

POLIISIN POIKKEAMATILANNEJÄRJESTELMÄN  
LÄHELTÄ PITI -TILANTEIDEN KOLME  
NÄKÖKULMAA

**Tampereen yliopisto**  
Johtamiskorkeakoulu  
Hallintotiede  
turvallisuushallinnon linja  
Pro gradu-tutkielma  
Tammikuu 2014

Vesa Toivanen

# TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Johtamiskorkeakoulu, turvallisuushallinto
Tekijä:	TOIVANEN, Vesa
Tutkielman nimi:	Poliisin poikkeamatilannejärjestelmän läheltä piti -tilanteiden kolme näkökulmaa
Pro gradu tutkielma:	80 sivua + 5 liitesivua
Aika:	Tammikuu 2014
Avainsanat:	Työturvallisuuden johtaminen, poikkeamatilannejärjestelmä, läheltä piti -tilanteet, työturvallisuusasenne

---

Tutkielman aiheena ovat poliisin käyttöön ottama poikkeamatilannejärjestelmä ja poliisin työturvallisuusasenteet. Poikkeamatilannejärjestelmästä kohteena ovat sinne vuosina 2011 - 2012 syötetyt läheltä piti -tilanneilmoitukset. Aineisto on käyty läpi tapaustutkimuksen keinoin, kirjallinen aineisto on käyty läpi ja tiivistetty raportointi vaiheessa, kyselytutkimuksessa on hyödynnetty Webropol-järjestelmää ja teemahaastattelut on purettu ja taltioitu tutkijan haltuun. Kaikki empiirinen ja kirjallinen aineisto on koottu, käsitelty ja raportoitu, minkä jälkeen siitä on kirjoitettu yhteenveto ja tehty johtopäätökset. Tutkielman aineistona ovat toimineet mm. kokouspöytäkirjat, tilastot, asennekyselytutkimus ja teemahaastattelut.

Tutkielmassa on kuusi pääteemaa; poliisin työturvallisuusasenteet, miksi ja miten järjestelmä luotiin, järjestelmän käytettävyys, järjestelmän hyödynnettävyys, kuinka aktiivista eli ennakoivaa tai passiivista eli reagoivaa työturvallisuuden johtaminen on poliisissa sekä järjestelmän kyky parantaa työturvallisuusjohtamista. Läheltä piti -tilanteita vuosina 2011 - 2012 järjestelmään syöttäneitä henkilöitä pyydettiin vastaamaan turvallisuusasennekyselyyn. Teemahaastatteluja varten valikoitui kaksi tapausta, joihin syvennyttiin haastattelemalla kolme tahoa: ilmoituksen laatinutta henkilöä, sitä käsitellyttä työsuojelupäällikköä ja työsuojeluvaltuutettua.

Yhteenvetona voidaan todeta, että poliisi on saanut käyttöönsä toimivan järjestelmän, jonka käyttö on kuitenkin ollut valitettavan vähäistä käyttöönottoa seuranneina kahtena vuotena. Syynä tähän saattaa olla poliisin sisäisen koulutuksen haasteellisuus. Poliisin asenne työturvallisuustyöhön on positiivinen ja usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiin on hyvä. Johdon sitoutumisesta saatiin ristiriitaisia tutkimustuloksia: Haastattelututkimuksen mukaan johdon sitoutuminen näyttäisi olevan kunnossa, mutta kyselytutkimus ei yksiselitteisesti tue käsitystä. Poikkeamatilannejärjestelmän nykyistä aktiivisempi käyttö lisäisi työturvallisuusasioista käytävää keskustelua poliisissa ja näin parantaisi kokonaisuudessaan poliisin työturvallisuutta.

TIIVISTELMÄ .....	2
1 Johdanto .....	6
2 Tutkimusongelma .....	7
2.1 Tutkimuksen aihepiiri aiemman tutkimuksen valossa .....	7
2.2 Tutkimuksen näkökulmat .....	15
3 Käsitteet ja määritelmät .....	19
3.1 Turvallisuus .....	19
3.2 Poliisin työsuojelu .....	21
3.3 Työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut .....	23
3.4 Työsuojelutoimikunta .....	24
3.5 Työsuojelun toimintaohjelma (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738) .....	24
3.6 Turvallisuuspoikkeama ja läheltä piti tilanne .....	25
3.7 Tutkielman metodologia .....	26
4 Teoreettinen viitekehys .....	27
4.1 Poikkeamateoria .....	27
4.2 Poliisin poikkeamajohtaminen .....	32
5 Tutkimuksen toteutus ja teemat .....	33
5.1 Kyselytutkimus teemahaastattelun tukena .....	34
5.2 Toteutus ja teemat tarkennuttuna .....	35
6 Tulosten raportointi .....	37
6.1 Poikkeamatilannejärjestelmä ja sen käyttöönotto .....	37
6.2 Kyselytutkimuksen aineisto .....	41
6.3 Kyselytutkimuksen raportointi .....	45
6.3.1 Turvallisuustietoisuus .....	46
6.3.2 Sitoutuminen .....	47
6.3.3 Turvallisuustaso .....	48
6.3.4 Johtaminen .....	49
6.3.5 Pelisääntöjen noudattaminen .....	50
6.3.6 Tiedonkulku .....	51
6.3.7 Vaara ja läheltä piti -tilanne .....	51
6.4 Kyselytutkimuksen avoimet kysymykset .....	52
6.4.1 Poliisin työturvallisuusasenteet .....	52
6.4.2 Poliisin työturvallisuusjohtaminen .....	53
7. Haastattelututkimuksen tuloksia .....	54
7.1 Järjestelmän ominaisuudet käyttäjän näkökulmasta, eli käytettävyys .....	54
7.2 Olisiko tästä järjestelmästä muutoksen katalyytiksi, eli hyödynnettävyys? .....	57
7.3 Kuinka aktiivista/ennakoivaa tai passiivista/reagoivaa työturvallisuuden johtaminen on poliisissa? .....	59
7.4 Järjestelmän kyky parantaa työturvallisuusjohtamista? .....	62

7.5 Tulevaisuuden näkymät? .....	64
8 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	68
9 Pohdintaa.....	74
LÄHDELUETTELO.....	76
Teokset.....	76
Pöytäkirjat ja muistiot.....	80
Opinnäytteet.....	80
Lait, asetukset ja määräykset ja muut .....	80
Internet lähteet .....	81
Liite 1 .....	82
Haastattelut .....	83
Liite 2.....	84

## KUVIOT:

KUVIO 1. Työturvallisuuslain edellyttämän turvallisuusjohtamisen kaaviokuva .....	11
KUVIO 2. Reese (2012, 12–13) .....	14
KUVIO 3. Tutkimuksen näkökulmat .....	15
KUVIO 4. Yksi versio jäävuorimallista .....	17
KUVIO 5. KAIKU-esitys .....	18
KUVIO 6. Turvallisuuden käsite Levän mukaan .....	20
KUVIO 7. Perrowin ja Reasonin näkemys yhdistettynä (Reason 1997, 66) .....	32
KUVIO 8. Poliisin poikkeama- ja tapahtumaraportointi prosessi .....	33
KUVIO 9. Ilmoituksen syöttäneen henkilön asema poliisiorganisaatiossa .....	41
KUVIO 10. Verrattuna koko poliisin henkilötyövuosien mukaiseen jakaumaan 2012 .....	42
KUVIO 11. Syöttöjä per poliisilaitos (uudet 2014 aloittavat yksiköt) .....	43
KUVIO 12. Itse tapaukset luokiteltuna tutkijan toimesta .....	44
KUVIO 13. Turvallisuustietoisuus .....	46
KUVIO 14. Sitoutuminen .....	47
KUVIO 15. Turvallisuustaso .....	48
KUVIO 16. Johtaminen .....	49
KUVIO 17. Pelisääntöjen noudattaminen .....	50
KUVIO 18. Tiedonkulku .....	51
KUVIO 19. Aktiivisuus ja avoimuus .....	52
KUVIO 20. Työsuojelupäälliköiden lisätehtävät .....	66

# 1 Johdanto

Poliisihallinnossa tietoturva-asiat ja työturvallisuus saivat uuden työkalun 2011 vuoden alussa, kun poikkeamatilannejärjestelmä otettiin käyttöön. Tässä tutkielmassa keskitytään havainnoimaan ja tutkimaan osaa tämän järjestelmän tuottamasta tiedosta. Samalla luodaan katsaus poliisin työturvallisuusjohtamiseen, työturvallisuus asioista raportointiin ja ennalta estävän järjestelmän käyttöönottoon. Samalla pyritään havainnoimaan järjestelmän vaikutusta johtamiseen ja poliisin työturvallisuusasenteisiin. Poliisihallituksessa toimii tällä hetkellä päätoiminen työsuojeluasiantuntija, sama henkilö on myös valtakunnallinen työsuojelupäällikkö. Poliisihallintoon on lisäksi nimitetty päätoiminen työsuojeluvaltuutettu, joka tulee toimimaan poliisihallinnon valtakunnallisena työsuojeluvaltuutettuna kaudelle 2010 - 2013. Samainen henkilö on hoitanut valtakunnallisen työsuojeluvaltuutetun tehtävää jo vuoden 2009 alusta alkaen. Poliisihallituksen esikunta antoi määräyksen turvallisuusraportoinnista poliisissa 15.12.2010:

*"Poliisin turvallisuusraportoinnin tarkoituksena on pitää yllä organisaatioturvallisuuden ja siihen liittyvien muiden osa-alueiden tilannekuvaa, seurata turvallisuustyön vaikuttavuutta ja löytää mahdollisia kehityskohteita. Raporttien perusteella tehtävien arviointien, analyysien ja pitkäaikaisseurannan avulla turvallisuustyön resursseja pyritään kohdentamaan poliisin toiminnan ja turvallisuuden kannalta olennaisiin kohteisiin."*

Edellä kuvattu turvallisuusraportointi järjestelmä pitää sisällään myös tietoturvaan ja organisaatioturvallisuuteen liittyvän raportoinnin, mutta se on rajattu pois tästä tutkimuksesta mm. juuri tietoturvasyistä. Tutkielman aiheeseen allekirjoittanut pääsi kiinni sattumalta kysellessään aiheeseen liittyviä asioita ylilääkäri Päivi Loikkaselta, johon tutkija oli tutustunut ollessaan mukana Poliisin päihdeohjelmaan liittyvissä kokouksissa 2000-luvun alussa. Loikkanen ohjasi ottamaan yhteyttä työsuojeluasiantuntija Sirpa Paakkariin, joka sai kirjoittajan vakuuttuneeksi siitä, että aihetta kannattaa ehdottomasti tutkia. Tutkimusaiheen mielenkiintoa lisää juuri määräyksen mukanaan tuoma poikkeamailmoitusten raportointi ja siihen liittyvä vuorovaikutteisuus, joka toisaalta lisää keskustelemaa otetta työturvallisuusasioissa ja toisaalta pakottaa tekemään johtopäätöksen ja antamaan palautteen asiasta, joka järjestelmään on syötetty. Myös raportointi järjestelmään ladatut odotukset ja

käytännön turvallisuusjohtamiseen vaikuttamisen tutkiminen on mielenkiintoista. Mikään järjestelmä tai käytäntö ei itsessään luo kuitenkaan työturvallisuutta.

Poliisin työhyvinvointia arvioidaan henkilöstöbarometrin avulla ja vuorovuosin suoritetaan työturvallisuusasioiden riskikartoitus. Edellisen kerran riskikartoitus on tehty 2010. Riskikartoitus on tehty yksiköittäin ja tieto on kerätty valtakunnalliseksi koosteeksi poliisihallituksen toimesta. Riskikartoitus ottaa aimo harppauksen eteenpäin, kun vuoden 2013 aikana otetaan käyttöön riskien hallinnan sähköinen työkalu, jonka käyttöä harjoitellaan valtakunnallisesti poliisilaitoksittain syöttämällä 2010 kerätty tietomassa järjestelmään ja tehdään nykytilan kartoitus. Edellä mainitun toimenpiteen lisäksi arvioidaan uudet poliisityön vaara ja haittatekijät (poliisihallituksen hallintoyksikön kirje 2020/2013/14).

## **2 Tutkimusongelma**

### ***2.1 Tutkimuksen aihepiiri aiemman tutkimuksen valossa***

Työturvallisuus on mainittu lainsäädännössä Suomessa ensimmäisen kerran vuonna 1889, silloin annettiin <sup>1</sup>"Keisarillisen Majesteetin Armollinen Asetus teollisuusammateissa olevain työntekijän suojelemisesta" (Laitinen, Vuorinen & Simola 2009, 21). Työsuojelu miellettiin pitkään juuri teollisessa työssä tapahtuvien tapaturmien ehkäisyn välineeksi. Ehkä juuri tästä syystä julkishallinnon ja poliisin työsuojelu on ilmeisesti kehittynyt hitaammin. Esimerkiksi vielä 1980-luvulla henkilökohtaisia suojaliivejä ei ollut vielä käytössä kovinkaan laajasti ja aseiden käyttöä harjoiteltiin satunnaisesti "massa-ammuntojen" muodossa ja virka-aseita poliisimiehet hankkivat omatoimisesti aseliikkeistä. Kirjoittaja itse muistaa istuneensa poliisiauton etupenkillä ladattu "pysäytyshaulikko" sylissään takaa-ajon yhteydessä tuolla kyseisellä vuosikymmenellä.

Työterveyden ja työsuojelun johtamisen kehityksessä on löydettävissä tieteellisessä kirjallisuudessa joitakin erityispiirteitä. Erilaisten työterveyttä ja työsuojelua edistävien ohjelmien ja syntyyn ovat vaikuttaneet poliittisesti sovitut ja valvotut mekanismit mm. ILO:n (International Labour Organisation) ja Euroopan unionin määräykset, puitesopimukset ja

---

<sup>1</sup> 15.4.1889 (18/1889)

direktiivit, jotka on sitten implementoitu kansallisiin säädöksiin. Liike-elämän ja vakuutustoiminnan puolella on tuotettu suurella volyymilla työterveyden ja työsuojelun johtamisen ohjelmia ja järjestelmiä mm. DuPond. Viranomaistoiminta on näiden kahden välimaastossa (Frick & Wren 2000, 25 - 28). Edellä mainittujen kolmen toimijan suhteisiin liitetään vielä standardisointi, jolla on todettu olevan tärkeä, mutta osittain raja-aitoja sumentava rooli. Standardi nimittäin saattaa laajasti levinneenä ja hyväksyttynä saada liian suuren merkityksen ja muuttua normiksi, johon voidaan vedota lain tapaan, vaikka standardi on luotu kaupallisista lähtökohdista. (Frick & Wren 2000, 29).

Yhdysvaltalainen tutkimus (Bannan 1998) vertaili Chicagon ja Skotlannin Grampian alueen poliiseja kohtaan tehtyjä väkivallan tekoja kolmen vuoden ajanjaksolta haastatteleamalla poliisimiehiä ja keräämällä tilastotietoja. Tutkimuksessa todettiin, että arviolta yli puolet poliisia kohtaan tehdystä väkivallasta jää raporttoimatta, koska poliisimiehet eivät ilmoita siitä eteenpäin. Syynä tällaiseen käytökseen on epäily siitä, että asialle ei kuitenkaan tehtäisi mitään (Bannan 1998, 73). Samaisessa tutkimuksessa tuotiin julki huoli siitä, että usein käsillä olleissa väkivaltatilanteissa oli ollut elementtejä, jotka muissa tapauksissa olivat johtaneet poliisin menehtymiseen (Bannan 1998, 1). Työsuojelullisesti tutkimus toi esille keinoja, joilla väkivaltainen kohtaaminen saatettaisiin välttää. Näitä haastattelujen perusteella olisivat mm. vuorovaikutustaidot, ammattimainen asenne/käytös, kehonkieli ja maalaisjärki (Bannan 1998, 52–59). Haastatellut poliisimiehet toivat tutkimuksessa ilmi toiveensa siitä, että heidän esimiehensä, yleisö ja julkinen sana heräsivät huomaamaan poliisiin kohdistuvan väkivallan yleisyyden ja vakavuuden (Bannan 1998, 95). Esimiesten suhtautumisessa väkivaltaisen asiakkaan kohtaamisesta tehtyihin raportteihin oli suuri ero, Skotlannissa esimiesasemassa olevat olivat evänneet raportin vastaanottamisen vain 4 % tapauksista, kun taas Chicagossa 57 % vastanneista poliiseista koki, että poliisilaitos ei ollut huolissaan tai kiinnostunut poliisiin kohdistetusta väkivallasta.

Toinen yhdysvaltalainen tutkimus (Vredenburg 2002, 259–276) tutki kuuden eri johtamistavan vaikutuksia työturvallisuuteen sairaalaympäristössä. Nämä olivat työntekijöiden mukaan ottaminen, palkitseminen, koulutus, rekrytointikäytännöt, kommunikaation ja palautteen käyttö ja johdon sitoutuminen. Suomessa työsuojelulainsäädäntö velvoittaa organisaatioita ottamaan mukaan työsuojelutoimintaan työntekijöiden edustajia, samoin kuin kouluttamaan työajalla työsuojelu asioita. Palkitsemiskäytännöt vaihtelevat melko suuresti: poliisilla on Suomessa käytössään



valtakunnallinen työsuojelupalkinto, kun taas yksityisellä sektorilla mm. CABB Oy tapaturmattomista työpäivistä palkitaan koko työyhteisö ja työsuojelua edistäviä ehdotuksia ja muita aloitteita kannustetaan tekemään taloudellisesti tukien tai erilaisilla palkitsemiskäytännöillä. Työnantajan rekrytoinnin yhteydessä teettämättä lääkärintarkastukset ovat ehkä ainoita mahdollisia keinoja löytää työnhakijoiden joukosta riskialttiit hakijat. Sukupuoli, ikä, pituus tai paino ei kerro henkilön riskialttiudesta ja ovat usein jopa syrjiviä kriteerejä (Vredenburg 2002, 263). Sen sijaan fyysisen kunnan tai paremminkin suorituskyvyn mittausta on poliisissa pidetty rekrytoinnissa ja koko työuran aikana seurattavana mittarina mm. Kanadassa. Mittari tai testi on kehitetty mittaamaan nimenomaan fyysistä kuormitusta poliisityön vaatimusten pohjalta. Artikkelissa verrataan poliisin työtä hengenpelastajan työhön, jossa 99,9 % ajasta on odottamista, mutta jos hengenpelastaja ei kykene suorittamaan tehtävänsä, joka sattuu kohdalle ani harvoin, on hän kykenemätön työhönsä (Bonneau & Brown 1995, 158).

Kommunikaatio ja palautteen käyttö ovat tämän tutkimuksen osalta mielenkiintoisin kohde johdon sitoutumisen lisäksi. Poliisissa työntekijät saavat säännöllistä palautetta työsuojelun tilanteesta työsuojelutoimikunnan kokousten kautta ja työn päivittäisjohtamisen kautta. Poikkeamatilannejärjestelmään tapahtuman syöttänyt henkilö saa lisäksi henkilökohtaisen palautteen läheltä piti -ilmoituksestaan. Onnistuneen kommunikaation ja palautteen edellytys on, ettei työntekijöitä lähdetä syyttämään tapahtuneesta (Vredenburg 2002, 264). Organisaation johdon sitoutumisella on vaikutuksensa kaikissa edellä kuvatuissa tapauksissa. Erityisesti palautteen antamisen, palkitsemisen ja johdon sitoutumisen yhteys on tiivis. Kynnys ilmoittaa läheltä piti -tilanteista on saatava alas, lisäksi palkitsemiskäytäntöjen on tuettava työsuojelujatella koko organisaation tasolla. Vredenburgin tutkimuksen loppupäätelmänä oli, että kaikkein tehokkain tapa ehkäistä työtapaturmia on uusien työntekijöiden työsuojelukoulutukseen panostaminen.

Suomessa poliisin kohtaamaa väkivaltaa työssään ovat tutkineet Risto Selin ja Tuula Leino. Poliisipartiotyöhön liittyvä väkivallan uhka kuuluu poliisin työhön ja tämän merkitystä ei voi väheksyä, varsinkin, kun loppuraportin tuloksista voidaan todeta, että 96 % poliiseista oli kohdannut fyysistä väkivaltaa vähintään kerran vuodessa ja 40 % poliiseista oli viimeisen vuoden aikana uhattu lyömä aseella tai teräaseella (Selin & Leino 2005, 20–22). Raportin mukaan työpaikkaväkivalta termiä parempi vaihtoehto on työväkivalta, koska partiointi työssään poliisilla ei useinkaan ole mahdollisuutta päättää kohdehenkilöön liittyvien

pakkotoimenpiteiden tekopaikasta (Selin & Leino 2005, 9). Samaisen raportin 4. suositus tietojen keräämiseksi poliisin kohtaaman väkivallan osalta liittyy poikkeamatilannejärjestelmän keräämään tietoon, vaikka suuremmin väkivaltaisten vastustamisten osalta. Suurin osa läheltä piti -tilanteista näyttäisi olevan asiakaslähtöisiä tapahtumia, lisäksi osaan niistä on liittynyt väkivallan uhka (Selin & Leino 2005, 54). Selinin ja Leinon raportin tulosten perusteella poliisin poikkeamatilannejärjestelmään syötettyjen läheltä piti -tapausten määrä on oudon pieni: vuonna 2011 - 2012 vain 88 poliisihallinnossa työskentelevää henkilöä syötti järjestelmään 100 läheltä piti -tapausta.

Työturvallisuutta ja vastuun kohdentumista lakien ja normien valossa poliisissa on tutkinut Arto Hankilanoja. Kirjassa on hyvin seikkaperäisesti määritelty työsuojeluun liittyvien termien merkitykset, mm. tästä syystä olen käyttänyt hänen teostaan apuna määritellessäni keskeisiä käsitteitä tässä tutkielmassa. Työturvallisuuslain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Toisessa momentissa mainitaan velvoite *ennalta ehkäistä ja torjua* työtapaturmia, ammattitauteja ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Aikaisemmin 1958 vuodelta olevassa työturvallisuuslaissa todettiin vain 9§:ssä:

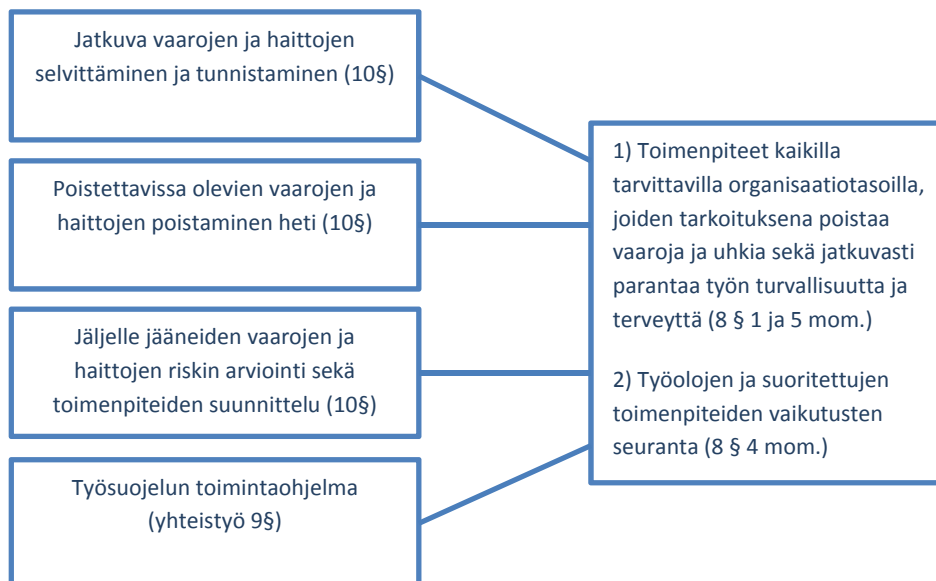
*"Työnantajan on tarkoin otettava varteen kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen".*

Hankilanojan (2003, 31) kirjassa todetaan, että työnantaja on asetettu velvollisuus huolehtia siitä, että vaarojen *arviointi* pidetään ajan tasalla. Työturvallisuuslain 1 §:n säädös on (Hankilanoja 2003, 30) oikeudellisesti sitomaton tavoitesäännös, kuten esimerkiksi poliisilain 1 §:n kirjaus. Tähän asti työturvallisuus asioita ei ole tilastoitu kattavasti yhteen paikkaan poliisihallinnossa. Poliisihallinnon ylilääkäri ja työsuojeluasiantuntija ovat käyttäneet Valtionkonttorin tietokantaa lähteenä, mutta se on valitettavasti muokattu vakuutustoimintaa silmälläpitäen, eikä siis palvele poliisia ennalta estävässä mielessä juuri lainkaan ja kertoo jälkijättöisesti vain sen, mitä edellisellä vuodella on sattunut.

Toinen työsuojelua poliisin näkökulmasta tutkinut on Kimmo Halme, joka Tampereen yliopistoon tekemässään pro gradu -tutkielmassa tutki työsuojelutoimikunnan merkitystä työpaikan turvallisuusjohtamisessa. Työssään Halme (2008, 29) toteaa,

*"työturvallisuuslaissa ei itse asiassa mainita turvallisuusjohtamista käsitteenä lainkaan, eikä laki näin ollen velvoita organisaatioita perustamaan turvallisuusjohtamisjärjestelmiä."*

Kuitenkin työturvallisuuslain velvoitteet voidaan esittää alla olevan kuvion muodossa, jolloin työsuojelun toimintaohjelma ja työsuojeluorganisaatio yhdessä muodostavat turvallisuusjohtamisjärjestelmän<sup>2</sup>:



KUVIO 1. Työturvallisuuslain edellyttämän turvallisuusjohtamisen kaaviokuva

Juha Järvelin on tutkinut väitöskirjassaan poliisin työturvallisuuden johtamista kriisitilanteissa. Tutkimuksessa verrataan kolmen kouluammuskelutapauksen jälkitoimia lähinnä henkisen työsuojelun näkökulmasta (Järvelin 2011, 6). Tutkimustuloksista käy ilmi, että ylimmän johdon tuen merkitys heijastuu vääjäämättä suorittavan portaan tuntemuksiin

<sup>2</sup> Alkuperäinen lähde: <http://netti.sak.fi/sak/pdf/tyoturv.pdf>

tilanteen jälkihoidon osalta (Järvelin 2011, 208). Tässä tutkimuksessa käsitellyssä olevat läheltä piti -tapaukset voivat myös aiheuttaa tarpeen käsitellä tapahtunutta jälkikäteen, koska varsinaisen onnettomuuden ja läheltä piti -tapahtuman välinen suhde ja niistä jääneet muistot eivät välttämättä poikkea toisistaan, varsinkin jos täpärä pelastuminen on johtunut vain tuurista. Järvelinin tutkimus ja tämä tutkielma muistuttavat toisiaan myös tutkimusotteiltaan: molemmissa käytetään tapaustutkimusta metodina.

Tapaturmien torjunnan ja ennalta ehkäisyn osalta on olemassa kaksi traditiota tai näkökulmaa. Toinen on keskittynyt vahinkojen ja onnettomuuksien ennalta estämiseen ja toinen henkilövahinkojen ja vammojen estämiseen. Onnettomuuksiin keskittyvien teorioiden taustalta löytyy teknis- ja käyttäytymistieteellinen sekä organisaatioteorioihin perustuvat tieteen alat, kun taas vahinkojen ja vammojen tutkimustraditio löytyy lääketieteen puolelta (R. Andersson 2007,60). Ensin mainittu suuntaus tutkii siis ihmisen, tekniikan ja organisaation välisiä suhteita ja pyrkii sitä kautta löytämään ne tekijät jotka mahdollisesti aiheuttavat poikkeamia prosesseissa, mikä taas vaikeuttaa laadun hallintaan ja näin koko prosessiin. Systeemitteoria ja johtaminen ovat avainasemassa. Jälkimmäinen lähestymistapa luokittelee vammat sairauseräisesti ja pyrkii suojautumisen, olosuhteiden ja ajallisen ulottuvuuden kautta ennalta ehkäisemään altistumista esimerkiksi lämmölle, säteilylle tai kemiallisille aineille. Molemmat tutkimustraditiot ovat kiinnostuneet myös yhteiskunnallisen ja turvallisen ympäristön kehittämisestä. Lääketieteeseen nojautuva tutkimus on kiinnittänyt huomionsa mm. kansanterveyteen ja elinympäristöstä nouseviin uhkiin, kun taas onnettomuuksien torjuntaa keskittävä suuntaus on kiinnostunut enemmän johtamisrakenteista ja kansallisista ja kansainvälistä ohjausmekanismeista (R. Andersson 2007,61).

Työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin mittaamiseen käytetään kahdenlaisia mittareita, jälkikäteisiä ja ennakoivia mittareita (Laitinen, Vuorinen & Simola 2009, 259; Ruuhilehto & Vilppola 2000, 22). Voidaan puhua myös reagoivista ja ennakoivista mittareista; ennakoivia mittareita ovat mm. riskien arvioinnin tulokset ja työturvallisuuspoikkeamien tiedot (Työturvallisuus valtion työpaikoilla, Valtion talouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus, jatkossa VTV 202/2010, 41–42). Poliisin poikkeamatilannejärjestelmä kerää molempia tietoja, sekä jo tapahtuneita työtapaturmia, että läheltä piti -tilanteita. Tässä tutkielmassa keskitytään vain poikkeamiin ja riskien arviointi menettely jää siis tarkastelun ulkopuolelle.

Simo Salminen on koonnut artikkeliinsa<sup>3</sup> tapaturmiin liittyviä teorioita. Hän lähtee liikkeelle esittelemällä ihmiskeskeisiä, työntekijää leimaavia viimevuosisadan ajan tapaturma-alttiuteen ja taipumuksiin perustuvia malleja. Sitten teorioiden näkökulma on kääntynyt kohti ympäristön ja ihmisen välistä vuorovaikutusta, jossa joko inhimillinen erehdys tai tapahtumaketjuun liittyvä teknisen ympäristön myötävaikutuksesta syntyy ketjureaktio, joka vääjäämättä aiheuttaa vahinkoa, ellei ketjua pystytä pitämään hallinnassa (domino- tai jäävuoriteoria Heinrichin mukaan 1959). Heinrichin tutkimusten tärkeisiin havaintoihin liittyi jäävuorimalli (kuvio 3). Siinä vakavaa tapaturmaa edeltää tietty määrä läheltä piti -tapauksia ilman vahinkoa. Dominoteorian mukaan vakaviin ja kuolemaan johtaneiden tapaturmien taustasyöt olivat liki aina samat. Tämän on myöhemmissä tutkimuksissa joiltakin osin kumottu ja tapaturmien on taustalla todettu olevan monia eri syitä. Esimerkiksi vakavien työtapaturmien lopputulokseen vaikuttaa mm. se, kuinka suuri energialataus tapaturmassa mukana oleviin henkilöihin kohdistuu. (Salminen 1992, 171). Jäävuoriteoria on maininnan arvoinen siitä syystä, että siinä mainittiin organisaation johdon rooli yhtenä syynä ja työturvallisuuden merkittävänä toimijana ja samalla alettiin puhua turvallisuuden johtamisesta (Salminen artikkelissa Petersen 1971).

Vaaratekijäteoria ja ergonominen tapaturmateoria liittyvät lähinnä koneellistuvaan ja teknistyvään maailmaan. Vaaratekijäteoriassa on keskeistä vaara-alueiden määrittäminen ja tapaturmien estäminen rajoittamalla ihmisten liikkumista vaara-alueilla. Ergonominen tapaturmateoria poikkeaa edellisistä yhdistäen ihmisen, koneet ja järjestelmän ja jossa ihminen hitaasti reagoivana objektina on vaikeasti hallittavissa ja siksi tapaturmien torjunta toimet suunnataan koneisiin ja mekaniikkaan (Salminen 2007, 2).

Uusimpana trendinä työtapaturma tutkimuksessa on kimmoisuusmalli tai ennakoiva ja joustava johtamismalli (resilienssi), jossa ihmisen toiminnan ja ympäristön arvaamattomuus vaatii ennakkointia ja sopeutumiskyky, johon perinteiset mittaavat ja korjaavat menetelmät eivät pysty tai kykene vastaamaan (Uusitalo, Heikkilä, Rantanen, Lappalainen, Liuhamo, Palukka & Hämäläinen 2009, 9). VTT:n tutkimusraportissa kerrotaan, että monimutkaisille sosioteknisille organisaatioille saattaisi olla hyötyä resilienssiajattelusta. On vaikea sanoa, kuinka pitkälle poliisiorganisaation voidaan katsoa täyttävän nämä tunnusmerkit, vaikka

---

3

[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tapaturmien\\_ehkaisy/tietoa\\_tapaturmista/tapaturmien\\_ja\\_vaaratilanteiden\\_tutkinta/Documents/tapaturmateoriat\\_ajan\\_saatossa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tietoa_tapaturmista/tapaturmien_ja_vaaratilanteiden_tutkinta/Documents/tapaturmateoriat_ajan_saatossa.pdf)

poliisin toimintaympäristö on kansalaisten palvelua monimutkaisissa ja vaihtelevissa tilanteissa, joissa vakavimmillaan on kyse hengen ja terveyden turvaamisesta sekä mittavienkin materiaalivahinkojen estämisestä (Uusitalo ym. 2009, 46).

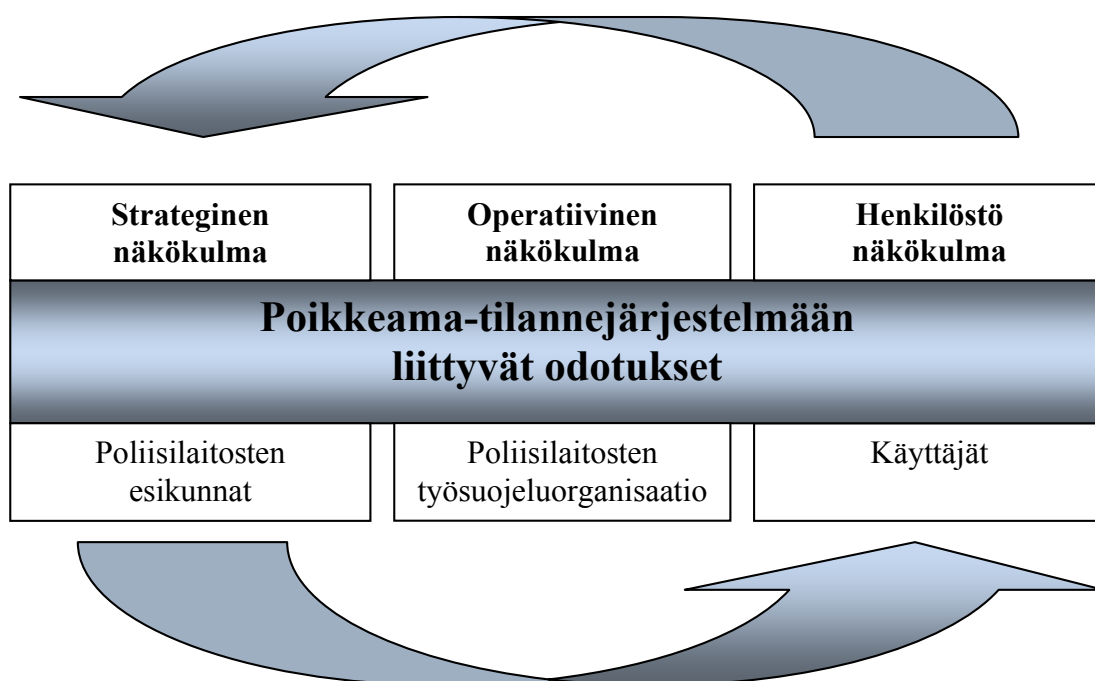
Tehokkain	<b>Eliminointi tai korvaaminen</b> , jolloin ihmistyövoiman käyttö lopetetaan kohteessa tai se korvataan robotti- tai automaatiotekniikalla
Tehokkaampi	<b>Tekninen valvonta kohteessa tai koneilla</b> , jolloin henkilökunnan liikkumista vaarallisilla alueilla kontrolloidaan ja/tai estetään käyttämästä konetta vaarallisesti.
Vähemmän tehoava	<b>Huomion herättäminen ja varoituslaitteet</b> , kuten ääni-, valovaroittimet, ja maalaukset, joilla ei estetä liikkumista alueella, mutta muistutetaan vaaran olemassaolosta.
Vähiten tehoava	<b>Työnjohdolliset/hallinnolliset toimintamallit ja vaadittavat työtavat</b> , joilla määritellään koulutustasot ja vaatimukset ennen työpisteeseen menoa ja/tai rajoitetaan ajallisesti työvuorojärjestelyin kierrättämällä ja näin vähennetään altistumisaikaa esimerkiksi kylmyydelle. <b>Henkilökohtaiset suojavälineet</b> , kuten liivit, suojalasit yms.

KUVIO 2. Reese (2012, 12–13)

Charles D. Reese on listannut erilaisten teknisiin ratkaisuihin perustuvien, ennalta estävien ratkaisujen esityksiä niiden tehokkuuden mukaan. (soveltaen Reese 2012, 12) Reese kehottaa aloittamaan ennalta estävän työturvallisuustyön tutkimalla aikaisempia järjestelmiä, jäsentämään ja kartoittamaan nykytilanteen ja lopuksi luomaan riittävän hyvän onnettomuuksien raportointi- ja tutkimustyökalun (Reese 2012, 14). Lisäksi hänen mukaansa on otettava huomioon työympäristöjen eroavaisuudet, jotta järjestelmään kerätään oikeaa tietoa. Poliisin osalta väkivaltatilanteita on tutkittu ja suosituksena on, että väkivaltatilanteita pitäisi kerätä tapauksina tietokantoihin, jotta "lievemmätkin" väkivaltatapaukset paljastuisivat (Selin & Leino 2005, 4). Poikkeamatilannejärjestelmään kirjataan tällä hetkellä virkamiehen väkivaltaiset ja virkamiehen vastustamiset sekä viranomaisuhkaukset. Lisäksi läheltä piti - tilanteet sisältävät usein myös näiden tapausten piirteitä, jolloin tieto näistä välittyy työsuojeluorganisaatiolle.

## 2.2 Tutkimuksen näkökulmat

Tutkimuksen ensimmäinen näkökulma koskee järjestelmälle asetettujen tavoitteiden ja odotuksien toteutumista. Häiriötilanne vaikuttaa henkilöstövoimavaroihin ja näkyy eri organisaation tasoille eri tavalla. Tästä syystä asiaa on tarkasteltava sekä poliisilaitostason esikuntaoperaattoreiden strategisesta näkökulmasta, työsuojeluorganisaation operatiivisesta näkökulmasta että käyttäjän näkökulmasta. Tutkimus on juuri nyt erittäin ajankohtainen, koska poikkeamia havainnoiva järjestelmän on ollut toiminnassa kahden vuoden ajan ja tässä vaiheessa on tärkeää tietää, onko järjestelmästä työturvallisuuden johtamisen apuvälineeksi. On mahdotonta johtaa työturvallisuutta ja tehdä riskien kartoitusta ilman analysoitua tietoa.



KUVIO 3. Tutkimuksen näkökulmat

Poikkeamatilannejärjestelmä on uusi asia poliisihallinnossa siinäkin mielessä, että se on laadittu interaktiiviseksi eli se ote keskusteleva ja se pakottaa tekemään johtopäätöksen asiasta, joka järjestelmään on syötetty. Tavoitteena on, että tästä seuraisi työsuojeluun liittyvien toimintatapojen muutos ja lopulta toimintakulttuurin muutos. Aikaisemmin tilannekatsauksia varten käytettävissä on ollut vain tilastoja, esimerkiksi Valtiokonttorin työtaturmatilastot. Jotain vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin tai työtyytyväisyyteen saattaa myös tulla näkyviin työsuojelullisesta näkökulmasta, vaikka hyvinvointi ja

työtyytyväisyyttä mitataankin erikseen henkilöstöbarometrillä. Ongelmana voi olla aluksi se miten uusi järjestelmän saadaan toimimaan. Ylimmän johdon, esimiesten ja työsuojelusta vastuussa olevien henkilöiden toiminta on kriittinen tekijä. Uudenlainen läheltä piti - tilanteiden raportointi voi tuoda uutta tietoa poliisin työn riskitekijöistä.

*Muun muassa H. Laitinen on vuonna 1984 julkaistussa väitöskirjassa tutkinut tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden rekisteröintiä Ovakon terästehtaalla Imatralla. Tulokset kertoivat, että vaaratilanteita esiintyy noin neljä kertaa useammin kuin tapaturmiin johtaneita tilanteita. Tehostettu raportointi vähensi tapaturmia 44 % seuraavan neljän kuukauden aikana, kun tutkimusta tehtiin. VR:n vastaavan tutkimuksen tuloksista oli luettavissa, että vain viidesosa oli käynyt katsomassa ilmoituksia tietokoneella ja lähes puolet työntekijöistä piti tietokonepohjaista järjestelmää toimivana, paperilomaketta oli jäänyt kaipaamaan vain joka kymmenes työntekijä<sup>4</sup>.*

Luvut saattavat vaihdella aloittain merkittävästi; poliisin osalta asiaa ei ole Suomessa tutkittu. Poliisin työturvallisuusasenteitakaan ei ole aiemmin tutkittu, joten tutkimus saattaa tuoda esiin uutta tietoa tästäkin asiasta. Tilanneseurannan työkaluna vastaavia, läheltä piti tilanteiden raportointijärjestelmiä, on käytetty myös suurteollisuudessa jo 2000-luvun alusta lähtien.

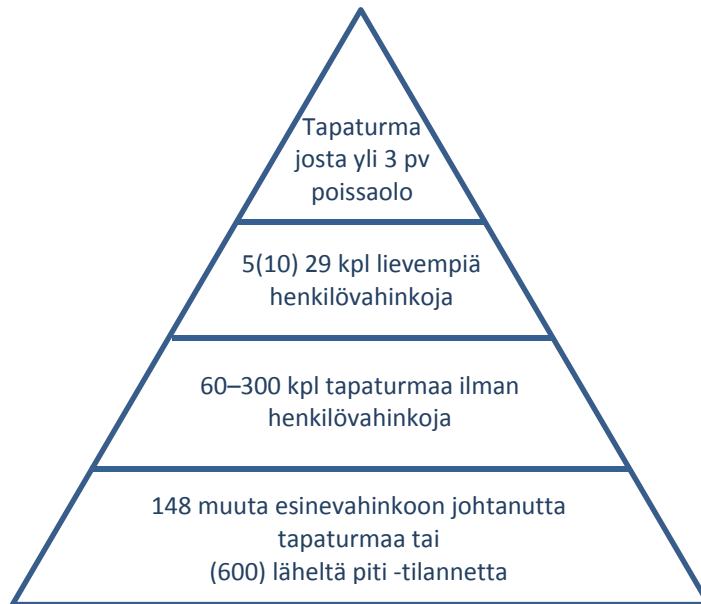
Useissa työturvallisuutta käsittelevissä tutkimuksissa viitataan alkuperin F. E Birdin & G. L Germain vuonna 1985 tehdyn tutkimusten tuloksena esitettyyn tapaturmapyramidiin. Sen mukaan jokaista vakavaa tapaturmaa kohden tapahtuu noin kymmenen lievää tapaturmaa. Näitä kymmentä lievää tapaturmaa kohden sattuu taasen noin kuusikymmentä esine- tai omaisuusvahinkoa. Lopuksi näitä kuuttakymmentä esine- tai omaisuusvahinkoa kohden tapahtuu satoja läheltä piti -tilanteita. Tapaturmapyramidista ja jäävuorimalleista on muokattu ajan saatossa eri versioita, kuviossa 4. on yhdistetty muutama näistä (mm. Kjellén 2000, 155)

---

4

[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tapaturmien\\_ekaisy/tietoa\\_tapaturmista/tapaturmien\\_ja\\_vaaratilanteiden\\_tutkinta/Documents/poimintoja\\_tyoturvaluustuiedoista\\_maailmalta.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ekaisy/tietoa_tapaturmista/tapaturmien_ja_vaaratilanteiden_tutkinta/Documents/poimintoja_tyoturvaluustuiedoista_maailmalta.pdf) (sivut 6 ja 7)





KUVIO 4. Yksi versio jäävuorimallista

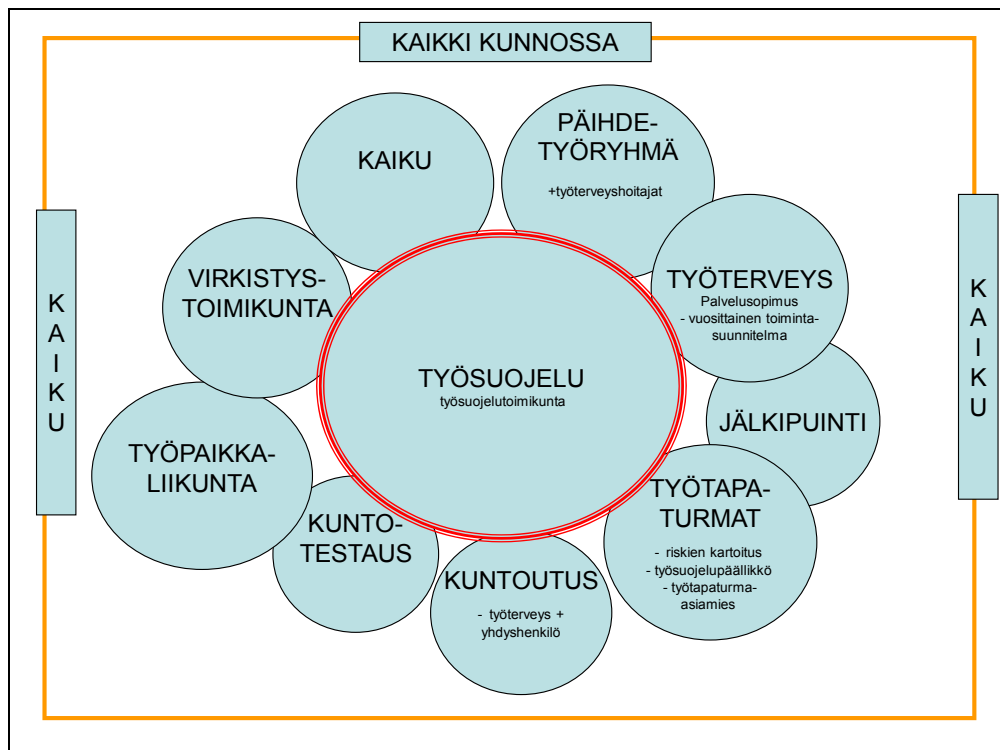
Birdin & Germainin vuonna 1985 version luvut sulkeiden sisässä. Siniset luvut vastaavat suomalaista käsitystä näiden suhteesta. Lähteet: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tulosta/114> ja <http://opim.wharton.upenn.edu/risk/downloads/01-03-JP.pdf> ja Kjellén 2000

Työturvallisuus lainsäädäntö muuttui 2002. Haastateltavien käsityksiä sen vaikutuksista saattaa tulla löydöksi jonkin verran, jolloin nekin on otettava huomioon. Eräs mielenkiintoinen seikka on muuttaako uusi poikkeamatilannejärjestelmä joidenkin työsuojeluorganisaation toimijoiden roolia ja kuinka paljon. Perinteisesti on ajateltu, että työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta (Halme 2008, 9). Työturvallisuusjohtamisen haasteena on ennalta estävän otteen korostuminen mm. valtiovarainministeriön tavoitteiden mukaan:<sup>5</sup>

*Työsuojelun perustavoite on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja. Erityisiä kehittämisen kohteita ovat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen.*

<sup>5</sup> [http://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/05\\_Virka\\_ ja\\_tyoehdot/14\\_tyosuojelu/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/05_Virka_ ja_tyoehdot/14_tyosuojelu/index.jsp)

Työhyvinvointiajattelu on valtaamassa alaa perinteisen työturvallisuusajattelun rinnalla. Käsitystä tukevat poliisihallinnon valtakunnallisen työsuojelutoiminnan painopistealueet vuoden 2013–2015 aikana. Näitä ovat henkilöstön jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen ja työsuojelun uudelleenorganisointi. Lisäksi mukana on otettu työn vaarojen ja haittojen arvioinnissa esiin tulleiden riskien suunnitelmallinen vähentäminen ja poistaminen<sup>6</sup>.



KUVIO 5. KAIKU-esitys

Nykyään mm. Keski-Pohjanmaan ja Pietarsaaren poliisilaitoksella työsuojelutoiminta on organisatorisesti upotettu KAIKU-toimintaan yllä olevan kuvion mukaisesti. (Keski-Pohjanmaan ja Pietarsaaren poliisilaitoksen KAIKU-ohjelma).

<sup>6</sup> Poliisin työsuojelun toimintaohjelma 2013 - 2015

## 3 Käsitteet ja määritelmät

### 3.1 Turvallisuus

Turvallisuus on hyvin laaja ja näin ollen vaikeasti hahmotettava termi tai asia. Kirjassa inhimillinen turvallisuus (Niemelä ja Lahikainen 2000, 9) asia lausutaan seuraavasti:

*"Turvallisuus ja turvattomuus läpäisevät kaikki elämän alueet"*

Turvallisuus-termin tarkastelukulma voi olla poliittinen, taloudellinen, tekninen, psykologinen tai henkinen (Niemelä ja Lahikainen 2000, 27 ja Simola 2005, 72). Toinen mahdollisuus on jakaa turvallisuuden ja turvattomuuden käsite subjektiiviseen eli henkilön kokemaan ja objektiiviseen eli ulkoiseen turvallisuuteen (Niemelä ja Lahikainen 2000, 21 ja Zedner 2009, 14).

*"Zednerin mukaan objektiivinen täydellinen (absoluuttinen) turvallisuus on tila ilman uhkaa. Tämä tila sisältää kuitenkin aina tulevaisuuden uhat, jolloin puhutaankin suojassa olemisesta välttämällä uhkia, välttelemällä riskin ottoa tai uhkien poistamista. (Zedner 2009,14)."*

Arvona ja symbolina objektiivinen turvallisuus on omimmillaan, tästä lähtökohdasta termi on arkikielessä ymmärrettävin, tavoittelemisen arvoinen tai vaalittava asia. Työturvallisuus arvona onkin kirjattu mm. Suomen perustuslakiin 18§ 1 mom:

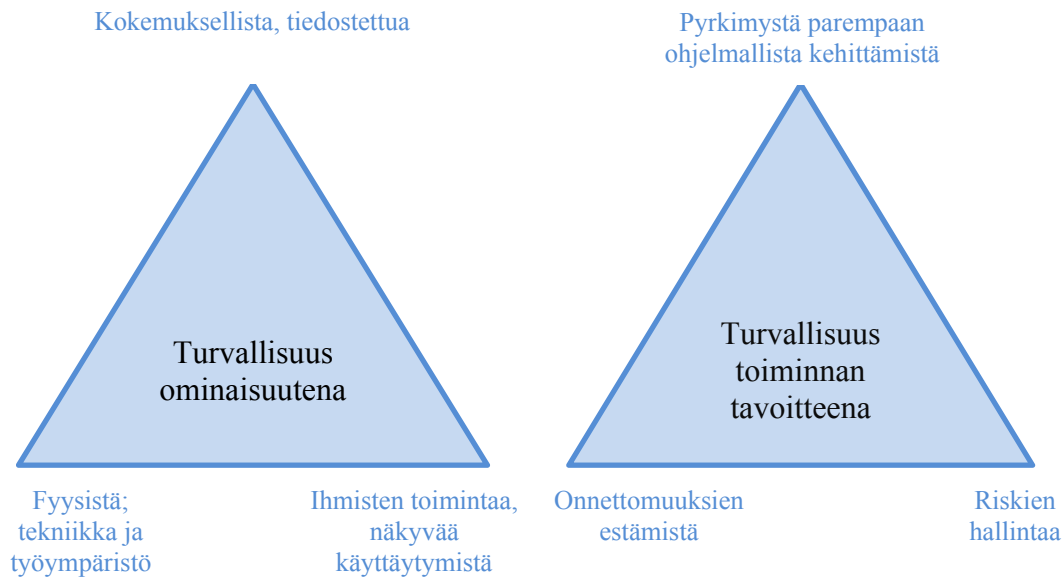
*"Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta".*

Objektiivinen turvallisuus kuvataan kirjassa vastustajansa/uhan kautta eli mitkä ovat suojeltavia asioita ja mitkä asiat niitä uhkaavat. Näin ollen objektiivinen turvallisuus onkin loppujen lopuksi melko vaikeaa erottaa subjektiivisen turvallisuuden yhteydestä omana itsenäisenä käsitteenä (Zedner 2009, 16).

Subjektiivinen turvallisuus on ihmisen itsensä kokemaa ja tuntemaa turvallisuutta, joka on myös olosuhdesidonnainen. Se ilmaistaan myös vapauden ja turvallisuuden tunteena.

Yleisimmin se esitellään kuitenkin vastaparinsa turvattomuuden kanssa. Toisaalta saksan kielen sana "sicherheit" pitää sisällään turvallisuuden, varmuuden ja vaarattomuuden. (Zedner 2009, 17).

Kirsi Levän mukaan turvallisuuden käsite voidaan jaotella alla olevien sisältöjen kautta:



KUVIO 6. Turvallisuuden käsite Levän mukaan

Turvallisuuden käsite ominaisuutena, lopputuloksena / turvallisuuden käsite toiminnallisena tavoitteena, prosessin laatuna. (Levä 2003,33-34)

Poliisin poikkeamatilannejärjestelmän tavoitteena ja tarkoituksena on pitää yllä tilannekuvaa, seurata ja löytää kehittämiskohteita ja analysoida saatua tietoa turvallisuuden parantamiseksi ja onnettomuuksien ennalta estämiseksi.

## 3.2 Poliisin työsuojelu

Poliisin työsuojelu määritellään poliisin Seitti-sivustolta seuraavasti:

*"Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työtapahtumia ja ammattitauteja työympäristössä. Nykyisin työsuojelun käsitteeseen kuuluu aikaisempaa laajemmin myös hyvä työympäristö, joka käsittää työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin."*

Poliisin tehtävien kirjo ja vaatimukset asettavat poliisin työsuojelun erilaiseen asemaan kuin muiden esimerkiksi perinteisten teollisten alojen työsuojeluun. Poliisi ei tiettyjen kriteerien täytyessä voi luopua tehtävän suorittamisesta sen vaarallisuuden takia, koska poliisin toimintavelvollisuus näin asian määrittelee, tällaisia tapahtumia ovat olleet muun muassa kouluampumistapaukset. Lisäksi poliisi turvaa usein muiden viranomaisten sekä joissakin tilanteissa myös yksityisen ihmisen työturvallisuutta virka-aputehtävien<sup>7</sup> kautta. Tällaisia virka-aputehtäviä ovat mm. mielenterveyspotilaiden saattaminen lääkärin tutkittavaksi tai ulosottotoimen tehtävien turvaaminen. Luonteenomaista näillä tehtävillä on se, että toimivaltainen viranomainen on todennut, ettei se kykene ilman poliisin antamaa turvaa tai voimakeinoja toteuttamaan virkatehtäväänsä menestyksellisesti loppuu. Tästä taasen seuraa, että poliisin on otettava se riski, jonka toinen taho on todennut itselleen ylivoimaiseksi ja minkä poliisi harkintansa jälkeen paremman koulutuksen ja varustuksen myötä ottaa.

Varsinkin valvonta- ja hälytystoiminnassa poliisi kohtaa usein tilanteita, jossa häiriökäyttäytyminen on saatava loppumaan ottamalla henkilö ainakin väliaikaisesti poliisin hallintaan, tämä taas aiheuttaa monenlaisia loukkaantumisriskejä maaston tai muiden olosuhteiden kuten valaistuksen puutteen tai asiakkaan fyysisen vastarinnan tai jopa aseistautumisen takia. Riskien arvioinnilla minimoidaan uhat, mutta lähtökohtaisesti poliisi saattaa joutua äärimmäisessä tilanteessa vaarantamaan oman terveytensä tehtävää suorittaessaan. Toisaalta joissakin tapauksissa tehtävä onnistuakseen vaatii tietoista harkintaa voimankäyttövälineiden käytöstä luopumista. Rikostutkijoiden ja vartijoiden ongelmana on

---

<sup>7</sup> Poliisilaki 40§ (1.1.2014 alkaen PolL 9 luku 1§)

yksin työskentely ja mielenterveyshäiriöistä kärsivät tai uhkaavat kuulusteltavat, tällöin on kyse henkisen ja fyysisen työväkivallan uhasta.

Poliisityössä työskennellään yksin lähinnä rikostutkinnassa, poliisivankilatoissa ja toisinaan lupapalveluyksiköissä. Väkivaltaa on pyritty ennalta estämään erilaisin teknisin ratkaisuin ja rakenteellisten turvallisuutta parantavien esteiden keinoin. Keskimääräistä korkeampi todennäköisyys joutua työväkivallan kohteeksi on kuitenkin kenttävalvonta toimivilla poliiseilla (Selin & Leino 2005, 6).

Poliisityö on mitä suurimmassa määrin asioiden selvittämistä ja tutkintaa. Tämän lisäksi poliisi joutuu työssään tutkimaan myös työsuojelurikoksia. Tätä taustaa vasten ajatellen on helppo ymmärtää organisaation halua selvittää onnettomuuden tai työtapaturman aiheuttaja/vastuussa oleva henkilö myös omassa organisaatiosta jos jotain poikkeavaa tapahtuu. Kovin usein yksittäistä asiaa ei lähestytä systemaattisen organisaation rakenteita ohjeistuksia ja johtamisjärjestelmiä tarkastelevan otteen kautta. Yhtenä esimerkkinä tällaisesta toiminnasta on kuitenkin hälytysajoon liittyvien riskien hallinnan kehitys, joka lopulta toi asetustasoisen ohjeen. Vastuu onnettomuudesta tai tapaturmasta pitää luonnollisesti selvittää jo pelkästään korvausvastuun takia, mutta kuinka voidaan varmistaa, että sama tapahtumaketju ei toistu? Yksityisellä sektorilla ja liike-elämässä määräävänä tekijänä ovat useimmiten taloudelliset arvot, jolloin yrityksen tuotantoon syntyvät odottamattomien seisokkien torjunta on tärkeää ja poikkeavan tapahtuman selvittäminen aloitetaan johtamisjärjestelmän, ohjeistuksen ja tiedonkulun tarkastelun kautta. Esimerkiksi Nokian vesikriisissä fyysinen henkilö katastrofin takaa löytyi, mutta jälkipuinnin yhteydessä löydettiin paljon parannettavaa mm. tiedonkulussa ja siinä, miten ihmisiltä saatuihin ilmoituksiin suhtauduttiin (Seeks & Lavento 2009, 43 - 44). Tällainen koko tapahtumaketjua tarkasteleva lähestyminen tuottaa useimmiten parannusehdotuksia ja näin kehittää pitkällä tähtäimelle koko organisaation (työ) turvallisuutta ja tehokkuutta. Lupahallintotehtävät vaativat erilaisen lähestymistavan työtehtävien rutiinimaisuuden takia. Lupakansliatehtävien työturvallisuusasiat liittyvät fyysisestä turvallisuudesta huolehtimiseen ja työssä jaksamisen varmistamiseen. Valtion talouden tarkastusviraston raportissa suositellaan valtion hallinnossa tapaturmakustannusten seurantatietojen seuraamista (VTV 2010, 73).

### **3.3 Työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut**

Työsuojelupäällikkö on organisaatioon lakisääteisesti määritelty työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44):

*"Työnantajan on nimettävä edustajansa **työsuojelupäällikkö** tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa varten, jollei hän itse hoida tätä tehtävää. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi".*

Tutkielmassa on otettava huomioon poliisin työturvallisuusjärjestelmän kaksiportainen linjaorganisaation luonne: Poliisihallituksen työsuojeluasiantuntija vastaan strategisesta johtamisesta. Poliisihallituksen työsuojeluasiantuntija toimii samalla valtakunnallisena työsuojelupäällikkönä. Poliisilaitosten työsuojelupäälliköt taas vastaavat strategian jalkauttamisesta operatiivisista työturvallisuusasioista, koska liki kaikki toimivat linjaorganisaatiossaan esimiehinä.

Työsuojelulaki (20.1.2006/44) määrittelee työntekijöiden edustajaksi työsuojeluvaltuutettu seuraavin ehdoin:

*"Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitetut valtuutetut. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määritellään seuraavanlaisiksi: Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa*

*työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin."*

### **3.4 Työsuojelutoimikunta**

"Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät." Edellä kuvattujen kolmen toimijan tehtävät toistuvat paikallispoliisiin ja poliisihallituksen tasolla muodostaen kokonaisuuden, jonka käytännön toimintaa ja siinä tapahtuvaa muutosta ja rajapintojen toimivuutta tutkielmassani yritän valottaa.

### **3.5 Työsuojelun toimintaohjelma (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)**

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (**työsuojelun toimintaohjelma**). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Poliisilla on oma työsuojelun toimintaohjelman, jonka perusteella laaditaan työpaikoille omat turvallisuusohjelmat. Työhyvinvointitoiminta on lähtenyt kehittymään suotuisasti johdon tukemana poliisihallinnossa, työyhteisön kehittämistoimet ja työntekijöiden yksilöllisempi kohtelu on tullut mukaan muun työsuojelutoiminnan rinnalle (Räisänen Virta, Kämäräinen 2010, 4), vaikka toisaalta vanhojen poliisilaitosten poliisimiesten oikeus vuosittaiseen mm. työkykyä tarkastelemaan terveystarkastukseen on enää harvojen etuoikeus.



### 3.6 Turvallisuuspoikkeama ja läheltä piti tilanne

Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomuksessa 202/2010 (VTV 202/2010), poikkeama-käsite, jos se liittyy työturvallisuuteen, avataan seuraavasti:

*"...tällöin sillä tarkoitetaan viimeisintä tapaturmaan johtanutta poikkeavaa tapahtumaan ennen vahingoittumista (VTV 202/2010,17)."*

Poikkeamatilanne työkalun käyttöohjeessa 18.2.2011 on määritellyt turvallisuuspoikkeaman seuraavasti:

*"Turvallisuuspoikkeama on normaalista, suunnitellusta toiminnasta poikkeava tapahtuma tai häiriö, joka voi aiheuttaa henkilövahingon, aineellisen vahingon tai voi heikentää turvallisuutta."*

Läheltä piti -tilanne on terminä moniselitteinen ja voi aiheuttaa sekaannusta. Työterveyslaitoksen mukaan termiä ei käytetä johdonmukaisesti ja joskus vaaratilanne ja läheltä piti -tilanne sekoitetaan keskenään. Työterveyslaitoksen Usein kysyttyä -palstalla asiaa on valotettu seuraavasti vertaamalla läheltä piti -tilannetta vaaratilanteeseen:<sup>8</sup>

*"Vaaratilanne on tilanne, jossa henkilö on alttiina jollekin vaaratekijälle. Vaaratilanteessa ei siis mitään vahinkoa välttämättä ole sattunut eikä edes sillä kerralla ollut lähelläkään, mutta vaaratilanteita ovat myös kaikki tapaturmaan johtaneet tilanteet. Vaaratekijöitä ja vaaratilanteita tunnustetaan riskinarviointiprosessissa. Läheltä piti-tilanteella tarkoitetaan vaaratilannetta, jossa tapaturman sattuminen on ollut lähellä, mutta henkilövahingoilta on kuitenkin välttytty. Läheltä piti-tilanteista voidaan puhua myös materiaalivahinkojen kohdalla. Läheltä piti -tilanteet pitäisi tutkia samalla tavalla kuin tapaturmatkin."*

---

8

[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tapaturmien\\_ehkaisy/usein\\_kysyttya/sivut/details.aspx?item=18](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/usein_kysyttya/sivut/details.aspx?item=18)

### **3.7 Tutkielman metodologia**

Tämän tutkielman viisi pääteemaa ovat miksi ja miten poikkeamatilannejärjestelmä luotiin, järjestelmän ominaisuudet käyttäjän näkökulmasta, eli käytettävyys, olisiko järjestelmästä muutoksen katalyytiksi eli hyödynnettävyys, kuinka aktiivista/ennakoivaa tai passiivista/reagoivaa työturvallisuuden johtaminen on poliisissa ja järjestelmän kyky parantaa työturvallisuusjohtamista. Koska järjestelmästä uusi, on aineistoakin hyvin vähän saatavissa. Pelkkä haastattelututkimus antaisi kohteestaan yksipuolisen kuvan. Tutkielman laatiminen on lähtenyt liikkeelle kahden henkilön haastattelulla, joissa valotettiin järjestelmän syntyä. Tutkimusaineistoksi on saatu käyttöön poliisihallinnon työsuojelun keskustoimikunnan pöytäkirjoja sekä läheltä piti -tapausten perustiedot ja syötön tehneiden henkilöiden tiedot. Yhden tapauksen osalta tutkija on ollut havainnoimassa työsuojelutoimikunnan kokousta. Jo tässä vaiheessa nämä neljä erilaista tietokanavaa tuntuivat olennaisilta, joten metodologisesti tapaustutkimus alkoi kiinnostaa yhä suuremmissa määrin tutkimuksen tekijää. Tapaustutkimuksessa käytetään Yinin mukaan monia toisistaan poikkeavia lähteitä. Näitä ovat mm. kirjalliset lähteet ja arkistot, haastattelut, erilainen havainnointi sekä muu materiaali, jota voidaan käyttää tutkimuksessa (Yin 2009, 102).

Tapaustutkimuksellinen ote ei ole perinteisessä mielessä metodi vaan pikemminkin tutkimuksellinen strategia. Tapaustutkimus kannattaa ottaa käyttöön tutkimusta tehdessä mm. silloin, kun haetaan vastauksia kysymyksiin mitä, miten, miksi, jos tutkijalla on vähän kontrollia tapahtumiin, empiiristä tutkimusta aiheesta on vähän ja jos ilmiö on ajankohtainen (Eriksson & Koistinen 2005, 4-5).

Tämän tutkimuksen tulokset pyritään esittelemään aikajanalla: Ensimmäinen osa koskettelee poikkeamatilannejärjestelmän syntyhistoriaa ja siinä ilmenneitä haasteita. Seuraavaksi siirrytään kuvaamaan järjestelmän käyttöönottoa ja lopuksi edetään tämän hetken käyttökokemuksiin. Koko järjestelmää koskeva aineisto käydään läpi tutkielman alkuosassa. Tutkielman loppuosassa käsitellään tarkemmin läheltä piti -tapauksia. Tämä rajaus johtuu siitä, että koko järjestelmän tuottama materiaali muodostaisi jo tilastollisen tutkimusaineiston ja toisaalta läheltä piti -tapaukset ovat juuri se uusi asia, jota tutkimuksessa halutaan valottaa.

## 4 Teoreettinen viitekehys

### 4.1 Poikkeamateoria

Simo Salminen esittelee artikkelissaan "Tapaturmateoriat ajan saatossa" tälle tutkielmalle olennaisen **poikkeamateorian**, jonka taustalta löytyy Urban Kjellénin aiemmista tutkimuksista koostama teoria poikkeamien vaikutuksesta tapaturmien syntyyn (Salminen, 2007, 3). Poikkeama on siis tavanomaisesta poikkeava tila, käyttäytyminen tai muutos ympäristössä, jossa kontrollin puutteen jälkeen menetetään kontrolli ja tämä sysää liikkeelle tapahtumasarja aiheuttaen vaaratilanteen tai lopulta onnettomuuden (Kjellén 2000, 36). Poikkeamalähteenä voivat olla mm. yksittäinen inhimillinen toiminta tai päällekkäiset toiminnot, materiaali- ja informaatiovirta tai tekniset viat. OARU-prosessimallin (Occupational Accident Research Unit) tarkistuslista kuvaa syy-yhteys suhteita organisaation sisällä jakaen ne fyysisiin/teknisiin, organisaation sekä inhimillisen käyttäytymiseen. Poikkeamille on luonteenomaista kontrollin puutteen ilmeneminen ja tähän tästä syystä erilaisten tarkistuslistojen olemassaoloa puolustaa niiden avulla tehtävä poikkeamien luokittelu ja tunnistaminen (Kjellén 2000, 36 ja 67). Tarkistuslistan kolme pääkohtaa ovat 1) työtilanne, sisältäen inhimilliset erehdykset, tekniset viat, häiriöt materiaalivirrassa, henkilökohtaiset kyvyt ja puutteet ohjeistuksessa. 2) Ympäristössä olevat poikkeamat, jotka voidaan luokitella päällekkäisten toimintojen, siisteyden ja järjestyksen puutteen ja ympäristöstä tulevien häiriöihin (esim. valaistus, lämpötila ja melu) ja viimeiseksi 3) turvallisuusjärjestelmässä oleviin puuteisiin, kuten epäonnistunut aktiivinen tai passiivinen turvallisuus järjestely, puutteellinen valvonta, puutteellinen suojavälineiden käyttö (Kjellén 2000, 69).

Edellä kerrotun jaottelun mukaan poliisin työympäristö on erittäin haasteellinen, sillä esimerkiksi valvonta- ja hälytyspartiot tekevät työtään erilaisissa ympäristöissä kaikkina vuodenaikoina ympäri vuorokauden. Näin ollen on tärkeää kirjata tarkasti ympäristöön liittyvät havainnot juuri tapahtumahetkellä, koska esimerkiksi valaistus, lämpötila tai liikenne on voinut olla ratkaisevia tekijöitä vahingon syntymisen kannalta.

Poikkeamatilanneteoriaan liitetään läheisesti onnettomuuksien mallinnus. Mallinnuksessa tarkastellaan kolmea inhimillisen käyttäytymisen lähtökohtaa, eli onnettomuudessa tai vaarallisessa tilanteessa olleen henkilön taitoja, tietoja ja sääntöjen tuntemusta. Taitoihin sisältyvät automaation tasolle menneet opitut rutiinit, esimerkiksi auton kuljettaminen, kun taas tietoihin perustuvassa havainnoinnissa ollaan osittain näiden turvallisten rutiinien ulkopuolella aivan uuden tilanteen edessä, esimerkiksi ajoneuvon hallinnan menetys liukkauden takia. Sääntöjen osalta on kyse pitkälti, jos mahdollista valintojen tekemisestä, esimerkiksi oikean voimankäyttövälineen valinnasta tehtävällä (A. Hale 1998).

Poliisin käytössä oleva poikkeamatilannejärjestelmä luokittelee poikkeamat turvallisuuspoikkeamaksi, tietoturvapoikkeamaksi, työtapaturmiksi, läheltä piti tilanteiksi, virkamiehen väkivaltaisiksi vastustamisiksi sekä viranomaisuhkauksiksi. Tällainen luokittelu ohjaa kunkin kirjatun poikkeaman oikean henkilön käsiteltäväksi organisaation sisällä. Läheltä piti -tilanteita ei ole tarkemmin alaluokiteltu, mutta tätä opinnäytetyötä varten ne on luokiteltu taulukon 4 mukaisesti.

Vaikka poikkeamatilanneraportointi on vain yksi väline poliisin työsuojeluohjelmassa, on sen asema kokonaisuuteen nähden merkittävä. Poliisin työsuojelun toimintaohjelmassa vuosille 2012–2015 todetaan: *"Poikkeamatilanteiden arviointi on osa yleistä vaarojen ja haittojen arviointia, jota tulee toteuttaa osana päivittäisjohtamista"*. Tästä sanamuodosta on johdettavissa lähtökohta, jonka mukaan kaikkien poliisissa esimiesasemassa olevien on otettava työsuojelu ja poikkeamatilanteet huomioon työssään.

Aivan aluksi on kysyttävä, miksi työsuojeluun liittyviä ohjelmia on ja miksi niitä pääasiallisesti laaditaan. Reesen mukaan syytä on kolme: Humanitaariset syyt, lait ja asetukset sekä taloudelliset syyt (Reese 2012,18). Länsimaisissa yhteiskunnissa ajatus turvallisesta ympäristöstä, joka pitää sisällään myös turvallisen työympäristön, on lähes itsestäänselvyys, vaikka turvallisuuteen liittyviä laiminlyöntejä löytyy yllättävän läheltä Euroopasta ja kotimaastakin (Jokinen, Ollus, Aromaa 2011, 43). Toinen syy ovat erilaiset kansainväliset ja paikalliset julkilausumat, direktiivit, lait ja säädökset, jotka ohjaavat työantajia toimimaan työturvallisuutta edistäen mm. taloudellisten sanktioiden uhalla. Kolmas syy on taloudellinen, sillä onnettomuuksien ennalta estäminen on halvempaa kuin onnettomuudesta johtuvat kulut. Suorat kustannussäästöt muodostuvat hoitokulujen, ylitöiden

ja työntekijöiden poissaolojen vähenemisen muodossa. Välilliset kustannukset ovat Reesen mukaan vieläkin suurempi menoerä, sillä ne aiheuttavat nelin-, viisi-, jopa kymmenkertaisen kustannuserän erilaisten vakuutus- ja eläkemaksujen kautta. Välillisten kustannusten osuutta voidaan esittää jäävuorimallilla, jossa pinnan alle jäävät näkymättömiin mm. sijaisuuksien palkka ja koulutusmenot, ylityön tuomat kustannukset sekä yrityksen imago tappiot. Näkymättömiä kustannuksia aiheuttavat myös tapaturmiin liittyvät kaluston rikkoontuminen ja tuotannon katkokset (Reese 2012, 19).

CIPD<sup>9</sup> tutkimuksessa 2012 vertailtiin mm. julkisen ja yksityisen sektorin poissaoloja ja niiden kustannuksia. Tutkimukseen osallistui Isossa Britanniassa 667 organisaatiota, jotka työllistävät 1,7 miljoonaa työntekijää. Tutkimuksessa oli mukana sekä yksityisen että julkisen sektorin organisaatioita. Löydöksenä oli mm. että julkisen sektorin poissaolopäivien määrä keskimäärin oli korkeampi kuin yksityisellä sektorilla (7,9/5,8 päivää). Tutkimus valotti myös poissaolojen hintaa vuositasolla. Iso-Britanniassa yksityisellä sektorilla tämä on noin neljänneksen halvempi (647/481 puntaa), jolloin johtopäätöksenä oli se, että julkisen sektorin työstä poissaolojen kustannukset ovat liki puolet kalliimmat. Julkisen sektorin poissaolojen yleisimmät syyt ovat stressi ja tuki- ja liikuntaelinten ongelmat. Kokonaisuutena työelämän poissaolot ovat kuitenkin laskeneet, mutta tilalle on tullut uusi ongelma, nimittäin se, että työntekijät tulevat sairaana tai puolikuntoisena töihin ("presenteeism" eng.). Kolmas merkittävä ero löytyi poissaolojen johtamisen organisoinnissa: julkisella sektorilla organisoinnista vastasivat 87 % osuudella linjajohtajat. Yksityisellä sektorilla luku on huomattavasti alhaisempi eli 62 %. Pitkien poissaolojen hoitamisessa ero näkyy vieläkin selvemmin: 74 % vs. 41 %. (CIPD ja Simplyhealth 2012).

Suomessa poissaolojen hallinnointi vaihtelee poliisilaitos tasolla. Osassa poliisilaitoksia varsinkin lyhyiden poissaolojen hallinnointi tapahtuu operatiivisella tasolla, osassa taas johdon esikunnan toimesta, jolloin työvuorosunnittelu on nostettu linjatason yläpuolelle. Molemmilla ratkaisuilla on puolensa, mutta budjettivallan alapuolella oleva päätöksenteko voi olla haasteellista esimerkiksi pitkän poissaolon aiheuttaman resurssivajeen osalta. Toisaalta käytännössä vuorotteluvapaalle sijaisen etsimiseen osallistuu koko linjaorganisaatio ja esikunnan rooli on tässä suhteessa pienempi. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin

---

<sup>9</sup> Chartered Institute of Personnel and Development

näkökulmasta poissaolojen seuraaminen ja niihin puuttuminen ennalta estävästi kuuluisivat samalle johtamisen tasolle, missä niihin liittyvistä määrärahoistakin päätetään.

Antti Simola tarkastelee kahden terästehtaan työsuojeluohjelmia väitöskirjassaan Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Taustalla on nolla tapaturmaa -ajattelu. Tutkimuksessa keskitytään linjaesimiesten rooliin ja erityisesti heidän mahdollisuuksiin kommunikoida turvallisuudesta työpaikallaan. Tutkimuksessa pyritään myös selvittämään, miksi työturvallisuuden johtaminen mielletään yrityksen muusta johtamisesta erilliseksi osaksi (Simola 2005, 19). Poliisi on Suomessa lähtenyt mukaan nolla-tapaturmaa foorumille ja viimeisimmässä poliisin henkilöstöbarometrissa vuonna 2012 esikunta- ja hallintopalvelulinjan vastauksissa noin 80 % piti työsuojelun riskien arviointia erittäin hyödyllisenä tai melko hyödyllisenä. Vastaava tulos lupahallintolinjan, rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytyssektorin osalta oli hiukan matalampi, mutta kuitenkin yli 70 %.

Reason kuvaa mittaamisen ja laadun kehitystä seuraavasti (1997, 47):

*"Jo ennen massatuotannon kehittymistä tarvittiin mittausvälineitä ja asteikkoja, mutta vasta teollisen vallankumouksen myötä niiden käyttö siirtyi ammattilaisilta työnjohdolle ja sittemmin tieteellisen liikkeenjohdon keskittäessä esimiesten roolia tuotannon kehittämiseen, laaduntarkastajille, joka olikin sitten uusi ammattiryhmä."*

Laatuajattelun tullessa tietoisuuteen 1970-luvulla länsimaissa siirtyi laatuajattelu takaisin prosessin sisään ja tämä Reasonin mukaan on erittäin tärkeää, koska laatuajattelun mukaan laatua ei voida tarkastaa prosessissa ulkopuolelta vaan organisaation on alusta lähtien keskityttävä laadukkaisiin tuotantoprosesseihin (Reason 1997, 47). Työntekijöiden koulutustaustalla on tietenkin merkitystä em. kehityskulun suhteen ja jos tilannetta yritetään katsoa poliisiorganisaation näkökulmasta, on havaittavissa, että poliisin koulutus on kehittynyt koko ajan paremmaksi ja tätä taustaa vasten poliisissa työsuojelun laatuajattelu on oikea lähestymistapa tänä päivänäkin. Lisääntynyt työntekijöiden koulutuksen määrä vähentää yksityiskohtaisen ohjauksen ja säätelyn määrää, mutta tästä on muutamia poikkeuksia. Mm. Lentäjien ja sotilaallisissa tehtävissä toimivien on alistuttava koulutuksestaan huolimatta hyvinkin yksityiskohtaisiin ja jopa puuduttavalta tuntuvien yksityiskohtaisten rutiinien läpikäyntiin päivittäin (Reason 1997, 67). Poliisityössä tietyt tehtävät toistuvat ja ovat jossain määrin koulutettavissa, kuten esimerkiksi rikosilmoituksen

laatiminen ja henkilötuntemerkkien ottaminen, toiset taas ovat vaikeampia kouluttaa yksityiskohtaisesti ja niiden osalta on tyydyttävä vain mallien kouluttamiseen, mutta valinnan mallien välillä tekee loppukädessä poliisimies itse. Reasonin ehkä tärkein havainto onnettomuuksien syntymisen syistä on jaottelu aktiivisiin virheisiin ja piileviin olosuhteisiin (Reason 1997, 21). aktiivisilla virheillä tarkoitetaan yksilön tekemiä poikkeamia sovitusta työtavoista, erehdyksiä tai laiminlyöntejä, kun taas piilevät olosuhteet tai virheet ovat organisaation toimintamalleissa, päätöksentekoprosesseissa ja suunnittelussa piileviä virheiden lähteitä, jotka eivät välttämättä paljastu, ennen kuin jokin aktiivinen virhe tai yllättävä poikkeama sysään liikkeelle ketjureaktion (Levä 2003, 20). Reason käyttää esimerkkinä tapausta, jossa lentokoneen huoltotoimenpide jää vajaaksi ja on aiheuttaa matkustajakoneen maahansyöksyn. Tapausta tutkittaessa paljastuu, että piilevinä syinä olivat työvoiman vähyys sekä määräaikaishuollossa että kenttähuollossa. Toinen syy löytyy työtehtävän siirrosta kahden erillisen organisaation toimijoiden välillä henkilölle, joka ei ollut tottunut tekemään määräaikaishuoltoihin liittyvää koneen moottorin täyhystystä. Edellä mainitussa tapauksessa Reasonin mukaan ensisijaisesti laatujärjestelmä ja johtaminen olivat pettäneet (Reason 1997, 27).

Poliisin prosessit on jaoteltu valvonta- ja hälytystoimintaan, rikostorjuntaan, lupapalveluihin, esikuntatoimintoihin, henkilöstö- ja yleishallintoon, talous- ja materiaalihallintoon ja kansainväliseen toimintaan. Paikallispoliisissa kolme ensimmäistä toimivat samalla jaotuksella ja esikuntatoimintaan on yhdistetty luettelon muut tehtävät. Suurin osa poikkeamatilannejärjestelmään kirjatuista läheltä piti -tapauksista liittyy valvonta- ja hälytystoiminnassa sekä liikennevalvonnassa tapahtuneisiin tilanteisiin.

Jotkin työtehtävät ovat helpommin ohjeistettavissa kuin toiset. Organisaation kykyä varautua odottamattomiin tapahtumiin on tutkinut C. Perrow. Perrowin mukaan organisaatiossa poikkeuksellisten tapausten määrä ja tapa ratkaista nämä ongelmat voidaan kuvata alla olevan nelikentän avulla (C.Perrow 1967, soveltaen Reason 1997, 66)

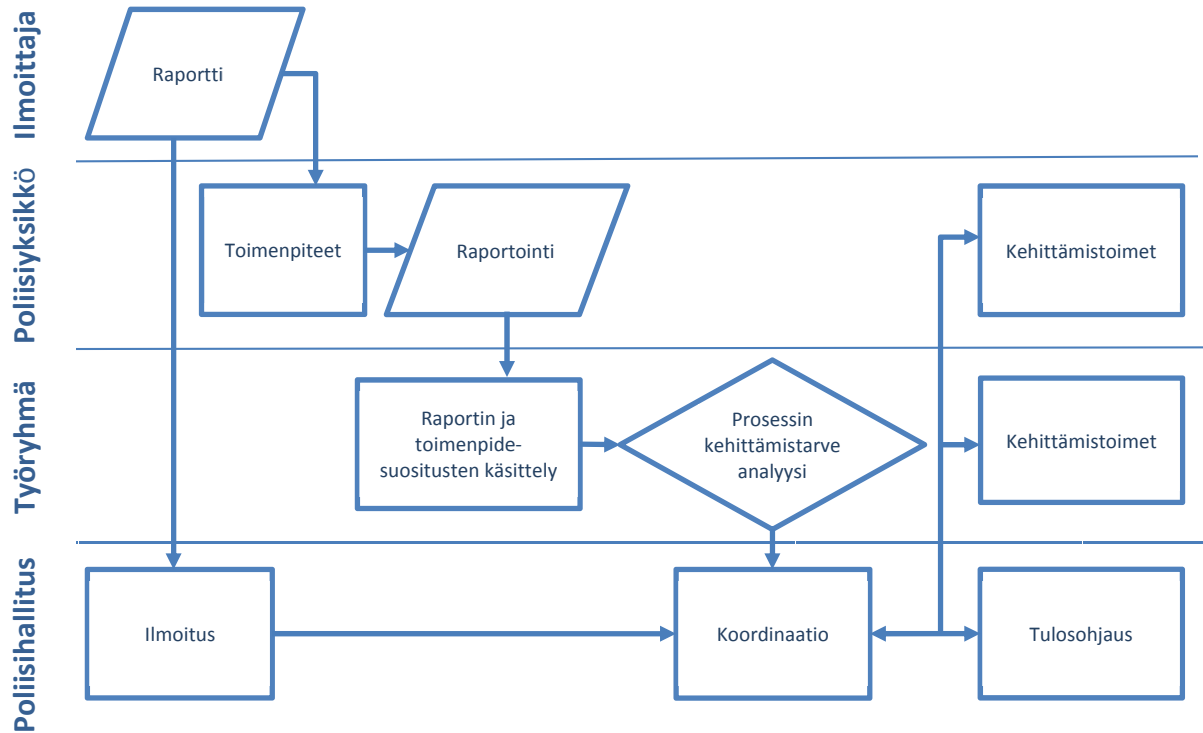
Odottamattomien tapausten määrä			
		Vähän	Paljon
Ongelman ratkaisutapa	Helppo	Tapaukset ovat rutiininomaisia, toistuvia ja ennalta helposti hoidettavissa ohjeilla ja säännöillä. ( <i>rautatie- ja maantieliikenne, postipalvelut</i> )	Ei rutiiniluonnetta, mutta helposti analysoitavissa, vaatii itsenäistä päätöksentekokykyä ja ohjeiden noudattamista. ( <i>poliisitoimi, tieteellinen tutkimus</i> )
	Vaikea	Rutiininomaisia tehtäviä, mutta joskus epämääräisiä ja vaikeasti käsitettäviä, vaatii sääntöjen noudattamista ja itsenäistä päätöksentekoa. ( <i>Kemian teollisuus, ilmailuala, lääketieteelliset operaatiot</i> )	Ei rutiiniluonnetta eikä toimintamalleja tai ohjeita käytettävissä. Itsenäinen harkinta on ainoa vaihtoehto. ( <i>Nykyaikaiset sotilasoperaatiot, sijoitustoiminta, politiikka</i> )

KUVIO 7. Perrowin ja Reasonin näkemys yhdistettynä (Reason 1997, 66)

## 4.2 Poliisin poikkeamajohtaminen

Poliisihallitus antoi 15.12.2010 määräyksen turvallisuusraportoinnista poliisissa. Turvallisuusraportoinnin tavoitteena on pitää yllä tilannekuvaa, seurata työturvallisuustyön vaikuttavuutta ja löytää kehittämiskohteita. Seuraavalla sivulla olevassa vuokaaviossa (kuvio 8) kuvataan poliisin poikkeama- ja tapahtumaraportointiprosessin kulku. Järjestelmä lähettää automaattisesti sähköpostiviestin järjestelmään syötetystä ilmoituksesta poliisilaitoksen työsuojeilupäällikölle, joka siirtää asian linjaorganisaatiossa sille esimiehelle, jolle turvallisuuspoikkeaman käsittely kuuluu. Viesti lähtee myös poliisihallitukseen, joka seuraa järjestelmää. Toimenpiteistä palautuu tieto ilmoituksen tehneelle ja parhaimmillaan tämä tieto muokkautuu kehittämistoimenpiteiksi, joilla voidaan vaikuttaa poliisin työturvallisuuteen valtakunnallisella tasolla.





KUVIO 8. Poliisin poikkeama- ja tapahtumaraportointi prosessi

## 5 Tutkimuksen toteutus ja teemat

Kvalitatiivisesti suuntautuneessa tutkimuksessa tutkimuksen hypoteesit saattavat elää jonkin verran ja tarkentua haastattelumateriaalin myötä (Hirsijärvi & Hurme 2010, 57). Avainhenkilöiden haastatteluilla haetaan lisäteemoja tutkimukseen ja heidän haastattelut toimivat samalla pilottihaastatteluina. Järjestelmän käyttöönoton alusta kahden kokonaisen kalenterivuoden (2011 - 2012) aikana läheltä piti -tilanteita on syöttänyt järjestelmää 88 henkilöä. Osa henkilöistä on kirjannut useamman tapauksen, joten tapausten kokonaismäärä on 100 kpl. Kaksi tapausta on ollut testisyöttöjä, joten todellisten tapausten määrä on 98 kpl. Kirjattujen tapausten pääsisältö toimii tapauksen lähtöaineistona. Tutkijan valintaa käytetään tässä haastateltavien joukossa siten, että tästä joukosta valitaan mahdollisimman edustava tapaus, josta taasen haastatellaan kolmea tahoa: työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja tapahtuman kirjannut henkilö. Haastattelut litteroidaan ja siirrytään tarvittaessa seuraavan kolmen haastateltavan ketjuun. Kolmen eri toimijan haastattelukokonaisuuden ehkä suurin etu on siinä, että näin saadaan samalla kertaa myös kolme näkökulmaa asiaan. Näin läpivalaistaan kunkin tapauksen osalta tapahtuman käsittely prosessi ja päästään ehkä sisään poliisin työsuojelun piirteisiin ja suunnitelmallisuuteen.

Tarkoituksena on, että haastateltavien määrän riittävyyttä mitataan lisäksi saturaation keinoin eli jatketaan kunnes haastateltavien kertomukset alkavat olla riittävän samankaltaisia ja päästää riittävään varmuuteen siitä, että haastattelujen kautta ei enää ole saatavissa uutta tietoa (Hirsijärvi & Hurme 2010, 60). Uskallan käyttää tätä menetelmää, koska uuden tutkimuskohteen takia asiantuntijat ja haastateltavien määrät pysyvät järkevässä mitoissa.

### **5.1 Kyselytutkimus teemahaastattelun tukena**

Menetelmätriangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten tutkimusmenetelmien yhdistämistä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tapaustutkimuksissa käytetään useita aineistonkeruumenetelmiä ja tyypillisesti pyritään kuvaamaan ilmiöiden tai, kuten tässä tapauksessa, yhden uuden järjestelmän vaikutusta (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001). Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi ja otosyksikön pienuuden takia tämän menetelmän käyttö puoltaa paikkaansa. Otosyksikkönä on homogeeninen joukko poliisin yksiköissä toimivia henkilöitä, joiden joukosta valikoituivat kokonaisotantana ne 88 henkilöä, joille kyselylomake lähetettiin Webropol-kyselynä työsähköposteihin. Tätä kyselyä varten anottiin tutkimuslupaa poliisihallitukselta, joka antoi myönteinen päätös 5.12.2012 (2020/2012/3380). Kyselyn lähettäminen lisäsi työmäärää, mutta tutkimusasetelma näyttää sitä vaativan, koska tutkimuksen peruslähtökohdat vaativat poikkeamatilanjärjestelmän käytöstä ja ominaisuuksista sekä työturvallisuuteen liittyvien asenteista tietoa. Itse kyselylomakkeen sisältö, rakenne ja kysymykset on lainattu Simolan väitöskirjan kyselylomakkeelta ja muokattu poliisia koskevaksi (Simola 2005, 175–177). Lisäksi kyselyn lopussa on kaksi avointa kysymystä:

Oma mielipiteesi poliisiin:

a) työturvallisuusasenteesta ja b) työturvallisuuden johtamisesta

Toistamalla osa kysymyksistä samansisältöisenä on myös mahdollista verrata tutkimustuloksia keskenään. Tätä varten on saatu Simolan hankeraportin alkuperäiset vastaustulokset (Simola 2004). Tutkija on keskustellut Simolan kanssa asiasta puhelimitse ja sähköpostin välityksellä 2012 - 2013 talven aikana. Lisäksi on hankittu alkuperäinen Tapio Iiron tekemä diplomityö, jossa kysely toteutettiin ensimmäisen kerran.

## **5.2 Toteutus ja teemat tarkennuttuna**

Tapaustutkimuksen monien menetelmien käyttö vaatii aikaa. Aineistoanalyysin ja pilottihaastattelujen myötä saadaan aiheet toiseen teemaan. Teemat vaativat lisää kenttätyötä ja vaikka teemahaastattelu on työskentelytapana litteroimisineen ja aineiston välikäsittelyineen raskas, uskon että juuri tällä työskentelytavalla on mahdollista saada aikaan paras tulos.

Tutkimuksen pääteemoiksi muotoutuvat seuraavat kuusi kokonaisuutta:

**1. Poliisin työturvallisuusasenteet**

**2. Miksi ja miten järjestelmä luotiin?**

**3. Järjestelmän ominaisuudet käyttäjän näkökulmasta, eli käytettävyys**

**4. Olisiko tästä järjestelmästä muutoksen katalyytiksi eli hyödynnettävyys?**

**5. Kuinka aktiivista/ennakoivaa tai passiivista/reagoivaa työturvallisuuden johtaminen on poliisissa?**

Haastattelujen kautta rakennetaan kuva tämän hetkisestä tilanteesta toimijoiden roolien, tehtävien ja näkemysten avulla, jolloin saattaa tulla vastauksia viimeiseen kysymykseen:

**6. Järjestelmän kyky parantaa työturvallisuusjohtamista?**

Edellä kuvatut pääteemat on järkevää paloitella tutkijaa tukevaksi haastattelurungoksi, johon haastatteluissa tukeudutaan. Haastattelurunko, johon teemat on upotettu, on liitteenä 1. tutkielman lopussa.

Valtionalouden tarkastusviraston tuloksellisuuskertomuksessa "Työturvallisuus valtion työpaikoilla" käytetyltä kyselylomakkeelta on otettu kaksi kysymystä joiden sisältöä on muokattu hiukan (VTV 2010, 85):

*41. Milloin viimeksi on osallistuttu koulutukseen?*

*14. Käsitelläänkö työturvallisuusasioita organisaationne johtoryhmässä?*

Tuloksia voidaan näin jossakin määrin verrata tämän tutkielman haastatteluilla saatuihin tuloksiin.

Jokainen edellä mainituista kysymyksistä voi tuoda uutta tietoa aihealueesta ja ohjata tutkimuksen kulkua, kunhan vain tutkija pystyy ne ajoissa havainnoimaan ja liittämään tutkimukseen uusina teemoina. Ensiaskeleena tutkimuksen toteutuksen osalta on ollut pilottihaastatteluna nauhoitettu seminaariesittely poikkeamatilanneilmoituksista 19.4.2011. Tämän nauhoituksen avulla saivat osion sisällöt lopullisen muotonsa. Tarkennuksia tuli lisää haastattelun yhteydessä 30.11.2011. Syksyllä 2012 saamani Poliisihallinnon työsuojelun keskusostimikunnan kokouspöytäkirjat ovat olleet keskeisessä roolissa laadittaessa kysymyksiä varsinaisia haastatteluja varten.

## 6 Tulosten raportointi

Kerätyn aineiston analysointi ja raportointi seuraa pitkälti aineiston valmistumisaikataulua. Ensimmäiset pilottihaastattelut ja erilaisen kirjallisen materiaalin sain tutkijana haltuuni melko hyvissä ajoin. Työn ja opiskelun rytmittämiseen liittyvien asioiden takia myös kyselytutkimus valmistui hyvissä ajoin ennen varsinaisia teemoihin 2-5 liittyviä haastatteluja. Tästä syystä raportointi noudattelee samaa ajallista janaa.

### 6.1 Poikkeamatilannejärjestelmä ja sen käyttöönotto

Työturvallisuusasioiden hallintaan on olemassa monia kaupallisia sovellutuksia. Yhtä niistä, 3T-ratkaisujen HSEQ monitor -tuotetta, käyttää jo mm. sisäasiainministeriö. Keski-Pohjanmaan pelastuslaitos on hankkinut käyttöönsä SK Protect Oy:n tarjoaman PRO24 hallintajärjestelmän.

Rajavartiolaitos otti käyttöön oman Turva/poikkeamatilannejärjestelmän vuonna 2005. Rajavartiosto sai tunnustusta säännöllisestä tietojen keräämisestä järjestelmän kautta VTV:n tarkastusraportissa. Erona poliisin myöhemmin ottamaan järjestelmään oli se, että rajavartiolaitoksen järjestelmään oli mahdollista syöttää tietoja myös nimettömänä. Tällä arveltiin olevan syyllistämistä vähentävä vaikutus (VTV 202/2010, 45). Nytkin rajavartiolaitos on siirtynyt käyttämään toista kaupallista järjestelmää.

Poliisihallituksen ja sitä edeltäneellä sisäasiainministeriön poliisiosaston työsuojelun keskustoimikunta on ollut keskeisessä roolissa poliisin oman poikkeamatilannejärjestelmän rahoituksessa, suunnittelussa ja käyttöönotossa. Haastateltavan mukaan keskustoimikunnassa oli pohdittu:

*Hyvään turvallisuusjohtamiseen kuuluu tällöinen läheltä piti-tilanteiden arviointi ja työtapaturmien analysointi ja uhkatilanteiden analysointi... silloin se tehtiin käsin kaikki, osa seuras osa ei, niistä ei tehty minkäänlaisia valtakunnallisia tilastoja ja ei pystytty myöskään valtakunnallisesti niinku ohjeistamaan juttuja kun ei tiedetty missä mennään (03:09 H2 osa A).*

Ensimmäisen kerran asia oli ollut esillä vuonna 2006 työsuojelun keskustoimikunnassa, kun rajavartiolaitos oli esitellyt vastaavaa käyttöön otettavaa järjestelmää. Keskustoimikunnan pöytäkirjat ja haastattelut ovat toimineet aineistona kuvattaessa sitä, mihin tarkoitukseen järjestelmää on katsottu tarvittavan ja millä aikataululla järjestelmä on otettu käyttöön.

Aivan aluksi on mainittava, ettei tämä onnistunut ilman muutamia karikoita, vaan käyttöönoton aikataulu siirtyi aiotusta melkoisesti. Läheltä piti -tilanteita varten oli olemassa lomake jo vuonna 2006, sen laatijaksi mainitaan Timo Hinno. Lomakkeet olivat kaikkien käytettävissä Kameleon -asiakirjoina. Näitä olivat läheltä piti-, työtapaturma- ja väkivaltaiset vastustamis-ilmoitukset.

Hanke-esitys tehtiin samana vuonna, mutta esteeksi saattoi jo tuolloin uumoilla hankerahoitusmenettelyn samanaikaista muutosta. Samaan aikaan poliisin työterveyden ja työsuojelun valtakunnallisella agendalla olivat poliisin vuorotyöhön liittyvät terveysriskit, mm. sydän- ja verisuonitaudit, unihäiriöt ja aineenvaihdunnan ongelmat. Seuraamalla vuorotyötä tekevien työtapaturmia ja läheltä piti -tapauksia eri vuorokauden aikoina oli tarkoitus saada tietoa mm. vireystasosta. Kehitystyön alussa oli puhetta myös järjestelmästä, johon tiedot voitaisiin syöttää nimettömänä, kuten rajavartiolaitoksen Turva-järjestelmässä, mutta tästä luovuttiin lopullisessa versiossa. Nimettömänä ilmoittamista eräs haastateltava kuvasi seuraavasti:

*Meillä on vähän semmonen asennevika että ku minä en tiedä onko se tässä suomalaisessa mentaliteetissä että kun me pyritään välttää niitä virheitä ja eihän kukaan voi olla täydellinen kaikkihan tekee virheitä ja virheistä oppii se on osa sitä meidän kehittämisprosessia mutta meitä on aina rangaistus niistä virheistä perinteisesti ...mä olen keskustellut tästä poikkeamatilanne järjestelmästä niin osa kokee sen että enhän minä uskalla tehdä sinne ilmoituksia sehän vaikuttaa minun HTS:iin ...erityisesti läheltä piti-jutut siinähan meinas tulla vahinko ja mähän tein tyhmästi siinä tilanteessa että enhän mä siitä uskalla ilmoittaa (14:25 H2 osa B)*

Reilun vuoden kuluttua 2007 jouduttiin toteamaan, että poikkeamatilannerekisteri (huom. työnimi kokouspöytäkirjassa) oli jäänyt toteutumatta myös muiden hankkeiden ollessa myöhästyessä. Samaisen vuoden syksyllä oltiin jo siirtämässä em. järjestelmää kevyempää

versioon ja vuoden 2008 alussa etsittiin mahdollisuutta liittyä rajavartioston käyttämään järjestelmään, mutta lopulta hankerahoitus oli saatu ja tältä pohjalta lähdettiin kehittämään omaa järjestelmää.

*Sitä ruvettiin sitten työstämään ja miettimään ja tuota mä ite näin että se keskeisin ongelma oli siinä että työsuojelun keskustoimikunta vähän niinku keskenään pohti sitä asiaa, mutta sitä ei lähdetty viemään virallisesti meidän linjaorganisaatiossa etteempään että tämmönen pitäisi hankkia...(03:45 H2 osa A)*

Vuonna 2009 tuli kuitenkin eteen tilanne, jossa Haltik ilmoitti hankerahoituksen riittämättömäksi eikä rekisteriä siis saataisi käyttöön. On otettava huomioon, että Jokelan ja Kauhajoen tapahtumat, sekä poliisin hallintorakenteen muutos 2008 - 2009 vaikuttivat myös työsuojelun keskustoimikunnan työskentelyyn. VTV:n tarkastuskertomuksen mukaan hanke oli edennyt erittäin hitaasti (VTV 202/2010, 46).

Poliisihallitukseen palkattiin 1.4.2010 alkaen projektipäällikkö, jonka toimenkuvaan kuului mm. hälytysjärjestelmän sekä poikkeamatilannejärjestelmän saattaminen operatiiviseen käyttöön. Tämä toteutui vuoden 2011 alusta. Työsuojelupäällikkö Sirpa Paakkari ja valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu Marko Kovanen edustivat työsuojelullista näkemystä projektien etenemisen yhteydessä.

*(Poikkeamatilanneraportointi -työkalun käyttöohje 2011, 1-3)*  
*"Poliisihallinnossa on otettu määräyksen 2020/2010/4538 mukaisesti käyttöön 1.1.2011 alkaen turvallisuusraportointi, jonka tarkoituksena on pitää yllä organisaatioturvallisuuden ja siihen liittyvien muiden osaluokkien tilannekuvaa, seurata turvallisuusustyön vaikuttavuutta ja löytää mahdollisia kehityskohteita. Poikkeamatilanneraportointi-työkalu on perustettu helpottamaan turvallisuuspoikkeamatiedon keräämistä ja analysointia sekä helpottamaan turvallisuusustyön kehittämistä työyhteisöissä. ...Turvallisuuspoikkeamailmoituksen laatii se henkilö johon turvallisuuspoikkeama kohdistuu. Mikäli turvallisuuspoikkeama kohdistuu useampaan henkilöön, vastaa ilmoituksen tekemisestä tilannetta johtanut henkilö. Poikkeamatilanneilmoituksia ja raportteja pääsevät katselemaan ja*

*käsittämään vain turvallisuus-, tietoturva- ja työsuojelupäälliköt. Turvallisuuspoikkeamailmoitukset menevät toimenpiteitä varten yksikön turvallisuuspäällikölle, tietoturvapoikkeamailmoitukset tietoturvapäällikölle ja työsuojeluilmoitukset työsuojelupäällikölle. Työsuojeluilmoitukset menevät lisäksi tiedoksi yksikön turvallisuuspäällikölle sekä työsuojeluvaltuutetulle. Lomakkeen täyttävä saa vahvistuksen sähköpostiinsa ilmoituksen lähettämisestä. Turvallisuuspoikkeamasta tulee ilmoituksen vastaanottajan sähköpostiin viesti. Poikkeamailmoituksen sisältämä tieto tulee lähettää tiedoksi yksikön työjärjestyksen mukaiselle vastuuhenkilölle sähköpostiviestillä. Turvallisuus-, tietoturva- ja työsuojelupäällikön tulee miettiä mihin toimenpiteisiin ilmoitus johtaa yhdessä yksikön työjärjestyksen mukaisen vastuuhenkilön kanssa. Yksikön työjärjestyksen mukaisen vastuuhenkilön hoidettua asia kuntoon, tulee hänen viestittää asian kunnossa olosta ja toimenpiteistä turvallisuus-, tietoturva-, tai työsuojelupäällikköä (riippuen ilmoituksesta) sähköpostitse".*

Lopulta päädyttiin Sharepoint-ympäristöön rakennettuun järjestelmään, johon laadittiin omat käyttöohjeet. Työsuojelun keskustoimikunta otti kantaa lomakkeiden sisältöön määrittäen, mitkä ovat olennaisia kysymyksiä.

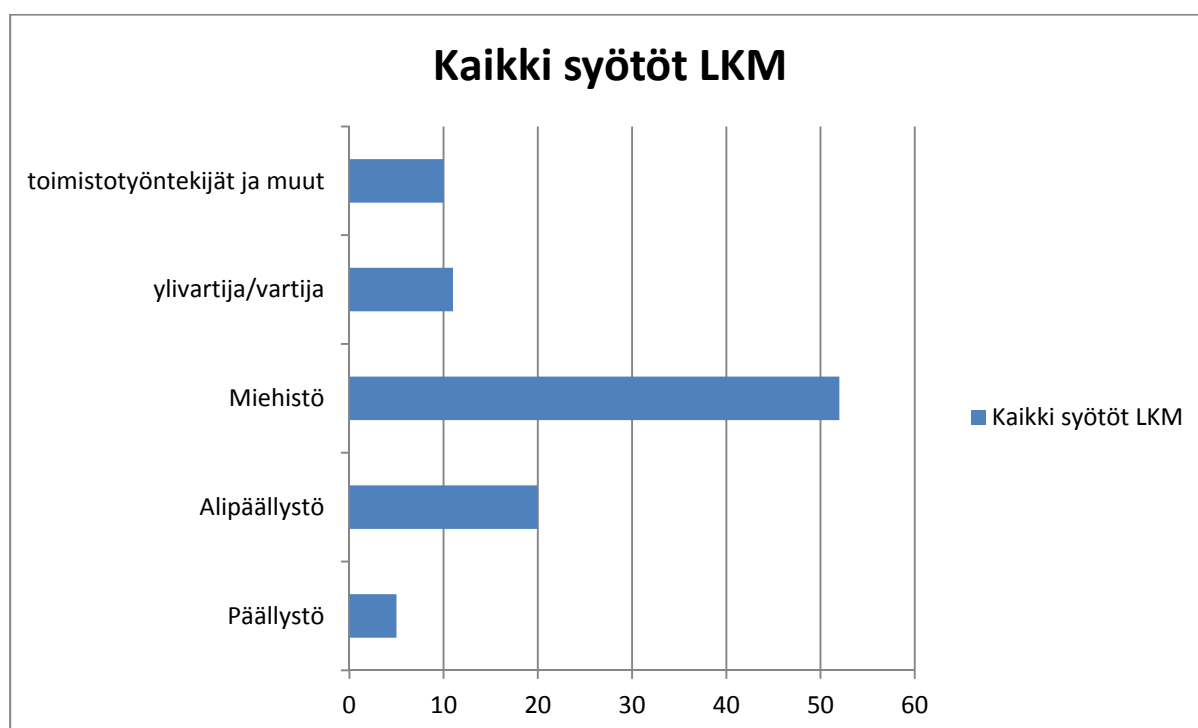
Poikkeamatilannejärjestelmän (huom. virallinen nimi) käyttöönotto ei ole sujunut täysin odotetulla tavalla. Poliisihallituksen sisäinen tarkastus teki havainnon, että järjestelmää ei ole otettu tarkoitettuun käyttöön kaikissa poliisilaitoksissa vielä vuoden 2011 aikana. Järjestelmän käyttöönoton yhtenä tavoitteena oli saada työsuojelutoimintaan lisää aktiivisuutta, tilanneseurantaa ja tavoitteellisuutta. Samalla järjestelmän toivottiin muuttavan hiukan työsuojeluorganisaation ja esimiesten toimintamalleja.

*...tokihan se muutti kun se nyt lävähtää työsuojelupäällikön sähköpostiin se viesti siitä että joku on tehnyt ilmoituksen sinne ja se on niin kauan käynnissä siellä järjestelmässä kun sä siihen kuittaa ja muuttaahan se sillä tavalla esimiesten roolia että mä uskoisin että nyt aktiivisemmin niitä asioita lähdetään viemään eteenpäin kun se on dokumentoitu se on siellä järjestelmässä ja vielä tietää että POHA seuraa niitä ilmoituksia (H2 osa B 01:51)*

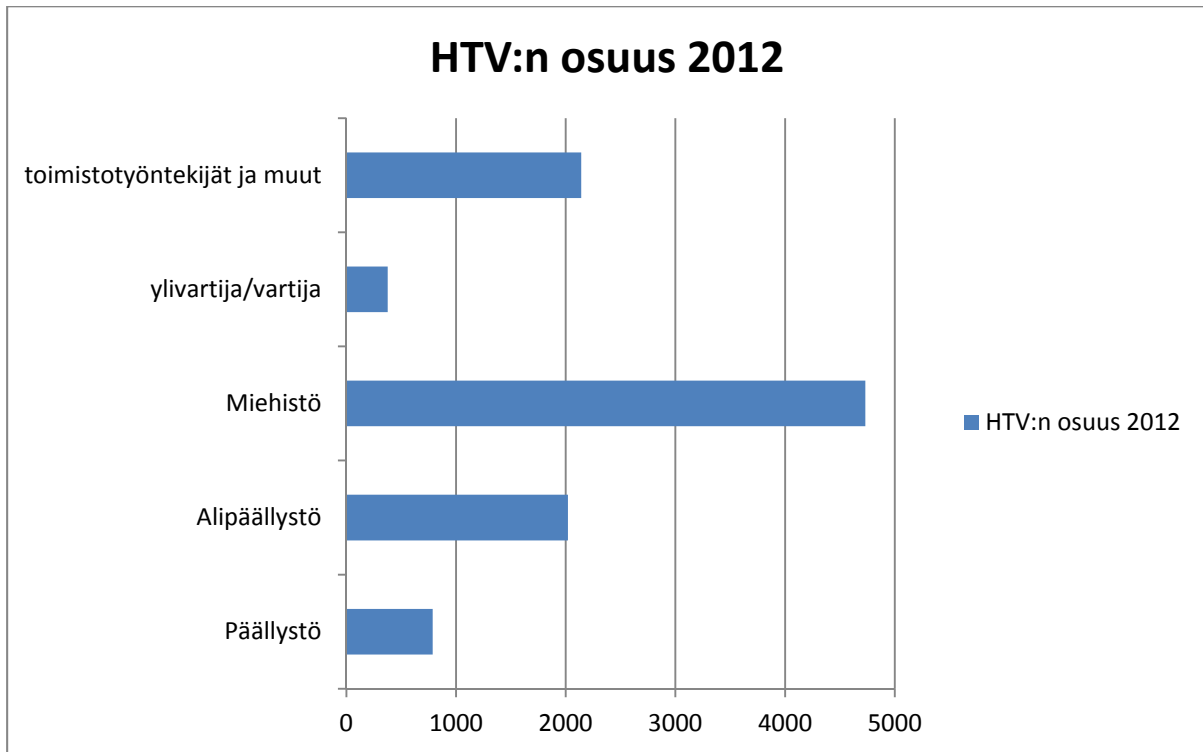


## 6.2 Kyselytutkimuksen aineisto

Kyselyn liitesähköpostissa oli viesti vastaajalle: *"Olet käyttänyt poliisin poikkeamatilannetyökalua viimeisen kahden vuoden aikana. Alla olevasta linkistä pääset vastaamaan nimettömänä yleisellä tasolla poliisin työturvallisuusasenteita kartoittavaan kyselyyn."* Koska vastaukset pyydettiin nimettöminä, jäivät toimipaikan, sukupuolen tai työtehtävän mukainen jaottelu vastauksensa antaneiden osalta piiloon. Järjestelmään tietoja syöttäneiden osalta nämä tiedot ovat kuitenkin käytettävissä. Ensinnäkin naisten osuus koko 88 syötetyn tapauksen joukosta oli 15 kpl. Vuonna 2012 koko poliisihallinnon henkilöstöstä naisia on ollut noin 28 % (Poliisin vuosikertomus 17, 2012). Seuraavana on laadittu muutamia havainnollistavia kuvioita järjestelmään syöttäneiden henkilöiden jakauman osalta eri muuttujien suhteen:

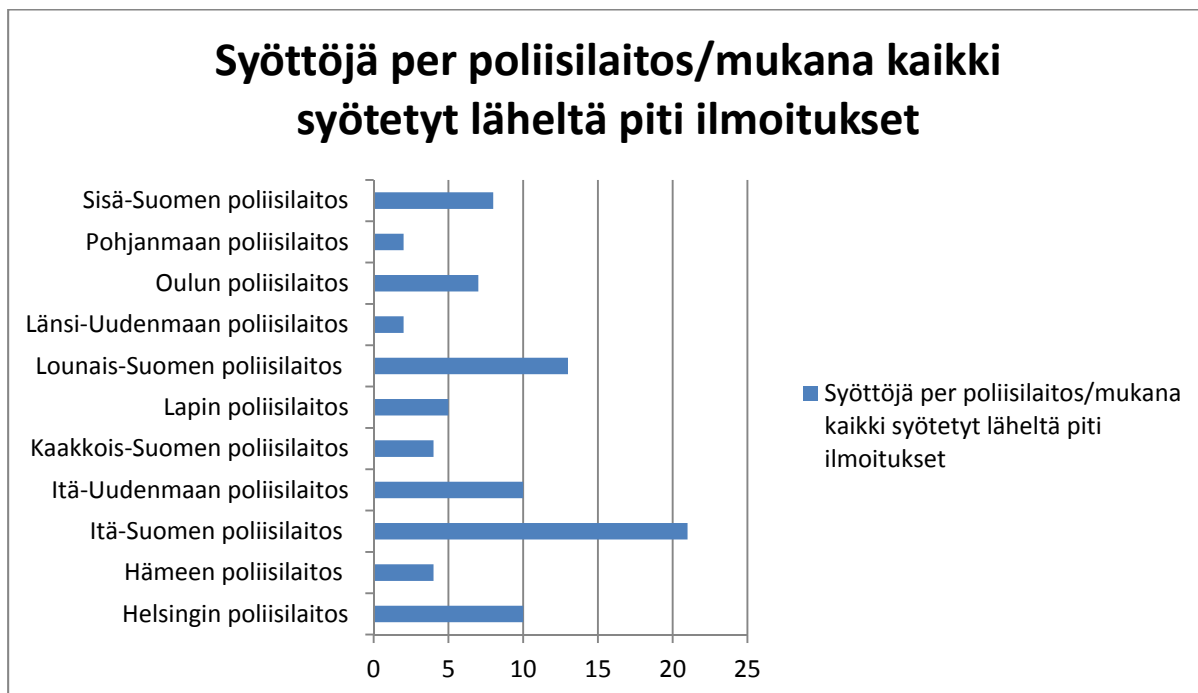


KUVIO 9. Ilmoituksen syöttäneen henkilön asema poliisiorganisaatiossa



KUVIO 10. Verrattuna koko poliisin henkilötyövuosien mukaiseen jakaumaan 2012

Taulukossa 1 on syöttöjen kokonaismäärä 98 kpl, osa henkilöistä on syöttänyt enemmän kuin yhden läheltä piti ilmoituksen. Lukumäärien mukainen jakauma noudattaa pääpiirteittäin poliisin yleistä virkarakennetta, (taulukko 2) samoin kuin aiemmin esitetyn naistenkin osuuden kohdalla. Ylivartijat ja vartijat ovat olleet hiukan muita aktiivisempi tehtyjen ilmoitusten suhteen. Toimistotyöntekijöiden ja muiden osuus on taasen pienempi verrattuna henkilötyövuosien osoittamaan virka-asema rakenteeseen. Henkilötyövuosien lähteenä on käytetty poliisin vuosikertomusta 2012.

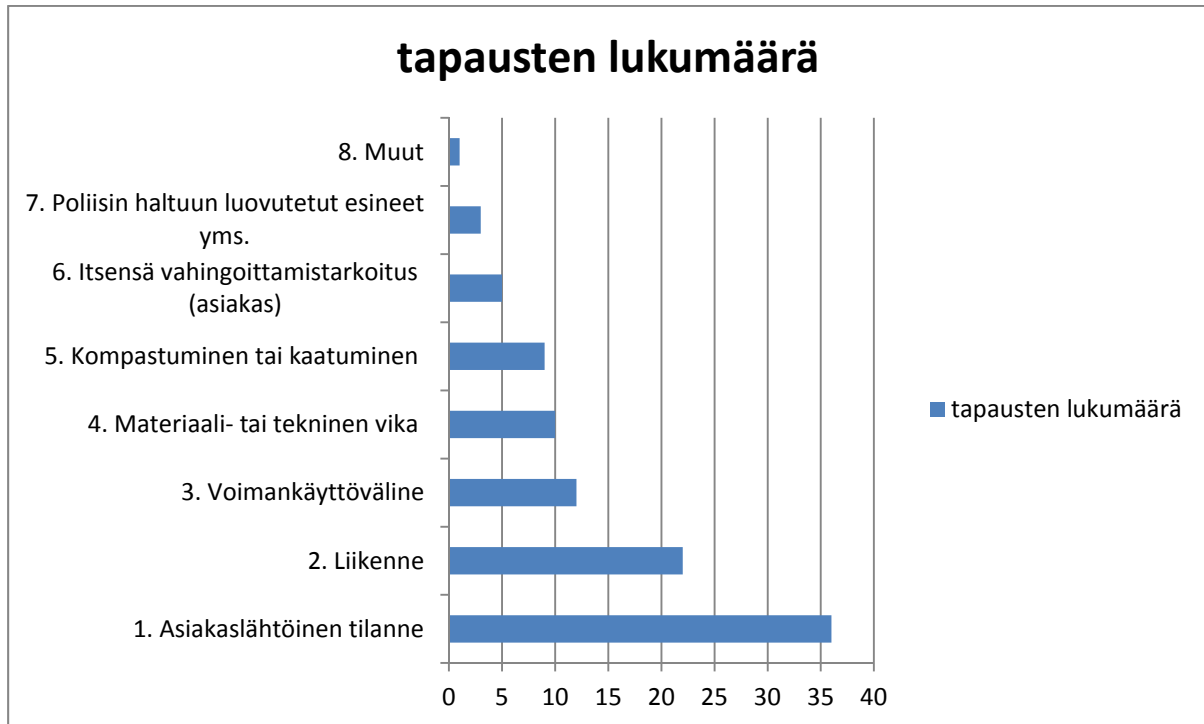


KUVIO 11. Syöttöjä per poliisilaitos (uudet 2014 aloittavat yksiköt)

Tässä on vertailtu vuoden 2014 alussa toimintansa aloittavien poliisilaitosten jakaumana kaikkien 86 paikallispoliisissa järjestelmään syötettyjen tapausten osalta. Poliisin erillisyksiköistä syöttöjä oli tehty 12 kpl eli yhteensä tapauksia oli 98 kpl. Kolmelta nykyiseltä poliisilaitokselta ei ole tehty ainoatakaan läheltä piti ilmoitusta vuosien 2011–2012 välisenä aikana. Tämä on mielenkiintoinen löydös ja asiaa yritetään valaista tarkemmin teemahaastattelussa. Ensiksikin ilmoitettujen tapausten kokonaismäärä on hälyttävän pieni jos sitä verrataan poliisin henkilöstölle vuosittain tapahtuviin työtaturmiin, joita on keskimäärin noin 850 kpl kymmenen vuoden tarkasteluvälillä. Poliisin työtaturmia seurataan edelleen vuosittain Valtionkonttorin tuottaman tiedon pohjalta. Viime vuosina työtaturmien määrä on pysynyt melko vakiona; alimmillaan vuonna 2004 sattui 707 työtaturmaa, enimmillään vuonna 2011 työtaturmia ilmoitettiin 999 tapausta.

Valtion talouden tarkastusviraston raportin mukaan sama ongelma oli myös rajavartioston käyttämässä TURVA-järjestelmässä. Vaikka tavoitteena oli ollut syötettyjen tapausten määrän lisääminen, ei tämä muutaman käyttövuoden jälkeen ole toteutunut odotetulla tavalla. (VTV 202/2010, 45).

Toinen silmiinpistävä havainto on ilmoitusten jakautuminen alueellisesti hyvin epätasaisesti: Esimerkiksi Itä-Suomen ja Pohjanmaan poliisilaitosten ilmoitusten lukumäärät poikkeavat todella paljon toisistaan.



KUVIO 12. Itse tapaukset luokiteltuna tutkijan toimesta

Kun läheltä piti -ilmoituksia luokitellaan sisältönsä perusteella, paljastuu, että järjestelmään kirjatuista tapauksista valtaosa on asiakaslähtöisistä tilanteista johtuvia (36). Seuraavana tulevat liikenteestä johtuvat tapaukset (22). Sisällöllisesti ne käsittelevät liikenteen valvonnassa, takaa-ajoissa ja pysäytystilanteissa tapahtuneita tilanteita ja ovat siis osittain luokiteltavissa myös asiakaslähtöisiksi tilanteiksi. Luokittelun valintaa ohjasi myös Valtion talouden tarkastuskertomuksessa kerätyt vastaukset, jonka mukaan poliisit olivat kertoneet uhkaaviksi mm. voimankäyttötilanteet, kolarit, asiakasväkivallan, liukastumiset sekä lihas- ja nivelvammat. Lisäksi mainittiin poliisin ja rajavartioston vastauksissa uhkatekijänä tarttuvat taudit (VTV 202/2010, 52). Asiakslähtöinen tilanne pitää sisällään sekä väkivaltaisesti käyttäytyvän asiakkaan että voimankäyttöön johtaneen tilanteen. Voimankäyttövälineestä johtuvissa tilanteissa ei ole ollut mukana asiakasta. Läheltä piti -tapauksina on syötetty järjestelmään jonkin verran tapahtumia, joiden oikeampi paikka olisi ollut virkamiehen vastustaminen tai virkamiehen väkivaltainen vastustaminen valikossa.

### **6.3 Kyselytutkimuksen raportointi**

Kyselytutkimus julkaistiin keväällä 27.2.2013 ja sen aikana lähetettiin viisi muistutusta kyselystä. Kysely lopetettiin 8.5.2013 ja peruseraportti otettiin ulos Webropol-järjestelmästä. Kysely lähetettiin 88 henkilölle. Nämä olivat vuosien 2011 - 2012 välisenä aikana kirjanneet ainakin yhden läheltä piti -tilanteen poikkeamatilanne järjestelmään. Kohdehenkilöistä kyselyyn vastasi 56 henkilöä. Kysely oli avattu 11 kertaa vastaamatta, vastaamattomien määräksi jäi 32 henkilöä. Koska kokonaisotanta jää alle 100, ei prosenttilaskelmiin perustuvaa analysointi voi aineistosta tehdä.

Simolan turvallisuusasenteita mittaava kysely tehtiin kahdelle terästehtaalle, lisäksi kysymykset oli jaoteltu kohderyhmittäin. Tässä tutkimuksessa kysymykset on muokattu poliisiyksiköittäin, joten luonteva vertailukohta on Simolan kyselyn "koko tehdas" -vastaukset ilman kohderyhmäjaottelua. Kyselylomakkeen kysymykset ovat neljän väittämän kysymyksiä Likertin asteikon mukaisesti, Vastausasteikko on seuraava: 1 = täysin eri mieltä, 2 = suurelta osin eri mieltä, 3 = lähes samaa mieltä ja 4 = täysin samaa mieltä. Kyselystä oli jätetty pois vaihtoehto "en osaa sanoa", koska näin pienen otannan ollessa kysymyksessä tämä vaihtoehto voisi olla liian houkutteleva ja näin vesittää osaltaan tutkimuksen tuloksen (Heikkilä 2010, 52–53). Toinen etu "en osaa sanoa" vaihtoehdon puuttumisesta on se, että näin vastaaja pakotetaan kertomaan kantansa ja aineiston käsittely helpottuu. Kyselyn jokaisen väittämän kohdalla Webropolista on saatu keskihajonta, mitä suurempi luku on, sitä enemmän vastaajat ovat olleet eri mieltä väittämästä.

Kaikki väittämät ovat "positiivisia", kuten Simolan väitöskirjassa ja samoin perustein eli:

*"Pohdintojen jälkeen päätettiin muuttaa kaikki väittämät positiivisiksi, jotta saatu tulos kertoisi parhaiten missä mennään ja mihin tulee pyrkiä. Vastaajan lukiessa väittämiä hänelle välittyisi osaltaan tietoa siitä, mihin asioihin muun muassa turvallisuusohjelman kautta haluttiin vaikuttaa"*  
(Simola 2005, 175)

Kysymykset oli jaoteltu ensin kuuteen ryhmään, kuten Simolan väitöskirjassa (Simola 2005, 175). Nämä olivat 1) turvallisuustietoisuus, 2) sitoutuminen, 3) turvallisuustaso, 4) johtaminen, 5) peli-sääntöjen noudattaminen ja 6) tiedonkulku. Lisäksi kysyttiin erikseen vaaratilanteen ja läheltä piti -tilanteen ilmoitusherkkyydestä. Viimeisenä olivat kaksi avointa kysymystä: Oma mielipiteeni poliisin a) työturvallisuus- asenteista ja b) työturvallisuuden johtamisesta. Ensiksi mainittuun oli 26 vastaajaa kirjoittanut kommentteja ja työturvallisuuden johtamisesta oli 24 kommenttia.

### 6.3.1 Turvallisuustietoisuus

Tämä aihe ryhmä sisälsi viisi kysymystä:

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo	Keski-hajonta
1. Poliisin henkilöstö työpaikallani tuntee työympäristönsä vaarat.	1	5	40	10	56	3,05	0,59
2. Poliisin henkilöstö työpaikallani toimii työympäristönsä vaarojen vähentämiseksi.	2	13	36	5	56	2,79	0,65
3. Poliisin henkilöstö työpaikallani tietää miten hätätilanteessa pitää toimia.	2	6	39	9	56	2,98	0,65
4. Poliisin henkilöstö työpaikallani tuntee hyvin työtänsä koskevat turvallisuus ohjeet.	2	8	39	7	56	2,91	0,64
5. Poliisin henkilöstö työpaikallani tekee aktiivisesti aloitteita turvallisuusongelmien ratkaisemiseksi.	6	24	23	3	56	2,41	0,76
Yhteensä	13	56	177	34	280	2,83	0,69

KUVIO 13. Turvallisuustietoisuus

Vastausten perusteella voidaan todeta, että poliisi tunnistaa työympäristöstään vaarat, sillä vastaajista 50 oli lähes tai täysin samaa mieltä tästä ensimmäisestä väittämästä. Muidenkin kysymysten keskiarvot olivat tyydyttävää tai hyvää tasoa keskiarvoilla 2,79 - 2,98. Saatujen tulosten mukaan ainoastaan aloitteiden tekeminen turvallisuus ongelmien osalta ei ilmeisesti ole kovin yleistä poliisissa saatujen tulosten mukaan. Poliisin työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa (2010) aloitteiden tekeminen on kirjattu työsuojeluasiamiehen tehtäväksi. Läheltä piti -tilanneilmoitusta eivät vastaajat ilmeisesti ole pitäneet aloitteena. Poikkeamatilannejärjestelmää voitaisiin kehittää siten, että siihen lisättäisiin työturvallisuusaloite osio.

### 6.3.2 Sitoutuminen

Sitoutumista tutkivassa aiheryhmässä oli neljä kysymystä:

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo	Keski-hajonta
6. Mielestäni turvallisuus on tärkeä osa ammattitaitoa.	0	1	4	51	56	3,89	0,37
7. Työpaikallani pyritään jatkuvasti parantamaan työturvallisuutta.	2	9	36	9	56	2,93	0,68
8. Poliisilaitoksen ylin johto on kiinnostunut työturvallisuudesta ja toimii esimerkillisesti työturvallisuuden parantamiseksi.	3	23	23	7	56	2,61	0,78
9. Voin vaikuttaa työpaikkani turvallisuustilastoihin.	0	12	29	15	56	3,05	0,70
Yhteensä	5	45	92	82	224	3,12	0,80

KUVIO 14. Sitoutuminen

Sitoutumisen aihealueen vastausten keskiarvo oli kaikkein korkein. Näin ollen sitoutuminen työturvallisuuteen, ammattitaitoon ja usko vaikuttamismahdollisuuksiin ovat poliisissa korkealla tasolla. Sen sijaan usko poliisilaitoksen ylimmän johdon kiinnostukseen työturvallisuus asioissa on heikkoa. Alle kolmen keskiarvoa voidaan pitää tässäkin tapauksessa heikkona tuloksena, aivan kuten Simolan kyselyn tuloksin yhteydessä, jossa vasta reilusti yli kolmen keskiarvoa voitiin pitää osoituksena johdon sitoutumisesta. Tässä kysymyksessä epävarmuustekijänä on, kuka tai kenet vastaaja on katsonut edustavan "ylintä johtoa". Poliisipäällikkö ja linjajohtajat edustavat sitä melko luonnollisesti, Simolan tutkimuksessa ainakin johtoryhmään kuuluvia pidettiin ylintä johtoa edustavana tahona (Simola 2005, 265). Tavallisimmin poliisilaitoksissa työsuojelupäällikkö on sijoitettuna johdon esikuntaan ja työsuojelupäällikkönä toimii ns. johtavassa asemassa oleva virkamies, joka taasen ei voi osallistua työsuojeluvalluutettun tai työsuojeluasiamiehen vaaliin. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston oppaassa<sup>10</sup> "Työntekijöiden osallistuminen työterveys- ja työturvallisuus-asioiden käsittelyyn" viitataan tutkimukseen, jossa on voitu osoittaa, että työpaikoilla, joissa työntekijöiden kanssa neuvotellaan ja konsultoidaan eikä vain informoida työterveys- ja työturvallisuus asioissa ovat pienemmät työtapaturma ja sairauspoissaolo kustannukset (Walters, Wadsworth, Davies, Lloyd-Williams & Marsh 2011, 114).

<sup>10</sup> [https://osha.europa.eu/fi/publications/reports/workers-participation-in-OSH\\_guide](https://osha.europa.eu/fi/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide)

### 6.3.3 Turvallisuustaso

Turvallisuustason aiheryhmässä kysyttiin kolmella eri tavalla poliisin työturvallisuustasoon liittyvää kysymystä:

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo	Keski-hajonta
10. Olen tyytyväinen työpaikkani työturvallisuustasoon.	2	16	32	6	56	2,75	0,69
11. Työympäristössä havaitut turvallisuutta vaarantavat puutteet hoidetaan viivytyksettä.	10	21	22	3	56	2,32	0,83
12. Jokainen työntekijä huolehtii oman alueensa siisteydestä ja järjestyksestä.	9	25	18	4	56	2,3	0,83
Yhteensä	21	62	72	13	168	2,46	0,81

KUVIO 15. Turvallisuustaso

Turvallisuustason aiheryhmän vastausten keskiarvo oli koko kyselyn heikoin. Tässäkin tapauksessa yli kolmen keskiarvo olisi ollut hyvää tasoa. Simolan tutkimuksessa 2003 tehdyssä kyselyssä väittämässä 10. terästehtaalla oli päästy jo tulokseen 3.04 eli hyvälle tasolle. Väittämän 11. sanamuoto poikkesi sen verran Simolan tutkimuksesta, että vertailua ei voi tehdä. Siisteydessä ja järjestyksessä oli molemmissa tapauksissa parantamisen varaa huomattavasti.

Siisteyden ja järjestyksen vaikutuksesta työturvallisuuteen on saatu positiivisia tutkimustuloksia. Niiden mukaan huomion kiinnittäminen siisteyden ja järjestyksen lisäämiseen järjestelmällisen palautteen kautta lisäsi työturvallisuutta telakkaolosuhteissa. Tutkimuksen mukaan turvallisten työtapojen valvonnassa annettava palaute on usein sävyltään negatiivista ja näin motivaation aikaansaaminen työtapojen tai käyttäytymisen muutokselle on vaikeaa. Tutkimuksessa käytetyllä palauteohjelmalla oli positiivinen, työtapaturmia vähentävä vaikutus (Näsänen, Saari 1986, 342).



### 6.3.4 Johtaminen

Työturvallisuuden johtamisesta kysyttiin viidellä väittämällä:

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo	Keski-hajonta
13. Työntekijät osallistuvat työyhteisössän töihinsä liittyvien turvallisuusohjeiden laatimiseen.	4	37	13	2	56	2,23	0,63
14. Työturvallisuusasioiden käsittelyä kokouksissa pidetään tärkeänä.	4	16	29	7	56	2,7	0,78
15. Henkilöstöä rohkaistaan tekemään ehdotuksia turvallisuuden parantamiseksi.	6	27	19	4	56	2,38	0,78
16. Turvallisuus asetetaan aina tehtävien edelle.	1	27	24	4	56	2,55	0,66
17. Tunnen työpaikkani työsuojeluorganisaation toiminnan hyvin.	5	20	20	11	56	2,66	0,90
Yhteensä	20	127	105	28	280	2,5	0,77

KUVIO 16. Johtaminen

Kysymyksen 13. tulos oli keskiarvoltaan koko kyselyn huonoin. Näin alhainen lukema pakottaa kysymään, kenen vastuulla turvallisuusohjeiden laadinta on poliisissa. Suuri osa turvallisuusohjeistuksesta on valtakunnallista perua, jotka sitten työstetään paikallisella tasolla laitosten omaan käyttöön. Näin yksittäisten henkilöiden osallistuminen voi olla vähäistä. Työturvallisuusasioita käsitellään lähinnä työsuojelutoimikunnan kokouksissa ja aamupalavereissa, jos aihetta ilmenee. Kysymys 15. on sisällöllisesti samansuuntainen kuin kysymys 5. Tulosten mukaan aloitteita ei tehdä eikä henkilöstöä rohkaista tekemään parannusehdotuksia kovinkaan laajasti.

Kysymyksen 16. tulos poikkeaa Simolan tutkimuksen tuloksesta positiivisesti. Terästehtaan tulos oli 2.40 molemmilla kerroilla vuosina 2000 ja 2003, kun taas poliisissa päästään tulokseen 2,55. Tässä kohtaa jouduttiin muokkaamaan kysymyksen sisältöä korvaamalla termi "tuotannon edelle" termiin "tehtävien edelle", koska poliisissa tuotanto-käsitettä ei käytetä. Simolan tutkimuksessa kysymyksen sana valinta "aina" on huomioitu kriittisesti. Poliisityön osalta tähän ei käytännössä kaikissa olosuhteissa pystytty, joskus tehtävästä luopuminen työturvallisuuteen vedoten ei ole mahdollista, turvattavat tai suojeltavat arvot ovat liian suuria. Prosessiteollisuudessa tuotantokatkokset ovat kalliita ja voivat vaikuttaa suoraan työntekijöiden tuotantopalkkioihin, joten riskin otto voi olla houkutteleva vaihtoehto (Simola 2005, 266). Tulos antaa viitteitä siihen, että vaikka poliisi joutuu joskus ottamaan tietoisesti koviakin riskejä, niissä otetaan työturvallisuus hyvin huomioon. 17. kysymyksen

mukaan työsuojeluorganisaatiolla olisi parannettavaa tiedonkulun ja aktiivisuuden osalta, sillä vain vähän yli puolet vastaajista koki tuntevansa työsuojeluorganisaation hyvin. Myös kysymyksen keskihajonta (0,9) osoittaa tätä, se oli lukuna koko kyselyn suurin.

### 6.3.5 Pelisääntöjen noudattaminen

Pelisääntöjen noudattamista kysyttiin kolmella kysymyksellä:

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo	Keski-hajonta
18. Turvallisuusohjeet työpaikallani ovat riittävän selviä.	1	15	32	8	56	2,84	0,68
19. Työpaikallani pidetään henkilökohtaisia suojaimeja silloinkin, kun kukaan muu ei ole sitä näkemässä.	4	10	30	12	56	2,89	0,82
20. Työpaikallani puututaan tehokkaasti päihteiden käyttöön.	6	19	24	7	56	2,57	0,85
Yhteensä	11	44	86	27	168	2,77	0,80

KUVIO 17. Pelisääntöjen noudattaminen

Pelisääntöjen noudattamista mittaavassa osiossa tulokset olivat kohtuullisia. Turvallisuusohjeiden selvyys tai niiden tulkinnanvaraisuus oli kysymyksenä vaikea, koska poliisin käytännön työn yksityiskohtainen ohjeistaminen työturvallisuusnäkökulmasta voi olla hyvin haasteellista. Henkilökohtaisten suojaimeiden käyttämättömyys on puute, joka olisi helposti korjattavissa esimiesvoimin. Poliisi työnantajana varustaa jokaisen poliisimiehen omalla henkilökohtaisella suojaliivillä, niiden käyttö vaihtelee tietenkin työtehtävästä riippuen, ohjeistus on kuitenkin yksiselitteinen, liivejä on pidettävä partioidessa. Muita henkilökohtaisia suojavälineitä ovat mm. liikennevalvonnassa käytettävät heijastinliivit, taktiset varusteet ja rikostorjunnan teknikoiden omat suojaimeet. Lisäksi tiettyjen rikosteknisten tutkimusten tekeminen vaatii suojaimeiden käyttöä jo pelkästään kontaminaatiovaaran vuoksi. Kysymyksen 20. "Työpaikallani puututaan tehokkaasti päihteiden käyttöön" vastaukset antavat kuvan, että tässä olisi parantamisen varaa. Viimeisimmän (2012) poliisin henkilöstöbarometrin kysymykseen; Noudatetaanko työpaikallasi poliisin päihdeohjelmaa? vastasi 58 % kyllä ja vain 2 % oli sitä mieltä, että sitä ei noudateta. Hälyttävää sen sijaan oli se, että 40 % vastaajista väitti, ettei tuntenut koko ohjelmaa. Tulevaisuudessa olisi hyvä kysyä samaisessa barometrissa, kuinka aktiivisesti työpaikallasi käytetään poikkeamatilannejärjestelmää ja/tai riskienhallintajärjestelmää.

Simolan tutkimuksessa tämä kohta nähtiin "eräänlaisena yksikertaisena johtajuusmittarina. Puuttuminen tehokkaasti ja ajoissa päihdetapauksiin on varmasti yksi esimiehen johtajuuden koetinkivistä käytännössä" (Simola 2005, 267).

### 6.3.6 Tiedonkulku

Tiedonkulusta kysyttiin yhdellä kysymyksellä:

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo	Keski-hajonta
21. Työpaikallani keskustellaan säännöllisesti työsuojausasioista.	6	17	25	8	56	2,63	0,86

KUVIO 18. Tiedonkulku

Kysymyksen sisältö jouduttiin muuttamaan, koska poliisissa ei pidetä säännöllisesti työsuojausluokioita, joita terästehtaalla on pidetty. Työsuojausasioista puhutaan varmasti voimankäyttökoulutuksissa, mutta mitään työsuojausluokioiden tapaista tapakulttuuria poliisissa ei ole. Turvallisuustuokio<sup>11</sup> on noin 10–15 minuuttia kestävä epävirallinen yksittäiseen aiheeseen keskittyvä esimerkiksi ennen työvuoroa pidetty turvallisuusohjeiden kertaus tms.

### 6.3.7 Vaara ja läheltä piti -tilanne

Kysymystä ennen avattiin vaaratilanne ja läheltä piti -tilanne termeinä, kuten ne työterveyslaitoksen määrittämänä kuuluvat:<sup>12</sup>

*"Vaaratilanne on tilanne, jossa henkilö on alttiina jollekin vaaratekijälle. Vaaratilanteessa ei siis mitään vahinkoa välttämättä ole sattunut eikä edes sillä kerralla ollut lähelläkään, mutta vaaratilanteita ovat myös kaikki tapaturmaan johtaneet tilanteet."*

*"Läheltä piti -tilanteella tarkoitetaan vaaratilannetta, jossa tapaturman sattuminen on ollut lähellä, mutta henkilövahingoilta on kuitenkin välttytty."*

<sup>11</sup> <http://www.ehs.harvard.edu/programs/toolbox-talks>

<sup>12</sup> Työterveyslaitoksen internet-sivustolta

Kysymykset ilmoitus aktiivisuudesta ja avoimuudesta:

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo	Keski-hajonta
22. Työpaikallani ilmoitetaan pienistäkin vaaratilanteista.	5	20	26	5	56	2,55	0,78
23. Työpaikallani ilmoitetaan pienistäkin läheltä -piti tilanteista.	7	23	18	8	56	2,48	0,89

KUVIO 19. Aktiivisuus ja avoimuus

Kysymys 22. oli sama kuin Simolan tutkimuksessa, jossa sillä mitattiin samalla turvallisuus-ilmapiirin avoimuutta. Tulos oli 2,75 terästehtaiden osalta. Poliisissa jäätin vielä tämänkin tuloksen alapuolelle, joten tilanne ei tältäkö osin ole kovin tyydyttävä.

## **6.4 Kyselytutkimuksen avoimet kysymykset**

Kyselytutkimuksen lopuksi pyydettiin vastaajia vapaasti kertomaan oma mielipiteensä poliisin työturvallisuus asenteista ja työturvallisuuden johtamisesta.

### **6.4.1 Poliisin työturvallisuusasenteet**

Vastaajista 26 halusi kertoa lyhyesti oman näkemyksensä tässä kohtaa. Pääsääntöisesti työturvallisuusasiat koettiin olevan hyvällä tai tyydyttävällä tasolla, mutta epäkohtiakin löytyi. Valvonta- ja hälytyssektorin työtehtävissä koettiin olevan edellä työturvallisuudessa muihin nähden. Rikostorjunnan henkilöstön osalta koettiin, että siellä on muutamilla "asenneongelmia" työturvallisuutta kohtaan. Kanslian henkilöstö ei välttämättä edes tiedä, mitä pitäisi ottaa huomioon. Kahden vastaajan mielestä työturvallisuus on parantunut poliisissa ajan myötä.

Tärkeän huomion oli tehnyt yksi vastaajista, joka toi esille mielenkiintoisen näkökulman pitkään poliisissa toimineiden osalta. Nämä saattavat ammattitaidoistaan, kokemuksestaan ja osaamisestaan huolimatta tuudittautua turvallisuudentunteeseen, jolloin rutiinitehtäviin mennään ilman suunnittelua ja varautumista. Toisen vastaajan mukaan poliisikoulutuksen kautta asenne työturvallisuutta kohtaan paranee. Näiden kahden vastauksen yhteenvedona voi varovaisesti vetää johtopäätöksen, että jatkuvaa työsuojelukoulutusta kaivattaisiin.

## 6.4.2 Poliisin työturvallisuusjohtaminen

Tähän osioon halusi ottaa kantaa 24 vastaajaa. Teksteistä oli poimittavissa huoli jälkijättöisistä, reagoivasta, tavasta toimia: asia otetaan käsittelyyn vasta kun joitain on jo sattunut. Vastuukysymykset nousivat esille, vaadittiin aktiivisempaa otetta ja arvostusta työsuojelutyöhön, työturvallisuus tuntui olevan oman toimen ohella tehtynä heikoilla kantimilla. Vaikka tässä kohtaa kysyttiin johtamisesta, työsuojelun kustannukset nousivat vahvasti esille, parantamisehdotukset ja työturvallisuuteen liittyvä koulutus torjutaan vetoamalla rahapulaa. Työsuojelutyö tuntui kaukaiselta, sellaiselta, joka tehdään jossain muualla, muttei tässä ja nyt. Positiivina asioina nähtiin kenttäjohtajärjestelmän tuoma operatiivisen työturvallisuuden parannus ja turvallisuuspäälliköiden rooli ja se, että työturvallisuus on otettu huomioon asioita suunnitellessa. Eri sektoreiden väliset erot olivat nähtävissä myös tämän osion vastauksissa.

## 7. Haastattelututkimuksen tuloksia

Haastattelut suoritettiin syksyllä 2013. Haastateltavat valikoituivat siten, että ensin valittiin tapausten joukosta "asiakaslähtöisiä" ilmoituksia, joita valittiin kaksi kappaletta. Näiden pohjalta haastatteluja tehtiin yhteensä 6 kpl.

### **7.1 Järjestelmän ominaisuudet käyttäjän näkökulmasta, eli käytettävyys**

Järjestelmän nähtiin tilastotiedon tuottajana, tiedonkulun takaajana, tilannekuvan ylläpitäjänä ja myös asian jälkipuintivälineenä. Jo se, että henkilö syöttää tiedot järjestelmään jonkun paikalla olleen kanssa toimii keskustelun avaajana tapahtumien jälkeen.

*...se saa purkaa sinne sitä tapahtumaa ja mitä pikemmin se sinne järjestelmään tehdään niin sen parempaa debriefingiähän se on ja sitten se on myös muille tiedoksi ja opiksi että kun niitä sieltä selailee niin mitä minkälaisia tapahtumia on ollut...sitten sieltä on hyvä ottaa niinku esimerkkitapauksia kun on jotain koulutuspäiviä niin ei tarvitse keksiä mitään vaan siellä on valmiita oikeasta elämästä tapauksia (0:02:08 H3 haastattelu).*

Edellä kerrotulla tavalla järjestelmän hyödynnettävyys on uusi asia, jota ei ohjeistuksessa ole mainittu. Pitää tosin muistaa, että järjestelmän tiedot ovat tosiasiasa avoimena vain rajatulle henkilöstölle, joten koulutuskäyttöä varten jonkun täytyy ensin poimia tapaukset järjestelmästä. Jälkipuintitapausten seuranta on liitetty järjestelmään omana osionaan, mutta nämä koskevat vakavampia tapauksia ja lisäksi niiden käsittelyprosessi on erilainen.

Järjestelmän käyttöönotossa todettiin olevan samoja ongelmia kuin muutenkin uusien järjestelmien kanssa. Järjestelmä on tullut "hiipien" käyttöön. Koulutusta on annettu, mutta kuinka laajalle se on levinnyt loppujen lopuksi, on jäänyt epäselväksi. Kertaluonteinen koulutus todettiin riittämättömäksi. Linjajohdolla ja ryhmänjohtajilla katsottiin olevan keskeinen rooli asian tiedottamisesta ja siitä huolehtimisesta, että tapaukset tulevat syötettyä järjestelmään. Erään haastateltavan mukaan räikeimmät tapaukset tulevat varmasti syötetyksi järjestelmään, mutta poliisilla saattaa olla vaikeuksia kertoa kaikkein pienimmistä

tapahtumista muutenkin; asioiden katsotaan kuuluvan poliisille luontaisesti, eikä mielletä, että asioita olisi hyvä kertoa eteenpäin. Työsuojelupäälliköiden ja työsuojeluvaltuutetut kertoivat, että järjestelmän käyttöön on koulutettu ainakin esimiestaso, mutta kuten eräs haastateltava asian ilmaisi:

*Mä sanoisin että tää on tämä järjestelmä niin kuin muutkin uudet järjestelmät poliisiorganisaatiossa on meidän semmonen akilleenkantapäi että niinku esimerkiksi koulutus ja tälläset uusiin järjestelmiin myöskin tähän järjestelmään niin on ollut aika minimaalista ilmoitetaan vain että tämmönen poikkeamatyökalu on tullut käyttöön tutustukaa siihen (0:03:25 H3)*

Tapahtuman syöttö oli tehty näissä tutkituissa tapauksissa esimiehen tai työsuojeluvaltuutetun kehotuksesta eivätkä haastateltavat olleet kokeneet itsekriittisyyttä. Toisen tapauksen oli partio kirjannut järjestelmään yhdessä tuumin. Tieto järjestelmästä on ilmeisesti kohtuullisella laajuudella ainakin esimiesten ja työsuojeluorganisaation tiedossa. Työntekijätasolla ei välttämättä olla riittävän tietoisia järjestelmästä. Haastatteluissa kävi ilmi, että yhteydenoton lisäksi oli henkilöille pitänyt myös kertoa mistä tämä järjestelmä löytyy. Itse järjestelmän käyttöä keuhuttiin ilmeisen helpoksi ja käyttäjä ystävälliseksi.

On mahdollista, että järjestelmään ei haluta kirjata ilmoituksia. Kaksi haastateltavaa pohti syitä tähän:

*ensinnäkin tulee mieleen tämmönen poliisin asenne että ei haluta kaikista asioista ruikuttaa mutta tähän pitäisi saada muutosta koska koska siitä on kaverillekin hyötyä siitä jos tekee tämmösen ilmoituksen että ongelmat tulee esille niihin pystytään mahdollisesti puuttumaan (0:06:31 H6)*

*se pitäs ehkä nähdä että se ei ole mikään semmonen haukku työnantajalle eikä mikään kritiikki ja piikki sinne se on enemmänkin tämmönen niinku pitäis jotenkin hyödyksi ajatella (0:26:32 H8)*

Turvallisuusasennekyselyn tulosta (22. kysymys) ja ensimmäistä lausumaa vertaamalla voitaneen vetää johtopäätös, että ensinnäkin poliisille sattuu huomattavasti enemmän läheltä piti -tilanteita, kuin mitä niitä kirjataan järjestelmään ja toiseksi asenne kaikkein pienimpien tapahtumien osalta vaatii lisää koulutusta ja esimiesvalvontaa. Jälkimmäinen toteamus saattaa olla merkki solidaarisuudesta tai lojaalisuudesta partiojohtajaa, ryhmäesimiestä tai päällystää kohtaan.

Solidaarisuus, lojaalius ja maskuliinisuus ovat vahvoja poliisikulttuuriin liittyviä ilmentymiä. Solidaarisuuden on todettu olevan näistä kaikkein vahvin ja kantavin (Kiehelä & Virta 1999, 100). Tähän vaikuttanee poliisin työn oletettu vaarallisuus, taistelutoveruus ja me vastaan he ajattelu (Crank 1997, 147–148). Tämän kääntöpuolena voi olla petturuuden ilmentymänä partiokaverin saattaminen pulaan tai hänen toiminta tapojensa julkinen arvostelu. Maskuliinisuus taasen ilmenee siinä, että pienistä asioista ei kannata/kehdata valittaa yksilötasolla, koska se voi olla merkki feminiinistä tavasta toimia (Crank 1997, 181)

Järjestelmä nähtiin pääpiirteittäin palvelevan organisaation tarpeita. Määräaikaais-, tapahtuma- ja poikkeamaraportointi velvollisuus on määritelty omassa vuodelta 2010 olevassa "turvallisuusraportointi poliisissa" määräyksessä, johon kokonaisuuteen läheltä piti - ilmoituksetkin kuuluvat. Samassa määräyksessä mukaan:

*"Jatkuvan tilanneseurannan ja oikean reagoinnin mahdollistamiseksi kaikilla organisaation tasoilla, on akuuteista ja vakavista ja laajoista turvallisuuteen vaikuttavista muutoksista, poikkeamista, läheltä piti - tilanteista tai niiden epäilyistä raportoitava viivytyksettä..."*

Kirjauksen voi ymmärtää, että aivan pienimmistä tapauksista ei tarvitsisi raportoida. Varsinkin läheltä piti -tilanteiden osalta tämä vaatisi tarkennusta, koska ne usein sisältävät niitä heikkoja signaaleja, jotka viestittävät riskin olemassaolosta.



## **7.2 Olisiko tästä järjestelmästä muutoksen katalyytiksi, eli hyödynnettävyys?**

Aivan aluksi on mainittava, että otsikon sanavalintaa täytyy tarkastella kriittisesti. Katalyytti tarkoittaa kiihdyttäjää ja tässä tapauksessa nimenomaan muutoksen nopeuttajaksi. Hyödynnettävyys oli kuitenkin pääaihe tässä teemassa. Aluksi palattiin aikaan ennen järjestelmää. Lähes kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että aiemmin asioita käsiteltiin sattumanvaraisesti ja pienen piirin kesken, kuten eräs haastateltava asian ilmaisi:

*"Kahvipöytä keskusteluna partiokaverin kanssa puhuttu, ryhmässä puhuttu sillä lailla ja manattu että tuota niin että ei voi olla näin se on sanahelinää aika hoitaa...aika hoitaa" (H8 0:09:02)*

Toinen mahdollinen käsittelytapa oli vähätellä itse asiaan ja korostaa oman suorituksen merkitystä tilanteessa:

*ilmeisesti näin jälkikäteen kun sitä ajattelee niin mä oon miettinyt sitä että se oli varmaan tällainen itsepuolustusmekanismi että suojelee itseään sillä tavalla että sitä ei tota avata vaan nostetaan itte häntä pystyyn (H6 0:14:25)*

Sitä, kuinka yleistä tällainen ajattelu on tällä hetkellä, ei voitu selvittää, mutta tietyn sisäisen koodin tai hyväksyttävän riskin oton rajan kommentti sisältää.

Palautteen osalta vastaukset poikkesivat jonkin verran toisistaan. Syötön tehnyt henkilö ei ollut juurikaan saanut kattavaa palautetta ainakaan omasta mielestään. Sähköposti-ilmoituksen siitä, että asia on käsitelty, olivat molemmat saaneet. Tämä vähäinkin palaute kuitenkin noteerattiin positiivisena viestinä:

*kyllä se varmaan hyvältä tuntuu että tulee päällystötasolta tai työsuojeluvaltuutetulta että ne tietää tästä tapauksesta kun mun tapaus oli läheltä piti -tapaus ja aika vakava mun mielestä itse niin tuntuu hyvältä että ne on ainakin tietoisia että tällänen tapaus on ollu (H5 0:17:50)*

Varsinainen asian jatkokäsittely oli tehty lähiesimiehen voimin työsuojelupäällikön toimeksiannosta. Palaute voi olla Berlinin mukaan palkitsevaa, herättävää, nostattavaa tai haastavaa palautetta (Berlin 2008, 198) Läheltä piti -tilanteen sisällöstä riippuen kaikki nämä palautteen muodot ovat mahdollisia. Positiivisena viestinä edellä kerrottu palaute sopii palkitsevan tai nostattavan palautteen ryhmään ja näin ollen sillä on tulevaisuutta silmällä pitäen kehittävä vaikutus (Berlin 2008, 201). Järjestelmään syötetty tapahtuma on palaute työntekijän suunnasta työnantajalle. Varsinkin heikkoja signaaleja sisältävä läheltä piti -tilanneilmoituksen pitäisi käynnistää asian selvittämisen ja riskien kartoituksen, koska ennalta estetty työtapaturma on kaikkein halvin ratkaisu myös työnantajalle ja toisaalta työnantajan riittävän nopea vastaus voisi lisätä järjestelmään tehtäviä kirjauksia.

Suurimpana hyötynä nähtiin tilanteiden julkitulon ja kokonaiskuvan esille saanti ja suhteellinen ajantasaisuus. Lisäksi tiedon eteenpäin vieni päättävälle taholle asti nähtiin positiivisena asiana. Positiivisena nähtiin myös järjestelmän vaatima asian käsittely ja ratkaisupakko. Nämä olivat olleet myös tavoitteita järjestelmää luodessa, joten tässä suhteessa tavoite on saavutettu. Eräs haastateltava näki että havaittujen puutteiden tai työsuojelualoitteiden ilmoittamisen tärkeäksi, mutta jos järjestelmä ei reagoi riittävän nopeasti ei niitä sinne jatkossakaan kirjata:

*"ne vois yhtä hyvin kulkea täältä kautta ja silloin järjestelmän pitäis olla sellanen että se reagoi nopeesti johonkin se ei voi olla semmonen että sinne heitetään joku asia joka vaatis akuuttia toimenpidettä mutta se kestää liian kauan se palautteen saaminen...*

*...sen pitää reagoida heti että jos se ei kerkeä reagoida siihen mitenkään niin eihän se toista kertaa laita sinne sitä (H7 0:20:08)"*

Mielipiteet siitä, mitä muuta järjestelmään pitäisi voida syöttää, jakoivat haastateltavat kahteen leiriin. Osa oli sitä mieltä, että tämä nykyinen malli on riittävä:

*No mun mielestä tähän järjestelmään ei välttämättä tarttis syöttää välttämättä mitään muuta kun nämä koska sitten siitä tulee tämä SEITTI-niminen sillisalaatti josta kukaan ei löydä yhtään mitään nyt kun se on kapea sektori kaikki tietää mitä siellä on niin ei mun mielestä sinne ei pitäis*

*syöttää mitään tietoa enää ylimääräistä tai sellaista mikä ei liity siihen asiaan.(H3 0:10:12)*

Toisaalta osa olisi halunnut lisätä mm. työsuojelu- ja muita aloitteita:

*Nehän oli hyvä tuoda tuota kautta siis nehän hakeutus varmaan työsuojelutoimikuntaan ja eikä tarvi välttämättä kaikkien ees mennä sinne asti työsuojeluvälineistön puutteet ja muut mun mielestä se tieto kulkis hyvin tätä kautta...(H7 0:24:10)*

Yksityisellä sektorilla aloitetoiminta on oma lukunsa, mm. Raisio konsernissa<sup>13</sup> aloitteista on jopa maksettu. Aloitetoiminta em. yhtiössä on erotettu omaksi toiminnakseen ja työsuojeluasiat ovat yksi osa sitä. Työsuojelu- tai muiden aloitteiden lisäksi on olemassa myös työturvallisuuspalkintoja, mutta nämä koskevat lähinnä virastotasoja. Tällaisilla palkinnoilla on oma merkityksensä, VTV:n raportin mukaan kilpailu voi nopeuttaa työturvallisuustyön kehittämistä, mutta samalla se vaatii myös riittävän hyvien mittareiden kehittämistä työn tulosten paljastamiseksi (VTV 2010, 50).

### **7.3 Kuinka aktiivista/ennakoivaa tai passiivista/reagoivaa työturvallisuuden johtaminen on poliisissa?**

Ensimmäiseen alakysymykseen, ketkä ovat aktiivisimmat toimijat työsuojeluorganisaatiossanne, ei saatu yhtenevää näkemystä. Yhteistä vastauksille oli, että aktiivisin toimija löytyi läheltä vastaajan fyysistä työskentelypaikkaa tai työyhteisöä. Lähiesimiehen aktiivisuus näkyi kahdessa vastauksessa.

Yhteistä lähes kaikille vastauksille oli, että työsuojelutyötä tehdään melko yksin:

*Mitä mä sanoisin, mä sanon että meidän työsuojeluorganisaatio on kyllä aika passiivinen ja on niinku todennut , että näitä niinku kokouksia ja sitten että syntyy ohjelmat ja nämä niin on tainnut nyt olla kyllä enempi niin että*

---

<sup>13</sup> <http://www.raisio.com/www/page/8029>

*työsuojelupäällikkö on se jonka pitää olla aktiivinen ja ei vaan kutsua koolle ja tuota niin vaan sitten minä monena vuonna olen ite tehnyt nämä kaikki ohjelmat kun ne pitää olla (H4 0:30:02)*

Kukin toimija, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan puheenjohtaja tekevät tahollaan työnsä, mutta yhteistä työnäkyä ei välttämättä ole:

*Kyllähän se varmaan niinku tuota työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan puheenjohtaja on sillä lailla aktiivisimmat että ne joutuvat haalimaan tuo pakollinen määrä työsuojelutoimikunnan kokouksia kasaan päättämään niin ehkä ne kuitenkin se aktiivisuus ei nuo niinku työsuojelutoimikunnan jäsenet mun mielestä oo kovin tuota aktiivisia muuta ku osallistuvat vain kokouksiin ketkä osallistuu (H7 0:26:17)*

Ongelmaksi siis tässä tapauksessa koettiin työsuojelutoimikunnan jäsenten aktiivisuus. Se mikä jäi piiloon, oli työsuojeluasiamiesten rooli, heistä ei tullut haastattelujen yhteydessä mainintoja, vasta tulevaisuutta pohdittaessa heidän roolistaan keskusteltiin. Toisaalta työsuojelutoimikunnan kokouksissa keskustelu on vilkasta:

*Työsuojelutoimikunta on mun mielestä ottanut aika kiitettävästi kyllä ottanut näitä asioita esille kyllä aika aktiivinen se voi johtua siitä että siinä istuu aktiivisia henkilöitä siellä käydään vilkasta keskustelua ja aika laajalti otetaan esille työsuojelukysymyksiä (H6 0:21:54)*

Työsuojelukoulutuksen osalta vastaukset kertoivat sen painottuvan voimankäyttökoulutuksen yhteydessä saatuun kertaavaan koulutukseen. Lisäksi työsuojelukurssi ja vuosittainen työsuojeluseminaari muistettiin. Työsuojelun peruskurssille oli vaikeuksia rekrytoida ihmisiä:

*Saada koulutettua... mä en tiedä kysyttiinkö sitä täällä... mutta tuota tosi vaikea on ollut saada työsuojelun peruskurssillekaan ketään lähteen vaikka on tarjottu ei meiltä ole käyny työsuojelutoimikunnan jäsenistä varmaan kukaan sitä (H7 0:30:09)*

*se kyllä johtuu omasta passiivisuudesta elikkä en ole hakeutunut siihen kyllä mahdollisuuksia on ollut ja kyllä nämä kurssit mitä on tarjolla aina tarjotaan työsuojelutoimikunnan jäsenille, silloin että menkää nyt koulutukseen mutta ei oikein oo oikein intoa ainakaan näytä olevan (H4 0:31:13)*

Valtiontalouden tarkastuskertomuksessa on oma lukunsa työturvallisuuskoulutuksesta. Siinä mainittu linjajohdon koulutustarve ei tullut haastatteluissa esille (VTV 2010, 60), mutta työsuojelupäällikön tehtävä muun työn ohella mainitsi ainakin yksi haastateltava esteenä koulutuksiin osallistumiselle:

*koska nää turvallisuuspäälliköroolit on ollut tällaisia työsuojelupäällikkö omatoimen ohella tehtäviä missä on yksi pieni osa monesta monesta muusta, niinku mullakin on ollu kaikki päällikön paitsi poliisipäällikkö, se halusi pitää sen tittelin itte, mutta kaikki muut työsuojelupäällikkö, tietohallintopäällikkö, turvallisuuspäällikkö, tietoturvapäällikkö niin eihän siitä tule mitään se on aivan selvä että pakolliset mitä yritetään raapasta kasaan mitä pitää tehdä mutta ei sellasta syventävää ajattelua siihen niin ei minkäänlaista ole ainakaan mulla ollu kun on ollut miljoona muuta roolia...(H4 0:32:08)*

Viimeisin työsuojelutoimenpiteitä vaatineeksi asiaksi haastateltavat mainitsivat sisäilmaan, huonejärjestelyihin ja muihin rakenteita koskevia kysymyksiä. Ainoastaan yksi haastateltavista tämän kysymyksen kohdalla katsoi tapahtuman järjestelmän kautta.

Asiat olivat tulleet käsittelyyn työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojelupäällikölle suorana yhteydenottona. Suurin osa tapauksista oli käsitelty työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Sisäilmaongelmien ennalta estäminen todettiin vaikeaksi asiaksi ennalta estää, virastotalot on rakennettu niiden normien mukaan, jotka ovat olleet voimassa aikanaan. Siivoukseen liittyvät kysymykset nousivat esille sisäilmaongelmien yhteydessä, sillä voisi olla merkitystä esimerkiksi paperipölyn osalta. Tapaus, jossa viimeisin työsuojelutoimenpiteitä vaatinut tapahtuma katsottiin järjestelmästä, oli käsitelty ja korjaavia toimenpide ehdotuksia oli kolme kappaletta ja myös välitön korjaava toimenpide ehdotus oli mainittu. Tämä toimenpiteisiin

pakottava ominaisuus järjestelmässä voisi saattaa yhteen nämä kolme kuvion 2 toimijaa pois omista lokeroistaan.

Poliisin peruskoulutukseen on parasta aikaa tulossa muutos, Ammattikorkeakoulututkinnon vielä luonnosvaiheessa olevassa opetussuunnitelmaluonnoksessa käsitellään työsuojelua "Poliisitoiminnan suunnittelu ja johtamisen perusteet" 9 opintopisteen opintojaksossa. Päälystöpintoihin kuuluu 10 opintopisteen opintojakso "Henkilöstöjohtaminen ja työsuojelu" jonka sisältöä voidaan pitää kattavana. Sen sijaan Poliisialipäälystön tutkinnon opetussuunnitelma ei sisällä työsuojeluasiota. Tätä voidaan pitää puutteena, koska alipäälystö on ylivoimaisesti suurin esimiesten ryhmä poliisihallinnossa.

#### **7.4 Järjestelmän kyky parantaa työturvallisuusjohtamista?**

Liikkeelle lähdettiin nykytilan kartoituksella kysymällä, millainen läheltä piti -tapausten käsittelyprosessi poliisilaitoksella on tällä hetkellä. Prosessi menee asian käsittelykaavion mukaan (kuvio 8). Iki kaikkien haastateltavien mielestä. Jokainen tapaus oli käsitelty työsuojelutoimikunnassa, mutta vain vakavimmat tapaukset näyttäisivät menevän myös johtoryhmän kokoukseen:

*Ei, ei läheltä piti -tilanteita mun mielestä kyllä siellä työsuojeluasioita ja tietenkin se että sekin ollut tällainen luonnollinen osa kun on itse ollut työsuojelupäällikkönä ja istun itse johtoryhmässä niin sieltä tulee niitäkin puolta sinne johtoryhmään nyt siellä on nyt muistaakseni oliko meillä se vakionakin se työsuojelu ja turvallisuusasiat aina listalla (H4 0:43:27)*

Sinällään se että työsuojeluasiat ovat johtoryhmän kokouslistalla, on positiivinen löydös ja kertoo laitoksen ylimmän johdon sitoutumisen olevan jossakin määrin kunnossa. Kaikkein vakavimmat tapaukset menevät joka tapauksessa poliisipäällikön tietoon, varsinkin, jos asiasta on aloitettu rikos- tai muu tutkinta:

*jos tulee tämmösessä yksittäisessä tapauksessa tulle jotain tarvetta reagoida siihen niin se kyllä viedään päällikölle erillisenä asiana että se ei jää odottamaan tätä järjestelmää H6 0:35:16*

Valtiotalouden tarkastusvirasto raportin mukaan vähän yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että johtoryhmissä käsitellään säännöllisesti tai melko usein työsuojeluasioita (VTV 2010, 39).

Kysymykseen, mitä muutoksia järjestelmän käyttöönotto on tuonut, haastateltavat mainitsivat ajankäytön ongelmat, tiedon kulun parantuminen, vastuunoton ja järjestelmällisyyden. Tapausten vähäisyys oli koettu ongelmaksi kaikilla tasoilla:

*semmonen muutos että ne asiat tulee käsiteltäväksi että niitä ei haudata sinne maton alle mutta että sitten mitä niille onko jotain tehty jotain on muutettu niin mun näkemyksen mukaan ei varmaan onko sitten niin vähän käsitelty tai vähän tapauksia (H8 0:25:51)*

*Ei kai sitä käyttöä on ollut niin vähän tapauksia onko siellä muuta ku että tieto kulkee myös tänne hallintosiipeen (H4 0:47:05)*

Työsuojeluorganisaation katsottiin täyttävän tehtävänsä eikä muutosta järjestelmän takia kaivattu, mutta olemassa olevaa työsuojeluorganisaatiota voisi käyttää tehokkaammin:

*jos katsoo tuon työsuojeluohjelman ja sinne kirjatut asiat niin tuota kyllähän ne asiat on hyvin kirjattu niitä on mietitty ja meillä on niinku tavallaan työkalut työn tekemiseen mutta että miten me niitä käytetään niin siinä meillä on petraamista joka tasolla (H7 0:53:47)*

## 7.5 Tulevaisuuden näkymät?

Tulevaisuuden näkymät kysymys oli kiinnostava kysymys, mihin yhtenä syynä oli varmasti PORA III:n aiheuttama epätietoisuus uusien poliisilaitosten työsuojeluorganisaatioiden muodosta ja koosta. Keskustelu kääntyi koskemaan muutakin kuin poikkeamatilannejärjestelmän läheltä piti -tilanteita. Huoli tulevien isojen poliisilaitosten työsuojeluorganisaatiosta oli käsin kosketeltava:

*Pora III nimenomaan se en mä tiedä niinku tämä järjestelmä nyt kuinka se saadaan nyt järjestettyä täällä uudessa isossa laitoksessa, missä on toimipisteet hajotettu moneen eri paikkaan niin kuinka tämä saadaan toimimaan niin siitä mulla ei oo kyllä ihan tuota niin katsotaan vaan sitten koska se vaara on sitten tää työsuojelutoimikunta paisuu aika isoksi jos pitää huomioida että on eri vähän jokainen alue pitäs olla edustettuna ja henkilöstöryhmät pitäs olla edustettuina sellanen tota niin sellainen iso toimikunta missä on toistakymmentä pitkästi niin sehän ei toimi, ei toimi niin tää on se mikä tuota niin meillä on nyt pohdittavana on että montako työsuojeluasiamiestä, onko meillä jokaisella poliisiasemalla työsuojeluasiamies vai onko jollakin sitten tuota niin yksi henkilö voisi edustaa kaksi pienempää asemaa tai jotain sellasta parhaitenhan se toimii jos se asiamies on nimenomaan sillä paikalla niinku oikein töissä  
(H4 0:50:03)*

Työsuojelutoimikunnan koko täytyy pitää järkevissä mitoissa. Työsuojeluasiamiesten rooli tulevaisuudessa tulee korostumaan.

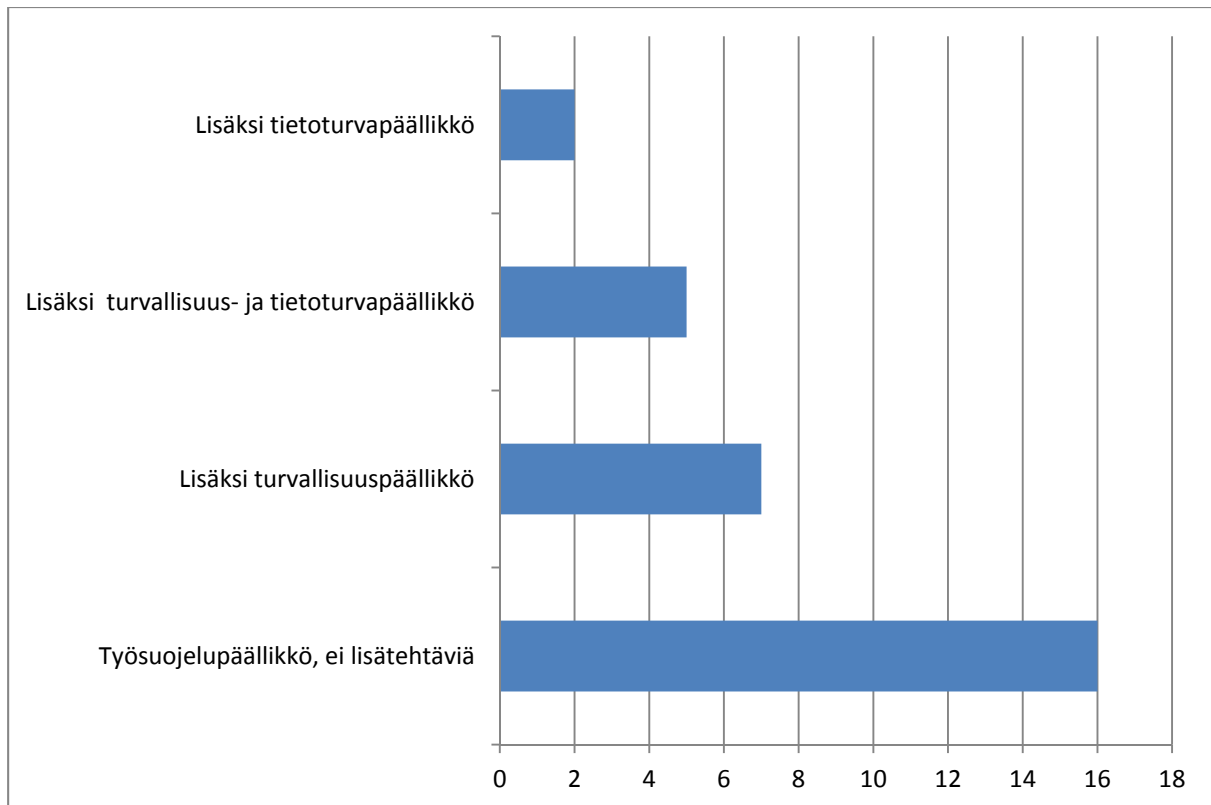
*Mitä se vaikuttaa käytännön tasolla tai ei ne mun mielestä mitkään valtavan hyvät ole nyt tulee ja kuka rupee työsuojeluvaltuutetuksi koko tälle alueelle, no ei varmaan kukaan koko alueelle, sittenhän se jää väkisinkin työsuojeluasiamiesten varaan niinku mutta se että jos joku työsuojelutoimikunta on koko alueelta kerätty ja se kokoontuu jollakin videokokouksella niin en mä usko että sillä mitenkään meidänkään asioiden hoito paranee ainakaan (H7 1:00:52)*



Haastateltujen poliisilaitokset sulautuvat joka tapauksessa uuteen organisaatioon, jossa on valittava uusi yhteinen työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Uusiin perustettaviin poliisilaitoksiin jää kuitenkin pääpoliisiaseman ohella monta muuta kohtuullisen isoa toimipaikkaa, joiden työsuojeluasiamiesverkosto joutuu ottamaan todennäköisesti suuremman roolin.

Tällä hetkellä poliisihallinnossa on 30 työsuojelupäällikköä sijoitettuina poliisilaitoksiin ja muihin poliisin organisaatioihin. Näistä työsuojelupäälliköistä puolet eli 15 ovat samalla jonkin linjan apulaispoliisipäälliköitä. virkanimikkeen perusteella kaikkien näiden 30 työsuojelupäällikön voidaan katsoa olevan työntajan edustajana omassa työsuojeluorganisaatiossaan. Työterveyslaitoksen tutkimusraportissa vuodelta 2010 suositellaan, että varsinkin isoihin virastoihin nimitettäisiin päätoimisia työsuojelupäälliköitä, jolloin tämä toimisi asiantuntijaroolissa, toinen mahdollinen suositus samaisessa tutkimuksessa oli, että jokaisen linjan johtaja nimitetään työsuojelupäälliköksi. Tällöin hän kantaa myös rikosoikeudellisen vastuun työsuojeluasioissa omassa linjaorganisaatiossaan. (Räisänen, Virta & Kämäräinen 2010, 28). Samaisen raportin tuloksista voidaan osoittaa, että oman toimensa ohella työsuojelupäälliköt käyttävät vain noin 1/3 osan työajastaan työsuojelutehtävään (Räisänen, Virta & Kämäräinen 2010, Taulukko 4). Poliisissa tämä tarkoittaisi, että käytännössä apulaispoliisipäälliköt olisivat uusissa perustettavissa laitoksissa oman linjansa työsuojelupäälliköitä. Näin ollen paikallispoliisiin syntyisi 33 kpl työsuojelupäällikön tehtäviä nykyisen 24 sijaan. Samalla eteen tulevat työsuojeluasiat tulisivat automaattisesti johtoryhmän käsittelyyn. Jos työsuojelupäälliköitä on vain yksi per poliisilaitos, jäädään 11 työsuojelupäällikköön. Tällöin voitaneen kysyä, pitäisikö tämä tehtävä olla päätoiminen.

Alla olevasta taulukosta näkyy nykyisten työsuojelupäälliköiden lisätehtävien määrä:



KUVIO 20. Työsuojelupäälliköiden lisätehtävät

Yksikkökoon kasvaessa tulee ajankohtaiseksi kysymys siitä, kuinka uusi työsuojeluorganisaatio aiotaan rakentaa. Poliisihallitus ei ole linjannut tätä asiaa tarkemmin, vaikka keskusteluja oli käyty:

*sitähän puhuttiin silloin valtakunnallisessa hallinto- ja esikuntatyöryhmässä jossakin vaiheessa oli keskustelua nimenomaan että olisi päätoimisia työsuojelupäälliköitä, turvallisuuspäälliköitä oli päätoiminen tietoturvapäällikkö mutta siihen ei kyllä meillä oo kun tässä on pitänyt sovittaa ne tähän henkilömäärään ei oo tuota niin...(H4 0:52:10)*

Tilanteessa, jossa yksikkökoko kasvaa ja tehtävät jaetaan uudelleen, olisi tärkeää, että työsuojelupäällikölle varattaisiin riittävästi aikaa hoitaa tehtävänsä. Toinen tärkeä asia on työsuojelupäälliköksi valitun henkilön toimenkuva/virkanimike. Työterveyslaitoksen tutkimusraportissa suositeltiin työsuojeluhenkilöstöä tekemään kirjallinen sopimus työsuojeluasioihin käytettävästä ajasta työnantajan kanssa (Räisänen, Virta & Kämäräinen

2010, 29). Tässä tapauksessa voidaan kysyä, onko kirjaus toimenkuvassa riittävä sopimus, vai vaadittaisiinko tähän lisäkirjaus työajan käytöstä.

Tulevaisuuden haasteina mainittiin etäisyyksien kasvaminen, keskittäminen ja uusien henkilöiden kasvottomuus. Tämä ongelma on kaksisuuntainen, henkilöstö ei tunne työturvallisuustoimijoita ja päinvastoin. Välittömän yhteyden katkeamisen pelättiin tuovan lisää byrokratiaa.

Lopuksi yksi haastateltava heitti haasteen työsuojelun ja työhyvinvoinnin kannalta:

*Tästä iästä terveenä eläkkeelle niin siinä on monta mutkaa että siinä on työvuorot, työvuorojen pituus, henkinen hyvinvointi, työssä jaksaminen, viihtyvyys, työkaverit kaikki tämmöset ne on sitten tietysti tuota nämä kentällä tapahtuviin asioihin ja varusteisiin ajantasaisuus toivottavasti niihin kaikkiin kiinnitetään huomiota (H8 0:30:08)*

## 8 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkielmassa käytettiin tapaustutkimus otetta ja haettiin vastauksia kysymyksiin kuinka ja miksi, tällainen tapa tutkia on jonkin verran sukua historian tutkimukselle, vain sillä erotuksella, että tapaustutkimus sisältää myös nykyisyyden, vaikka aina tätäkään eroa ei voida tehdä (Aaltonen & Valli 2001, 160). Tarkoituksena oli kuvata ja todentaa poliisin työturvallisuusasenteita, poikkeamatilannejärjestelmän syntyvaiheita ja markkinointia, läheltä piti -tilanteiden raportoinnin vaikutusta poliisin työsuojeluun uuden järjestelmän käytettävyyden ja hyödynnettävyyden kautta sekä tutkia, kuinka ennakoivaa tai reagoivaa poliisin työsuojelu on tällä hetkellä. Lisäksi halusin kerätä näyttöä järjestelmän kyvystä parantaa työturvallisuusjohtamista. Lopuksi pohditaan ja vertaillaan Urban Kjellénin poikkeamateorian ajatuksen pohjalta poliisin poikkeamatilannerekisterin sisältöä ja käyttökelpoisuutta.

Taustalla oli tutkimuksen näkökulmaksi ajateltu järjestelmälle asetetut odotukset ja nämä taasen jaettiin kolmeen erilliseen näkökulmaan eli strategiseen, operatiiviseen ja henkilöstön näkökulmaan. Nämä jaettiin teemoiksi jotka lueteltiin edellisessä kappaleessa. Kolmijako määritteli myös haastateltavat, sillä valittujen kahden tapauksen osalta poikkeamailmoituksen tehneen henkilön lisäksi haastateltiin henkilö esikunnasta ja työsuojeluorganisaatiosta.

Työkaluina käytettiin kirjallista materiaalia, kyselytutkimusta ja puolistrukturoituja haastatteluja. Monen eri tutkimusmenetelmän käyttö on tapaus-tutkimukselle luonteenomaista (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9). Tutkijan rooli ja asenne tutkittavaan kohteeseen/tapaukseen on kirjoitettava auki, koska suurin osa metodeista oli kvalitatiivisia ja näin ollen tutkijan subjektiivinen näkemys vaikuttaa lopputulokseen vaikka tässä tutkielmassa käytettiin melko tarkkarajaista haastattelurunkoa (Hirsijärvi & Hurme 2010, 23). Tutkijan taustassa merkityksellistä on pitkä kokemus poliisityöstä ja myös siviiliammateista, aktiivinen mukana olo ammattiyhdistystoiminnassa 2000-luvun alussa Suomen poliisijärjestöjen liiton valtuustossa sekä voimankäyttökouluttajana toimiminen. Näistä varsinkin kouluttajana toimiminen on muokannut omaa näkemystäni poliisin työsuojelusta. Toisaalta tutkinta- ja lupasektorin kokemuksen vähäisyys voi aiheuttaa "sokeutta" tutkimustuloksia arvioitaessa.

Tutkimuksen eettisyys kyselytutkimuksen ja varsinkin haastattelun osalta on varmistettu kysymällä vielä erikseen tutkielman valmistumisvaiheessa litteroitujen kommenttien käyttölupaa haastateltavilta. Tällöin jokainen haastateltava on voinut arvioida, onko nimettömyys hänen mielestään riittävä. Tärkeimmät eettiset periaatteet ihmistutkimuksessa ovat suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys (Hirsijärvi & Hurme 2010, 20).

Ensimmäinen teema liittyi poliisin työturvallisuusasenteisiin. Sen osalta tutkimustulokset ovat jossakin määrin yleistettävissä. Rajoitteita pitemmälle menevien johtopäätösten tekoon asettaa kyselyn perusjoukon pieni koko. Kun poliisin turvallisuusasenteita verrataan terästehtaan vastaaviin lukemiin, voidaan ehkä yleistäen todeta, että turvallisuusasenteissa teollisuudessa ollaan jonkin verran edellä poliisihallintoa.

Terästehtailla suoritettuun kyselyyn liittyi kiinteästi turvallisuusjohtamisen kehittämishanke. Jatkoa ajatellen olisi kiinnostavaa aloittaa vastaava projekti myös poliisissa. Pilottiyksiköksi voitaisiin samoin kuin terästehtaalla ottaa jokin poliisilaitos, jossa sitten aloitettaisiin kehittämishanke työturvallisuuden parantamiseksi. Iiron diplomityössä kysely suoritettiin turvallisuustuokioiden aikana, jossa samalla tuotiin esille kehittämishankkeen yhteydessä tietoa turvallisuusohjelmasta (Iiro 2001, 45). Olisi suotavaa, että poliisikin ottaisi käyttöönsä turvallisuustuokiot. Näiden avulla voitaisiin jakaa laajasti tietoa työhyvinvointiohjelmasta, poikkeamatilannejärjestelmästä ja muusta työsuojeluun liittyvästä tiedosta ilman suuria koulutuskustannuksia. Samalla tuokioiden säännöllisyys takaisi tiedon kulun jatkuvuuden. Positiivisia asioita poliisin turvallisuusasenteissa olivat sitoutuminen ja usko vaikuttamiseen sekä työturvallisuuden asettaminen etusijalle. Tätä taustaa vasten turvallisuustuokioiden käyttöön otolla ei pitäisi olla esteitä.

Toinen teema oli kronologinen katsaus järjestelmän kehittämiseen, vaihtoehtoisten mahdollisuuksien ja organisaatiouudistusten vaikutuksiin järjestelmän käyttöönoton yhteydessä. Kokonaisuutena järjestelmän käyttöönotto eteni joitakin karikoita lukuun ottamatta valmiiksi järjestelmäksi kohtuullisessa ajassa. Mielenkiintoisia havaintoja tältä ajalta ovat kehittämistä jarruttaneet Hanke-rahoituksen ja järjestelmän teknisten ratkaisujen vaikeudet sekä organisaatiomuutokset ja toisaalta kiihdyttimenä projektipäällikön palkkaaminen sekä valtakunnallisten työsuojelutoimijoiden aktiivisuus. Lopputulemana oli toimiva, kelpo järjestelmä, jonka käyttöönotto ei kuitenkaan onnistunut toivotulla tavalla, järjestelmän käyttö on edelleen hyvin vähäistä. Tämä havainto on jossakin määrin

yleistettävissä, koska samanlaisista puutteista poikkeamatilanteiden kirjaamisessa raportoitiin myös VTV:n tarkastuskertomuksessa. Poliisin poikkeamatilannejärjestelmän ja VTV:n tarkastuskertomuksessa mainittujen muiden organisaatioiden vastaavien järjestelmien tavoite on ollut kirjausten huomattava lisääntyminen ja lopulta siirtyminen raportoivaan kulttuuriin (VTV 2010, 45). Poikkematilannejärjestelmää ei saa unohtaa käynnissä olevan organisaatiouudistuksen taustalle, vaan päinvastoin uusien työsuojeluorganisaatioiden samanaikaisesti aloittaessaan toimintansa on asia otettava toistuvasti esille. Tässä on parantamisen varaa myös poliisilla (VTV 2010, 40). Vaihtoehtoisena mahdollisuutena on tietenkin järjestelmän remontti tai siirtyminen kaupallisen ratkaisuun, kuten rajavartiolaitos on tehnyt.

Kolmantena teemana oli järjestelmän käytettävyys. Saatujen tulosten perusteella uskallan väittää, että itse järjestelmä on hyvä ja käyttökelpoinen. Varsinkin aiempaan verrattuna haastateltavat näkivät tilanteen parantuneen ja järjestelmän tarkoitus tunnettiin. Suurimmaksi ongelmaksi koettiin järjestelmän tunnetuksi tekeminen ja markkinointi. Yksikään haastateltavista ei ollut tähän tyytyväinen, tässä kohtaa kukaan asian kanssa tekemisissä ollut, tutkija mukaan lukien, ei voi olla tyytyväinen. Tämä asia on osa suurempaa kokonaisuutta, eli paikallista poliisin sisäisen koulutuksen kehittämistä. Esimerkkeinä ääripäistä voidaan ottaa voimankäyttökoulutus ja viimeisimpänä Ponnistus-koulutus, jotka tavoittavat jokaisen kohderyhmään kuuluvan henkilön. Toisena ääripäänä on "tiedoksiantokulttuuri" jossa sektorin tai osaston ohjausryhmäkokouksissa todetaan ja merkitään ohje tai kirje saapuneeksi. Työsuojelukoulutuksessa ja miksei muussakin koulutuksessa pitäisi ottaa yhä enemmän käyttöön verkkokoulutuksen mahdollisuuksia. Tätä ehdotettiin myös VTV:n tarkastuskertomuksessa (VTV 2010, 60).

Neljäs teema käsitteli järjestelmän hyödynnettävyyttä. Aiempaa, järjestelmällistä tapaa käsitellä läheltä piti -tapauksia ei löytynyt. Erillinen paperilomake oli ollut olemassa, mutta sen käyttö on ollut satunnaista. Palautteen puute saattaa kertoa eri näkökulmien tai paremminkin strategisen ja operatiivisen työsuojelutyön sekä käyttäjien tiedonkulun ongelmasta. Tämä näkyi ainakin niissä vastauksissa, joissa kysyttiin aktiivisimmista toimijoista. Moni tunsikin tekevänsä työtänsä melko yksi eikä yhteistä työotetta ollut. Tähän on tulossa kuitenkin muutos, poliisin työsuojelun toimintaohjelmassa 2012–2015 tavoitteeksi on asetettu:

"poliisin yksiköiden kykyä, taitoa ja halua hoitaa työsuojeluasioita parannetaan kehittämällä ohjausta, yhteistyötä ja koulutusta."

Viidennellä teemalla koetettiin saada näkyviin strategisen ja operatiivisen työsuojelutyön tekijöitä, niiden vahvuuksia ja heikkouksia. Tässä ei onnistuttu odotetulla tavalla. Vaikuttaa siltä, että poliisin työsuojelutyö on pääosin reagoivaa, muutamia poikkeuksia tästä kuitenkin on, esimerkkinä voidaan mainita voimankäyttökoulutus ja TYHY-toiminta. Ennakoivana mittarina läheltä piti -tapausten tai laajemmin työturvallisuuspoikkeamien hyväksikäyttö lisäisi varmasti myös työsuojeluorganisaation työtaakkaa. Toisaalta tiettyyn rajaan saakka passiivinen työsuojelun johtaminen riittääkin, poliisin työssä vaikeuksia aiheuttaa juuri hallitsemattoman ympäristön tuomat ongelmat, mutta, kuten eräs poliisi on sanonut: "Keliä ei voi vaihtaa, mutta nastarenkaat kyllä voi". Tietynlaista ennakoivaa otetta poliisin työturvallisuuden johtamisessa on havaittavissa varsinkin valvonta- ja hälytystoiminnan puolella. Siellä tilannejohtaminen perustuu hyvin pitkälle ennalta laadittujen suunnitelmien toteuttamiseen. Toisaalta päivittäistoiminnassa kaikkein arkisimmat työturvallisuuteen vaikuttavat pienet asiat jäävät huomiotta.

*Niin mistä me saatas kaikille semmoset silmälasit että aina kun jotakin hankitaan aina kun jotakin ostetaan tehdään jotakin järjestetään jotakin niin aina mietittäs tavallaan niiden työturvallisuus silmälasien läpi että mitä pitää ottaa huomioon tässä ja tässä asiassa (H2 0:27:08)*

Poliisin työ sisältää paljon itsenäistä ammattimaista päätöksen tekoa. Kenttä- ja yleisjohtajan päivittäisjohtaminen on tällä hetkellä enemmän valmentamista kuin valvomista. Työturvallisuudessa menestyvän työpaikan linjaorganisaation on huolehdittava seuraavista asioista: Johdon on sitouduttava näkyvästi työturvallisuustyöhön, linjaesimiesten turvallisuustietoisuudesta on huolehdittava, työhön opastus, kunnossapito ja hankinnat, vaaratilanneraportointi ja tarkastustoiminta sekä riskien arviointi on oltava hyvässä kunnossa (Laitinen, Vuorinen, & Simola 2009, 225).

Tapausten käsittelynopeuteen on kiinnitettävä huomiota, kuten haastateltava tutkielman sivulla 54 asian ilmaisi. Kjellénin artikkelissa oli tehty samanlainen havainto, kun oli arvioitu turvallisuustietojärjestelmiin syötettyjen onnettomuuksien ja läheltä piti -tilanteiden käsittely viiveitä (Kjellén 1983, 102). Useiden viikkojen viive ei kannusta syöttämään uusia

tapahtumia, vaikka tilannekuvan ylläpitona se toimisikin. Tilannekuvaa seuraavat poliisihallituksen työsuojelusta vastaavat, yksikön työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Tilannekuva ei ole reaaliaikainen, jos raportti käydään läpi vain työsuojelutoimikunnan kokousten yhteydessä.

Poliisin työturvallisuuden johtamisessa, kuten muidenkin organisaatioiden kohdalla, joudutaan tasapainottelemaan byrokraattisen ja joustavan turvallisuusjohtamisen välillä. Hyvä työturvallisuus saavutetaan periaatteessa kolmella toimintaperiaatteella, jotka on kerrottu työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen kirjassa seuraavasti;

1. Pidetään yllä teknisesti turvallista välineistöä ja työympäristöä
  2. Pidetään huolta henkilöstön ammattitaidosta ja turvallisista työtavoista
  3. Pidetään työpaikan koko organisaatio vastuullisena edellä mainituista asioista
- (Lähde: Laitinen, Vuorinen & Simola 2009, 227–229)

Byrokraattinen turvallisuusjohtaminen korostuu poliisissa vaativien operatiivisten tilanteiden johtamisessa, kun taasen joustava turvallisuusjohtaminen on luonteen omaista päivittäisessä poliisitoiminnan johtamisessa.

Viimeinen teema käsitteli järjestelmän kykyä parantaa turvallisuusjohtamista ja henkilöstövoimavarojen seuranta. Tätä ei päästy valottamaan toivotulla tavalla. Pääsyyinä tähän on poikkeamatilanjärjestelmään syötettyjen tapausten vähäinen määrä. Samasta syystä järjestelmän mahdollisesti tuomaa toimintatapojen tai varsinkaan toimintakulttuurin muutosta ei saatu näkyviin. Alakysymysten kautta saatiin kuitenkin näkyviin mielenkiintoisia asioita. Tapausten käsittelyprosessi koettiin jouhevaksi, mutta aikaa vieväksi. Mitään muutosta itse työsuojeluorganisaatioon ei kuitenkaan kaivattu.

Johdon sitoutuminen näytti haastatteluvastausten mukaan olevan kohtuullisesti kunnossa, kun taasen kyselytutkimuksessa saatiin heikompi tulos. Tätä eroa voi selittää se seikka, että haastatelluista osa on itse mukana työsuojeluorganisaatiossa ja heidän kontaktinsa työsuojeluasioissa työpaikkansa linjajohtoon on kiinteämpi. Kyselytutkimuksessa olisi pitänyt päästä erittelemään vastaajan virka-asema, jolloin olisi päästy näkemään muun muassa myös alipäällystö näkemys asiasta. Tulevaisuuden näkymiä varjosti epävarmuus PORA III-organisaatiomuutoksien vaikutuksista. Yhtä selkeää vastausta siihen, miten



työsuojeluorganisaation pitäisi rakentaa, ei saatu. Yhteenvetona kuitenkin voitaneen todeta, että kriittisiä tekijöitä ovat uusien valittujen esimiesten sitoutuminen jatkossa, työsuojelutoimikunnan koko ja toimintakyky, työsuojelupäällikön arvostus ja tehtävään käytettävän ajan riittävyys sekä työsuojeluasiamiesten riittävä määrä. Uusien poliisilaitosten erot järjestelmään syötettyjen tapausten määrien osalta (Kuvio 3) on saatava tasoittumaan ja kokonaisuutena tapausten lukumäärät on saatava nousemaan tai järjestelmän tarkoitus ja kyky parantaa työturvallisuutta menee hukkaan. Valtiontalouden tarkastusviraston jälkiseurannassa aiotaan selvittää vuoden 2013 lopulla, mihin jatkotoimenpiteisiin tarkastuskertomuksessa mainittujen asioiden johdosta on ryhdytty. Yhtenä tarkastelun kohteena voisi olla läheltä piti -tilanteiden hyödyntäminen, koska ne mainitaan kannanotoissa tarkastuskertomuksen lopussa.

Kjellén näkee onnettomuuden tai tapahtuman ennemminkin prosessina kuin yksittäisenä tapahtumana tai tapahtumaketjuna. Prosessi sisältää peräkkäisiä vaiheita, jossa kontrollinen puutteen kautta kontrolli menetetään ja sen seurauksena tapahtumaan liittyvä energia vapautuu aiheuttaen kohteelle vammoja (Kjellén 2000, 55).

Jotta tällaisilta tapahtumilta vältyttäisiin, tarvitaan jokin järjestelmä, joka kerää tarvittavan tietovarannon tapahtumien kulusta ja niitä mahdollisesti edeltävistä läheltä piti -tilanteista. Onnettomuuksien ja läheltä piti -tilanteiden selvittäminen on Kjellénin mukaan diagnostinen prosessi, jossa ensiksi raportoinnin kautta saadaan tarvittavat tiedot tapahtumasta, toiseksi tunnistetaan tapahtuman syyt, kolmanneksi kehitetään korjaavia toimenpiteitä ja viimeiseksi toimeenpannaan ja seurataan näiden vaikutusta. Prosessi jaetaan myös siihen osallistuvien eri tasojen kautta, ensimmäinen taso on laajin, siinä tutkintaan kaikki raportoidut tapaukset lähiesimiesten ja työsuojelutoimijoiden kanssa. Seuraavalla tasolla käsitellään erikseen valikoidut vakavammat ja usein toistuvat tapaukset erillisessä ongelman ratkaisuryhmässä. Viimeisenä tasona on kaikkein vakavimpien onnettomuuksia tai katastrofeja varten itsenäinen tutkintaryhmä tai komissio (Kjellén 2000, 147). Poliisin poikkeamatilannejärjestelmän vuokaaviossa esiintyvät kyseiset kolme tasoa: poliisiyksikkö, työryhmä ja poliisihallitus. Tässä tutkimuksessa ei ole selvinnyt, millä tavalla luokitellaan ne tapaukset, jotka päätyvät työryhmän tai poliisihallituksen käsittelyyn.

Teoreettisella tasolla järjestelmät siis muistuttavat hyvin paljon toisiaan. Eroavaisuutta näyttäisi olevan suljetun silmukan ideassa, jossa kokemukseen perustuva palaute ja kokemusten vaihto ovat merkityksellisessä asemassa (Kjellén 2000, 5). SHE (Safety, Health,

Enviroment) johtamisen periaatteiden mukaan suunnittelun ja toteutuksen, kontrollin ja korjaavien toimenpiteiden lisäksi tarvitaan tähän kehään myös kokemusten vaihtoa ja tavoitteiden, menettelytapojen ja tarpeiden tunnistamista (Kjellén 2000, 336).

## 9 Pohdintaa

Koska tutkimuksen kohteena on ollut uusi järjestelmä, asiaa olisi voinut lähestyä monesta eri kantilta, Eräs lähestymistapa olisi ollut tutkia sitä, kuinka oppiva organisaatio poliisi on käyttäen esimerkkinä järjestelmän sisäänajoa. Toinen näkökulma olisi voinut olla puhdas asennetutkimus, mutta siihen organisaation ulkopuolinen tutkija olisi voinut olla parempi vaihtoehto. Tällaista ilmiötä ei voi kerralla puhaltaa tyhjäksi tai läpivalaista sitä niin, että kaikki pienimmätkin piirteet saadaan näkyviin.

Järjestelmän sisäänajo ja markkinointi epäonnistui valitettavasti monella eri tasolla. Työsuojeluasiantuntijalla ei ole suoraa määräysvaltaa linjaorganisaation yksiköihin, vaan niiden johtamisesta vastaavat muut tahot. Markkinointiin olisi pitänyt satsata siten, että poikkeamatilannejärjestelmä olisi erottunut informaatiotulvasta, jota poliisilaitoksiin ja eri yksiköihin linjaorganisaatio tuottaa vuosittain. Yksikkötasolla työsuojeluorganisaatioiden olisi pitänyt ottaa aktiivisempi rooli ja lopulta linjaorganisaation olisi pitänyt huolehtia siitä, että jokainen poliisin henkilökuntaan kuuluva on tietoinen tämän järjestelmän käyttöönotosta. Ylimmän johdon sitoutuminen ja tuki on hyvin tärkeää, kuten esimerkiksi ponnistuskoulutus osoittaa. Poliisilaitosten sisäisen koulutuksen ongelmat heijastuvat poikkeamatilannejärjestelmän käyttöönottoon, koulutukseen käytettävä aikaa on vähän ja kilpailevia, arvostukseltaan tärkeämpiä koulutuskohteita näyttää olevan koko ajan esillä. Tulevaisuudessa poliisilaitosten koon kasvaessa haasteet lisääntyvät, koulutuksen koordinointi ja järjestäminen siten, että jokainen koulutusta tarvitseva sen saa, vaikeutuu, koska kerralla koulutettavan henkilöstön määrä kasvaa.

Joissakin tapauksissa läheltä piti -tilanne voi sisältää myös jälkipuintia vaativan tapauksen. Näissä asioissa ohjeistusta olisi tarkennettava, sillä tällä hetkellä läheltä piti -tilanteen syöttää järjestelmään henkilö, johon tilanne on kohdistunut. Jos tapahtumassa on ollut mukana useampia henkilöitä, syötön tekee tilannetta johtanut henkilö. Todennäköisesti parhaat

valmiudet jälkipuinnin tarpeen arviointiin on kenttä- ja yleisjohtajalla, vaikka he eivät itse välttämättä vedä purkukeskustelutapahtumaa.

Työsuojelutoimijoiden rooleihin ei näin pienellä tapausten määrällä ole juurikaan vaikutusta. Sen sijaan enemmän käytettynä järjestelmä todennäköisesti terävöittäisi päivittäisjohtamista, koska palaute ja toimenpiteet olisi kirjattava näkyviin jokaisesta tapauksesta.

Työsuojelualoitteiden ja turvallisuustuokioiden käyttöönotto ei tuo merkittäviä lisäkustannuksia poliisilaitoksille. Näiden työkalujen mukaan ottaminen uusien vuonna 2014 aloittaneiden poliisilaitosten työsuojelutoimintaohjelmissa voisi olla työsuojelua ja työhyvinvointia parantava toimenpide, jolla henkilöstö saataisiin sitoutumaan jatkuvaan ja entistä parempaan työturvallisuustyöhön.

# LÄHDELUETTELO

## Teokset

Aaltonen, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin, metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Chydenius-Instituutin julkaisuja 2/2001

Andersson, Ragnar 2007. Generella principer för skadeprevention, Teoksessa: Skador och skadeprevention – en antologi [viitattu 4.10.2012] Saatavissa: [https://www.msb.se/Upload/Forebyggande/kommunala\\_hp/Skadeprevention/Skador\\_och\\_ska\\_deprenvention-en\\_antologi.pdf](https://www.msb.se/Upload/Forebyggande/kommunala_hp/Skadeprevention/Skador_och_ska_deprenvention-en_antologi.pdf)

Bannan, Rosemary S. 1999. Close Call! A Comparative Analysis of Attacks Against Chicago and Grampian, Scotland Police Officers 1993 - 1996. Copyright Office of international Criminal Justice, The University of Illinois at Chicago

Berlin, Satu 2008. Innostava, lannistava, helpottava palaute, Alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta, Acta Wasaensia no 198, Liiketaloutiede 81, Akateeminen väitöskirja.

Bonneau, Jean & Brown, Jeremy 1995. Police Occupational Health Review, Physical ability, fitness and police work, Journal of Clinical Forensic Medicine 157-164. Royal Canadian Mounted Police, Ottawa, Ontario, Canada

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) ja Simplyhealth, Absence management 2012, Public sector summary [viitattu 23.9.2013] saatavissa: [http://www.cipd.co.uk/binaries/5982%20AbMgn%20Public%20summary%20\(WEB\).pdf](http://www.cipd.co.uk/binaries/5982%20AbMgn%20Public%20summary%20(WEB).pdf)

Crank, John P. 1997. Understanding Police Culture

Eriksson, Päivi & Koistinen, Katri 2005. Monenlainen tapaustutkimus, Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisuja 4:2005 [viitattu 22.10.2012] Saatavissa: [http://www.ncrc.fi/files/4957/2005\\_04\\_verkkojulkaisu\\_tapaustutkimus.pdf](http://www.ncrc.fi/files/4957/2005_04_verkkojulkaisu_tapaustutkimus.pdf)

Frick, Kaj & Wren, John 2000. Reviewing Occupational Health and Safety management - Multiple Roots, Diverse Perspectives and Ambiguous Outcomes. Teoksessa Frick, Kaj, Per Langaa Jensen, Michael Quinlan ja Ton Wilthagen, Systematic Occupational Health and Safety management

Hale, Andrew R. 1998. Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. 4th edition. Geneve: International Labour Organization. [Viitattu 30.9.2012] Julkaistu myös painettuna kirjasarjana ja CD-tallenteena. Saatavissa: [http://www.ilo.org/safework\\_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0](http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0), vrt. Viittaus tekstissä Hale 1998 [http://www.ilo.org/safework\\_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0](http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0)

- Hankilanoja, Arto 2003. Työturvallisuus ja vastuun kohdentuminen poliisihallinnossa  
Poliisiammattikorkeakoulun oppikirjat 10/2003
- Heikkilä, Tarja 2010. Tilastollinen tutkimus, Edita Publishing Oy 7. -8. painos
- Hirsijärvi Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö
- Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia & Aromaa, Kauko (eds.) 2011. Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia, Helsinki 2011, [viitattu 7.1.2013] saatavissa: <https://vubis.politieacademie.nl/pdf/80650.pdf>
- Järvelin, Juha 2011. Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä, Kolme kouluampumistapausesimerkkiä, Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, [viitattu 18.10.2012] saatavissa:  
Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1094
- Kiehelä, Hannu & Virta, Sirpa (toim.) 1999. Lähipoliisi lähestymistapana, Poliisiammattikorkeakoulun oppikirjat 4, Oy Edita Ab, Helsinki 1999
- Kjellén, Urban 2000. Prevention of Accidents Through Experience Feedback, Taylor & Francis
- Kjellén, Urban 1983. Journal of Occupational Accidents, 5, 99-119, Elsevier Science Publishers B.V., Amsterdam - Printed in The Netherlands
- Laine, Markus, Bamberg Jarkko & Jokinen, Pekka (toim.) 2007. Tapaustutkimuksen taito, Gaudeamus Helsinki University Press, Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä
- Laitinen, Heikki, Vuorinen, Marko & Simola, Antti 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen, Tietosanoma Oy.
- Levä, Kirsi 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa, Tukes julkaisu 1/2003, Tekniikan tohtorin väitöskirja, Tampereen teknillinen yliopisto
- Niemelä, Pauli & Lahikainen, Anja Riitta 2000. Inhimillinen turvallisuus, Vastapaino ja kirjoittajat Kirjakas/Tallprint Tallinna 2000
- Näsänen, Merja & Saari, Jorma 1986. Palauteohjelman kokeilu järjestyksen ylläpidossa telakan kahdella osastolla, Työterveyslaitoksen tutkimuksia 4, 335-343, Teoksesta; Tehoa tapaturmantorjuntaan / Saari, Jorma (toim.), Helsinki, Työterveyslaitos, 1986.
- Occupational Health and Safety Management 2000. Perspectives on an International Development Pergamon, Elsevier Science Ltd.
- Perrow, Charles 1967. A Framework for the Comparative Analysis of Organizations. American Sociological Review, Vol. 32, No. 2 (Apr., 1967), sivut 194-208.  
[viitattu 11.1.2013] saatavissa:  
<http://www.jstor.org/stable/2091811>

Poliisin henkilöstöbarometri 2012

Reason, James 1997. Managing the Risks of Organizational Accidents, Ashgate Publishing Company

Reese, Charles D. 2012. Accident/incident prevention techniques, 2nd edition. CRC Press, Taylor&Francis group, (e-Book-PDF), [viitattu 7.1.2013] International Standard Book Number-13:978-1-4398-5523-2

Ruuhilehto, Kaarin & Vilppola, Katja 2000. Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuden edistäminen yrityksessä, VTT Automaatio riskienhallinta, Turvatekniikan keskus, TUKES-julkaisu 1/2000, Helsinki [viitattu 8.10.2013] saatavissa:  
<http://tukes.fi/Tiedostot/julkaisut/1-2000.pdf>

Räisänen, Venla, Virta, Henriikka & Kämäräinen, Markku 2010. Valtion työsuojeluorganisaation toimivuus 2010, Kyselytutkimus, Tutkimusraportti 30.12.2010, Työterveyslaitos [viitattu 28.10.2013] saatavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tapaturmien\\_ehkaisy/tutkimuksia\\_tyoturvaluudesta/Documents/Valtion%20ty%C3%B6suojeluorganisaation%20toimivuus%202010.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tutkimuksia_tyoturvaluudesta/Documents/Valtion%20ty%C3%B6suojeluorganisaation%20toimivuus%202010.pdf)

Salminen, Simo 1992. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 29: 165 - 172

Salminen, Simo 2007. Tapaturmateoriat ajan saatossa: Taipumuksesta kimmoisuuteen [viitattu 30.9.2012] Saatavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tapaturmien\\_ehkaisy/tietoa\\_tapaturmist\\_a/tapaturmien\\_ja\\_vaaratilanteiden\\_tutkinta/Documents/tapaturmateoriat\\_ajan\\_saatossa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tietoa_tapaturmist_a/tapaturmien_ja_vaaratilanteiden_tutkinta/Documents/tapaturmateoriat_ajan_saatossa.pdf)

Saranto, J. & Visuri, M 2005. VR Helsingin varikon työturvallisuuteen liittyvien läheltä piti - tilanteiden käsittelymenettelyjen käyttöönottoprojekti. Loppuraportti 30.3.2005

Seeks, Hannele & Lavento, Heidi (toim.) 2009. Nokian vesikriisin johtoryhmätyöskentely: jälkibyrokraattisen toimintamallin anti [viitattu 10.7.2013] saatavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/TTL\\_raportti\\_37\\_web.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/TTL_raportti_37_web.pdf)

Selin, Risto & Leino, Tuula 2005. Väkivaltatilanteet ja niiden hallinta poliisipartiotyössä, Loppuraportti, Työterveyslaitos, Valtion työsuojelurahasto

Simola, Antti 2004. Nolla-tapaturmaohjelman toteutuksen kuvaus. Case: Tapaturmaton teräs 2001–2003. Työtieteen hankeraportteja no. 18. Oulu: Oulun yliopistopaino

Simola, Antti 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä, Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa, Akateeminen väitöskirjatutkimus, Oulun yliopisto, Teknillinen tiedekunta [viitattu 9.1.2013] saatavissa: <http://herkules.oulu.fi/isbn9514277619/> ja <http://herkules.oulu.fi/issn03553213/>

Suutarinen, Juha, Lehto, Marja, Karttunen, Janne, Salonen, Krister, Nysand, Mats, Mäkelä, Kimmo & Manni, Jukka 2002. Työsuojelupanostuksen kannattavuus maataloudessa, Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskuksen tutkimus 2002. [viitattu 30.9.2013] saatavissa: <http://www.mtt.fi/met/pdf/met6.pdf#search=%22ty%C3%B6turvallisuuden%20j%C3%A4%C3%A4vu>

Työturvallisuus valtion työpaikoilla, Valtion talouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus 202/2010, Edita Prima Oy, Helsinki 2010 [viitattu 7.10.2013] saatavissa: [http://www.vtv.fi/files/1971/2022010\\_Tyoturvallisuus\\_valtion\\_tyopaikoilla\\_NETTI.pdf](http://www.vtv.fi/files/1971/2022010_Tyoturvallisuus_valtion_tyopaikoilla_NETTI.pdf)

Uusitalo, Teuvo, Heikkilä, Jouko, Rantanen, Eeva, Lappalainen, Jorma, Liuhamo, Mika, Palukka, Pertti & Hämäläinen, Päivi 2009. Ennakoiva ja joustava turvallisuuden johtaminen. Resilienssi Suomessa, Tutkimusraportti VTT, [viitattu 30.9.2012] Saatavissa: <http://www.vtt.fi/inf/julkaisut/muut/2009/VTT-R-09394-09.pdf>

Vredenburg, Alison G. 2002. Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates? *Journal of safety research* 33, 259-276.

Walters, David, Wadsworth, Emma, Davies, Rhys, Lloyd-Williams, Huw & Marsh, Katie 2011. Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks on the effectiveness and support for worker representation and consultation on health and safety, Cardiff University [viitattu 14.10.2013] saatavissa: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener\\_workers-involvement\\_annexes](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener_workers-involvement_annexes)

Yin, Robert K. 2009. *Case Study Research, Design and Methods*, Fourth Edition, Sage Publications

Zedner, Lucia 2009. *Security*, Routledge, Taylor & Francis Group

## **Pöytäkirjat ja muistiot**

Poliisihallinnon työsuojelun keskustoimikunnan kokouspöytäkirjoja vuosilta 2006 - 2013

## **Opinnäytteet**

Haatainen, Janne 2009. Huvipuistojen turvallisuusjohtamisen nykytila ja kehittämistarpeet, Diplomityö, Tampereen teknillinen yliopisto

Halme, Kimmo 2008. Työsuojelutoimikunnan merkitys työpaikan turvallisuusjohtamisessa, pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto

Iiro, Tapio 2001. Turvallisuusjohtamisen kehittäminen teräksen jatkojalostustehtaalla, Diplomityö, Oulun yliopisto, Prosessi- ja ympäristötekniikan osasto, työtieteen laboratorio

Laitinen, Heikki 1984. Determining risk potential through accidents and near-accidents: an empirical study in a steel factory. Lappeenrannan Teknillinen Korkeakoulu, tieteellisiä julkaisuja 9. Lappeenranta.

Laitinen, Heikki 1984. Estimation of potential seriousness of accidents and near-accidents. Journal of Occupational Accidents 6, 167–174

## **Lait, asetukset ja määräykset ja muut**

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44

Poliisin työsuojelun toimintaohjelma 2012 - 2015, Poliisihallitus, 2020/2012/661

Poliisihallituksen määräys 15.12.2010: Turvallisuusraportointi poliisissa, Nro2020/2010/4538

Poikkeamatilanneraportointi -työkalun käyttöohje 3.1.2011

Poliisiammattikorkeakoulun opinto-oppaat (AMK-luonnos 15.11.2013, poliisin alipäällystö 2013-2014 ja päällystö 2012-2013)



## Internet lähteet

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 7.1.2013)

[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus\\_ ja\\_ riskien\\_ hallinta/ tapaturmien\\_ ehkaisy/ tietoa\\_ tapaturmist a/ tapaturmien\\_ ja\\_ vaaratilanteiden\\_ tutkinta/ Documents/ poimintoja\\_ tyoturvaluusustiedoista\\_ maailmalta.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ ja_ riskien_ hallinta/ tapaturmien_ ehkaisy/ tietoa_ tapaturmist a/ tapaturmien_ ja_ vaaratilanteiden_ tutkinta/ Documents/ poimintoja_ tyoturvaluusustiedoista_ maailmalta.pdf)

[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus\\_ ja\\_ riskien\\_ hallinta/ tapaturmien\\_ ehkaisy/ usein\\_ kysyttya/ sivut/details.aspx?item=18](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ ja_ riskien_ hallinta/ tapaturmien_ ehkaisy/ usein_ kysyttya/ sivut/details.aspx?item=18)

<http://www.tts.fi/tts/julkaisut/files/tj397.pdf>

[http://www.tem.fi/files/20662/VALA-tyoryhman\\_muistio\\_131108.pdf](http://www.tem.fi/files/20662/VALA-tyoryhman_muistio_131108.pdf) [viitattu 30.9.2013]

<http://www.mtt.fi/met/pdf/met6.pdf#search=%22ty%C3%B6turvaluisuuden%20j%C3%A4%C3%A4vuo> [viitattu 30.9.2013]

[http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/ExternalFiles/C7FFBD01B06A2171C2257B89003C3FCE/\\$file/Vuosikertomus2012.pdf](http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/ExternalFiles/C7FFBD01B06A2171C2257B89003C3FCE/$file/Vuosikertomus2012.pdf) [viitattu 2.10.2013]

## Liite 1

### Taustoitus:

Haastateltavan asema ja oman syötetyn/käsiteltäväksi tulleen läheltä piti -tilanteen lyhty kertaus

### Järjestelmän ominaisuudet käyttäjän näkökulmasta, eli käytettävyys

1. Mihin järjestelmä on mielestäsi tarkoitettu?
2. Miten järjestelmän käyttö ja tunnetuksi tekeminen on yksikössäsi/organisaatiossasi tehty?
3. Onnistuiko uuden järjestelmän sisäänaajo ja/tai markkinointi?
4. *Mitä mietit ennen kirjausta/käsittelyä tapahtumasta? (itsekriittisyys)*
5. *Kannustettiin sinua tekemään syöttö?*
6. Oliko itse ohjelman käyttö helppoa/vaikeaa?
7. Onko järjestelmä kehitetty organisaation vai käyttäjien ehdoilla?

### Olisiko tästä järjestelmästä muutoksen katalyytiksi eli hyödynnettävyys?

8. Miten läheltä piti-tilanteita poliisissa on ennen käsitelty?
9. *Oletko saanut palautetta järjestelmän kautta?*
10. *Mitä palaute piti sisällään?*
11. *Minkä merkityksen annat tälle palautteelle?*
12. Mitä hyötyä koet järjestelmästä olevan itsellesi/organisaatiolle?
13. Mitä muuta tietoa järjestelmään pitäisi voida syöttää?
  - Esimerkiksi työsuojelualoitteita?

### Kuinka aktiivista/ennakoivaa tai passiivista/reagoivaa työturvallisuuden johtaminen on poliisissa?

14. Kuka/ketkä ovat aktiivisimmat toimijat työsuojeluorganisaatiossanne?
15. Milloin viimeksi olet kouluttanut/saanut koulutusta työsuojeluasioissa?
16. Mikä on viimeisin käsittelyyn tullut työsuojelutoimenpiteitä vaatinut asia?
  - Kuinka asia tuli tietoon?
  - olisiko se ollut ennalta estettävissä?

## Järjestelmän kyky parantaa työturvallisuusjohtamista?

17. Millainen tapausten käsittelyprosessi laitoksessanne on tällä hetkellä?

- Esim. Käydäänkö kaikki tapaukset läpi johtoryhmässä?

18. Mitä muutoksia järjestelmän käyttöönotto on tuonut?

19. Vaatisiko työsuojeluorganisaatio remontointia järjestelmän vuoksi?

20. Tulevaisuuden näkymät?

Kursivoidulla tekstillä olevat kysymykset 4,5 ja 9,10,11 on suunnattu läheltä piti-tapauksen syöttäneelle henkilölle.

## Haastattelut

<b>Päivämäärä</b>	<b>Haastattelu</b>	<b>Aika</b>
<b>19.4.2011</b>	<b>H1</b>	<b>0:34:15</b>
<b>30.11.2011</b>	<b>H2 osa A</b>	<b>0:09:32</b>
	<b>H2 osa B</b>	<b>0:33:15</b>
<b>23.10.2013</b>	<b>H3</b>	<b>0:19:29</b>
<b>23.10.2013</b>	<b>H4</b>	<b>0:58:40</b>
<b>31.10.2013</b>	<b>H5</b>	<b>0:26:25</b>
<b>6.11.2013</b>	<b>H6</b>	<b>0:56:33</b>
<b>11.11.2013</b>	<b>H7</b>	<b>1:04:01</b>
<b>12.11.2013</b>	<b>H8</b>	<b>0:34:01</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>8 kpl</b>	<b>5:36:11 tuntia</b>

## **Liite 2**

Vastausasteikko on seuraava:

1 = täysin eri mieltä, 2 = suurelta osin eri mieltä,  
3 = lähes samaa mieltä ja 4 = täysin samaa mieltä.

### ***Turvallisuustietoisuus:***

- 1. Poliisin henkilöstö työpaikallani tuntee työympäristönsä vaarat.*
- 2. Poliisin henkilöstö työpaikallani toimii työympäristönsä vaarojen vähentämiseksi.*
- 3. Poliisin henkilöstö työpaikallani tietää miten hätätilanteessa pitää toimia.*
- 4. Poliisin henkilöstö työpaikallani tuntee hyvin työnsä koskevat turvallisuus ohjeet.*
- 5. Poliisin henkilöstö työpaikallani tekee aktiivisesti aloitteita turvallisuusongelmien ratkaisemiseksi.*

### ***Sitoutuminen:***

- 6. Mielestäni turvallisuus on tärkeä osa ammattitaitoa.*
- 7. Työpaikallani pyritään jatkuvasti parantamaan työturvallisuutta.*
- 8. Poliisilaitoksen ylin johto on kiinnostunut työturvallisuudesta ja toimii esimerkillisesti työturvallisuuden parantamiseksi.*
- 9. Voin vaikuttaa työpaikkani turvallisuustilastoihin.*

### ***Turvallisuustaso:***

- 10. Olen tyytyväinen työpaikkani työturvallisuustasoon.*
- 11. Työympäristössä havaitut turvallisuutta vaarantavat puutteet hoidetaan viivytyksettä.*
- 12. Jokainen työntekijä huolehtii oman alueensa siisteydestä ja järjestyksestä.*

### ***Johtaminen:***

- 13. Työntekijät osallistuvat työyhteisössäni töihinsä liittyvien turvallisuusohjeiden laatimiseen.*
- 14. Työturvallisuusasioiden käsittelyä kokouksissa pidetään tärkeänä.*
- 15. Henkilöstöä rohkaistaan tekemään ehdotuksia turvallisuuden parantamiseksi.*
- 16. Turvallisuus asetetaan aina tehtävien edelle.*
- 17. Tunnen työpaikkani työsuojeluorganisaation toiminnan hyvin.*

### ***Pelisääntöjen noudattaminen:***

- 18. Turvallisuusohjeet työpaikallani ovat riittävän selviä.*
- 19. Työpaikallani pidetään henkilökohtaisia suojaimia silloinkin, kun kukaan muu ei ole sitä näkemässä.*
- 20. Työpaikallani puututaan tehokkaasti päihteiden käyttöön.*

**Tiedonkulku:**

21. Työpaikallani keskustellaan säännöllisesti työsuojeluasioista.

*Vaaratilanne on tilanne, jossa henkilö on alttiina jollekin vaaratekijälle. Vaaratilanteessa ei siis mitään vahinkoa välttämättä ole sattunut eikä edes sillä kerralla ollut lähelläkään, mutta vaaratilanteita ovat myös kaikki tapaturmaan johtaneet tilanteet.*

22. Työpaikallani ilmoitetaan pienistäkin vaaratilanteista.

*Läheltä piti -tilanteella tarkoitetaan vaaratilannetta, jossa tapaturman sattuminen on ollut lähellä, mutta henkilövahingoilta on kuitenkin välttytty.*

23. Työpaikallani ilmoitetaan pienistäkin läheltä piti -tilanteista.

*Vapaa sana:*

*Oma mielipiteesi poliisin*

*a) työturvallisuusasenteista*

*b) työturvallisuuden johtamisesta*