



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Opiskelijoiden palvelusturvallisuus Maanpuolustuskorkeakoulussa

Suominen, Elina

2017 Laurea

---

Laurea-ammattikorkeakoulu

Opiskelijoiden palvelusturvallisuus  
Maanpuolustuskorkeakoulussa

Elina Suominen  
Turvallisuusjohtamisen koulutus  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2017

Suominen, Elina

### Opiskelijoiden palvelusturvallisuus Maanpuolustuskorkeakoulussa

Vuosi 2017 Sivumäärä 50

---

Tämän työn tavoite oli tutkia miten kandidaatti- ja maisteriopiskelijat kokevat opintojensa aikaisen palvelusturvallisuuden ja siihen liittyvän johtamisen ja raportoinnin Maanpuolustuskorkeakoulussa. Tarkoituksena oli selvittää tukeeko nykytilanne opiskelijoiden palvelusturvallisuuden kehittymistä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää mitä asioita korkeakoulun tulisi mitata, jotta opiskelijoiden palvelusturvallisuutta voidaan kehittää ja kokemuksiin pohjautuvaa turvallisuudentunnetasoa voidaan nostaa.

Materiaalina työssä käytettiin sekä Maanpuolustuskorkeakoulun tarjoamaa, ennen tutkimusta kerättyä aineistoa sekä tutkimuksen aikana (2016-2017) tuotettua kyselymateriaalia. Saatua materiaalia käsiteltiin B.F. Skinnerin palkitsemiseen ja rankaisemiseen pohjautuvan ehdollistumisteorian kautta. Tavoitteena oli selvittää käyttäkö Maanpuolustuskorkeakoulun palkitsemista ja rankaisemista niin, että se tukee palvelusturvallisuustavoitteita.

Materiaalin analysointi jaettiin kahteen osaan. Yksilön käyttäytymistä tutkivan, hermeneuttisen analyysin avulla pyrittiin kartoittamaan sitä miten opiskelijat toimivat kun kyseessä on palvelusturvallisuuteen liittyvä turvallisuusraportointi. Tutkimustulosten fenomenografisella analyysillä pyrittiin puolestaan perehtymään siihen minkälaisen ilmiön korkeakoulun turvallisuusjohtaminen ja opiskelijoiden toiminta luovat ja miten ilmiön tukee kyseessä olevia turvallisuustavoitteita.

Saatujen tulosten mukaan opiskelijat eivät raportoi kaikkia tapaturma ja läheltä piti - tilanteita ohjeiden mukaisesti. Lisäksi heillä ei ole kaikkea tarvittavaa tietoa siitä mitä raportoinnista seuraa. Opiskelijat kuitenkin olivat sitä mieltä, että organisaatiossa vallitsee positiivinen ja avoin ilmapiiri palvelusturvallisuuteen liittyen ja muut opiskelijat suhtautuvat raportointiin lähtökohtaisesti kannustavasti.

Jatkossa korkeakoulun tulisi pystyä mittaamaan sitä miten opiskelijat ymmärtävät palvelusturvallisuuden, siihen liittyvän kehitystyön ja miten he kokevat raportoinnin vaikuttavan opintoihinsa, uraansa ja omaan turvallisuuteensa. Samalla tulisi selvittää miten korkeakoulu on onnistunut opiskelijoille suunnatussa ohjeistuksessa. Erillisenä asiana tulisi kehittää raportointimenetelmää ja selkeyttää siihen kuuluva, virallinen prosessi.

Asiasanat: palvelusturvallisuus, ehdollistaminen, turvallisuusjohtaminen

Suominen, Elina

**The students' service safety at the National Defence University**

Year	2017	Pages	50
------	------	-------	----

---

This thesis aims to study how Bachelor's and Master's students at the National Defence University (NDU) experience service safety, safety and security reporting as well as management related to students' service safety. The purpose is to research whether the current safety and security management model at the NDU supports the development of students' service safety. In addition, the objective is to assess which factors, such as the level of knowledge regarding service safety and responsibilities, should be measured to improve service safety.

My research is based on the material provided by the National Defence University and a survey that I conducted during the academic year 2016-2017. Two different analysis methods are used: firstly, the hermeneutic analysis to examine how students act when they report on issues related to service safety and secondly, phenomenographic analysis to understand why students act the way they do in this situation. The phenomenographic analysis is also used to decipher whether the current management model supports the NDU's official goals of service safety.

The results of the survey were analysed by using B. F. Skinner's theory of operant conditioning. According to this theory, an organization controls its members through reinforcement and punishment. By reinforcing the wanted behaviour and punishing the unwanted behaviour, the organization is able to shape the organizational culture.

According to the results, students do not report all accidents and close-call situations according to official instructions. Furthermore, they seem to lack the necessary information in regard to the consequences of reporting and under-reporting. Nevertheless, the students perceive the prevailing atmosphere related to service safety as open and positive. They also believe that their fellow students are in favor of reporting.

In the future, the NDU would greatly benefit from studying how students comprehend service safety. It would also be important to determine whether the students feel that reporting has an effect on their studies, career and personal safety. In addition, the NDU should evaluate how well it has succeeded in instructing the students on these issues. As a separate topic, the organization should continue researching and developing their reporting system as well as the official process of reporting, which should be clarified further.

Keywords: service safety, operant conditioning, security management

## Sisällys

1	Johdanto .....	13
2	Teorialuku.....	14
3	Tutkimusmetodit ja tutkimusmateriaali.....	19
4	Ennen tutkimusta tuotettu materiaali.....	20
4.1	Olemassa olevat dokumentit palvelusturvallisuudesta .....	20
4.2	Turvallisuus pedagogisissa dokumenteissa .....	22
4.3	Opintojen aikana suoritettu arviointi .....	24
4.4	Olemassa olevat tilastot palvelusturvallisuudesta .....	25
5	Tutkimuksen aikana toteutettu kysely .....	28
5.1	Kyselystä saatujen tietojen esittely.....	29
5.2	Kyselyvastausten hermeneuttinen analyysi .....	30
5.3	Ilmiön fenomenografinen analyysi.....	34
6	Saatujen tulosten ja havaitun ilmiön pohdinta .....	40
7	Kehitysehdotukset .....	42
8	Johtopäätökset.....	43
	Lähteet .....	45
	Kuviot .....	47
	Liitteet .....	48

## 1 Johdanto

Tämä teoriasidonnainen opinnäytetyö pohjautuu B.F. Skinnerin ehdollistamisteoriaan, jonka toteutumista Maanpuolustuskorkeakoulussa tarkastellaan kandidaatin- ja maisteritutkintoa suorittavien opiskelijoiden palvelusturvallisuuden (kuten tapaturmat) osalta. Tarkoituksena on selvittää millä tavalla Skinnerin ehdollistumisteoria ilmenee niissä tilanteissa, jotka liittyvät opiskelijoiden palvelusturvallisuuteen. Jotta Skinnerin ehdollistumisteoriaa käytettäisiin korkeakoulussa palvelusturvallisuuden kehittymistä tukevalla tavalla, tulisi positiivista ja negatiivista vahvistamista toteuttaa oikein. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että palvelusturvallisuutta kehittävä toiminta tulee vahvistaa positiivisesti (palkitsemisella) ja sitä heikentävää toimintaa pitää vähentää negatiivisella vahvistamisella (rankaisulla).

Tarkoituksena on siis osaltaan käsitellä sitä miten kyseinen ilmiö tulee esille korkeakoulussa ja toisaalta sitä mitkä tekijät vaikuttavat ilmiön taustalla. Opinnäytetyössä tutkitaan tukeeko Maanpuolustuskorkeakoulun turvallisuusjohtaminen opiskelijoiden palvelusturvallisuuden kehittymistä sillä, että turvallisuuteen liittyvät epäkohdat tulevat esille. Jos näin ei ole, tilanne vaikeuttaa opiskelijoiden turvallisuudentunteeseen ja luottamukseen liittyvien strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Tavoitteena on saada tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi opiskelijoiden turvallisuuden tunnetta ja luottamusta mittaavassa mittaristossa, johon tässä opinnäytetyössä ehdotetaan mittauskohteita. Nykyään turvallisuuteen liittyviä asioita kartoitetaan yksittäisillä kyselyillä, mutta esimerkiksi kurssikohtaiseen palautteeseen sisällytetty mittaristo toisi jatkuvuutta ja parantaisi kehittämismahdollisuuksia. Tässä opinnäytetyössä ehdotetut mittauskohteet pohjautuvat opiskelijoilta saatuihin vastauksiin nykytilanteesta sekä virallisesti raportoituihin, palvelusturvallisuutta vaarantaneisiin tapauksiin. Tarkoitus on siis tehdä tutkimusta siitä mitä tekijöitä mittaamalla voitaisiin kehittää palvelusturvallisuutta. Opiskelijoille tehtävällä kyselyllä on tarkoitus selvittää mm. minkälainen kulttuuri liittyy palvelustapaturmista ja läheltä piti -tilanteista raportointiin. Lisäksi pyritään tuomaan esille opiskelijoiden näkökulmaa siitä missä tilanteissa raportointi jätetään tekemättä sekä selvittämään mikä motiivi ajaa jättämään raportoinnin väliin.

Opinnäytetyön aihe on tärkeä, koska tutkimuksella on suorayhteys Maanpuolustuskorkeakoulun opiskelijoiden turvallisuuden tunteen tason ja luottamustason kartoittamiseen. Samalla luodaan perusteet mittaristolle, jolla tasojen kehitystä pystytään tulevaisuudessa mittaamaan. Tärkeys on perusteltua myös sen takia, että opiskelijoiden omaksumalla turvallisuuskulttuurilla ja turvallisuusjohtamisen mallilla on mahdollisuus levitä koko puolustusvoimiin vaikuttaen mm. koulutettavien varusmiesten turvallisuuteen. Tämän takia on tärkeää, että korkeakoulussa opiskelijoille rakentuu korkea turvallisuuskulttuuri, eettinen toimintamalli

sekä luottamus puolustusvoimia kohtaan.

Opinnäytetyön alussa käydään läpi tutkimuksen perustana oleva teoria sekä aikaisempia tutkimuksia, joissa on tutkittu samankaltaisia tapauksia. Tämän jälkeen siirrytään käsittelemään tutkimuksessa käytettyjä metodeja sekä saatua tausta- ja tutkimusmateriaalia. Seuraavassa osiossa analysoidaan taustamateriaaleista ja opiskelijahaastatteluista saadut tiedot ja verrataan niiden välistä suhdetta Skinnerin teoriaan. Viimeisessä luvussa keskitytään koko tutkimuksen läpiviennin analysointiin ja tärkeimpiin esiinnoisseisiin havaintoihin, joiden pohjalta voidaan ehdottaa kysymyksiä palvelusturvallisuuden tilannetta ja kehittymistä mittaavaan mittaristoon.

Palvelusturvallisuudella tarkoitetaan tässä työssä opiskelijoiden fyysistä ja henkistä turvallisuutta opintojen aikana. Tutkimuksessa keskitytään kandidaatin ja maisterin tutkintoa suorittaviin opiskelijoihin. Muut opiskelijat on rajattu pois. Tutkimusmateriaaliin liittyen keskitytään Maanpuolustuskorkeakoulun tarjoamaan, julkiseen aineistoon. Puolustusvoimallisia dokumentteja ja ohjeita sivutaan tarvittaessa.

## 2 Teorialuku

B. F. Skinnerin behaviorismia selittävän ehdollistumisteorian keskiössä ovat kohteessa tapahtuvan toiminnan vahvistaminen palkitsemisella ja rankaisemisella. B.F. Skinnerin (1938) termi 'operant behavior' viittaa yksilön käyttäytymisen muuttamiseen vahvistamisen avulla. Kyseisessä tutkimuksessa Skinner jaotteli yksilöön kohdistettavat vaikuttamistavat kolmeen luokkaan. Neutraali toiminnan vahvistaminen ei lisää, eikä vähennä yksilön toimintaa, joka pysyy muuttumattomana. Vahvisteet lisäävät yksilön toiminnan jatkumisen todennäköisyyttä ja ne voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia. Rangaistukset puolestaan vähentävät yksilön toiminnan jatkumisen todennäköisyyttä ja samalla heikentävät toimintaa.

Skinnerin (1938) teorian positiivisella vahvistamisella tarkoitetaan palkitsemista toivotunlaisesta käyttäytymisestä. Kun yksilö tekee jotain, hän saa siitä palkinnon (vahviteen). Positiivinen vahvistaminen voimistaa toimintaa, kun palkitseminen toteutetaan yksilölle tärkeässä muodossa. Negatiivisella vahvistamisella tarkoitetaan puolestaan sitä, että poistetaan yksilön subjektiivisen mielipiteen kannalta negatiivinen toiminnan vahvistaja. Esimerkkinä Skinner käyttää tilannetta, jossa oppilaan on maksettava opettajalle 5 £ tekemättömistä koulutöistä. Negatiivinen vahvistaminen tulee esille silloin kun opiskelija tekee koulutyönsä välttääkseen maksamasta opettajalle. Negatiivinen vahvistaminen siis vahvistaa yksilön toimintaa, koska se poistaa tilanteeseen liittyvät, epämiellyttävät kokemukset.

Rankaiseminen luokitellaan vahvisteita ja vahvistamista vastakkaiseksi käsitteeksi. Sen tarkoituksena on karsia ei-toivottua käytöstä. Kuten positiivista ja negatiivista vahvistamista myös rankaisemista voidaan toteuttaa joko suoralla reaktiolla tai poistamalla yksilön tavoitteleva, hänen palkitsevana kokemansa asia. Suorasta rankaisemisesta on kyse mm. väkivallalla reagoinnissa. Epäsuora rankaisu voidaan toteuttaa mm. peruuttamalla lapsen saama taskuraha. Rahan tarkoitus on kannustaa hyvään käytökseen, mutta kun käytös ei ole toivotunlaista, kannustin otetaan pois. Skinner huomauttaakin, että välillä on vaikea määrittellä onko kyseessä negatiivinen vahvistaminen vai rankaiseminen.

Rankaisemiseen ja sen vaikutuksiin liittyy myös kyseiselle reaktiolle tyypillisiä haasteita. Jos yksilön toiminta on karsittu pois rankaisemisen avulla, käytös palautuu ennalleen, jos rankaisemista ei jatketa järjestelmällisesti. Rankaiseminen saattaa myös aiheuttaa yksilössä aggressiivista käytöstä, jota pidetään selviytymiskeinona (selviytyminen rankaisemisesta) ja pelkoa, joka lopulta johtaa epäsuorasti epätoivottuun käytökseen (esimerkiksi koulupelko). Lopulta tutkimuksessa todetaan, että rankaiseminen ohjaa pois epätoivotusta käytöksestä, mutta ei ohjaa kohti oikeaa käytöstä (Skinner 1938.) Tämän takia on monia tilanteita, joissa rankaiseminen ei ainakaan yksin tuota toivottua käyttäytymistä.

Myös sillä missä vaiheessa vahvistaminen tapahtuu, on merkitystä. Eritavoilla ajoitettu vahvistaminen vaikuttaa siihen kuinka pitkään yksilö jatkaa toimintaansa ja kuinka nopeasti vahvistaminen menettää merkityksensä. Yksilö jatkaa toivottua käytöstä pisimpään ilman vahvistusta silloin kun kyseessä on muuttuva suhde teon ja palkitsemisen välillä (variable-ratio reinforcement). Tällöin yksilö ei tiedä milloin vahvistamista tapahtuu ja milloin hän toteuttaa toimintaa ilman seurauksia (Ferster & Skinner 1957.) Konkreettisesti kyse on siitä, että ihminen toteuttaa toimintaa siinä toivossa, että sitä ajoittain vahvistetaan esimerkiksi palkitsemisella. Se missä muodossa vahvistaminen tulee ja missä muodossa se on tehokasta, riippuu yksilöstä ja vahvistajasta. Skinner (1938) käsittelee tutkimuksissaan järjestelmää, jossa symbolinen vahvistaminen tapahtuu ensin ja sitä seuraa palkitseminen. Symbolinen vahvistaminen on yksilölle toissijaista, mutta usko tai tieto ensisijaisesta vahvistamisesta ajaa yksilön hyväksymään symbolisen vahvistamisen. Joskus kyseessä voi olla esimerkiksi pokerissa käytetyt kolikot, jotka lopulta saa vaihtaa oikeaksi rahaksi. Kaiken kaikkiaan kyse on symbolisesta vahvistamisesta, jolla ei ole käytännön merkitystä ennen kuin siitä seuraa konkreettinen palkinto.

Myös ryhmällä, johon yksilö kuuluu, on vaikutusta yksilön käyttäytymiseen. Kun Skinner (2014) tutki palkitsemista ja rankaisemista, hän kiinnitti huomiota myös ryhmän yksilöä kohtaan harjoittamaan kontrolliin. Tällaiseen tilaan päästään varsinkin silloin kun ryhmän jäsenet kilpailevat samoista, rajatuista resursseista. Käytännössä mallilla tarkoitetaan sitä, että yhden ryhmäläisen saama palkinto vie muilta mahdollisuuden saada palkinto itselleen. Muista



ryhmäläisistä muodostuu yksittäistä yksilöä kontrolloiva ryhmä (controlling group) silloin kun yksittäisen ryhmäläisen teoilla on negatiivinen vaikutus muuhun ryhmään (Skinner 2014).

Opinnäytetyöhön liitettynä tämä tarkoittaisi sitä, että opiskelijat muodostavat yksilön toimintaa kontrolloivan ryhmän silloin kun yksilön teot joko vievät palkinnon pois muilta tai aiheuttavat selkeitä rangaistuksia koko ryhmälle. Skinner (2014) mainitsee myös, että yksilön teot jaotellaan ”hyviksi” ja ”pahoiksi” tai vastaavasti ”oikeiksi” ja ”vääriksi”. Kyseiseen malliin liittyen hyvät ja oikeat teot ovat toimintaa, joka vahvistaa muita ryhmäläisiä. Määritelmät saattavat vääristyä niiden alkuperäismuodosta, joka tarkoittaa muun muassa sitä että joskus hyväksi ja oikeaksi määritelty toiminta ei uudessa ympäristössä olekaan ryhmän menestystä vahvistavaa. Erilaisten tekojen määrittely saattaa olla viallinen myös ryhmän rakenteessa olevien puutteiden takia. Skinner käyttää esimerkkinä ryhmässä esiintyvää fyysistä väkivaltaa, joka yleensä luokitellaan vääräksi. Väkiältä voi muuttua oikeutetuksi, jos ryhmää kontrolloiva, sisäinen alaryhmä tai kontrolloiva ulkopuolinen ryhmä harjoittavat väkivaltaa omassa toiminnassaan. Tavallaan siis vahvimmat ryhmäläiset tai vahvempi ulkopuolinen taho päättävät ryhmän eettisten tapojen luokittelun, jolla on suora vaikutus yksilön käyttäytymiseen. Sääntöjen rikkomisesta seuraa Skinnerin mukaan yksilön häpeän tunne tekojaan kohtaan. Tällä yksilöiden toimintaa pystytään ohjaamaan ja muokkaamaan ryhmän vahvistaman ja palkitseman itsekontrollin avulla. Ryhmän harjoittama kontrolli on Skinnerin mukaan niin vahvaa, että se pystyy toteuttamaan yksilön edunvastaisia toimia ainakin väliaikaisesti. Yksittäiset ryhmäläiset puolestaan suostuvat kontrolliin silloin kun saavat ohessa kontrolloida muita ryhmäläisiä.

Skinnerin ehdollistamisteoriassa esitelty kontrollitapa, rankaisu, on hyvin tuttu monista asiayhteyksistä. Monet yhteiskunnan järjestelmät pohjautuvat rankaisemiselle ja sitä pidetään aivan luonnollisena. Yksilöiden välillä rankaisu tulee esille mm. arvostelun, paheksunnan ja poissulkemisen muodossa. Rankaisemisella pyritään Skinnerin mukaan pääsemään irti vallitsevista suuntauksista (esim. toiminta- ja ajattelutavoista), kun taas palkitsemista käytetään niiden vahvistamiseen. Skinnerin mukaan tärkeitä kysymyksiä ovat mm. se pitääkö rankaisun olla läheisesti riippuvainen rangaistavasta käytöksestä, pitääkö yksilön tietää mistä häntä rangaistaan ja mitkä rankaisemistavat ovat tilanteesta riippuen tehokkaimpia.

Se miten Maanpuolustuskorkeakoulussa ehdollistamismalli toimii, vaikuttaa monta asiaa. Yksi niistä on ryhmän vaikutus yksilöön. Maasteriopiskelijoiden väliarviointiin kuuluu itsearviointi, jota täydennetään muiden opiskelijoiden antamalla vertaisarvioinnilla. Kyseinen henkilöarvio on opetushenkilöstön käytössä opiskelijan opintojen ajan ja sillä voi olla merkitystä kun opiskelijalle määrätään opintojen jälkeistä palveluspaikkaa. Tämän lisäksi korkeakoulun organisaationa vaikuttaa yksittäisten opiskelijoiden sekä opiskelijaryhmien toimintaan mm. ohjeis-

tuksilla, joiden sisältö on määritelty virallisissa dokumenteissa, mutta joiden esittäminen opiskelijoille riippuu turvallisuushenkilöstöstä, johdosta ja opiskelijoiden esimiehistä.

Raymond Zaal (2012) käsittelee väitöskirjassaan epäeettisen käyttäytymisen määrittäviä tekijöitä pankkialalla. Teoksessa tutkitaan sitä miten yksittäiset henkilöt ja organisaatio vaikuttavat toiminnan eettisyyteen. Monesti ajatellaan, että vuonna 2007 alkanut pankkikriisi kumpusi pankkialan työntekijöiden epäeettisestä toiminnasta. Zaalin tarkoituksena on tutkimuksessa todentaa Bazermanin ja Banajin (2004) ajatus siitä, että tietynlaiset olosuhteet aiheuttavat useimmat ihmiset valitsemaan epäeettisen toiminnan. Näin ollen epäeettinen (tai väärä) toiminta eivät Zaalin mukaan johdu niinkään väärin toimivista yksilöistä vaan olosuhteista ja ympäristöstä. Yhteys tähän opinnäytetyöhön syntyy, kun tarkastellaan Maanpuolustuskorkeakoulussa esiintyvää palvelusturvallisuuteen liittyvää palkitsemis- ja rankaisemisilmiötä ja etenkin sitä selittäviä tekijöitä.

Aikaisemmissa, aihetta sivuavissa tutkimuksissa on keskitytty organisaatiokulttuuriin kokonaisuutena, mutta Zaal (2012) avaa aihetta keskittymällä kulttuurissa esiintyviin tekijöihin, jotka aiheuttavat epäeettistä toimintaa. Poiketen muista tutkimuksista, Zaal keskittyy lisäksi tutkimaan pankkialan virallisiin määrittelytekijöihin, kuten organisaatorakenteisiin ja niiden vaikutuksiin koskien eettistä toimintaa. Zaal nostaa esille kolme tekijää, joilla on kriittinen rooli toiminnan eettisyyden kannalta: päätöksenteon määrittely ja vastuuttaminen sekä suoritusarviointi- ja palkitsemisjärjestelmät.

Treviño (1986) sekä Jones (1991) esittelevät jaon, jossa eettisen päätöksenteon mallissa yksilöön katsotaan kohdistuvan kahta erilaista vaikutusta, jotka muodostuvat henkilökohtaisista ominaisuuksista ja asiayhteyden tuomista tekijöistä. Toimintaan vaikuttavat siis sekä yksilö päätöksentekijänä että tilanteet, joissa päätös on tehtävä. Tässä opinnäytetyössä oletuksena on, että tilanteen joissa opiskelijoiden on tehtävä päätöksiä, luovat Skinnerin (vuosiluku) teoriaan pohjautuvat ehdollistamisilmiön.

Hollinger & Clark (1983) puolestaan tutkivat sitä miten eettisessä toiminnassa yksilön moraalitasoon vaikuttavilla tekijöillä ja organisaation ominaispiirteillä on yhteys, joka lopulta määrittelee tilannekohtaisen toiminnan ja motiivit sekä epäeettisen toiminnan toistuvuuden ja voimakkuuden. Tähän pohjautuen Zaal (2012) esittelee väitöksessään mallin, josta vaikuttavat tekijät ilmenevät. Mallissa virallinen ja epävirallinen organisaatiokonteksti vaikuttavat yksilöön. Yksilö muodostaa oman moraalisen mielipiteensä, mutta myös organisaatiolla on oma näkemyksensä ja samalla oletetun käyttäytymismallin. Organisaation virallisen ja epävirallisen kulttuurin välillä oleva ristiriita synnyttää epäeettistä toimintaa ja samaan lopputulokseen voidaan ajautua myös silloin kun yksilön käsitys eroaa yleisesti määritellystä moraalitasosta.

Mielenkiintoisen lisän palkitsemiseen tuo Weaverin ja Treviñon (2001) esitys siitä, että käytännössä eettisesti oikean toiminnan palkitseminen on haasteellista, koska yleensä eettinen toiminta on oletuksellinen lähtökohta kaikelle toiminnalle. Tällöin eettisesti oikeasta toiminnasta palkitseminen voi laskea eettisen toiminnan arvostusta. Zaalin mukaan tämä voidaan estää kohdistamalla palkitseminen oikein ja valitsemalla yksittäiselle henkilölle oikea, ulkoinen palkitsemismuoto, kuten ylennykset, parempi palkka tai bonukset. Palkitseminen voi siis olla välitöntä tai sen voi tapahtua pitemmän ajan jälkeen.

Zaalin (2012) väitöksen tutkimuksesta nousi ilmi myös muun muassa se, että kun työntekijöille annetaan moraalikysymyksissä liikaa omaa harkinnanvaraa ja jos organisaatio jättää työntekijät yksin moraalisisissa ja eettisissä kysymyksissä, toleranssi epäeettistä kohtelua kohtaan nousee. Organisaation toiminnalla oli tulosten mukaan siis vaikutus siihen, että työntekijät kokivat tasa-arvoisen ja toistuvan epäeettisen kohtelun joissain tilanteissa hyväksyttävänä. Ilmiö on varmasti alasta riippumaton. On normaalia, että työntekijät sallivat työnantajalta epäeettisen kohtelun, jos he kokevat samalla hyötyvänsä tilanteesta ja kokevat että tietynlaisen kohtelun hyväksyminen voi myöhemmässä vaiheessa tarkoittaa esimerkiksi etenemistä uralla (variable-ratio reinforcement).

Monissa yrityksissä nuoret työntekijät tekevät työtehtäviä, jotka eivät sopimuksen mukaan kuulu heille, mutta toiminta on niin yleistä että siihen suostutaan, koska tilanteen hyväksymisestä voi seurata palkinto. Samalla tavalla voidaan ajatella esimerkiksi uransa alussa hyvin pitkiä työpäiviä tekevien kohdalla. Vakituinen työsuhde, ylennys ja hyväksyntä saattavat seurata työtahdista, joka ulkopuolelta katsottuna vaikuttaa epäeettiseltä. Maanpuolustuskorkeakoulussa organisaation kulttuuriin sopeutuminen helpottaa opiskelijoiden suoriutumista opinnoista sekä edesauttaa sitä ettei yksikään ovi sulkeudu opintojen alkuvaiheessa sen takia, että henkilön ei katsota seuraavan organisaation kulttuuria ja ohjeita.

Organisaation rakenteeseen sisällytetyn, tehokkaan kannustinmallin tulisi rohkaista työntekijöitä toimimaan erityisen turvallisella tavalla, toteaa Fell-Carlson (2004) artikkelissaan, jossa käsitellään palkitsemisen vaikutusta turvallisuuskäyttäytymiseen mm. teollisuuslalla. Perinteisesti teollisuuslalla toteutetun palkitsemisen tavoitteena on ollut tapaturmien ennaltaehkäisy. Konkreettisesti malli voidaan toteuttaa esimerkiksi kilpailutilanteella eri työntekijäryhmien kesken, jolloin yhden ryhmäläisen loukkaantuminen töissä vie voittomahdollisuuden koko ryhmältä. Haittapuolena on se, että loukkaantuneesta työntekijästä saattaa pilkan kohde tai hänet voidaan asettaa häpeään. Tällöin palkitsemismenetelmä vääristyy ja johtaa loukkaantuneen yksilön ja ryhmän rankaisemiseen (Sinclair & Tetrick, 2004). Fell-Carlson (2004) viittaa muun muassa Hurstin ja Palyan (2003) artikkeliin, jossa todetaan että tällaiset järjestelmät eivät kannusta turvalliseen toimintaan tai kehitykseen, eivätkä lisää raportointia tur-

vallisuusongelmista ja tapaturmista. Päinvastoin työntekijät saattavat jättää tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita raportoimatta, jottei mahdollinen palkinto jää saamatta.

Edellä käsitellystä materiaalista saadaan pohja ilmiöille, joiden esiintymistä Maanpuolustuskorkeakoulussa tämä työ selvittää. Seuraavissa kappaleissa käydään läpi korkeakoulun tarjoama aineistoa opiskelijoiden opintoihin, palvelusturvallisuusohjeistukseen ja toteutuneeseen palvelusturvallisuusraportointiin. Lisäksi tutustutaan opinnäytetyön aikana kerättyyn tutkimusaineistoon, joka käsittelee opiskelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia kyseisistä asioista.

### 3 Tutkimusmetodit ja tutkimusmateriaali

Tämän työn tutkimusstrategiassa päädyttiin käyttämään laadullista tutkimusta sekä hermeneuttisen että fenomenologisen tutkimuksen muodossa. Maanpuolustuskorkeakoulussa ei ole aikaisemmin kartoitettu kyseistä aihetta niin, että alusta asti olisi tiedossa tutkimukseen liittyvät rajaukset ja esille nousevat aihealueet. Fenomenologisella tutkimuksella tutkitaan Skinnerin teorian kautta määriteltävää ilmiötä, ehdollistamista. Tarkastelu pohjautuu opiskelijoiden kokemuksiin tilanteesta, jossa positiivista ja negatiivista vahvistamista ilmenee. Toisaalta tarkastellaan syitä ilmiön taustalla. Tällöin toteutetaan hermeneuttista tutkimusta, jossa yritetään ymmärtää organisaation vaikutusta opiskelijoiden toimintaan sekä opiskelijoiden henkilökohtaisia käyttäytymismotiiveja.

Tutkimuksen aineistona käytetään sekä ennen tutkimusta luotua materiaalia että tutkimuksen aikana luotua aineistoa. Ennen tutkimusta koottu aineisto käsittää palvelusturvallisuuden tilastoja sekä opiskelijoiden opintoihin liittyvää materiaalia. Ennen tutkimusta luodun materiaalin valinnoilla pyrittiin mahdollistamaan kyselyaineiston fenomenografinen analyysi, jossa pyritään ymmärtämään kyselyssä esiin nousevien teemojen takana olevia syitä ja seurauksia sekä niiden yhteyttä tutkimuksen teoreettiseen osuuteen.

Kirjallinen kysely [liite 1] toteutettiin otantamenetelmällä kandidaatin- ja maisteritutkintojen suorittajilla. Kyselyn rakenteen tarkoituksena oli kartoittaa tapahtuneita tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita, niiden raportointia ja opiskelijoiden kokemuksia liittyen raportointiin. Työssä käytetään myös Maanpuolustuskorkeakoululta saatua materiaalia, joka sisältää neljännesvuosiraportteja työtapatumista ja läheltä piti -tilanteista. Lisäksi materiaalina mukana on koontiaineistoa kandidaatti- ja maisteriopintojen pedagogisista käsikirjoista. Kaikki työssä käytetty aineisto on luokiteltu julkiseksi. Kirjallista aineistoa verrataan opiskelijoilta saatuun tietoon. Skinnerin ehdollistamisteorian avulla pyritään löytämään selityksiä ja yhteyksiä tilastomateriaalin ja kyselyaineiston välillä. Saadut tiedot toimivat myös aineistona palvelustur-

vallisuuden liittyvän prosessin kehittämisessä, jota korkeakoulu voi myöhemmin jatkaa itsenäisesti.

Tiedonkeruussa opiskelijat jaetaan kahteen kohderyhmään: kandidaatin tutkintoa suorittaviin ja maisteritutkintoa suorittaviin. Lähtökohtana on analysoida ryhmiä yhdessä, mutta kohderyhmien antamien, vastausten selvien eroavaisuuksien kohdalla kohderyhmäjako otetaan mukaan analyysiin. Muita vastauksia selittäviä tekijöitä (kuten aselajia, aikaisemmat opinnot, sukupuoli ja ikä) ei huomioida vastausten analysoinnissa. Kandidaatin tutkintoa suorittavien vastaajien määrä oli kyselyn osalta 49 ja maisteriopiskelijoiden osalta 36 henkilöä. Yhteensä kyselyn täytti 85 henkilöä. Tiedonkeruu opiskelijoiden kokemuksista ja näkemyksistä kerätään kirjallisella kyselyllä, jonka vastaajat palauttavat anonyymiä. Kyselyyn vastaaminen on kaikkien opiskelijoiden kohdalla vapaaehtoista, eikä Maanpuolustuskorkeakoulu vaikuttanut siihen ketkä yksittäisistä opiskelijoista vastaavat kyselyyn.

Ongelmanasettelun ja valitun tutkimusstrategian takia aineiston analysoinnissa käytetään laadullisia menetelmiä. Yksilöitä koskevaa kyselyaineistoon käytetään hermeneuttista analyysia, jolla pyritään tulkitsemaan syitä opiskelijoiden toiminnan taustalla. Tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden konkreettisia motiiveja raportointiin liittyen sekä sitä miten yksilön arvot ohjaavat toimintaa. Turvallisuusjohtamiseen, palkitsemiseen ja rankaisuun liittyvää ilmiötä analysoidaan fenomenografisella analyysillä, jossa ilmiön rakenne, eri muodot sekä syy- ja seuraussuhteet pyritään selvittämään. Tällöin ei keskitytä niinkään opiskelijoiden kokemuksiin vaan siihen mistä ilmiö rakentuu ja mikä antaa sille jatkuvuutta.

#### 4 Ennen tutkimusta tuotettu materiaali

Tässä kappaleessa käydään läpi korkeakoulun palvelusturvallisuuden liittyviä ohjeita, käskyjä ja työ- ja palvelusturvallisuuden tilastoja opiskelijoiden osalta. Lisäksi nostetaan esille materiaalia, joka liittyy opintojen pedagogiseen osuuteen ja työ- ja palvelusturvallisuuden esiintymiseen kyseisissä dokumenteissa.

##### 4.1 Olemassa olevat dokumentit palvelusturvallisuudesta

Opiskelijoiden palvelusturvallisuus kuuluu Maanpuolustuskorkeakoulussa työ- ja palvelusturvallisuuden kokonaisuuteen, jonka sisältöä ja tavoitteita käsketään useilla asiakirjoilla. Maanpuolustuskorkeakoulun työ- ja palvelusturvallisuuden toimintaohjelma (2013) sisältää tiedon mm. työ- ja palvelusturvallisuuden tilan seurantaan käytettävien mittarien ja niiden kehittämisen toimenpiteet, vaarojen tunnistamisen ja riskienhallinnan sekä poikkeamatilanteiden rekisteröinnin ja hallinnoinnin (sis. tapaturmat, vaaratilanteet ja ammattitaudit). Kyseisessä

asiakirjassa sanotaan, että ”Maanpuolustuskorkeakoulun työ- ja palvelusturvallisuustoiminnan tavoitetilassa on nolla tapaturmaa sekä avoin ja aloitteellinen ilmoituskulttuuri. Tavoitetilassa kaikki vahingot ja onnettomuudet ilmoitetaan, parhaat käytännöt jaetaan ja ennakoivasti ilmoitetaan olosuhteista sekä tekijöistä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai vahinkoa. [- -] Rikkomuksia ja riskinottoa ei työ- ja palvelustehtävissä hyväksytä. Mahdollisiin toimintaa vaarantaviin tapoihin tulee jokaisen henkilön puuttua sellaisen huomattessaan. [- -] Jokaisella on oikeus ja velvollisuus ilmoittaa havaitsemansa puutteet työ- ja palvelusturvallisuudessa.”

Maanpuolustuskorkeakoulussa palvelusturvallisuuteen liittyvät uhat, epäkohdat ja tapahtuneet tilanteet pyritään keräämään vaarailmoitusten kautta. Tulevaisuudessa käyttöön tulee sähköinen ilmoitusjärjestelmä. Raportointia vaativat tilanteet luokitellaan kolmeen luokkaan: vaarahavainnot, vaaratapahtumat (läheltä piti -tilanteet) ja henkilövahinkotilanteet (tapaturma tai onnettomuus). Ohjeen HJ726 (2013) mukaan ”Vahinkoilmoitukset koskevat henkilöön kohdistuneita tapaturmia, joista voi seurata vamma, ammattitauti tai kuolema. Vaarailmoitus tehdään lisäksi niistä havainnoista, jotka koskevat henkiseen tai psyykkiseen terveyteen ja turvallisuuteen liittyviin vaaroihin (simputus, kiusaaminen, sukupuolinen häirintä, epäasiallinen kohtelu, henkinen pahoinvointi). Edellä mainittujen havaintojen käsittely ja luokittelu toteutetaan MPKK:lla vain erikseen nimettyjen henkilöiden toimenpitein.”

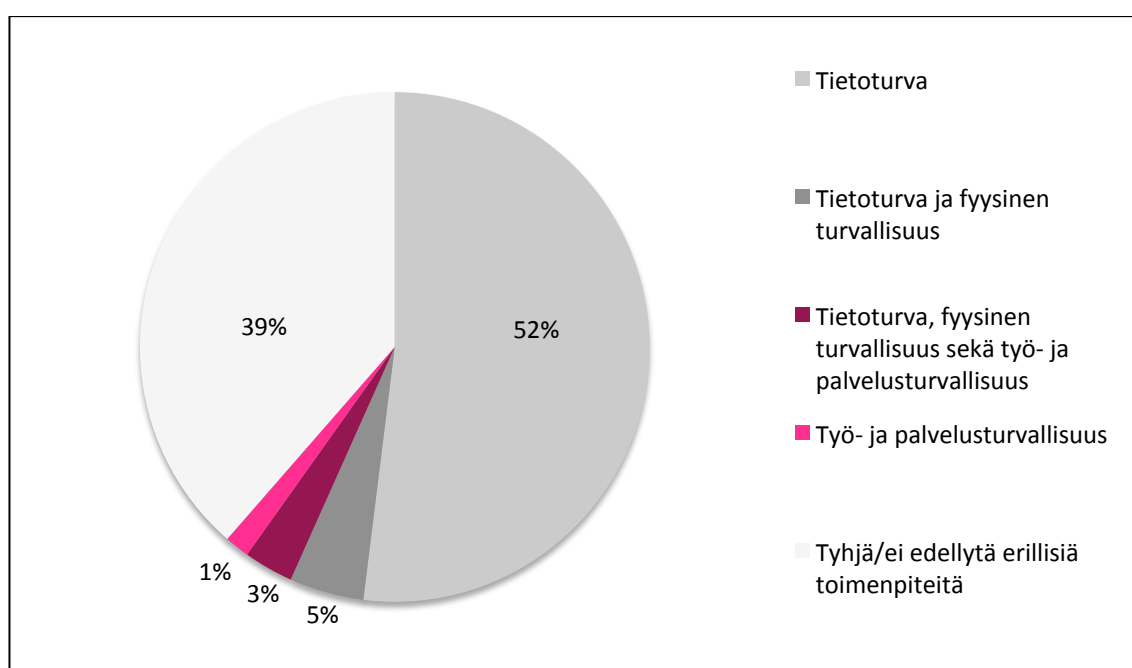
Korkeakoulun määritelmä tapaturmista on melko kattava ja aukoton asiakirjassa HJ726 (2013). ”Tapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapahtumaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus. Äkillisyys tarkoittaa tapahtuman yhtäkkiisyyttä ja nopeutta ja ennalta arvaamattomuus tarkoittaa, että tapaturma sattuu työn tekijän tahtomatta eli se on odottamaton ja yllättävä tapahtuma. Ulkoisella tekijällä tarkoitetaan vahingoittuneesta riippumattonta seikkaa, joka aiheuttaa vahingon, esimerkiksi kadun liukkaus, kuoppa tiessä, päälle kaatuva esine tai käteen osuva terävä esine.

Erikoista on se, että toimintaohjelmassa HJ726 (2013) mainitaan seuraava kohta: ”Tapaturmailmoitus tehdään, kun vahingon seurauksena on palvelushelpotus tai sairauspoissaolo. Esimies vastaa tapaturmailmoituksen laatimisesta eli että se tulee tehtyä”. Ohjeen mukaan tapaturmailmoitus on tehtävä vain jos lopputulos on edellä mainittu: palvelushelpotus tai sairauspoissaolo. Lisäksi esimiehen vastuu tapaturmailmoituksen tekemisestä ei mahdollista tapaturman kohteelle henkilökohtaista ja luottamuksellista raportointia työ- ja palvelusturvallisuuspäällikölle vaan esimies on mukana prosessissa ja muokkaamassa tietoja tapaturman syistä ja seurauksista. Todellisuudessa tapaturma ja läheltä piti -tilanteista tehdään ilmoituksia myös silloin kun niistä ei seuraa palvelushelpotusta tai sairauspoissaoloa.

#### 4.2 Turvallisuus pedagogisissa dokumenteissa

Jokaiselle opintojaksolle, joka opiskelijoille järjestetään, tuotetaan pedagoginen käsikirjoitus, jonka perusteet määräytyvät tutkintokohtaisista osaamisvaatimuksista. Dokumentin tarkoituksena on täydentää ja tarkentaa opetussuunnitelmaa ja opetusohjelmaa. Opetussuunnitelmatyötä sotatieteellisissä opinnoissa käsittelevässä ohjeessa (HL946, 2015) määritellään sen mitä pedagogisen käsikirjoituksen tulee kuvata. Mukana on myös kyseisen opintojakson opetuksen turvallisuustoimenpiteet, jotka ovat opiskelijoille julkisia. Tarkoituksena on kuvata mitä turvallisuustoimenpiteitä kyseisellä opintojaksolla on toteutettava, jotta opetus tapahtuu puolustusvoimien antamisten vaatimusten mukaisesti. Vaatimukset voivat koskea käsiteltävän materiaalin tietoturva, fyysistä (rakenteellista) turvallisuutta tai työ- ja palvelusturvallisuutta.

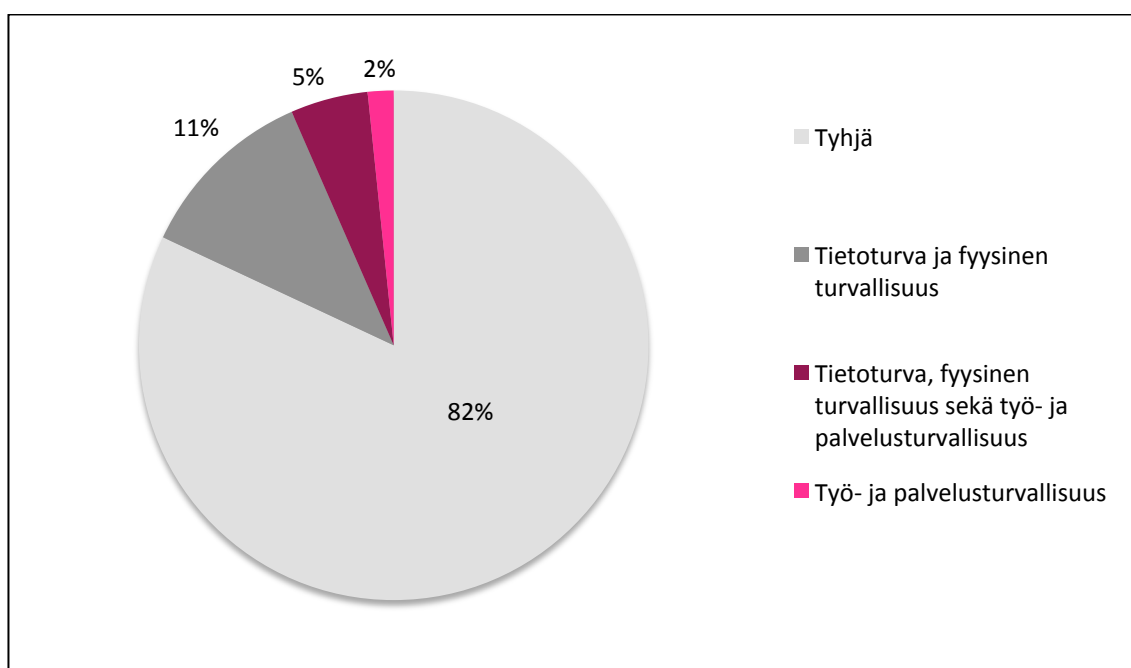
Kun luetaan läpi maisterin tutkintoon kuuluvien opintojaksojen pedagogisia käsikirjoituksia, huomataan että työ- ja palvelusturvallisuus on hyvin pienessä roolissa. Tässä tutkimuksessa tutustuttiin 127 maisteritutkintoon ja 60 kandidaatin tutkintoon kuuluvan opintojakson pedagogisen käsikirjoituksen turvallisuusvaatimuksiin. Mukana aineistossa ovat sekä koulutusohjelma- ja opintosuuntakohtaiset sekä tutkintojen yhteiset ja valinnaiset opinnot.



Kuvio 1: Turvallisuuden esiintyminen maisteritutkinnon opintojaksoissa

Sotatieteiden maisterin tutkinnon opintojaksokuvaukset on esitelty kuviossa 1. Maisteritutkinnon osalta vain kahden opintojakson kohdalla mainitaan puhtaasti työ- ja palvelusturvallisuutta koskevia vaatimuksia. Nämä kummatkin opintojaksot kuuluvat viranomaisyhteistyön koulutusohjelmaan, joka on tarkoitettu siviiliopiskelijoille. Kummatkin opintojaksot koskevat opin-

tojen aikana suoritettavaa työharjoittelua. Valtaosassa opintojaksoja huomioitiin tietoturvalisuus, mutta isossa osassa turvallisuusvaatimukset oli jätetty pois tai todettiin ettei opintojakso edellytä erityisiä toimenpiteitä. Neljän opintojakson kuvauksessa työ- ja palvelusturvallisuus huomioitiin yhdessä tieto- ja fyysisen turvallisuuden kanssa. Kokonaisuudessaan työ- ja palvelusturvallisuus on huomioitu alle 5 % opintojaksojen käsikirjoituksista. Parhaimmillaan palvelusturvallisuus on huomioitu nimeämällä opintojaksolle turvallisuusupseeri, tuomalla esiin että sotaharjoituksissa toimitaan harjoituskäskyn riskiarvion ja pelastussuunnitelman mukaisesti ja että turvallisuuteen liittyvät asiat koulutetaan opiskelijoille opintojakson alussa ja niitä valvotaan opintojakson aikana.



Kuvio 2: Turvallisuuden esiintyminen kandidaattitutkinnon opintojaksoissa

Kandidaatin tutkinnon opiskelijoiden osalta tarkasteltiin 60 opintojaksoa ja niiden tarkempia kuvauksia, jotka koskivat 103./86. kadettikurssin opintoja ja palvelusturvallisuutta. Turvallisuuden esiintyminen kandidaatin tutkinnon opintojaksojen kuvauksessa on esitetty kuviossa 2. Tietoturvallisuus ja fyysinen turvallisuus oli mainittu seitsemässä opintojaksokuvauksessa. Työ- ja palvelusturvallisuus oli mainittu yhdessä opintojaksossa erityisen hyvin. Lisäksi tietoturvallisuus, fyysinen turvallisuus sekä työ- ja palvelusturvallisuus oli mainittu kokonaisuutena kolmessa kuvauksessa. Suurin osa, 50 kappaletta, opintojaksokuvauksista ei kuitenkaan ottanut mitään kantaa palvelusturvallisuuteen. Osa opintojaksoista sisältää palvelusturvallisuuden läpikäyntiä niin, että kokonaisuus kuuluu opintojen sisältöön. Tämä näkyi mm. merisotalinjan opintoihin kuuluvassa opintojaksokuvauksessa, jossa käsiteltiin jakson osaamistavoitteita. Tavoitteena on, että opiskelija ”tunnistaa työ- ja palvelusturvallisuuden erityispiirteet alusympäristössä” (Opintojaksojen tarkemmat kuvaukset: 103./86. kadettikurssi 2015, 41). Opinto-



jakson oppimistavoitteet eivät kuitenkaan ole sama asia kuin opiskelijan palvelusturvallisuus ja koettu turvallisuusjohtaminen opintojen aikana. Opiskelijan palvelusturvallisuuden kannalta on kuitenkin tärkeää, että turvallisuus on otettu huomioon kaikissa opinnoissa. Se kuinka paljon yksittäisen opintojakson palvelusturvallisuuteen on panostettava, riippuu opintojakson luonteesta. Ammunnoissa, harjoituksissa ja leireillä palvelusturvallisuus on huomioitava erityisen hyvin, koska mahdollisuus henkilövahinkoihin on luonnollisesti suurempi kuin luokkahuoneessa tapahtuvassa opetuksessa. Tämä opintojaksokohtainen eriäväisyys näkyy pedagogisissa käsikirjoituksissa osittain ja suurelta osin sen takia, että luokkaopetuksessa palvelusturvallisuus on jätetty pois melkein kaikissa tilanteissa.

#### 4.3 Opintojen aikana suoritettu arviointi

Kandidaatin tutkinnon sekä maisterin tutkinnon (pl. lentoukseerien ja viranomaisyhteistyön koulutusohjelmat) arvostelua koskevat dokumentit sisältävät perusteet arvioinnille ja arvostelulle sekä henkilöarvioinnille ja vuorovaikutuskäyttäytymiselle. Arvostelua ja arviointia käsittelevässä asiakirjassa lukee, että ”Maanpuolustuskorkeakoulussa upseerin virkaan tähtäävissä opinnoissa sekä upseerin virassa olevien opiskelijoiden opintojen arvostelun lisäksi tehtävillä henkilöarvioinneilla selvitetään opiskelijoiden henkilökohtaisia johtamisominaisuuksia ja heidän soveltuvuuttaan puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen tehtäviin. Opiskelijoiden arvostelua sekä henkilöarviointia käytetään perusteina koulutusohjelma-, opintosuunta- ja joukko-osastovalinnoille sotatieteiden kandidaatin tutkinnoissa.” (Opintojen arviointi ja arvostelu sotatieteellisissä tutkinnoissa ja yliopistollisessa täydennyskoulutuksessa 2015, 9.)

Opiskelijan henkilöarviointi tehdään ja annetaan tutkintotodistuksen liitteenä ja sen tarkoituksena on itsensä edelleen kehittäminen. ”Henkilöarvioinnilla selvitetään Maanpuolustuskorkeakoulussa upseerin virkaan tähtäävissä opinnoissa sekä upseerin virassa olevien opiskelijoiden henkilökohtaisia johtamisominaisuuksia ja heidän soveltuvuuttaan puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen tehtäviin” (Opintojen arviointi ja arvostelu sotatieteellisissä tutkinnoissa ja yliopistollisessa täydennyskoulutuksessa 2015, 3-4).

Maisteriopinnoissa arvosteluun kuuluu vertaisarviointi, joka on ohjeistettu muun muassa asiakirjassa Sotatieteiden maisteriopinnojen väliarvostelu 2015. Vertaisarviointiin kuuluu se, että opiskelija tekee itsearviointin sekä opinnoistaan että henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Pienryhmässä käydään läpi mm. opiskelijan opintoihin liittyvät suunnitelmat ja sen hetkinen tilanne sekä kenttäkelpoisuus- ja fyysisen työkyvyn testien suoritusilanteen. Tilaisuuteen osallistuu muita opiskelijoita sekä opetushenkilöstöä. Vertaiskeskustelussa opiskelija esittelee oman itsearviointinsa, jota muut saavat kommentoida. Tämän jälkeen opiskelija täydentää itsearviointia saamiensa kommenttien perusteella, jolloin dokumentista tulee henkilöarvio. Arviointi sisältää henkilön yleisluonnehdinnan, vahvuudet ja kehittymistarpeet. Kun opiskelija

palauttaa henkilöarviointinsa, ainelaitosten opetushenkilöstöllä on mahdollisuus lisätä dokumentin yhteyteen omia kommentteja ja muistiinpanoja. Henkilöarviointi seuraa opiskelijaa puolustushaara- ja toimialakouluihin, jotka täydentävät sitä opintojen aikana.

Kandidaatin tutkinnon suorittaneet opiskelijat siirtyvät työskentelemään puolustusvoimille ja maisterin tutkinnon suorittaneet upseerit jatkavat puolustusvoimissa työskentelyä, joten on luonnollista että organisaatio haluaa palvelustehtävien onnistuneen jakamisen takia suorittaa myös opiskelijoiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvää arviointia. Tämä kuitenkin luo tilanteen, jossa yksittäinen opiskelija voi kokea tulleen kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti. Oikeudenmukaisen kohtelun ja itselleen mieluisan arvioinnin saannin takia opiskelijalla voi olla paine sopeutua organisaation kulttuuriin ja opiskelijaryhmän epävirallisiin normeihin ja toimintakulttuuriin. Tästä löytyy yhteys Skinnerin (2014) havaintoihin ryhmän yksilöä kohtaan harjoittamasta kontrollista. Skinner huomasi sen, että ryhmän kontrolloi jäseniään varsinkin silloin kun ryhmän jäsenet kilpailivat samoista, rajatuista resursseista. Maanpuolustuskorkeakoulun opiskelijoiden tilanteessa tämä tarkoittaisi kilpailemista samoista palveluspaikoista. Kun useiden haluamia palveluspaikkoja on rajattu määrä, yhden opiskelijan saama palkinto (monien haluama palveluspaikka) tarkoittaa sitä että muut eivät voi saada palkintoa tai mahdollisuus palkinnon saamiseksi vähenee. Tällöin voidaan pohtia sitä voiko palkinnon (yksittäisen opiskelijan haluamalla palveluspaikalla) saamisella olla vaikutus opiskelijoiden antamaan vertaisarviointiin.

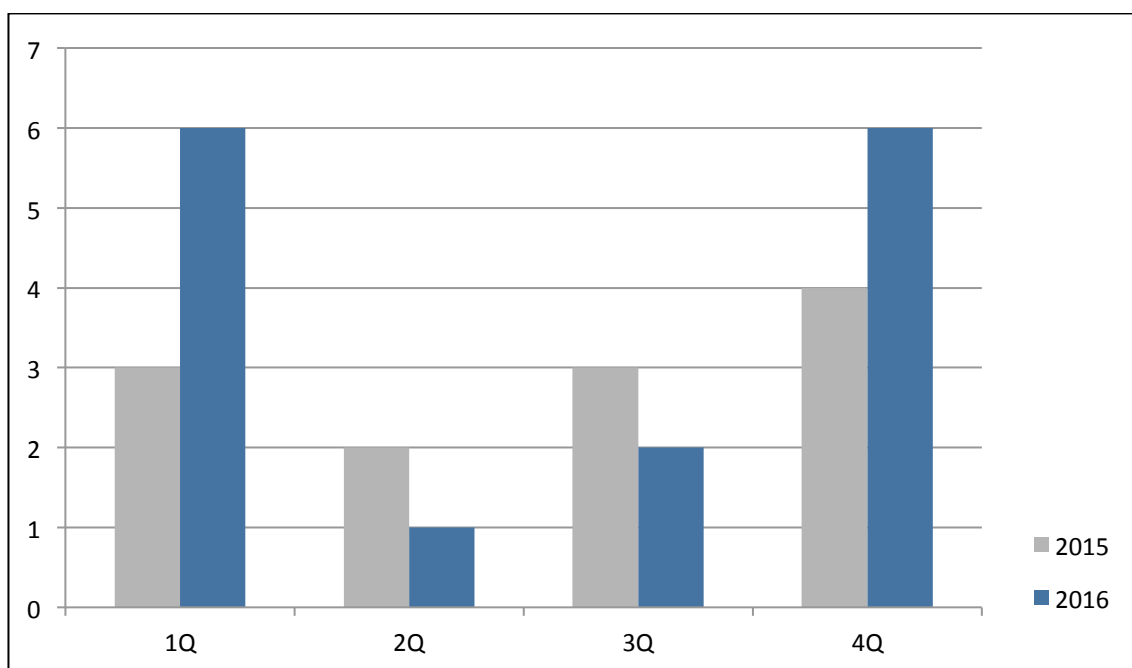
#### 4.4 Olemassa olevat tilastot palvelusturvallisuudesta

Maanpuolustuskorkeakoululla on nykyisessä muodossa saatavilla tapaturma- ja läheltä piti -tapausten tilastoja vuosilta 2015 ja 2016. Tämä johtuu osittain henkilöstövaihdoista. Tapaukset jaotellaan vuoden neljään neljännekseen (1Q-4Q). Kandidaatti- ja maisteriopiskelijoiden tilastojen lukeminen ja niistä johtopäätösten vetäminen on haasteellista monesta syystä. Tilastoissa ei ole mainittu ollenkaan maisteriopiskelijoita vaan opiskelijat on nimetty otsikolla 'Varusmiehet ja kadetit'. Tämä vääristää käsitystä kandidaatin- ja maisterintutkintoa suorittaville opiskelijoille tapahtuneista tapaturmista. Maanpuolustuskorkeakoulu ei kouluta varusmiehiä, mutta se työllistää vuosittain useita varusmiehiä mm. viestinnän ja tietohallinnon tehtävissä. Varusmiehille korkeakoululla tapahtuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet lisätään samaan tilastoon kadettien kanssa.

Toinen haaste on se että vaarakortit, joita mm. käytetään tilastojen rakentamiseen, saa täyttää nimettömänä. Tällöin aina ei ole varmuutta onko vaarakortin tekijä henkilökuntaa vai opiskelija. Kolmas haaste on tietojen saatavuus tilastoja varten. Tällä hetkellä tiedot pitää kerätä useasta paikasta ja jokaisessa joukko-osastossa on pyrittävä siihen että yksittäisiä tapauksia ei viedä tilastoihin useaan kertaan. Lisäksi terveydenhuollossa itsenäisesti käyneistä

opiskelijoista on ajoittain haasteellista saada tietoja, koska tietojen saapuminen korkeakouluun vaatii opiskelijalta erillistä, korkeakoulun sisäistä ilmoitusta.

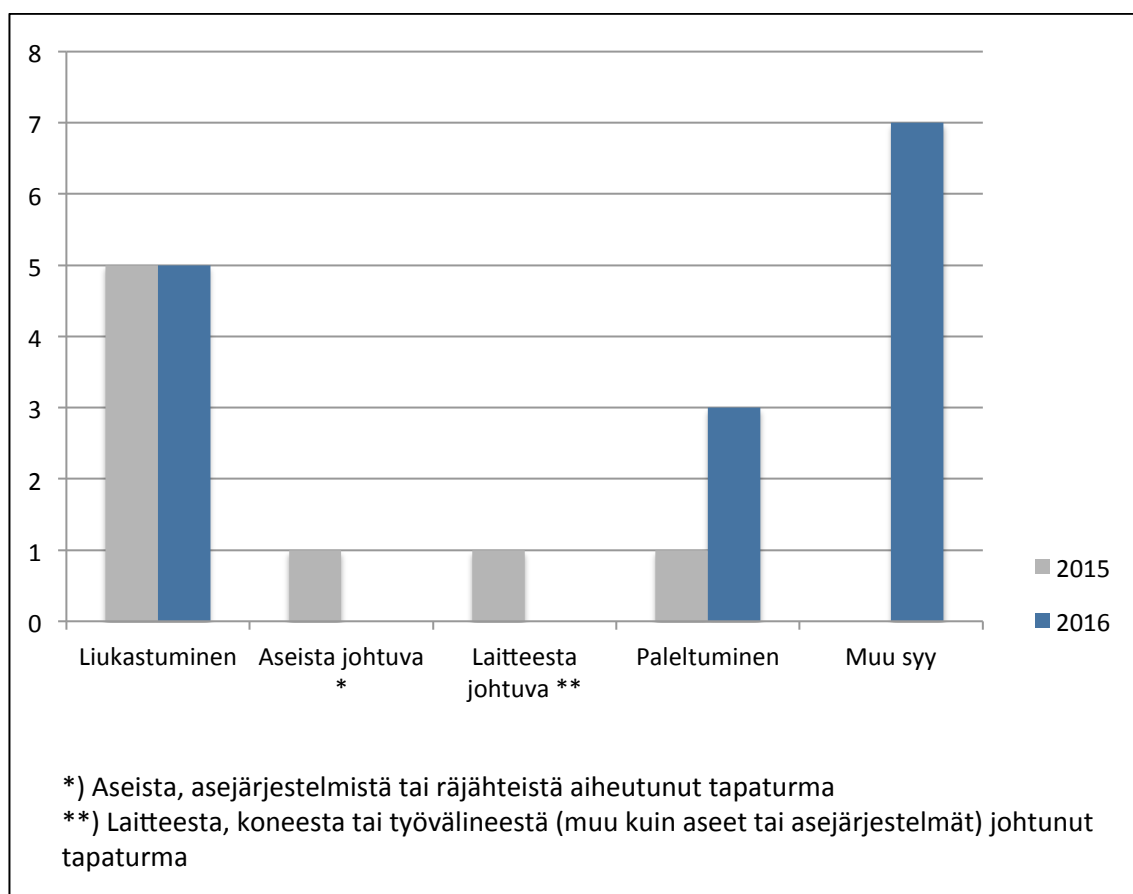
Kuviossa 3 näkyvät vuosina 2015 ja 2016 tilastoidut kadeteille (kandidaattiopiskelijoille) ja varusmiehille palveluksessa tapahtuneet tapaturmat. Vuonna 2015 tapauksia oli yhteensä 12 ja vuonna 2016 tapauksia oli yhteensä 15. Näiden lisäksi vuonna 2015 tilastoitiin yksi ja vuonna 2016 tilastoitiin kuusi läheltä piti -tilannetta. Kadetteja on yhdellä vuosikurssilla noin 150 kappaletta ja vuosikursseja on samanaikaisesti käynnissä kolme kappaletta. Kolmas vuosikurssi opiskelee lähinnä kampuksen ulkopuolella muissa joukko-osastoissa. Kokonaisuudessaan kolme vuosikurssia kattavat noin 450 opiskelijaa. On melko erikoista, jos näin suurelle henkilömäärälle sattuu vain yksi läheltä piti -tilanne koko vuoden aikana. Kuusikin läheltä piti -tilannetta vaikuttaa pieneltä määrältä. Todennäköisesti tapauksia sattuu paljon enemmän, mutta niitä ei raportoida, eikä näin ollen tilastoida. Vuosien 2015 ja 2016 tilastoista voidaan kuitenkin havaita yksi kumpanakin vuonna toistuva asia. Tapaturmien määrä on korkeampi talvella kuin kesällä. Tähän vaikuttavat todennäköisesti olosuhteet, joissa talvikuukausina harjoitellaan. Lisäksi kadetit ovat kesälomalla tai työskentelevät muissa joukko-osastoissa ison osan kesästä. Tällöin tapahtuvat tapaturmat eivät välttämättä tilastoidu korkeakoululle yhtä tehokkaasti kuin talvella. Lisäksi vuoden vaihteessa jäljestetään iso, vuosittainen sota-harjoitus, johon kaksi kolmesta kadettikurssista osallistuu. Se lisää todennäköisyyttä sille että vuoden vaihteessa tilastoidaan hieman enemmän harjoituksissa tapahtuneita läheltä piti -tilanteita ja tapaturmia. Tällöinkin avaintekijänä on tiedonkulku korkeakouluun, koska harjoitus järjestetään korkeakoulun alueen ulkopuolella.



Kuvio 3: Vuosien 2015 ja 2016 raportoidut tapaukset

Puolustusvoimien ohjeiden mukaisesti Maanpuolustuskorkeakoulu tilastoi myös tapaturmien aiheuttajat ja/tai niiden pääsyyt. Kuviosta 4 nähdään, että suurin osa tapauksista on yksittäisiä ja lisäksi niiden syytä voi olla vaikea määrittellä. Suurin osa tapaturmista on aiheutunut ympäristön olosuhteista, jotka ovat johtaneet liukastumisiin tai paleltumisiin. Tapaturman aiheuttajia tilastoitaessa kiinnitetään huomio myös melun, ajoneuvojen ja taakan käsivoimin siirtämisen aiheuttamiin tapaturmiin, mutta niistä johtuvia tapaturmia ei ole mainittu tai tilastoitu vuosien 2015 ja 2016 tiedoissa ollenkaan.

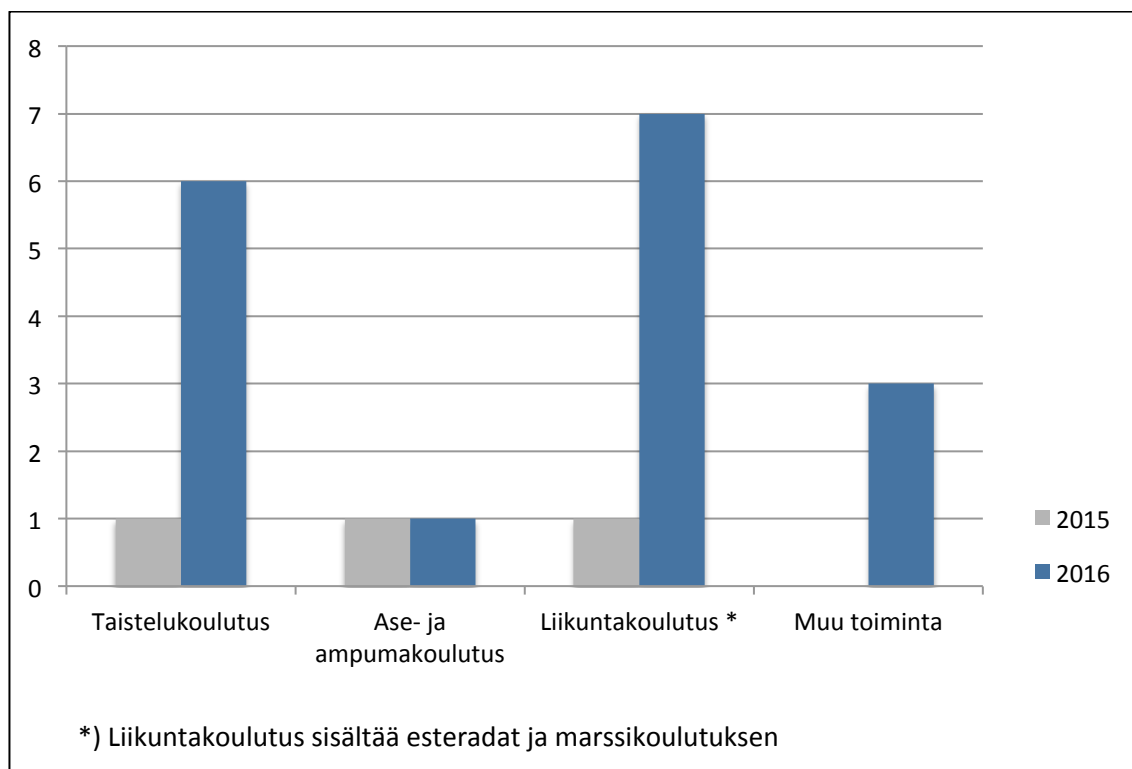
Vuonna 2015 kahdeksalle tapaturmalle kahdestatoista on pystytty määrittelemään aiheuttaja tai pääsyy. Vuonna 2016 määrittely on tehty jokaiselle tapaukselle. Lähtökohtana tulisi olla, että määrittely tehdään jokaiselle tapaukselle.



Kuvio 4: Raportoitujen tapausten aiheuttajat ja/tai pääsyyt

Kuviossa 5 on esitetty missä toiminnassa tapaturmat ovat sattuneet. Neljän tilastoidun toiminnan lisäksi seurataan liikenteessä tapahtuneita tapaturmia, joita ei vuosina 2015 ja 2016 raportoitu ollenkaan. Vaikka tilastoissa olevat tapausmäärät eivät ole kovin suuria, voidaan huomata että vuonna 2016 raportointi on ollut huomattavasti aktiivisempaa ja tarkempaa.

Vuonna 2015 tapaturmia tilastoitiin yhteensä 12 kappaletta ja vuonna 2016 tapauksia oli 15 kappaletta. Vuonna 2015 vain kolmen tapaturman kohdalla on tilastoitu toiminta, jossa tilanne on syntynyt. Vuonna 2016 tapaturmat on pystytty liittämään tiettyyn toimintaan joka kerta. Itse asiassa tilastoissa saattaa olla päällekkäisyyksiä, koska vuonna 2016 tapaturmiin on liitetty 17 toimintoa eli kaksi enemmän kuin tapauksia on kokonaisuudessaan. Tässä kohtaa tilastointia tulisi hioa niin, että päällekkäisyydet saadaan pois esimerkiksi määrittelemällä tarkemmin tapaturman syntyyn liittyvä toiminto.



Kuvio 5: Toiminta johon raportoidut tapaukset liittyvät

## 5 Tutkimuksen aikana toteutettu kysely

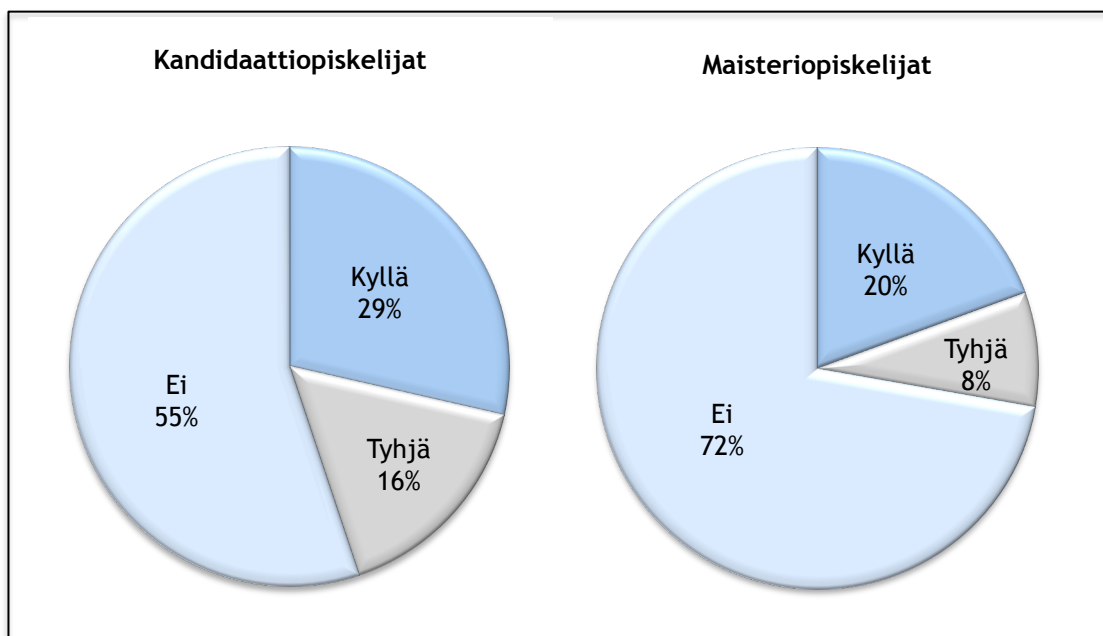
Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen aikana kyselyllä kerätyn aineiston tuloksia ja nostetaan esille sekä kokonaisuuden että yksittäisen opiskelijan toiminnan ymmärtämisen kannalta tärkeitä tuloksia. Kyselyyn vastasi 49 kandidaatin tutkintoa suorittavaa ja 36 maisterin tutkintoa suorittavaa opiskelijaa. Yhteensä palautettuja kyselyjä oli 85 kappaletta.

Tapahtuneiden tapaturmien ja tapaturmatyyppeiden käsittelyn jälkeen siirrytään kerätyn tiedon hermeneuttiseen analyysiin, jolla yritetään selvittää yksittäisten opiskelijoiden motiiveja käyttäytymisen ja toiminnan taustalla. Tämän jälkeen fenomenografisella analyysillä pyritään puolestaan keskittymään kyselyn pohjalta saatuun, isompaan ilmiöön ja siihen minkälainen

rooli turvallisuusjohtamisella, palkitsemisella ja rankaisemisella on ilmiön rakentumiseen liittyen.

### 5.1 Kyselystä saatujen tietojen esittely

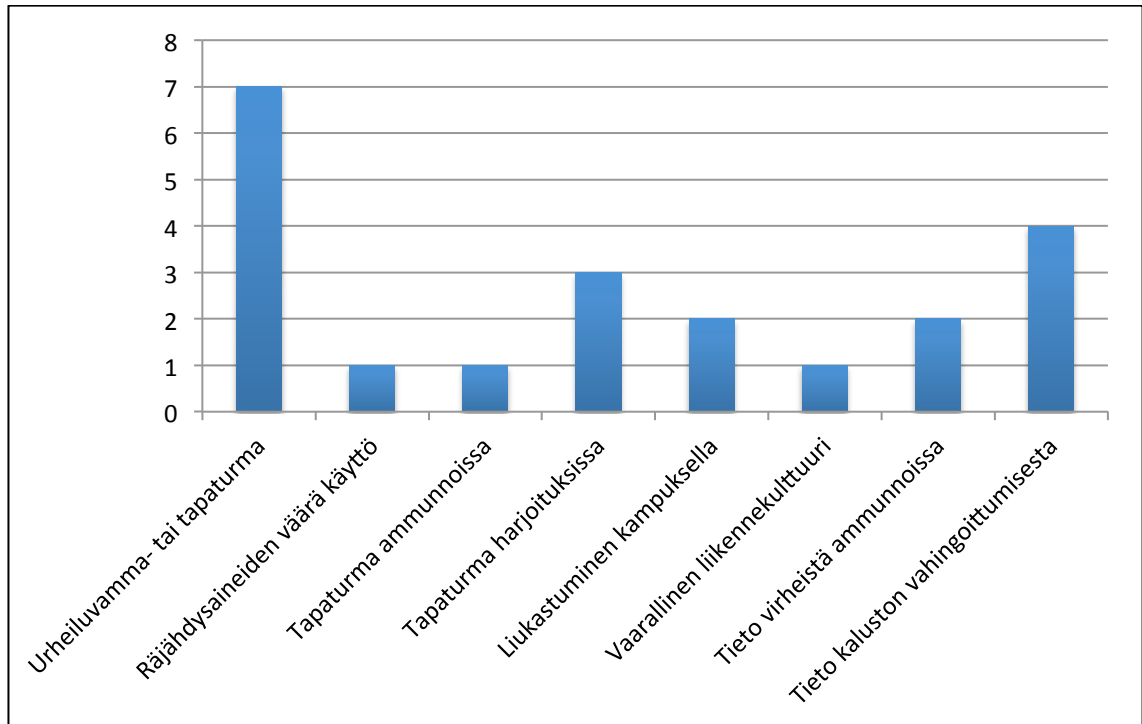
Kysely aloitettiin kartoittamalla opiskelijoille sattuneita tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita sekä kyseisiä tilanteita, joita he ovat olleet todistamassa. Kuviossa 6, vasemmalla puolella näkyy kandidaatin tutkintoa suorittavien tulos. Kyselyssä 14 henkilöä (29%) kertoi kokeneensa edellä mainittuja tilanteita. Kyseisestä vastaajaryhmästä 27 vastaajaa (55%) kirjoitti, ettei ole kokenut itse tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita, eikä ole ollut läsnä kokemassa toiselle opiskelijalle tai henkilöstön jäsenelle tapahtunutta tapaturmaa. Kahdeksan henkilöä (8%) jätti vastaamatta kysymykseen. Tässä tapauksessa, kuten jatkossa esiin tulevissa vastausluvuissa on huomioitava se, että tyhjäksi jätetyt kyselyn kohdat kuuluvat aina jompaankumpaan kategoriaan. Tässä vaiheessa ei oteta kantaa siihen liittykö vastaamatta jättäminen siitä ettei kyseisiä tapauksia ole ollut vai siitä ettei niistä haluta kertoa. Oikealla puolella näkyy maisteritutkintoa suorittavien vastaus samaan kysymykseen. Luvuista voidaan havaita, että maisteriopiskelijat ilmoittavat kokeneensa vähemmän tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista. Jos tyhjät vastaukset luettaisiin ei -kategoriaan, ero ryhmien välillä näkyisi kuitenkin. Tällöin kandidaattiopiskelijoissa luvut olisivat 29 % vs. 71 % ja maisteriopiskelijoiden kohdalla 20 % vs. 80 %.



Kuvio 6: Koetut tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet

Kyselyssä vastaajille annettiin myös mahdollisuus kertoa minkälaisia tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita he ovat kokeneet tai todistaneet. Kaaviossa 7 esitetään kaikki vastauksissa esiinty-

neet tilanteet, jotka opiskelijat itse määrittivät kuuluvan palvelusturvallisuuteen. Suurimpana yksittäisenä ryhmänä ovat urheiluvammat, joita on tapahtunut opintojen aikana. Kaavioista käy ilmi, että tapaukset ovat lähinnä yksittäisiä tapaturmia ja tilanteita, joten vaikka niissä on mukana hyvinkin vakavasti otettavia tilanteita, ei lukujen perusteella voida sanoa että esimerkiksi harjoituksissa sattuvat tapaturmat olisivat korkealla tasolla tai että räjähdysaineiden käytön ohjeistusta tulisi kehittää.



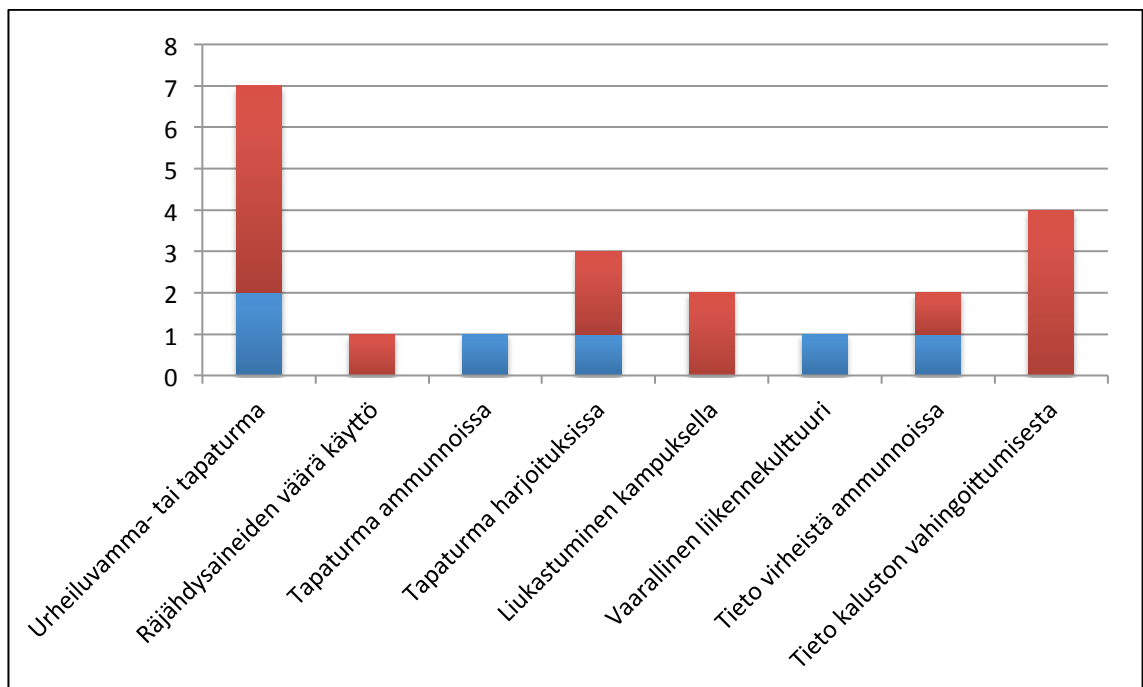
Kuvio 7: Tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden luonne

## 5.2 Kyselyvastausten hermeneuttinen analyysi

Kyselystä saadun tiedon käsittely aloitetaan tulosten esittelyllä. Samalla lopuksi pyritään selittämään miksi yksilön toimivat kyselyvastausten esittämällä tavalla. Vastausten analyysissa huomioidaan ennen tutkimusta kerätty materiaali ja mietitään voidaanko sillä selittää opiskelijoiden asenteita tai motiiveja toiminnan taustalla.

Eri opiskelijaryhmän välillä ei tässä työssä tehdyn kyselyn perusteella ole ollenkaan eroa siinä kuinka iso osa koetuista tapauksista raportoidaan. Koska koettujen tapahtumien määrä on tässä kohtaa niin pieni, ei niistä voida vetää kovin vahvaa johtopäätöstä, mutta kyselyn perusteella kumpikin opiskelijaryhmä raportoi 30 % tapauksista. Eri ryhmiin luokiteltujen tapausten raportointitasoissa on kuitenkin havaittavissa eroja. Ilmoitetut tapaukset näkyvät diagrammissa 8 sinisellä ja raportoimatta jätetyt tapaukset näkyvät punaisella. Kyseisessä t on yhdistetty kaikkien vastaajien vastaukset. Yksittäisinä asioina kuviossa 8 nousevat kyselyssä ilmoitettu tapaus räjähteiden väärinkäytöstä, urheiluvammat sekä tapaturmat harjoituksissa. Räjähdys-

aineiden ohjeiden vastaiseen käyttöön liittyy yksi tapaus, mutta huomionarvioista on se, että tapausta ei raportoitu. Myös iso osa urheiluvammoista jätettiin raportoimatta. Näiden kahden luokan välillä ei pitäisi olla hirveästi yhtäläisyyksiä. Urheiluvammat eivät yleensä johdu puhtaasti ohjeiden vastaisesta toiminnasta, eikä niistä yleensä voi syyttää asianosaisia. Lisäksi urheiluvammojen raportointiin tulisi kiinnittää huomiota, koska niillä voi olla pitkäkantoiset vaikutukset vammautuneet henkilön myöhempään suorituskykyyn upseeriuralla. Vammat tulisi raportoida ja tutkia niin, että niiden hoito pystytään varmistamaan, koska näin voidaan ehkäistä lievistä vammoista johtuvia, ajan myötä pahenevia fyysisiä rajoitteita tai vammoja. Urheiluvammojen kanssa läheisessä yhteydessä luonteeltaan ovat liukastumiset, joita ei kyseilyn mukaan jätetäen myös raportoimatta. Kyseessä on yksittäistapauksia, mutta jos raportoimattomuus on laajempaa, siihen tulisi puuttua samasta syystä kuin urheiluvammojen kohdalla.



Kuvio 8: Raportoidut ja raportoimatta jätetyt tapaukset

Viimeinen kohta joka kaaviosta 8 tulee nostaa esille ovat tapaturmat harjoituksissa. Korkeakoulun kampusalueella oltaessa olosuhteet pysyvät melko samana koko ajan. Annetut ohjeet pätevät arkitilanteissa ja niiden muutoksista pyritään ilmoittamaan opiskelijoille mahdollisimman tehokkaasti. Harjoitusten osalta olosuhteet kuitenkin muuttuvat. Harjoituksia suoritetaan eri kokoonpanoilla, eri vuodenaikoihin ja eri puolilla Suomea sekä maa-, meri- että ilmapuolustushaaroissa. Lisäksi niiden huollon järjestämisessä voi olla eroavaisuuksia mm. liittyen lähimpään terveydenhuoltoon tai sairaalaan. Tästä johtuen melkein jokainen sattunut tapaturma on yksilöllinen ja niihin vaikuttavat monet muuttujat. Erityisesti näiden syiden takia jokainen harjoituksissa tapahtunut tapaturma ja läheltä piti -tilanne tulisi raportoida ja



käsitellä, jotta voidaan rakentaa tietopankkia tai riskipankkia, jonka tietoja voidaan puolestaan käyttää harjoitusten valmistelussa ja suunnittelussa. Lieväkin tapaturma voi olosuhteiden takia muuttua vakavaksi, jos yhden muuttujan sijaan kaksi tai kolme asiaa menee pieleen tai niihin ei ole varauduttu.

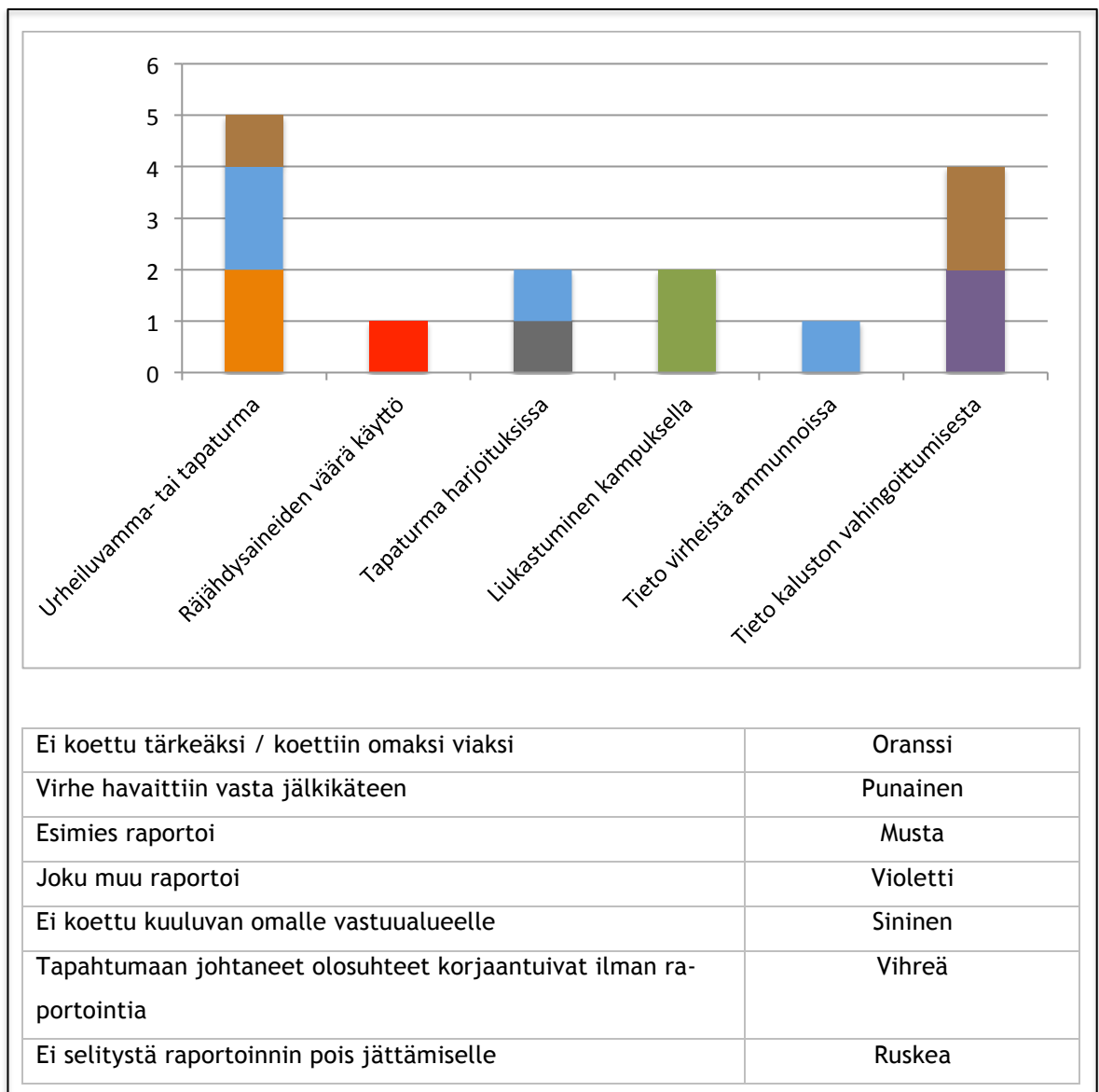
Tämän työn ja valitun analyysitavan takia on hyvin tärkeää keskittyä syihin, jotka ovat johtaneet opiskelijan tekemään valintaan raportoinnista. Yksilön käyttäytymisen ymmärtämiseksi on tärkeää ymmärtää syyt sille miksi joitain asioita raportoidaan ja jotkut asiat jätetään raportoimatta. Syyt ilmoittamatta jättämiselle on esitetty kaaviossa 9.

Kolmessa tapahtumakategoriassa, joissa raportointi jätettiin tekemättä, raportointivastuu kuului opiskelijan mielestä jollekin muulle henkilölle. Tämä varmasti pitää paikkansa monissa tilanteissa. Ilmoituksen tapaturmasta tulisi tulla siltä henkilöltä, jolle tapaturma on tapahtunut. Hänen ilmoituksestaan asia viedään eteenpäin käsiteltäväksi. Ammuntoihin liittyen opiskelijat olivat lähinnä kuulleet toisen käden tietona virheistä ja läheltä piti -tilanteista. Urheiluvammoissa he puolestaan olivat olleet paikalla kun toinen opiskelija oli loukkaantunut. Tämän kategoriaan on läheisesti yhteydessä myös se, että joku muu raportoi tilanteesta. Näiden kahden raportoimatta jättämisen syy eroaa kyselyn perusteella siinä, että silloin kun opiskelija ilmoitti että joku muu raportoi tilanteesta, vastuut olivat selvät. Silloin kun opiskelijat ilmoittivat etteivät kokeneet raportointia omaksi tehtäväkseen, vastuunjako ei kaikissa tilanteissa ollut selvä. Selvä vastuunjako näkyy mm. tapauksissa, joissa isompaa kalustoa on vaurioitunut harjoituksissa. Tällöin opiskelijat eivät ensisijaisesti tee ilmoitusta vaan sen tekee esimies. Kyseessä on hyvin toimiva prosessi kunhan kaikki tietävät oman vastuunsa ja erityisesti sen milloin vastuu alkaa omalla kohdalla.

Vaikka näihin kahteen kategoriaan voitaisiin liittää myös tapaukset, joissa opiskelijan esimies on raportoinut tapahtuneesta, on kyseisessä kategoriassa ero kahteen aikaisempaan. Kyselyssä tällaisia tapauksia nousi esille vain yksi kappale, mutta tapauksen kuvaukseen liitetty selitys toi esille yksityiskohdan, joka ei välttämättä sovi yhteen työ- ja palvelusturvallisuuden tavoitteiden kanssa. Kyseissä tapauksessa opiskelija oli loukannut itsensä ja esimies oli tehnyt asiasta ilmoituksen. Opiskelijalla ei siis ollut lopullista sanavaltaa siihen mitä raportissa luki, eikä hän tiennyt mitä raportoinnista oli seurannut. Kun joku muu täyttää opiskelijat puolesta ilmoituksen, kaikki tarvittavat ja tärkeät tiedot eivät välttämättä tule mukaan ilmoitukseen. Näin ollen opiskelija voi pahimmassa tapauksessa jäädä ilman asianmukaista hoitoa. Tapaus voidaan siis sivuuttaa enemmänkin läheltä piti -tilanteena kuin hoitaa tapaturmana.

Jos otetaan pois tilanteet, joita opiskelijat ovat olleet todistamassa ulkopuolisena ja käsitellään vain opiskelijoille itselleen sattuneita tapaturmia, saadaan yleisimmäksi raportoimatta jättämisen syyksi se, ettei raportointia koettu tärkeäksi tai että tapaturma tapahtui omasta

syystä, eikä siihen olisi voitu vaikuttaa. Tällaisessa kulttuurissa raportointi kynnys saattaa nousta nopeastikin kun kulttuuri vaikuttaa opiskelijan toimintaan. Samalla uhka siitä, että piileviä, mutta myöhemmin vaikuttavia vammoja ei hoideta tai niistä ei ole tehty ilmoitusta. Opiskelijat eivät myöskään ota huomioon sitä, että vaikka urheiluvammoja ei aina voida välttää, voidaan tehostaa toimenpiteitä vamman hoitamiseksi. Tästä esimerkkinä ovat mm. ensiapuvälineet ja kylmäpussit. Korkeakoulu ei kuitenkaan pysty varautumaan tarpeeksi ja tarjoamaan opiskelijoille vamman paranemista nopeuttavia välineitä, jos se ei ole tietoinen tapaturmista. Jos urheiluun liittyvien tapaturmien tilastoinnista pystytään nostamaan esille avaintekijöitä, voidaan riskejä yrittää niiden myötä vähentää tai jopa poistaa kokonaan. Tästä esimerkkinä on jonkun tietyn urheilulajin harrastaminen tietyissä olosuhteissa. Jos olosuhteet eivät sovellu kyseiseen lajiin, vaihdetaan urheilulajia, paikkaa tai ajankohtaa.



Kuvio 9: Syyt raportoimatta jättämiselle

Yksi selkeimmistä tilanteista, josta olisi tullut raportoida, on räjähdysaineen ohjeidenvastainen käyttö. Raportoimatta jättämisen syyksi ilmoitettiin se, että virhe huomattiin vasta jälkikäteen. Tällä ei pitäisi olla mitään tekemistä raportoinnin kanssa. Kun kyseessä on tällainen tilanne, ilmoituksen voi tehdä myöhemminkin. Tärkeintä olisi saada tieto tilastoihin, jotta seuraavien opiskelijoiden kohdalla ja uusia harjoituksia suunniteltaessa asia voidaan huomioida.

Kaikki edellä kuvattu materiaali on liitettävissä yksittäisen opiskelijan toimintaan ja analyysissä voidaan kiinnittää huomiota siihen miksi yksittäinen opiskelija toimii esitetyllä tavalla. Yksi merkittävä kokonaisuus, joka mainitaan palvelusturvallisuutta koskevista dokumenteista on henkinen hyvinvointi. Toisaalta yksikään vastaaja ei nostanut sitä esille vastauksissa. Se että kiusaamista tai häirintää jossain muodossa ei esiinny ollenkaan, kuulostaa hieman erikoiselta, koska tulos olisi täysin ristiriidassa muun muassa Työ- ja elinkeinoministeriön (2016) vuoden 2015 työolobarometrissä esitettyjen lukujen kanssa. Kyseisen tutkimuksen mukaan 38% valtiolla työskentelevistä on kokenut työtovereiden taholta tullutta henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista kuluneen vuoden (2015) aikana. Vastaaajista 19% oli kokenut henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista esimiesten toimesta (1% jatkuvassa muodossa). Tutkimuksessa todetaan, että alojen välillä on eroja. Luvut ovat kuitenkin niin isot, ettei voida pois sulkea sitä, että ne toistivat ainakin osittain myös puolustusvoimissa. Toisaalta mahdollisuutta sille, että myös Maanpuolustuskorkeakoulussa esiintyy epäasiallista kohtelua ja kiusaamista, voidaan hakea Cowien ja Myersin (2016) kansainvälisestä tutkimuksesta, jonka mukaan 2012 vuonna tehdyn kyselyn perusteella 5,3 % suomalaisista korkeakouluopiskelijoista kertoo olleensa kiusaamisen kohteena.

Kyselyn perusteella iso osa tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista jää raportoimatta, koska tapahtunutta ei koettu merkittäväksi tai se koettiin omaksi syyksi. Opiskelijat kokivat monessa tilanteessa myös, että raportointi ei ollut heidän vastuullaan. Näin varmasti on monien tapaturmien kohdalla, mutta jokaisen opiskelijan tulisi raportoida läheltä piti -tilanteita aktiivisesti, koska raportoinnissa esiintyvien yksityiskohtien kautta voidaan ymmärtää suurempia kokonaisuuksia, eri asianosaisten rooleja sekä muuttaa tarvittaessa ohjeistusta ja toimintatapoja. Kun raportointi jää tekemättä, kyseessä voi olla myös tietämättömyys koko raportointiin liittyvästä prosessista, kehittämistyöstä ja mahdollisista pitkän aikavälin vaikutuksista.

### 5.3 Ilmiön fenomenografinen analyysi

Seuraavaksi pyritään keskittymään kyselyn pohjalta saatuun, isompaan ilmiöön ja siihen minäkäläinen rooli turvallisuusjohtamisella, palkitsemisella ja rankaisemisella on ilmiön rakentamiseen liittyen.

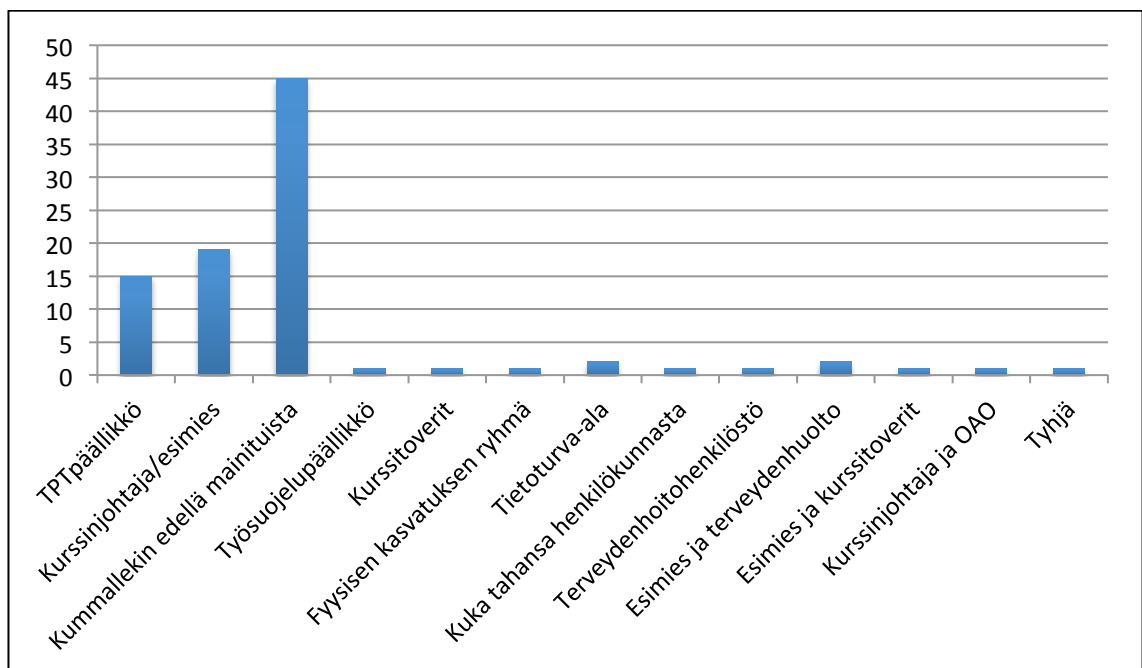
Jotta yksittäisen opiskelijan toimintaa voidaan ymmärtää, on tarkasteltava ympäristöä, jossa yksilö toimii. Kartoittamalla sitä miten palvelusturvallisuusasioita on tuotu esille korkeakoulussa, kenelle opiskelijat raportoivat tapauksista ja minkälaisena he kokevat raportoimiseen liittyvän kulttuurin, rakennetaan kokonaiskuvaa turvallisuusjohtamisesta palvelusturvallisuuden osalta. Virallisen prosessin mukaan opiskelija, jolle on sattunut tapaturma tai joka on havainnut turvallisuusuhan tai -puutteen, tulisi täyttää vaarakortti ja toimittaa se työ- ja palvelusturvallisuuspäällikölle. Akuuteissa tilanteissa ilmoituksen voi tehdä jälkikäteen. Jos tapaturma vaatii välitöntä hoitoa, opiskelijan tulisi ottaa yhteyttä kampusen läheisyydessä toimivaan, puolustusvoimiin kuuluvaan terveyskeskukseen ja vakavissa hätätilanteissa suoraan hätäkeskukseen. Jos kyseessä on kriittinen turvallisuusuhka, johon opiskelija voi vaikuttaa, hänen tulisi pyrkiä poistamaan uhka, jotta välttää tapaturmilta. Opiskelijan tulee ilmoittaa tapaturmasta myös lähimmälle esimiehelle (yleensä kurssinjohtaja), jonka kanssa yhteistyössä tehdään tapaturmailmoitus.

Kuviossa 10 käy ilmi kenelle opiskelijat kertovat raportoivansa tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista. Suurin osa opiskelijoista mainitsee raportoivansa sekä työ- ja palvelusturvallisuuspäällikölle. Silloin kun raportointi tapahtuu vain toiselle, on vaara että raporttiin tulee virheellistä tietoa tai tieto ei kulkeudu oikeisiin tilastoihin. Opiskelijan tulisi myös tarjota kirjallisesti kaikki tarvittava tieto tapahtumasta ja se tulisi liittää sellaisenaan raporttiin esimerkiksi liitteenä, jotta tieto pysyy alkuperäisessä muodossa.

Osa opiskelijoista ilmoittaisi tapaturmasta suoraan terveydenhuoltohenkilöstölle. Tämä on oikein niissä tapauksissa, joissa opiskelija tarvitsee terveydenhoitoa tapaturmaan liittyen. Opiskelijat eivät todennäköisesti kuitenkaan tiedä, että terveydenhuoltoon tehdyt ilmoitukset ja tieto käynneistä terveyskeskuksessa ei siirry korkeakouluun tai työ- ja palvelusturvallisuuspäällikölle, joka tilastoi tapaturmia. Jokainen tapaturmasta johtuva, omatoiminen käynti terveyskeskuksessa jää siis pois tilastoista, jos opiskelija ei erikseen ilmoita tapaturmasta myös korkeakoululle. Opiskelijoiden tapaturmiin liittyviä käyntejä terveydenhuollossa on todennäköisesti enemmän mitä kuvion 3 (Vuosien 2015 ja 2016 raportoidut tapaukset) luvut antavat ymmärtää, mutta opiskelijat eivät välttämättä koe terveyskeskuskäyntejä 'ylimääräisesti' raportoitaviksi asioiksi.

Korkeakoulun opiskelijoihin vaikuttavan kulttuurin ymmärtämisen kannalta kyselyssä kysyttiin sitä kokevatko opiskelijat voivansa raportoida luottamuksellisesti mahdollisista epäkohdista ja turvallisuutta heikentävistä asioista. Kandidaattiopiskelijoista kaikki vastasivat kysymykseen myönteisesti. Maisteriopiskelijoiden kohdalla vastaava luku oli 94%. Lisäksi kysyttiin sitä onko vastaajalla tiedossa palvelusturvallisuuteen liittyviä ongelma- ja uhatilanteita, joista esimiehet tietävät, mutta eivät tee mitään. Kandidaattiopiskelijoista 76% ei ollut huomannut tällaisia asioita tai tapauksia. Lisäksi 10 henkilöä (20%) jätti vastaamatta kysymykseen, joka saat-

taa osassa tapauksia olla rinnastettavissa 'ei' -kategoriaan. Kandidaattiopiskelijoista kaksi henkilöä ilmoitti huomanneensa tilanteita, joissa esimiehet tai organisaatio eivät puutu turvallisuutta vaarantaviin uhkiin. Kyseisistä vastauksista käy ilmi, että kysymyksessä on korkeakoulun rakennusten ja ulkoalueiden kunnossapitoon liittyviä asioita, jotka opiskelijat kokevat riskinä. Maisteriopiskelijoiden vastausten joukosta nousi esille vain yksi vastaus, jossa opiskelija koki epäkohtia joihin ei ole puututtu. Kyseessä ovat harjoitukset, joissa upseerikasvatus ja inhimillisyys ovat ristiriidassa toimintakykyyn liittyen. Vastaaja koki, että harjoituksissa vastuussa olevilta tahoilta vaaditaan fyysisesti niin paljon (esim. valvominen), että joissain tapauksissa palvelusturvallisuus vaarantuu.

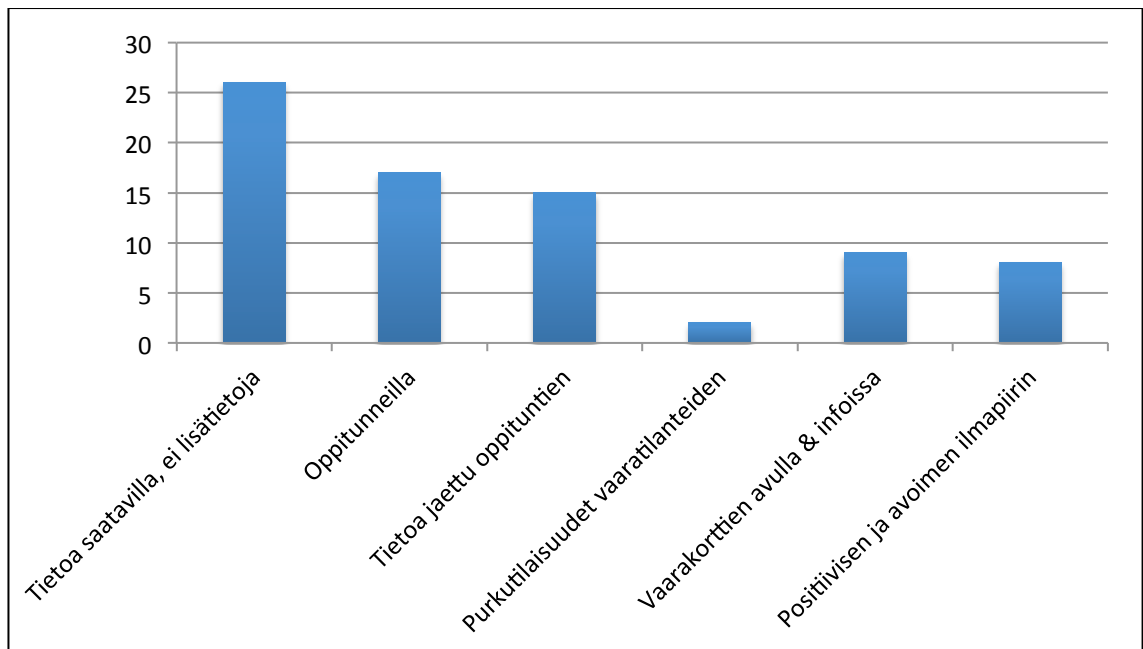


Kuvio 10: Opiskelijoiden ilmoittamat raportointitahot

Opiskelijoilta kysyttiin myös sitä ovatko he kokeneet painostusta raportointiin liittyen. Saadut vastaukset ovat linjassa arvioissa, joita tehtiin ennen tutkimuksen aloittamista. Kahdella seuraavalla kysymyksellä etsittiin mahdollisia esimiesten tekemiä tahallisia, käskyjen ja prosessien vastaisia ohjeistuksia. Maisteriopiskelijoista kahta vastaamatta jättänyttä henkilöä lukuun ottamatta kukaan ei kokenut, että heitä olisi jossain opintojen vaiheissa kielletty raportoinnista palvelusturvallisuuteen liittyviä tapahtumia tai uhkia. Kandidaattiopiskelijoiden kohdalla kuusi henkilöä jätti vastaamatta kysymykseen ja muut vastasivat etteivät ole kokeneet kyseisiä tilanteita opintojensa aikana.

Myös toisen käskyjen ja prosessien vastaiseen ohjeistukseen liittyvän kysymyksen vastaukset tuovat ilmi sen, että opiskelijat eivät koe että heitä olisi kehoitettu raportoimaan totuuden-

vastaisesti. Maisteriopiskelijoista 30 henkilöä 36 vastaajasta sanoi, ettei heitä ole koskaan ohjeistettu raportoimaan palvelusturvallisuuteen liittyvistä tapahtumista puutteellisilla tai vääristetyillä tiedoilla. Kolme vastaajaa jätti kohdan tyhjäksi. Lisäksi kolmen vastaajan vastausta ei voida tulkita mihinkään kategoriaan. Nämä kolme vastausta periaatteessa kertovat, että tällaisia tilanteita on ollut, mutta kun tarkastellaan kyseisten vastaajien muita vastauksia, huomataan että vastaus kyseiseen kysymykseen ei ole linjassa muiden vastausten kanssa. Jos tällaisia tilanteita (missä opiskelijoita on kehoitettu vääristelemään raportteja) on olemassa, niistä tulisi ehdottomasti saada lisäselvitys, jotta tilanteet eivät toistu. Vastausten perusteella tällaisia tilanteita on ollut kurssinjohtajan tunneilla ja/tai muilla oppitunneilla. Vastauksista ei kuitenkaan selviä minkälaisista ohjeistuksista on ollut kysymys ja miten asia on esitetty opiskelijoille. Kandidaattiopiskelijoista seitsemän jätti vastaamatta kysymykseen ja muut vastasivat kysymykseen kielteisesti.

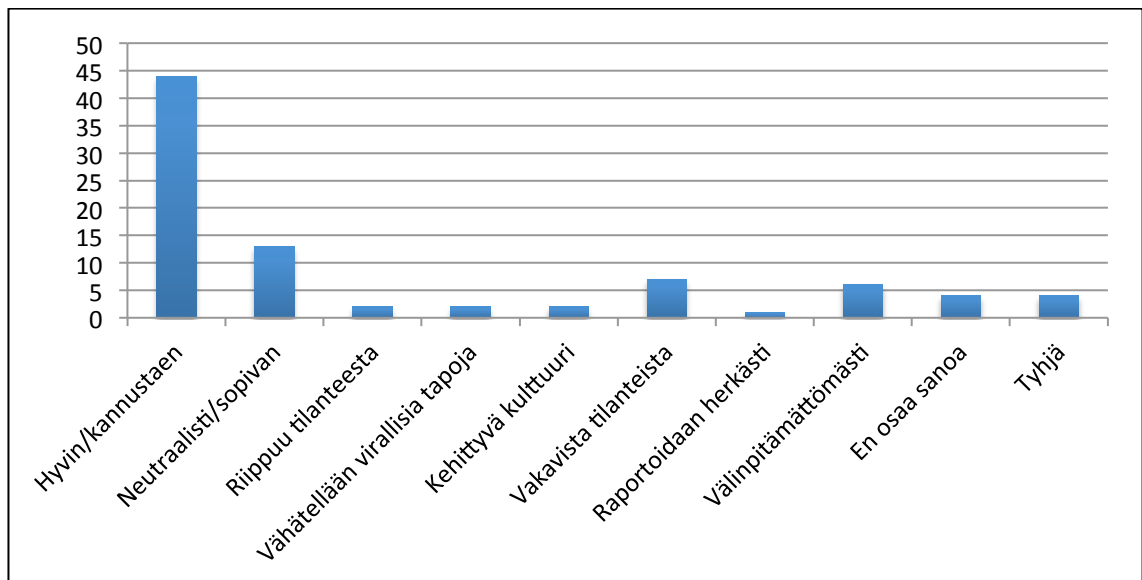


Kuvio 11: Palvelusturvallisuusohjeistuksen tietokanavat

Turvallisuusjohtamisesta ja kulttuurista kertovat myös opiskelijoiden mainitsemat tiedottamiskanavat ja tavat joilla opiskelijat saavat tietoa palvelusturvallisuusasioista. Tästä kysymyksestä saadut vastaukset on esitetty kuviossa 11. Vastauksessa opiskelijat mainitsevat melkein poikkeuksetta sen, että ovat saaneet tietoa palvelusturvallisuudesta. Noin 20% kertoi saaneensa tietoa oppitunneilla sekä tämän lisäksi 17 % sanoi saaneensa tietoa ja ohjausta oppituntien ulkopuolella. Suurin osa, 30%, kertoi saaneensa tarvitsemansa tiedot, mutta tietokanavaa ei oltu mainittu. Yhteensä noin 68 % vastaajista kertoi siis saaneensa tietoa joko tunneilla tai virallisilta tahoilta tuntien ulkopuolella. Virallisiin raportointikeinoihin kuuluvat vaarakortit ja niiden käyttämisen mainitsi 10 % vastaajista. Vaarakorteista on kerrottu oppitunti-

en ulkopuolella, kampuksella jaetuissa mainoksissa ja erillisillä turvallisuusinfoissa. Pari vastaajaa mainitsi lisäksi tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden purkutilaisuudet, joita järjestetään tarvittaessa mm. harjoitusten yhteydessä. Opiskelijat mainitsivat myös yleisen positiivisen ja avoimen ilmapiirin, joka kannustaa raportoimaan ja jonka avulla tietoa jaetaan.

Ryhmän vaikutus yksilöön voi ilmentyä monella tavalla. Yksilön käytös ja ryhmäläisten reagointi voivat olla suoraan yhteydessä toisiinsa kuten esimerkiksi siinä tapauksessa, että opiskelijat arvioivat toistensa suoritusta ja toimintaa. Yksilön toiminta voi olla myös ryhmän kulttuurin ohjaamaa. Kyselyssä kartoitettiin sitä miten opiskelijat kokevat muiden opiskelijoiden suhtautuvan raportointiin ja miten se näkyy opiskelijoiden keskuudessa. Tulokset on esitetty kuviossa 12.



Kuvio 12: Kokemukset muiden opiskelijoiden suhtautumisesta

Enemmistö vastaajista, noin 52%, vastasi muiden opiskelijoiden suhtautuvan raportoimiseen positiivisesti ja kannustaen. Lisäksi 15% vastaajista koki muiden suhtautuvan sopivan kriittisesti tai neutraalisti raportointiin. Suuremmassa otoksessa ja puolustushaarat huomioivassa tutkimuksessa eri opiskelijaryhmien välille saatettaisiin saada eroja, jotka syntyvät eri puolustushaarojen turvallisuuskulttuureista. Tästä esimerkkinä ovat ilmavoimat kokonaisuutena, jossa turvallisuus on monessa tehtävässä korostunut. Toisaalta tämän tutkimuksen yhteydessä eräs opiskelija mainitsi, että juuri merivoimien turvallisuuskulttuuri edesauttaa palvelusturvallisuuden parantamista ja kehittämistä. Tässä kyselyssä ei kartoitettu sitä mitä opiskelijat tarkoittavat puhuessaan 'sopivan kriittisestä' tai 'neutraalista' suhtautumisesta. Yleisesti voidaan olettaa, että kun opiskelijat tuntevat muiden suhtautuvan mihin tahansa asiaan hyvin, neutraalisti tai sopivan kriittisesti, mittarina voidaan pitää sitä että opiskelija itse ajattelee kyseessä olevasta asiasta samalla tavalla kuin suurin osa muusta ryhmästä. Näin ollen yksit-

täinen opiskelija on mukautunut vallitsevaan kulttuuriin, kokee sen omakseen ja mieluisaksi. Kyselyn perusteella tuli esille myös edellisistä eroavia mielipiteitä. Luokittelusta riippuen 20 - 22 % vastaajista oli sitä mieltä, että muut opiskelijat suhtautuvat raportointiin vähätellen, välinpitämättömästi tai raportoiden vain vakavat tilanteet, joita ei voi jättää raportoimatta.

Opiskelijoilla oli määriteltyjen kysymysten lisäksi mahdollisuus kommentoida vapaasti palvelusturvallisuutta, raportointia ja turvallisuuskulttuuria. Vapaiden kommenttien määrä jäi vähäiseksi, mutta niissä mainittiin sekä syitä jotka heikentävät palvelusturvallisuuden kehittymistä. Osa vastaajista toi esille sen, että tapausten ratkaisemisen ja niistä oppimisen sijaan keskitytään etsimään syyllisiä tapahtumaan. Tämä puolestaan johtaa siihen, että tapauksia peitellään ja jätetään raportoimatta. Haitalliseksi koettiin myös se, että tapaturman tai läheltä piti -tilanteen sattuessa osa tapauksista hoidetaan poistamalla riski vaikka riskin poistamisen sijaan sitä voitaisiin pienentää paremmalla ohjeistuksella.

Vastauksissa oli mukana myös vastakkaisia ajatuksia palvelusturvallisuuden johtamisesta. Nykyiset toimintatavat koettiin holhoukseksi ja turvallisuuden katsottiin ylikorostuneen. Vastauksista käy kuitenkin ilmi, että tällaisien kommenttien taustalla on enemmänkin turhaantuminen jatkuvaan turvallisuuskoulutukseen ja ymmärtämättömyys siitä mitä turvallisuusraportoinnilla haetaan ja mitä sillä pyritään parantamaan.

Turvallisuutta käsittelevissä asiakirjoissa ei ole mainittu mitään turvallisuusraportointiin liittyvistä kannustimista. Aikaisemmin todettiin, että eettisesti oikean toiminnan palkitseminen on haasteellista, koska yleensä eettisesti oikeaa toimintaa pidetään lähtökohtana. Tämä on todettu Weaverin ja Treviñon (2001) tutkimuksessa. Toisaalta Maanpuolustuskorkeakoulussa opintoihin kuuluvat arvostelut (mm. henkilöarviointi) tuovat mahdollisuuden palkita opiskelijoita raportoinnista. Yksittäisen opiskelijan tiedoissa voi olla maininta esimerkiksi aktiivisesta työ- ja opiskelupaikan palvelusturvallisuuden ja olosuhteiden kehittämisestä tai palvelusturvallisuuden huomioivasta toiminnasta. Näitä kaikkia asioita voidaan pitää ominaisuuksina, jotka ovat positiivisia muun muassa esimiehenä työskentelyn kannalta. Tällöin palkitseminen ei tapahdu välittömästi vaan joko osittain opintojen aikana ja viimeistään opiskelijan valmistuessa. Kyselyn vastausten perusteella opiskelijat kokevat, että tällä hetkellä raportoinnista ei välttämättä seuraa mitään tai he eivät tiedä mitä siitä seuraa. Toisaalta raportoinnista voi seurata muiden opiskelijoiden vähätteleviä kommentteja. Nykytilanne jossa opiskelijat raportoivat vain tietyistä asioista, tarkoittaa sitä että opiskelijan on tunnettava organisaation ja oman ryhmänsä kulttuuri ja raportoitava ainakin osittain sen kulttuurin mukaisesti. Linjasta poikkeaminen saattaa johtaa epäviralliseen rangaistukseen. Konkreettisesti rangaistus voi näkyä ryhmästä poissulkemisena, kiusaamisena tai jossain muussa tilanteessa esiintyvänä, tahattomana kritiikkinä opiskelijaa kohtaan. Tämän asian esiin nostamista tukee Hurstin ja Palyan (2003) artikkeli siitä, että yksilön ryhmästä poikkeava toiminta voi viedä palkintomahdollisuu-



den myös muilta ryhmäläisiltä ja sen poissulkemiseksi ryhmä saattaa asettaa yksittäisen ryhmäläisen häpeään tai pilkan kohteeksi. Koska palvelusturvallisuuteen luetaan myös henkinen turvallisuus, hyvinvointi ja kiusaaminen, voidaan katsoa että ryhmän normeista poikkeaminen voi tapahtua palvelusturvallisuuden raportoinnin lisäksi melkein missä tahansa asiassa. Kyseessä voi olla seksuaalinen suuntautuminen, uskonnollinen tai etninen tausta, ulkonäkö tai harrastukset, ryhmä voi terävöittää kulttuuriaan ja normejaan kiusaamalla ja pois sulkemalla yksilöitä. Tällöin yksilöä rangaistaan ja palvelusturvallisuus ei toteudu turvallisuusjohtamisen tarkoittamalla tavalla. Näissä tapauksissa raportointi voi pahentaa tilannetta, jos esimiehet ja organisaatio eivät tuo yksilöä vaan suhtautuvat tilanteeseen epäasianmukaisesti ja käsien vastaisesti, muun muassa vähättelemällä ja syyllistämällä yksilöä.

## 6 Saatujen tulosten ja havaitun ilmiön pohdinta

Tutkimuksen aikana nousi esille muun muassa kysymys siitä kuinka paljon opiskelijoilta tulisi edellyttää raportointia. Maanpuolustuskorkeakoulun työ- ja palvelusturvallisuuden toimintaohjelman (2013) mukaan tavoitetaan saavuttaminen tarkoittaa, että kaikki vahingot ja onnettomuudet ilmoitetaan. Opiskelijoiden vastausten perusteella haasteita on kuitenkin siinä mitä kautta opiskelijat tekevät ilmoituksen ja kenen vastuulla ilmoituksen tekeminen on. Lisäksi opiskelijoilta vaaditaan henkilökohtaista arviota siitä missä tilanteessa heiltä odotetaan raportointia ja mihin raportoinnista saaneita tietoja käytetään (mm. palvelusturvallisuuden kehitystyö). Tähän liitännässä on Zaalin (2012) väitös siitä että kun yksilöille annetaan liikaa omaa harkinnanvaraa moraalisisissa ja eettisissä kysymyksissä, ryhmän kulttuuri muokkautuu niin, että ryhmä alkaa odottaa ryhmäläisiltä korkeampaa sietokykyä ryhmän kokemaa epäeettistä kohtelua kohtaan. Tällöin yksilön on vaikea nousta epäeettistä tai epäoikeudenmukaista kohtelua vastaan, koska se on ristiriidassa ryhmän kulttuurin kanssa. Zaalin (2012) tutkimuksessa todettiin myös, että epäeettisen, itselleen haitallisen kohtelun hyväksyminen voi auttaa yksilöä uralla eteenpäin. Kun yksilö ei sopeudu ryhmän normeihin (vaikka ne olisivat epäeettisiä), muut muodostavat hänestä kuvan, joka saattaa vaikuttaa pitkälläkin aikavälillä. On luonnollista muodostaa kuva ihmisistä joiden kanssa on tekemisissä ja on hyvin luonnollista, että työ- ja opiskelijayhteisöistä löytyy yksilöitä, joiden kanssa ei tulevaisuudessa haluaisi olla tekemisissä. Tämä pätee varmasti jokaisella alalla ja jokaisessa organisaatiossa. Voi siis olettaa, että sääntö pätee myös Maanpuolustuskorkeakoulun opiskelijoiden keskuudessa.

On tärkeää että iso osa opiskelijoista kokee muiden ryhmäläisten useimmiten kannustavan raportointia, kuten tähän työhön tehty tutkimus osoitti. Toisaalta tällä hetkellä niin pieni osa tapauksista raportoidaan, että tilanne saattaisi muuttua, jos raportointia tapahtuisi hieman enemmän. Tämä vahvistuisi silloin jos raportoinnista seuraa palkitseminen esim. henkilöarvioinnin muodossa. Ainoa vaihtoehto olisi saada selkeä ohjeistus ja korkea raportointiaste, jotta

raportoinnista tulee normaalia toimintaa, jossa opiskelija voi itse määritellä osallistumisensa ja sen saako palkinnon. Kaikkien ei siis tarvitsisi kilpailla samasta palkinnosta. Haasteena raportoinnille on varmasti se, että opiskelijoista osa kokee, että tapaturma ja läheltä piti - tilanteissa organisaatio etsii syyllisiä, eikä keskity ongelman ratkaisemiseen. Tietysti yksittäisen henkilön tekemät, selkeä virheet ovat osa selvitystyötä, mutta niitä tulisi käsitellä osana tilanteeseen johtanutta prosessia, eikä pelkästään yksittäisinä sääntörikkomuksina.

Jotta päästäisiin syvemmälle ymmärtämään rankaisemisen ja palkitsemisen roolia opiskelijoiden palvelusturvallisuudessa, tulisi tulevaisuudessa keskittyä tätä tutkimusta enemmän opiskelijoiden kokemuksiin siitä mikä mm. henkilöarviointiin ja ryhmäläisten välisiin suhteisiin vaikuttaa. Lisäksi tulisi testata lisää sitä miten opiskelijat ymmärtävät raportointiprosessin ja sen tarkoituksen. Palvelusturvallisuudesta puhuttaessa tulisi puolestaan keskittyä siihen mitä raportoitavuudesta voi seurata. Opiskelijan on ehkä helpompi ymmärtää raportoinnin tavoitteet, kun huomio kääntyy mm. omaan toimintakykyyn ja sen varmistamiseen tapaturman jälkeen. Lisäksi opiskelijoiden tulisi olla vahvasti tietoisia siitä mitä he voivat palvelusturvallisuuteen liittyen vaatia ja kenen puoleen he voivat kääntyä, jos lähin esimies tai korkeakoulu eivät puutu ongelmiin raportoinnista huolimatta.

Aineistoanalyysin mukaan alun perin asetettu tutkimushypoteesi ei täysin pidä paikkaansa. Organisaationa Maanpuolustuskorkeakoulun toiminnan ei voida katsoa rankaisevan turvallises- ta tai turvattomasta toiminnasta, raportoinnista tai raportoitamatta jättämisestä. Tilanne on kuitenkin toinen yksilötasolla, jossa avaintoimijoina ovat muut opiskelijat ja arviointiin osallistu henkilöstö. Yksittäisillä henkilöillä on mahdollisuus vaikuttaa opiskelijan uraan negatiivisesti, jos hän ei ole tyytyväinen opiskelijan toimintaan. Tässä kohtaa nousee kysymys yksilöiden eroista. Toiset palkitsevat raportoisesta ja toiset saattavat rangaista siitä. Palvelusturvallisuuden kehittämisen kannalta teoria ehdollistamisesta ei siis aina toteudu toivotulla, virallisissa asiakirjoissa tavoitetilana esitetyllä tavalla. Todellisuus on jotain siltä väliltä käytetäänkö palkitsemista ja rankaisemista niin, että se kehittää palvelusturvallisuutta ja turvallisuuden tunnetta.

Maanpuolustuskorkeakoulun opiskelijoiden palvelusturvallisuuden kehittämistä tulee jatkaa nykytilanteen arvioinnilla. Lopullinen kysely tulisi toteuttaa osana opintoja ainakin kerran tutkinnon suorittamisen aikana. Lisäksi tulisi mitata sitä mitä opiskelijat ymmärtävät palvelusturvallisuudella, miten he ymmärtävät siihen liittyvän kehitystyön ja miten he kokevat raportoinnin vaikuttavan opintoihinsa, uraansa ja omaan turvallisuuteensa.

Kysely olisi helpointa toteuttaa sähköisenä, koska silloin voidaan vaikuttaa ja ohjata opiskelijoita vastaamaan niin, että vastaukset muodostavat järkeväen kokonaisuuden. Tämä tarkoittaisi sitä, että jos opiskelija on kokenut itse tapaturman opintojen aikana, häneltä kysytään siihen liittyviä lisätietoja. Jos opiskelija sanoo, ettei ole kokenut tapaturmia, häneltä voidaan

kysyä ajatuksia siitä mitkä asiat ovat tapaturmia ja mahdollisesti vaatisivat raportoimista. Samassa kyselyssä tulisi mitata sitä miten Maanpuolustuskorkeakoulu on organisaationa onnistunut ohjeistuksessa, sen selkeydessä sekä normittamisessa. Jokaisen opiskelijan tulisi saada sama ohjeistus, joka on virallisen linjan mukainen. Opiskelijan on myös pystyttävä luottamaan siihen, että tapauksia käsitellään luottamuksellisesti ja raportoinnista seuraa jotain hyvää opiskelijan itsensä kannalta. Tällöin palkitseminen vahvistaisi ehdollistamista, jonka avulla kehitystyötä tehdään.

## 7 Kehitysehdotukset

Palvelusturvallisuuden tilastointia tulisi muokata korkeakouluun sopivammaksi. Tämä tulee tehdä niin, että tiedot ovat helposti saatavilla ja muunnettavissa puolustusvoimien valtakunnallisiin tilastoihin. Varusmiehet tulisi erottaa kandidaatin tutkintoa suorittavista ja maisteriopiskelijoiden tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet tulisi selkeästi koota omaan sarakkeeseen. Lisäksi ilmoituksille, joissa ei tapaturman tai läheltä piti -tilanteen ilmoittajaa ei pystytä selvittämään, tulisi muodostaa oma sarakkeensa. Nykyiset raportointiluvut ovat niin pienet, että yksittäisetkin väärinkohdistetut ilmoitukset vääristävät tilastoja selvästi.

Pedagogisiin käsikirjoituksiin sisältyvien turvallisuusvaatimusten luonnetta tulisi selkeyttää. Jokaisen opintojakson kohdalla tulisi olla tieto opintojaksolla käsitellyistä tiedoista ja tietoturvasasta. Sotilasammattillisten opintojen kohdalla tulisi huomioida palvelusturvallisuus erillisellä maininnalla. Korkeakoulun tulisi arvioida onko sotatieteellisten opintojen kuvauksiin tarpeellista sisällyttää palvelusturvallisuus muuten kuin mahdollisissa erityistilanteissa. Luokahuoneissa ja sisätiloissa tapahtuvan opetuksen opintojaksokuvauksiin ei välttämättä ole oleellista sisällyttää palvelusturvallisuutta tai turvallisuutta erillisenä kokonaisuutena vaan niihin liittyvä peruskokonaisuus tulisi käydä läpi muissa tilanteissa (kuten turvallisuusinfoissa).

Korkeakoulun tulisi kirjoittaa opiskelijaa koskeva palvelusturvallisuusraportoinnin prosessi ja kehittää sen perusteella yhtenäinen materiaalia, joka toimii koulutusmateriaalina. Tällöin materiaali olisi helposti jaettavissa opiskelijoille ja tieto pysyisi samana koko opintojen ajan ja turvallisuusasioiden kouluttajasta riippumatta. Lisäksi tulee miettiä roolijakoa turvallisuusasioiden ohjeistamisessa. Jotta ohjeistus pysyy aina samana, tulisi ohjeiden tulla vain henkilöltä, jotka tuntevat palvelusturvallisuuteen liittyvän prosessin ja noudattavat sitä itse ohjeiden mukaisesti. Yksi vaihtoehto on keskittää kaikki palvelusturvallisuuteen liittyvä tiedottaminen ja ohjeistaminen työ- ja palvelusturvallisuuspäällikölle.

## 8 Johtopäätökset

Tämän työn tavoitteena oli tutkia sitä miten kandidaatti- ja maisteriopiskelijat kokevat opintojensa aikaisen palvelusturvallisuuden ja siihen liittyvän raportoinnin. Tarkoituksena oli selvittää tukeeko nykytilanne palvelusturvallisuuden kehittämistä ja mihin tulevaisuudessa toteutettava kehitystyö tulisi kohdistaa. Kohdistamista varten tutkimuksen loppupuolella tuotiin esille kehityskohteita sekä ehdotuksia siihen mitä tekijöitä Maanpuolustuskorkeakoulun tulisi mitata opiskelijoille tehtävissä kyselyissä, jotta palvelusturvallisuuden kehittämistyöhön saadaan tarpeellista tietoa.

Tutkimuksen teoriaksi valittiin Skinnerin ehdollistamisteoria, jossa yksilöä joka palkitaan tai rangaistaan hänen käytöksestään. Tarkoitus oli muodostaa kuva siitä toteuttaako Maanpuolustuskorkeakoulun palkitsemista ja rankaisemista niin, että ne tukevat opiskelijoiden palvelusturvallisuutta ja sen kehittymistä. Tutkimusmateriaalina käytettiin sekä ennen tutkimusta kerättyä aineistoa, jonka korkeakoulu tarjosi sekä tutkimuksen aikana opiskelijoille toteutettua kyselyä, johon vastasi yhteensä

Hermeneuttisessa analyysissä nousi esille se, että opiskelijat eivät välttämättä ymmärrä miksi palvelusturvallisuuteen liittyvistä uhista, läheltä piti -tilanteista ja tapaturmista tulee raportoida. Lisäksi henkinen hyvinvointi, kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu jäi kokonaan pois kyselyn vastauksista, eikä sitä mainittu raportoitavana aiheena. Motiiveja raportoinnille ja raportoimatta jättämiselle haettiin sekä mahdollisesta tiedonpuutteesta, mutta myös opiskelijoille tehtävästä henkilöarvioinnista. Henkilöarvioinnissa otetaan huomioon muiden arvio yksittäisestä opiskelijasta, jolloin ryhmän ja puolustusvoimien kulttuurin noudattaminen saatavat vaikuttaa siihen miten opiskelijaa arvioidaan. Vaikka henkilöarvioinnilla ei ole suoraan yhteyttä arvosanoihin, arvio voi vaikuttaa opiskelijan opintojen aikaisiin tehtäviin sekä palvelupaikkasijoitukseen opintojen jälkeen. Tästä esimerkkinä voi olla esimerkiksi maininta johtamistavoista yhtenä itsensä kehittämiskohteena.

Fenomenografisessa analyysissä esille nousivat puolustusvoimien kulttuuri, jossa tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden jälkeen keskitytään syyllisten etsimiseen, eikä niinkään tapahtumien tasapuoliseen ja faktoihin perustuvaan käsittelyyn oppimisen ja kehittämisen lähtökohdistaa. Tämä saattaa vähentää opiskelijoiden halukkuutta raportoida tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita. Hieman ristiriidassa edellisen väittämän kanssa oli se, että opiskelijat kuitenkin suurimmilta osin kertoivat, että voivat raportoida tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista luottamuksellisesti ja että esimiesten ja organisaation suhtautuminen opiskelijoiden palvelusturvallisuuteen on kunnossa.

Jatkossa korkeakoulun tulisi keskittyä kartoittamaan opiskelijoiden tekemään raportointiin liittyvä prosessi ja tehtävänjako. Sitä varten tulisi tarkemmin kartoittaa opiskelijoiden ym-

märrys siitä miten eri tilanteissa tulee toimia. Lisäksi tulisi luoda opiskelijälähtöistä materiaalia, jolla prosessi saadaan opiskelijoiden tietouteen standardimuodossa. Jotta opiskelijoiden jo tekemä raportointi ei mene hukkaan, tulee korkeakoulun lisäksi kehittää raportoinnin seuranta järjestelmää niin, että se palvelee sekä korkeakoulua että puolustusvoimallisia vaatimuksia.

## Lähteet

### Julkaisemattomat lähteet

Maanpuolustuskorkeakoulun strategia 2020 (HL38). 2016. Maanpuolustuskorkeakoulu

Maanpuolustuskorkeakoulun työ- ja palvelusturvallisuuden toimintaohjelma (HJ726). 2013. Maanpuolustuskorkeakoulu

Opetussuunnitelmatyön kokonaisuus sotatieteellisissä tutkinnoissa ja yliopistollisessa täydennyskoulutuksessa (HL946). 2015. Maanpuolustuskorkeakoulu

Opintojaksojen tarkemmat kuvaukset -Sotatieteiden kandidaatin tutkinto ja sotilasammattilliset opinnot 103./86. kadettikurssi. Maanpuolustuskorkeakoulu.

Opintojen arviointi ja arvostelu sotatieteellisissä tutkinnoissa ja yliopistollisessa täydennyskoulutuksessa (HL629). 2015. Maanpuolustuskorkeakoulu

Sotatieteiden maisterin tutkinto, opetussuunnitelma 2016-2021, Täydentävät opintojaksokuvaukset. Maanpuolustuskorkeakoulu

Sotatieteiden maisteriopintojen väliarvostelu 2015 (AL10902). Maanpuolustuskorkeakoulu

### Sähköiset lähteet

Bazerman, M.H. & Banaji, M.R. (2004) The Social psychology of ordinary ethical failures. *Social Justice Research*, 17, 111-115. Viitattu 1.10.2016.  
[http://www.people.fas.harvard.edu/~mrbworks/articles/2004\\_SJR.pdf](http://www.people.fas.harvard.edu/~mrbworks/articles/2004_SJR.pdf)

Cowie, H. & Myers, C. 2016. *Bullying among university students -Cross-national perspectives*. Lontoo: Routledge.

Fell-Carlson, D. 2004. Rewarding Safe Behavior - Strategies for Change. *AAOHN (American Association of Occupational Health Nurses) Journal* 2004; 52 (12), 521-527. Viitattu 3.11.2016.  
<http://search.proquest.com/openview/0607e0a8050723286acf83585141bd96/1?pq-origsite=gscholar&cbl=47930>

Ferster, C. B., & Skinner, B. F. 1957. *Schedules of reinforcement*. Prentice-Hall: United States, New Jersey. Viitattu 15.9.2016. <http://www.bfskinner.org/product/schedules-of-reinforcement-pdf/>

Hollinger, R.C., & Clark, J.P. 1983. Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity, and employee theft. *Social Forces*, 62, 398-418. Viitattu 1.10.2016.  
[http://www.jstor.org/stable/2578314?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/2578314?seq=1#page_scan_tab_contents)

Hurst, P., & Palya, W. (2003). Selecting an effective BBS process. *Professional Safety*, 48(9), 39-41. Viitattu 14.10.2016.  
[http://www.hhs.iup.edu/cekadat/safe644tlc/Links/Mod7\\_link4.pdf](http://www.hhs.iup.edu/cekadat/safe644tlc/Links/Mod7_link4.pdf)

Jones, T.M. (1991) Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of management Review*, 16, 366-395. Luettu 14.10.2016. Saatavilla:  
<http://amr.aom.org/content/16/2/366.short>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2016. Työolobarometri -syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Sinclair, R., & Tetrick, L. (2004). Pay and benefits: The role of compensation systems in workplace safety. American Psychological Association: Washington, DC. sivut 181-197. Viitattu 13.11.2016. <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2003-88217-009>

Skinner, B.F. 1953. Science and Human Behavior. The B.F. Skinner Foundation. Cambridge, MA. Viitattu 15.9.2016. <http://www.bfskinner.org/product/science-and-human-behavior-pdf/>

Skinner, B.F. 1938. The Behavior of organisms: An experimental analysis. New York: Appleton-Century. Viitattu 14.9.2016. <http://www.bfskinner.org/product/the-behavior-of-organisms-pdf/>

Treviño, L.K. (1986) Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11, 601-607. Viitattu 14.10.2016. <http://amr.aom.org/content/11/3/601.short>

Weaver, G. R. & Treviño, L. K. (2001). The role of human resources in ethics/ compliance management: A fairness perspective. *Human Resource Management Review*, 11, 113-134. Viitattu 9.11.2016. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482200000437>

Zaal, R. (2012). Organizational Determinants of Unethical Behavior in Commercial Banking, 8-11, 35-38, 131-132. Koninklijken Van Gorcum: Assen. Viitattu 5.9.2016. [http://www.nyenrode.nl/FacultyResearch/research/Documents/Dissertations/Zaal\\_Raymond\\_Dissertation.pdf](http://www.nyenrode.nl/FacultyResearch/research/Documents/Dissertations/Zaal_Raymond_Dissertation.pdf)

## Kuviot

Kuvio 1: Turvallisuuden esiintyminen maisteritutkinnon opintojaksoissa .....	22
Kuvio 2: Turvallisuuden esiintyminen kandidaattitutkinnon opintojaksoissa .....	23
Kuvio 3: Vuosien 2015 ja 2016 raportoidut tapaukset .....	26
Kuvio 4: Raportoitujen tapausten aiheuttajat ja/tai pääsyyt .....	27
Kuvio 5: Toiminta johon raportoidut tapaukset liittyvät .....	28
Kuvio 6: Koetut tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet .....	29
Kuvio 7: Tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden luonne .....	30
Kuvio 8: Raportoidut ja raportoimatta jätetyt tapaukset .....	31
Kuvio 9: Syyt raportoimatta jättämiselle .....	33
Kuvio 10: Opiskelijoiden ilmoittamat raportointitahot .....	36
Kuvio 11: Palvelusturvallisuusohjeistuksen tietokanavat .....	37
Kuvio 12: Kokemukset muiden opiskelijoiden suhtautumisesta .....	38



## Liitteet

Liite 1: Kysely .....	49
-----------------------	----

Liite 1: Kysely

**Maanpuolustuskorkeakoulussa kandidaatin ja maisterin tutkintoa suorittavien opiskelijoiden kokemuksia opintojen aikaisesta palvelusturvallisuudesta**

Opinnäytetyö on osa Laurea ammattikorkeakoulun Turvallisuusjohtamisen (YAMK) opintoja.

Kaikki tämän kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä vastauslomakkeita luovuteta tai näytetä Puolustusvoimien henkilöstölle. Vastaaajien kertomien esimerkitapausten yksityiskohtia (nimet, päivämäärät, puolustushaarat, tapahtumien sijainti) ei julkaista lopullisessa työssä.

Kyselyn vastauksiin ja käsittelyyn liittyen voit halutessasi ottaa yhteyttä  
Elina Suomiseen (elina.suominen@hotmail.fi).

Voit vastata kysymyksiin yksin tai keskustella kysymyksistä muiden samaan aikaan kyselyyn vastaavien kanssa. Vaikka keskustelisit muiden kanssa, täytävä kuitenkin vastaukset omaan vastauslomakkeeseesi.

Jos et halua vastata kysymyksiin, ympyröi tieto tutkintotasostasi ja palauta kysely tyhjänä.

Kiitos vastauksestasi!

**1. Vastaaajan tiedot (ympyröi oikea)**

Opiskelen kandidaatin tutkintoa / maisteritutkintoa

**2. Kysymykset (Voit jatkaa kaikkia vastauksia kyselyn liitteenä olevalle tyhjälle paperille.)**

2.1. Onko sinulle MPKK:lla opiskelusi aikana tapahtunut tapaturmaa, läheltä piti -tilannetta tai oletko ollut paikalla todistamassa sellaista tai kuullut sellaisesta? Voit kertoa myös omin sanoin minkälaisista tilanteista on ollut kysymys. (Voit tarvittaessa jatkaa kyselyn yhteydessä olevalle tyhjälle paperille.)

2.2. Jos olet kokenut edellä mainitun/mainittuja tilanteita, raportoitko niistä eteenpäin?

2.3. Mitä raportoinnista on seurannut? (Voit tarvittaessa jatkaa kyselyn yhteydessä olevalle tyhjälle paperille.)

2.4. Jos et raportoinut tilanteesta, miksi et? (Voit tarvittaessa jatkaa kyselyn yhteydessä olevalle tyhjälle paperille.)

- 2.5. Jos sinulle käy tapaturma tai turvallisuutesi on jollain tavalla uhattuna (MPKK:lla opiskeluusi liittyen), kenelle ilmoitat siitä?
- 2.6. Koetko että voit luottamuksellisesti raportoida mahdollisista epäkohdista ja turvallisuuttasi heikentävistä asioista?
- 2.7. Ovatko esimiehesi tai siihen rinnastettavat henkilöt (kurssinjohtajat, opintojakson vetäjät jne.) kannustaneet raportoimaan ja kertomaan palvelusturvallisuutta vaarantavista uhista tai tapahtuneista tapaturmista/onnettomuuksista? Riippuen vastauksestasi, miten kannustaminen on näkynyt esimiesten toiminnassa? (Voit tarvittaessa jatkaa kyselyn yhteydessä olevalle tyhjälle paperille.)
- 2.8. Onko sinulla tiedossasi palvelusturvallisuuteen liittyviä ongelma- ja uhkatilanteita, joista esimiehesi tietävät, mutta eivät tee asialle mitään? Minkälaisista tilanteista on ollut kysymys?
- 2.9. Onko sinua joskus (opintojesi aikana) kielletty raportoimasta palvelusturvallisuuteen liittyvästä uhasta tai tapahtuneesta tilanteesta? Missä tilanteessa? (Voit tarvittaessa jatkaa kyselyn yhteydessä olevalle tyhjälle paperille.)
- 2.10. Onko sinua ohjeistettu tai tiedätkö tilanteita, joissa muita opiskelijoita on ohjeistettu raportoimaan palvelusturvallisuuteen liittyviä tapahtumia (esim. tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet) puutteellisilla tai vääristellyillä tiedoilla? Missä tilanteessa?
- 2.11. Miten muut opiskelijat mielestäsi suhtautuvat palvelusturvallisuuteen liittyvien uhkien ja häiriöiden raportoimiseen? Kannustaako se sinua raportoimaan tai jättämään raportoinnin tekemättä?

**3. Vapaa vastaustila (voit jatkaa tarvittaessa kaikkien kysymysten vastauksia tälle paperille)**