistä ei tarvitse tehdä työturvallisuuden syväosaajia, vaan mahdollistajia. Henkilöstöosaston päällikön mukaan esimiehille annettava työturvallisuuskoulutus on yksi tulevaisuuden kehittämiskohde. Toisena työturvallisuuskoulutuksen osa-alueena Hanén mainitsee työturvallisuusorganisaation. Rajavartiolaitos kouluttaa tällä hetkellä työturvallisuusorganisaation vuosittaisilla koulutuspäivillä. Koulutuspäivien lisäksi on mahdollista saada ulkopuolista koulutusta tarvittaessa.

Rajavartiolaitoksen turvallisuuskulttuurin edistäminen on tärkeä osa RVL:n kehitystyötä. Turvallisuuskulttuurin kehitystyö vaatii johdon ja henkilöstön sitoutumista. Sitoutumisen haasteena ovat usein vanhat tavat sekä vanhat toiminta- ja ajattelumallit. Hanénin mukaan avoin keskustelu ja tiedottaminen ovat RVL:n turvallisuuskulttuurin kehittämisen avaintekijöitä. Pysyväisasiakirjat luovat perustan toiminnalle, mutta henkilöstön

vaikuttamiseen ne eivät sellaisenaan riitä. Kulttuurin muuttaminen tai edes ylläpitäminen vaatii asioiden esille nostamista, viestintää ja yhteisiä tilaisuuksia kaikilla tasoilla. Hanén tuo esille, että RVL:n päällikkö (Pasi Kostamovaara) on viimeaikaisissa puheissaan useasti korostanut työn turvallisuuden merkitystä. Tämä on signaali, jota tulee toistaa myös alemmilla tasoilla. Hanén tunnustaa, että ohjeiden ja määräysten viestinnässä on parantamisen varaa. Välineet ovat olemassa, mutta niitä ei hyödynnetä vielä täysimääräisesti. Konkretisoitaessa turvallista työympäristöä, Hanén pitää jokaisen virkahenkilön roolia merkityksellisenä. Se, että Rajavartiolaitoksessa saadaan niin esimiehet, kuin koko henkilöstönkin ymmärtämään turvallisen työympäristön merkityksen, on avainasemassa kehityksessä. Toimiva ja ammattitaitoinen työturvallisuusorganisaatio tukee tätä työtä omalta osaltaan. (Hanén 2021.)

4.5 ISO 45001:2018 standardia käyttävien yritysten kokemuksia

Tutkittaessa mahdollisuutta, on hyvä tarkastella, mitä sillä voidaan saavuttaa. Yritykset, jotka ovat ottaneet TTT-järjestelmän käyttöönsä, ovat varmasti tehneet sen jostain syystä tai ainakin tavoitelleen toimilla jotain. Tässä kohdassa on haastateltu kahta yritystä, jotka ovat ottaneet käyttöönsä standardin ISO 45001. Vastauksissa on tuotu lyhyesti esille, miksi standardin käyttöön on päädytty ja onko siitä seurannut yritykselle negatiivisia tai positiivisia vaikutuksia. Haastateltavat yritykset ovat Coor Service Management Oy ja Uudenkaupungin Työvene Oy. Molempien yritysten edustajien haastattelut löytyvät yrityksen nimellä alaotsikoituna. Vastauksia käsitellään tarkemmin pääluvussa *analyysi ja pohdinta*, kohdassa 5.5.

4.5.1 Coor Service Management Oy

Pohjoismaiden johtaviin kiinteistöpalvelutoimittajiin kuuluva:n työturvallisuuspäällikkö on Iina-Maria Oja. Ojan (2021) mukaan ISO 45001 standardi antoi puitteet työturvallisuusjohtamisen päämäärätietoiselle arvioimiselle ja kehittämiseksi. Yrityksen mielenkiinto heräsi standardin järjestelmälliseen tyyliin pyrkiä kohti parempaa työturvallisuutta. Coor Service Management Oy:llä on käytössään riskienkartoitustyökalu sekä turvallisuushavaintojen ja parannusehdotusten kirjaamiseen oma järjestelmä. Nämä sopivat hyvin yhteen TTT-järjestelmän kanssa. Standardin käyttöönotossa ei yrityksellä ollut mitään ongelmia. Akkreditoinnin jälkeen TTT-tilastointi on säilynyt käytännössä ennallaan. Työterveys ja työturvallisuusjärjestelmän käyttöönoton myötä yrityksen sisäisiin

auditointeihin on lisätty työturvallisuusaiheisia kysymyksiä ja koulutuksen kohdistamiseksi selvitetään enemmän esimiesten toivomuksia ja tarpeita. Oja luettelee ISO 45001:n tuomia suurimpia edistyksiä yritykselle;

- sisäiset ja ulkoiset auditoinnit tuovat hyvin esiin aiemmin vähemmän tunnettuja kehityskohteita,
- turvallisuusaiheista työhjeistusta on laajennettu,
- johdon katselmukset ovat säännöllisempiä ja kattavampia ja
- standardi on toiminut tukena ylemmälle johdolle heidän sitoutumisessaan turvallisuuteen.

Työturvallisuuden johtamisen standardi tuntui luonnolliselta jatkumolta laatu- ja ympäristöjohtamisen standardien jälkeen. (Oja 2021.)

4.5.2 Uudenkaupungin Työvene Oy

Laivojen ja veneiden rakentamiseen erikoistuneen Uudenkaupungin Työvene Oy:n operatiivisena johtajana toimii Janne Kosomaa. Kosomaan (2021) mukaan asiakkaiden vaatimukset olivat painavin syy standardin ISO 45001 käyttöönottoon. Sertifioinnissa ei Uudenkaupungin Työveneellä ollut hankaluuksia. Käyttöönottoa helpottivat jo olemassa olevat laatu- ja ympäristöjärjestelmät ISO 9001 ja ISO 14001, jotka muodostivat osaltaan yrityksen riskikartoitusjärjestelmän. Kosomaa kertoo, että työterveys- ja työturvallisuustilastointiin tai työturvallisuuskoulutukseen ei tullut muutoksia uuden standardin myötä. Suurin ISO 45001 järjestelmän tuoma edistys on ollut systemaattinen työturvallisuusriskien kartoitus ja toimenpiteet riskien todennäköisyyksien alentamiseksi. Standardi ei ole aiheuttanut mitään negatiivisia ilmiöitä, Kosomaa tiivistää. (Kosomaa 2021.)

5 ANALYYSI JA POHDINTA

Tutkimuksen etsimä mahdollisuus on hyvin käsitteellinen. Tähän ei voida suhteuttaa aikaisempaa tutkimustietoa, koska sellaista ei ole saatavilla. Tutkimus ei ole ainutkertainen. On mahdollista tuottaa tutkimus uudelleen ja verrata tuloksia keskenään. Tutkimusta on myös mahdollista jatkaa aikajanalla nykyisyydestä kumpaankin suuntaan. Menneisyyden tutkinta voisi olla hyödyllistä, jos haluaisimme selvittää esimerkiksi tarkan TTT-tilanteen. Historian tuottama vertailuarvo on pakollinen tieto tutkittaessa TTT-tilanteen kehitystä. On kuitenkin huomattava, millaisia tietoja historiasta on saatavilla. Kuinka tiedot on syötetty ja miten tietoa on kerätty. Tilastotulokset eivät ole vertailukelpoisia, jos kerätty tieto ei ole yhdenmukaisesti tuotettu. Tarkkailtava ajanjakso on oltava myös riittävän pitkä. Tilastoinnissa ja mittauksessa on laatuajärjestelmän mahdollisuus, joka tulisi RVL:n Turva-järjestelmän kehitystyössä ottaa huomioon.

Tämän tutkimuksen tuloksissa on pyritty paikkansa pitävyyteen käyttämällä useita tietolähteitä. Koska tietolähteet koostuvat asiantuntijoista, on näiden määrä rajallinen. Tuloksen arvioinnissa otetaan huomioon eri lähteiden tuottaman tiedon yhtenäisyys tai eroavaisuus. Pohdinnassa pyritään myös tuomaan esille, mistä tutkimuksessa esiintyvät poikkeamat tai tietolähteiden ristiriidat voisivat johtua. Analysoinnin ja pohdinnan kautta pyritään tuomaan esille mahdollisuuksia, joita standardi pystyy RVL:lle tarjoamaan. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa asiantuntia pystyy suoraan osoittamaan standardin hyödyllisyyden tai asia on pääteltävissä epäkohdassa, jota standardia käytettäessä ei mahdollisesti olisi. Tutkimus ei pyri etsimään organisaatiosta vikoja tai virheitä. Tutkimus voi tosin ottaa kantaa, jos organisaation ongelmaan on tutkimuksen aikana ilmennyt mahdollinen ratkaisu.

5.1 Standardin ISO 45001:2018 asiantuntijalausuntojen käsittely

Standardia ISO 45001:2018 kouluttavia asiantuntijoita oli haastateltavana vain kaksi. Tämä tuo pienen epävarmuuden luotettavuuteen, koska käytössä ei ollut aikaisempaa tutkimustulosta tai muutenkaan verrattavaa tietoa. On kuitenkin huomattava, että haastateltavien vastauksissa oli hyvin paljon samankaltaisuuksia, eikä mitään ristiriitaa esiintynyt. Tuloksissa tuodaan esille, kuinka standardista voidaan hyötyä ja kuinka sitä

käytetään. Haastattelukysymysten erilaisella muotoilulla olisi voitu saada enemmän RVL:een kohdennettua tietoa. Asiantuntijalausunnoista on kuitenkin helppo nostaa standardin tuomia mahdollisuuksia RVL:lle.

Asiantuntijoiden mukaan standardi on työkalu, jonka avulla organisaatiolla on mahdollisuus tapaturmattomuuteen ja työturvallisuuden systemaattiseen ylläpitoon parhaalla mahdollisella tavalla. Sitoutumalla standardiin organisaatio voi olla varma, että se noudattaa kaikkia lakeja ja velvoitteita. Standardin sisärajossa tulee organisaatioon kohdistaa tarkasteluja, jotta osataan keskittyä oikeisiin asioihin. Standardi velvoittaisi Rajavartiolaista riskienkartoitusjärjestelmään, jolla on toimiva dokumentointi- ja mittausominaisuudet. Standardi edellyttäisi koulutusta, joka tuottaa pätevää henkilöstöä. Koulutuksen tulisi kohdistua erityisesti esimiehiin. Pätevyyttä tulee ylläpitää ja arvioida koulutuksen vaikuttavuutta. Standardi mahdollistaa TTT-asioissa jatkuvan oppimisen, havainnoinnin tehostamisen, riskien ottoon puuttumisen, ohjeistuksen ja perehdytyksen sekä varmistamaan yhteistyökumppaneiden ja vierailijoiden turvallisuuden. Standardin avulla RVL pystyisi osoittamaan sidosryhmille, että organisaatio on sitoutunut TTT:hen. Tämä viesti sisältäisi myös velvoitteita sidosryhmien suuntaan. Esimerkiksi vierailijat olisivat velvoitettuja hyväksymään RVL:n TTT-kulttuurin ja toimimaan sen mukaan. Tämä mahdollistaisi RVL:n yksiköille yhtenäisen toimintatavan.

Jos RVL päättäisi tehdä TTT-asioiden täysremontin, olisi tämä iso urakka. Standardi toimisi remontissa kuin muistilista ja olisi varmistamassa laadukasta lopputulosta. Aluksi TTT-asioista kokemattomalle henkilölle standardin kokonaiskuvan muodostaminen voi olla haaste. Nämä ovat syitä, miksi RVL:n tulisi ottaa ulkoiset koulutukset ja kouluttajat mahdollisuutena. Asiantuntijoiden mukaan standardin käyttöönotto aiheuttaa kuluja, vaatii aikaa ja sitoo henkilöstöä. Toisaalta rahalle saadaan vastinetta. Yleisesti työpaikan viihtyvyys kasvaa, johto saadaan mukaan TTT-asioihin ja organisaation imago paranee. Suurin rahallinen säästö muodostuu kuitenkin työterveyden puolelta vähentyneiden tapaturmien ja poissaolojen myötä. On ymmärrettävä, että sertifikaatin saaminen ei ole päämäärä, vaan standardin tulee näkyä arjessa. Standardin avulla RVL:lla on mahdollisuus saavuttaa järjestelmällinen rakenne organisaation turvallisuusjohtamiseen.

5.2 Lomakehaastattelun analysointi

Lomakehaastattelun vastauksissa tulee ottaa huomioon kysymysvaihtoehtojen sanalliset selitykset ja niiden muotoilu. Myös vastauksien lukija ja hänen tekemät tulkinnat näyttelevät osaltaan roolia. Ymmärtämiseen voi vaikuttaa esimerkiksi kiire tai aiheen kiinnostavuus. Haastateltavien vastausolosuhteet eivät olleet yhteneviä. Kysymyksien johdannoilla pyrittiin selittämään vaihtoehtojen tarkoitusta mahdollisimman tarkkaan, jotta tulkinnan vara olisi vähäinen. Vastauksien analyysissä esitetään mielikuva, jonka valitut vaihtoehdot tuottavat.

Operatiivisten yksiköiden päälliköt pitävät yksikkönsä työterveys- ja työturvallisuustasoa pääosin hyvänä. Yksikään vastaajista ei nähnyt tilannetta heikkona ja välttävänäkin vain kolme 22 vastaajasta. Viiden vastaajan mielestä tilanne oli määritelmien mukaan erinomainen. Tuloksen mukaan olennaisia perustekijöitä ei turvallisuustasosta puutu. Päälliköiden mukaan puutteita on vähän ja puutteisiin osataan reagoida oikein. Lähes neljännes vastaajista näkee, että turvallisuutta pyritään kehittämään aktiivisesti ja henkilöstö on sitoutunut turvallisuusajatteluun. Vastaukset antavat positiivisen kuvan operatiivisten yksiköiden yleisestä TTT-tilanteesta.

Yksiköiden päälliköt arvioivat organisaation tuen työterveys- ja työturvallisuusasioihin melko hyvälle tasolle. On hyvä, että kenenkään mielestä ei tuki ole olematonta. On kuitenkin huomattava, että kuusi vastaajaa piti organisaation tukea TTT-asioissa vähäisenä. Tämä voi viitata suojarusteiden hankintaongelmaan, tilojen rakenteellisiin vikoihin, turvallisuuskoulutuksen olemattomuuteen tai korjaavien toimenpiteiden kankeuteen. Kolmeneljäsosaa pitää tilannetta kuitenkin hyvällä tasolla, jossa edellisiä puutteita ei ole. Standardi ottaa kantaa epäsuorasti kaikkiin edellä mainittuihin epäkohtiin. Esille tulleet heikkoudet organisaation antamassa TTT-tuessa ovat paikallisia. Asian parantamiseksi tulisi suorittaa kysely, jonka perusteella korjaavia toimenpiteitä osattaisiin kohdistaa. Standardi mahdollistaisi kattavan homogeenisen TTT-pohjan, jonka tarjoama tuki olisi yhteneväinen koko organisaatiossa.

Kolmas haastattelukysymys mittasi kahta asiaa. Varsinainen kysymys selvittää, kuinka hyvin ylin johto on määritellyt TTT-vaatimukset. Toiseksi väittämä kuvaa viestinnän selkeyttä. Puolet vastaajista ilmoittaa, että vaatimukset on kirjoitettu pysyväisasiakirjoihin. On huomattava, että kolme vastaajasta kertoo suoraan, että yksikön henkilöstö ei tunne

ylimmän johdon tahtotilaa ja kolme vastaajista kertoo vaatimuksien olevan epäselvästi tiedotettu. Alle neljäsosa vastaajista uskoo yksikön henkilöstön tietävän ylimmän johdon TTT-vaatimukset. Tässä asiassa standardi antaa yksiselitteisiä ohjeita. Työterveys- ja työturvallisuusviestinnän ja tiedotuksen on oltava selkeää ja läpinäkyvää. Tavoitteet on oltava kaikkien työntekijöiden tiedossa. Standardi kannustaa viestintään, johon työntekijällä on mahdollisuus osallistua. Rajavartiolaitos voisi hyödyntää esimerkiksi Kompassi-sivustoa TTT-tiedotukseen tehokkaammin. Turva-järjestelmän tilalla voisi olla TTT-sivu, jonka sisältäisi kaikki TTT-asiat yhdessä paikassa. Sivulla voisi olla muun muassa TTT-organisaation yhteystiedot ja tiedotukset.

Suurin osa, eli 18 operatiivisen yksiköiden päälliköistä kertoo saaneensa TTT-koulutuksen osana virkaurakurssia. Kaksi päällikköä ilmoittaa käyneensä erillisen TTT-kurssin. Kaksi puolestaan kertoo, että ei ole saanut TTT-koulutusta lainkaan. Standardi määräisi, että henkilöillä on oltava riittävä koulutus ja pätevyys tehtävään. Operatiivisen yksikön päällikkö on numero yksi rakennettaessa turvallista työympäristöä. Hänellä on myös vastuu. Osaaminen on tultava koulutuksesta. Työterveys- ja työturvallisuusasioiden oppiminen työelämässä virheiden kautta on väärä lähtökohta. Ennakoiva ja jatkuvan parantamisen malli voidaan saavuttaa vain ymmärryksen kautta. Tämä on standardin filosofia.

Ainoastaan viisi vastaajista ilmoittaa, että edellä mainittu koulutus tukee heitä hyvin työssä paremman turvallisuuskulttuurin eteen. Yli puolet vastaajista ilmoittaa, että saatu TTT-koulutus tukee heikosti työssä paremman turvallisuuskulttuurin eteen. Kaksi vastaajaa ilmoittaa, että tukea ei ole lainkaan ja edelleen kaksi ilmoittaa, että ei ole saanut TTT-koulutusta. Tässä olisi mahdollisuus. Laatujärjestelmän mukaan TTT-koulutusta annetaan kaikille, painottaen johtajien koulutusta. Työterveys- ja työturvallisuuden perusteiden lisäksi kaikkien tulee käydä säännölliset kertauskurssit. Työterveys- ja työturvallisuus on laaja ja vaikea asiakokonaisuus alan ammattilaisillekin. Operatiivisten yksiköiden päälliköiden tulisi saada koulutus, jonka avulla on mahdollista parantaa turvallisuuskulttuuria.

On ymmärrettävä, että 22 yksikköön, jotka toimivat hyvin erilaisissa tehtävissä, eripuolilla Suomea, ovat erilaisissa tilanteissa. Työterveys- ja työturvallisuustasot voivat vaihdella paljon yksiköiden välillä. On huomattava, että yksikkökohtainen arvio perustuu ainoastaan yhden ihmisen kokemukseen. Vastauksissa voi heijastua esimerkiksi huono

vastausajankohta tai heikentynyt työilmapiiri. Vastauksien jakaumasta ja vastausvaihtoehtojen kirjallisista osista voidaan kuitenkin arvioida vallitsevaa mielipidettä. Työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksen määrällä ja laadulla on vaikutusta. Päälliköt vastasivat oman yksikön osalta sillä kokemuksella ja koulutuksella, jonka omaavat. Voidaan esittää kuvitteellinen tilanne, jossa operatiivisen yksikön päällikkö suorittaisi TTT-kurssin, joka olisi standardin mukaan tehtävään pätevä. Kurssin jälkeen päällikkö täyttäisi kokemukseensa perustuen lomakehaastattelun uudelleen. Voi olla, että uuden osaamisen ja ymmärryksen myötä vastaukset olisivat erilaiset. Tämä on mahdollisuus, joka kannattaa ottaa huomioon jatkotutkimuksissa.

5.3 Raja- ja merivartiokoulun tuottamat virkaurakurssit

Ei voida päätellä, että edellä käsitellyt lomakehaastattelun tulokset olisivat suoraan rinnastettavissa tämänhetkiseen koulutukseen. Yksiköiden päälliköinä toimii usein kokenut rajavartiomies, jonka edellisestä virkaurakurssista on voinut kulua vuosia tai jopa vuosikymmeniä. Tässä ajassa on myös koulutukseen voinut tulla muutoksia. On kuitenkin huomattava, että RMVK koordinoi RVL:n koulutuksia. Standardin mukaan henkilöt tulisi päteväksi tehtäviinsä ja koulutuksen tulee olla jatkuvaa. Tutkimuksessa haastateltavina ollut Rajavartiolaitoksen TTT:n avainhenkilöstö toi ilmi, että RMVK:lla on merkittävä rooli organisaation työturvallisuudessa. Koulun kykyä tuottaa tietoa ja opetusta TTT-asioissa tulisi käyttää tehokkaammin hyödyksi.

Tarkasteltaessa RMVK:n virkaurakurssien sisältöä TTT-asioiden valossa on päällimmäinen havainto sekavuus. Useissa kohdissa kurssien sisällöissä painotetaan, että turvallisuus otetaan huomioon kaikessa tekemisessä. Se, mitä tämän kaltainen ohje TTT-näkökulmasta opettaa, jäi tutkimuksessa selvittämättä. Kurssijohtajien mukaan opetettavat TTT-asiat käydään läpi kussakin opintojaksossa sitoutettuna opiskeltavaan aiheeseen, näin ollen erillistä TTT-opintokokonaisuutta ei ole toteutettu millään virkaurakurssilla. Kurssijohtajien mielipiteitä jakaa se, olisiko erillisestä TTT-opintojaksosta hyötyä. Tutkimuksessa jäi myöskin epäselväksi, mikä on TTT-asioita opettavien opettajien koulutus ja ammattitaito TTT-asioissa. Vastausten mukaan kysymykset opettajien ammattitaidon ylläpitämisestä tulisi tiedustella toisaalta. Voidaan kuitenkin epäillä, että näin haastavan kokonaisuuden kykenisi jokainen opettaja opettamaan oman aiheensa ohella. Tähän argumenttiin tulisi kohdistaa lisätutkimusta. Opiskelijoille tuotettavaa riittävän laajaa TTT-osaamista ei

myöskään puolla opintosuunnitelmien sisältö tai TTT-opintoihin varattu aika. Edellä mainittua tukee RVL:n TTT-avainhenkilöiden haastattelutulokset. Raja- ja merivartiokoulun virkaurakursseilla annettu TTT-koulutus nojaa liiaksi siihen, että TTT-asioita opetetaan tulevassa työelämässä ja tulevilla kursseilla. Tutkimuksessa ilmenneiden tosioiden mukaan kadeteille ja maistereille pitäisi lisätä TTT-koulutusta. Maanpuolustuskorkeakoulun koulutusohjelmaa noudattavien johtajaopiskelijoiden kohdalla voisi harkita erillistä TTT-koulutuskokonaisuutta, jossa painotetaan RVL:n tarpeita. Jos RVL noudattaisi ISO 45001 standardia, olisi myös TTT-koulutus auditoitu. Kurssijohtajien yleinen mielipide oli, että TTT-asioissa tulisi lisätä koordinoitua. Kirjoitettu suunnitelma, joka heijastaisi RVL:n TTT-tavoitetta, toisi koulutukseen selkeyttä.

Esikunnan ja koulun välinen koordinoitu, jossa näkyy ylemmän johdon TTT-tahtotila, kaipaa kehitystä. Työterveys- ja työturvallisuuskoulutus ei tuota riittävän pätevää henkilöstöä, jotta turvallisuuskulttuurin parantaminen olisi organisaatiossa mahdollista. Tämä perustuu väitteeseen; jotta toimintaa voidaan parantaa, tarvitaan kykyä ja osaamista. Standardin mukaan TTT-koulutus on kohdistettava koko henkilöstöön, mukaan lukien ylin johto. Koulutuksessa tulee keskittyä esimiesten osaamiseen ja koulutuksen tulee olla jatkuvaa. Rajavartiolaitoksen TTT-koulutuksen osalta tarvittaisiin lisätutkimusta, jotta tarpeet ja keinot tunnistettaisiin. Työterveys- ja työturvallisuuslaatu järjestelmä sekä ulkopuoliset kouluttajat tulisi nähdä mahdollisuuksina.

5.4 Rajavartiolaitoksen TTT-avainhenkilöiden haastatteluiden käsittely

Tutkimukseen haastateltiin viittä Rajavartiolaitoksen työntekijää, jotka ovat toimiansa mukaan vahvasti tekemisissä organisaation TTT-asioissa. Vaikka henkilöt tekevät kaikki eri tehtäviä, on painotettava, kuinka paljon samakaltaisuutta vastaukset sisälsivät. Tämä vahvistaa tuloksien luotettavuutta ja pätevyyttä. Seuraavassa tuodaan esille asioita, jotka mainitaan useamman haastateltavan vastauksissa. Saatua tietoa analysoidaan ja pohditaan, RVL:n työturvallisuuden kehityksen ja standardin soveltuvuuden kannalta.

Rjavartiolaitoksessa on tunnistettu TTT-kehitystarpeet ja tämä on nostettu henkilöstöstrategian tärkeäksi tekijäksi. Tässä kehitystyössä tulisi ottaa huomioon TTT-asioiden kirjaaminen, tavoitteet, mittarit ja seuranta. Näillä pyritään tehokkaampaan raportointiin. Ilman tietoa ei voida luoda kehitystä. Työterveyttä ja työturvallisuutta

tukevana osana nähtiin Turva-rekisteri. Tosin rekisteri kaipaa kehitystä, jotta edellä mainittu tehokas raportointi olisi mahdollista. Tiedottamisen tulisi olla avointa ja sisältää ylimmän johdon määrittelemä tavoitetila. Viestintää tulisi tehostaa yhteisillä tilaisuuksilla. Standardi peräänkuuluttaa esimiesten vastuuta ja koulutusta. Samaa mieltä ovat haastateltavat. Tämänhetkinen TTT-koulutus on sekavaa ilman selkeää päämäärää. Koulutuksen tulisi olla jatkuvaa ja tehtävän mukainen. Erityisesti esimiestehtäviin siirtyville tulee antaa pätevä TTT-koulutus. Raja- ja merivartiokoulu nähdään TTT-asioita tukevana yksikkönä. Koululla on erityismahdollisuudet tiedon ja koulutuksen tuottamiseen. Avainhenkilöiden mielestä nopea tehtäväkierto ja oman työn ohella TTT-asioita hoitavat työturvallisuuspäälliköt eivät tarjoa parasta suorituskykyä TTT-organisaatiossa. Haastateltavien mukaan Rajavartiolaitoksen tulisi parantaa turvallisuuskulttuuria, ennaltaehkäisevää toimintaa, riskikartoitusta, perehdytystä, työtapojen valvontaa ja epäkohtiin puuttumista. Standardi mahdollistaa laadukkaan kehityksen edellä mainittuihin parannuskohteisiin.

5.5 Standardia käyttävien yritysten haastatteluiden tarkastelu

Kahden haastateltavan yrityksen tuottama aineisto ei ole kovin kattava. Voidaan olettaa, että useampi yritys olisi tuonut laajemman näkökannan standardin käytöstä. Luotettavuustarkastelussa tällä ei ole merkitystä, koska asiaa katsotaan vain yrityksen kokemuksena, eikä tähän heijasteta mitään tiedon totuuspuhjan analysointia. Riittää, että voimme todeta yrityksen näin asian kokeneen. Kokemukset ovat esimerkkejä standardin käytöstä, eikä tämä tarkoita, että RVL:n organisaatio käyttäytyisi samalla tavoin standardin käyttöönoton myötä.

Uudenkaupungin Työvene Oy:n operatiivisen johtajan mukaan suurin syy standardin käyttöönotolle oli asiakkaiden vaatimukset. Rajavartiolaitos on yhteistyössä Uudenkaupungin Työvene Oy:n kanssa. Tämä on hyvä esimerkki, kuinka standardi antaa mahdollisuuden yhteiselle kielelle kahden organisaation välille. Olisi myös RVL:n etu, että TTT-vaatimukset olisivat yhteneväiset toisen toimijan kanssa. Vastaavia esimerkkejä löytyy useita RVL:n tekniseltä toimialalta.

Haastateltavien yritysten edustajat kertovat, kuinka käyttöönotettu laatujärjestelmä on muuttanut heidän TTT-toiminnan järjestelmällisempään suuntaan. Esimerkiksi johdon

katselmukset on koettu säännöllisemmiksi ja laajemmiksi. Turvallisuusaiheiset työohjeet ovat laajentuneet. Esimiesten tarpeet on huomioitu paremmin. Toiminnan tehostumisen myötä aiemmin huomaamattomat epäkohdat on pystytty havaitsemaan ennen poikkeamaa. Standardi on mahdollistanut systemaattisen työturvallisuusriskien kartoituksen ja toimenpiteet riskien todennäköisyyksien alentamiseksi.

5.6 Tutkimuksen objektiivisuus ja luotettavuus

Tutkimuksen alussa kohdassa 2.2 on luetteloitu standardin keskeisiä tekijöitä. On havaittavissa yhtenäisyys tutkimuksessa esiin tulleilla RVL:n TTT-kehityskohteilla ja standardin mukaan onnistuneen TTT-järjestelmän vaatimuksilla. Tämä on todiste standardin soveltuvuudesta RVL:n työkaluksi työturvallisuuden parantamiseksi. Soveltuvuutta vahvistavat asiantuntijoiden näkemykset standardin mahdollisuuksista. Standardin soveltamisalassa kerrotaan, että laatujärjestelmää voivat soveltaa kaikki organisaatiot. Tämän lauseلمان mukaan standardi soveltuu myös Rajavartiolaitoksen organisaatioon. Tutkimuksessa ei havaittu mitään syytä, miksi laatujärjestelmä ei sopisi RVL:n koulutus- ja työskentelyjärjestelmään. Vaikka Rajavartiolaitos ei hyödyntäisi standardin SFS-ISO 45001:2018 tuomia mahdollisuuksia, on tutkimuksen tuottamassa aineistossa tietoa, jota RVL:n henkilöstöosasto voi hyödyntää työturvallisuuden kehitystyössä.

Tutkimuksen perustuessa haastatteluihin on syytä tiedostaa mahdollisia epävarmuustekijöitä. Kertyvään tietoon vaikuttaa tiedon keräämiseen käytettävän haastattelun muoto. Esimerkiksi puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan tuoda ilmi haastateltavan sanoin asioita, joita ei välttämättä osataisi edes etsiä. Tutkijan on syytä perehtyä aiheeseen, jotta kysymykset osataan kohdistaa oikeisiin ongelmiin. Lomakehaastattelussa on vastausvaihtoehtojen muotoilulla suuri merkitys. Jos tutkimus olisi nojautunut pelkästään lomakehaastatteluihin, olisi tieto saattanut olla liian pinnallista ja kapeaa. Tutkimuksessa olisi voitu myös tehdä useampia haastattelukierroksia, joilla tutkimustietoa olisi saatu tarkennettua ja syvennettyä, mutta tässä olisi piillyt vaara haastateltavien väsymiseen. Näistä syistä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään erilaisia haastattelumuotoja. Tässä tutkimuksessa tutkijalla oli vankka etukäteistieto tutkittavasta organisaatiosta, joka puolestaan yksinkertaisti ja mahdollisti suoraviivaisen etenemisen. Tämä voi olla myös haitta. Tutkimuksessa ei tule olettaa vastauksia. Olettaminen voi ohjata tutkimuksen suuntaa ja jopa lopputulosta. Rajavartiolaitoksen laaja organisaatio voisi olla

haaste lopputuloksen yleispätevyydelle. Tutkimus kuitenkin pyrki tuottamaan tietoa koko organisaation toimintakentältä. Tutkimustuloksien pitäisi olla hyödynnettävissä koko RVL:n organisaatiossa ilman merkittäviä epävarmuustekijöitä.

Yleisesti tutkimusta ja tämän tuloksia tarkastellessa on huomattava, että lähes kaikki tutkimuksessa käsiteltävä tieto on tuotettu tässä työssä. Työhön ei ole ollut käytettävissä verrattavaa tutkimustietoa. Tämä seikka voi vaikuttaa yksittäisten lausuntojen luotettavuuteen. Tästä syystä tutkimuksessa on pyritty lausuntojen sijaan esittämään lisätutkimuksen tarve. Tutkimusta on katsottava kokonaisuutena ja peilattava laadullisia tuloksia pää- ja osakysymyksiin. Näiden kysymyksiin vastauksiin ei luotettavuustarkastelussa löydy syitä suurille epävarmuustekijöille. Tutkimusmenetelmien läpinäkyvyys mahdollistaa tutkimuksen toistettavuuden. On kuitenkin mahdotonta arvioida uusittavan kokeen tuloksia. Tuloksiin vaikuttavat liiaksi inhimilliset ja ulkoiset tekijät.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä on mahdollistava työkalu. Se ei pidä sisällään valmiita lomakkeita, koulutuspaketteja tai riskikartoitusvälineitä. Nämä organisaation on tuotettava itse. Standardi antaa ohjeet ja velvoitteet, kuinka luodaan perusta työterveys- ja työturvallisuusriskien hallinnalle. Järjestelmän käyttö tai ymmärtäminen ei ole yksinkertaista. Tämä kuvastaa yleisestikin työterveys- ja työturvallisuusasioita. Uskottavaan TTT-järjestelmään tulee organisaatiolla olla osaamista ja tietoa. Nämä saavutetaan ainoastaan koulutuksella ja oikeanlaisella mittauksella. Rajavartiolaitoksen laaja tehtäväkenttä luo haasteita vaikuttavan työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän luomiselle. On perusteltua hyödyntää kaikkia keinoja, jotta organisaatiolla olisi kyky edistää työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä.

Rajavartiolaitoksen tulisi huomioida, että standardi: Velvoittaa organisaatiota luomaan työterveys- ja työturvallisuus(TTT)-järjestelmän, joka sisältää standardin määrittämät prosessit. Prosesseihin kuuluu TTT-järjestelmän ylläpito ja jatkuva parantaminen. Ylimmän johdon tulee sitoutua TTT-järjestelmään. Ylin johto on velvoitettu ylläpitämään laatimaansa TTT-politiikkaa. Standardi pyrkii pienentämään sairauspoissaoloja luomalla turvallisen ja terveellisen työpaikan. Riskikartoituksen helpottamiseksi standardi hyödyntää lakien ja vaatimusten määrittämistä, TTT-mahdollisuuksien arviointia, toimenpiteiden suunnittelua ja TTT-järjestelmän riskien arviointia. Poistamalla ja minimoimalla vaarat voidaan tapaturmien määrää vähentää. Ehkäisevillä ja suojaavilla toimenpiteillä parannetaan viihtyvyyttä ja kannustetaan työntekijää huolehtimaan omasta terveydestä. Organisaation tulee luoda, ottaa käyttöön ja ylläpitää seurantaa, mittauksia ja analysointia tukevat prosessit, jotka ovat vaatimuksien mukaiset. Näillä toimilla mahdollistetaan vaarojen ja riskien tunnistaminen, havaitaan TTT-tavoitteiden täytyminen, esitetään hallintakeinojen vaikuttavuus, varmistetaan kelvolliset tulokset, määritetään TTT-toiminnan tason arviointikriteerit ja ajoitetaan mittauksien toteutus. Organisaation tulee asettaa TTT-tavoitteet ja valvoa tavoitteiden vaikuttavuutta. Työnantajan on varmistettava, että työntekijöillä on riittävä pätevyys. Pätevyyteen sisältyy kyky tunnistaa vaarat. Pätevyyttä on ylläpidettävä ja siihen on kohdistettava arviointia sekä vaikuttavuuden seurantaa. Pätevyyksistä on säilytettävä asianmukaista dokumentointia. Organisaation on luotava ja

ylläpidettävä viestintäprosessi. Työntekijöille on tiedotettava TTT-politiikasta ja -tavoitteista. Standardin myötä organisaatio voi saavuttaa positiivisen kuvan. Myönteinen julkisuus, vähäiset TTT-poikkeamat ja hyvin voivat työntekijät auttavat laadukkaan henkilökunnan saatavuudessa ja rahoituspäätöksissä.

Tutkimuksen mukaan, työterveys- ja työturvallisuuden kehitystarpeet huomioiden, Rajavartiolaitoksen tulisi ottaa työturvallisuuden kehitystyössä huomioon: Työterveys- ja työturvallisuustilastointia ja -mittausta tulee kehittää, jotta tehokas ja laadukas raportointi olisi mahdollista. Työterveys ja työturvallisuuskoulutuksen organisointia tulee parantaa. Koulutuksen tulee olla jatkuvaa. Koulutuksen tulee tuottaa pätevää henkilöstöä. Perehdytyksen tulee olla työterveyden ja työturvallisuuden näkökulmasta riittävää ja laadukasta. Työterveys- ja työturvallisuuden havainnointia tulee tehostaa. Riskinottoon tulee puuttua. Organisaation tukea esimiehille tulee parantaa. Viestintää tulee tehostaa. Viestinnän tulee olla välitöntä ja mahdollista molempiin suuntiin. Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan tulee perustua jatkuvan parantamisen periaatteelle, jotta turvallisuuskulttuuria voidaan kehittää. Ylimmän johdon TTT-vaatimukset tulee selventää koko organisaatiolle. Rajavartiolaitoksen tulee tunnustaa yhteinen työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka.

Standardi sopii Rajavartiolaitoksen koulutus- ja työskentelyjärjestelmään. Rajavartiolaitoksen tulisi ottaa käyttöön SFS-ISO 45001:2018 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä.

LÄHTEET

Ahlgren, S. 2021. Sähköpostihaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Asikainen, J. 2021. Sähköpostihaastattelu ja puhelinhaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Eco-online. 2020. Polku ISO 45001 –sertifiointiin. [Eco-online www-sivuilla]. Viimeksi päivitetty 4.6.2020. [Viitattu 23.3.2021]. Saatavissa: <https://www.ecoonline.fi/blogi/polku-iso-45001-sertifiointiin>

Eskelinen, H., Karsikas, S. 2014. Tutkimusmetodiikan perusteet. Vantaa: Tammertekniikka. s. 76-87.

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON ASETUS (EU) 2016/679. 2016. [verkkojulkaisu]. Brysseli: Euroopan unionin virallinen lehti. Viimeksi päivitetty 4.5.2016 [Viitattu 19.4.2021]. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>

Ewart, L. 2018. Vastuullinen tiede - Tutkimuksen etiikka ei ole etikkaa vaan tae laadusta – EU:ssakin [verkkojulkaisu]. Viimeksi päivitetty 21.11.2018 [Viitattu 19.4.2021]. Saatavissa: <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/tutkimuksen-etiikka-ei-ole-etikkaa-vaan-tae-laadusta-eussakin>

Hanén, T. 2021. Sähköpostihaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Hyttinen, M. 2021. Sähköpostihaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Iiskola, M-L. 2021. Sähköpostihaastattelu ja puhelinhaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Juvonen, J. 2021. Sähköpostihaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Karhunen, J. 2021. Sähköpostihaastattelu ja puhelinhaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Laitala, J-P. 2021. Sähköpostihaastattelu ja puhelinhaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Liuhamo, M. 2007. Työterveyden ja turvallisuuden johtaminen. [Helsingin yliopiston digitaalinen arkisto www-sivuilla]. Viimeksi päivitetty 2021. [Viitattu 20.4.2021].

Saatavissa:

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8169/TTTjohtaminen_Liuhamo.pdf;jsessionid=57D3AFBDAFFBC851E256FC72104CD783?sequence=1

Poropudas, J. 2021. Sähköpostihaastattelu ja puhelinhaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Rajavartiolaitos. 2020. Tehtävämme. [Rajavartiolaitoksen www-sivuilla]. Viimeksi päivitetty 2020. [Viitattu 18.3.2021]. Saatavissa: <https://raja.fi/tehtavamme>

Ritola, J. 2021. Sähköpostihaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viimeksi päivitetty 2.7.2004. [Viitattu 15.4.2021]. Saatavissa:

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

Silvander, S. 2021. Sähköpostihaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Suomen Standardisoimisliitto SFS ry. 2018. Standardi SFS-ISO 45001:2018. Teoksessa: Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita Helsinki: SFS. s. 5-8. [Standardien lainaukset on tehty Suomen Standardisoimisliitto SFS ry:n luvalla]

Turpeinen, I. 2021. Sähköpostihaastattelu ja puhelinhaastattelu. [Haastattelumateriaali säilytetään sähköisessä muodossa tutkijan hallussa.]

Työterveyslaitos. 2020. Työturvallisuus. [Työterveyslaitos www-sivuilla]. Viimeksi päivitetty 2020. [Viitattu 24.3.2021]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/>

Tutkimuslupapäätös.



Rajavartiolaitos
Gränsbevakningsväsendet
The Finnish Border Guard

Päätös
RVL207580
03.01.38
RVL Dno-2020-169

1 (3)

Raja- ja merivartiokoulu
Tutkimus- ja tietopalveluyksikkö

8.2.2021

RVLPAK B.20

Tutkimuslupapäätös; Rajavartiolaitoksen työturvallisuustutkimus

Rajavartiolaitoksen esikunnan henkilöstöosasto teettää tutkimuksen työturvallisuuden parantamiseksi. Tutkimuksessa tulee käsitellä SFS-ISO 45001:2018 standardin soveltuvuutta Rajavartiolaitoksen koulutus- ja työskentelyjärjestelmään. Tutkimuksen tuottaa insinööriluutnantti Mikko Aulanko diplomityönä. Aulanko tekee diplomityönsä Lappeenrannan teknilliseen yliopistoon. Työn ohjaajana toimii Rajavartiolaitoksen työturvallisuuspäällikkö Juha-Pekka Laitala, joka koordinoi haastattelut sekä kyselyt Rajavartiolaitoksen henkilöstölle.

Tutkielman tulee valmistua 21.06.2021 mennessä.

Tutkimuksen tekijällä on oikeus haastatella, sekä teettää kyselyjä Rajavartiolaitoksen henkilöstölle. Tutkijalle on annettava oikeus saada numeraalisia tietoja tilastoiduista tapahtumista, sekä kerätä tietoja työturvallisuuteen liittyvistä tapahtumista ja poikkeamista. Tutkijalle on annettava oikeus tarkastella työturvallisuusasiakirjoja, kuten turvallisuussuunnitelmat.

Tuotettava tutkimustieto tulee olemaan julkinen, eikä se aineistona edellytä turvallisuuskäsitteitä. Tutkija vastaa tutkimusaineiston asianmukaisesta käsittelystä tutkimuksen aikana ja sen jälkeen. Kyselyistä kerättävä materiaali tulee olla anonyymiä tietoa tilastojen muodostamista varten. Kyselyissä ei saa esiintyä mitään



tietoa, jolla voitaisiin yksilöidä kyselyyn vastaaja. Haastattelut kohdentuvat asiantuntijalausuntoihin, jotka eivät saa sisältää turvaluokiteltuja tietoja.

Tutkimusaineisto on tarkoitettu vain Rajavartiolaitoksen käyttöön ja tätä tutkimusta varten. Aineiston turvallisesta käsittelystä, säilyttämisestä ja sen tuhoamisesta tutkimuksen valmistuttua vastaa tutkija. Tutkimuksessa voidaan käyttää ainoastaan julkisuusluokaltaan julkista tietoa käsitteleviä asioita.

Koulunjohtaja
Eversti

Jaakko Hamunen

Tutkimuspäällikkö
Kauppatieteiden tohtori

Sari Lindblom

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Rajavartiolaitos 08.02.2021 klo 16:10. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

JAKELU

Mikko Aulanko
Juha-Pekka Laitala
Henk.Os.



RVL2110 3 (3)
150

Tietoturvariskien itsearviointi.

**Tietoturvariskien itsearviointi
tutkimuksessa**

**viite: EU-tietosuoja-asetus, 24 artikla ja
johdanto-osan kohdat 74–77**

Vastaa alla oleviin kysymyksiin, jos tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja. Jos tutkimusaineisto [anonymisoidaan](#) täydellisesti, kysymyksiin ei tarvitse vastata. Huomaa kuitenkin, että esim. pseudonymisoitu aineisto ja mikä tahansa aineisto, jossa henkilöt voidaan tunnistaa koodiavaimen tai minkä tahansa muun keinon perusteella, katsotaan EU tietosuoja-asetuksessa henkilötiedoiksi.

Tutkimuksen nimi ja tutkimuksesta vastaava henkilö	Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän SFS-ISO 45001:2018 mahdollisuus Rajavartiolaitoksen organisaatiossa. Mikko Aulanko
Yhteyshenkilö tietosuojaa riskiarviointia koskevissa asioissa ja	Mikko Aulanko
Henkilötietoja käsittelevät henkilöt	Mikko Aulanko
Henkilötietojen vastaanottajat tai ryhmät Tietojen luovutukset	Ei ulkopuolisia tietojen käsittelijöitä
Tutkimusryhmän/henkilöstön perehdytys	Tutkija on suorittanut Rajavartiolaitoksen tietoturvakoulutukset
Sitoumukset	Ei ulkopuolisia tietojen käsittelijöitä
Koodiavaimet (pseudonymisointi)	Ei tarvetta, aineisto tuhoaan]

Tutkimusaineiston kuvaus ja laajuus	Tutkimuksessa käytetty rekistereitä, joissa on esiintynyt henkilöiden nimiä. Rekisteriajojen laajuus joitakin satoja tapahtumia, noin kymmenes sisälsi henkilöiden nimiä
Tutkimusaineiston käyttö tutkimuksen aktiivivaiheessa.	Tutkimusaineisto on ainoastaan sähköisesti tallennettu ulkoiselle kovalevyllä. Kovalevy säilytetään lukitussa tilassa, eikä käytetä ulkopuolisissa laitteissa. Kovalevy on suojattu salasanalla. Tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.
Tietojen luovuttaminen tutkimusaineistosta	Tietoja ei luovuteta.
Tutkimusaineiston säilytys tutkimuksen valmistumisen jälkeen	Ei arkistoida.
Tutkimusaineiston hävittäminen	Tutkija vastaa aineiston hävittämisestä.
Päiväys, laatijan nimi ja yhteystiedot	25.01.2021 Mikko Aulanko