

YLIOPISTOJEN TYÖNTEKIJÖIDEN JA YLIOPISTO-ORGANISAATIOIDEN TURVALLISUUS

**Turvallisuuskokemukset, tilannetietoisuus, turvallisuuden johtaminen,
uhkiin varautuminen ja resilienssi**

Sirpa Virta, Vuokko Kohtamäki, Juha Kreuz, Kari Kuoppala ja Johanna Liljeroos



**TAMPEREEN
YLIOPISTO**



Työsuojelurahasto
Arbetsmiljöfonden
The Finnish Work Environment Fund

Sisällysluettelo

1 Johdanto	2
2 Turvallisuus ja yliopistot	5
2.1. Turvallisuus, resilienssi ja varautuminen –käsitteiden määrittelyjä	5
2.2. Tutkimuskohteen ominaispiirteet: yliopistot työpaikkoina ja turvallisuus yliopistoissa.....	6
2.3. Yliopistojen turvallisuus ja uhat kansainvälisenä ilmiönä	10
3 Yliopistojen työntekijöiden turvallisuus – kokemukset ja kehittämistarpeet	12
3.1 Vastaajajoukko ja edustavuus	12
3.2. Aineiston analyysi	14
3.3. Yhteenveto ja johtopäätökset	53
4 Turvallisuuden johtaminen yliopistoissa – organisaatiotason resilienssi.....	57
4.1. Johdon näkökulmat	57
4.2. Oikeudelliset vastuut – osaraportti	85
5 Yliopistojen turvallisuuden johtaminen ja sen haasteet (yhteenveto ja johtopäätökset)	102
6 Lopuksi	113
LIITTEET.....	115

1 Johdanto

Yliopistot ovat niiden henkilöstölle turvallisia työympäristöjä ja -yhteisöjä. Koska yleinen turvallisuusympäristö, joka ulottuu globaaleista turvallisuusuhista ja niiden aiheuttamista varautumistarpeista aina mitä moninaisimpiin paikallisiin ja yksilötason turvallisuutta koskeviin uhkiin ja tekijöihin on kuitenkin muuttunut viime vuosina nopeasti, tutkimukselle on tarvetta. Uudet ns. hybridiuhat voivat koskea koko yliopistolaitoksen lamauttamista. Poliittiset ja yhteiskunnalliset levottomuudet voivat aiheuttaa turvallisuusuhkia yliopistoissa työskenteleville, koska yliopistot ovat akateemisen vapauden instituutioita, jossa ajattelun ja toiminnan vapaus on tärkeä arvo. Uhkaukset, vihapuhe ja väkivalta tai sillä uhkaaminen ovat yleistyneet koulu- ja oppilaitosmaailmassa ja siis myös yliopistoissa Suomessakin. Yliopistojen henkilöstön turvallisuus ja yliopistojen organisaatioturvallisuus ja sen johtaminen on perinteistä työturvallisuutta ja työsuojelua ja palo- ja pelastusturvallisuutta huomattavasti haasteellisempi ja monimutkaisempi tehtäväkenttä, jonka merkitys kasvaa ja jonka haasteisiin on varauduttava.

Tutkimushankkeen tavoitteena on kartoittaa suomalaisyliopistojen henkilöstön kokemuksia, tietoa sekä tarpeita liittyen pääasiassa uusien ulkoisten uhkien hallintaan työyhteisössä ja työympäristössä, sekä kehittää tilannetietoisuutta (situation awareness), tilannekuvatyötä ja uusiin uhkiin varautumista yliopistoissa. Yliopistojen työ- ja toimintaympäristöt ovat varsin erilaisia verrattuna muihin oppilaitoksiin. Yliopistokampukset ovat avoimia opiskelijoille ja kaikille vierailijoille oman henkilökunnan lisäksi. Kampusalueilla kulkua ja vierailemista ei pääsääntöisesti rajoiteta mitenkään. Avoimuus liittyy myös yliopistojen perustuslaissa taattuun itsehallintoon sekä niiden tieteen ja taiteen ilmaisun vapauteen, avoimeen tiedon jakamiseen, avoimeen erilaisten mielipiteiden ja aatteiden yhteiskunnalliseen vuoropuheluun. Nykypäivän yliopiston henkilöstöturvallisuuden haasteita ja kehittämistarpeita ei tunneta riittävästi. Turvallisuuden näkökulmasta yliopiston sisäinen organisaatio ja sen suhde toimintaympäristöön on hyvin monimuotoinen. Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää ja tukea yliopistojen työyhteisöturvallisuutta ja turvallisuuden johtamista.

Yliopistojen henkilöstön turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu ja niitä koskeva tutkimus on aiemmin kohdistunut ns. safety-turvallisuuteen, perinteiseen työturvallisuuteen ja työsuojeluun. Ns. security-turvallisuutta, eli uudenlaisiin ulkoisiin uhkiin ja niihin varautumiseen liittyvää tutkimusta ei ole tehty yliopistojen osalta. Oppilaitosten turvallisuushankkeet ja niihin liittyvä tutkimus ja esimerkiksi johtamisjärjestelmien kehittäminen on koskenut ammattikorkeakouluja ja muita oppilaitoksia. Yliopistoissa on meneillään laajoja rakenteellisia uudistuksia sekä toteutettu säästötoimia, joiden yhteydessä työyhteisöjen security-turvallisuutta ei käsitellä. Toteutetut työhyvinvointikyselyt eivät kata ulkoista turvallisuusnäkökulmaa. Organisaation resilienssi eli jatkuvuus ja toipumiskyky riippuvat turvallisuuden johtamisen järjestelmästä ja ulkoisten uhkien sekä niihin varautumisen osalta yliopistojen henkilöstön tilannetietoisuudesta, tilannekuvasta sekä yhteistyöstä viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa.

Yliopistojen henkilöstön turvallisuutta ei ole tutkittu Suomessa lainkaan uusien ulkoisten uhkien ja niihin varautumisen näkökulmasta. Käsillä olevan tutkimuksen tarpeellisuutta korostavat viime vuosina ilmenneet vakavat yksittäistapaukset esimerkiksi Helsingin yliopistossa ja Aalto-yliopistossa. Kansainvälistä tutkimusta yliopistoturvallisuudesta on jonkin verran (Thaler-Carter

2009). Turvallisuuden näkökulmiin havahdutaan yleensä katastrofien jälkeen (Davies 2008). Yhdysvalloissa ns. campus security – tutkimusta on tehty eri näkökulmista jonkin verran. Suomessa turvallisuusalan ensimmäisessä tutkimuksessa (Lanne 2001, 2002) kartoitettiin yliopistojen ja korkeakoulujen turvallisuusasioiden hallintaa sekä määriteltiin turvallisuustoiminnan kehittämistarpeet. Heikkilä (2011) tarkasteli yhden ammattikorkeakoulun turvallisuusjohtamisen nykytilaa. Söderholm (2014) kehitti kokonaisvaltaista ja proaktiivista turvallisuusviestintämallia korkeakouluun. Laurea-ammattikorkeakoulu on julkaissut käsikirjan omatoimisen turvallisuuden kehittämiseksi korkeakouluissa (Kreus ym. 2010). Korkeakouluturvallisuuden kansainvälisessä selvityksessä (Koskenranta ym. 2012) keskityttiin riskienhallintaan.

Tutkimustehtävänä on

- 1) turvallisuuden nykytilan kartoitus eri henkilöstöryhmien ja yliopisto-organisaatioiden näkökulmasta
- 2) henkilöstön ja yliopisto-organisaatioiden resilienssin, tilannetietoisuuden ja tilannekuvatyön sekä uusiin uhkiin varautumisen mallin rakentaminen (täydentämään nykyisiä työturvallisuuden, työhyvinvoinnin ja työsuojelun malleja) (sisältää lainsäädännön ja oikeudellisten vastuiden kehittämisarvioinnin)

Tutkimusaineistoihin sisältyvät tutkimukseen valittujen viiden yliopiston sähköinen henkilöstökysely, dokumentit ja haastatteluaineistoa. Kohdeyliopistoilta on saatu tutkimukseen tutkimusluvut. Dokumenttiaineistoihin sisältyy organisaation turvallisuuspolitiikka, turvallisuusohjeet, riskikartoitukset ja muut relevantit dokumentit henkilöstöturvallisuuden näkökulmasta. Hanketta varten on haastateltu kohdeyliopistojen hallintojohtajat sekä turvallisuuspäälliköt tai toimijat, joiden tehtäviin kuuluu turvallisuuspäällikön tehtävät.

Tutkimusryhmän johtajana on toiminut turvallisuushallinnon professori Sirpa Virta Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulusta ja varajohtajana korkeakouluhallinnon yliopistonlehtori Vuokko Kohtamäki Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulusta. Molemmat toimivat hankkeesta vastaavina asiantuntijoina. Hankkeen tutkijoina ovat toimineet HM Kari Kuoppala (1.1.2017-30.6.2018) ja HTK Johanna Liljeroos (1.2.-30.6.2018). Turvallisuus oikeudellisena asiantuntijana hankkeessa on toiminut MBA, väitöskirjatutkija Juha Kreuz. Tutkimuksen ohjausryhmän jäsenet ovat liitteessä 1. Ohjausryhmä on kokoontunut hankkeen aikana yhteensä kolme kertaa.

Tämän raportin kirjoittamisesta on vastannut koko ryhmä seuraavasti:

Johdanto: Sirpa Virta ja Vuokko Kohtamäki

Turvallisuus ja yliopistot: Sirpa Virta ja Vuokko Kohtamäki

Yliopistojen työntekijöiden turvallisuus – kokemukset ja kehittäminen Sirpa Virta, Vuokko Kohtamäki, Johanna Liljeroos ja Kari Kuoppala

Turvallisuuden johtaminen yliopistoissa – organisaatiotason resilienssi: Vuokko Kohtamäki, Juha Kreuz, Sirpa Virta ja Kari Kuoppala

Yliopistojen turvallisuuden johtaminen ja sen haasteet: Sirpa Virta, Juha Kreuz ja Vuokko Kohtamäki

Lopuksi: Sirpa Virta ja Vuokko Kohtamäki

Lähteet

Davies, G.K. (2008). Connecting the Dots: Lessons form the Virginia Tech Shootings. *Changes*, 40(1), 8-15.

Kreuz, Juha – Pelkonen, Nina – Ranta, Tiina – Turunen, Tuomas – Viitanen, Jouni – Vuoripuro, Jari (2010): Korkeakoulun turvallisuuskäsikirja, Vakavien henkilöriskien hallinta. Laurea-ammattikorkeakoulu, Helsinki.

Lanne, Marinka (2001): Yliopistojen ja korkeakoulujen turvallisuusjohtaminen. Tampereen teknillinen korkeakoulu, turvallisuustekniikan laitos, Julkaisematon diplomityö, Tampere.

Lanne, Marinka (2002): Turvallisuustoiminnan kehittämistarpeet yliopistoissa ja korkeakouluissa. *Työ ja ihminen* 16 (4), 297-307.

Koskenranta, H., Paasonen, J. & Ranta, T. (2012). Kansainvälinen selvitys korkeakoulujen turvallisuusjohtamisesta. Laurea ammattikorkeakoulu.

Söderholm, V. (2014). Ennakoivat turvallisuusviestinnän kehittäminen korkeakouluissa. Laurea ammattikorkeakoulu.

Thaler-Carter, R. (2009). APPA participates in innovative effort to enhance campus safety and security. *Facilities Manager*, 25(1), 30-34.

2 Turvallisuus ja yliopistot

2.1. Turvallisuus, resilienssi ja varautuminen –käsitteiden määrittelyjä

Turvallisuus tässä tutkimuksessa on englanninkielisen terminologian mukaista *security*-turvallisuutta (ks. määritelmä). Turvallisuus määritellään usein uhkalähtöisesti. Tutkimuksessa yliopistojen turvallisuutta tarkastellaan pääasiassa ulkoisten uhkien (esimerkiksi väkivaltainen isku, tietojärjestelmiin tunkeutuminen, toiminnan lamauttaminen) ja kanssaihminen käyttäytymisen aiheuttamien uhkien (uhkailu, vihapuhe, rikollisuus, häirintä) näkökulmista. Turvallisuus muodostaa myös osan henkilöstön työhyvinvoinnin ulottuvuuksista.

Tässä yhteydessä ei ole tarkoituksenmukaista tarkastella turvallisuuskäsitteistöä kovin syvällisesti. Turvallisuudesta puhutaan ja turvallisuutta tutkitaan eri tieteenaloilla tieteenalojen omista lähtökohdista ja omalla terminologialla. Turvallisuuden määritelmä on aina suhteellinen ja kontekstisidonnainen, tieteenalan vakiintunut tai tieteenalalla kehitetty turvallisuuskäsite. Suomenkielinen turvallisuus – sana sisältää sekä englanninkielisten sanojen *security* ja *safety* konnotaatiot että ranskankielisen *securité* ja saksankielisen *sicherheit* -sanojen (edellisten lisäksi) sisältämän varmuuden (*certainty*) konnotaation. Tieteellisissä hakuteoksissa termejä määritellään tieteentraditiosta käsin ja ne vertaisarvioidaan normaalin tieteellisen käytännön mukaan. Esimerkkinä on määritelmä, jonka Sirpa Virta laati Security – hakusanan (1500 sanaa) alkuun. Se tilattiin ja julkaistiin The SAGE Dictionary of Criminologyn – hakuteoksen toiseen painokseen (2006) ja on myös sen kolmannessa ja neljännessä painoksessa (2013, 2018 tulossa):

“Security is the state of being secure, specifically freedom from fear, danger, risk, care, poverty or anxiety. Security also implies certainty. The roots of the term are in the Latin securitas/secures, derived from se (meaning without) cura (fear, anxiety, pains, worry). Safety is closely related to security. Safety also means freedom from danger or risk. However, it has additional connotations which have more to do with physical conditions, e.g. freedom from injury, the safety of the body and of property. In this context certainty refers to certainty of order, assurance and predictability.” (Virta 2006, 371; Virta 2013 b, 312).

Haastatteluaineistoissa joidenkin yliopistojen turvallisuuspäälliköt käyttivät termiä kokonaisturvallisuus kuvaamaan yliopistojen turvallisuustehtävien kokonaisuutta. Holistinen ilmaisu ei siten ole synonyymi Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassa olevalle kokonaismaanpuolustuksesta juontavalle kokonaisturvallisuus -termille. Tässä tutkimusraportissa ei tästä syystä käytetä kokonaisturvallisuus -termiä muuten kuin jos se esiintyy haastattelusitaatissa.

Turvallisuuden johtaminen (*security / safety management*) ja johtamisjärjestelmät (*safety management systems*) eroavat käsitteellisesti ja käytännössä jonkin verran riskien hallinta -terminologiasta ja kokonaisuuksista. Riskien hallinta on tärkeä osa organisaation turvallisuutta. Sillä tarkoitetaan organisaatioon, toimintaan ja henkilöstöön kohdistuvien uhkien ja vaarojen

järjestelmällistä arviointia sekä ennakointiin ja riskien eliminoimiseen tai minimoimiseen tarvittavien käytännön toimenpiteiden suorittamista.

Resilienssillä tarkoitetaan sekä organisaation, henkilöstön ja yksittäisen työntekijän kykyä palautua ja toipua, kykyä reagoida oikein tilanteissa. Resilienssi viittaa myös jatkuvuuteen ja jatkuvuuden hallintaan. Varautumisella ja valmiussuunnittelulla pyritään toiminnan jatkuvuuden varmistamiseen tapahtuman jälkeen mutta myös vahinkojen ehkäisemiseen ja minimoimiseen etukäteen. Yksilötason resilienssi vahvistaa organisaation resilienssiä, mutta toisaalta myös resilienssi organisaatio tuottaa ja vahvistaa työntekijöiden yksilötason resilienssiä.

Tilannetietoisuus tarkoittaa sitä, että työntekijä, henkilöstö ja organisaatio kokonaisuudessaan tietävät ja tiedostavat, mitä ympärillä tapahtuu, mitä tulee tapahtumaan seuraavaksi, ja mitä mahdollisuuksia hänellä tai sillä on toimia. Tilannetietoisuus auttaa myös ehkäisemään vaaratilanteita. Tilannetietoisuus on tärkeä yksilötason resilienssin osatekijä.

Tilannekuva puolestaan tukee päätöksentekoa ja turvallisuuden johtamista. *Tilannekuvatyö* organisaatiossa on olennaista tilannetietoisuuden ja resilienssin kehittämisessä. Terminologia ja toimintamallit ovat kehittyneet erityisesti teknologian kehittymisen myötä, kun on pakko pystyä luomaan ennakoivaa kokonaiskuvaa monimutkaisista tilanteista ja yhteyksistä (ilmailun turvallisuus) (ks. cognitive management of complex systems. Adams, Tenney and Pew 1995.) Terminologia ja tilannekuvatyö ovat vakiintuneet parin viime vuoden aikana Suomessa erityisesti valtioneuvoston tilannekuvatyön kehittymisen myötä mutta myös turvallisuusorganisaatiossa (poliisi, puolustusvoimat) ja yksityisellä sektorilla.

2.2. Tutkimuskohteen ominaispiirteet: yliopistot työpaikkoina ja turvallisuus yliopistoissa

Yliopistot työpaikkoina

Yliopistojen odotetaan hyödyntävän monipuolisesti niin yksilöitä, työelämää sekä yhteiskunnan taloudellista, sosiaalista ja kulttuurista kehitystä. Yliopistot edistävät vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä. Yliopistojen tehtävät määrittävät lainsäädännössä. Yliopisto-organisaatiota voi kuvata moninaisena ja kompleksisena, tämä piirre liittyy yliopistojen tehtäviin, tarkoitukseen, organisaatorakenteisiin, organisaation prosesseihin, kulttuuriin ja henkilöstöön. Näiden lisäksi hallinto, päätöksenteko ja johtaminen sisältävät yliopistoissa niille ominaisia piirteitä, joita ei välttämättä esiinny lainkaan muissa asiantuntijaorganisaatioissa. Yliopisto-organisaation kompleksisuutta on kuvattu kirjallisuudessa laajasti (esim. Birnbaum 1989; Bleiklie, Enders ja Lepori 2017).

Yliopisto yhteisönä koostuu akateemisesta henkilöstöstä, hallinnollisesta henkilöstöstä, kotimaisista ja kansainvälisistä opiskelijoista, sekä yliopistossa vierailevista tutkijoista, opettajista ja muista vierailijoista. Henkilöstön liikkuvuutta lisäävät kansainväliset opettaja- ja tutkijavaihdot sekä muut vierailut. Opiskelijoiden liikkuvuutta lisäävät työharjoittelu- ja opiskelijavaihto, joka tuo vuosittain suuret määrät kansainvälisiä opiskelijoita yliopistoihin. Yliopistoissa tehtävää työtä leimaa usein

erillisyydet ja tietämättömyys toisistaan. Yliopisto on perusluonteeltaan löyhäsidonnainen organisaatio. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että eri organisaatiotasot ja organisaatioyksiköt ja niissä tehtävät työt eivät integroidu toiminnallisesti yhdeksi kokonaisuudeksi. Löyhäsidonnaisuutta ei ole mahdollista kitkeä pois vaihtamalla organisaatorakennetta. Löyhäsidonnaisuus luo yliopistojen johtamiselle vaativia haasteita myös henkilöstön turvallisuuden näkökulmasta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan kuuluvissa yliopistoissa työskenteli vuonna 2017 kaikkiaan yli 30 000 henkilöä, josta noin 60 prosenttia kuului opetus- ja tutkimushenkilöstöön ja noin kolmasosa muuhun henkilöstöön. Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä noin 45 prosenttia on naisia ja 55 prosenttia miehiä. Muusta henkilöstöstä naisia on 67 prosenttia ja miehiä 33 prosenttia. Ikäjakaumaltaan opetus- ja tutkimushenkilöstö sekä muu henkilöstö poikkeavat toisistaan. Opetus- ja tutkimushenkilöstössä on paljon nuoria väitöskirjan tekijöitä ja opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaismäärästä noin neljännes on 30-vuotiaita tai nuorempia. Muusta henkilöstöstä taas yli puolet on 48-vuotiaita tai vanhempia. (Sivistystyönantajat 2017.)

Yliopistojen henkilöstö jakautuu kahteen pääryhmään, akateemiseen henkilöstöön ja hallintohenkilöstöön. Tukitoimintojen tarkoitus on huolehtia opetuksen ja tutkimuksen tukemisesta. Yliopiston oma henkilökunta huolehtii niin akateemisista tehtävistä kuin hallinnollisista tehtävistä. Tosin toimintoja on voitu osittain myös ulkoistaa. Yliopistoissa hallinnon työ ja akateeminen työ ovat yliopistojen uusien keskitettyjen organisaatoratkaisujen vuoksi eriytyneet entistä vahvemmin. Akateemiseen työhön sisältyvä opetus ja tutkimus jäävät myös usein erilleen toisistaan. Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä noin 70 prosenttia on määräaikaissa palvelussuhteessa. Erityisesti tutkijoiden työtä luonnehtii projektityönä tehtävä työ ja palvelussuhteiden luonnetta määräaikaisuus. Jako ei kuitenkaan ole näin yksiselitteinen, vaan myös opetus- ja hallintohenkilöstöä työskentelee määräaikaaisesti. Määräaikaisuus lisää henkilöstön vaihtuvuutta.

Henkilöstön työ, niin akateeminen kuin hallinnollinen, on jatkuvassa muutoksessa. Tästä huolimatta kummankin ryhmän työssä on myös pysyviä elementtejä, joilla ne ovat tehtävänimikkeen sekä tehtävien perusteella tunnistettavissa joko opetus- tai tutkimuspainotteisiksi tehtäviksi tai hallinnollisiksi tehtäviksi. Akateemisen henkilöstön työhön liittyy yliopistolain mukaan opetuksen, tutkimuksen ja taiteen vapaus. Nämä vapaudet on mainittu myös perustuslaissa. Tutkimuksessa vapaus tarkoittaa oikeutta valita mm. tutkimusaihe ja -menetelmät. Tutkija voi myös päättää milloin julkaista tutkimustuloksista ja päättää niin julkaisuajankohdasta ja -kanavista, joille tutkimus tarjotaan julkaistavaksi. Opetuksen vapaus sisältää opettajan vapauden päättää esimerkiksi opetusisällöistään ja -menetelmistään. Opetuksen järjestämisessä on kuitenkin noudatettava annettuja säännöksiä ja määräyksiä. (Miettinen ym. 2009.)

Yliopistoista on pyritty rakentamaan isompia kokonaisuuksia yhdistämällä yliopistoja keskenään. Tämä tarkoittaa, että yliopistoista on niin opiskelija- kuin henkilöstömäärältään muodostunut entistä suurempia organisaatioita. Erityisesti vuoden 2009 yliopistolakiuudistus johti yliopistoissa laajamittaisiin organisaatio- ja johtamisjärjestelmien uudistamisiin. Viimeisimpänä trendinä ovat yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen keskinäiset yhteenliittymät. Samanlainen suurempiin

yksikköihin keskittyvä kehitys on nähtävissä yliopistojen sisäisesti. Integroitumisen odotetaan johtavan eri organisaation osien synergiaan (Ståhle 2012) ja muuntumista yhtenäisemmin toimiviksi kokonaisuuksiksi. Tieteenalojen ylittäminen organisaatiouudistuksissa kohtaa tieteenalakulttuuriset haasteet (esim. Kekäle 2002) muiden organisaatiomuutoksiin kytkeytyvien haasteiden lisäksi. Eri tieteenalat eivät siis muodosta yhtenäistä kulttuurista kokonaisuutta, sillä tieteenalat eroavat toisistaan niin tiedollisesti kuin sosiaalisesti (Tuunainen 2005, Ylijoki 2014).

Turvallisuus yliopistoissa

Henkilöstön turvallisuus ja turvallisuuden tunne kytkeytyvät tässä tutkimuksessa enemmän security- turvallisuuden ilmiöihin, mutta menevät useissa kohdin myös päällekkäin safety- turvallisuuden kanssa. Raportissa pyritään pitämään kuitenkin selkeästi erillään perinteisen työturvallisuuden ja –suojelun kysymykset, samoin kuin erilaiset eri turvallisuuksiin liittyvät tulokset (kuten taloudellinen turvallisuus, missä yhteydessä turvallinen työpaikka tarkoittaa työsuhteen pysyvyyttä ja jatkuvuutta).

Organisaatiotason turvallisuuden tarkastelussa käytetään soveltaen ns. laitosturvallisuuden kokonaisuutta siten kuin se on määritelty esim. Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa Terveydenhuollon laitosturvallisuuden kehittäminen (2009). Organisaatioturvallisuuden osa-alueet ovat seuraavat:

- toiminnan turvallisuus
- henkilöturvallisuus
- työturvallisuus
- kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus
- palo- ja pelastusturvallisuus
- rikosturvallisuus
- ympäristöturvallisuus
- tietoturvallisuus
- varautuminen ja valmiussuunnittelu

Jaottelun tarkoituksena on jäsentää turvallisuustehtävien ja osa-alueiden moninaisuutta. Toiminnan turvallisuus liittyy myös riskienhallintaan ja siihen, että yliopistolaitoksen ja yliopistojen toiminta jatkuu mahdollisimman häiriöttömästi. Varautuminen ja valmiussuunnittelu koskevat nimenomaan yliopistotason toiminnan turvallisuuden takaamista vakavissa häiriötilanteissa, mutta myös työntekijöiden ja kaikkien kampusalueilla työskentelevien tai opiskelevien turvallisuuden takaamista. Yliopistoilla on työnantajina oikeudelliset vastuut turvallisuudesta. Näitä tarkastellaan tutkimuksessa omana kokonaisuutenaan.

Henkilöturvallisuudella tarkoitetaan yliopistoissa asioivien, opiskelevien ja työskentelevien henkilöiden turvallisuutta. Korkean henkilöturvallisuuden tason lisäksi yliopistoissa on kyettävä varmistamaan turvallinen ja viihtyisä työympäristö sekä varmistamaan, että yliopistojen tiloissa

voidaan asioida, opiskella ja työskennellä ilman väkivallan tai tapaturman uhriksi joutumista. Terveysturvallisuuden organisaatioiden turvallisuuden johtamisen mallia (STM 2009) soveltaen myös yliopistoissa voidaan tarkastella henkilöturvallisuutta uusista näkökulmista.

Henkilöturvallisuuteen liittyy myös henkilösuojaus, erityisesti korkean riskin alueilla ja tilanteissa mutta myös organisaatioiden tärkeimpien johtohenkilöiden työtehtäviin liittyen. Suomen kaltaisessa rauhallisessa ja turvallisessa maassa yliopistojen johtohenkilöillä ei ehkä tunnusteta varsinaista henkilösuojauksen tarvetta, tai se on kirjattuna esim. kriisisuunnitelmissa. Henkilösuojaus on kuitenkin tarpeen ottaa huomioon aina, kun yliopistoissa vieraillee kotimaisia tai ulkomaisia valtionpäämiehiä, korkeita virkamiehiä ja poliitikkoja tai yritysjohtajia. Tavallisesti näillä suojattavilla henkilöillä on omat turvajärjestelyt ja -henkilöstö, mutta yliopistoilta edellytetään varautumista ja toimenpiteitä. Henkilösuojauksen synonyymeja ovat henkivartiointi ja turvaamistoiminta. Määritelmän mukaan henkilösuojaus tarkoittaa:

"Henkilösuojaus on henkilön aktiivista suojaamista, turvallisuuden ylläpitämistä ja varmistamista. Sen tarkoitus on suojata päämiestä (suojattavaa) henkeen tai terveyteen kohdistuvalta hyökkäykseltä, panttivangiksi joutumiselta, onnettomuuksilta, tarkoitukselliselta tai tarkoituksettomalta vahingoittamiselta tai sairastumiselta. Lisäksi tarkoitus on estää suojattavan tilan huonontuminen, mikäli hän on loukkaantunut tai sairastunut sekä estää suojattavan nolaaminen sekä luoda sellainen turvallisuuden tunne, ettei väkivallan pelko tai uhka vaikuta hänen toimintaansa. Kaikissa toimissa pyritään ennalta estävyyteen." (Hynninen 2006, ks. Vanhatalo 2018)

Työturvallisuus on perinteinen termi, joka kattaa paljon erilaisia työn, työympäristön ja työn tekemisen turvallisuuskysymyksiä. Työturvallisuuden varmistamisen osalta erityisesti vastuiden selkeä määrittely työpaikalla on tärkeää. Kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus on yliopistojen toiminnan näkökulmasta olennaisen tärkeitä sekin. Uhkaukset, vihapuhe ja väkivaltainen tai muuten aggressiivinen käytös on siten työturvallisuusriski. Tämän tutkimuksen näkökulmasta tilaturvallisuus tulee esiin mm. perinteisten ulos pelastautumisharjoitusten lisäksi tarpeena tai kysymyksenä sisätiloissa pelastautumiseen ja erilaisiin teknologiaratkaisuihin kaikkien rakennuksissa olevien tavoittamisen suhteen (esim. hälytykset, koska yliopistoissa ei ole keskusradiota kuten kouluissa ja muissa oppilaitoksissa).

Rikosturvallisuus on ambivalentti termi, mutta tässä yhteydessä se tarkoittaa sitä, että osa uhkauksista, vihapuheesta tai väkivaltatilanteista voidaan lukea rikoksiksi. Laiton uhkaus ja sanallinen väkivalta voi olla rikos, samoin ilkivalta, varkaus ja tietoturvarikokset.

Ympäristöturvallisuus liittyy jätehuollon, kemikaaliturvallisuuden, biologisten riskien hallintaan ja kiinteistöjen ylläpitoon. Myös tarttuvien tautien mahdollisuus kuuluu ympäristöturvallisuuden piiriin. Suomessa ei ole koettu sellaista pandemiaa, joka olisi yliopistoissa aiheuttanut tähän liittyviä varotoimia mutta yliopistojen henkilöstön matkustaminen ulkomailla tuo mukanaan myös tämän osa-alueen riskit varautumiseen.

Tietoturvallisuus koostuu tiedon eheyden, sen luottamuksellisuuden, luotettavuuden ja käytettävyyden kokonaisuudesta. Sähköisten tietojärjestelmien ohjelmien oikean toiminnan

varmistamisen ohella tietoturvallisuuden korkean tason varmistamiseen liittyy suuri määrä fyysisiä tekijöitä, mm. laitteiden sijoittelu ja niiden toiminnan varmistaminen. (STM 2009) Tietoturvallisuuteen liittyy yliopistoissa monenlaisia elementtejä, joten organisatorisesti tietoturvallisuuden johtaminen on erillinen tehtävä. Kun ajatellaan, että tieto on yliopistojen keskeisin pääoma, sen turvaaminen on yksi tärkeimmistä turvallisuustehtävistä. Tutkimus ja tieto on kuitenkin pääasiassa avointa tieteen pelisääntöjen mukaisesti. Sama vapauden, avoimuuden ja turvallisuuden ristiriita on olemassa myös ei-fyysisen turvallisuuden osa-alueilla yliopistoissa.

2.3. Yliopistojen turvallisuus ja uhat kansainvälisenä ilmiönä

Yliopistojen turvallisuus ja yliopistoihin kohdistuvat turvallisuusuhat ovat erilaisia eri maissa. Toimintaympäristön, poliittisen ja yhteiskunnallisen tilanteen merkitys on suuri, joten ilman laajempaa kontekstuaalista analyysiä vertailuja ei voida luotettavasti tehdä. Erityisesti maan poliittinen tilanne vaikuttaa yliopistojen ja henkilöstön asemaan ja toimintaedellytyksiin, kuten turvallisuuteen, monissa maissa nykyään paljon. Tilanne esimerkiksi Turkissa ja Unkarissa on ollut esillä julkisuudessa viime vuosina. Yhdysvaltain asekuulttuuri taas on omanlaisensa uhkatekijä yliopistoissa. Turkin poliittisesta tilanteesta johtuen yliopistojen henkilöstön näkökulmasta valtio ja poliittinen johto itsessään uhkaavat heidän turvallisuuttaan. Yhdysvalloissa yliopistojen opiskelijat ovat oikeutettuja kantamaan asetta yliopistojen alueilla ja luentosaleissa, jotta voivat puolustautua ja puolustaa toisiaan ampumalla mahdollisia hyökkääjiä. Myös professorit ja muut opettajat halutaan aseistaa ja kouluttaa ampuma-aseiden käyttäjiksi sekä mahdollista ulkopuolista hyökkääjää vastaan että omassa luokassa mahdollisesti asetta käyttävää opiskelijaansa vastaan.

Kulttuuriset tekijät eri maissa vaikuttavat suuresti yliopistojen asemaan ja niiden työntekijöiden turvallisuuteen. Globalisoituminen on kuitenkin tuonut kaukanakin olevat uhat lähelle, jopa työntekijöiden tietokoneisiin. Länsimaisessa demokratiassa avoimuutta tarkoittava voi olla toisaalla jotain aivan muuta. Helsingin Sanomissa oli äskettäin uutinen, joka kertoi yhdeksän Iranin hallinnon ja erityisesti Iranin vallankumouskaartin puolesta työskennelleen iranilaisen epäilystä hakkeroinnista, minkä kohteena on ollut kymmeniä yrityksiä, Yhdysvaltain hallinto ja YK. Sähköpostien avulla oli varastettu akateemisia tutkimuksia ja dataa. Yhdysvallat syyttää uutisen mukaan iranilaisia 320 yliopiston hakkeroinnista eri puolilla maailmaa, myös Suomessa. (Helsingin Sanomat. Luettavissa: <http://dy.fi/i49>, luettu 24.3.2018.) Uutinen osaltaan kertoo minkälaisia keinoja tietyt yhteiskunnat ovat valmiita käyttämään saadakseen haltuunsa tietoja, joita heillä ei entuudestaan ole. Laittomia keinoja ollaan valmiita käyttämään myös sellaisiin tietoihin pääsyn osalta, jotka ovat lähtökohtaisesti avoimia.

Terrorismin torjunta ja väkivaltaisen radikalisoitumisen ehkäiseminen ovat tuoneet muassaan viime vuosina uusia tehtäviä viranomaisille kansainvälisesti ja erityisesti myös yhteisiä tehtäviä Euroopan unionissa. Yliopistoille on kaavailtu esimerkiksi Isossa-Britanniassa velvollisuutta radikalisoitumisen tunnistamiseen ja mahdollisuuksien mukaan ehkäisemiseen. Yliopistojen perinteet vapauden, kriittisen ja radikaalin ajattelun tyysijoina ollaan asettamassa vastakkain kansallisen turvallisuuden ja terrorismin torjunnan edellyttämien toimien kanssa. Yhtälö on vaikea erityisesti demokraattisissa maissa.

Pohjoismaissa yliopistojen turvallisuus nähdään hyvin samankaltaisesti, koska maat ovat kansainvälisesti verrattuna turvallisia. Uuden uhat koskevat kuitenkin kaikkia Pohjoismaitakin, joten yliopistot ovat alkaneet varautua erilaisiin uhkiin. Pohjoismaissa näyttää olevan kaksi perusmallia, joista Ruotsin, Suomen ja Tanskan malli perustuu yliopistoittain tehtyihin ratkaisuihin ilman mitään keskitettyä järjestelmää. Ruotsissa turvallisuusasioiden perustoimintatavat, organisaatio, johtaminen ja turvallisuuden järjestämisen yleiset käytännön toimintatavat esitetään melko avoimesti yliopiston nettisivuilla. Suomessa tiedot ovat yleensä saatavilla vain yliopistojen henkilöstölle ja opiskelijoille tarkoitettussa intranetissä. Tanskassa yliopistot näyttävät toimivan joko Ruotsin tapaan avoimesti (Aarhus), vain yleistiedot kaikkien nähtävissä (Kööpenhamina) tai Suomen tapaan (Roskilde) eli turvallisuustietoa ei löydy avoimilta sivuilta. Norjassa turvallisuusasiat ovat keskitetyn ohjauksen alla vuonna 2017 perustetun neuvoston (Råd for samfunnsikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren) keskeiseen tehtäväkenttään kuuluen. Lisäksi turvaohjeet välitetään korkeakouluyksiköille yhteisen turvallisuusportaalin (sikresiden.no) kautta.

Pohjoismaisten yliopistojen esimerkkejä turvallisuuden johtamisjärjestelmistä tarkastellaan enemmän luvussa 5.2.

Lähteet

Birnbaum R. (1989). *How Colleges Work. The Cybernetics of Academic Organization and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Bleiklie, I., Enders, J. ja Lepori, B. (2017). *Managing Universities – Policy and organizational change from a Westerntn European Comparative Perspective*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.

Kekäle, J. (2002). Johtaminen eri tieteenalakuultuureissa. Teoksessa: Ahola, S. & Välimaa, J. (toim.). *Heimoja, hengenviljelyä ja hallintoa*, 75–93. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

Miettinen, T., Muukkonen, M., Myrsky, M., & Pohjolainen, T. (2009). *Uusi yliopistolainsäädäntö*. Lakimiesliiton kustannus: Helsinki.

Sivistystyönantajat. (2017). *Tilastojulkaisu 2017, yliopistot*.

http://www.sivistystyonantajat.fi/tiedostopankki/806/tilastojulkaisu_2017_yliopistot.pdf

Stähle, P. (2012). Yliopisto – tietämyksen edelläkävijä? Teoksessa Stähle, P. & Ainamo, A. (toim.). *Innostava yliopisto: Kohti uudistavaa yliopistojohtamista*, 14–25. Helsinki: Gaudeamus.

Tuunainen, J. (2005). Kun tieteenalat törmäävät – tieteenalojen kamppailu ainelaitoksissa. Teoksessa Helena Aittola ja Oili-Helena Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa*. Tampere: Tammer-Paino. 169-187.

Ylijoki, O-H. (2014). *University under structural reform: A micro-level perspective*. *Minerva*. 52 (1): 55-75.

3 Yliopistojen työntekijöiden turvallisuus – kokemukset ja kehittämistarpeet

3.1 Vastaajajoukko ja edustavuus

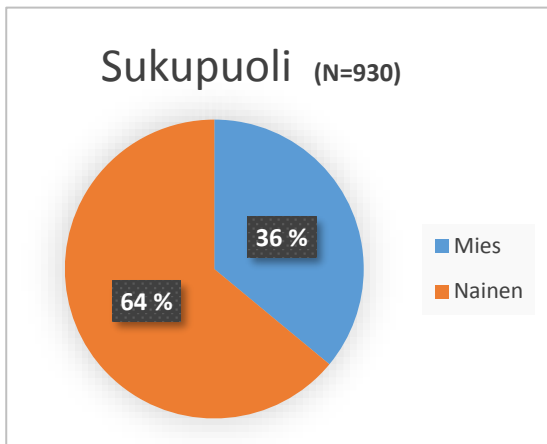
Sähköiseen kyselyyn¹ vastasi yhteensä 935 vastaajaa viidestä yliopistosta. Kysely kohdennettiin kaikille yliopistoon palvelussuhteessa oleville henkilöstöryhmille. Yliopistoittain vastaajat jakautuvat siten, että kaksi kolmasosaa vastauksista on kahdesta yliopistosta – Turun yliopistosta ja Tampereen teknillisestä yliopistosta. Suhteellisesti vähiten vastauksia saatiin Helsingin yliopistosta, mikä osaltaan johtuu tämän yliopiston käyttämästä otannasta kyselyn jakelussa. Vähiten vastaajia on absoluuttisena lukuna Lapin yliopistosta, mutta kun otetaan huomioon sen henkilöstön pieni kokonaismäärä, vastaajien määrä on melko edustava. Suhteellisesti eniten vastaajia on Turun yliopistosta.

Yliopistoittain vastaajien suhteellinen osuus yliopiston henkilöstömäärästä jakautuu seuraavasti:

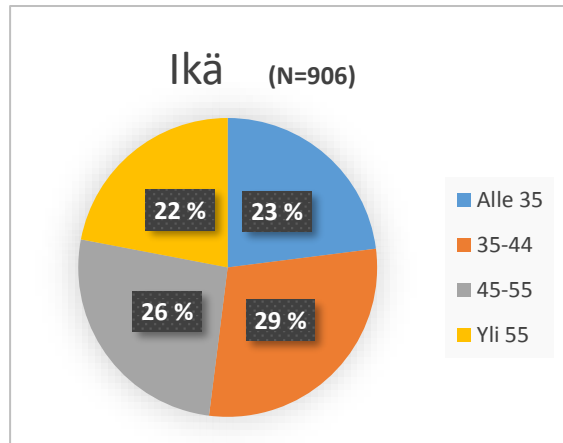
- Helsingin yliopisto 1,3 %
- Lapin yliopisto 14 %
- Tampereen teknillinen yliopisto 13 %
- Tampereen yliopisto 8 %
- Turun yliopisto 14 %

Vastaajien sukupuolijakauma on lähellä yliopistojen muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön jakaumaa. Naisia vastaajista on hieman vajaa kaksi kolmasosaa (kuvio 1). Opetus- ja tutkimushenkilökunnassa miesten osuus on yli puolet (56 %, Sivistystyönantajat 2016), joten naisten voidaan katsoa olevan hieman yliedustettuina aineistossa. Viidestä kohdeyliopistosta kaikkia muita paitsi Tampereen teknillistä yliopistoa voidaan pitää naisvaltaisina, joten tämä osaltaan selittää myös aineiston naisvaltaisuutta. Henkilöstön ikäjakauma on varsin tasainen siten, että prosentuaaliset osuudet vaihtelevat ikäryhmittäin 10 ja 15 %:n välillä (kuvio 2). Suurin ikäryhmä ovat 35-39-vuotiaat, mikä heijastanee osaltaan tohtorikoulutettavien huomattavaa määrää. Myös iän suhteen aineisto on lähempänä muun henkilöstön jakaumaa kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön ikärakennetta.

¹ Liite 2

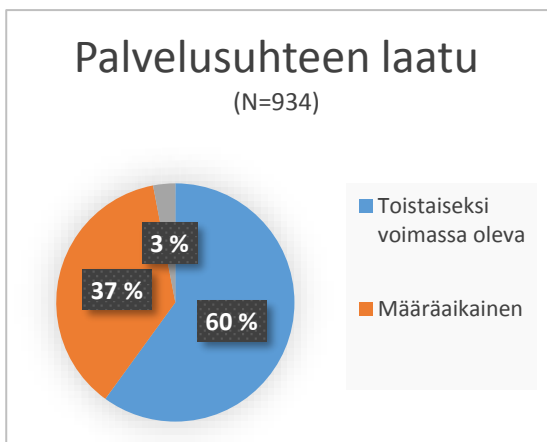


Kuvio 1. Vastaajien sukupuolijakauma

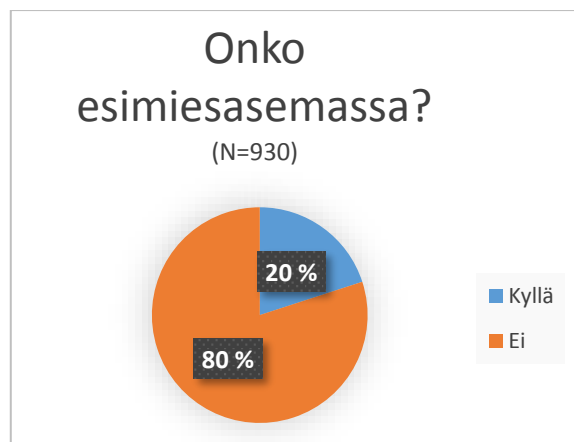


Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma

Kyselyyn vastanneista määräaikaisessa palvelussuhteessa on 60 % (kuvio 3). Tämä vastannee koko henkilöstön jakaumaa, koska vuonna 2016 muusta henkilökunnasta yliopistoissa vakinaisessa palvelussuhteessa oli yli 83 %. Esimiesasemassa kyselyn vastaajista on ilmoittanut olevansa 20 % (kuvio 4). Esimiesaseman määrittely perustuu vastaajan omaan arvioon. Kyselylomake käännettiin myös englannin kielelle. Muita kuin suomalaisia vastaajista on yhteensä 7 % ja äidinkieltään muita kuin suomen- tai ruotsinkielisiä vastaajista ilmoitti olevansa 8 %.



Kuvio 3. Vastaajien palvelusuhteen laatu

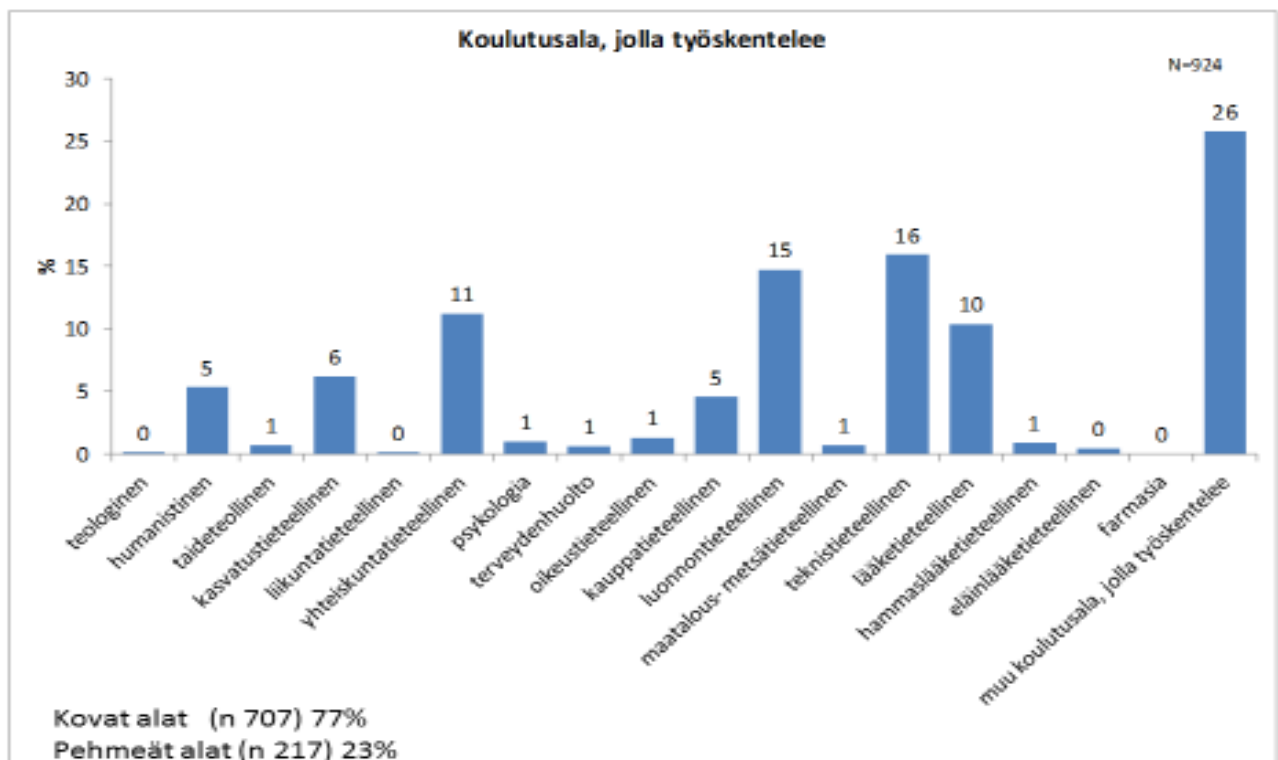


Kuvio 4. Vastaajien esimiesasema

Koulutusaloista eniten vastaajia on suhteellisen osuuden mukaisessa suuruusjärjestyksessä teknistieteelliseltä, luonnontieteelliseltä, yhteiskuntatieteelliseltä ja lääketieteelliseltä alalta, yhteensä yli 50 % (kuvio 5). Neljännes vastaajista ilmoittaa työskentelevänsä muulla koulutusallalla. Tämän joukon suuruuden voidaan olettaa perustuvan osaltaan hallintotehtävissä työskentelevien vastaajien joukkoon erityisesti silloin, kun heidän työnsä ei kytkeydy selvästi mihinkään koulutusalaan. Kaikista vastanneista ns. kovilla koulutusaloilla (esim. luonnontieteellinen ala, lääketieteellinen ala, teknistieteellinen ala) työskentelee 77 % vastaajista. Pehmeillä koulutusaloilla

(esim. kasvatustieteellinen, yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen ala) työskentelee 23 % vastaajista. Taustamuuttujatarkastelua varten koulutusalat on ryhmitelty seuraavasti:

- teknistieteellinen koulutusala,
- luonnontieteellinen koulutusala,
- yhteiskuntatieteellinen koulutusala,
- lääketieteellinen koulutusala,
- kasvatustiede ja humanistinen ala sekä taideala,
- muut nimetyt tieteenalat (teologinen, liikuntatieteellinen, psykologia, terveydenhuolto, kauppatieteellinen, maatalous- ja metsätieteellinen, hammaslääketieteellinen, eläinlääketieteellinen ja farmasia)
- muu koulutusala

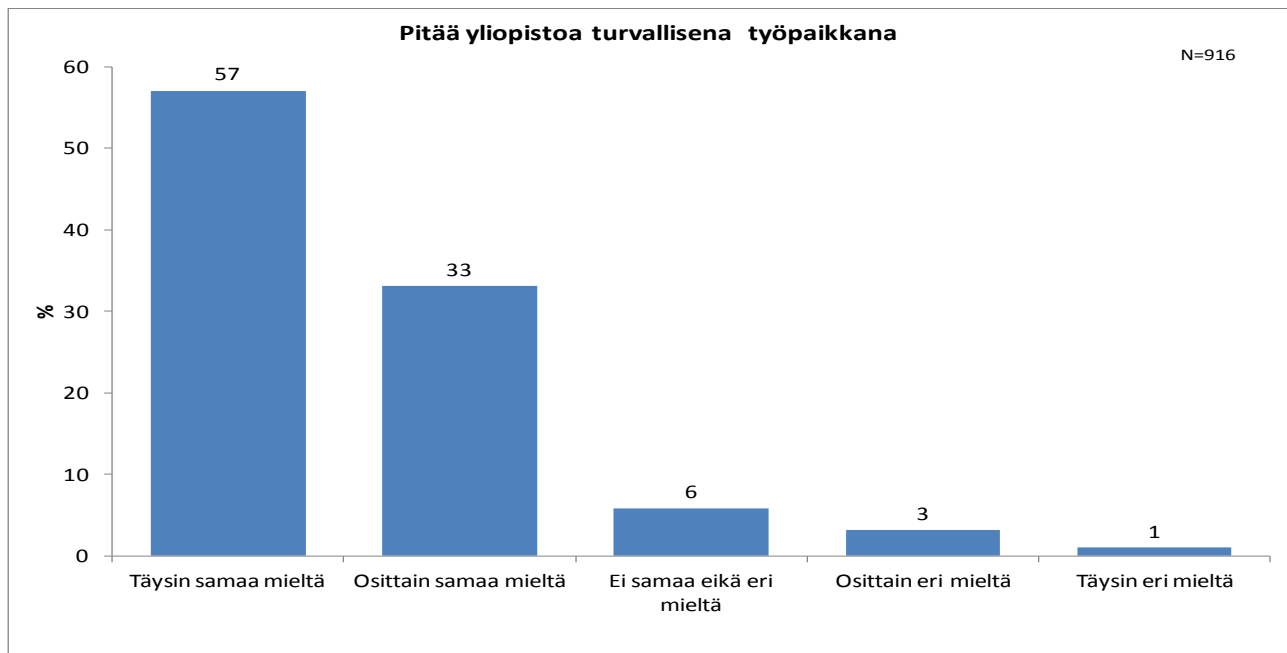


Kuvio 5. Vastaajien työn mukainen koulutuslajakauma

3.2. Aineiston analyysi

Kyselyn mukaan enemmistö (90 %) vastaajista on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että yliopisto on turvallinen työpaikkana (kuvio 6). Vain 4 % vastaajista on osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Taustamuuttujittain tarkasteltuna miehet ovat väitteen kanssa useammin samaa mieltä kuin naiset ($p=0.000$). Myös ikäryhmien välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja ($p=0.000$). Alle 34-vuotiaat ovat eniten väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Esimiesten ja työntekijöiden vastauksissa on tilastollisesti merkitseviä eroja ($p=0.000$). Ei-esimiesasemassa olevat ja

määräaikaiset ovat väitteen kanssa enemmän samaa mieltä kuin esimiesasemassa olevat ja vakinaiset työntekijät.



Kuvio 6. Arvio yliopiston turvallisuudesta työpaikkana

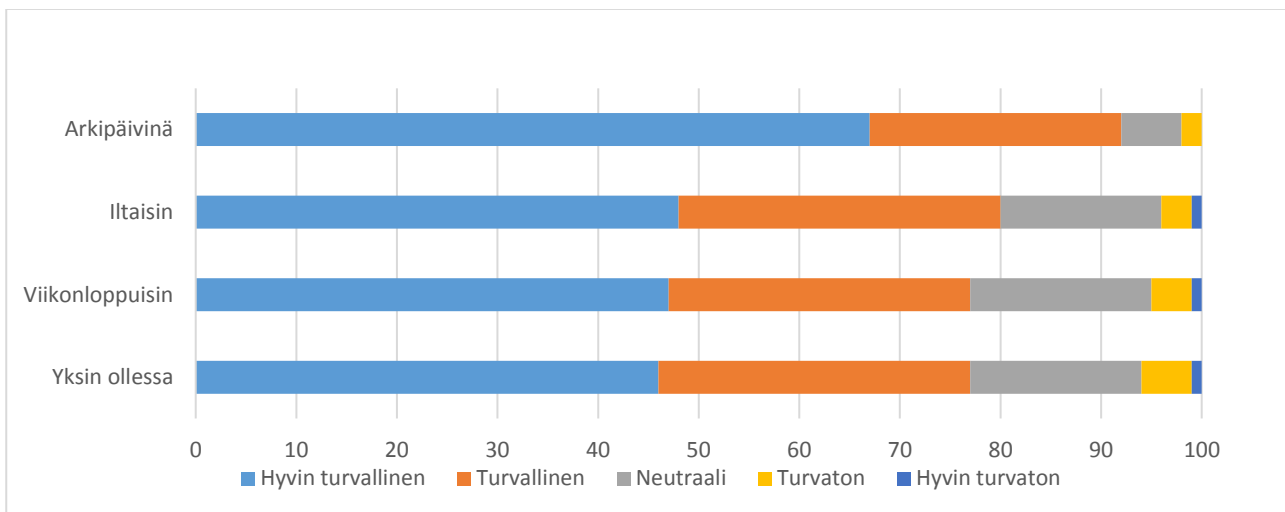
Turvallisuuden tunne työpaikalla

Yliopistot ovat työpaikkoja, joissa toimitaan erityisesti tutkimustehtävissä ilman muodollisesti kontrolloitua työaika. Iltatyöt ovat yleisiä myös opetustehtävissä ja henkilöstöä on töissä yliopiston tiloissa myös iltaisin ja viikonloppuisin, jopa öiseen aikaan. Miehet pitävät yliopistoa turvallisempuna kuin naiset ($p=0.000$). Ikäryhmien välillä on eroja ($p=0.002$). Nuoremmat ikäryhmät pitävät yliopistoa turvallisempuna vanhempiin ikäryhmiin verrattuna. Samoin määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevät pitävät yliopistoa turvallisempuna vakinaisten työntekijöiden vastauksiin verrattuna ($p=0.006$). Myös esimiesten ja muiden työntekijöiden välillä on näkemyksissä ero ($p=0.025$). Esimiehet ovat väitteen kanssa useammin samaa mieltä kuin muut työntekijät.

Kyselyn perusteella vastaajien turvallisuuden tunteen kokeminen eroaa työskentelyajankohdasta riippuen (kuvio 7). Arkisin yliopiston tilat koetaan pääosin turvallisiksi työtiloiksi, joskin 2 % vastaajista ilmoittaa kokevansa olonsa turvattomaksi myös arkipäivisin työpaikallaan. Iltaisin työskennellessä turvattomuutta kokeneiden määrä kaksinkertaistuu 4 %:iin. Viikonloppuna olonsa kokee turvattomaksi 5 % vastaajista ja yksin työpaikan tiloissa työskennellessä vastaajista 6 % kokee olonsa turvattomaksi.

Sukupuolesta, iästä, koulutusalaasta, palvelusuhteen laadusta ja esimiesasemasta huolimatta turvallisuuden tunne laskee hieman ilta- ja viikonloppu-aikaan sekä yksin ollessa. Naiset kokevat olonsa jonkin verran miehiä turvattommaksi ilta- ja viikonloppu-aikaan sekä yksin ollessa. Alle 45-vuotiaat tuntevat olonsa turvallisimmaksi, mutta suuria eroja ikäryhmien välillä ei ole havaittavissa.

Koulutusaloista muu koulutusala -ryhmä sekä teknistieteellisellä koulutuslalla työskentelevät kokevat olonsa vähiten turvalliseksi ilta- ja viikonloppu-aikaan sekä yksin ollessa. Kyselyn mukaan luonnontieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat puolestaan kokevat muihin ryhmiin verrattuna olonsa turvallisimmaksi kaikkina aikoina. Palvelusuhteen laatua tarkastellessa muu palvelusuhde -ryhmä erottuu siten, että turvattomuuden tunne kasvaa muihin ryhmiin verrattuna enemmän ilta- ja viikonloppu-aikaan. Työntekijöiden turvallisuuden tunne laskee enemmän ilta- ja viikonloppu-aikaan sekä yksin ollessa verrattuna esimiesasemassa olevien kokemuksiin.



Kuvio 7. Turvallisuuden tunne työpaikalla työskennellessä

Vastaajilta pyydettiin tietoa siitä, mitkä tekijät tai asiat aiheuttavat turvattomuutta. Kysymykseen saatiin yhteensä 350 vastausta. **Yleisimmät turvattomuutta aiheuttavat tekijät vastanneiden mukaan ovat avoimet tilat, joihin kenellä tahansa on pääsy sekä tiloissa liikkuvat ulkopuoliset henkilöt.** Nämä turvattomuutta aiheuttavat tekijät korostuvat erityisesti tilanteissa, joissa vastaajat työskentelevät yksin yliopiston tiloissa. Myös kulunvalvonnan puutteellisuus huolestuttaa useita vastaajia.

”Ovet avoinna – ulkopuoliset liikkujat” (hallintosihteeri)

”Joskus pelottaa, että tulisi joku ammuskelutapaus tai muu vastaava omalle työpaikalle. Joskus myös pelottaa, että joku (ulkopuolinen) tulisi ja kävisi kimppuun, jos on iltamyöhään töissä viimeisenä” (tohtorikoulutettava)

”I tend to feel more insecure if there are only few or no people around” (senior researcher)

”Henkilökunnalle tarkoitettujen tilojen kulunvalvonnan puutteellisuus” (tohtorikoulutettava)

Asiakkaisiin ja opiskelijoihin liittyvinä turvattomuutta aiheuttavina tekijöinä vastaajat nostavat esille arvaamattoman ja joskus aggressiivisen ja uhkaavankin käyttäytymisen. Erityisesti

yliopistojen kirjastoissa työskentelevillä vastaajilla on enenevässä määrin kokemuksia hankalista asiakkaista.

"Asiakaspalvelussa työskentelyssä välillä kohtaa "vaikeita" asiakkaita" (kirjastosihteeri)

"Joskus on ollut jokunen opiskelija, jonka elämänhallinta on ollut vaikeaa ja joka on siksi vaikuttanut arvaamattomalta" (yliopistonlehtori)

"Mielenterveys- ja päihdeongelmaiset opiskelijat, jotka voivat käyttäytyä hyvinkin arvaamattomasti ja aggressiivisestikin" (yliopisto-opettaja)

Erityisesti aloilla, joissa on laboratorioita, avovastauksissa mainitaan turvattomuutta aiheuttavina tekijöinä laboratoriotilat, joissa on aina läsnä esimerkiksi räjähdys- ja tulipalovaara sekä vaarallisten mikrobien, kemikaalien yms. aiheuttamat riskit. Tässä yhteydessä osa vastaajista nosti esille huolen heikosta turvallisuuskulttuurista, sillä kaikki työntekijät eivät välttämättä suhtaudu työympäristön turvallisuusriskeihin ja niiden ehkäisyyn tarvittavalla vakavuudella. Lisäksi turvattomuutta aiheuttaa yksin työskentely erilaisten vaarallisten aineiden parissa ja avunsaanti, mikäli tapahtuisi jokin onnettomuustilanne tai loukkaantuminen. Turvattomuuden tunnetta aiheuttavat myös avoimet kulkuväylät laboratoriotiloihin. Samoin näissä tiloissa työskentelyyn liittyen korostuvat kielitaidon puutteeseen liittyvät riskit.

"Kaikki tiloissa työskentelevät eivät tunnu huomaavan tai suhtautuvan vakavasti työympäristön turvallisuusriskeihin ja niiden ehkäisyyn" (laboratoriomestari)

"Teen paljon erilaisten kemikaalien, mm. myrkkujen ja liuottimien kanssa töitä, kokonaan yksin työskennellessä on aina mietittävä, että mitä jos jotain vahingossa kaatuu päälle ja loukkaantuu" (erikoislaboratoriomestari)

Muina turvattomuutta aiheuttavia tekijöitä vastaajat mainitsevat muun muassa määräaikaisten työsuhteet, sisäilmaongelmat, tietoturvarikkomukset, mahdolliset kouluampumiset ja terroriteot, huonon johtamisen ja konfliktit työyhteisössä. Ryöstöihin ja murtoihin liittyvät maininnat ovat useimmiten välillisiä eli henkilöllä ei itsellään ollut kokemusta ryöstetyksi tulemisestä, mutta tarinat toisille tapahtuneista murroista tai ryöstöistä saavat kuitenkin aikaan turvattomuuden tunnetta.

Työuran aikana turvallisuustilanteessa tapahtuneet muutokset

Vastanneista noin kolmannes (32 %) on havainnut muutoksia oman työuransa aikana yliopiston tai työyhteisön turvallisuustilanteessa. Vastaajien sukupuolen mukaan tarkasteltuna suurin osa turvallisuustilanteen muutoksia kokeneista on naisia (288 vastanneesta 200). Miesten ja naisten välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0.000$). Samoin määräaikaisten ja vakinaisessa palvelussuhteessa olevien vastaajien välillä on eroja. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista 38 % on kokenut turvallisuustilanteen muuttuneen työuran aikana ja määräaikaisten osalta vastaava luku oli 21 %. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0.000$). Esimiesasemassa (36 %) olevat ovat kokeneet muutoksia enemmän kuin muut työntekijät (21 %). Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä

($p=0.000$). Ikäryhmittäisiä eroja esiintyy myös. Nuoremmat työntekijät ovat kokeneet selvästi vähemmän turvallisuustilanteen muutoksia kuin vanhemmat työntekijät ($p=0.000$). Eroa selittää työuran pituus. Nuoremmilla vastaajilla on luonnollisesti lyhyempi työhistoria yliopistossa.

Yleisimmin vastaajat ovat kokeneet turvallisuuteen liittyviä muutoksia yliopiston tilojen lisääntyneisiin lukituksiin. Vastaajien kokemuksen mukaan tietoisuus turvallisuusriskeistä ja turvallisuustekijöistä onkin lisääntynyt, mikä osaltaan lisää turvallisuuden tunnetta työpaikalla. Toisaalta tietoisuus turvallisuusriskistä vaikuttaa myös yleisen turvattomuuden tunteen kasvua. Tietoisuus turvallisuusriskeistä on kuitenkin lisännyt turvallisuuskoulutusten määrää ja tiedottamista, mutta useiden vastaajien mukaan molempia saisi olla enemmän. Joissakin yliopistoissa muutos turvallisuustilanteessa on tullut näkyväksi esimerkiksi sitä kautta, että yliopistoon on palkattu turvallisuuspäällikkö.

"Aiemmin kaikissa tiloissa pystyi liikkumaan vapaasti, nyt tiloja on lukittu"
(järjestelmäasiantuntija)

"Muutos parempaan: turvallisuuteen kiinnitetään enemmän huomiota"
(koordinaattori)

"An awareness that difficult security situations could occur" (lecturer)

"Maailma on tullut lähemmäksi yliopistoa. Emme ole lintukoto enää ja ison maailman turvallisuushat ovat arkipäiväistyneet. Mitä vain voi sattua" (vahtimestari)

"Henkilökunnalle on tarjottu turvallisuuteen liittyvää koulutusta ja myös toimintaohjeita erilaisten tilanteiden varalle on aiempia vuosia enemmän. Intrassa on keskitetysti tarjolla ohjeita ja yhteystietoja" (kirjaaja)

Uhkaavia tilanteita on koettu joko suoraan tai välillisesti enemmän nykyään kuin aikaisemmin. Osa näistä liittyy esimerkiksi sosiaalisen median kautta tulevaan vihapuheeseen, mutta suurin osa vastaajista ilmoittaa uhkan lähteeksi opiskelijan tai asiakkaan. Opiskelijoiden mielenterveysongelmien koetaan lisääntyneen ja haastavia tilanteita opiskelijoiden ja asiakkaiden kanssa on aikaisempaa enemmän.

"Mielenterveysongelmaisten opiskelijoiden määrä tuntuu lisääntyneen viimeisen 10 vuoden aikana" (yliopisto-opettaja)

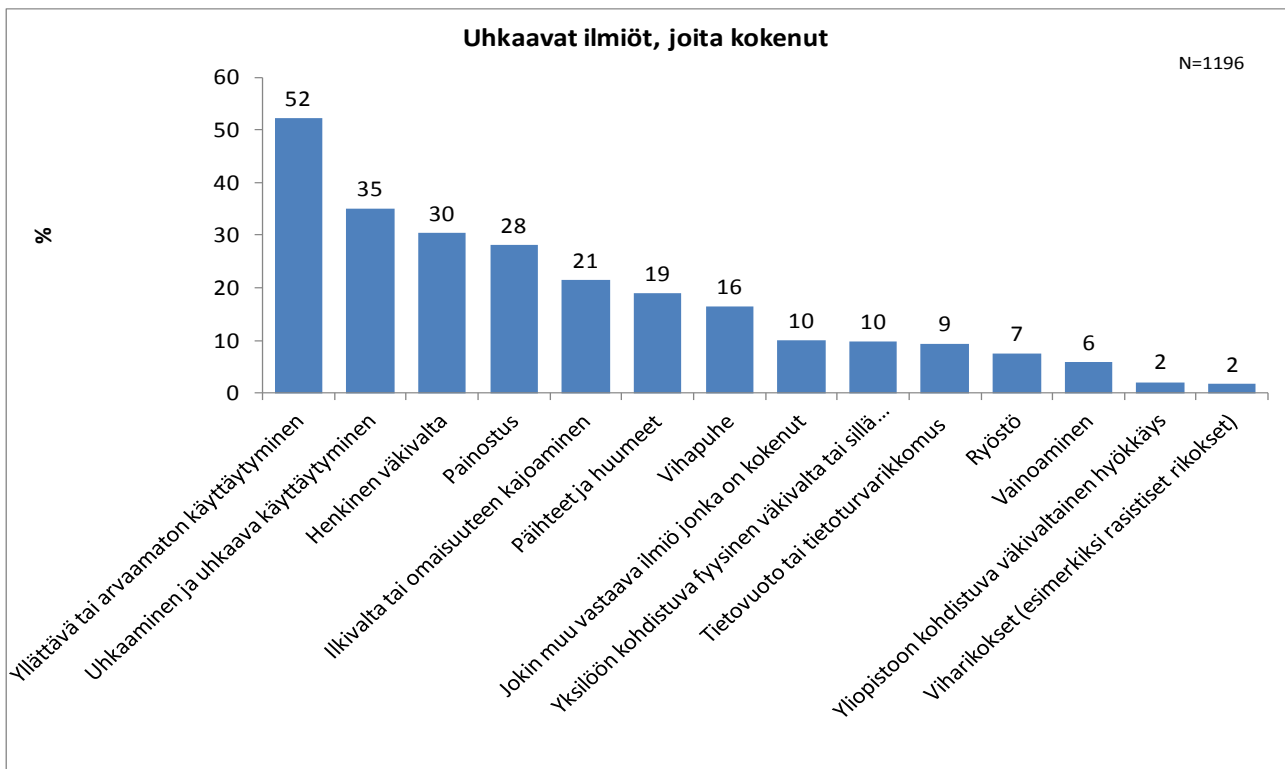
"Some on tuonut uuden elementin turvattomuuden kokemukseen; ei voi olla koskaan varma joutuuko videoitavaksi tai muutoin tallennettavaksi ja sosiaaliseen mediaan levitettäväksi. Tämä on oman ja kollegoiden kokemusten perusteella hyvin suuri uhkatekijä, jota on myös käytetty tietoisesti joitakin ihmisiä tai tapahtumia vastaan"
(yliopistonlehtori)

"Tutkijoihin kohdistuva vihapuhe ja henkilökohtaisen turvallisuuden uhkaaminen on lisääntynyt. Vaikkei se kohdistu yleensä minuun suoraan, se lisää turvattomuudentunnetta" (tohtorikoulutettava)

Muita mainittuja oman uran aikana tapahtuneita turvallisuusmuutoksia olivat muun muassa jatkuvat organisaatiomuutokset ja vähenevä henkilökunta, lisääntyneet tietoturvaongelmat (esim. roskaposti), lisääntyneet varkaudet ja henkilökunnan kasvava pahoinvointi.

Uhkaavien ilmiöiden kokeminen ja uhkatekijöiden todennäköisyys

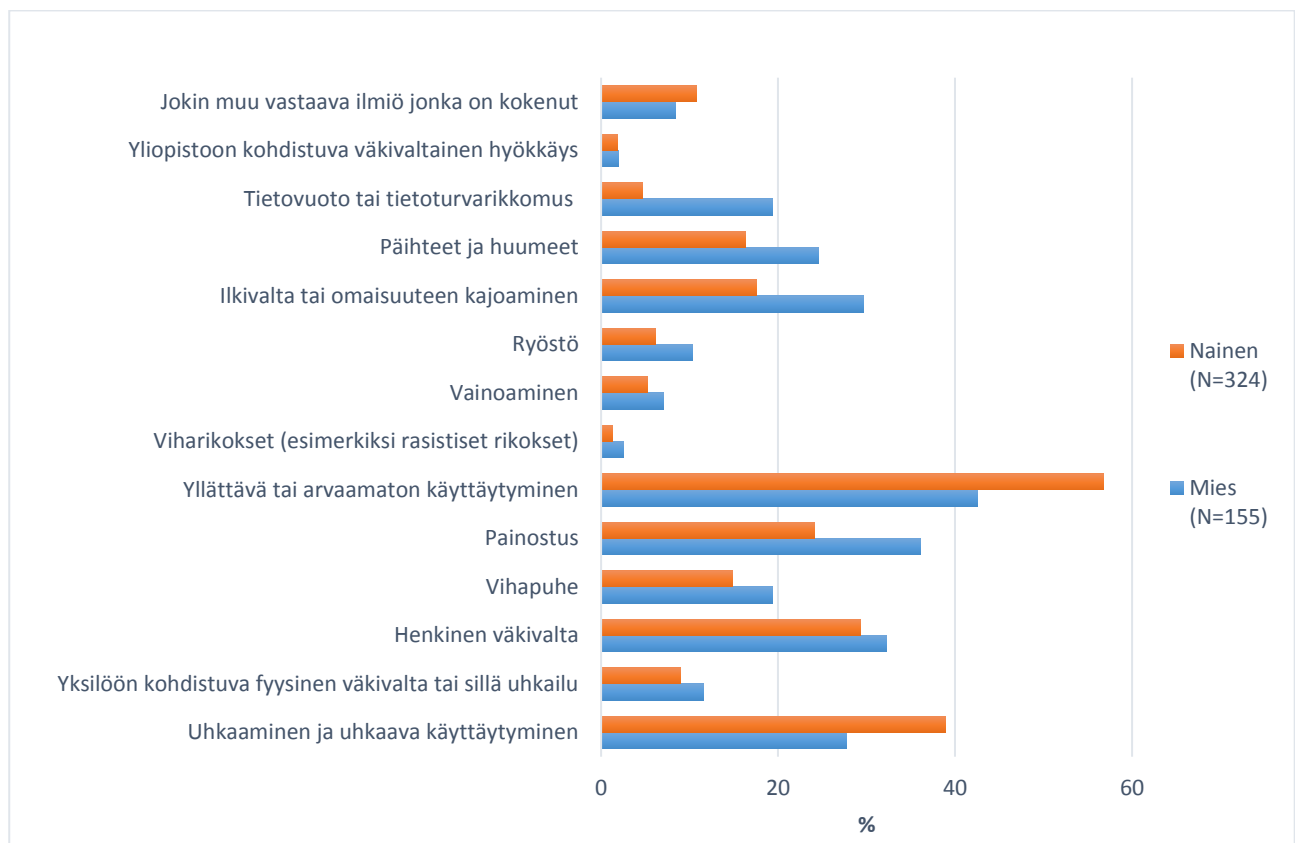
Kyselyssä pyydettiin vastaajia valitsemaan annetusta listasta sellaisia uhkaavia ilmiöitä, joita he olivat työssään kokeneet (kuvio 8). Luetellut ilmiöt olivat uhkaaminen ja uhkaava käyttäytyminen, yksilöön kohdistuva fyysinen väkivalta tai sillä uhkailu, henkinen väkivalta, vihapuhe, painostus, yllättävä tai arvaamaton käyttäytyminen, viharikokset (esimerkiksi rasistiset rikokset), vainoaminen, ryöstö, ilkivalta tai omaisuuteen kajoaminen, päihteet ja huumeet, tietovuoto tai tietoturvarikkomus, yliopistoon kohdistuva väkivaltainen hyökkäys sekä jokin muu vastaava. **Yli puolet vastaajista on kokenut työssään yllättävää tai arvaamatonta käyttäytymistä ja runsas kolmannes uhkaamista ja uhkaavaa käyttäytymistä.** Lähes kolmasosa on kokenut työssään henkistä väkivaltaa ja runsas neljännes painostusta. Edellisten lisäksi yli 15 % vastaajista on kokenut ilkivaltaa tai omaisuuteen kajoamista, päihteisiin ja huumeisiin liittyviä ilmiöitä tai vihapuhetta. Kaikki luettelossa mainitut vaihtoehdot olivat sellaisia, joista ainakin muutamilla vastaajilla on kokemusta.



Kuvio 8. Uhkaavat ilmiöt, joita vastaajat ovat kokeneet työssään

Taustamuuttujittain tarkastellaan niitä vastaajia, jotka ovat kokeneet uhkailmiöitä työssään. Kysymykseen vastanneet naiset ovat kokeneet miehiä enemmän uhkaamista ja väkivaltaista käyttäytymistä, kun miehet ovat puolestaan kohdanneet hieman naisia enemmän fyysistä

väkivaltaa tai sillä uhkailua (kuitenkin vain noin yksi kymmenestä vastaajasta). Vajaa kolmannes sekä vastanneista miehistä että vastanneista naisista on kokenut vihapuhetta. Vastaajien mukaan miehet (36 %) ovat kokeneet naisia (24 %) enemmän painostusta. Yli puolella vastanneista naisista (57 %) on kokemusta yllättävästä tai arvaamattomasta käyttäytymisestä, kun vastaavasti miehistä vain vajaa puolet (43 %) on kokenut kyseisen ilmiön. Viharikoksia tai vainoamista ei kumpikaan sukupuoli ole juurikaan kokenut. Miehillä on hieman enemmän kokemuksia ryöstöistä sekä ilkeistä tai omaisuuteen kajoamisesta kuin naisilla. Miehistä joka neljäs on kohdannut päihteitä tai huumeita ilmiönä, kun vastaavasti naisista vain 16 % on törmännyt samaan. Tietovuotoon tai tietoturvarikkomukseen on törmännyt noin viidennes miehistä, mutta vain 5 % naisista. Yliopistoon kohdistuvan väkivaltaisen hyökkäyksen on kokenut 2 % sekä miehistä että naisista. Muita vastaavia uhkaavia ilmiöitä ilmoittaa kokeneensa 8 % miehistä ja 11 % naisista. (kuvio 9)

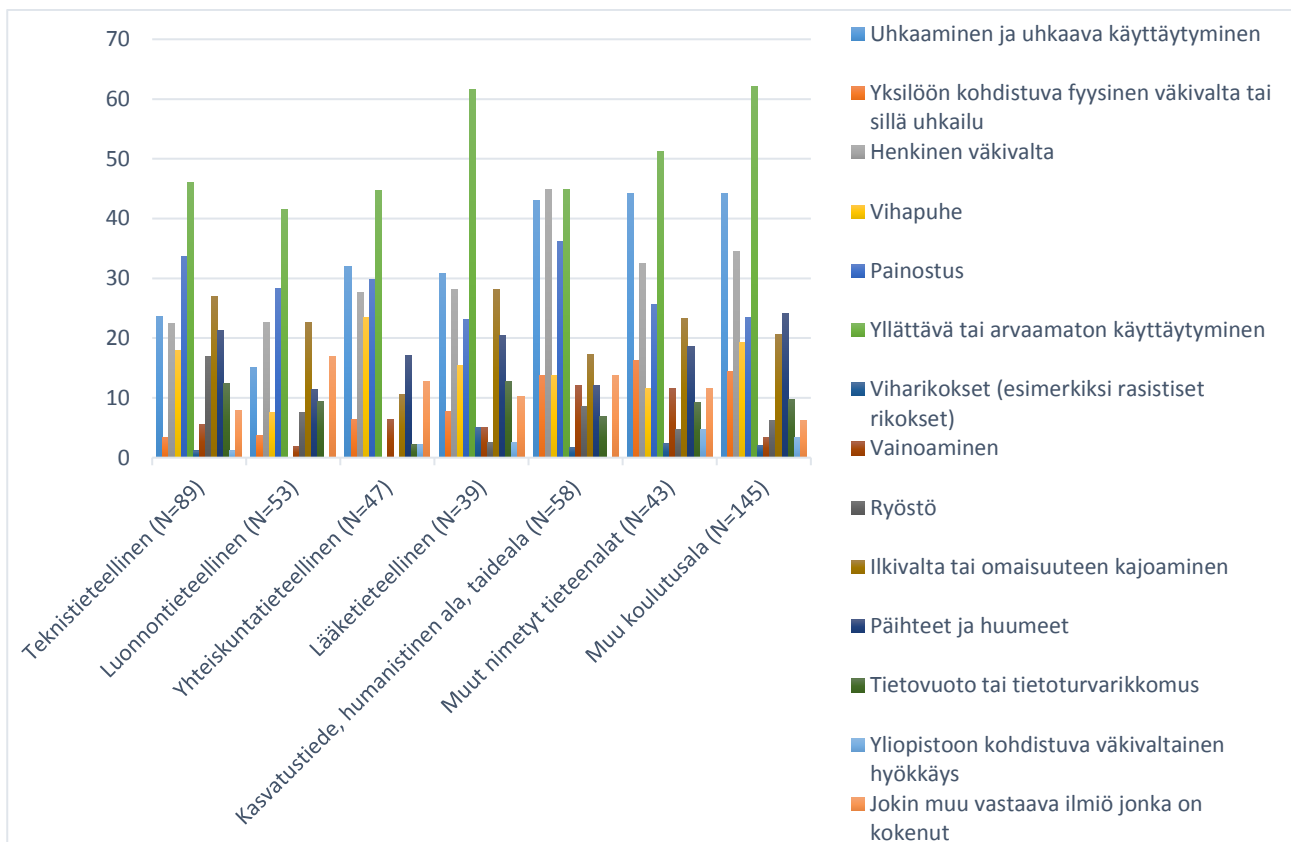


Kuvio 9. Uhkaavien ilmiöiden kokemukset sukupuolen mukaan

Yli 54-vuotiaat vastaajat ovat kokeneet muita ikäryhmiä enemmän uhkaamista ja uhkaavaa käytöstä, yksilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai sillä uhkaamista, henkistä väkivaltaa ja muita ilmiöitä. Yllättävää tai arvaamatonta käytöstä, vihapuhetta, vainoamista, päihteitä tai huumeita ovat kokeneet eniten 45–54-vuotiaat, kun taas painostusta, viharikoksia, ilkivaltaa tai omaisuuteen kajoamista sekä tietovuotoja ja tietoturvarikkomuksia ovat kokeneet eniten alle 35-vuotiaat. 35–44-vuotiaat ovat kokeneet vähiten uhkaavia ilmiöitä verrattuna muihin ikäryhmiin, mutta heidän

ryhmästäan vastaajilla on eniten kokemusta uhkaamisesta ja uhkaavasta käyttäytymisestä, yllättävästä tai arvaamattomasta käyttäytymisestä sekä painostuksesta.

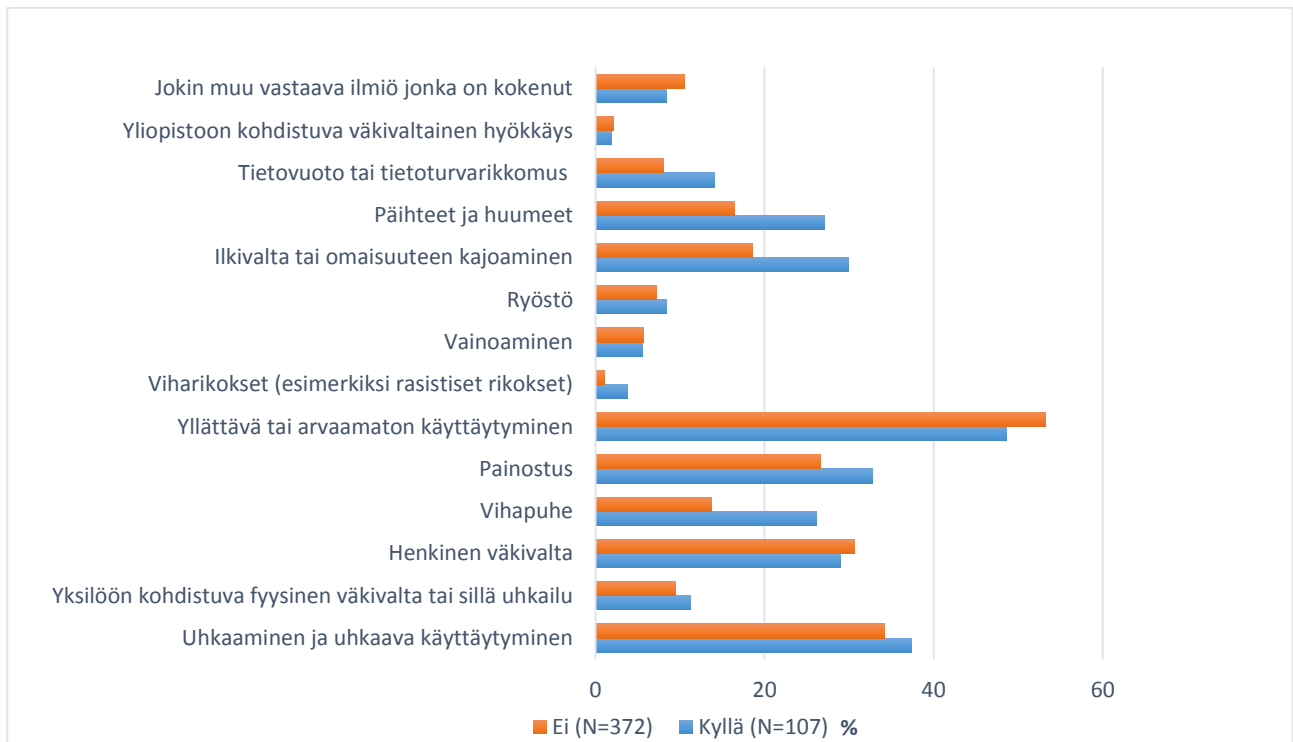
Uhkaavia ilmiöitä on koettu hyvin vaihtelevasti eri tieteenaloilla (kuvio 10). Ilmiöistä selvästi eniten kaikilla koulutusaloilla on kuitenkin koettu yllättävää tai arvaamatonta käyttäytymistä. Lääketieteellisellä alalla sekä muu koulutusala -ryhmässä työskentelevistä vastaajista jopa 62 % on kohdannut ilmiön työssään. Tämän lisäksi teknistieteellisellä alalla vastaajat ovat eniten kokeneet painostusta (34 %), uhkaamista ja uhkaavaa käytöstä (24 %) sekä henkistä väkivaltaa (22 %). Luonnontieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat ilmoittavat kokeneensa yllättävän ja arvaamattoman käyttäytymisen lisäksi eniten painostusta (28 %), henkistä väkivaltaa ja ilkivaltaa tai omaisuuteen kajoamista (23 %). Yhteiskuntatieteellisellä alalla vastaajat ovat kohdanneet vihapuhetta (23 %) eniten muihin aloihin verrattuna. Kasvatustieteellisellä, humanistisella ja taidealalla korostuvat henkisen väkivallan kokemukset muihin aloihin verrattuna. Vastaajista jopa 45 % on kokenut työssään henkistä väkivaltaa. Uhkaamisen ja uhkaavan käyttäytymisen kokemuksia on koettu eniten sekä muut nimetyt tieteenalat- että muu koulutusala -ryhmien vastaajien keskuudessa (44 %). Kaikilla koulutusaloilla ilmiöistä vähiten kokemuksia vastaajilla on viharikoksista sekä yliopistoon kohdistuvista väkivaltaisista hyökkäyksistä. Myöskään tietoturvarikkomukset tai ryöstöt eivät ole kovin yleisiä millään koulutusaloista.



Kuvio 10. Uhkaavien ilmiöiden kokemukset koulutusaloittain

Palvelusuhteen laadun näkökulmasta tarkasteltuna vakituissa työsuhteissa työskentelevät ovat kokeneet yllättävää ja arvaamatonta käyttäytymistä eniten muunlaisissa työsuhteissa oleviin verrattuna. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät vastaajat sen sijaan ovat kokeneet muihin verrattuna enemmän vainoamista, ryöstöjä, ilkivaltaa tai omaisuuteen kajoamista, päihteitä ja huumeita sekä tietovuotoja tai tietoturvarikkomuksia. Selvästi eniten uhkaavia ilmiöitä ovat työssään kokeneet muussa palvelusuhteessa olevat vastaajat. Heistä reilu kolmannes on kokenut uhkaamista ja uhkaavaa käytöstä sekä henkistä väkivaltaa ja painostusta, viidennes yksilöön kohdistuvaa fyysistä väkivaltaa tai sillä uhkailua ja vihapuhetta, 10 % viharikoksia, yliopistoon kohdistuvan väkivaltaisen hyökkäyksen ja jonkin muun vastaavan uhkaavan ilmiön.

Esimiesasemassa olevat ovat kokeneet enemmän uhkaamista ja uhkaavaa käyttäytymistä, yksilöön kohdistuvaa fyysistä väkivaltaa tai sillä uhkailua, vihapuhetta, painostusta, viharikoksia, ryöstöjä, ilkivaltaa tai omaisuuteen kajoamista, päihteitä ja huumeita sekä tietovuotoja tai tietoturvarikkomuksia verrattuna henkilöihin, jotka eivät työskentele esimiesasemassa (kuvio 11). Työntekijät ovat puolestaan kokeneet enemmän henkistä väkivaltaa, yllättävää tai arvaamatonta käyttäytymistä tai jotakin muuta vastaavaa ilmiötä kuin esimiesasemassa olevat kollegansa.



Kuvio 11. Esimiesten ja työntekijöiden kokemukset uhkaavista ilmiöistä

Vastaajille annettiin mahdollisuus tuoda esiin joku muu vastaava kokemansa uhkaava ilmiö. Edellä käsiteltyjen uhkailmiöiden lisäksi vastaajat mainitsivat kollegoiden tai esimiesten epäasiallisesta käytöksestä sekä kokemuksista seksuaalisesta häirinnästä ja ikäsyrynnästä. Vastauksista nousevat esille myös muun muassa työhön liittyvien henkilötietojen avoimesta saatavuudesta aiheutuvat häiriöt ja tutkimuksen tai opetusmateriaalin asiaton käyttö.

”Henkilö tutkinut rekisterikilven autosta, soittanut rekisterin perusteella selville Trafista yhteystiedot ja soittanut puhelun työpäivän aikana prepaid-liittymästä. Työhön liittyvät tiedot valokuvineen kaikkien luettavissa yliopiston sivuilta” (erikoistutkija)

”Tutkimukseni halventava käsittely rasistisilla ja yhdenvertaisuusvastaisilla sivustoilla. Ei ole suoraan uhkaavaa, mutta nimen ja kuvan (jotka oli saatu yliopiston sivuilta) levittäminen näissä yhteisöissä voi lisätä uhkaa” (tohtorikoulutettava)

”Luentoaineiston ja kurssini luennoitsijoiden kuvien levittäminen verkossa toimiville rasistisesti motivoituneille blogisivuille, kuten Homma-forum ym. keskustelupalstat...” (yliopistonlehtori)

Vastaajia pyydettiin arvioimaan uhkatekijöiden/-ilmiöiden todennäköisyyttä. **Yli kymmenen prosenttia vastaajista piti suurena tai erittäin suurena henkisen väkivallan, painostuksen, yllättävän tai arvaamattoman käyttäytymisen, ilkeiden tai omaisuuteen kajoamisen ja tietovuodon tai tietoturvarikkomuksen todennäköisyyttä. Tietovuoto tai tietoturvarikkomuksen todennäköisyys oli näistä uhkatekijöistä vastaajien arvioiden perusteella korkein.** Vastaajilta pyydettiin avovastauksella täsmennystä, mikäli he pitävät jotakin muuta vastaavaa ilmiötä todennäköisenä uhkatekijänä. Vastauksista yleisimpinä voidaan nostaa esiin esimerkiksi esimiehen tai kollegan epäasiallinen käytös, uhka, jota ei osata ennakoida sekä laboratoriotiloihin liittyvät onnettomuusuhat, kuten tulipalot ja kemikaalien käyttöön ja säilytykseen liittyvät riskit.

Yleisesti ottaen naiset pitävät uhkatekijöitä miehiä hieman todennäköisempänä, joskaan erot eivät ole suurimmassa osassa tapauksia prosentuaalisesti suuria. Naiset pitävät miehiä todennäköisempänä suurinta osaa uhkatekijöistä. Huomattavaa on, että miehillä on näistä kuitenkin enemmän omakohtaisia kokemuksia kuin naisilla. Tästä huolimatta he pitävät niiden toteutumista naisia epätodennäköisempänä. Miehet pitivät naisia todennäköisempänä ainoastaan yksilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai sillä uhkaamista.

Ikäryhmien mukaan analysoituna uhkatekijöiden todennäköisenä pitäminen jakautuu uhkatekijästä riippuen, mutta suurimmassa osassa prosentuaaliset erot ovat hyvin pieniä. Yli 55-vuotiaat pitävät muihin ryhmiin verrattuna hieman enemmän todennäköisenä uhkaamista ja uhkaavaa käyttäytymistä, yksilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai sillä uhkailua, henkistä väkivaltaa, yllättävää tai arvaamatonta käyttäytymistä, painostusta sekä tietovuotoa tai tietoturvarikkomusta. Tämä vastaa myös verrattain hyvin yli 55-vuotiaiden omakohtaisia kokemuksia uhkatekijöistä. 45–54-vuotiaiden ryhmä puolestaan pitää muihin ryhmiin verrattuna todennäköisempänä vainoamista ja painostusta, viharikoksia, ryöstöjä sekä päihteitä että huumeita. 35–44-vuotiaiden ryhmä pitää muihin ryhmiin verrattuna todennäköisempänä vihapuhetta, painostusta, viharikoksia, ryöstöjä, väkivaltaa tai omaisuuteen kajoamista, päihteitä tai huumeita sekä yliopistoon kohdistuvaa väkivaltaista hyökkäystä. Alle 35-vuotiaat pitävät vähiten todennäköisenä suurinta osaa uhkatekijöistä verrattuna muihin ryhmiin huolimatta siitä, että heillä on kuitenkin enemmän omakohtaisia kokemuksia uhkatekijöistä muihin ikäryhmiin verrattuna.

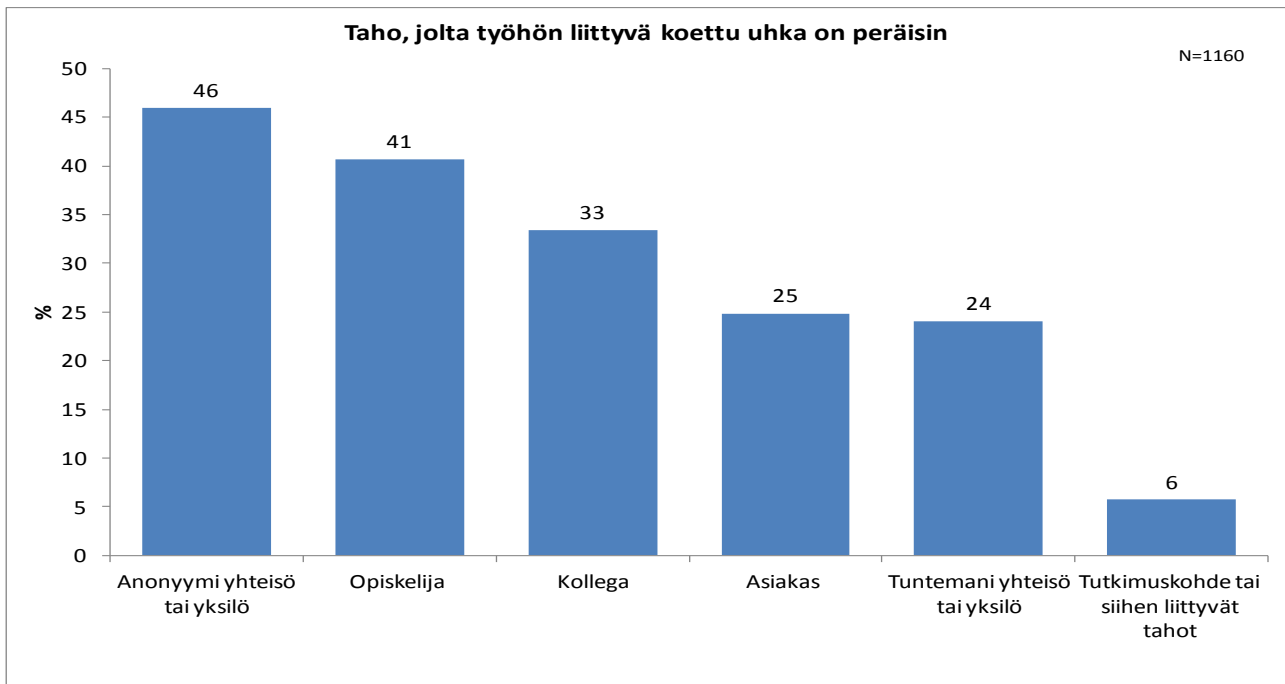
Koulutusalojen mukaan uhkatekijöiden todennäköisyyttä tarkasteltaessa kaksi ryhmää nousevat esille. Verrattuna muihin ryhmiin, muu koulutusala -ryhmä pitää todennäköisempänä suurinta osaa ilmiöistä, kun vastaavasti lääketieteellisellä alalla työskentelevät pitävät muihin tieteenaloihin verrattuna vähiten todennäköisempänä suurinta osaa uhkatekijöistä.

Vakituisessa työsuhteessa työskentelevät vastaajat pitävät suurinta osaa uhkatekijöistä todennäköisimpänä muihin ryhmiin verrattuna. Painostusta, vainoamista, tietovuotoa tai tietoturvarikkomusta pitävät todennäköisimpänä muihin ryhmiin verrattuna muussa palvelusuhteessa olevat henkilöt. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat pitävät useimpien uhkatekijöiden toteutumista vähiten todennäköisenä.

Esimiesasemassa työskentelevät pitävät työntekijöitä hieman todennäköisempinä uhkatekijöinä uhkaamista ja uhkaavaa käyttäytymistä, yksilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai sillä uhkailua, painostusta, yllättävää tai arvaamatonta käyttäytymistä, viharikoksia, ryöstöjä, ilkivaltaa tai omaisuuteen kajoamista, päihiteitä ja huumeita, tietovuotoa tai tietoturvarikkomusta. Työntekijät pitävät puolestaan esimiesasemassa työskenteleviä todennäköisempinä uhkatekijöinä henkistä väkivaltaa, vihapuhetta, yliopistoon kohdistuvaa väkivaltaista hyökkäystä tai muuta vastaavaa uhkatekijää. Erot esimiesten ja työntekijöiden näkemysten välillä ovat kuitenkin pääsääntöisesti vain muutamia prosenttiyksiköjä.

Koettujen uhkien lähteet

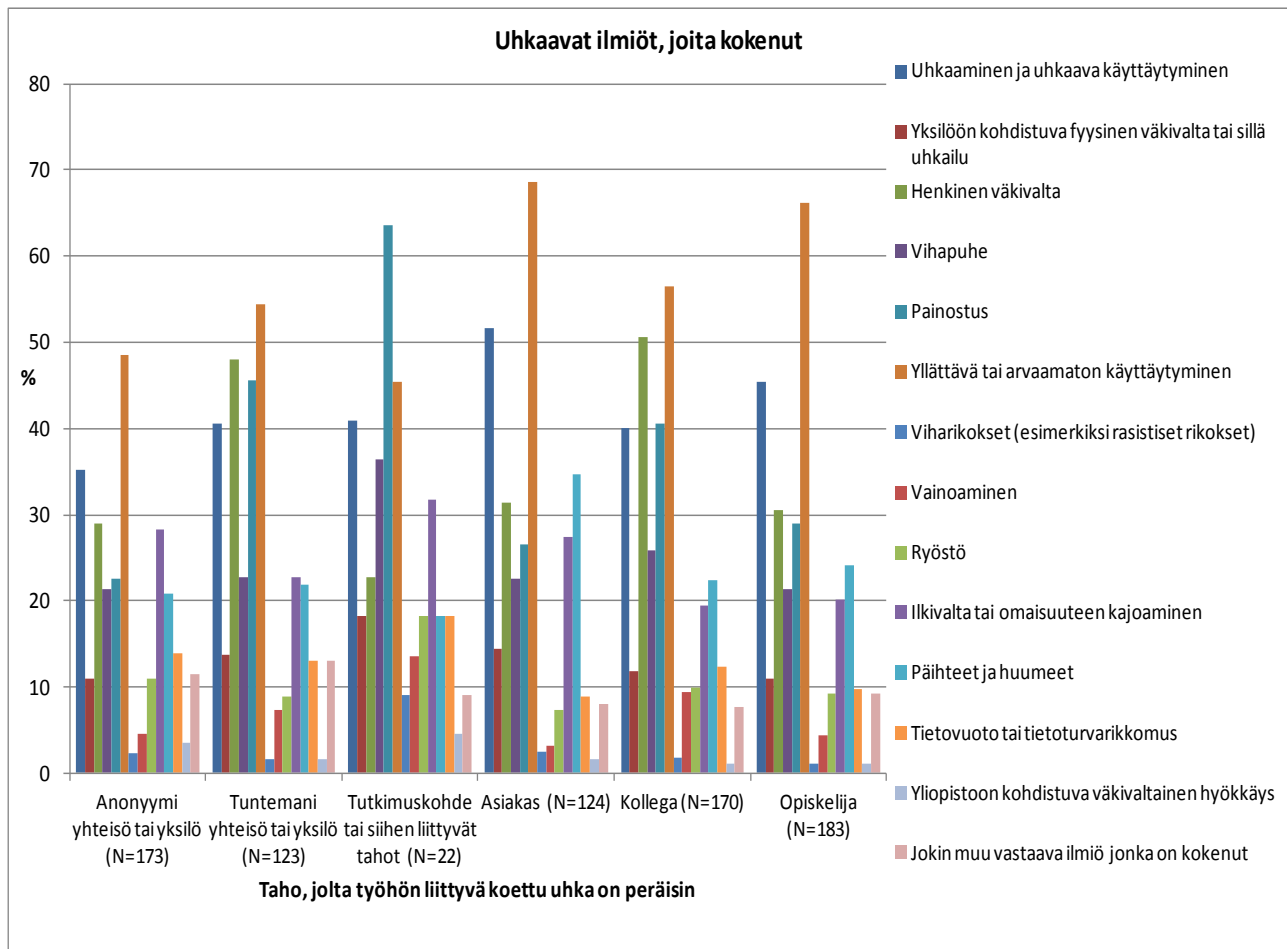
Vastaajille annettiin kuusi vaihtoehtoista tahoja, josta työhön liittyvä koettu uhka on heidän näkemyksensä mukaan peräisin (kuvio 12). Nämä tahot olivat anonyymi yhteisö tai yksilö, opiskelija, kollega, asiakas, vastaajan tuntema yhteisö tai yksilö sekä tutkimuskohde tai siihen liittyvät tahot. Vastaajille annettiin mahdollisuus valita useampi lähde. **Lähes puolet vastaajista nimeää uhkan lähteeksi anonyymin yhteisön tai yksilön.** Toiseksi yleisimpänä uhkan aiheuttajana koetaan opiskelijat. Kolmannes vastaajista piti kollegaa uhkan lähteenä ja noin 25 % vastaajista piti uhkan lähteenä asiakasta tai vastaajan tuntemaa yhteisöä tai yksilöä.



Kuvio 12. Taho, jolta työhön liittyvä koettu uhka on peräisin

Ristiintaulukoimalla tiedot uhkaavista ilmiöistä, joita vastaajat ovat kokeneet sekä tiedot tahoista, joista uhkaus on peräisin², saadaan turvallisuuden näkökulmasta uudenlainen kuva (kuvio 13). **Vastaajien useimmin ilmoittama uhkan laji, yllättävä tai arvaamaton käyttäytyminen, voi olla peräisin useammalta taholta (suuruusjärjestyksessä vastaajien ilmoittamien prosenttiosuuksien mukaan) asiakas, opiskelija, kollega ja vastaajan tuntema yhteisö tai yksilö. Uhkaamisen tai uhkaavan käyttäytymisen tyypillisin lähde on asiakas. Henkinen väkivalta on puolestaan tyypillisimmin kollegaan liittyvää. Painostus taas on useimmin tutkimuskohteen tai siihen liittyvien tahojen aiheuttamaa.**

² Ristiintaulukoinnin tulokset ovat suuntaa antavia kysymysten monivalintamahdollisuuden vuoksi, sillä vastaajan antamat arvot kertaantuvat taulukossa ja näin saattavat hieman vääristää tuloksia. Tulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia silloinkin, kun ristiintaulukointi on tehty arvoilla, jossa vastaaja on valinnut vain yhden uhkalajin ja yhden uhkan tahon.



Kuvio 13. Koetut uhkaavat ilmiöt ja taho, jolta työhön liittyvä uhka on peräisin

Taustamuuttujittain³ tarkastellaan niitä vastaajia, joilla on omakohtaisia kokemuksia uhkailmiöistä, ja jotka ovat ilmoittaneet miltä taholta uhka on koettu. Miehistä reilu puolet ovat kohdanneet jonkin uhkaavan tilanteen anonyymien yhteisöiden tai yksilöiden taholta ja 40 % vastanneista ilmoitti uhan lähteeksi opiskelijan. Noin kolmannes vastanneista miehistä on kokenut uhkaamista kollegalta ja noin viidennes ilmoitti uhan olevan peräisin tuntemaltaan yhteisöltä tai yksilöltä tai asiakkaalta. Vähiten uhkatilanteita miehet ovat kokeneet tutkimuskohteelta tai siihen liittyviltä tahoilta (6 %). Vastanneista naisista reilut 40 % ovat kokeneet uhkaa sekä anonyymiltä yhteisöltä että opiskelijoilta, noin kolmannes kollegalta, vajaa kolmannes tuntemaltaan yhteisöltä/yksilöltä tai asiakkaalta ja vähiten tutkimuskohteelta tai siihen liittyvältä taholta (6 %).

Alle 35-vuotiaiden ryhmä erottuu hieman muista ikäryhmistä koettujen uhkien tahojen suhteen. Heistä yli puolet ovat kokeneet uhkaa anonyymien yhteisöiden/yksilöiden taholta ja reilu kolmannes kollegan taholta. Noin kolmannes on myös kokenut uhkaa opiskelijoilta, mutta vain keskimäärin 10

³ Ristiintaulukoinnin tulokset ovat suuntaa antavia kysymysten monivalintamahdollisuuden vuoksi, sillä vastaajan antamat arvot kertaantuvat taulukossa ja näin saattavat hieman vääristää tuloksia. Tulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia silloinkin, kun ristiintaulukointi on tehty arvoilla, jossa vastaaja on valinnut vain yhden uhkalajin ja yhden uhkan tahon

% asiakkaan tai tutkimuskohteen taholta. Muut ikäryhmät ovat kokeneet eniten uhkaa joko anonyymin yhteisön/yksilön tai opiskelijan taholta. Noin kolmannes muiden ikäryhmien vastaajista on kokenut uhkaa kollegalta tai asiakkaalta. Reilu viidennes vastaajista on kokenut uhkaa tuntemaltaan yhteisöltä/yksilöltä ja vähiten muut ikäryhmät ovat kokeneet uhkaa tutkimuskohteelta tai siihen liittyviltä tahoilta (3–6 %).

Teknistieteellisellä, luonnontieteellisellä, yhteiskuntatieteellisellä ja lääketieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat ovat kokeneet eniten uhkaa anonyymiltä yhteisöltä tai yksilöltä. Teknistieteellisellä, kasvatustieteellisellä, humanistisella ja taidealalla sekä muut nimetyt tieteenalaryhmässä uhkan lähteeksi on useimmiten koettu opiskelija. Muut koulutusalat -ryhmään kuuluvat vastaajat nimeävät uhkan tahoksi useimmiten asiakkaan. Vähiten uhkakokemuksia kaikilla koulutusaloilla on tutkimuskohteelta tai siihen liittyviltä tahoilta.

Palvelusuhteen laadun kannalta tarkasteltuna hajonta sen suhteen, miltä taholta uhka on koettu, vaihtelee jonkin verran. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevät ovat kokeneet eniten uhkaa opiskelijoiden ja anonyymin yhteisön/yksilön taholta. Noin kolmasosa heistä on kokenut uhkaavaksi asiakkaan tai kollegan ja neljännes tuntemansa yhteisön tai yksilön. Vähiten uhkaksi he ovat kokeneet tutkimuskohteen tai siihen liittyvät tahot. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät ovat kokeneet uhkaa enimmäkseen anonyymiltä yhteisöltä tai yksilöltä. Reilu kolmannes ilmoittaa uhkan tahoksi kollegan tai opiskelijan ja noin neljännes tuntemansa yhteisön/yksilön. Vähiten määräaikaisessa suhteessa työskentelevät vastaajat ovat kokeneet uhkaa tutkimuskohteelta tai asiakkaalta. Muussa palvelusuhteessa työskentelevät asiakkaat ovat kokeneet uhkaa joko tuntemattomalta tai tuntemaltaan yhteisöltä/yksilöltä. Reilu neljännes ilmoittaa uhkan tahoksi kollegan ja reilu viidennes asiakkaan. Tutkimuskohteen ovat kokeneet uhkaksi 17 % ryhmän vastaajista ja vain 11 % on kokenut opiskelijan uhkan tahoksi.

Reilu puolet esimiesasemassa työskentelevistä vastaajista on kokenut uhkan tahoksi opiskelijan ja 45 % ilmoittaa uhkan lähteenä olleen anonyymi yhteisö/yksilö. Reilu kolmannes on kokenut uhkaa kollegan taholta ja vajaa kolmannes tuntemaltaan yhteisöltä/yksilöltä. Vähiten esimiesasemassa työskentelevät kokevat uhkaa tutkimuskohteelta tai siihen liittyvältä taholta. Työntekijöistä hieman vajaa puolet vastaajista on kokenut uhkaksi anonyymin yhteisön tai yksilön. Noin kolmannes heistä on kokenut uhkaa joko opiskelijan tai kollegan taholta ja noin neljännes asiakkaalta tai tuntemaltaan yhteisöltä/yksilöltä. Vähiten uhkaa on koettu tutkimuskohteelta tai siihen liittyvältä taholta.

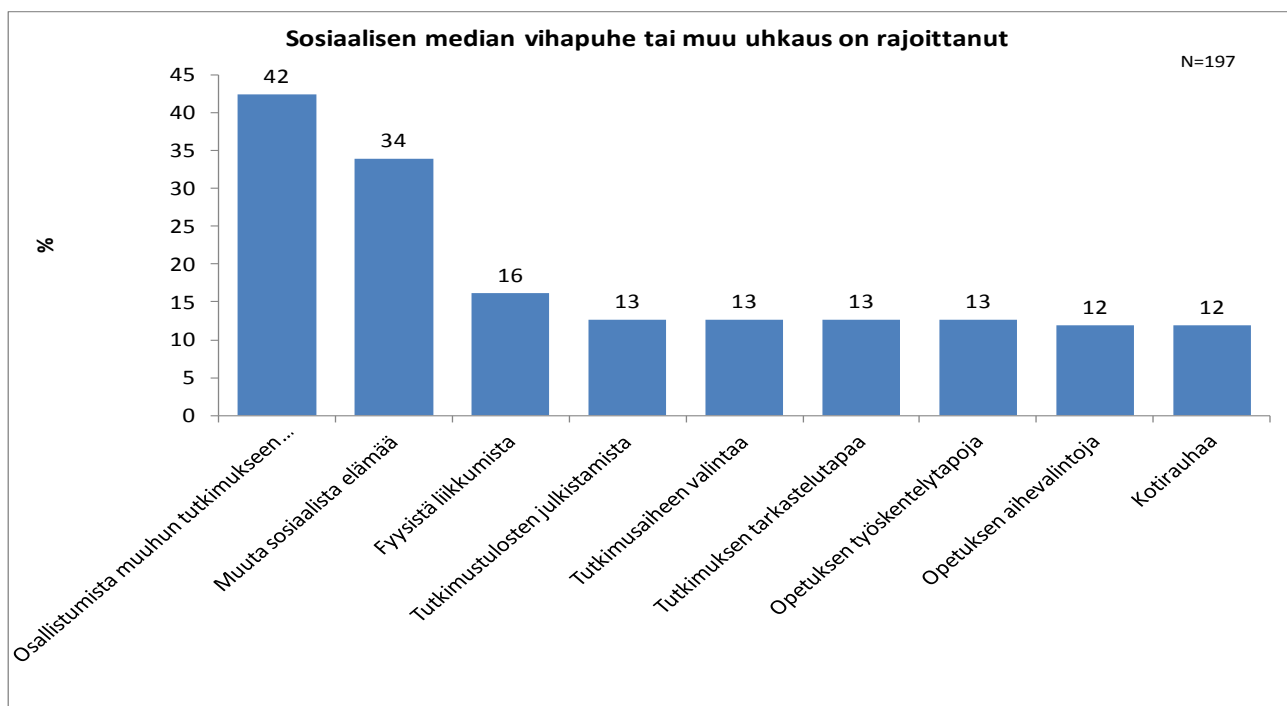
Ristiintaulukointia⁴ apuna käyttäen uhkatilanteiden todennäköisyyksiä voidaan myös arvioida suhteessa siihen, mistä vastaajien kokema uhka on useimmin peräisin. Edellä (kuvio 12) vastaajien ilmoittamia yleisimmin koettuja uhkia ovat yllättävä tai arvaamaton käyttäytyminen, uhkaaminen ja uhkaava käyttäytyminen, henkinen väkivalta ja painostus. **Todennäköisimpinä (suuri tai erittäin suuri) yllättävän tai arvaamattoman käyttäytymisen aiheuttajatahoina vastaajat pitävät**

⁴ Ristiintaulukoinnin tulokset ovat suuntaa antavia kysymysten monivalintamahdollisuuden vuoksi, sillä vastaajan antamat arvot kertaantuvat taulukossa ja näin saattavat hieman vääristää tuloksia. Tulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia silloinkin, kun ristiintaulukointi on tehty arvoilla, jossa vastaaja on valinnut vain yhden uhkalajin ja yhden uhkan tahon

asiakkaita ja kollegoja. Uhkaamisen tai uhkaavan käyttäytymisen todennäköisimpänä lähteenä ovat vastaajien mukaan asiakkaat. Vastaajien kokeman henkisen väkivallan todennäköisimpänä lähteenä on kollega. Vastaajat pitävät kokemansa painostuksen aiheuttajana kollegaa tai tuntemaansa yksilöä tai yhteisöä.

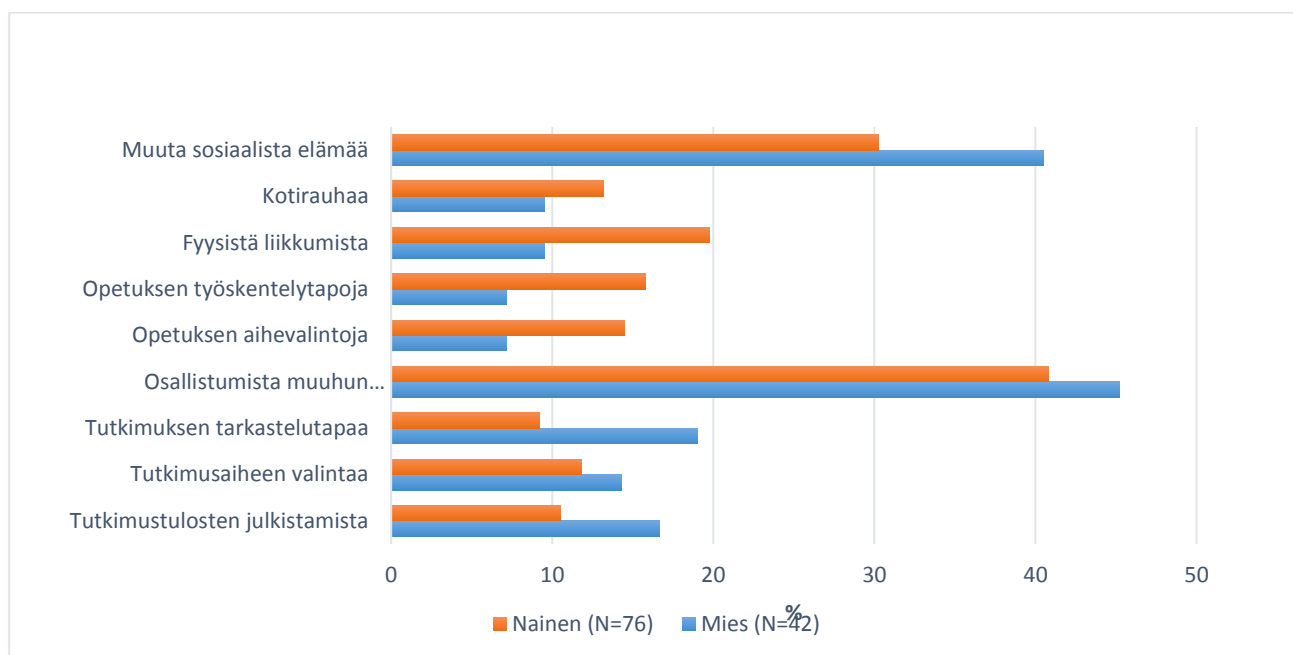
Sosiaalinen media uhkan lähteenä

Yksi tutkimuksen kohdeilmioistä on sosiaalisen median kautta työhön välittyvä uhka. Kyselyssä vastaajilta pyydettiin näkemyksiä siitä, mihin työn tai elämän alueeseen sosiaalisesta mediasta tuleva vihapuhe tai muu uhkaus on vaikuttanut rajoittavasti (kuvio 14). Vastaajille annettiin seuraavat yhdeksän vaihtoehtoa: tutkimustulosten julkistaminen, tutkimusaiheen valinta, tutkimuksen tarkastelutapa, osallistuminen muuhun tutkimukseen liittyvään viestintään, opetuksen aihevalinnat, opetuksen työskentelytavat, fyysinen liikkuminen, kotirauha ja muu sosiaalinen elämä. **Kysymykseen vastasi 21 % koko vastaajajoukosta. Heistä 42 % kohdisti merkittävimmän vihapuheen vaikutuksen osallistumiseen muuhun tutkimukseen liittyvään viestintään.** Runsas kolmannes arvioi vihapuheen tai muiden sosiaalisen median uhkausten rajoittavan muuta sosiaalista elämää. Muut työtä tai muuta elämää koskevat rajoittavat vaikutuskohteet saivat 12 ja 16 %:n väliltä painoarvonsa. **Yleisesti voidaan todeta, että vihapuhe tai muu sosiaalisesta mediasta peräisin oleva uhka saattaa vaikuttaa kohteeksi joutuneen työtä ja muuta elämää rajoittavasti.**



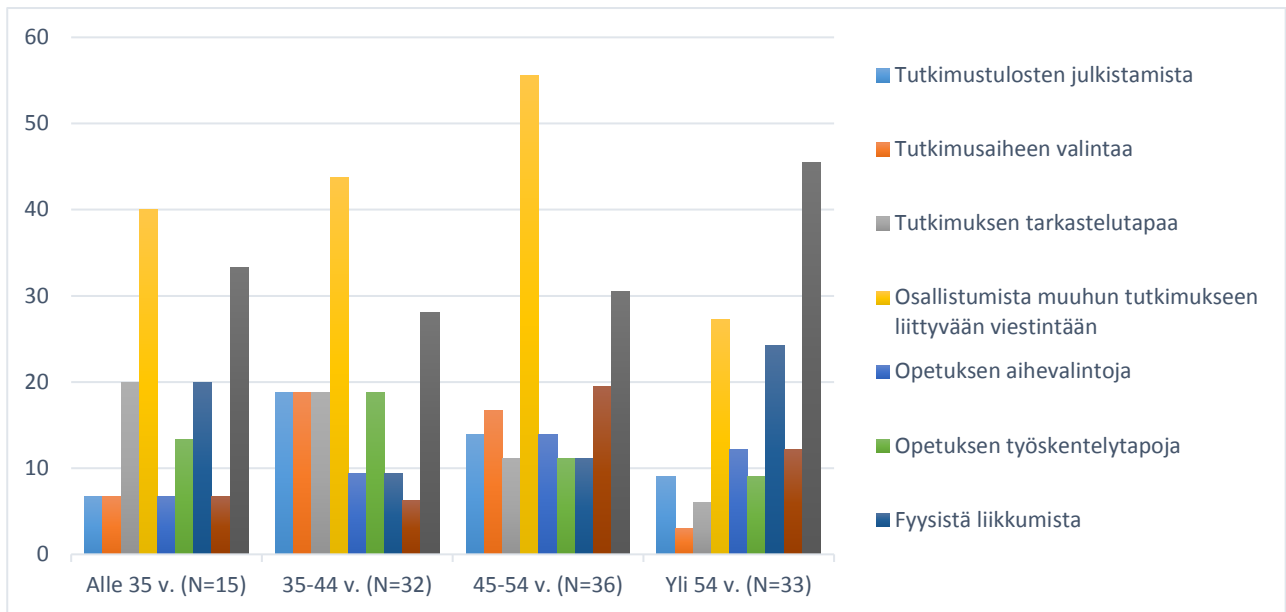
Kuvio 14. Sosiaalisen median vihapuheen tai muun uhkauksen aiheuttamat rajoitukset

Sekä miehillä että naisilla on kokemusta sosiaalisen median vihapuheen tai muun uhkauksen rajoittavista vaikutuksista (kuvio 15). Miehillä korostuvat sosiaalisen median vihapuheen rajoittavat vaikutukset hieman naisia enemmän tutkimuksen tekoon liittyvissä aiheissa, kuten tutkimustulosten julkistamisessa, tutkimusaiheen valinnassa, tutkimuksen tarkastelutavassa ja osallistumisessa muuhun tutkimukseen liittyvään viestintään. Naiset puolestaan ovat kokeneet miehiä enemmän sosiaalisen median vihapuheen tai muiden uhkausten rajoittavan opetukseen liittyviä asioita, kuten opetuksen aiheen valintoja ja opetuksen työskentelytapoja. Noin viidennes vastanneista naisista on kokenut, että sosiaalisen median vihapuhe tai muut uhkaukset ovat rajoittaneet heidän fyysistä liikkumista, kun vastaavasti vain 10 % vastanneista miehistä kokee samaa. Kotirauhan rikkoutumista on koettu vähemmän, naiset kuitenkin hieman miehiä enemmän. Miehistä puolestaan 40 % vastaajista on kokenut, että sosiaalisen median vihapuhe tai uhkaukset ovat rajoittaneet muuta sosiaalista elämää, kun naisista vajaa kolmannes kokee samoin.



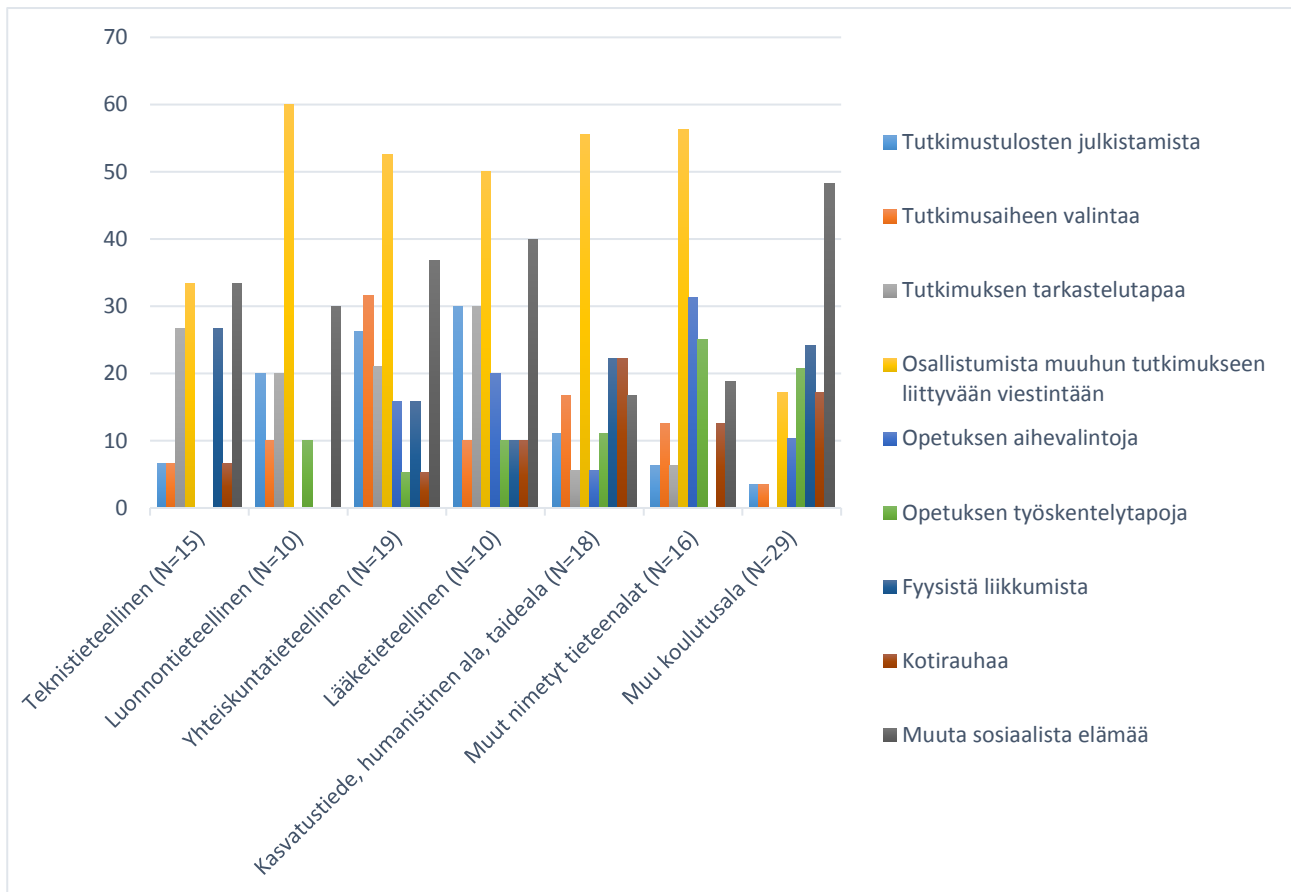
Kuvio 15. Sosiaalisen median vihapuheen tai muun uhkauksen rajoittavat vaikutukset sukupuolen mukaan

Kaikissa ikäluokissa sosiaalisen median vihapuheen tai muiden uhkausten on koettu eniten rajoittavan osallistumista muuhun tutkimukseen liittyvään viestintään tai ilmiö on rajoittanut muuta sosiaalista elämää (kuvio 16). Muut työn- tai elämänalueet saavat vaihtelevasti painotuksia eri ikäryhmissä, kuitenkin niin, että alle neljännes vastanneista on kokenut sosiaalisen median vihapuheella tai uhkauksilla olleen vaikutusta niihin.



Kuvio 16. Sosiaalisen median vihapuheen tai muun uhkauksen rajoittavat vaikutukset ikäluokittain

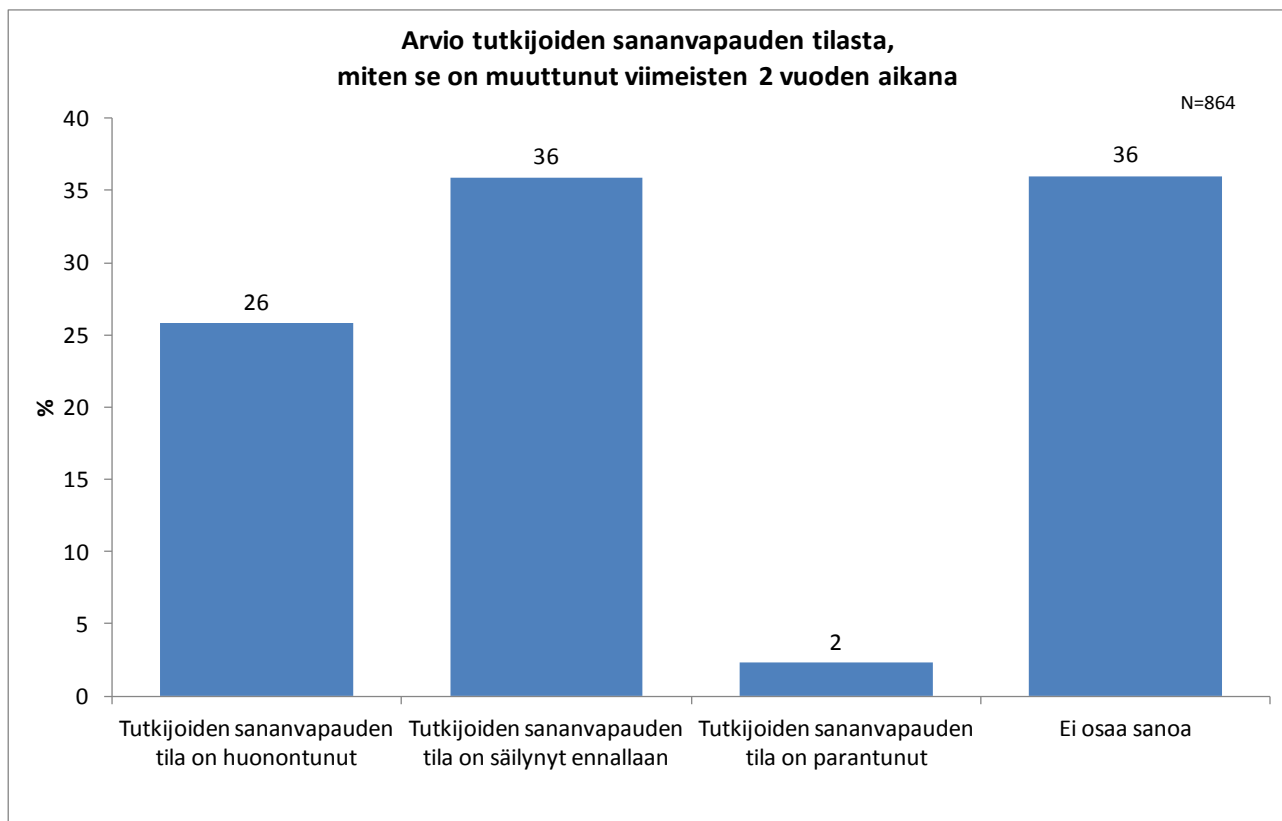
Edellisten taustamuuttujien tavoin suurimmassa osassa koulutusaloja sosiaalisen median vihapuheen tai uhkausten on koettu eniten rajoittaneen osallistumista muuhun tutkimukseen liittyvään viestintään sekä muuta sosiaalista elämää (kuvio 17). Lähes kaikilta aloilta yli puolet vastanneista ilmoittavat ilmiön vaikuttaneen rajoittavasti muuhun tutkimukseen liittyvään viestintään ja muu koulutusala -ryhmässä lähes puolet vastanneista ilmoittaa ilmiön rajoittaneen muuta sosiaalista elämää. Muut vaikutusalueet ovat saaneet vaihtelevia arvoja eri koulutusaloilla.



Kuvio 17. Sosiaalisen median vihapuheen tai muun uhkauksen rajoittavat vaikutukset koulutusaloittain

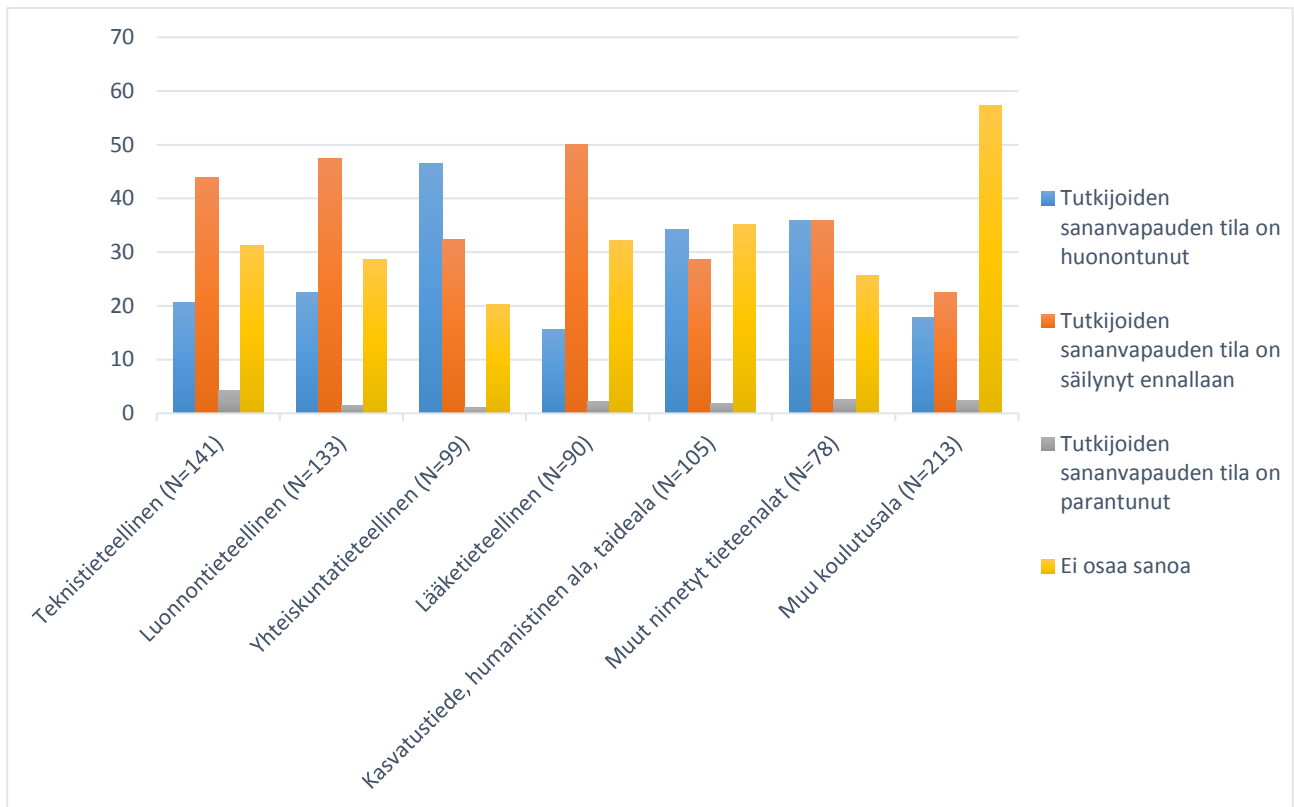
Sananvapaus

Tutkijoiden sananvapaus liittyy läheisesti kysymykseen sosiaalisen median vihapuheen ja uhkausten työtä ja muuta elämää rajoittavasta vaikutuksesta. Vastaajat arvioivat tutkijoiden sananvapauden muutoksia viimeisen kahden vuoden aikana (kuvio 18). **Runsas neljäsosa vastaajista katsoo tutkijoiden sananvapauden tilan huonontuneen ja runsas kolmasosa kokee sen säilyneen ennallaan. Vain kaksi prosenttia vastaajista arvioi tutkijoiden sananvapauden tilan parantuneen.** Runsas kolmasosa vastaajista valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Suurehkoon prosenttiosuuteen vaikuttanee osaltaan se, että kyselyn kohteena olivat kaikki yliopiston palveluksessa olevat henkilöstöryhmät.



Kuvio 18. Arvio muutoksesta tutkijoiden sananvapaudessa viimeisen 2 vuoden aikana

Vastanneista naisista yli 40 % ja miehistä neljännes ei osaa sanoa, onko sananvapauden tila muuttunut viimeisten kahden vuoden aikana. Miehistä sen sijaan 41 % ja naisista kolmannes ajattelee, että sananvapauden tila on pysynyt ennallaan. Vajaa kolmannes miehistä ja vajaa neljännes naisista kuitenkin kokee, että sananvapauden tila on huonontunut. Vain muutama prosentti sekä miehistä että naisista kokee sananvapauden tilan parantuneen viimeisen kahden vuoden aikana. Koulutusalaryhmittäin tarkasteltuna suurimmaksi osaksi sananvapauden tilan katsotaan joko pysyneen ennallaan tai huonontuneen, poikkeuksena muu koulutusala -ryhmä, jonka vastaajista reilu puolet valitsi vastauksena ”ei osaa sanoa” -vaihtoehdon (kuvio 19). **Poikkeamana voidaan nostaa esille yhteiskuntatieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat. Heistä lähes puolet kokee sananvapauden tilan huonontuneen, kun muilla aloilla noin kolmannes tai vähemmän kokee samoin.**



Kuvio 19. Arvio muutoksesta tutkijoiden sananvapaudessa viimeisen 2 vuoden aikana koulutusaloittain tarkasteltuna

Omakohtaiset kokemukset uhka- ja väkivaltatilanteista työpaikalla

Vastaajista vajaalla neljäsosalla (22 %:lla eli 203:lla) on omakohtaista kokemusta uhka- ja väkivaltatilanteista työpaikalla. Naisista neljänneksellä (25 %) ja miehistä vajaalla viidenneksellä (17 %) on kokemusta uhka- ja väkivaltatilanteista. Ikäryhmittäin eniten kokemusta uhka- ja väkivaltatilanteista työpaikalla on 45–54-vuotialalla (34 %), kun vastaavasti vain 9 % alle 35-vuotiasta vastanneista on kokenut samaa. Yli 54-vuotiaista reilulla neljänneksellä ja 35–44-vuotiaista vajaalla viidenneksellä on uhka- ja väkivaltakokemuksia työpaikalla. Eniten omakohtaisia kokemuksia uhka- ja väkivaltatilanteista on muut nimetyt tieteenalat- sekä muu koulutusala -ryhmissä. Kyseisissä ryhmissä hieman reilu neljännes on kokenut jonkinlaisen uhka- tai väkivaltatilanteen työpaikallaan. Vähiten tämän kaltaisia kokemuksia on lääketieteellisellä ja luonnontieteellisellä alalla työskentelevillä. Vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät (27%) ovat kokeneet enemmän uhka- ja väkivaltatilanteita muunlaisissa työsuhteissa työskenteleviin (12–14%) verrattuna. Esimiesasemassa työskentelevistä noin neljänneksellä (24 %) ja muista työntekijöistä noin viidenneksellä (21 %) on kokemuksia uhka- ja väkivaltatilanteista. Ero on vain muutaman prosenttiyksikön.

Avovastausosuuudessa vastaajia pyydettiin ilmoittamaan, minkälaisia omakohtaisia kokemuksia heillä oli uhka- ja vaaratilanteesta työpaikallaan. Kysymykseen saatiin yhteensä 178 avovastausta, joista suurin osa koskee vastaajan omakohtaisia uhkakokemuksia, mutta jotkut vastaajat ilmoittivat myös heitä välillisesti koskeneista, jollekin toiselle kollegalle sattuneista vaaratilanteista. **Suurin osa vastanneista kertoo erilaisista opiskelijoihin tai asiakastilanteisiin liittyvistä uhkaavista**

kokemuksista. Lisäksi huomattava määrä vastanneista on kokenut uhkaamista joko esimiesten tai kollegoiden taholta. Useimmiten tilanteisiin liittyy joko sanallista uhkailua ja painostusta, mutta osa vastaajista on kokenut myös fyysistä väkivaltaa.

"Opiskelija oli tyytymätön arvosanaansa. Uhkasi väkivallalla" (johtaja)

"Viikonloppupäivystäjänä kirjastossa jouduin juopuneen, jonkin verran väkivaltaisen asiakkaan kiinniottamaksi. Tästä on jo vuosia, eikä kirjastoyksiköissä enää henkilökunta ole yksin, niin kuin kuvaamassani tapauksessa. Uhkaavaa sanallista käyttäytymistä on ollut pari kertaa asiakaspalvelutilanteessa, mutta niistä on selvitty hyvin puhumalla" (kirjaaja)

"Esimies uhkaili (ja täytti uhkauksensa erään minua koskevan virantäytön yhteydessä) ja painosti tekemään työtehtäviä, jotka eivät minulle kuuluneet" (prof. emer.)

"Työtoverin arvaamaton käytös; lähinnä huutamista ja painostamista" (erikoistutkija)

"...Välillä aina joku joutuu johdon silmätikuksi. Kokemusta esimerkiksi viittauksista mahdolliseen työpaikan menettämiseen, joitakin kollegoita (nyt jo entisiä kollegoita...) on paneteltu selän takana, laitettu sovittelukeskusteluihin, uhattu oikeustoimilla, mikäli valittaa, jne." (koulutuspäällikkö)

Useat vastaajat ovat saaneet uhkauksia joko puhelimitse, sähköpostitse tai internetissä ja erilaisilla sosiaalisen median foorumeilla. Tapaukset liittyvät useimmiten opiskelijan tai asiakkaan suuttumiseen, kun tilanne ei ole ollut heille mieluinen.

" Uhkaavan sävyinen nettikirjoittelu opiskelijoiden foorumilla" (opinto-ohjaaja)

" Asiakas on laittanut uhkaavia viestejä, jos en tee kuten hän haluaa" (koordinaattori)

"Jokunen vuosi sitten erään seminaarin luentomateriaalit julkaistiin avoimessa verkossa, minun nimeni näkyi päivittäjän kohdalla. Muuan henkilö painosti minua poistamaan erään luennon, koska se oli hänen mielestään valheellinen ja "osa lääkäreiden suurta salaliittoa". Viestit olivat outoja, puheluihin en enää ensimmäisen kerran jälkeen vastannut" (suunnittelija)

Lisäksi vastaajat ilmoittavat erilaisista uhkaavista tilanteista, joihin liittyy tuntemattoman henkilön aggressiivinen tai uhkaava käyttäytyminen. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa erilaiset murrot ja varkaudet, pommiuhkaukset tai tuntemattomien ihmisten liikkuminen henkilökunnan tiloissa. Myös tutkimukseen liittyvistä uhkatilanteista on joillakin vastaajilla kokemuksia.

"Päihteiden vaikutuksen alainen, hyvin sekava mies yritti tulla työhuoneeseeni sisälle keskellä heinäkuuta, kun olin yksin töissä, muut lomalla. Sain onneksi lyötyä oven kiinni hänen edestään ja soitettua poliisit" (osastopäällikkö)

"Työni tulokset voivat aiheuttaa taloudellisia menetyksiä kiinteistön omistajille, vuokranantaja tuli paikalle ja yritti painostaa muuttamaan tuloksia" (erikoistutkija)

*”Colleague violated my personal research experimental space (e.g. setup, use, credit).
- Colleague did not allow data opening/transparency during data analysis, which is strange since my experimental setup was used. - Colleague ignored my intellectual input, i.e., authorship contribution, in a research topic and results that eventually led to their publication” (postdoctoral researcher)*

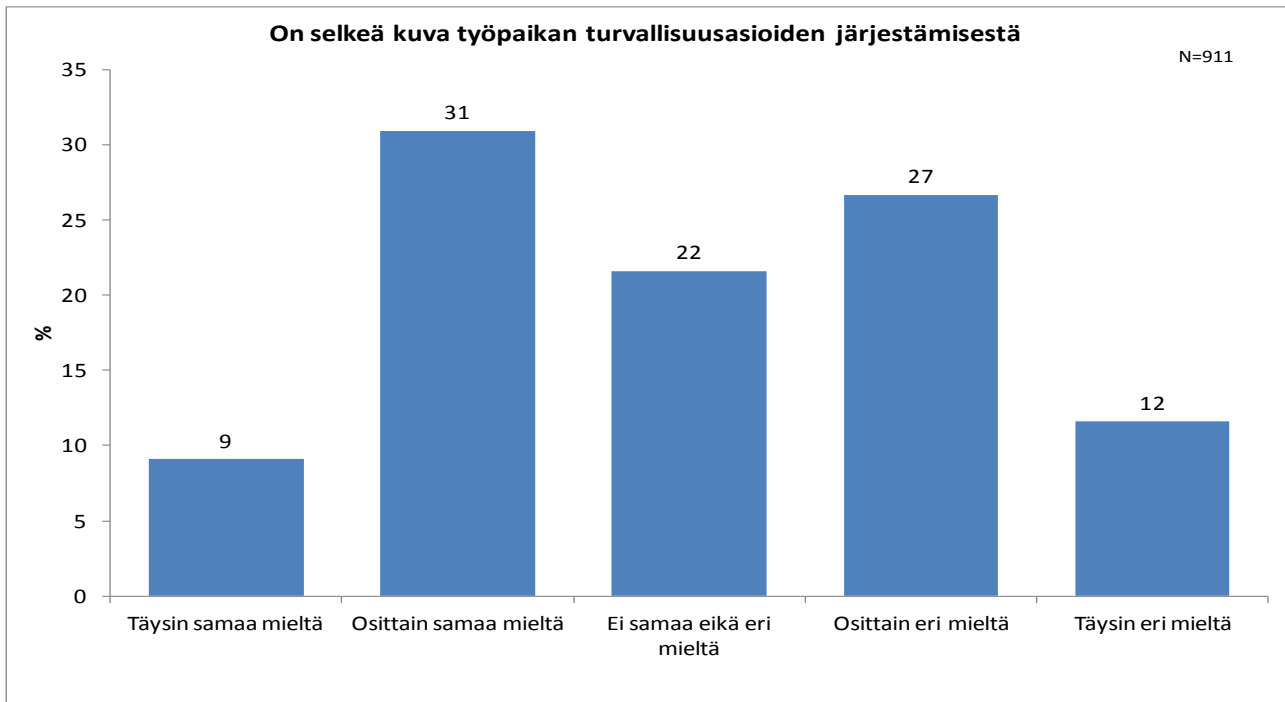
Uhkia kokeneista vastaajista runsas neljäsosa kertoi tehneensä ilmoituksen yliopiston ilmoitusjärjestelmään tai jollekin henkilölle omalle kohdalle sattuneesta uhka- tai väkivaltatilanteesta. Heidän mukaansa 15 %:ssa asiaa ei otettu vakavasti. Neljännes vastanneista ilmoitti saaneensa tukea, mutta heidän esittämänsä asia ei ollut edennyt. Lähes puolet vastaajista oli saanut apua esimieheltä tai muulta työnantajan edustajalta asian ratkaisussa. Lisäksi 12 % vastaajista kertoi viranomaisen tai muun tahon auttaneen asian ratkaisussa.

Toiminta ja reagointi uhkatilanteissa

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien käsityksiä toimimisesta uhkatilanteissa ja toisaalta yliopiston toimia liittyen reagointiin uhkatilanteissa ja niistä informoimiseen. **Vastaajista 49 % kokee itsellään olevan selkeä käsitys siitä, miten itseen kohdistuvassa uhkatilanteessa tulisi toimia, kun taas 51 % koki asian omalta kohdaltaan päinvastaisena.** Miehillä näyttää olevan naisia selkeämpi käsitys siitä, miten tällaisessa tilanteessa tulisi toimia. Heistä 61 % ilmoittaa tietävänsä, miten toimia, kun vastaavasti naisista vain 42 % kokee tietävänsä, miten itseen kohdistuvassa uhkatilanteessa toimitaan. Ikäryhmistä alle 35-vuotiaat (43 %) kokevat vähiten tietävänsä, miten itseen kohdistuvassa uhkatilanteessa toimitaan ja parhaiten vastaajien mukaan 45–55-vuotiaiden ryhmä (55 %) osaisi toimia vastaavassa tilanteessa. Koulutusala-kohtaisesti vastaajien mukaan teknistieteellisellä alalla ja muu koulutusala-ryhmässä työskentelevillä on selkein käsitys uhkatilanteesta toimimisesta. Heistä 57 % ilmoittaa tietävänsä, miten uhkatilanteessa toimitaan, kun vastaavasti yhteiskuntatieteellisellä alalla työskentelevistä vain vajaa kolmannes kokee tietävänsä, miten vastaavassa tilanteessa tulisi toimia. Vakinaisessa työsuhteessa työskentelevillä vastaajilla on hieman muissa työsuhteissa työskenteleviä parempi käsitys uhkatilanteesta toimimisesta. Toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla työskentelevistä hieman reilu puolet vastaajista ilmoittaa tietävänsä, miten uhkatilanteessa toimitaan, kun määräaikaisissa ja muissa työsuhteissa työskentelevistä alle puolet kokee samoin. Esimiehillä on kyselyn mukaan työntekijöihin verrattuna hieman parempi käsitys uhkatilanteesta toimimisesta. Heistä reilu puolella on selkeä käsitys siitä, miten toimia itseen kohdistuvassa uhkatilanteessa, kun vastaavasti työntekijöistä alle puolet kokee samoin.

Vastaajilta kysyttiin myös, onko heillä selkeä kuva työpaikan turvallisuusasioiden järjestämisestä (kuvio 20). Väittämän muodossa esitetyn lauseen kanssa **samaa mieltä täysin tai osittain oli 40 % vastaajista ja osittain tai täysin eri mieltä oli 39 %.** Kahtiajako hieman lievenee, kun vastaajilta kysyttiin, **tietävätkö he, miten pitää toimia erilaisissa vaaratilanteissa työpaikalla.** Nyt **54 % vastaajista oli väittämän kanssa joko täysin tai osittain samaa mieltä. Osittain tai täysin eri mieltä**

oli 32 % vastaajista eli he katsoivat, että eivät tiedä, kuinka toimia työpaikalla erilaisissa vaaratilanteissa.



Kuvio 20. Käsitys turvallisuusasioiden järjestämisestä omalla työpaikalla

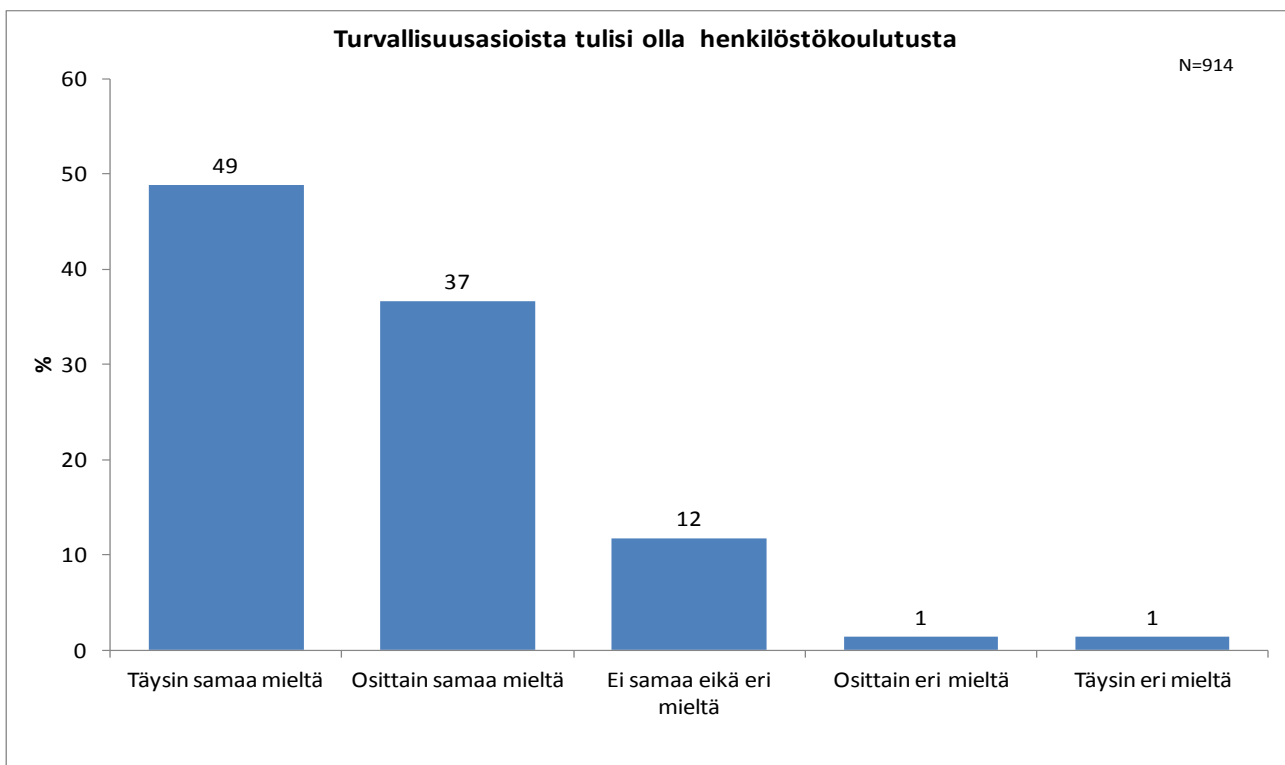
Käsitykset turvallisuusasioiden järjestämisestä vaihtelivat vastaajien keskuudessa taustamuuttujien mukaan. Naisten ja miesten käsityksissä on eroja ($p=0.000$), samoin vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ($p=0.000$), esimiesten ja työntekijöiden vastausten välillä ($p=0.000$) sekä eri ikäryhmien välillä ($p=0.000$). Väitteen kanssa olivat enemmän samaa mieltä miehet, vakinaiset työntekijät, esimiesasemassa toimivat sekä vanhemmat työntekijät.

Henkilöstökoulutuksella on keskeinen asema erilaisiin vaara- ja uhkatilanteisiin varautumisessa. **Uhkatilanteisiin liittyvää henkilöstökoulutusta vastaajista ilmoitti saaneensa vain 20 % vastaajista.** Miehistä ja naisista noin viidennes on saanut henkilöstökoulutusta uhkatilanteisiin, naisista 20 % ja miehistä 18 %. Ikäryhmittäin tarkasteltuna 45–54- sekä yli 54-vuotiaat ovat saaneet muita ryhmiä hieman enemmän henkilöstökoulutusta uhkatilanteisiin. Heistä neljännes on saanut koulutusta, kun puolestaan 35–44-vuotiaista viidennes ja alle 35-vuotiaista vain 9 % on saanut henkilöstökoulutusta. Koulutusaloista selvästi eniten henkilöstökoulutusta uhkatilanteisiin ovat saaneet muu koulutusala-ryhmässä työskentelevät vastaajat, joista reilu kolmannes on saanut koulutusta. Vähiten (8 %) henkilöstökoulutusta ovat saaneet yhteiskuntatieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat. Palvelusuhdetta tarkasteltaessa vakituudessa työsuhhteissa olevat ovat uhkatilanteisiin saaneet henkilöstökoulutusta eniten muihin ryhmiin verrattuna. Heistä reilu viidennes on vastaanottanut koulutusta, kun vastaavasti määräaikaisissa työsuhhteissa olevista vastaajista vain 8 % ilmoittaa saaneensa henkilöstökoulutusta uhkatilanteisiin. Esimiesasemassa

työskentelevistä reilu neljännes ja työntekijöistä vajaa viidennes on saanut henkilöstökoulutusta uhkatilanteisiin.

Niistä vastaajista, jotka ovat saaneet henkilöstökoulutusta uhkatilanteisiin, 81 %:lla on selkeä käsitys itseen kohdistuvassa uhkatilanteessa toimimisesta, kun taas vastaajista, jotka eivät ole saaneet henkilöstökoulutusta, ainoastaan 41 %:lla on selkeä käsitys vastaavassa tilanteessa toimimisesta.

Vastaajilta pyydettiin arviota väittämään ”Turvallisuusasioista tulisi olla henkilöstökoulutusta” (kuvio 21). Vastaajista 86 % oli väittämän kanssa täysin tai osittain samaa mieltä. Näistä lähes puolet oli täysin samaa mieltä ja vain 2 % vastaajista oli osittain tai täysin sitä mieltä, että turvallisuusasioista ei tulisi järjestää henkilöstökoulutusta. Käsitukset turvallisuusasioiden koulutustarpeesta vaihtelivat eri vastaajaryhmissä. Naisten ja miesten käsityksissä on eroja ($p=0.000$), esimiesten ja työntekijöiden vastausten välillä ($p=0.000$) sekä eri ikäryhmien välillä ($p=0.000$) esiintyy eroja. Väitteen kanssa ovat enemmän samaa mieltä miehet, samoin määräraikaiset työntekijät, esimiesasemassa työskentelevät sekä nuoremmat työntekijät.



Kuvio 21. Henkilöstökoulutustarve turvallisuusasioissa

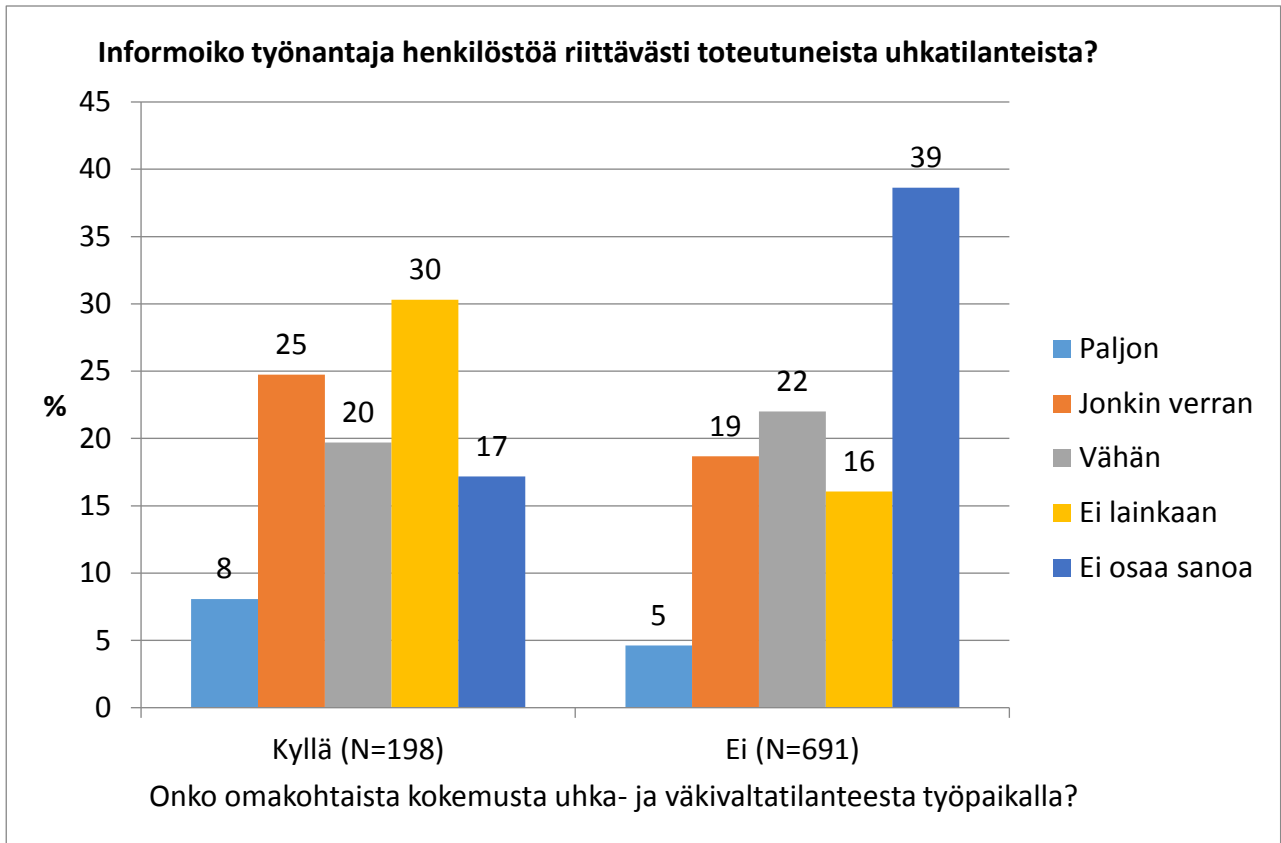
Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan yliopiston toimintaa uhkatilanteissa. Vastaajista 43 % ei osannut ottaa kantaa siihen, onko yliopisto työnantajana reagoinut riittävästi erilaisiin uhkatilanteisiin (kuvio 22). Lähes kolmannes vastaajista valitsi vaihtoehdon ”jonkin verran” ja 5 % vastaajista oli sitä mieltä, että yliopisto ei ole lainkaan reagoinut uhkatilanteisiin. Arviot yliopiston

reagoinnista uhkatilanteisiin vaihtelivat vain joidenkin vastaajaryhmien välillä. Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden arvioissa on eroja ($p=0.000$) ja eri ikäisten vastaajien välillä on eroja ($p=0.000$). Naiset ja miehet ovat arvioinneissaan yksimielisiä, myöskään esimiesasemassa työskentelevät ja muut työntekijät eivät arvioinneissaan keskenään eroa toisistaan. Nuoremmat työntekijät ovat useammin sitä mieltä, että yliopisto reagoi riittävästi uhkatilanteisiin. Vakinaiset työntekijät ovat arvioissaan muita työntekijöitä kriittisempiä.



Kuvio 22. Arvio yliopiston reagoinnista uhkatilanteisiin työnantajana.

Noin kolmannes vastaajista ei osaa sanoa, informoiko työnantaja henkilöstöä riittävästi toteutuneista uhkatilanteista ja lähes viidesosa vastaajista on sitä mieltä, että työnantaja ei informoi henkilöstöä lainkaan. Vain 5 %:n mielestä työnantaja informoi paljon. Ne vastaajat, joilla on omakohtaista kokemusta uhka- ja väkivaltatilanteesta työpaikalla, ovat myös jonkin verran tietoisempia työnantajan informoisesta toteutuneista uhkatilanteista (kuviot 23). Heistä vain 17 % ei osaa sanoa, informoiko työnantaja riittävästi toteutuneista uhkatilanteista, kun vastaavasti niistä vastaajista, joilla tällaisia kokemuksia ei ole, jopa 39 % ei osaa sanoa informoiko työnantaja riittävästi. Omakohtaisesti uhkatilanteita kokeneista noin kolmannes ilmoittaa työnantajan informoivan toteutuneista uhkatilanteista joko paljon tai jonkin verran ja puolet ilmoittaa, että työnantaja informoi joko vähän tai ei lainkaan. Vastaajat, joilla ei ole omakohtaisia kokemuksia neljännes kokee, että työnantaja informoi paljon tai jonkin verran ja reilu kolmannes ilmoittaa, että työnantaja informoi joko vähän tai ei lainkaan.



Kuvio 23. Omakohtaiset kokemukset uhka- ja väkivaltatilanteesta sekä työnantajan riittävä informointi toteutuneista uhkatilanteista

Vastaajat arvioivat turvallisuuden valvonnan riittävyttä työpaikallaan. **Yli puolet vastaajista on täysin tai osittain samaa mieltä valvonnan riittävydestä työpaikallaan. Vähemmistö eli 18 % vastaajista on asiasta täysin tai osittain eri mieltä.** Miesten ja naisten näkemyksissä on eroja ($p=0.000$). Miehet pitävät turvallisuuden valvontaa työpaikalla riittävänä useammin kuin naiset. Naisista hieman reilu puolet on täysin tai osittain samaa mieltä turvallisuusvalvonnan riittävydestä, kun vastaavasti miehistä kaksi kolmasosaa ajattelee samoin. Ikäryhmien välillä on myös näkemuseroja ($p=0.000$). Alle 35-vuotiaat kokevat useimmin turvallisuuden valvonnan olevan riittävää työpaikalla. Iältään 45–54-vuotiaista hieman yli neljännes kokee turvallisuuden valvonnan työpaikalla olevan joko osittain tai täysin riittämätöntä.

Koulutusaloista luonnontieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat ovat kaikkein tyytyväisimpiä turvallisuuden valvonnan riittävyteen ja vähiten tyytyväisiä ovat kasvatustieteellisellä, humanistisella ja taidealalla työskentelevät vastaajat. Heistä reilu viidennes kokee, että valvonta on osittain tai täysin riittämätöntä. Toistaiseksi ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien vastausten välillä ei ole näkemuseroja. Esimiesasemassa olevien ja työntekijöiden näkemysten välillä ei ole eroa.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, mikä olisi nykytilanteessa tehokkain tapa tiedottaa vakavista vaara- tai uhkatilanteista yliopistossa. Vaihtoehtoina olivat ilmoittaminen sähköpostitse työosoitteesen, tekstiviestillä työpuhelimeen, keskusradion kautta tai joku muu kanava tai

menetelmä, jota tulisi käyttää. **Vastaajien mielestä parhaita välineitä ovat työsähköposti ja työpuhelimeen lähetetty tekstiviesti.** Vastauksia jostakin muusta menetelmästä annettiin yhteensä 172 kappaletta. **Yleisimmin vastaajat ilmoittavat yliopiston intranetin hyväksi tiedotuskanavaksi, mutta akuutissa uhka- tai vaaratilanteessa vastaajat toivovat viestintää kaikkien mahdollisten kanavien kautta, jotta viesti varmasti saavuttaisi mahdollisimman monet.** Tällaisiksi viestintäkanaviksi yleisimmin ehdotetaan esimerkiksi pakotettua viestiä tietokonehuudulla ja suullista kommunikointia, joka tapahtuisi vastuuhenkilöketjun kautta. Puhelimien ja sähköpostien ei koeta olevan riittävän tehokkaita viestintäkanavia akuuteissa tilanteissa, sillä useilla vastaajilla ei ole esimerkiksi omaa työpuhelinta käytössään ja kaikissa tilanteissa, kuten opetustilanteissa, ei olla puhelimen tai sähköpostin äärellä. Tekstiviestit toivotaan yleisesti ottaen henkilökohtaiseen numeroon, sillä oma puhelin on usein paremmin saatavilla. Palohälytys- tai jokin muu kuulutusjärjestelmä saa useita ehdotuksia, mutta niidenkään ei koeta olevan kaikkiin tilanteisiin sopivia tai kaikkia tavoitettavia. Edellä mainittujen lisäksi vastaajat ehdottivat erilaisia sähköisiä ilmoituskanavia, kuten chat, skype ja muut sosiaalisen median kanavat (Twitter, Yammer, Whatsapp, Jodel, infotaulut). Osa vastaajista toivoi myös koulutusta erilaisissa vaaratilanteissa toimimiselle sekä tiedotustilaisuuksia, joissa ihmiset saisivat kysellä esimerkiksi toteutuneista uhkatilanteista.

”Hälytysviesti jokaiselle henk.kohtaisen tietokoneen näytölle” (projektitutkija)

”Erillinen kriisitiedottamisen organisaatio, jossa kutakin työntekijää kohden on riittävästi yhteyshenkilöitä” (tohtorikoulutettava)

”Ilmoitetaan kunkin työkohteen avainhenkilöille, ja varmistetaan, että he kertovat tilanteesta eteenpäin jokaiselle työntekijälle, jos uhka vaatii nopeaa reagoitua. Esimerkiksi useilla työntekijöillä yliopistolla ei ole omaa työpuhelinta, ja huoneen yhteisen puhelimen viestejä kukaan harvemmin katsoo. Sähköposti taas ei sovi kovin nopeaan viestintään” (tohtorikoulutettava)

”Kaikilla mahdollisilla keinoilla, jotta tieto varmasti tavoittaa kaikki asianosaiset” (kirjastosihiteeri)

Vastaajilta tiedusteltiin arvioita viestinnästä toiseen suuntaan eli miten läheltä piti tilanteista ja uhkatilanteista tulisi ilmoittaa työnantajalle. Vaihtoehtoina olivat: internetin kautta erilliseen järjestelmään, internetin kautta huoltokirjaan, tekstiviestillä työsuojelupäällikölle, soittamalla palvelunumeroon, joka kerää tarvittavat tiedot sekä joku muu kanava tai menetelmä. **Suosituimpina tapoina vastaajat pitävät ilmoittamista internetin kautta erilliseen järjestelmään ja soittamalla palvelunumeroon, joka kerää tarvittavat tiedot.** Vastaajilta, jotka olivat valinneet vaihtoehdon joku muu kanava/menetelmä, pyydettiin avovastauksella tietoa tästä muusta kanavasta tai menetelmästä. Kysymykseen kertyi yhteensä 118 vastausta. **Parhaana ilmoittamistapana avovastauksissa nostettiin esiin sähköpostitse tehtävä ilmoitus. Ilmoituksen kohteena useimmin mainittiin oma (lähi)esimies, työsuojelu(päällikkö) ja turvallisuus(päällikkö).** Suoraan henkilölle ilmoittamista pidettiin kuitenkin parempana kuin jotain järjestelmää, lomaketta

tai palvelunumeroa. Vastauksissa korostettiin myös henkilökohtaisen, kasvokkain kohtaamisen merkitystä koetun läheltä piti- tai uhkatilanteen purkamisessa.

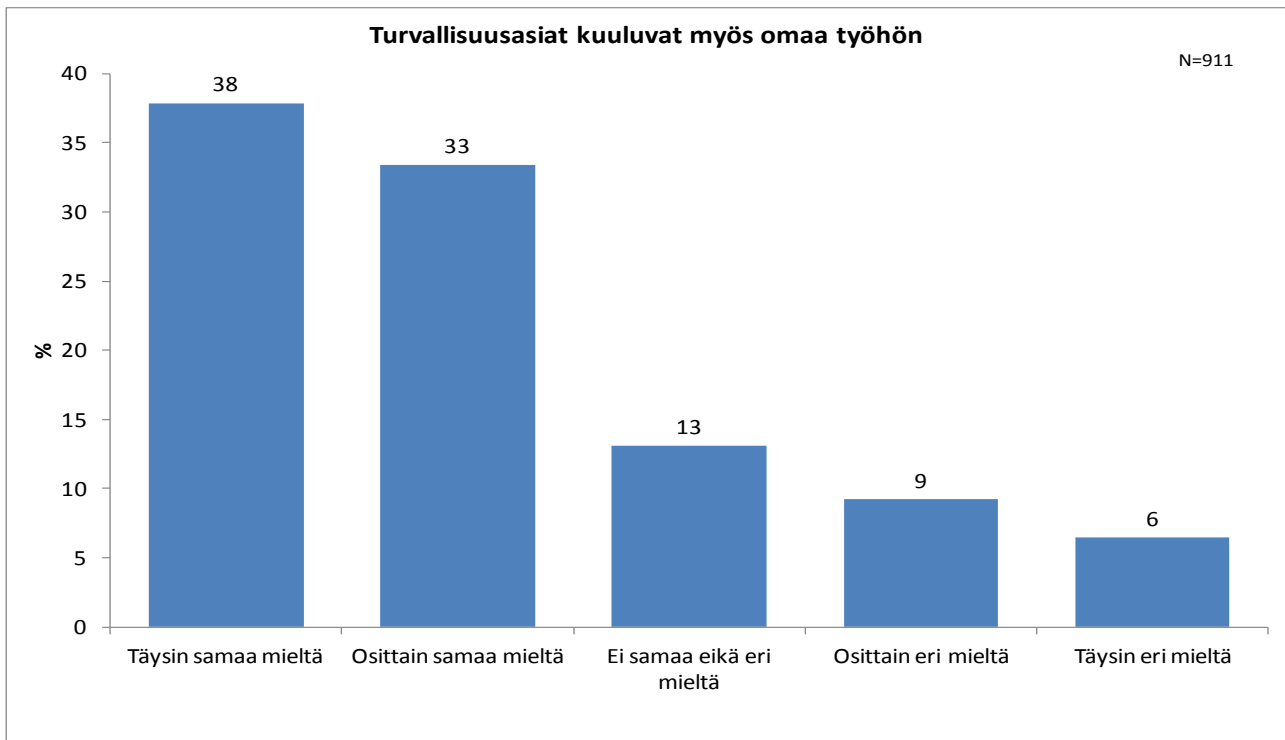
“If the situation is truly threatening it should not be handled with a simple email, but there needs to be a personal contact. At least that possibility should be provided. If the person being threatened does not want to be known, you could have an anonymous system in place.” (adjunct professor)

“Kanavalla ei loppujen lopuksi niin väliä, mitä helpompi, nopeampi ja matala kynnyks, sitä parempi. Esimerkiksi sähköpostitse siten, että viestiin saa myös vastauksen ja tiedon, mitä tiedolla tehdään/miten asiaa viedään eteenpäin.” (yliopisto-opettaja)

“Suoraan omalle esimiehelle kasvokkain tai puhelimitse, esimies vie asiaa eteenpäin. Uhkatilanteeseen joutunut tarvitsee kuuntelevan ja vastaavan ihmisen, ei automaattia!” (projektitutkija)

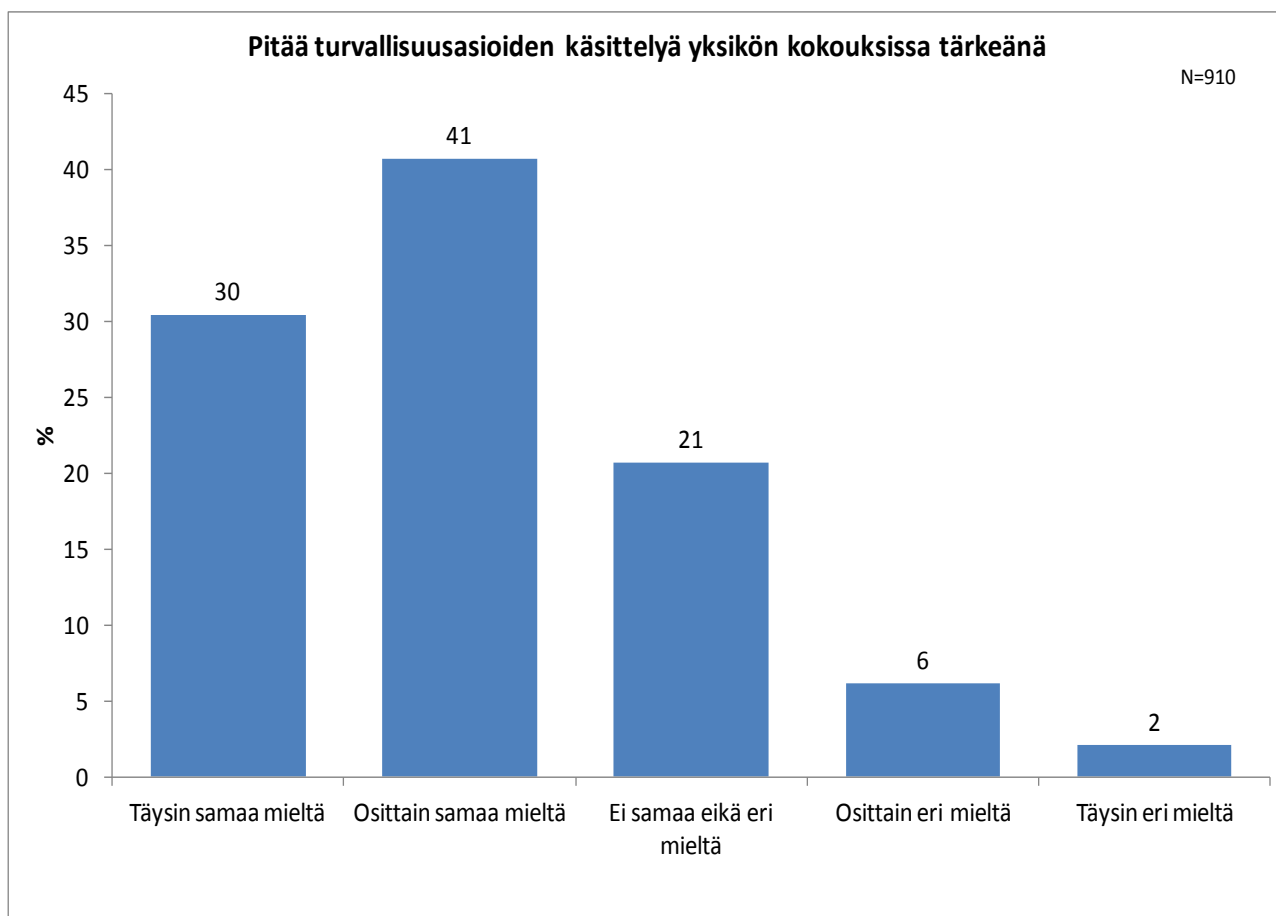
Turvallisuuden merkitys suhteessa omaan työhön

Kyselyssä kartoitettiin myös henkilöstön omaa suhtautumista turvallisuuden merkitystä suhteessa omaan työhön aiheeseen liittyvien väittämien avulla. **Selvä enemmistö vastaajista on täysin tai osittain sitä mieltä, että turvallisuusasiat kuuluvat myös heidän omaan työhönsä** (kuvio 24). Vastaajista 15 % on väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä. Taustamuuttujatarkastelun mukaan naiset kokevat hieman miehiä enemmän turvallisuusasioiden kuuluvan myös omaan työhön. Miehistä lähes viidennes ja naisista 13 % puolestaan ajattelee, että turvallisuusasiat eivät kuulu osittain tai lainkaan omaan työhön. Sukupuolten välillä ei ole tilastollista eroa, mutta ikäryhmien välillä on ($p=0.000$). Vastaajista 45–54-vuotiaiden ryhmä erottuu muihin ryhmiin verrattuna siten, että he kokevat selkeästi muita ikäryhmiä enemmän turvallisuusasioiden kuuluvan osaksi omaa työtä. Ikäluokan vastaajista 81 % ajattelee näin, luvun ollessa alin (65 %) alle 35-vuotiaiden ikäluokassa. Koulutusaloista muu koulutusala -ryhmän vastaajat kokevat eniten turvallisuusasioiden kuuluvan omaan työhön, joskaan erot muihin koulutusaloihin eivät ole suuria. Muut nimetyt tieteenalat -ryhmän vastaajat puolestaan kokevat turvallisuusasioiden kuuluvan vähiten omaan työhön. Vastaajista reilu neljännes on osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Myös luonnontieteellisellä ja lääketieteellisellä alalla työskentelevistä vastaajista viidennes kokee samoin. Toistaiseksi ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien näkemyksissä on eroja ($p=.0.000$). Vakituksessa työsuhteessa olevat vastaajat kokevat eniten turvallisuusasioiden kuuluvan myös osaksi omaa työtä. Määräaikaisista vastaajista viidennes kokee, että turvallisuusasiat eivät osittain tai lainkaan kuulu omaan työnkuvaan. Esimiesasemassa ja ei-esimiesasemassa olevien välillä on ero ($p=.0.000$). Esimiehet katsovat useammin kuin muut työntekijät, että turvallisuus kuuluu omaan työhön.



Kuvio 24. Arvio turvallisuusasioiden kuulumisesta omaan työhön

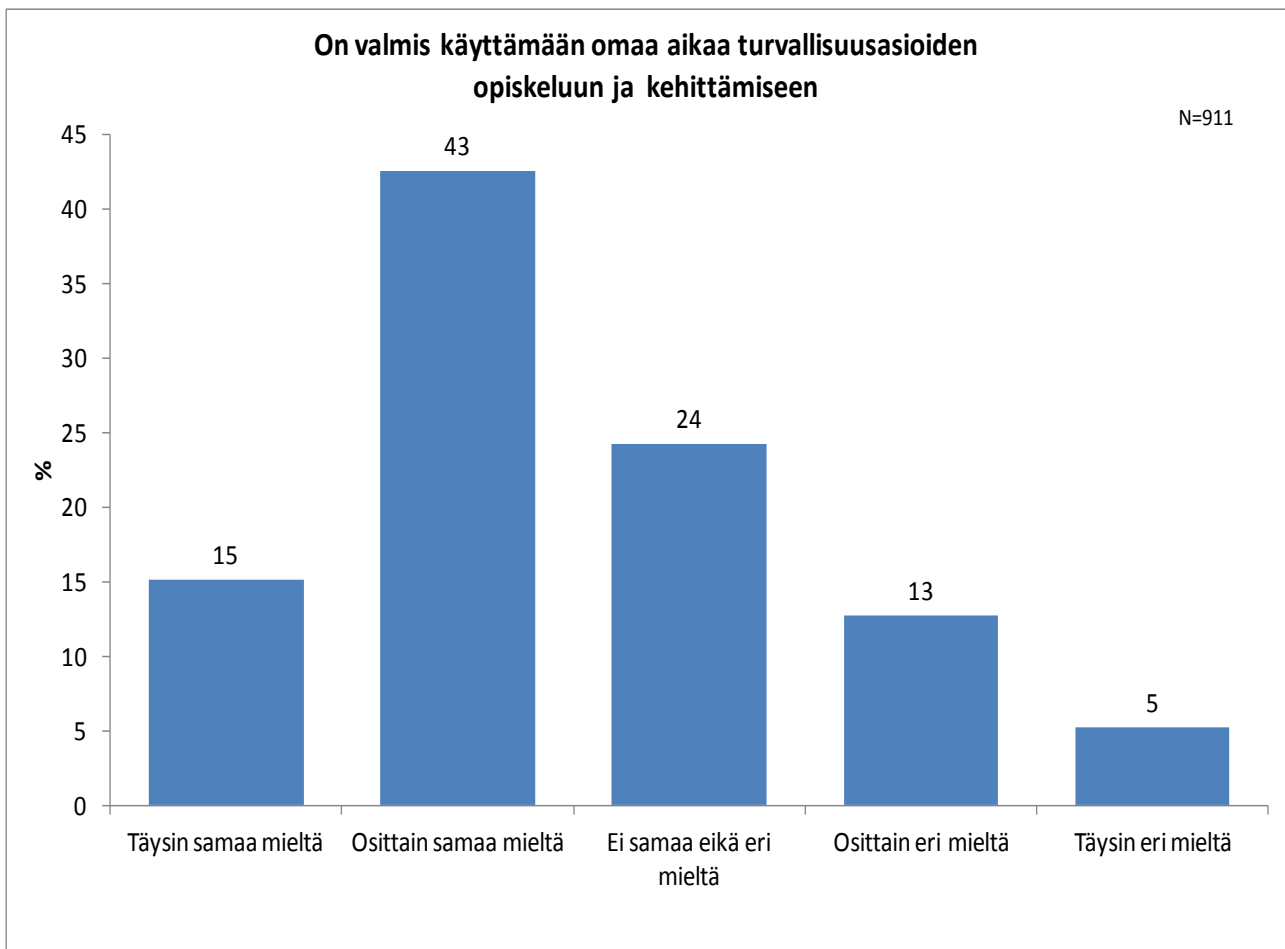
Enemmistö (71 %) pitää turvallisuusasioiden käsittelyä yksikkönsä kokouksissa tärkeänä (kuvio 25). Naiset pitävät kuitenkin turvallisuusasioiden käsittelyä yksikön kokouksissa tärkeämpänä kuin miehet ($p=0.000$). Heistä 76 % on väitteen kanssa osittain tai täysin samaa mieltä, kun miehistä 62 % kokee samoin. Eri ikäryhmien välillä on eroja ($p=0.000$). Ikäryhmittäin 45–54-vuotiaat pitävät muihin ikäryhmiin verrattuna eniten tärkeänä turvallisuusasioiden käsittelyä yksikön kokouksissa. Vastanneista 76 % on väitteen kanssa osittain tai täysin samaa mieltä. Vähiten tärkeäksi asian kokevat alle 35-vuotiaat vastaajat, mutta heistäkin 66 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Koulutusaloista lääketieteellinen koulutusala erottautuu siten, että lähes neljä viidestä vastaajasta kokee turvallisuusasioiden käsittelyn yksikön kokouksissa olevan tärkeää. Vain yksi prosentti vastaajista on osittain eri mieltä väitteen kanssa. Vähiten tärkeänä asiaa pitää muut nimetyt tieteenalat -ryhmä, joista 58 % vastaajista on osittain tai täysin samaa mieltä ja 15 % osittain tai täysin eri mieltä väitteen kanssa. Muut koulutusalat saavat painoarvonsa näiden kahden välillä. Toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten välillä on näkemysero ($p=0.000$). Palvelusuhteen laadun kannalta tarkasteltuna vähiten samaa mieltä väitteen kanssa ovat määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät vastaajat, joista 11 % on osittain tai täysin eri mieltä ja neljännes ei ota kantaa asiaan. Esimiesasemassa olevat kokevat vain hieman muita työntekijöitä tärkeämpänä turvallisuusasioiden käsittelyn yksikön kokouksissa. Heistä 73 % ja ei esimiesasemassa olevista 71 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Tilastollista eroa näiden kahden ryhmän välillä ei ole.



Kuvio 25. Turvallisuusasioiden käsittely yksikön kokouksissa

Enemmistö vastaajista (58 %) on myös valmis käyttämään omaa aikaansa turvallisuusasioiden opiskeluun ja kehittämiseen (kuvio 26). Vastaajista 18 % on osittain tai täysin eri mieltä. Naiset ovat hieman miehiä halukkaampia käyttämään omaa aikaansa turvallisuusasioiden opiskeluun ja kehittämiseen. Heistä 60 % ja miehistä 54 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Miehistä viidennes on eri mieltä ja naisistakin 17 % on osittain tai täysin eri mieltä väitteen kanssa. Sukupuolten välillä ei kuitenkaan esiinny tilastollista eroa. Ikäryhmien välillä on eroja ($p=0.022$). Yli 54-vuotiaat vastaajat ovat halukkaimpia käyttämään omaa aikaansa turvallisuusasioiden opiskeluun ja kehittämiseen, kun vastaavasti alle 35-vuotiaat ovat vähiten halukkaita. Heistä reilu viidennes on eri mieltä ja puolet samaa mieltä väitteen kanssa. Yli 54-vuotiaista 62 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja vain 12 % osittain tai täysin eri mieltä. Koulutusaloista muu koulutusala -ryhmässä työskentelevät vastaajat ovat valmiimpia muihin ryhmiin verrattuna käyttämään omaa aikaansa turvallisuusasioiden opiskeluun ja kehittämiseen. Heistä 64 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Vähiten valmiita samaan ovat muut nimetyt tieteenalat -ryhmän vastaajat, joista 28 % on eri mieltä väitteen kanssa. Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ei ole näkemuseroja. Ei-esimiesasemassa ja esimiesasemassa työskentelevät vastaajat ovat väitteestä varsin yksimielisiä. Molemmista ryhmistä lähes 60 % kokee olevansa valmis käyttämään omaa

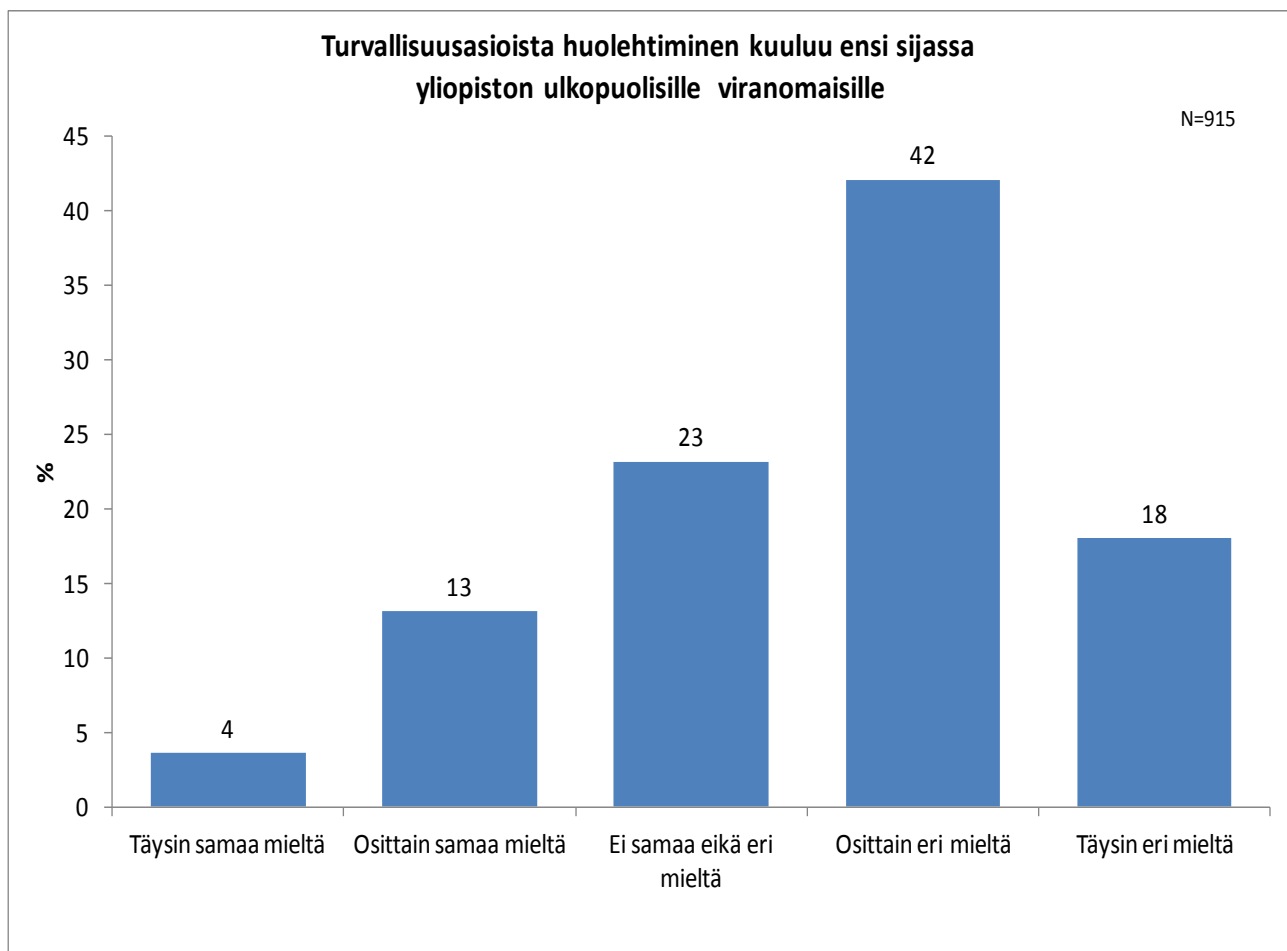
aikaansa turvallisuusasioiden opiskeluun ja kehittämiseen. Noin neljännes ei ota kantaa asiaan ja vajaa viidennes molemmista ryhmistä on eri mieltä väitteen kanssa.



Kuvio 26. Oman ajan käyttäminen turvallisuusasioiden opiskeluun ja kehittämiseen

Vastaajien mielipiteiden jakautuminen on yhdensuuntainen väittämän ”Turvallisuusasioista huolehtiminen kuuluu ensi sijassa yliopiston ulkopuolisille viranomaisille” kanssa (kuvio 27). Vastaajista 17 % on täysin tai osittain samaa mieltä ja 60 % on täysin tai osittain eri mieltä. Miehistä ja naisista suurin osa kokee, että turvallisuusasioista huolehtiminen kuuluu ensi sijassa yliopistolle itselleen. Naiset ovat kuitenkin vahvemmin tätä mieltä, sillä heistä 64 % ja miehistä hieman reilu puolet on osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Naisista reilu neljännes ja miehistä reilu viidennes ei ota kantaa väitteeseen. Sukupuolten välillä ei ole tilastollista eroa. Ikäryhmien välillä on eroa ($p=0.000$), vaikka eri ikäryhmät ovat suurimmaksi osaksi sitä mieltä, että turvallisuusasioista huolehtiminen kuuluu yliopistolle itselleen. Eri ikäryhmistä 45–54-vuotiaat erottuvat olemalla eniten erimielisiä väitteen kanssa. Alle 35-vuotiaista vastaajista lähes neljännes kokee turvallisuusasioista huolehtimisen kuuluvan ensi sijassa yliopiston ulkopuoliselle viranomaiselle. Koulutusalaryhmittäin tarkasteltuna muu koulutusala –ryhmässä työskentelevät kokevat eniten, että turvallisuusasioista huolehtiminen on ensi sijassa yliopiston tehtävä, kun taas

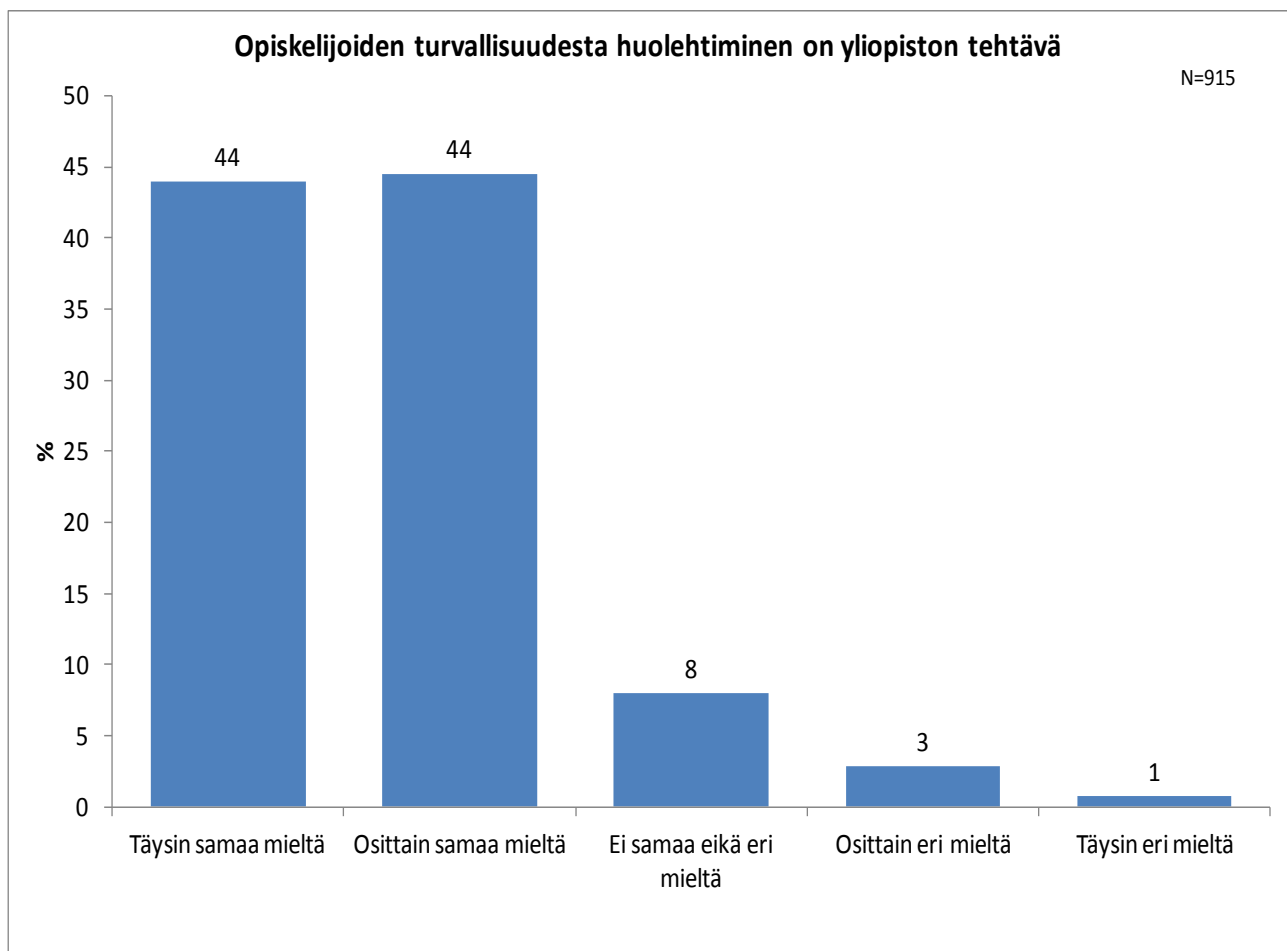
muihin ryhmiin verrattuna luonnontieteellisellä alalla työskentelevillä on eniten eriäviä mielipiteitä. 27 % heistä ajattelee, että turvallisuusasioista huolehtiminen kuuluu osittain tai täysin ensi sijassa yliopiston ulkopuoliselle viranomaiselle. Määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden välillä ei ole tilastollista eroa. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevät ajattelevat eniten turvallisuusasioista huolehtimisen olevan ensi sijassa yliopiston tehtävä, kun vastaavasti muu palvelusuhde -ryhmässä (tässä ryhmässä 27 vastaajaa) työskentelevät ovat vähiten samaa mieltä. Esimiesten ja työntekijöiden välillä ei eroja ollut. Esimiesasemassa työskentelevät kokevat hieman enemmän muihin työntekijöiden nähden turvallisuusasioista huolehtimisen kuuluvan yliopistolle itselleen. Molemmissa ryhmissä kuitenkin noin neljännes ei ole samaa tai eri mieltä väitteen kanssa.



Kuvio 27. Vastuu turvallisuusasioiden huolehtimisesta

Selvä enemmistö vastaajista (88 %) on täysin tai osittain sitä mieltä, että opiskelijoiden turvallisuudesta huolehtiminen on yliopiston tehtävä (kuvio 28). Vain 4 % on osittain tai täysin eri mieltä. Sukupuolten välillä on näkemusero ($p=0.015$). Naiset ajattelevat hieman miehiä enemmän, että opiskelijoiden turvallisuudesta huolehtiminen on yliopiston tehtävä. Eri ikäryhmien välillä eroja ei ole. Kaikista ikäryhmistä suurin osa on samaa mieltä väitteen kanssa, mutta eniten (91%) alle 35-vuotiaat vastaajat. Vähiten näin ajattelevat 45–54-vuotiaat vastaajat, joista 6 % on osittain tai täysin

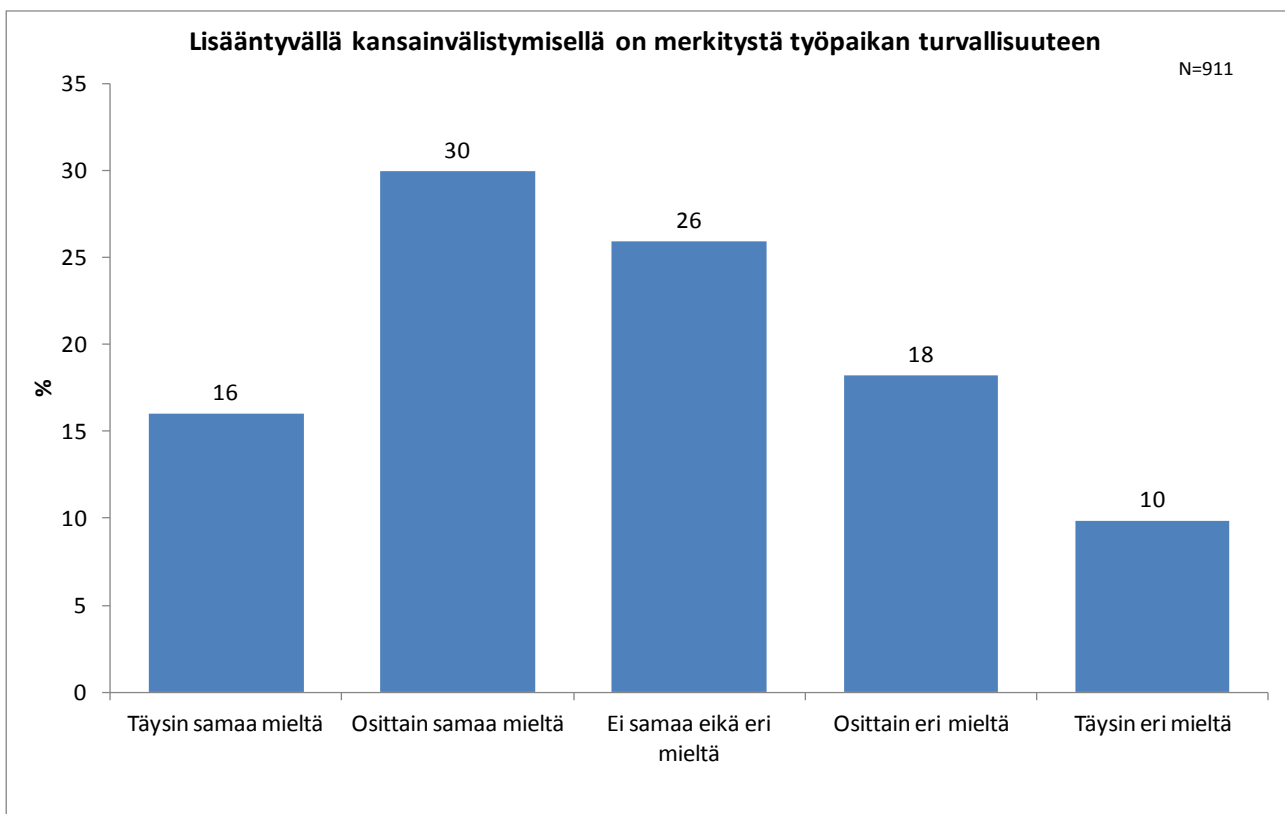
eri mieltä. Koulutusaloista muut nimetyt tieteenalat –ryhmän vastaajat ovat eniten samaa mieltä (95 %) väitteen kanssa muihin ryhmiin verrattuna ja vähiten samaa mieltä ovat luonnontieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat, joista 6 %:lla on eriävä mielipide väitteen kanssa. Palvelusuhteen laatua tarkasteltaessa muu palvelusuhde -ryhmä erottautuu siten, että heistä jopa 97 % (27 vastaajaa) on sitä mieltä, että opiskelijoiden turvallisuudesta huolehtiminen on yliopiston tehtävä. Vähiten samaa mieltä ovat määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät vastaajat, joista 86 % on samaa mieltä väitteen kanssa. Palvelussuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna tilastollisia eroja ei esiinny. Esimiehet ja työntekijät ovat yksimielisiä siitä, että opiskelijoiden turvallisuudesta huolehtiminen on yliopiston tehtävä eron ollessa vain 3 % vastaajaryhmien välillä.



Kuvio 28. Opiskelijoiden turvallisuudesta huolehtiminen

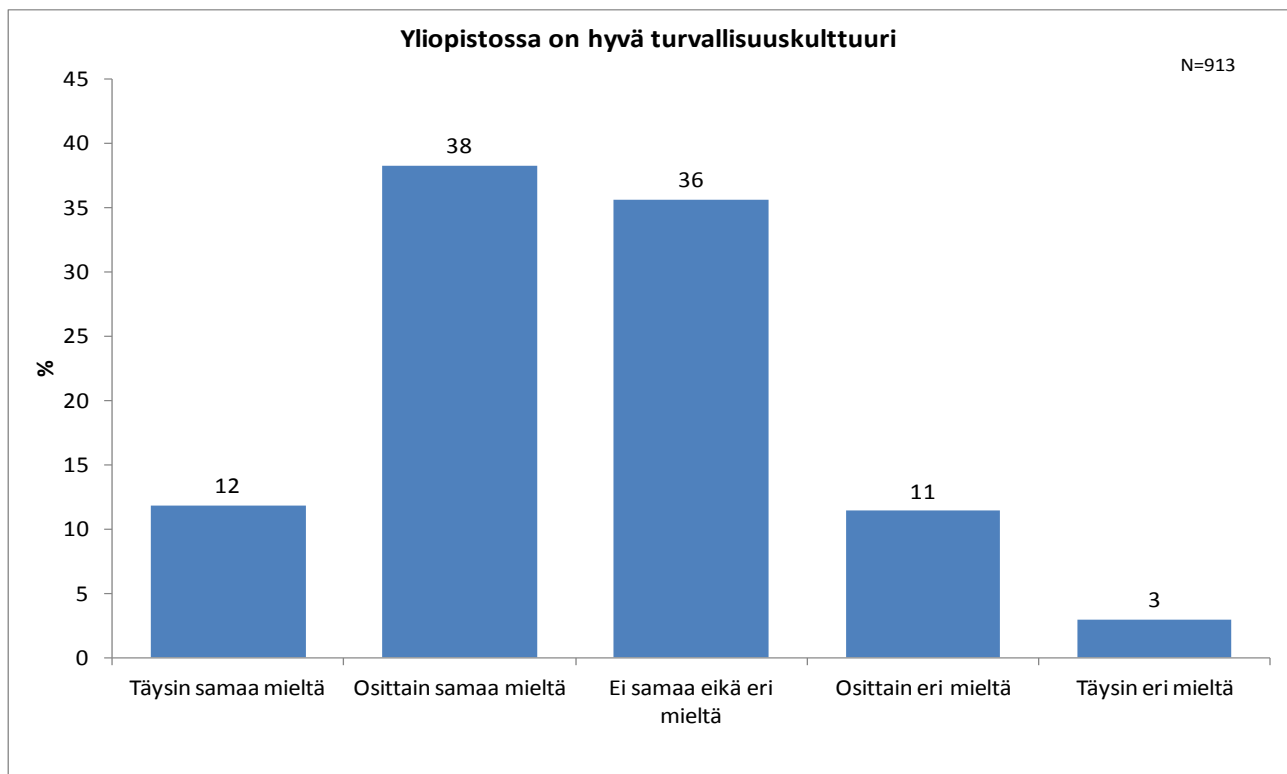
Kansainvälistyminen on yliopistoja monella tavalla koskettava ilmiö, vaikka se onkin aina kuulunut yliopistojen toimintakulttuuriin. Kyselyssä pyydettiin vastaajilta arviota väittämästä ”Lisääntyvällä kansainvälistymisellä on merkitystä työpaikkani turvallisuuteen” (kuvio 29). Kysymyksen osalta on huomioitava, että henkilöstön ja opiskelijoiden kansainvälistymistä ei pidetä uhkana itsessään vaan kyse on mm. siitä, että opasteet ja turvallisuusohjeet tms. ovat ymmärrettäviä ja saatavilla myös muille kuin suomenkielisille. **Vastaajista hieman vajaa puolet (46 %) kokee, että lisääntyvällä**

kansainvälisyydellä on merkitystä työpaikan turvallisuuteen, runsas neljännes ei osaa ottaa asiaan kantaa ja 28 % vastaajista on osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Naisista sekä miehistä hieman vajaa puolet (45–47 %) vastaajista ajattelee, että lisääntyvällä kansainvälistymisellä on ainakin jonkinlaista merkitystä työpaikan turvallisuuteen. Naiset hieman miehiä enemmän. Reilu neljännes vastaajista ei ota kantaa väitteeseen tai ovat eri mieltä sen kanssa. Sukupuolten välillä ei ole tilastollista eroa. Eri ikäryhmien välillä on näkemuseroja ($p=0.000$). Ikäryhmittäin tarkastellen yli 54-vuotiaat vastaajat ajattelevat eniten (55 %), että lisääntyvällä kansainvälistymisellä on merkitystä työpaikan turvallisuuteen, kun alle 35-vuotiaista suurin osa (40 %) ajattelee, että näin ei ole. Kaikissa ikäryhmissä reilu neljännes ei ota kantaa kysymykseen. Koulutusaloista eniten samaa mieltä (58 %) väitteen kanssa ovat teknistieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat ja vastaavasti vähiten samaa mieltä ovat yhteiskuntatieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat, joista 40 % on väitteen kanssa joko osittain tai täysin eri mieltä. Määräaikaisten ja vakinaisessa palvelussuhteessa olevien välillä on näkemusero ($p=0.000$). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevat ovat useammin väitteen kanssa samaa mieltä. Muussa palvelussuhteessa työskentelevistä 54 % (27 vastaajaa) on osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että lisääntyvällä kansainvälistymisellä on merkitystä työpaikan turvallisuuteen, kun vastaavasti määräaikaissa työsuhteissa olevista vastaajista 37 % on osittain tai täysin eri mieltä. Eri palvelussuhderyhmissä reilu neljännes ei ota kantaa kysymykseen. Esimiesten ja muiden työntekijöiden välillä ei ole tilastollista eroa. Esimiesasemassa työskentelevät vastaajat ovat jonkin verran enemmän sitä mieltä, että lisääntyvällä kansainvälistymisellä on merkitystä työpaikan turvallisuuteen. Heistä 43 % ajattelee näin, kun vastaavasti muussa kuin esimiesasemassa työskentelevistä 37 % ajattelee samoin.



Kuvio 29. Lisääntyvän kansainvälisyyden merkitys työpaikan turvallisuuteen

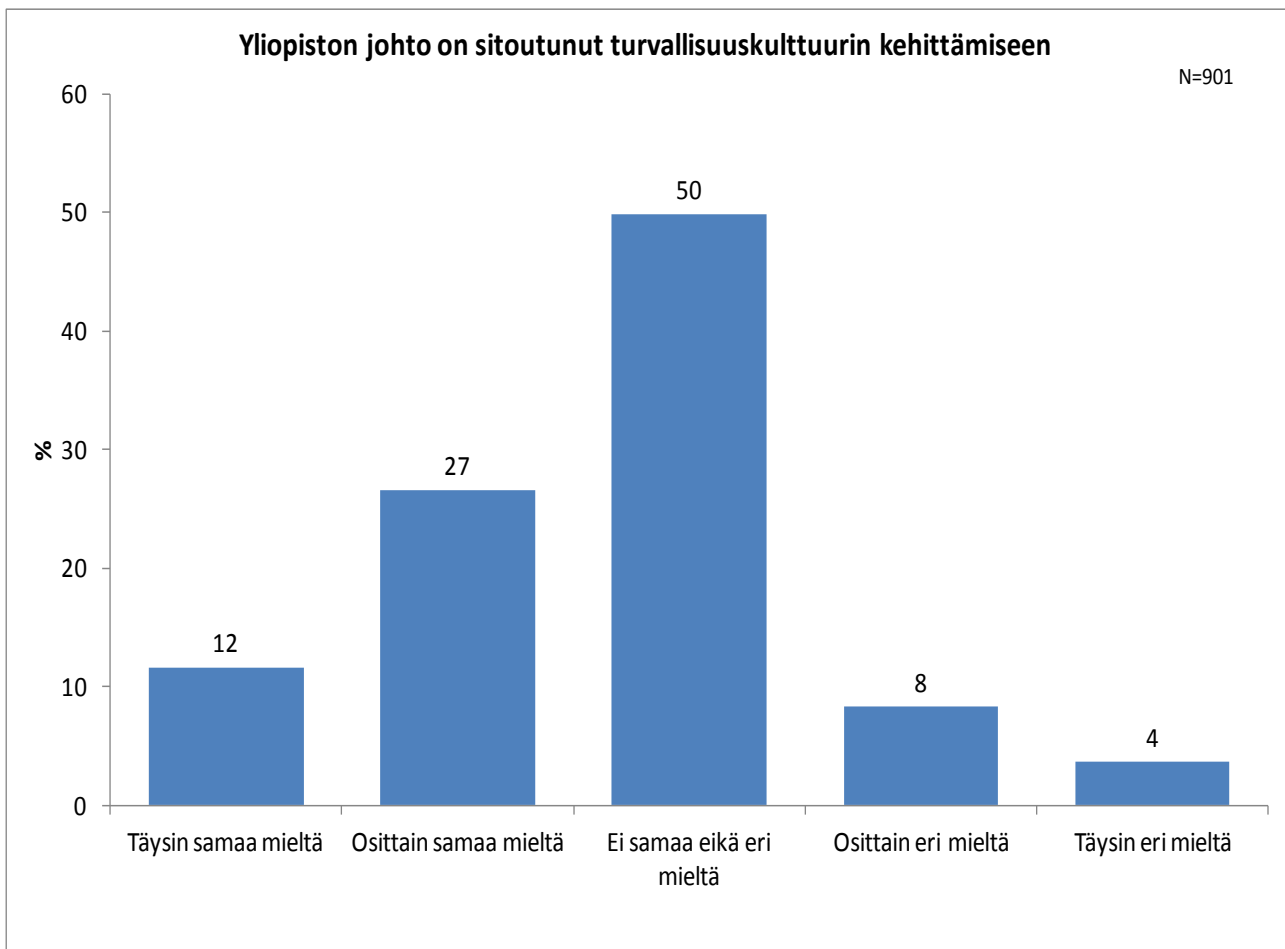
Vastaajia pyydettiin arviomaan myös yliopistonsa turvallisuuskulttuuria (kuvio 30). **Puolet vastaajista pitää turvallisuuskulttuuria hyvänä. Vastaajista 14 % oli osittain tai täysin eri mieltä väitteen kanssa, loppujen vastaajien (36 %) ottaessa väitteeseen neutraalin kannan.** Miehet ajattelevat naisia positiivisemmin yliopiston turvallisuuskulttuurista. Heistä 57 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa, kun vastaavasti naisista 47 % kokee samoin. Naisten ja miesten välinen ero näkyy myös tilastollisena erona ($p=0.001$). Ikäryhmien välillä on myös eroja ($p=0.002$). Ikäryhmittäin tarkasteltuna yli 54-vuotiaat kokevat yliopistonsa turvallisuuskulttuurin olevan hyvä hieman muita ryhmiä enemmän. Heistä 55 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Muihin ryhmiin verrattuna eniten eri mieltä ovat 35–44-vuotiaat, joista hieman vajaa viidennes on osittain tai täysin eri mieltä väitteen kanssa. Kaikista ryhmistä noin kolmannes jättää ottamatta kysymykseen kantaa. Koulutusaloittain tarkasteltuna näkemykset turvallisuuskulttuurista hieman vaihtelevat. Eniten turvallisuuskulttuurin muihin ryhmiin verrattuna hyvänä kokevat luonnontieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat ja muu koulutusala -ryhmässä puolestaan viidennes vastaajista on eri mieltä. Kuitenkin mm. yhteiskunta- ja lääketieteellisillä aloilla lähes puolet vastaajista jättävät ottamatta kantaa kysymykseen. Muillakin aloilla noin kolmannes vastaajista ei osaa sanoa onko turvallisuuskulttuuri yliopistolla hyvä tai ei. Määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden näkemysten välillä ei ole tilastollista eroa. Vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät näkevät turvallisuuskulttuurin yliopistolla olevan hyvä vain hieman muita palvelussuhderyhmiä useammin. Heistä 52 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa, kun vastaavasti esimerkiksi muussa palvelusuhteessa työskentelevistä vain 42 % kokee samoin. Muu palvelusuhde -ryhmästä 44 % jättää ottamatta kantaa väitteeseen. Esimiesten ja muiden työntekijöiden vastausten välillä ei ole tilastollisesti eroa. Esimiesasemassa työskentelevät ajattelevat muita työntekijöitä enemmän yliopistolla vallitsevan hyvän turvallisuuskulttuurin. Heistä 56 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa, kun ei esimiesasemassa olevista 48 % ajattelee samoin.



Kuvio 30. Yliopiston turvallisuuskulttuuri

Puolet vastaajista päätyi neutraaliin kantaan, kun heitä pyydettiin arvioimaan yliopiston johdon sitoutumista turvallisuuskulttuurin kehittämiseen (kuviot 30 ja 31). Enemmistö (39 %) uskoo täysin tai osittain yliopiston johdon sitoutuneisuuden, kun taas 12 % vastaajista on epäileväinen asian suhteen. Miehet kokevat naisia hieman enemmän yliopiston johdon olevan sitoutunut turvallisuuskulttuurin kehittämiseen. Heistä 41 % ja naisista 37 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Molemmista ryhmistä noin puolet jättävät kuitenkin ottamatta kysymykseen kantaa. Tilastollista eroa sukupuolten vastausten välillä ei esiintynyt. Ikäryhmien välillä eroja on ($p=0.010$). Ikäryhmistä yli 54-vuotiaat kokevat muihin ryhmiin verrattuna yliopiston johdon olevan sitoutunut turvallisuuskulttuurin kehittämiseen ja vähiten näin kokevat 45–54-vuotiaat vastaajat, joista 15 % on väitteen kanssa osittain tai täysin eri mieltä. Kaikista ryhmistä jälleen kuitenkin noin puolet jättävät ottamatta kantaa. Eniten samaa mieltä väitteen kanssa koulutusala-ryhmässä työskentelevät vastaajat, joista 45 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Eniten eri mieltä väitteen kanssa muihin ryhmiin verrattuna ovat teknistieteellisellä alalla työskentelevät vastaajat. Ryhmistä erottuu myös lääketieteellinen ala, josta 64 % vastaajista jättävät ottamatta kantaa ja vain 25 % vastaajista on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä on eri näkemykset ($p=0.001$). Vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät ajattelevat yliopiston johdon olevan sitoutunut turvallisuuskulttuurin kehittämiseen määräaikaaisia useammin. Muussa palvelusuhteessa olevista 63 % vastaajista (27 vastaajan ryhmän) jättää kuitenkin kysymyksen avoimeksi. Esimiesasemassa työskentelevistä 44 % on osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa, luvun ollessa 36 % ei

esimiesasemassa työskentelevien keskuudessa. Heistä myös yli puolet vastaajista eivät ole samaa eikä eri mieltä.



Kuvio 31. Yliopiston johdon sitoutuneisuus turvallisuuskulttuurin kehittämiseen

Turvallisuuden kehittäminen

Kyselyssä annettiin vastaajille mahdollisuus esittää omia ideoita ja ajatuksiaan siitä, miten heidän omaa ja/tai yliopistoyhteisön turvallisuutta voitaisiin parantaa. **Ylivoimaisesti eniten vastaajat toivovat erilaisia turvallisuuskoulutuksia sekä avoimempaa tietotusta ja keskustelua turvallisuuteen liittyvistä asioista.** Turvallisuuskoulutusten toivotaan olevan henkilökunnalle pakollisia ja vähintään jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi järjestää perehdytys turvallisuusasioihin. Turvallisuusohjeita tulisi olla paremmin saatavilla ja niiden tulisi olla tiiviitä esityksiä. Intranettiin kerätyt ohjeita on usein määrällisesti paljon ja vastaajien mukaan ne ovat myös monesti vanhentuneita, esimerkiksi kontaktihenkilöiden yhteystiedot eivät ole ajantasaisia. Turvallisuuskoulutusten yhteydessä toivotaan käytännön harjoituksia pelkkien luentojen sijaan, sillä harjoittelu tukee vastaajien mielestä asioiden sisäistämistä sekä tietoisuutta erilaisista vaaratilanteista. Lisäksi avoimempi tiedotus toteutuneistakin uhka- ja vaaratilanteista sekä läheltä piti -tilanteista lisäisi osaltaan myös tietoisuutta sekä ehkäisisi turhien huhupuheiden syntymistä.

"Pakollinen turvallisuuskoulutus kaikille, ei pelkkiä toimintamenetelmäohjeita jossain intran syövereissä" (tohtorikoulutettava)

"Harjoitukset, joihin kaikkien on pakko osallistua" (johdon assistentti)

"Epätietoisuutta, joka johtaa turhaan spekulointiin, voitaisiin vähentää avoimemmalla tiedotuspolitiikalla" (sihteeri)

"Uhkaavista tilanteista voisi olla paikallaan tiedottaa myös muita, että ihmiset yleensä näkevät millaisissa tilanteissa niitä voi sattua ja olla tietoisia vaaratilanteista" (suunnittelija)

"Tiedottamalla nykykäytännöistä ja niiden kehittämistä paremmin. Pinnan alla tapahtuu, mutta asioista ei tiedoteta tarpeeksi" (controller)

"Lisättäisiin turvallisuuteen liittyviä koulutuksia eikä pelättäisi puhua aiheesta avoimesti. Tuntuu, että työntekijöitä aliarvioidaan tyyliin "jos puhutaan aiheesta, lisätään pelkoa". Kouluttautuminen ja tietoisuus turvallisuuden vahvistamiseksi säteilee myös kauemmas - työssä saatu turvallisuuskoulutus on mukana kaikissa yhteyksissä, joissa olemme mukana myös vapaa-ajalla, ikään kuin kansalaistaitoina. Tässä yliopisto toteuttaisi myös kolmatta tehtäväänsä yhteiskuntaan vaikuttajana!" (opintokoordinaattori)

Vastauksissa korostuu myös toive valvonnan lisäämisestä erityisesti henkilökunnan tiloissa. Avoimet ovet ja vapaa kulkumahdollisuus tiloissa lisäävät turvattomuuden tunnetta, johon muun muassa turvakameroiden, kulkukorttien ja turvallisuudesta vastaavien henkilöresurssien lisääminen toisi vastaajien mukaan helpotusta. Useat vastaajat toivovat myös esimerkiksi hälytysnappien sijoittamista luentosaleihin ja työhuoneisiin, sillä avun hälyttäminen puhelimitse tai poistuminen tilasta ei kaikissa tilanteissa onnistu. **Lisäksi korostetaan turvallisuuskulttuurin kehittämistä**, sillä arjen turvallisuus syntyy suurimmaksi osaksi siitä, että jokainen kantaa vastuunsa ja huomioi oman ja työyhteisön turvallisuuden mahdollisimman hyvin.

"Enemmän valvontaa. Opiskelijoilla on vapaa liikkuvuus, joten rakennuksiin pääsee myös ulkopuolisia vuorokauden ajasta riippumatta. Yliopistolla pitäisi olla oma vartija." (koordinaattori)

"Laitoksella tulisi olla jatkuvasti vähintään yksi turvallisuuteen perehtynyt henkilö, joka saadaan tarvittaessa nopeastikin paikan päälle ja joka aulaissa seuraisi rakennukseen saapuvia ja poistuvia henkilöitä" (yliopistonlehtori)

"Työsuojeluvastaavien määrää voitaisiin lisätä ja he voisivat tulla itse lähemmäs henkilöstöä. Samalla voitaisiin oppia uusia turvallisuusasioita ja/tai kuulla ajankohtaisista turvallisuuskoulutuksista. Missään nimessä älkää siirtäkö tätäkin asiaa jonnekin intran syövereihin jonne se hukkuu kaiken muun tiedon ja sälän sekaan" (tohtorikoulutettava)

"Kameravalvontaa voisi tehostaa, kulunvalvontaa voisi tehostaa. Henkilökortit eivät usein ole näkyvillä ja yksiköt kasvaa, jolloin tuntemattomia on enemmän"
(projektitutkija)

"Ei säästetä turvallisuudesta, ei ulkoisteta turvallisuutta halvimman tarjouksen antavalle etäturvallisuustoimijalle, koulutetaan henkilökuntaa, välitetään"
(professori)

"Korostaa jokaisen vastuuta, ei vain nimettyjen henkilöiden tehtävä"
(palvelupäällikkö)

"Uskon että tuomalla turvallisuuskysymykset osaksi tiedekuntien arkea, kuitenkin pelottelematta työntekijöitä tai opiskelijoita, saadaan aikaan positiivinen työturvallisuuskulttuuri" (suunnittelija)

Yliopiston kansainvälistyminen nostattaa myös jonkin verran huolta esimerkiksi matkustamiseen liittyvissä turvallisuusriskeissä sekä kielitaidottomuudesta aiheutuvien vaaratilanteiden suhteen. Kaiken turvallisuuteen liittyvän tiedottamisen, ohjeistuksen ja koulutuksen tulisi tavoittaa myös suomen tai ruotsin kieltä osaamaton henkilöstö.

"...Kenties voisi olla selvempi matkustusrekisteri (pienimuotoisempi kuin UM:llä), jotta tiedetään, missä työntekijät reissaavat ja keneen tulee ottaa yhteyttä, jos jotakin sattuu (vaikkapa vain "tavallinen" onnettomuus). Yliopistolla (tai yliopistoilla yhteisesti) voisi olla myös päivystävä puhelinnumero työmatkojen hätätilanteita varten, jossa sitten pitäisi osata toimia ja antaa lisäohjeita" (koulutus­päällikkö)

"2 x vuodessa järjestettävät talon "turvallisuusajokortti" –tilaisuudet. Suurin haaste on kielitaidottomat ulkomaiset jatko-opiskelijat, jotka aiheuttavat labroissa joka päivä riskiuhkia, koska eivät ymmärrä ohjeita saatika puhetta." (koordinaattori)

"The 'Bomb threat' we had 4 years back concerned me, as I felt like no one knew what to do (some people knew about the threat more by accident than anything, but there was no one going around informing or evacuating until the police arrived). There was no bomb, so there was no threat, but if it had been a bomb and it would have blown up, people would have been hurt. A person went around informing people in Finnish, as such I had absolutely no clue until the police ushered me out" (doctoral student)

Muita vastauksissa ilmenneitä ehdotuksia turvallisuuden parantamiseksi olivat muun muassa moniammatillinen yhteistyö eri alojen turvallisuusasiantuntijoiden ja viranomaisten kanssa, tukijärjestelmä niille tutkijoille, jotka kohtaavat vihapuhetta sekä opastusta esimerkiksi tutkimustyöhön liittyvissä tietosuojariskeissä. Lisäksi toivotaan välineitä työpaikkakiusaamisen kitkemiseksi. Osa vastaajista on myös sitä mieltä, että turvallisuus on omassa yliopistossa hyvällä tasolla, eikä lisätoimia turvallisuuteen liittyvissä asioissa tarvita.

"Yhteistyö poliisin ja psyykkisen terveydenhoidon asiantuntijoiden kanssa"
(yliopistonlehtori)

”Tiedotus ja koulutus esim. vihapuheeseen suhtautumisesta ja oman julkisuuskuvan (esim. Some) hallinnoinnista” (väitöskirjatutkija)

”Tukijärjestelmä niille tutkijoille/tutkijayhteisöille, jotka saavat julkisen esiintymisensä tms. Johdosta epäasiallista tai jopa vihapuhetta sisältävää viestintää (sähköpostit, tekstiviestit tms.)”

”Työpaikkakiusaamisiin tulisi reagoida, eikä vaan lakaista asioita maton alle” (yliopisto-opettaja)

3.3. Yhteenveto ja johtopäätökset

Henkilöstö pitää yliopistoja turvallisina työpaikkoina. Erilaiset olosuhteet kuitenkin vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen työpaikalla, kuten työskentelyajankohta. Kyselyn perusteella työntekijöiden turvallisuuden tunne laskee hieman ilt- ja viikonloppu-aikaan sekä yksin työskennellessä. Työskentelyajankohdan lisäksi turvattomuutta aiheuttavina tekijöinä koetaan avoimet tilat, joihin kenellä tahansa on pääsy sekä tiloissa liikkuvat ulkopuoliset henkilöt, asiakkaiden tai opiskelijoiden satunnainen arvaamaton ja uhkaava käytös sekä heikko turvallisuuskulttuuri, jossa henkilökunta ei välttämättä suhtaudu turvallisuusriskeihin ja niiden ehkäisyyn tarvittavalla vakavuudella. Muita turvattomuutta aiheuttavia tekijöitä ovat muun muassa, tietoturvarikkomukset, huono johtaminen ja konfliktit työyhteisöissä sekä tietoisuus mahdollisista kouluampumisista ja terroriteoista.

Vastanneista hieman vajaa kolmannes on havainnut muutoksia oman työuransa aikana yliopiston tai työyhteisön turvallisuustilanteessa. Vastaajien mukaan tietoisuus turvallisuusriskeistä ja turvallisuustekijöistä onkin lisääntynyt. Tämä osaltaan lisää turvallisuuden tunnetta, kun työpaikan turvallisuuteen on kiinnitetty enemmän huomiota, mutta samanaikaisesti tietoisuus erilaisista turvallisuusriskeistä saattaa luoda uhkakuvia, jotka puolestaan kasvattavat turvattomuuden tunnetta. Turvallisuuskoulutusten määrää ja tiedottamista toivotaan enemmän, sillä uhkaavia tilanteita on koettu joko suoraan tai välillisesti enemmän kuin aikaisemmin. Vastaajat kokevat muun muassa, että haastavia tilanteita asiakkaiden ja opiskelijoiden kanssa on aikaisempaa enemmän.

Yli puolet vastaajista on kokenut työssään yllättävää tai arvaamatonta käyttäytymistä ja runsas kolmannes uhkaamista tai uhkaavaa käyttäytymistä. Lisäksi kolmasosa on kokenut työssään henkistä väkivaltaa ja runsas neljännes painostusta. Muita koettuja uhkailmiötä ovat muun muassa kollegoiden tai esimiesten epäasiallinen käytös, kokemukset ikäsyrynnästä ja seksuaalisesta häirinnästä, työhön liittyvien henkilötietojen avoimesta saatavuudesta aiheutuvat häiriöt sekä tutkimuksen tai opetusmateriaalin asiaton käyttö. Yli kymmenen prosenttia vastaajista piti suurena tai erittäin suurena henkisen väkivallan, painostuksen, yllättävän tai arvaamattoman käyttäytymisen, ilkeiden tai omaisuuteen kajoamisen sekä tietovuodon tai tietoturvarikkomuksen todennäköisyyttä. Lisäksi vastaajat pitivät useimmiten todennäköisenä uhkailmiönä esimerkiksi esimiehen tai kollegan epäasiallista käytöstä; uhkaa, jota ei osata ennakoida sekä

laboratoriotyöskentelyyn liittyviä onnettomuusuhkia, kuten tulipalot ja kemikaalien käyttöön ja säilytykseen liittyvät riskit.

Uhkat ovat yleisimmin peräisin anonyymiltä yhteisöltä tai yksilöltä. Lähes yhtä usein uhkan lähteenä on opiskelija. Lisäksi kolmannes vastaajista ilmoittaa uhkan lähteenä olevan kollegan ja noin neljännes vastaajista on kokenut uhkaa asiakkaan tai tuntemansa yhteisön tai yksilön taholta. Yleisimmin koettu uhka, yllättävä tai arvaamaton käyttäytyminen, voi olla peräisin useammalta taholta, mutta suurimmaksi osaksi se koetaan asiakkaasta johtuvaksi. Asiakkaan taholta koetaan yleisimmin myös uhkaamista tai uhkaavaa käytöstä. Henkinen väkivalta puolestaan on tyypillisimmin kollegasta johtuvaa, kun painostus taas on useimmin tutkimuskohteen tai siihen liittyvien tahojen aiheuttamaa. Uhkan lähteenä voi toimia myös sosiaalinen media. Koko vastaajajoukosta hieman reilu viidennes ilmoitti sosiaalisen median kautta välittyvien uhkien vaikuttaneen omaan työhön rajoittavasti. Suurin osa vastanneista kokee vihapuheen tai muun uhkauksen vaikuttaneen rajoittavasti osallistumiseen tutkimukseen liittyvään viestintään. Rungas kolmannes vastaajista arvioi sosiaalisen median kautta välittyneen uhkan rajoittaneen myös muuta sosiaalista elämää. Voidaan todeta, että vihapuhe tai muu sosiaalisesta mediasta välittyvä uhka saattaa vaikuttaa merkittävästi kohteeksi joutuneen työhön tai muuhun elämään. Tutkijoiden sananvapaus liittyy myös oleellisesti muun muassa tutkimustuloksista viestimiseen esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Rungas neljännes vastaajista katsoi tutkijoiden sananvapauden tilan huonontuneen viimeisen kahden vuoden aikana ja reilu kolmannes koki sen säilyneen ennallaan. Vain pieni vähemmistö (2 %) arvioi tutkijoiden sananvapauden tilan parantuneen.

Vastaajista vajaalla neljäsosalla on omakohtaista kokemusta uhka- ja väkivaltilanteesta työpaikalla. Suurimmaksi osaksi kokemukset liittyvät opiskelijoihin tai asiakastilanteisiin, mutta huomattava määrä vastaajista on kokenut uhkaamista myös joko esimiesten tai kollegoiden taholta. Koettuihin uhkatilanteisiin liittyy useimmiten joko sanallista uhkailua ja painostusta, mutta vastaajat ovat kokeneet myös fyysistä väkivaltaa. Rungas neljäsosa kertoi tehneensä ilmoituksen yliopiston ilmoitusjärjestelmään tai tietylle henkilölle kokemastaan uhka- tai väkivaltilanteesta. Näistä 15 %:ssa tapauksista asiaa ei otettu vakavasti ja neljännes ilmoitti saaneensa tukea, mutta asia ei tästä huolimatta edennyt. Lähes puolet vastaajista oli kuitenkin saanut apua esimieheltä tai muulta työnantajan edustajalta ja pieni vähemmistö (12 %) kertoi viranomaisen tai muun tahon auttaneen asian ratkaisussa.

Henkilöstökoulutuksella on keskeinen merkitys erilaisiin vaara- ja uhkatilanteisiin varautumisessa. Uhkatilanteisiin liittyvää henkilöstökoulutusta ilmoittikin saaneensa viidennes vastaajista. Tietämättömyys uhkatilanteissa toimimisesta heijastuu myös tutkimustuloksissa. Itseen kohdistuvassa uhkatilanteessa toimimisesta on selkeä käsitys noin puolella vastaajista, kun vastaavasti toinen puolisko ei tiedä, kuinka tällaisessa uhkatilanteessa tulisi toimia. Samankaltainen kahtiajako koskee vastaajien käsityksiä työpaikan turvallisuusasioiden järjestämisestä. Hieman reilu puolet vastaajista kuitenkin kokee tietävänsä, miten erilaisissa vaaratilanteissa työpaikalla tulisi toimia. Niistä vastaajista, jotka ovat saaneet henkilöstökoulutusta uhkatilanteisiin, yli 80 %:lla on selkeä käsitys esimerkiksi itseen kohdistuvassa uhkatilanteessa toimimisesta, kun vastaavasti niillä henkilöillä, jotka eivät tällaista henkilöstökoulutusta ole saaneet, ainoastaan 41 %:lla on selkeä

käsitys vastaavassa tilanteessa toimimisesta. Kyselyn tulosten perusteella henkilöstökoulutus nostaisi siis valmiutta toimia itseen kohdistuvassa uhkatilanteessa noin 50 %:lla. Suurin osa vastaajista toivoikin turvallisuusasioista yleisesti lisää henkilöstökoulutusta.

Kyselyn perusteella suurin osa yliopiston henkilökunnasta ei tiedä, onko työnantaja reagoinut riittävästi erilaisiin uhkatilanteisiin. Noin kolmannes ei osannut myöskään sanoa, informoiko työnantaja henkilöstöä riittävästi toteutuneista uhkatilanteista ja lähes viidesosa vastaajista on sitä mieltä, että työnantaja ei informoi henkilöstöä lainkaan. Työntekijät, joilla on ollut jonkinlaista omakohtaista kokemusta uhka- ja väkivaltatilanteesta työpaikalla, ovat kuitenkin jonkin verran tietoisempia työnantajan informoimisesta toteutuneista uhkatilanteista. Tehokkaimpina tiedotusväylinä vakavista vaara- tai uhkatilanteista pidetään työsähköpostia sekä työpuhelimeen lähetettyä tekstiviestiä. Akuutissa uhkatilanteessa vastaajat kuitenkin toivovat aktiivista viestintää kaikkien mahdollisten kanavien kautta, jotta viesti varmasti saavuttaisi mahdollisimman monet. Tällaisiksi viestintäkanaviksi yleisimmin ehdotetaan esimerkiksi pakotettua viestiä tietokoneruudulla sekä suullista kommunikointia, joka tapahtuisi vastuuhenkilöketjun kautta. Läheltä piti -tilanteista ja uhkatilanteista henkilöstö mieluiten viestii työnantajalle erillisen järjestelmän kautta, sähköpostitse tai soittamalla palvelunumeroon, joka kerää tiedot. Ilmoituksen kohteena toivotaan olevan oma (lähi)esimies, työsuojelupäällikkö ja turvallisuuspäällikkö.

Selvä enemmistö kokee, että turvallisuusasiat kuuluvat heidän omaan työhönsä ja suurin osa myös pitää turvallisuusasioiden käsittelyä yksikkönsä kokouksissa tärkeänä. Pieni enemmistö on lisäksi valmis käyttämään omaa aikaansa turvallisuusasioiden opiskeluun ja kehittämiseen. Turvallisuusasioista ja opiskelijoiden turvallisuudesta huolehtimisen nähdään ensi sijassa kuuluvan yliopistolle itselleen ulkopuolisen viranomaisen sijaan. Yliopistojen lisääntyvällä kansainvälisyydellä nähdään olevan merkitystä työpaikan turvallisuuteen, mutta kysymys jakaa mielipiteitä. Suurin osa kokee kansainvälistymisellä olevan turvallisuusvaikutuksia, mutta samaan aikaan runsas neljännes ei ota kantaa tai on eri mieltä väitteen kanssa. Yleisesti ottaen yliopistojen turvallisuuskulttuuria pidetään hyvänä. Turvallisuuskulttuuri terminä saattaa kuitenkin olla tulkinnallisesti haastava, sillä reilu kolmannes vastaajista jättää ottamatta kantaa kysymykseen. Tämä heijastuu myös yliopiston johdon turvallisuuskulttuurin kehittämiseen sitoutumisen arvioinnissa, johon enemmistö ei ota kantaa. Reilu kolmannes kuitenkin kokee johdon olevan sitoutunut turvallisuuskulttuurin kehittämiseen.

Ylivoimaisesti eniten omaa ja yliopistoyhteisön turvallisuutta kehittävinä toimenpiteinä toivotaan erilaisia turvallisuuskoulutuksia/-harjoituksia sekä avoimempaa tiedotusta ja keskustelua turvallisuuteen liittyvistä asioista. Turvallisuuskoulutusten tulisi olla henkilökunnalle pakollisia ja vähintään jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi järjestää perehdytys turvallisuusasioihin. Tämä vastaisi myös kyselyssä esiin tulleeseen turvallisuuskulttuurin kehittämisen tarpeeseen. Lisäksi vastaajat toivovat lisättyä valvontaa erityisesti henkilökunnan tiloissa, sillä avoimet ovet ja vapaa kulkumahdollisuus tiloissa lisäävät turvattomuuden tunnetta. Tätä voitaisiin helpottaa muun muassa lisäämällä turvakameroita, kulkukortteja sekä turvallisuudesta vastaavia henkilöresursseja. Vastaajat toivovat myös huomion kiinnittämistä yliopiston kansainvälistymisen tuomiin haasteisiin, kuten matkustamiseen liittyviin turvallisuusriskeihin sekä kielitaidottomuudesta aiheutuviin

vaaratilanteisiin. Kaiken turvallisuuteen liittyvän tiedottamisen, ohjeistuksen ja koulutuksen tulisi tavoittaa myös suomen tai ruotsin kieltä taitamaton henkilöstö. Muita kehitysideoita turvallisuuden parantamiseksi olivat esimerkiksi moniammatillinen yhteistyö eri alojen turvallisuusasiantuntijoiden ja viranomaisten kanssa, tukijärjestelmä niille tutkijoille, jotka kohtaavat vihapuhetta sekä opastusta esimerkiksi tutkimustyöhön liittyvissä tietosuojariskeissä. Lisäksi toivotaan välineitä työpaikkakiusaamisen kitkemiseksi.

4 Turvallisuuden johtaminen yliopistoissa – organisaatiotason resilienssi

4.1. Johdon näkökulmat

Hallintojohtajien⁵ näkemyksiä

Turvallisuuden nykytilanne, merkittävimmät turvallisuusuhat ja kehittämistarpeet

Ylimmän johdon näkemykset henkilöstön turvallisuuden nykytilanteesta perustuvat yleismaailmalliseen kuvaan turvallisuustilanteesta yhteiskunnassa, kasvaneisiin turvallisuusuhkiin, yliopistoon kohdistettuihin uhkaksiin läheltä piti -tilanteineen, viranomaisyhteistyöhön, yliopistotyyppiin eli mitä koulutusta ja tutkimusta yliopistossa tehdään, yliopistokampuksen sijaintiin ja kokoon sekä ympäristön lähiajan tapahtumiin kampuskaupungissa, muissa yliopistoissa ja muualla ja lisäksi omaan koettuun turvallisuuden tunteeseen. Yliopistojen koetaan avoimen luonteen vuoksi olevan alttiita turvallisuusuhkille. Yleisen turvallisuustilanteen nähtiin muuttuneen aikaisempaan nähden. Hallintojohtajat arvioivat turvallisuustilanteen muutosta noin 10 vuoden aikaperspektiivillä. Uhkia todetaan olevan nykyisin monenlaisia ja niiden vahingoittavuus tiedostettiin.

Hallintojohtajat ovat tyytyväisiä oman yliopistonsa henkilöstön kokemaan turvallisuuteen. Heillä oli käytössään turvallisuustilanteen arviointia varten tiivistelmät tutkimuksen henkilöstökyselyn vastauksista keskeisimpiin strukturoituihin kysymyksiin oman yliopistonsa osalta. Henkilöstön turvallisuuskyselyn tuloksia kommentoitiin ”ihan paikkansa pitäviksi” (H2). Tulokset yllättivätkin positiivisesti sen vuoksi, että ”näinkin moni kokee työpaikan hyvin turvalliseksi” (H1). Yllättyneisyyttä ilmeni myös sen suhteen, että omassa yliopistossa ”57 prosentilla oli selkeä käsitys, miten toimia itseen kohdistuvissa uhkatilanteissa... yleensä jos sit semmonen aito tilanne tulee niin silloin kyllä helposti koetaan että mä en oikein tienny mitä mun olis pitäny tehdä” (H1).

Merkittävimmät turvallisuusuhat liittyvät uudentyyppisiin uhkiin, henkilöstöön kohdistuviin vakaviin uhkiin, tietoturvaan sekä yliopistokampukseen ja sen luonteeseen ”helppona kohteena” (H1). Uudentyyppisenä uhkana nostettiin esiin myös mm. sosiaalisen median vihapuhe erityisesti tutkijoita kohtaan. Turvallisuusuhkista merkittävimpanä hallintojohtajat pitävät täysin yllättäviä ja ennakoimattomia uhkia, joihin ei kyetä lainkaan varautumaan etukäteen. Vakavat turvallisuusuhat (esim. joukkosurma) ovat suomalaisyliopistoissa kokonaan uusia uhkia, kun verrataan tilannetta ajallisesti esimerkiksi 10 vuotta sitten. Aikaisemmin nykyisenkaltaisista turvallisuusuhista ei keskusteltu eikä niihin tarvinnut yliopistoissa varauduttu samoin kuin nykyisin. Yliopistokampuksella turvallisuusuhkaa koetaan lisäävän se, että lähes kaikkien tilojen ovet ovat avoimia päiväaikaan. Uhkakokemuksiin vaikutti myös se, että uhka on tunnistettu ja havaittu eli se on todellinen.

”...mahdollisuus tuottaa [kampuksen ulkopuolelta] nopeaa välitöntä tuhoa” (H1)

⁵ Liite 3

”...halutessaan täällä saa paljon paha aikaliseksi.” (H2)

”...uhka [todellinen] tuntuu sitten myös jälkikäteen.” (H4)

”Yliopistoissa tuotetaan tietoa ja jotkut tulevat kalastelemaan tietoja rekrytoitumalla yliopistoon.” (H5)

”tietoturvan osaltahan, jokainen ihminen on se suurin tietoturvariski.” (H1)

Hallintojohtajien mukaan yliopistoilla keskustellaan ja pohditaan enenevästi turvallisuuskysymyksistä. Yliopistoissa on aktivoitunut havaitsemaan ja tunnistamaan erilaisia sisäisiä ja ulkoisia turvallisuusuhkia ja -riskejä. Turvallisuusriskitietoisuutta on kehitetty mm. harjoittelemalla ja valitsemalla (priorisoimalla) turvallisuuden kehittämisen kohteita. Turvallisuusuhkien hallittavuuden tunnetta lisää yhteistyö viranomaisten kanssa sekä mahdollinen poliisin ja/tai palotoimen läheinen fyysinen sijainti. Mikäli jokin uhkatilanne yliopistossa toteutuu, siirtyy se yleensä nopeasti poliisin johdettavaksi. Turvallisuuskoulutusta suunnataan erityisesti henkilöille, jotka ovat ”siinä vaaravyöhykkeessä”(H1) eli henkilöstöryhmät, jotka todennäköisimmin kohtaavat uhkatilanteita.

”Maailmantilanne vaikuttaa siihen, miten ja miksi turvallisuutta on lähdetty kehittämään.” (H5)

”... puukkoehyökkäys aiheutti turvallisuusvalmiuteen liittyviä toimia myös yliopistossa.” (H5)

Hallintojohtajien mukaan yliopiston turvallisuusuhkien hallinta on osa koko yhteiskunnan turvallisuusuhkien hallintaa. Voidaan siis ajatella, että yliopiston turvallisuus vaikuttaa muuhun yhteiskuntaan ja päinvastoin.

Varautuminen turvallisuusuhkiin

Yliopistoilla on erilliset turvallisuusorganisaatiot, turvallisuuspalvelut ja koko yliopistoa koskevat turvallisuusohjeistukset ja -dokumentaatiot. Eri tilanteita varten on sisäiset organisaatiot eri toimijakokoonpanoineen. Turvallisuusorganisaation toimijat reagoivat omilla toimillaan turvallisuussuunnitelmien ja -ohjeistuksen mukaisesti ulkopuolisten turvallisuusuhkiin ja niiden torjumiseen. Kokemukset uhkatilanteista joko yliopistossa tai yliopiston ulkopuolella vaikuttavat turvallisuusasioiden organisoidumpaan ja formaalimpaan järjestämiseen. Kampuksen ulkopuolella tapahtuneet vakavat väkivaltatapaukset johtavat myös varautumisen tarkentamiseen yliopistossa. Yliopistot toteuttavat ja kehittävät turvallisuusraportointia sekä seuraavat turvallisuuteen liittyviä tapahtumia ja raportoivat niistä säännöllisesti myös yliopiston hallitukselle.

Viestinnällä on tärkeä rooli osana turvallisuusuhkien hallintaa ja varautumista. Viestintäpäälliköt ovat osa turvallisuusorganisaatiota ja he huolehtivat mm. kriisiajan viestinnästä. Viestintäketjut ja -kanavat on määritetty. Yliopistojen intra-sivujen turvallisuusohjeistuksen viestinnälliseen selkeyteen kiinnitetään erityistä huomiota. Turvallisuusohjeissa määritellään esimerkiksi se, milloin yliopisto

suljetaan kokonaan. Tällaisesta asiasta päättäminen kuuluu rehtorille. Turvallisuuteen liittyvien tapahtumien raportointi yliopiston hallitukselle on osa turvallisuusuhkien hallintaa. Turvallisuusuhkien hallintaa kehitetään ja toimia suunnitellaan pohtimalla turvallisuuskysymyksiä yhteisesti ”laajemmalla porukalla” (H4). Tämä nähtiin tärkeäksi, sillä yliopistossa voi olla myös erityistoimintoja, joiden turvallisuusuhkien hallintaan ei ole varsinaisesti viranomaisohjeistusta kriisitilanteissa lainkaan.

Yliopistot ovat luonteeltaan ”monikäyttäjäkampuksia” (H2), joka tarkoittaa, että tiloissa toimii useita eri toimijoita ja vierailijoita on paljon. Potentiaalisia turvallisuusuhkia ja –riskejä varten harjoitellaan, mutta näissä kysymyksissä on ”tasapainottelua ettei niitä voi liiotellakaan”. (H2)

”Kiinni jääneet joukkosurman suunnittelijat on tuomittu ja tällaiset tilanteet otetaan yliopiston turvallisuusuhkina huomioon varautumalla niihin.” (H4)

Yliopistoilla on lakisääteiset varautumissuunnitelmat olemassa. Turvallisuuden eri dimensioita pyritään myös koordinoimaan. Työturvallisuus, laboratorioturvallisuus ja tietoturvallisuus olivat sellaisia, joiden tärkeyttä hallintojohtajat korostivat. Turvallisuutta myös auditoidaan ja auditoinnit auttavat kehittämään toimintoja edelleen.

Turvallisuuskoulutus

Yliopistot ovat kiinnittäneet entistä enemmän huomiota sisäiseen turvallisuuskoulutukseen. Henkilöstölle on tarjolla säännöllisesti turvallisuuskoulutusta, mutta yliopistojen intra-sivuja, joissa koulutuksista ilmoitetaan, seurataan vähän ja motivaatio osallistua koulutuksiin ei kaikilla henkilöstöryhmillä ole kovin korkea. Koulutukseen eivät osallistu aktiivisesti etenkin opetus- ja tutkimustehtävissä toimivat. Koulutuksia suunnataan eri ryhmille säännöllisesti. Esimerkiksi ylimmälle johdolle ja johtoryhmälle sekä henkilöstölle, jotka potentiaalisesti kohtaavat aggressiivisesti käyttäytyviä on omia koulutuksia. Koulutuksia suunnataan erityisesti esimiesasemassa toimiville. Kaikille tarjottavia koulutuksia ovat esimerkiksi ensiapukoulutus ja paloturvallisuuskoulutus. Työnantaja on myös velvoittanut osallistumaan joihinkin turvallisuuteen liittyviin koulutuksiin. Tällaisissa tapauksissa kyse on ollut esimerkiksi laboratorioturvallisuudesta ja tietoturvallisuudesta. Poistumisharjoituksia järjestetään säännöllisesti.

Koko yliopistotason koulutustarjonnan lisäksi koettiin tarpeelliseksi yksikkökohtaisen turvallisuuskoulutusten järjestäminen. Viestintää kehitetään jatkuvasti. Viestinnän osalta pohditaan usein myös sitä, missä määrin ”kauhuskenaarioista” voi viestittää henkilöstölle vai viestitäänkö tällaista näkökulmaa lainkaan.

”Koko ajan kiinnitetään huomiota viestintään ja perehdyttämiseen.” (H5)

”... yleensä ihan tyytyväisiä että on järjestetty tämmönen [koulutus] paketti, jossa on helppo, saada yleiskuva, monesta asiasta samaan aikaan. Mutta totta kai se ei riitä vaan, pitää olla sen oman yksikön perehdytys, joka, menee lähemmäks niitä asioita mitä juuri siinä työssä on.” (H1)

Yliopistoille kaivataan yhteistä yliopistoille suunnattuja turvallisuusalan koulutuspäiviä, sillä yliopisto eroaa muista koulutusasteista.

*”Yliopistojen asiat ovat kuitenkin suhteessa esim. päiväkoteihin kokonaan erilaisia.”
(H5)*

Kehittämistarpeet

Turvallisuudessa kehittämistarpeet liittyvät turvallisuusasioiden koordinointiin yliopiston sisäisesti. Myös viranomaisten osalta turvallisuusasiat ovat siiloutuneet ja erityistilanteissa tarvittavaa ohjeistusta ei välttämättä ole saatavissa yhdestä paikasta. Turvallisuusasioiden koordinointi viranomaisten kesken parantaisi yliopistojen mahdollisuuksia saada informaatiota keskitetysti. Nyt informaatio on tarjolla hajallaan ja siinä on havaittu olevan myös katvealueita, joita viranomaisinformointi ei kata lainkaan.

Yliopistoissa ei ole kokonaiskäsitystä siitä, kuinka laajasti henkilöstö ilmoittaa tai jättää ilmoittamatta kokemistaan tai havaitsemistaan turvallisuusuhkista. Yliopistot odottavat, että henkilökunta ilmoittaa yliopistolle turvallisuusuhkista, jotta niihin voidaan reagoida riittävästi, oikealla tavalla ja ajoissa. Koska yliopistoissa osallistutaan vähäisesti sisäisiin turvallisuuskoulutuksiin, osallistumista tulisi aktivoida. Yliopistoissa yhtenä kehittämistarpeena on erityisesti tutkimus- ja opetushenkilöstön osallistuminen turvallisuuskoulutuksiin. Hallintojohtajien mukaan koulutushalukkuus kasvaa yleensä vasta kriisitilanteiden kokemisen jälkeen.

Yliopistojen välillä on vain vähän keskinäistä turvallisuusyhteistyötä. Uhkatilanteiden jälkeen jotakin asiaa on voitu purkaa yhdessä muiden yliopistojen edustajien kanssa.

Turvallisuuden johtaminen

Yliopisto-organisaatio sisältää erityispiirteitä, jotka on otettava turvallisuuden johtamisessa huomioon. Koska yliopistot ovat avoimia ”Yliopistoon pääsee ulkopuoliset (fyysisesti)” (H1). Yliopiston avoimuus otetaan turvallisuusjohtamisessa huomioon, mutta yliopiston perusluonnetta ei haluta muuttaa. Yliopistojen yhteisöllisyys tukee turvallisuutta ja uhkista selviytymistä. Potentiaalisia turvallisuusuhkia ei haluta nostaa johtamisessa liian suuriin mittasuhteisiin.

Turvallisuuden johtamisessa olennaista on yliopiston kyky vastata turvallisuusuhkiin ja hallita havaittuja ja toteutuneita turvallisuusuhkia. Erilaisia uhkatekijöitä ennakoidaan ja toteutuneita uhkatekijöitä voidaan myös jälkikäteen. Turvallisuusuhkien hallinta perustuu dokumentoituihin turvallisuussuunnitelmiin, havainnointiin, tunnistamiseen, ja jatkuvaan valmiuden/varautumisen ylläpitoon ja tarkennuksiin, turvallisuuskoulutuksiin ja -harjoituksiin sekä viranomaisyhteistyöhön. Koulutusten avulla kehitetään turvallisuusvalmiutta ja priorisoimalla tiettyjä alueita turvallisuudessa voidaan kehittää tiettyjä turvallisuusalueita.

Yliopistoilla on sisäiset toiminnassa olevat turvallisuusorganisaatiot. Turvallisuussuunnittelua tehdään eri toimijoiden yhteistyönä eli kaikki yliopiston turvallisuuden hallinnan kannalta relevantit toimijatahot ovat mukana. Turvallisuusorganisaatiot on kuvattu ja kuvaukset ovat henkilöstön saatavilla. Uhkien ennakoiminen, ennakoitavuus, niiden laajuus ja vakavuus määrittävät sen, miten turvallisuusorganisaatio toimii. Uusiin uhkiin pyritään varautumaan turvallisuusorganisaation ja sen toiminnan suunnittelulla ja etukäteismäärittelyillä. Turvallisuusohjeistuksessa määritellään tehtävät, vastuut sekä ryhmän jäsenet ja ryhmä, joka johtaa mm. kriisitilannetta. Kyse on myös kyvystä koordinoida toimintaa. Erilaisille, eri laajuisille ja vaikutuksiltaan erilaisille kriisitilanteille on eri kokoonpanolla olevat sisäiset ryhmät ja määrittelyt siitä, miten kriisitilanteita yliopistossa sisäisesti johdetaan. Kyse on tavallaan kriisitilanteiden protokollasta. Kaikki uhat otetaan turvallisuuden johtamisessa vakavasti. Yliopistojen nopeus uhkiin reagoimisessa perustuu myös siihen, että uhkatekijöistä ilmoitetaan viiveettä.

Turvallisuuden johtamiseksi käytössä olevat suunnitelmat ja muut dokumentit ovat esimerkiksi seuraavia:

- Yliopiston riskienhallinta- ja/tai turvallisuuspolitiikka
- Yliopiston valmiussuunnitelma
- Yliopiston turvallisuusohjeet
- Yliopiston rakennusten pelastussuunnitelmat
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Tietoturvaohjeet
- Kriisiviestinnän ohjeet

Rehtorilla on ylin rooli koko yliopiston turvallisuuden johtamisessa. Hallintojohtajilla on oma rooli turvallisuuden johtamisessa. Tärkeitä toimijoita ovat myös viestintäpäällikkö ja luonnollisesti turvallisuuspäälliköt tai toimijat, joiden tehtäviin kuuluvat turvallisuuspäällikön tehtävät. Viestinnän osalta yliopistojen on varauduttava koko yliopistoyhteisön tavoittavaan viestintätapaan sekä myös kansainväliseen viestintään ja uhkien hallintaan myös kansainvälisestä näkökulmasta. Viestintä on ollutkin kehittämisen kohteena turvallisuuden näkökulmasta. Turvallisuuspäälliköt huolehtivat turvallisuuden ns. normaaliajan operatiivisesta johtamisesta, heidän esimiehenään toimii yleensä hallintojohtaja. Turvallisuuden johtamista tuetaan kouluttamalla avainhenkilöitä erikoistilanteiden varalta ja kriisivalmiuden kehittämiseksi. Koulutusta ja harjoituksia toteutetaan usein yhteistyössä viranomaisten kanssa. Samaten kehittämällä turvallisuusraportointia ja seuraamalla yksityiskohtaisesti turvallisuuteen liittyviä tapahtumia ja raportoimalla niistä säännöllisesti yliopiston hallitukselle.

”Turvallisuuteen on panostettu paljon viimeisen vuoden aikana, aina voi tehdä lisää.”
(H5)

Jatkuvuuden turvaaminen

Hallintojohtajien haastatteluihin perustuen organisaatiotason resilienssiä muokkaavat ja synnyttävät yliopistoissa seuraavat tekijät:

- Uhkien ennakointi ja ehkäiseminen
- Uhkiin reagoiminen
- Toteutuneista uhkista oppiminen
- Tehokas ja oikea-aikainen viestintä ja viestimet
- Viranomaisyhteistyö ja muu yhteistyö
- Turvallisuuspalvelut ja koulutustarjonta
- Turvallisuusuhkien liioittelun välttäminen
- Sitoutuminen turvallisuuden kehittämiseen
- Yhteisöllisyys

Kokonaisuutena yliopiston turvallisuus edistää koko yhteiskunnan turvallisuutta.

Turvallisuuspäälliköiden⁶ haastatteluanalyysi

Turvallisuuspäälliköt, turvallisuustehtävät ja niiden organisointi

Turvallisuustehtävät, jotka kuuluvat yliopistojen turvallisuuspäälliköiden tehtäväkenttään, ovat eri tehtäviä, kuin perinteisen työturvallisuuden ja työsuojelun tehtävät. Haastatteluaineisto kattaa kaikkien yliopistojen turvallisuuspäälliköiden (tai vastaavassa tehtävässä eri nimikkeillä olevien) haastattelut. Lisäksi mukana on Lundin yliopiston turvallisuuspäällikön haastattelu, jota käytettiin myös Pohjoismaisen katsauksen aineiston keräämiseksi. Julkisen sektorin organisaatioissa on viime vuosina ryhdytty perustamaan uusia turvallisuustehtäviä tai virkoja. Sairaaloissa ja poliisilaitoksilla on turvallisuuspäälliköitä, joiden tehtäviin voivat kuulua myös työsuojelupäällikön tehtävät. Turvallisuuspäällikkö toimii usein suoraan ylimmän johdon alaisuudessa.

Useissa yliopistoissa turvallisuusjohtajana toimii hallintojohtaja. Turvallisuusjohtaja tekee normaalitilanteessa turvallisuustehtävien edellyttämät hallintopäätökset oman toimivaltansa rajoissa ja vie tarvittaessa turvallisuusasiat ylimmän johdon käsiteltäviksi. Myös turvallisuuspäällikkö voi toimia organisaation turvallisuusjohtajana. Yliopistojen turvallisuustehtävien hoidossa keskeisin henkilöstöryhmä on turvallisuudesta vastaavat turvallisuuspäälliköt tai jollain muulla nimikkeellä tästä tehtävästä vastaavat henkilöt.

Turvallisuuspäälliköt työskentelevät tehtävissään yleensä melko itsenäisessä asemassa, koska toiminta on organisoitu melko suppein henkilöresurssein. Itsenäisyys ei ole kuitenkaan suorassa yhteydessä päätöksentekoon, koska erityisalue on usein alistettu jonkin suuremman kokonaisuuden, kuten tilapalvelujen osaksi. Monissa yliopistoissa turvallisuuspäällikön tehtäviä

⁶ Liite 3

hoitaa henkilö, jonka ura on muotoutunut erilaisten kiinteistön hoitoon liittyvien tehtävien kautta. Toinen niin ikään tiloihin kytkeytyvä urapolku löytyy vahtimestari- ja virastomestari-tehtävistä turvallisuuspäällikön tehtäviin etenemisen muodossa. Kytkeytyminen erilaisiin kiinteistöhoito- ja tilapalvelutehtäviin ilmenee myös turvallisuuspäälliköiden nimikkeissä, kuten ylivirastomestari, kiinteistö-, turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, kiinteistöinsinööri, tilapalvelu- ja turvallisuuspäällikkö sekä ylivirastomestari ja turvallisuuspäällikkö.

Suurin osa yliopistojen turvallisuuspäälliköistä on tehnyt uransa pääasiassa yliopistossa. Viidellä turvallisuuspäälliköllä on turvallisuusalan kokemusta muun kuin nykyisen työnantajan palveluksessa. Kahdella muulla on nykyisiin työtehtäviin liittyvää työkokemusta muun työnantajan palveluksesta, mutta ei varsinaisista turvallisuustehtävistä. Koulutustaustaltaan suurin osa turvallisuuspäälliköistä on teknisen alan peruskoulutuksen saaneita, kuten DI, insinööri, tekniikko, teollisuussähköasentaja, rakennusinsinööri, rakennusarkkitehti. Turvallisuusalan ammatillinen peruskoulutus löytyy yhdeltä turvallisuuspäälliköltä. Turvallisuusalan pitkäkestoisempaa lisäkoulutusta löytyy viideltä turvallisuuspäälliköltä. Heidän lisäksi seitsemällä turvallisuuspäälliköllä on lyhytkestoisempaa kurssimuotoista turvallisuusalan koulutusta.

Turvallisuusasioista vastuussa olevien henkilöiden tehtävänimikkeet kuvaavat myös osaltaan turvallisuustehtävien kytkeytymistä yliopiston muuhun organisaatioon. Turvallisuuden ohella nimikkeistä välittyy myös tehtävien kytkeytyminen joko tilapalveluihin (ylivirastomestari, tilapalvelu- ja turvallisuuspäällikkö) tai kiinteistöhoitotehtäviin (kiinteistöinsinööri, kiinteistö-, työsuojelu- ja turvallisuuspäällikkö). Perinteiset työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvät tehtävät kytkeytyvät joissain nimikkeissä joko yhteen (turvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö) tai kattavat vain perinteisen turvallisuuden osa-alueen (työsuojelupäällikkö). Vaikka työsuojelupäällikön tehtävät eivät nimikkeessä ole näkyvissä, niihin liittyviä tehtäviä kuuluu kolmelle muulla nimikkeellä toimivalle turvallisuuspäällikölle. Organisatorisesti poikkeavin ratkaisu turvallisuuspäällikön tehtävien hoidossa on yhdessä yliopistossa käytössä oleva vuokratyösopimukseen perustuva turvallisuuspalvelujen hankinta. Mainitussa yliopistossa turvallisuuspäällikkö toimii samalla kampuksella toimivien korkeakouluyksiköiden yhteisenä turvallisuuspäällikkönä.

Verkostoituminen on turvallisuuspäälliköiden työssä hyvin keskeinen toiminto. Uutena tehtävissään aloitteleva kohtaa tässä usein melkoisen haasteen työn alkuvaiheissa. Verkostojen muodostaminen on tärkeää niin oman organisaation sisällä kuin ulospäinkin. Verkostoissa toimimisessa korostuu henkilökohtaisen luottamuksen merkitys. Tässä yhteydessä nousi haastatteluissa esiin yliopistojen puutteellinen yhteistyö turvallisuuden alalla ja sen tarpeellisuus yhä haasteellisemmaksi muuttuvalla toimintakentällä. Pääkaupunkiseudulla on aktiivinen yhteistyöverkosto, johon kuuluu yliopistojen lisäksi ammattikorkeakouluja sekä ammatillinen oppilaitos. Ulospäin suuntautuva verkostoituminen oli sekin luonteeltaan monimuotoista eri viranomaistahojen kanssa niiden erilaisista toimintakäytännöistä ja toimivaltuuksista johtuen. Yhteistyötahojen omat organisaatiouudistukset ja henkilövaihdokset ovat tuoneet haasteita yhteistyösuhteiden jatkuvuudelle.

Haastatteluissa tuli esiin turvallisuuspäällikön työlle ominaisena piirteenä varsin yksinäinen asema organisaatiossa ja asemaan liittyvä suuri vastuu.

”Niin no, rehtori kattoo silmiin et keskeytetäänkö opiskelupäivä, työpäivä tähän, niin, ja sitten multa odotetaan sitä päätöstä. Niin kyllähän siinä on, sit vaan toivotaan et teen oikeen päätöksen” (Turvallisuuspäällikkö RH 2/3)

”tää on kokonaisuutena aika uutta asiaa. Se on vaikeesti hahmotettava asia ja usein liittyy ikäviä asioista, joista ei haluta keskustella” (Turvallisuuspäällikkö H 2)

Organisaation sisällä turvallisuuspäälliköt toivat esiin tukiverkoston tarpeen työn yksinäisyyden ja vastuullisuuden tasapainottamiseksi. Sitä pidetään tarpeellisenä myös siksi, että turvallisuuspäälliköiden tehtäväkenttä on sekä fyysisenä alueena että ilmiöiden ja asioiden kokonaisuutena valtavan laaja.

Turvallisuuspäälliköiden näkemykset ja kokemukset turvallisuuden osa-alueista

Henkilöturvallisuus

Yliopistoissa henkilöturvallisuudella tarkoitetaan ihmisten fyysisen turvallisuuden takaamista yliopiston tiloissa sekä yliopiston toimintaan liittyen muualla. Turvallisuuspäälliköiden haastattelujen pohjalta kokonaisturvallisuuden poikkeamat ja niihin liittyvät toimenpiteet keskittyivät henkilöturvallisuuden alueelle monissa yliopistoissa. Vakavien henkilöriskien hallinnassa korostuvat läheinen yhteistyö eri terveystalvelujen tuottajien ja poliisin kanssa. Henkilöturvallisuuden suurimmat ongelmat ovat lähtöisin vakavista mielenterveysongelmista ja niiden seurannaisvaikutuksista. Keskeisin mielenterveysongelmiin liittyvä seurannaisvaikutus on epävakaa ja väkivaltainen käytös. Yhtenä menetelmänä mielenterveysongelmista aiheutuviin uhkiin on joissain yliopistoissa käytetty varhaisen puuttumisen menettelytapaa. Mielenterveyteen liittyvien turvallisuusongelmien ratkaisemisessa yhteistyökumppaneina toimivat opintopsykologit sekä papit. Akuuteissa tilanteissa on myös jouduttu lisäämään vartiointia opiskelijoiden käytössä iltaisin tai 24/7 olevissa avoimissa tiloissa. Mielenterveysongelmiin puuttumista vaikeuttaa omalta osaltaan myös kankeasti sujuva viranomaisyhteistyö. Tämä taas perustuu yksilön terveystietojen erittäin vahvaan tietosuojaan. YTHSn resurssit ovat myös ainakin joillain yliopistopaikkakunnilla niukat opiskelijoiden mielenterveysongelmien laajuuteen nähden.

Varautuminen uusiin uhkiin liittyy selkeimmin työturvallisuuteen ja työsuojelun riskienarviointiin, jota tehdään yliopistoissa lähtökohtaisesti työsuojeluun kytkeytyneenä. Joissain yliopistoissa on arvioitu riskejä myös yleisemmällä tasolla työsuojelusta irrallaan. Osalla (6) turvallisuuspäälliköistä toimenkuvaan kuuluu myös työsuojeluun liittyviä tehtäviä. Pienemmissä yliopistoissa työsuojelupäällikön ja turvallisuuspäällikön tehtävät on usein yhdistetty. Tällöin turvallisuuden kokonaisvaltainen kehittäminen jää helposti taka-alalle. Siten turvallisuusorganisaation ideaalina tältä osin haastatteluissa pidettiin tilannetta, jossa on erikseen työsuojelupäällikkö ja

turvallisuuspäällikkö. Uusiin uhkiin varautumisesta voidaan todeta esimerkiksi, että poistumisharjoituksia on toteutettu vain palohälytyksiin liittyvinä ulospoistumisharjoituksina. Sisälle suojautumisharjoituksia ei ole toteutettu yhdessäkään yliopistossa eikä niitä koskevia suunnitelmiaakaan ole yleensä olemassa.

Työturvallisuus ja turvallisuus kansainvälisissä tehtävissä

Turvallisuuden organisointi ei haastattelujen perusteella toteudu kokonaisuutena vaan vastuu hajautuu perinteisiin turvallisuuden osa-alueisiin ja ulkoisiin uhkiin varautumiseen. Myös perinteiset osa-alueet, kuten työturvallisuus saattaa jakautua esimerkiksi tilapalvelujen vastuulla olevaan toimitilaturvallisuuteen ja henkilöstöhallinnossa hoidettavaan työsuojeluun. Käytännön toiminnassa paikallistasolla yhteistyö sujuu juohevasti kuitenkin monissa yliopistoissa. Joissain yliopistoissa ulkoinen turvallisuus on osittain resurssien jaosta johtuen jäänyt perinteisen työturvallisuuden varjoon, koska toiminnan painopiste on perinteisesti vahvempi työturvallisuuden tehtävissä. Perinteisen työturvallisuuden korostunut asema näkyy joissain tilanteissa myös yliopiston turvallisuudesta vastaavan henkilön nimikkeessä. Verrattaessa yliopistoja turvallisuusasioissa yrityksiin haastatteluissa nousi esiin käsitys yliopistojen heikommasta turvallisuusasioihin sitoutumisesta ja epäselvyyksistä vastuiden jaossa yliopiston johtoa myöden. Myöskään perinteinen työturvallisuus ei ollut lainsäädännön edellyttämällä tasolla kaikissa yliopistoissa. Turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa työturvallisuuden ajankohtaisina haasteina nousivat esiin henkilökunnan jaksamiseen liittyvät ongelmat, joihin liittyvät usein mielenterveyskysymykset. Työhön liittyvän matkustamisen ja ulkomailla oleskelun turvallisuuden pohdinta ei turvallisuuspäälliköiden haastattelujen perusteella ole yliopistoissa ollut kovin laajan tarkastelun kohteena. Asia nousi yhdessä haastattelussa esiin turvallisuuskokonaisuuden puutteena ja toisessa haastattelussa tuli esiin, että ylioppilaskunta huolehti vaihtoon lähtevien opiskelijoiden osalta matkustamisen turvallisuusasioihin liittyvästä informaatiosta.

Toiminnan turvallisuus

Turvallisuuspäälliköiden näkemyksissä toiminnan turvallisuus yliopistoissa kytkeytyy monilta osin kiinteästi toimitilaturvallisuuteen. Opetuksen ja tutkimuksen turvallisuutta näyttää olevan vaikeaa erottaa niistä tiloista, joissa toiminta tapahtuu. Turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa turvallisuuden tarkastelu yliopiston päätoiminnoista, opetuksesta ja tutkimuksesta lähtien, ei näyttäytynyt siis ensisijaisena näkökulmana. Huomion kiinnittäminen toiminnan turvallisuuteen korosti toisaalta yliopiston toiminnan henkisiä osa-alueita, jotka ovat tärkeässä asemassa, kun pohditaan työssä jaksamiseen ja mielenterveyteen liittyviä uhkia, jotka eivät useinkaan kytkeydy ensi sijassa toimitiloihin. Laboratoriotilat ja muut koneiden käyttöön yms. tarkoitetut työskentelytilat muodostavat yliopistojen toimitilaturvallisuudessa oman erityisalueensa. Niitä koskevat omat muista opetustiloista poikkeavat paloturvallisuuteen, suuriin sähköjännitteisiin, vaarallisiin aineisiin ja muihin olosuhdetekijöihin liittyvät turvallisuusmääräykset ja toimintaohjeet.

Laboratoriotilojen turvallisuudesta keskeinen vastuu on siellä työskentelyä valvovilla ja ohjaavilla laboratoriomestareilla. Laboratoriotyötä koskevat riskiarvioinnit on tehtävä normaalityöympäristöä useammin.

Turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa nousi esiin myös opiskelijoiden asemaa kuvaavia näkökohtia. Opiskelijoiden asema osana yliopistojen turvallisuusratkaisuja oli monilta osin hajanainen. Tätä ilmentää esimerkiksi opiskelijoiden asema osana erilaisia turvallisuuteen liittyviä viestintäjärjestelmiä. Niihin opiskelijoiden mukaan saamista vaikeuttaa heidän suuri vaihtuvuutensa ja siitä aiheutuvat päivitysongelmat. Joissain yliopistoissa nämä ongelmat on kuitenkin ratkaistu ja opiskelijat olivat kriisiviestintäjärjestelmien piirissä. Toisaalta turvallisuuspäälliköt kiittelivät opiskelijoiden ja yliopilaskuntien aktiivisuutta turvallisuusasioissa, kun kyseessä olivat heidän itsensä yliopiston tiloissa järjestämät tilaisuudet. ”Meidän opiskelijat on tietyiltä osin aktiivisempia turvallisuusasioissa kuin meidän henkilökunta...” Monissa yliopistoissa opiskelijoille tarjottava turvallisuuskoulutus rajoittui laboratorioaloilla annettaviin turvallisuuteen liittyviin työskentelyohjeita sisältäviin kursseihin.

Turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa nousi esiin mielipiteitä, jotka puolsivat turvallisuusasioiden jonkinlaista sisällyttämistä opiskelijoiden opintoihin. Varsinaisia yhteisiä tilojen ja kampuksen turvallisuusasioihin liittyviä perehdyttäviä koulutuksiakaan ei opiskelijoille järjestetty kaikissa yliopistoissa, mutta osassa kyllä. Netin kautta opiskelijoille kohdennettiin erilaisia turvallisuusasioihin liittyviä toimintaohjeita. Osassa yliopistoja opiskelijat ovat netissä omien kanaviensa kautta lähetettävän ajankohtaisen turvallisuustiedotuksen piirissä. Tiloista poistumiseen liittyviin hälytyksiin opiskelijat osallistuivat opettajien kanssa, mikäli olivat opetustilanteessa hälytyksen tullessa. Joissain yliopistoissa poistumisharjoituksetkin on rajattu vain henkilökuntaa koskeviksi. Osassa yliopistoja opiskelijat kuuluvat kulunvalvonnan piiriin avainten käyttäjinä, mutta eivät kaikissa yliopistoissa. Opiskelijoiden edustaja on mukana joidenkin yliopistojen turvallisuuteen liittyvissä kriisi- ja valmiusryhmissä. Joissain yliopistoissa opiskelijoille on tarjottu mahdollisuus osallistua henkilökunnan ohella joihinkin turvallisuuteen liittyviin koulutuksiin.

Ympäristöturvallisuus ja rikosturvallisuus

Ympäristö- ja rikosturvallisuuden teknisen infrastruktuurin muodostavat murtojen ehkäisemiseen käytetyt rikosilmoitinjärjestelmät ja kameravalvontajärjestelmät. Kameravalvonta kytkeytyy myös läheisesti kulunvalvontaan ja sitä käytetään sisäänkäyntien ja yleisten aula- ja käytävätilojen seurannassa. Kameravalvonnan toteutus vaihtelee yliopistoittain. Joissain yliopistoissa valvontaa hoidetaan jatkuvasti oman henkilöstön toimesta, kun taas toisissa kameravalvonta on luonteeltaan passiivista eli käytössä oli tallentava kameravalvonta, jota ei kuitenkaan kukaan jatkuvasti seuraa, vaan nauhoitettua materiaalia käytetään jälkikäteen, mikäli jotain poikkeavaa oli tullut muuta kautta ensin ilmi.

Ulkoista kampuksen valvontaa varten ja kameravalvontaa täydentämässä osassa yliopistoja on käytössä rikosilmoitinjärjestelmä lähinnä rakennuksiin murtautumista ehkäisemässä. Yksi osa

kampusalueen ympäristöturvallisuutta on toimiva tiedottaminen mahdollisista turvallisuusuhkista siten, että koko henkilöstö ja mahdollisesti myös opiskelijat saadaan tavoitettua tarvittaessa nopeasti. Ainakin yhdellä kampusalueella on otettu käyttöön sähköinen viestintäjärjestelmä, jolla koko henkilökunta on tavoitettavissa hätätilanteessa. Rikos- ja ympäristöturvallisuuden alueilla yhteistyö poliisin kanssa oli myös keskeisessä asemassa.

Monikäyttötilat, joita yliopistojen kampuksilla on yhä enemmän, tuovat haasteita turvallisuuden näkökulmasta. Ne johtavat helposti myös vastuiden pirstaloitumiseen. Esimerkiksi työnantajavastuu saattaa olla epäselvä tilanteessa, jossa työntekijä toimii useamman organisaation yhteisessä tutkimusprojektissa. Tilojen vuokraamisesta ja käytöstä tehtävät sopimukset nousevat tässä tilanteessa keskeiseen merkitykseen.

Haastateltavien mukaan yliopistojen tilojen avoimuus ja avoin toimintakulttuuri yhdistyneenä luottavaiseen ilmapiiriin ja siihen liittyvään ”hyväuskoiseen” asennoitumiseen luo puolestaan tilaisuuksia varkauksiin ja näpistykseen. Näissä poikkeamissa sujuva yhteistyö poliisin kanssa on tärkeää. Tähän liittyvään rikostentorjuntaan suhtaudutaan usein henkilöstön keskuudessa passiivisesti. Rikosturvallisuuteen kuuluu yliopistoissa myös abstraktimpia rikollisuuden muotoja, kuten erilainen talousrikollisuus, jolle tilaisuuksia löytyy jatkuvasti enemmän monimuotoistuvasta yliopistojen rahoituksesta. Nämä eivät kuitenkaan uhkaa henkilöstön eikä organisaation turvallisuutta.

Toimitilaturvallisuus

Suomessa, kuten Ruotsissakin, toimitiloihin liittyvät tehtävät kytkeytyvät usein turvallisuustehtäviin. Tämä ilmenee myös turvallisuusasioiden sijoittumisena toimitiloista huolehtivien hallinnollisten yksiköiden yhteyteen. Myös turvallisuudesta vastaavien tehtävänimikkeet saattavat heijastaa kytkentää tilapalvelutehtäviin. Perinteisen työsuojelun tehtäväkenttä painottuu voimakkaasti tilaturvallisuuden alueelle. Toimitilaturvallisuuden piiriin kuuluvat mm. palo- ja pelastusturvallisuus.

Monien turvallisuudesta vastaavien turvallisuuspäälliköiden urakehitys onkin kulkenut kiinteistöhoito- ja tilapalvelutehtävistä kattamaan myös turvallisuus- ja työsuojelutehtäviä. Kiinteä kytkentä toimitilatehtäviin vaikuttaa helposti siten, että tilaturvallisuuden merkitys ylikorostuu turvallisuuden muihin osa-alueisiin nähden ja vastaavasti tiloja merkittävämmät luonteeltaan henkiset, toiminnalliset uhkat ja riskit jäivät liian vähälle huomiolle. Tämä näkökulma puoltaa turvallisuustehtävän organisatorista sijoittamista henkilöstötehtävien yhteyteen. Turvallisuuden osa-alueiden painottuminen riippuu paljon siitä, onko kytkentä tilapalveluihin vain henkilöstöhallinnollinen vai myöskin tehtäväpainotuksiin vaikuttava. Toisaalta taas erityisesti uusia tiloja rakennettaessa turvallisuusratkaisujen suunnittelu tilojen monenlaisten tulevaisuuden käyttötarkoitusten näkökulmasta asettaa turvallisuussuunnittelulle moninaisia haasteita, joiden ratkaiseminen edellyttää kattavaa asiantuntijaverkostoa tilojen suunnitteluvaiheessa. Turvallisuuden näkökulmasta oman haasteensa toi myös joissain yliopistoissa käytössä oleva tukipalvelujen (erityisesti erilaisten tilapalvelujen) sijoittaminen yliopiston omistamaan inhouse –

yhtiöön. Muutenkin kampuksilla on yhä tyypillisempää, että tilat ovat luonteeltaan monikäyttötiloja. Toinen tilaturvallisuuden laajuuteen vaikuttava tekijä on myös kiinteistön omistusphja, joka määrittää vastuita tilojen turvallisuudesta.

Yhdessä yliopistossa turvallisuutta on pyritty lisäämään ottamalla käyttöön erityisiä tiloja asiakkaiden kohtaamista varten, jolloin tilaturvallisuuteen on voitu kiinnittää eri tavalla huomiota kuin perinteisessä työhuoneessa tapahtuvassa asiakkaiden kohtaamisessa on mahdollista. Näihin ja joihinkin muihin yleisiin tiloihin on myös asennettu erityisiä hälytyspainikkeita, joiden avulla on mahdollista tehdä uhkaavan tilanteen vuoksi hälytys vahtimestareille.

Yliopistojen organisaatiomuutoksilla on oma merkityksensä käytännön turvallisuustyön kannalta. Erityisesti tukipalvelujen uudelleenorganisointi saattaa aiheuttaa käytännön ongelmia päivittäisen turvallisuuden valvonnan näkökulmasta. Tämä konkretisoituu erityisesti rakennuskohtaisessa valvonnassa. Tukipalveluhenkilöstö soveltuu parhaiten tehtävään, koska heidän työnsä on usein rakennukseen fyysisesti sidottua ja heidän työnsä perustuu yleensä päivittäiseen läsnäoloon. Kokonaistyöaika tekevät opettajat ja tutkijat soveltuvat huonosti päivittäisen turvallisuusvalvonnan vastuuhenkilöiksi, koska heillä ei työssään ole edellä mainittuja paikka- ja aikasidonnaisuuksia. Lisäksi turvallisuusvalvonnan vastuuhenkilöasema edellyttää jonkinlaista koulutusta tehtävään ja koulutuksen ajoittaista päivittämistä.

Turvallisuuden valvontaan kuuluvasta teknisestä laitteistosta huolehtiminen sijoittuu yleensä tilapalvelujen tehtäväkenttään erillisenä turvallisuustehtävänä. Kulunvalvonta on yksi sisäisen turvallisuusvalvonnan peruskeinoista. Turvallisuuden infrastruktuurista keskeisen osan muodostavat kulunvalvontaan liittyvät lukitus-, henkilökortti- ja kameravalvontajärjestelmät. Yliopistoissa on käytössä kulunvalvontaan liittyvää teknologiaa, kuten sähköisesti ohjattuja kulunvalvontajärjestelmiä ja niihin liittyviä avaimina toimivia kulunvalvontakortteja. Yliopistojen rakennuksista osa on historiallisesti arvokkaita ja iäkkäitä. Niissä teknisen valvonnan toteuttaminen edellyttää usein kalliita investointeja ja joissain tapauksissa sähköisten ratkaisujen toimivuus on vaikeasti toteutettavissa turvallisuuden edellyttämässä muodossa.

Opiskelijat ovat vaihtelevasti kulunvalvonnan piirissä eri yliopistoissa. Vaihtelua on 24/7 käytössä olevista tiloista yleisiin tiloihin aukioloaikana rajoitettuun vapaaseen liikkumiseen. Yliopiston avoimuuteen ja akateemiseen vapauteen liittyy kulunvalvonnan tietynlainen paradoksi eli suuri osa tiloista on kaikille avoinna, vaikka käytössä onkin henkilöstön ja opiskelijoiden vapaan liikkumisen mahdollistava kulunvalvontajärjestelmä. Yleisenä suuntauksena tehdyn kyselyn ja haastattelujen perusteella on kuitenkin kulunvalvonnan eri muodoissaan tapahtuva asteittainen tiukentaminen.

Tietoturvallisuus ja tietosuoja

Tietoturvallisuus on yliopistoissa pääsääntöisesti organisoitu tietopalveluista vastaavan yksikön sisälle. Tätä heijastaa myös turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa se, että tietoturvallisuus mainittiin kokonaisturvallisuuteen kuuluvana osana ja sitä vastaavat henkilöt yhteistyökumppaneina, mutta toiminnasta ei osattu tuoda esiin yksityiskohtaisempia tietoja.

Tietoturvasta vastaava tietoturvapäällikkö on yleensä sijoitettu tietohallintoon erilleen muista turvallisuustehtäviä hoitavasta henkilöstöstä. Vain kahdessa yliopistossa tietoturvallisuus on osana kokonaisturvallisuutta myös organisatorisesti. Toisessa turvallisuuspäällikkönä toimii tietojohdaja ja toisessa tietoturvapäällikkö on sijoitettu samaan yksikköön turvallisuuspäällikön ja työsuojelupäällikön kanssa. Yhdessä yliopistossa sivutoimisen turvallisuuspäällikön lähin esimies on tietoturvajohtaja. Tietoturvallisuuteen lisähuomiota jatkossa edellyttää vuonna 2018 voimaan tuleva EU:n tietoturva-asetus. Turvallisuuteen kokonaisuuteen ja johtamiseen tietoturva kytkeytyy organisatorisesti yleensä turvallisuuden kehittämistä ja ohjauksesta vastaavan yhteistyöryhmän kautta. Tietoturvasta ja tietosuojasta vastaavat henkilöt kuuluvat myös yleensä yliopiston kriisiorganisaatioon.

Uhat ja niihin varautuminen

Turvallisuuspäälliköiden näkemyksistä nousee esiin tarve ulkoisiin uhkiin varautumiseen. Vakavimpina uhkina mainittiin ulkoisen aseellisen hyökkäyksen uhka ja hyökkäys yliopiston tietojärjestelmiin niiden lamauttamiseksi. Tietojärjestelmien lamauttaminen saattaa samalla lamauttaa myös monia osia turvatekniikan järjestelmistä. Pelastautumisharjoituksissa on harjoiteltu rakennuksista poistumista pelastusteitä, mutta sisällä suojautumiseen ei ole kiinnitetty huomiota.

”ei meillä oo esimerkiks mitään keinoja tällä hetkellä antaa komentoa sisään-suojautumiseen. Et ihan ollaan tämmösissä alkutekijöissä” (Turvallisuuspäällikkö 1/3).

Tietoturvaan liittyvät uhkat jäivät haastatteluissa taka-alalle, koska vain kaksi turvallisuuspäälliköistä on koulutukseltaan ja työkokemukseltaan niiden asiantuntijoita. Pääosin tietoturvallisuus ja siihen liittyvät uhkat on suomalaisissa yliopistoissa organisoitu osaksi tietohallintoa ja ne ovat usein irrallaan muusta päivittäisestä turvallisuustyöstä. Myös sosiaalisen median kautta tuleva uhkailu ja vihapuhe nähdään pahenevana ongelmana. Sosiaalisen median kautta tulevat uhat liittyivät usein yleisessä keskustelussa ristiriitaisia näkökantoja nostaviin aihepiireihin. ”Neutraalimmissa” tutkimusaiheissa puolestaan tietoturvakysymykset saattoivat tuottaa uudenlaisia haasteita. Osassa yliopistoja sosiaaliseen mediaan liittyviä turvallisuushaittoja ei ollut havaittu.

Muina uhkina turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa nousevat esiin häiriintyneiden henkilöiden käytöksestä aiheutuvat vaaratilanteet. Tällaisia uhkatilanteita aiheutui sekä opetus- ja tutkimushenkilökunnalle että hallintohenkilökunnalle. Aiheuttajat voivat tulla joko yliopiston sisältä tai sitten ulkopuolelta. **Näiden tilanteiden todettiin lisääntyneen huomattavasti viime aikoina ja ne liittyivät usein mielenterveysongelmiin tai päihteiden ja huumeiden käyttöön.** Vastaavasti tilanteisiin liittyvän akuutin avun tarve oli lisääntynyt.

Osassa yliopistoja tutkimus- ja opetusaiheiden sisältöjen vuoksi kasvavana uhkana pidettiin sosiaalisen median kautta tulevaa uhkailua. Turvallisuuspäälliköiden näkökulmasta se, miten työntekijän subjektiivinen kokemus uhasta vaikuttaa, on hankalasti arvioitavissa:

"nythän yliopisto ei voi kenenkään ihmisen puolesta harkita tai siis voi tietysti harkita mutta sen ihmisen itse on tehtävä esimerkiks rikosilmoitus jos hän katsoo että se viestittely on häiritsevää. Mut jonkin verran on esimerkiks poistettu yhteystietoja internetistä ja tälläsiä on sitten tehty turvallisuustoimenpiteenä."
(Turvallisuuspäällikkö H 9)

Vaikka ei varsinaisena uutena uhkana, niin kuitenkin turvallisuustyön haasteena esiin nousee myös yliopistotyön muuttumiseen liittyen kysymys joustavan työn lisääntymisen vaikutuksesta turvallisuuden organisoinnille. Joustavalla työllä tarkoitetaan työtä, joka tapahtuu ilman kiinteää työpistettä.

Kokonaisvaltaisimmin varautuminen näkyy turvallisuuskulttuurin kehittämisenä sellaiseksi, että työyhteisö itse ylläpitää ja kehittää turvallisuutta osana kaikkia toimintoja. **Ulkoisiin ughiin varautumisessa tulisi turvallisuuspäälliköiden mukaan käydä keskustelua valtakunnan tasolla yhteisten toimintaperiaatteiden luomiseksi.** Käytännössä ughiin varautuminen pitää sisällään erilaiset turvallisuuskoulutukset ja toimintaharjoitukset vaaratilanteissa toimimiseksi. Tyypillisiä vaaratilanteita varten on myös laadittu suunnitelmia, joiden perustan muodostaa yleisturvasuunnitelma. Yliopistojen tiloissa esiin tulevissa häiriötilanteissa pyritään entistä useammin käyttämään turvallisuuskoulutuksen saaneita järjestyksenvalvoja. Yleisenä toteamuksena nousi kuitenkin esiin, että kampus on liian avoin, jotta esimerkiksi joukkoampumisen kaltainen tilanne voitaisiin estää. Kohtuullisin tavoite on vahinkojen mahdollisimman tehokas minimointi tällaisessa tilanteessa.

Kun huomiota kiinnitetään työelämän henkisiin ulottuvuuksiin, ughiin varautumiseen voidaan lukea myös varhaisen puuttumisen toimintamalli erityisesti mielenterveysongelmiin, henkiseen pahoinvointiin ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyen. Yksinkertaisesti mallin idea on, että tällaisista ongelmatilanteista voi ilmoittaa anonyymille turvallisuustyöntekijöistä ja opintopsykologeista koostuvalle asiantuntijaryhmälle, joka puuttui tarpeen mukaan tilanteeseen asiaa käsiteltyään. Mielenterveysongelmiin varautumisen ja puuttumisen yksi haaste on yksilön vahva tietosuoja, joka kattaa erityisesti terveystiedot, joita muiden viranomaistenkin on lähes mahdotonta saada käyttöönsä. Ongelmana on yksilön vahva tietosuoja, joka pääsääntöisesti ylittää yhteisön turvatarpeen. Tällä alueella koulutuksen erityisenä muotona ovat viime vuosina yleistyneet uhkaavan henkilön kohtaamiseen valmentavat koulutukset. Tärkeänä yliopiston ulkopuolisena yhteistyökumppanina mielenterveyskysymyksissä erityisesti opiskelijoiden osalta on YTHS. Yhtenä turvallisuusajattelun virittäjänä haastatteluissa nousi esiin erilaisten turvallisuuteen liittyvien tietoisuuksien käyttäminen. Erilaisiin uhkatilanteisiin, kuten sosiaalisessa mediassa tapahtuvaan häirintään, yliopistoissa on varauduttu laatimalla toimintaohjeita tällaisia tilanteita varten. Joissain tapauksissa suojaustoimenpiteenä uhkailun kohteeksi joutuneen henkilön yhteystietoja on saatettu poistaa yliopiston avoimilta nettisivuilta.

Huolimatta siitä, että yhteen suomalaiseen yliopistoon oli kohdistunut vakava rikostuomioon johtanut uhka, tilanteesta ei ollut seurannut yliopistojen turvallisuusjohtamisessa kovinkaan

merkittäviä muutoksia. Kuoliaaksi vaikeneminen kuvaa ehkä parhaiten tapauksen vaikutuksia yliopistojen turvallisuusratkaisuihin. Toisaalta yliopistoista löytyi edellä mainitun tapauksen lisäksi hyvin vähän esimerkkejä näistä uusista ulkoisista uhkista. Viimekesäisillä ulkoisilla tapahtumilla (kuten puukkoisku Turussa) oli kuitenkin ollut turvallisuuspäälliköiden näkemyksen mukaan suurempi heijastusvaikutus myös yliopistojen turvallisuustoimintaan.

Turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa nousi esiin myös tarve varautumis- ja valmiussuunnitelmien ohjeistukseen ja siitä seuraavaan koordinointiin yliopistoissa muiden hallinnonalojen tapaan. Asiasta oli myös esitetty turvallisuuspäälliköiden tapaamisen yhteydessä opetus- ja kulttuuriministeriön suuntaan pyyntö, joka ei kuitenkaan ollut tuottanut käytännön tuloksia. Seurauksena oli tilanne, jossa jokainen yliopisto joutui tekemään saman pohjatyon ja suunnitelmien sisältö jäi paikallisten resurssien varaan. Henkilövaihdoksien ja organisaatiomuutosten seurauksena suunnitelmat myös puuttuivat osasta yliopistoja.

Varautumiseen liittyvät myös lähinnä paloturvallisuuteen kytketyt poistumisharjoitukset. Erilaisia turvakävelyjä on toteutettu useissa yliopistoissa vaaratilanteisiin ja uhkiin varautumiseksi. Kampuksen yleisiin turvallisuusasioihin luodaan katsaus perehdyttämisen yhteydessä monissa yliopistoissa. Varautumista ilmentävät myös yliopistoissa yleistymässä olevat koulutukset uhkaavan henkilön kohtaamisesta. Uusia toimintaohjeita yliopistoissa on laadittu erityisesti sosiaalisessa mediassa tai muuten tapahtuvaa häirintää ja siihen reagoimista ja puuttumista koskien.

Uhkiin varautumista varten joissain yliopistoissa on käytössä kattava evakuointikuulutusjärjestelmä. Erilaisiin uhka- ja vaaratilanteisiin on yliopistoissa varauduttu myös informaatiotaulu –tyyppisin tiivistetyin toimintaohjein tilojen seinillä. Osassa yliopistoja on käytössä sähköisesti toimiva mobiilipohjainen kriisiviestipalvelu. Uhkiin varautumisen yksi piirre on, että koulutuksessa ja viestinnässä ei lietsota tarpeetonta turvattomuuden tunnetta. **Kampusten ja yliopistojen välistä yhteistyötä samoin kuin yhteistyötä viranomaisten kanssa pidetään tarpeellisena erityisesti uusiin uhkiin varautumisen näkökulmasta.**

Useissa yliopistoissa on perustettu turvallisuusasioita varten erilaisia johto- ja toimintaryhmiä, mutta ei kuitenkaan kaikissa. Ryhmien toiminnan aktiivisuusaste ja toimenkuva myös vaihtelevat yliopistoittain. Valmiusryhmien yksi keskeinen tehtävä on käsitellä yliopistossa tapahtuneet turvallisuuspoikkeamat. Turvallisuuspäällikön lisäksi ryhmiin kuuluvat yleensä tietoturvallisuusvastaava, tiedotuksen/viestinnän edustaja, hallintojohtaja/rehtoraatin edustaja sekä vaihtelevasti työsuojelun, henkilöstöhallinnon ja terveystalvelujen edustaja. Kriisiryhmiin kuuluu usein myös YTHSn ja ylioppilaskunnan edustaja ja kampuspappi. Osassa yliopistoja turvallisuudesta vastaava ohjaus- tai johtoryhmä muodostaa myös kriisitilanteiden johtamisesta vastaavan ryhmän.

Valmius- ja johtoryhmien alapuolella yliopistoissa toimii myös verkostomaisia vastuuhenkilöryhmiä, joiden ensisijainen tehtävä on toimia evakuointi- ja suojaustilanteissa rakennusten, kerrosten tai alueiden vastuuhenkilöinä, jotka vastaavat oman alueensa käytännön toimenpiteistä ja huolehtivat siitä, että kukaan ei jää tiedonpuutteen vuoksi paikoilleen vaaratilanteessa.

Taulukko 1. Yliopistojen turvallisuuden ohjaus- ja kriisiorganisaatiot

Organisaatio	On	Puuttuu	Ei tietoa
Turvallisuusasioiden ohjausryhmä	11	2	1
Kriisiryhmä	10	1	3

Uhkiin varautumisen viimeisenä alueena organisaation toiminnassa on jatkuvuuden turvaaminen vaaratilanteen mentyä ohi. Näihin resilienssin piiriin kuuluviin turvallisuustoimenpiteisiin kuului valmistautuminen siihen, miten toimintaa päästään jatkamaan tavallisessa arjessa mahdollisimman nopeasti, kun turvallisuustaso on palautettu. Yksittäisissä yliopistoissa on tätä varten joko suunnitteilla tai toteutettu erilaisia tilannesimulointiharjoituksia turvallisuuspoikkeamiin reagoinnista. Harjoituksiin sisältyy myös asiasta tiedottaminen niin henkilöstölle, opiskelijoille kuin ulkopuolisillekin. Viime vuosikymmenen vaihteessa yliopistoissa tehtiin myös toiminnan jatkuvuussuunnitelmia pandemian varalle.

Tilannekuva, riskienhallinta, turvallisuustilanteen dokumentointi ja turvallisuussuunnittelu

Tilannekuva tarkoittaa sekä tietoa että tietoisuutta ja ymmärrystä mittaamattomista ja näkymättömistä asioista johonkin (onnettomuus)tilanteeseen liittyen. Se sisältää arvion tilanteen syistä ja ennusteen tilanteen jatkokehitymisestä. Ennen kaikkea se viittaa päättäjien ja heitä avustavien henkilöiden ymmärrykseen ja tietoisuuteen tapahtuneista asioista, niihin vaikuttaneista olosuhteista, eri osapuolten tavoitteista ja tapahtumien mahdollisista kehitysvaihtoehdoista, jotka ovat tarpeen asiaa koskevassa päätöksenteossa. (Huovila ym. 2010: 19-21)

Yliopistoissa tilannekuvatoiminnolla voidaan ymmärtää prosessimaista toimintamallia, jota voidaan kutsua ennakoivaksi ja joustavaksi turvallisuuden johtamiseksi. Prosessi jakautuu kolmeen päävaiheeseen, jotka ovat ennakointi, tarkkailu ja reagointi. Ennakointi tarkoittaa häiriöiden, paineiden ja niiden seurausten ennakointia, joka sisältää nykytilannetta ja lähitulevaisuutta pidemmälle ulottuvan perspektiivin. Se voidaan pelkistää tiedoksi, mitä on odotettavissa. Organisaation tulee tarkkailla sekä omaa toimintaansa että ympäristöään. Ympäristön vaihteluun perustuen organisaation tulee päivittää toimintaansa. Päivittäminen edellyttää nykytilan ja havaittujen muutosten dokumentointia. Reagointi perustuu päivittämisen kautta tapahtuvaan oppimiseen muutosten mahdollisista vaikutuksista organisaation tulevaan kehitykseen. Muutoksiin liittyviä riskejä arvioimalla organisaation tulee varautua tulevaisuudessa ilmeneviin muutoksiin turvatakseen toimintansa jatkuvuuden. Tulevaisuuteen tähtäävä turvallisuussuunnittelu vaatii perustakseen jatkuvaa dokumentointia ja riskienarviointia. Kokonaisuudesta voidaan puhua resilientinä turvallisuuden johtamisena. (Uusitalo ym. 2009: 6-7)

Riskienarviointi tapahtuu yliopistossa ensi sijassa työsuojelun tehtäväalueella ja arvioinnista vastaavana on siten työsuojelupäällikkö. Osalla yliopistojen turvallisuustehtävistä vastaavilla

toimenkuvaan kuuluu työsuojelupäällikön tehtävät joko osittain tai ensisijaisena vastuuhenkilönä. Joissain yliopistoissa on myös toteutettu taulukkopohjaista yleisen tason riskienarviointia yliopistotasolla ilmenevistä ongelmista tuottavista uhkista. Normaalien työympäristöjen riskinarviointi tulee tarkistaa viiden vuoden välein ja laboratoriotiloissa kolmen vuoden välein. Kuitenkaan kaikissa yliopistoissa systemaattista riskienarviointia ei ollut toteutettu, vaan se perustui lähinnä tilanne- ja tapahtumakohtaisiin arviointeihin. Yhtenä syynä mainittiin puutteelliset henkilöresurssit turvallisuustehtävissä. Ulkoisiin uhkiin varautumista pidettiin myös riskienhallinnan osalta haasteellisena yliopistoissa niiden avoimuuteen perustuvan toimintakulttuurin takia. Turvallisuuspäälliköiden näkökulmasta avoimuus tuottaa käytännön ongelmia mm. kulunvalvontaan ja lukitusjärjestelmien käyttöön liittyen. Nämä ongelmat kärjistyivät erityisesti yleisötapahtumien yhteydessä. **Avoimen toimintakulttuurin ohella riskienhallinnan suurimman haasteen muodostivat tietoturvaan ja tietoverkkoihin liittyvät riskit.** Yliopistojen tietoverkon lamauttaminen lamauttaa nykytilanteessa nopeasti yliopiston muutkin toiminnot. Se muodostaa myös uhan lisääntyneiden elektronisten valvonta- ja turvajärjestelmien toiminnalle. Näiden uhkien käsittely olisi perusteltua tehdä myös laajemmin yliopistojen yhteistyönä.

Keskeinen osa turvallisuuteen liittyvää dokumentointia liittyy turvallisuuspoikkeamien käsittelyn yhteydessä tehtävään tiedonkeruuseen ja sen ylös kirjaamiseen. Toinen tyypillinen dokumentoinnin kohde poikkeamien lisäksi ovat erilaisten turvallisuustyöhön liittyvien kokousten ja palaverien pöytäkirjamuotoinen taltiointi. Dokumentoinnin systemaattisuus vaihtelee yliopistoittain toiminnan ollessa toisissa systemaattista ja turvallisuussuunnittelun pohjana toimivaa, toisissa taas vain turvallisuuspoikkeamien edellyttämien välittömien toimenpiteiden toteuttamista. Yliopistoissa turvallisuuteen liittyviä dokumentoituja suunnitelmia ovat pelastussuunnitelma, kriisisuunnitelma, kriisiviestintäsuunnitelma ja valmiussuunnitelma. Joissain yliopistoissa pelastussuunnitelmia ollaan viemässä myös sähköiseen PELSU-järjestelmään. Turvallisuussuunnittelua ollaan yhdessä yliopistossa siirtämässä osaksi yliopiston perusprosessien suunnittelua, jolloin jokainen prosessinomistaja tekee osaltaan valmiussuunnitelman, jolloin se muuttuu luonteeltaan jatkuvasti päivittyväksi. Kaikissa yliopistoissa ei ole tehty kokonaisvaltaista varautumissuunnitelmaa ja riskien arviointia kampusen ulkoisista riskeistä. Käytössä ei ole myöskään toimivia järjestelmiä esimerkiksi sisään suojautumisen ohjeistamiseksi vaaratilanteessa. Toisaalta turvallisuuspäälliköt eivät myöskään nähneet kovin hyvinä mahdollisuuksia täysin poikkeukselliseen tapahtumaan varautumiseen avoimuuteen perustuvassa kampusympäristössä. Turvallisuusasioiden dokumentointi osoittautui haastatteluissa saadun tiedon pohjalta puutteelliseksi monissa yliopistoissa.

Varautumissuunnittelun yhteydessä turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa nostettiin esiin, että monilla hallinnonaloilla ministeriöt ovat tehneet alalle ohjeistusta ja malleja varautumistyön toteuttamiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriöltä on tällaista ohjeistusta tiedusteltu turvallisuuspäälliköiden tapaamisen yhteydessä, mutta ministeriö ei ole sellaista tuottanut pyynnöstä huolimatta. Toiveita esitettiin yhtenäisistä toimintakäytännöistä ja varautumissuunnitelman perusrakenteesta. Yliopistojen välisellä tiiviimmällä, koordinoitulla yhteistyöllä voitaisiin välttää päällekkäinen työ eikä jokaisen yksikön tarvitsisi keksiä pyörää aina

uudestaan, jos toiminta perustuisi keskeisiltä osin yhtenäiseen tilannekuvaan turvallisuusuhkista ja -riskeistä.

Turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa nousee yliopistojen riskienhallintaan liittyen esiin näkökulma, että riskit yliopistoissa ilmenevät usein akateemisen maailman ympäristössä, eivät niinkään sen sisällä. Näin turvallisuuteen liittyvien asioiden ymmärtäminen ei tältä osin pohjautu monestikaan akateemisesta kulttuurista käsin syntyviin ajatusmalleihin. Tällä puolestaan oli merkitystä mietittäessä turvallisuuden johtamista ja siihen liittyviä vastuukysymyksiä. Pelkästään tiloihin perustuva riskien tarkastelu taas sivuuttaa riskeihin liittyvät henkiset ulottuvuudet, kuten mielenterveysongelmiin liittyvät riskit. Tiloihin kytkeytyvä riskienarviointi korostuu erityisesti uusien tilojen käyttöönoton yhteydessä. Useammassa yliopistoissa on riskienkartoituksessa käytetty turvallisuuskävelyjä yhtenä menetelmänä. Yliopistoissa on myös joidenkin ulkopuolisten tarkastusten yhteydessä havaittu puutteita tehtyjen riskienarviointien dokumentoinnissa. Viranomaisyhteistyö liittyy myös riskienarviointiin neuvontana ja muuna yhteistyönä. Kokonaisvaltaisimpana riskienarvioinnin menetelmänä voidaan pitää ratkaisua, jossa jokainen yliopiston yksikkö toteuttaa riskienarvioinnin säännöllisesti osana TTS-prosessia. Riskienarviointia ollaan yliopistoissa myös kehittämässä siten, että se voitaisiin siirtää mahdollisimman kattavasti sähköiseen muotoon, mikä mahdollistaisi osin automaattisesti tapahtuvan dokumentoinnin.

Varautumisessa on erityisesti lyhyellä aikavälillä keskeistä, miten uhkaavista tapahtumista tai tekijöistä saadaan välitettyä tieto uhan piirissä oleville henkilöille. Yhdellä useamman yliopiston yhteisellä kampuksella on käytössä kahden suuntainen tiedonvälitysjärjestelmä, joka mahdollistaa sekä kaikkien yksiköiden yhteisen (aluetta koskevan) tiedottamisen että myös yksikkökohtaiset, vain yhden yksittäisen yksikön henkilöstölle kohdennetut tiedotteet ja niihin liittyvän vuorovaikutuksen. Varautumisen kannalta yksi keskeinen tekijä on myös erilaisten indikaattoreiden systemaattinen kerääminen ja niihin pohjautuva turvallisuustilanteen dokumentointi. Yksi yliopistoihin liittyvä turvallisuuden kehittämisen ongelma on puutteellinen dokumentaatio siitä mitä on ehkä jo tehty tai havaittu. Useammassa yliopistoissa on olemassa ainakin paperilla kriisiviestintäsuunnitelma kriisitilanteiden varalle, mutta sen toimivuutta ei välttämättä ole testattu millään tavalla.

Yliopistojen luonne monitoimijakiinteistönä tuo haasteita turvallisuussuunnittelulle ja riskienarvioinnille. Ääriesimerkkinä voidaan mainita kampusalueelle perustettu päiväkotijoukko, jonka toimintaympäristössä sijaitsevat erilaisia laboratoriotiloja. Laboratoriotilojen riskit oli kartoitettu ja tiedossa yliopistossa, mutta riskien tunnetuksi tekeminen toisen toiminta-alueen ja yliopiston ulkopuoliselle toimijalle toivat uudenlaisia haasteita sekä viestinnän että riskienarvioinnin näkökulmasta. Haasteita toi myös tilanne, jossa yhdistyneiden ennen itsenäisten organisaatioiden dokumentointia ryhdytään saattamaan yhdenmukaiseen muotoon. Näihin tilanteisiinkin jonkinlaista apua saattaisivat tuottaa käyttöönotettavat sähköiset riskienarviointijärjestelmät, jotka helpottavat sekä dokumentointia että antavat lisämahdollisuuksia ajantasaiseen raportointiin.

Yhdessä yliopistossa kriisitilanteita varten perustetun valmiusryhmän avuksi on organisaatioon määritetty myös erillinen tilannekuvaryhmä, jonka jäseniksi on määritelty tietoasiantuntija, johdon assistentti, ympäristöasiantuntija, tiedottaja, järjestelmäasiantuntija ja riskienhallintapäällikkö.

Turvallisuuskoulutus

Kuten edellä varautumisen yhteydessä jo todettiin, henkilöstön kouluttaminen ja erilaisten turvallisuuteen liittyvien tilanneharjoitusten toteuttaminen on yksi uhkiin varautumisen muoto. Turvallisuuskoulutuksen eri muotojen tulisi kattaa kaikki henkilöstöryhmät yliopiston johdosta hallinto-, opetus- ja tutkimushenkilöstön eri ryhmiin saakka. Yliopiston johdon kannalta turvallisuuspäälliköt nostivat esiin tarpeen lisätä ylimmän johdon turvallisuusjohtamisen koulutusta. Lisäksi turvallisuusjohtamisen näkökulmasta myös yleinen esimieskoulutus olisi akateemisin ansioin esimiehiksi nousseille tarpeen esimiesvastuun ja –velvollisuuksien ymmärtämiseksi. Johdon tilanneharjoituksia oltiin yliopistoissa lisäämässä ja niiden painopistettä ulottamassa myös toiminnan jatkuvuuden ylläpitoon mahdollisen kriisitilanteen jälkeen. Johdon rooli on keskeinen organisaation resilienssin turvaamisessa.

Turvallisuuskoulutuksen organisoinnista huolehtii turvallisuushenkilöstön ohella usein henkilöstöpalveluissa toimiva henkilöstökoulutus-/kehittämisyksikkö. Parhaassa tapauksessa turvallisuuskoulutus on päivitetty vuosittaisen koulutuskalenterin muotoon. Tyypillisiä yliopistoissa yhteisesti järjestettäviä turvallisuuteen liittyviä koulutuksia olivat ensiapukurssit, alkusammutuskoulutukset, tulityökorttikoulutukset sekä erilaiset tietoturvaan liittyvät koulutukset. Lisäksi yliopistoissa, joissa on aloja, joilla on erityisiä työskentely- ja tutkimuslaboratorioita, on järjestetty turvallisuuskoulutusta laboratorioiden käyttöön liittyen. Monissa yliopistoissa koko henkilöstön kattavat turvallisuustilanteiden harjoitukset olivat puutteellisesti organisoituja ja tältä osin koulutukseen liittyviä kehittämistoimia oltiin toteuttamassa tai valmistelemassa. Yliopistoissa, joissa turvallisuusjohtaminen ja –työ on rakenteellisesti hajautettu alemmille hallinnon tasoille ilman johtotason integrointia ja sitoutumista, myös koulutuksen järjestäminen ja systemaattisuus jäävät kokonaan yksikön vastuulle ja tämän tason esimiesten sitoutumisesta riippuvaksi. Tuolloin esimerkiksi erilaisten poistumis- ja suojautumisharjoitusten järjestäminen yhtä aikaa kaikille samassa kiinteistössä toimiville on osoittautunut lähes mahdottomaksi. Turvallisuushenkilöstön näkökulmasta yksiköt toimivat helposti hyvin itsekeskeisesti näissä tilanteissa. Yksikkösidonnaisuus heikentää myös mahdollisuuksia järjestää kaikille uusille työntekijöille yhdenmukaista perehdyttämistä turvallisuusasioihin. Joissain yliopistoissa turvallisuuskoulutusta on hankittu ulkopuolisilta tahoilta, kuten paikalliselta ammatilliselta koulutusyksiköltä tai pelastuslaitokselta. Erillistä turvallisuuskoulutusta on järjestetty myös yksiköiden tai alueiden vastuu- tai yhteyshenkilöille tehtävän edellyttämässä laajuudessa. Yliopistokampusten tilaratkaisut ja niissä tapahtuva toiminta tekevät sisälle suojautumisesta ja sen harjoittelemisesta turvallisuuspäälliköiden mukaan haastavan tehtävän. Yliopistojen yhteydessä toimivat harjoittelukoulut organisoivat oman turvallisuutensa kouluja koskevien säädösten ja määräysten mukaan.

Henkilöstölle yhteisiä turvallisuuteen liittyviä koulutusaiheita ovat viime aikoina olleet haastavat asiakaspalvelutilanteet, hankalan henkilön kohtaaminen ja hankalien aihepiirien keskusteluun ottaminen. Sosiaalisen median kautta välittyvien uhkien ja häirinnän kohtaamiseen liittyvää koulutusta ei ole ollut laajassa mitassa järjestetty yliopistoissa, vaikka ongelman nopea kasvu viime aikoina olikin tiedostettu. Asioiden käsittely on ollut tapauskohtaista luonteeltaan.

Jatkuvuuden hallinta

Turvallisuuspäälliköiden työssä näyttää haastattelujen perusteella painottuvan operatiivinen toiminta, mutta pitkäjänteisempi jatkuvuuden hallinta ei noussut keskeisesti esiin. Mitä enemmän kokonaisvaltainen turvallisuus painottuu keskeisenä tehtävänä, sitä merkittävämmiin jatkuvuuden hallinta näkyy turvallisuuspäällikön tehtävissä. Yhdessä yliopistossa lähitulevaisuuden suunnitelmana on viedä toiminnan jatkuvuuden hallinta suoraan yksiköiden prosessien omistajille. Prosessit avaamalla tavoitteena on tuottaa jatkuvasti päivittyvä valmiussuunnitelma.

Turvallisuuspäällikön asema normaalitilanteessa tulee haastattelujen perusteella olla ensisijaisesti asiantuntijarooli. Johtajuus liittyy turvallisuuspoikkeamien johtamiseen eikä turvallisuuspäälliköllä tulisi olla henkilöstöhallinnollisessa mielessä alaisia. Normaalitilanteessa ylin hallinnollinen vastuu turvallisuusasioissa kuuluu yliopistoissa hallintojohtajalle tai vastaavalle. Akuuteissa tilanteissa turvallisuuspäällikkö on yleensä yksin ensisijaisessa toimintavastuussa, mikä tekee tehtävästä varsin yksinäisen. Turvallisuuspäälliköllä tulee olla mahdollisimman suora yhteys yliopiston johtoon ja ylimpään päätöksentekoon.

Turvallisuusjohtamisen tulee olla ylimmän johdon väline turvallisuusasioiden seuraamiseen ja niiden hoitamisen arviointiin sekä seurantaan. Kaikissa yliopistoissa ei ole olemassa varsinaista turvallisuuden johtoryhmää tai –organisaatiota. Johdon sitoutumista voidaan osassa yliopistoja luonnehtia vain muodolliseksi. Johdon sitoutumista pidetään kuitenkin henkilösidonnaisena tekijänä. Turvallisuuskulttuurin puuttuminen nousee haastatteluissa heikkoudeksi turvallisuuden johtamisjärjestelmän toimivuuden näkökulmasta. Kehittynyt turvallisuuskulttuuri on edellytys sille, että turvallisuus voidaan viedä osaksi kaikkia yliopiston perustehtäviä. Heikon turvallisuuskulttuurin vallitessa turvallisuuden koordinointi puuttuu. Esimerkiksi yksikkötasolla oli vaikea saada päätöksiä vaikkapa poistumisharjoituksen aikataulusta.

Yksi jatkuvuuden hallinnan rakenne yliopistoissa ovat turvallisuuden ohjaus- tai johtoryhmät, joiden ensisijaisena tehtävänä on poikkeamiin reagoiminen ja varautuminen. Lähtökohtana ryhmän työskentelyssä on poikkeamien jatkuva käsittely kulloinkin käytettävissä olevalla kokoonpanolla. Tähän työhön kuuluvaksi voidaan myös liittää merkittävien poikkeamien jälkeinen jatkuvuuden ylläpitäminen. Konkreettisemmin valmiustoiminta on yliopistoissa organisoitu joko fyysisten tilojen pohjalta (rakennus- ja kerrosvastaavat) tai hallinnollisten yksiköiden mukaisesti (yksikkövastaavat). Suurissa yliopistoissa toimii valmiussuunnittelija, jonka vastuulla tämän alueen kokonaisuus on. Akuutteja tilanteita varten yliopistojen varautumiseen liittyvät myös erilaiset kriisitilanteiden varalle perustetut kriisiorganisaatiot. Niiden kokoonpano vaihtelee yliopistoittain, mutta jäseniä olivat turvallisuuspäällikön ohella hallintojohtaja tai vastaava sekä vaihtelevasti rehtoraatin, tiedotuksen, tietohallinnon ja henkilöstöhallinnon edustajat. Yliopistoissa on myös pidetty johdon kriisiorganisaatiolle tai johtoryhmälle kohdennettuja valmiusharjoituksia mm. pelisimulaatioina.

Yksi erityinen valmiusasioihin liittyvä piirre, joka nousee esiin turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa, oli kysymys opetus- ja kulttuuriministeriön valmiusjohtajan roolista. Haastateltavilla ei tuntunut olevan selkeää käsitystä valmiusjohtajan asemasta ja palveluksista suhteessa yliopistojen toimintaan. Yhteydenotto ministeriön suuntaan ei ollut yhden yhteydenoton mukaan

tuottanut mitään. Numerosta ei vastannut kukaan eikä sieltä myöskään jälkepäin otettu puhelun johdosta yhteyttä. Yliopistojen turvallisuuspäälliköt ovat myös pyytäneet opetus- ja kulttuuriministeriöltä ohjeistusta valmiussuunnitelmien laadintaa varten, mutta sellaista ministeriössä ei ollut laadittu. Haastatteluissa nousi esiin myös ministeriön aktiivisempi rooli turvallisuusasioissa auditointien tai tulosneuvottelujen yhteydessä siten, että turvallisuus otettaisiin näissä yhteyksissä käytävissä keskusteluissa esiin auditointi- tai tuloskriteerinä.

Turvallisuuden organisointi

Turvallisuuden organisoinnin hajanaisuus yliopistoissa näkyy hyvin tarkasteltaessa turvallisuuspäälliköiden sijoittumista organisaatiossaan. Jos toimenkuvaan yhdistyy tilapalvelu-, työsuojelu- ja turvallisuustehtäviä, voi esimiehiä myös olla vastaavalla tavalla kolmelta eri toimialueelta. Usein turvallisuustehtävät on sijoitettu organisaatioon muihin kuin turvallisuuden hoitoon liittyvien organisatoristen ratkaisujen perusteella. Keskeistä turvallisuuspäällikön aseman kannalta on se, onko hänen suhteensa esimieheen henkilöstöhallinnollinen vai onko kyseessä turvallisuusasioihin liittyvä toimivaltasuhte. Jälkimmäisessä tapauksessa riippuvuussuhde johonkin muuhun hallinnon osa-alueeseen saattaa hankaloittaa turvallisuusasioiden hoitoa. Parhaana turvallisuuspäälliköt pitävät mahdollisimman suoraa yhteyttä organisaation ylimpään johtoon. Toimitiloihin liittyvän kytkennän kautta turvallisuusasioista voi ylimmässä vastuussa olla myös talousjohtaja, koska tilapalvelut on usein sijoitettu talouspalvelujen alaisuuteen. Itsenäisimmillään turvallisuuspäällikkö vastaa yksin turvallisuudesta vain muodollisen henkilöstöhallinnollisen esimiesuhteen alaisuudessa eli hänelle kuuluu turvallisuusasioissa kokonaisvaltainen päätöksenteko yliopiston hallituksen alaisuudessa. Omaa esimiesasemaansa turvallisuuspäälliköt tarkastelivat kriittisesti ja katsoivat sen tuovan tarpeetonta mutkikkuutta päätöksentekoon. Lisäksi esimiestehtävät vievät aikaa turvallisuuden kehittämistehtäviltä. Alaisuhteen negatiivisten piirteiden nähtiin olevan yhteydessä henkilöstöhallinnolliseen alaisuuteeseen. Sen sijaan turvallisuustehtäviin kuuluva esimerkiksi tilapalveluhenkilöstön ohjaus kuului luontevasti turvallisuuspäällikön rooliin. Parhaana yhdistelmänä pidettiin **asiantuntija-asemaa normaalitilanteessa ja johtajuutta poikkeamatilanteissa.**

Edellä turvallisuuskulttuurin yhteydessä on jo nostettu esiin johdon sitoutuminen keskeisenä turvallisuuskulttuurin kriteerinä. Samaan tapaan voidaan myös tarkastella johdon tietoisuutta turvallisuuteen liittyvistä vastuistaan. Turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa ongelmana nousee esiin johdon epätietoisuus vastuistaan. Vastuun turvallisuudesta nähtiin helposti kuuluvan vain turvallisuuspäällikölle, vaikka sen tulisi kaikilla organisaation tasoilla kuulua ensi sijassa vastuulliselle esimiehelle. Oman lisäulottuvuutensa vastuunjakosymyksiin tuovat joissain yliopistoissa toimivien yliopiston omistamien tukipalveluyhtiöiden ja yliopiston väliset suhteet vastuiden jakautumisen näkökulmasta. Yliopistoissa lisäongelmia voi erilaisten projektitöiden kautta tuottaa jopa työnantajavastuun määrittäminen nopeasti vastaan tulevassa tilanteessa. Opiskelijoista kannettavan vastuun jakautuminen on myös monissa yliopistoissa epäselvä. Esimerkiksi poistumisharjoitusten yhteydessä vastuu opetustilassa liitetään kulloinkin siellä toimivaan

opettajaan, mutta heidän tietoisuutensa tästä vastuusta ei välttämättä ole kovin yksiselitteinen kaikissa tilanteissa. Yliopistokiinteistöjen omistajusratkaisut tuovat myös mukanaan oman lisänsä turvallisuusvastuiden jakoa koskeviin kysymyksiin.

Erytisen ulottuvuuden turvallisuuteen liittyviin vastuukysymyksiin tuo yliopistojen luonne tyypillisinä monitoimijatiloina, joiden turvallisuuden haasteeksi on todettu yhtenäisen turvallisuusajattelun ulottaminen arkiseen toimintaan ja eri osapuolten, mukaan lukien turvallisuustehtävissä toimivat viranomaiset, välinen yhteydenpito (Ks. tarkemmin (Sisäasiainministeriö 2011: 6). Yliopistoissa nähdään vastuun pirstaloituvan näissä tilanteissa, vaikka vuokrasopimuksiin toimijakohtaiset vastuut olisikin kirjattu. Ongelmia on esiintynyt esimerkiksi kulunvalvontaan liittyen oikeuksissa luovuttaa tilojen avaimia. Joissain yliopistoissa koulutusta ja informaatiotilaisuuksia on käytetty välittämään perustietoa yliopiston turvallisuudesta muiden toimijoiden henkilöstölle. Lisähaasteita syntyy myös siitä, jos kampukselle sijoittuvan ulkopuolisen toimijan toiminta on kovin irrallista yliopiston muusta toiminnasta.

Turvallisuuden organisoinnissa yksi keskeinen piirre on hallinnon eri osa-alueiden sujuva yhteistyö turvallisuusasioihin liittyen. Keskeisiä yhteistyötahoja ovat tiedotus ja viestintä, henkilöstökoulutus ja tietohallinto. Muita organisaation sisäisiä yhteistyökumppaneita ovat opintopsykologit, henkilöstöhallinto, kampuspapit ja työterveyshuolto. Yhteistyön sujuvuudessa hallinnon eri yksiköiden kesken turvallisuusasioissa on yliopistokohtaisia eroja.

Turvallisuuteen liittyvästä viestinnästä sisällöllinen vastuu on joko turvallisuusvastaavilla tai sitä tehdään yhteistyössä viestinnän kanssa. Viestintään liittyen yhtenä kehittymässä olevana yhteistyöalueena on tehokas kriisitilanteissakin toimiva viestintäjärjestelmä. Haastattelujen perusteella yhteistyö viestinnän kanssa sujuu vaihtelevasti eri yliopistoissa. Toisissa yliopistoissa viestintä toimii turvallisuustehtävän tukena, toisissa vain erillisenä hallintoyksikkönä. Tässä yhteydessä on viestinnän roolista todettava, että mikäli esimerkiksi poliisi on mukana turvallisuuspoikkeaman käsittelyssä, viestintävastuu siirtyy myös viranomaisten päätäntävaltaan. Yhdellä yliopistokampuksella on otettu käyttöön muutaman toimijan yhteinen viestintäjärjestelmä, jolla henkilöstö tavoitetaan sijaintipaikasta riippumatta tehokkaasti. Järjestelmässä on yhtäläisiä piirteitä Norjassa käyttöön otetusta keskitetystä kaikkien yliopistojen ja korkeakoulujen yhteisestä sikre siden –viestintäalustasta (ks. sikre siden, Pohjoismainen katsaus luvussa 5.2). Järjestelmään on mahdollista siirtää tietoa muiden toimijoiden sivustoilta ja kullakin osallistuvalla toimijalla voi olla siellä omia tietokokonaisuuksia. Yhdessä yliopistossa kriisiviestien piiriin on mahdollista ottaa myös opiskelijat, kahdessa muussa järjestelmä kattaa vain henkilöstön.

Pahoinvoivien opiskelijoiden ongelmia oli joillain kampuksilla pyritty ottamaan haltuun varhaisen puuttumisen periaatteella, jolloin kampuksella toimivat opintopsykologit ovat olleet tärkeä yhteistyökumppani. Joillain kampuksilla toimivat kampuspapit ovat myös tähän liittyviä yhteistyökumppaneita. Näiden ongelmien kohtaamiseen liittyvää henkilöstökoulutusta on myös tarjottu joissain yliopistoissa.

Tietoturva on Suomen yliopistoissa organisoitu osaksi tietohallintoa. Yhteistyö tietoturvan ja muiden turvallisuuden osa-alueiden välillä tapahtuu ensi sijassa erilaisissa valmius- johto- ja

kriisinhallintaryhmissä. Yhteistyön kiinteys kuitenkin vaihtelee yliopistoittain. Yhteys saattoi jäädä ensi sijassa muodollisissa yhteistyöryhmissä toteutuvaksi, jolloin muu turvallisuusorganisaatio saattoi olla huonosti perillä tietoturvan tilanteesta. Muutamassa yliopistossa turvallisuusasioiden johtovastuu on tietohallinnolla.

Henkilöstöpalvelujen suuntaan yhteistyö turvallisuustehtävien kanssa pohjautuu yhtäältä työsuojelun ja työturvallisuuden tehtäväkenttään ja toisaalta henkilöstökoulutukseen. Turvallisuuteen liittyvä henkilöstökoulutus organisoidaan yliopistoissa yleensä osana muuta henkilöstökoulutusta.

Turvallisuuspalvelujen resurssit ja ulkoistaminen

Turvallisuustehtävien toteuttaminen on yliopistoissa erittäin pienten henkilöresurssien varassa. Taustalla voidaan nähdä paine keskittää henkilöresurssit päätoimintoihin, opetukseen ja tutkimukseen, jolloin näihin tehtäviin kiinteästi kytkeytyvät tukipalvelut, kuten opinto- ja tutkimuspalvelut ovat niukkojen hallintoresurssien käytön painopistealueita. Turvallisuuspäällikköhaastatteluissa niukat henkilöresurssit tulivat esiin eri muodoissa, kuten monien turvallisuustehtävien keskittämisenä yhdelle turvallisuuspäällikölle, jolloin tehtävien priorisointi on välttämätöntä, jotta ainakin lakisääteiset ja viranomaisvalvonnan alaiset tehtävät tulisivat hoidetuiksi. Kaikissa yliopistoissa ei ole varsinaista kokonaisvaltaiseen turvallisuuteen nimettyä henkilöresurssia lainkaan. Seurauksena on helposti turvallisuustehtävien koordinoinnin puutteellisuus ja kehittämistoimenpiteiden suunnittelemattomuus, koska henkilöresurssien vaje korostuu varsinaisissa turvallisuuden kehittämiseen painottuvissa toimenkuvissa ja mahdollisesti myös toiminnan dokumentoinnin puutteellisessa hoitamisessa. Tähän vaikuttaa turvallisuuspäällikön monesti varsin hajanainen toimenkuva. Vaikutukset voivat ulottua myös vähäiseen turvallisuuskoulutuksen suunnitteluun ja erilaisten harjoitusten toteuttamatta jäämiseen. Turvallisuustehtävien priorisointia hankaloittaa käytännössä myös turvallisuuspäälliköille usein kuuluvat esimiestehtävät erityisesti tilapalvelu- ja kiinteistönhallintatehtävissä. Turvallisuustehtävissä parhaiten resursoituilta vaikuttavat operatiivinen tilavalvonta ja tekninen valvontalaitteisto, joskin joissain yksiköissä silläkin alueella nousee esiin merkittäviä puutteita.

Turvallisuuspalvelut, kuten muutkin tukipalvelut, ovat yliopistoissa toimintoja, joiden ulkoistamista on mietitty hallinnollisten kustannussäästöjen saavuttamiseksi. Ulkoistamista onkin käytetty turvallisuustehtävän hoitamisessa ensi sijassa operatiivisen turvallisuusvalvonnan ja teknisten valvontalaitteiden hankkimiseksi. Varsinaisten turvallisuuspalvelujen ulkoistamisen lisäksi myös muiden tukipalvelujen ulkoistamisella saattaa olla merkittäviä vaikutuksia turvallisuustehtävän hoitamisen näkökulmasta. Esimerkiksi yliopiston puhelinvaihteen ulkoistaminen johti kriisiviestinnän uudistamistarpeisiin. Puhelinvaihteen toimivuudella voi olla ratkaiseva merkitys, kun kriisitilanteessa tulisi saada oikea henkilö nopeasti kiinni suuresta yliopisto-organisaatiosta. Turvallisuuden näkökulmasta toimintojen ulkoistaminen tuo mukanaan uusia haasteita.

Varsinaisten turvallisuuspalvelujen ulkoistamisen pisimmälle viety muoto suomalaisissa yliopistoissa oli kokonaisvaltaisen turvallisuustehtävän ulkoistaminen eli tilanne, jossa turvallisuuspäällikköpalvelut ostetaan yksityiseltä palveluntuottajalta. Joissain yliopistoissa on turvallisuustehtäviä ulkoistettu yliopiston omalle tukipalveluista huolehtivalle yhtiölle. Näissä tapauksissa ulkoistettuja palveluja ovat vartiointi- ja turvallisuusvalvontatehtävät sekä turvatekniikan asentamiseen, korjaamiseen ja ylläpitoon liittyvät tehtävät. Tyypillisimpiä yksittäisiä ulkoistettuja turvallisuustehtäviä ovat vartiointipalvelut, joista yleisin on ns. piirivartiointin ostaminen. Tällöin vartiointiliikkeen vartijat tekevät iltaisin ja öisin vartiointikierroksen, jonka aikana tarkastetaan sovitut kohteet. Iltavartiointiin on osassa yliopistoja yhdistetty iltavahtimestaripalveluita, joita vuorossa oleva henkilö hoitaa turvallisuustehtävän ohella. Vartiointipalveluja ostetaan myös yksittäisinä suurempia yliopiston tiloissa toteutettavia tilaisuuksia järjestettäessä. Ulkoa ostetun vartiointipalvelun muotona voi myös olla päivystävän hälytyspuhelinpalvelun ostaminen.

Toinen yleisesti käytössä oleva ulkoistuksen alue ovat tekniset valvontalaitteet, kuten kameravalvonta. Ulkoistaminen voi kattaa kokonaisuuden eli laitteiston toimituksen, asennuksen ja ylläpidon sekä myös laitteilla tehtävän valvonnan. Useimmissa tapauksissa yliopisto itse huolehtii kameravalvonnasta, mutta laitteiston asennuksesta ja huollosta vastaa ulkopuolinen toimija. Myös kameravalvontaa liittyvien hälytysten hoitamisesta on voitu tehdä sopimus vartiointiliikkeen kanssa. Kameravalvonta voi olla luonteeltaan passiivista, jolloin tallennettua valvontanauhoitusta käytetään jälkikäteen turvallisuuspoikkeaman syyn/syällisen selvittämiseen. Suppeimmillaan ulkoisesti hankitaan vain valvonnan ylläpidon edellyttämien palvelimien käyttöoikeus.

Erittymisenä pienenä yliopistoissa käytössä olevana turvallisuuteen liittyvänä ulkoistamisen muotona voidaan mainita ensiaputarvikkeiden täyttöpäalvelu. Myös ensiapukoulutuksen hankkiminen ulkoisena palveluna on tyypillinen esimerkki ulkoistetuista turvallisuuteen liittyvistä toiminnoista. Turvallisuuden suunnitteluun liittyvää konsultointia on myös ostettu joihinkin yliopistoihin uudisrakentamisen yhteydessä. Ulkoa hankittavia teknisiä ratkaisuja yliopistoissa ovat myös ulkoiseen suojaukseen liittyvät rikosilmoitinjärjestelmät.

Yhteistyö turvallisuusasioissa

Turvallisuusasioissa yliopistojen välinen yhteistyö on konkreettisinta ja säännöllisintä työsuojelupäivillä eli perinteisen työturvallisuuden alueella. Turvallisuuspäälliköiden tapaamiset ovat haastattelujen perusteella olleet ainakin viime vuosina satunnaisia. Sekä työsuojelupäivät että turvallisuuspäällikötapaamiset perustuvat järjestelytehtävän vapaaehtoisuuteen. Tiiviimpää yhteistyötä yliopistojen kesken perustellaan kysymyksillä, jotka olivat yhtäläisiä tiloista ja sijaintipaikasta riippumattomia, kuten yhtenä ääriesimerkkinä varautuminen uhkaavaan pandemiaan. Ainoa kollektiivinen apu löytyy nopeasti turvallisuus- tai työsuojelupäällikköjen sähköpostilistan kautta. Kaiken kaikkiaan viranomaisyhteistyön perustana ovat hyvät henkilökohtaiset verkostot, jotka syntyvät käytännön tilanteissa ja joiden luominen vaatii aikaa.

Viranomaisyhteistyötä tehdään henkilötason ohella myös yliopistojen erilaisten turvallisuuden johto-organisaatioiden ja viranomaisten kesken esimerkiksi vuosittaisten tapaamisten muodossa.

Turvallisuuspäälliköt pitävät turvallisuuden johtamista valtakunnan tasolla koordinoimattomana oman työnsä näkökulmasta. Tämä johtaa päällekkäiseen työhön yliopistoissa. Toisena seurauksena oli turvallisuuden osa-alueiden epätasainen painottuminen ja ainakin joidenkin mielestä työturvallisuuden ylikorostuminen. Haastatteluissa nousi myös esiin joitain epäilyjä ministeriön vahvempaa ohjausta kohtaan, mutta se oli kuitenkin vähäisempää kuin koordinointia toivoneet näkemykset. Konkreettisenä epäilyn aiheena oli turha byrokratia ministeriön vahvemman roolin seurauksena. Yhteyden saaminen tarvittaessa opetus- ja kulttuuriministeriön valmiusjohtajaan on käytännössä myös osoittautunut huonosti toimivaksi. Tuen puute ilmenee haastatteluissa myös yksilöön kohdistuvana suurena vastuuna turvallisuuspäällikön tehtävissä. Ministeriön koordinoivan roolin merkitystä korostaa myös tarve saada yliopiston johto yhtenäisesti tietoiseksi turvallisuusasioiden tärkeydestä ja tähän keinoina nousevat turvallisuudenkin huomioon ottavat laatuauditoinnit tai asian esiin nostaminen tulosneuvottelujen yhteydessä.

Poliisin kanssa yhteistyö jakautuu paikallispoliisin ja suojelupoliisin kanssa tehtävään yhteistyöhön. Paikallispoliisin kanssa tehtävä yhteistyö saa haastatelluilta vaihtelevia arvioita hyvin sujuvasta nihkeään. Yhteistyön akuuteissa tilanteissa koettiin joillain paikkakunnilla toimivan huonosti jo paikallispoliisin organisaatiosta johtuen. Esimerkiksi yhteyden saaminen päivystävään poliisipäällikköön akuuteissa tapauksissa toimi huonosti. Yhtenä käytännön yhteistyötä hankaloittavana tekijänä esiin nousee poliisiorganisaation voimakas uudistaminen viime vuosina. Kaikilla paikkakunnilla ei tietoa ollut oppilaitosyhdyshenkilöstä, joka pitäisi poliisin alueorganisaatiosta löytyä. Toisilla paikkakunnilla yhteistyö sujuu hyvin ja turvallisuuspäälliköllä on käytössään omat yhteyshenkilöt poliisiorganisaation eri yksiköissä. Poliisit ovat myös joissain yliopistoissa käyneet antamassa turvallisuusasioihin liittyvää koulutusta. Myös yhteistyön aloite on joillain paikkakunnilla lähtöisin poliisiorganisaatiosta. Suojelupoliisin kanssa yhteistyön koettiin toimivan erittäin hyvin ja sitä kautta yhteyksien muuhunkin poliisiorganisaatioon koettiin olevan paremmin avoinna.

Pelastuslaitoksen kanssa tehtävä yhteistyö vaihtelee myös paikkakunnittain. Jossain yhteistyö rajoittuu lähinnä säännöllisten tarkastusten yhteyteen, kun taas toisilla paikkakunnilla yhteistyötä tehdään mm. koulutuksen muodossa. Koulutusyhteistyöhön resursseja näyttäisi riittävän paremmin pienemmillä paikkakunnilla. Toisilla yliopistopaikkakunnilla myös pelastuslaitokselta on tiedossa yhteyshenkilö, johon voi ottaa yhteyttä tarvittaessa. Pelastussuunnitelmat ja niiden pitäminen ajan tasalla nousee esiin haastatteluissa pelastuslaitoksen kanssa tehtävän yhteistyö yhteydessä. Pelastussuunnitelmia ollaan joissain yliopistoissa viemässä digitaalisessa muodossa Pelsu-järjestelmään. Esiin nousi myös kysymys, voisivatko poliisiviranomaiset tarvittaessa käyttää näiden suunnitelmien tyhjiä tilakuvapohjia hälytystehtävissä, koska poliisilla ei ole mahdollisuutta saada tällaista materiaalia käyttöönsä automaattisesti muuten. Pelastuslaitoksen kanssa tehtävän yhteistyön yksi muoto on eräänlainen neuvontatyypinen konsultointi esimerkiksi rakennus- ja remonttihankeiden yhteydessä. Joillain paikkakunnilla aloite yhteydenpidosta on lähtenyt pelastuslaitoksen suunnalta. Myös hätäkeskuksiin on oltu yhteydessä ainakin yhteystietojen

tarkistamisen ja päivittämisen merkeissä. Pelastusopisto ja pelastusalan keskusjärjestö on myös toiminut koulutuksia järjestävänä yhteistyökumppanina joillain kampuksilla.

Ongelmallisimpana yhteistyöalueena koetaan yhteistyö terveystietojen kanssa. Lisääntyneet mielenterveysongelmat ovat nostaneet konkreettisesti esiin hankaluudet tiedonsaantiin akuuteissakin tapauksissa yksilön terveystietojen erittäin vahvan tietosuojan vuoksi. Ongelman todettiin tässä yhteydessä koskevan samalla tavalla myös poliisiviranomaisten tiedonsaantia. Opiskelijoiden terveydenhuollosta vastaavan YTHSn ongelmana puolestaan todettiin olevan sen tarpeeseen nähden riittämättömät resurssit akuutin mielenterveyspalvelun tarjoamiseen. Muuten yhteistyötä YTHSn kanssa pidetään toimivana, joskin siinäkin on yksikköjen välillä eroja. YTHSn edustaja kuuluu joissain yliopistoissa niiden kriisiryhmään. YTHS toimii joillain kampuksilla siellä sijaitsevissa toimitiloissa, minkä koettiin parantavan ja lisäävän yhteistyötä huomattavasti. Yhdessä yliopistossa myös terveystarkastaja on osallistujana opiskelijoiden työympäristön tarkastuksissa.

Turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa nousi esiin joillain paikkakunnilla toimiva yhteistyö myös kaupungin organisaation (esimerkiksi ympäristötoimi) sekä sairaanhoitopiirin kanssa kampuksien turvallisuusratkaisuihin liittyen. Yksittäisessä tapauksessa myös puolustuslaitoksen edustaja on osallistunut tällaiseen alueelliseen yhteistyötapaamiseen.

Yliopistojen nykyistä laajempaa ja säännönmukaisempaa keskinäistä yhteistyötä pidetään turvallisuuspäälliköiden keskuudessa yleisesti perusteltuna. Tällä hetkellä sen koetaan perustuvan liikaa henkilösuhteisiin ja yhteisten tapaamisten ongelmana pidetään järjestelyvastuun heikkoa organisointia. Samalla paikkakunnalla tai alueella toimivien kampusten välillä toteutetaan usein turvallisuusasioihin liittyvää yhteistyötä. Tämän yhteistyön piiriin kuuluu suuremmilla paikkakunnilla joskus muitakin oppilaitoksia korkeakoulujen ohella. Jossain tapauksessa kampusyhteistyötä on suunniteltu laajennettavaksi myös yhteisen turvallisuusasioita hoitavan henkilöstön palkkaamiseksi ja ainakin yksi suunnitelma on edennyt toteutettavaksikin.

Tiivistäen yliopistojen turvallisuusyhteistyöstä voidaan todeta, että eniten yhteistyötä on poliisin ja pelastuslaitoksen kanssa. Molempien viranomaisten kanssa yhteistyön toimivuudessa paikallistasolla on vaihtelua, mutta heikommin toimivaa yhteistyötä on ollut kuitenkin vain muutamilla paikkakunnilla. Suojelupoliisin kanssa tehtävä yhteistyö on vastaajien mukaan yleensä hyvin sujuvaa. Yhteistyön muodot vaihtelivat ja samoin se, miltä suunnalta aloite yhteistyöhön oli lähtöisin. Yhteistyö YTHSn kanssa on toimivaa, mutta yleisesti yksilön tietosuoja nousee terveydenhuollon kanssa tehtävän yhteistyön ongelmaksi yhteisön suojan näkökulmasta. Sijaintikaupungin viranomaisten kanssa yhteistyötä on varsin vähän. Samalla paikkakunnalla sijaitsevilla yksiköillä on kampusyhteistyötä, mutta valtakunnan tasolla korkeakoulujen välisen yhteistyön tiivistämistä pidettiin tarpeellisena.

Näkemyksiä yliopistojen turvallisuustyön kehittämisestä

Turvallisuuden parantaminen ei voi lähtökohtaisesti kovin laajassa mitassa tapahtua ilman käytössä olevien resurssien lisäämistä. Tämä tarkoittaa niin henkilöstöä kuin teknisiä laitteistoja ja niiden ajan

tasalla pitämistä. Henkilöresurssien niukkuus esti joissain yliopistoissa systemaattisen turvallisuussuunnittelun, koska resurssit painottuvat muualle esimiestehtävien ja päivittäisen toiminnan hoitamisen vuoksi. Kustannustehokkuuden saavuttamiseksi yliopistojen uusien tilojen suunnittelussa ja toteutuksessa näytetään lähtevän lisääntyvässä määrin tavoittelemaan tilojen monikäyttöisyyttä ja samoihin tiloihin pyritään saamaan useita toimijoita. Turvallisuuden näkökulmasta tämä lisää vastuun pirstaloitumista. Toiminnan tehostaminen on ollut myös usein tavoitteena, kun avustavia tukipalveluja on keskitetty toimimaan yhteisissä tiloissa. Turvallisuuden hoidossa tämä voi vaikeuttaa esimerkiksi alue- tai tilavastaavien verkoston rakentamista ja ylläpitoa, koska tyypillisesti esimerkiksi tilapalveluihin sijoitetuille virastomestareille kuuluu myös turvallisuusvalvontaa ja pelastustehtäviä. Mikäli tiloihin jää pelkästään opetus- ja tutkimushenkilökuntaa, on turvallisuusvalvonta organisoitava kokonaan uudelleen, mikä voi tällaisessa tilanteessa olla haasteellista sopivien henkilöstöryhmien puuttuessa tiloista. Suuremmilla kampuksilla eri tavoin valvottavia tiloja voi olla jopa kymmeniä. Uudelleen organisointia ei selvästikään aina mietitä turvallisuuden ylläpidon näkökulmasta. Esimerkiksi puhelinvaihteen ulkoistaminen tuo merkittäviä haasteita kriisiviestinnän organisointiin.

Yleisellä tasolla turvallisuuden organisatorisen parantamisen keinoina nousevat esiin aidon turvallisuuskulttuurin luominen ja siihen liittyvän kokonaisvaltaisen turvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittäminen yliopistoihin. Yhtenä lisäresurssien perusteluna nousee esiin tarve jalkauttaa käytännön turvallisuustietoa tietoisuina ja informaatiotilaisuuksien osana jatkuvasti paremman turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi. Monessa yliopistossa on menossa lisäksi yhteistyöhankkeita sekä yliopistojen välillä, että yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken. Näihin liittyy niin organisaatioiden yhdistämisiä kuin myös yhteisten tilojen suunnittelua, rakentamista, käyttöön ottamista ja uudelleen organisointia, jotka kaikki vaikuttavat merkittävästi turvallisuusasioiden järjestämiseen. Seurauksena on turvallisuustehtävien uudelleen organisointia ja resurssien uudelleen allokointia ja osassa tapauksia myös kasvava resurssitarve esimerkiksi useamman kampuksen yhdistyessä. Joistain haastatteluista syntyi myös vaikutelma, että riskinä on myös eräänlainen turvallisuustyhjiö, missä uuden suunnittelu lykkää tarpeellisiakin ajankohtaisia turvaratkaisuja tulevaisuuteen, koska uutta toimintamallia ja -rakennetta ei vielä tiedetä päätösten puuttuessa. Poikkeaviin aikoihin tapahtuvien kriisitilanteiden yhteydessä turvallisuuspäälliköt epäilivät mahdollisuuksia saada kriisiorganisaatio nopeasti koottua, koska keskeisten henkilöiden tavoittaminen voi olla ongelmallista.

Teknisten turvaratkaisujen kehittymässä olevana alueena haastatteluissa nousee esiin viestintäjärjestelmä, jolla vaaratilanteista voitaisiin informoida nopeasti koko henkilöstöä ja myös opiskelijoita. Järjestelmiä ollaan kehittämässä sähköiseen viestintään ja mobiiliteknologiaan pohjautuen. Ensimmäisessä vaiheessa järjestelmiä oltiin ottamassa tai oli otettu käyttöön henkilöstöä koskevinä, mutta tekniset ratkaisut mahdollistivat myös niiden ulottamisen opiskelijoihin tarvittaessa. Suurimpana haasteena on yhteystietojen päivittäminen ja ajan tasalla pitäminen. Kaiken kaikkiaan kriisiviestinnän kehittäminen nousee joidenkin yliopistojen tulevan turvallisuuskehittämisen keihäänkärki-alueeksi. Myös pelastussuunnitelmien digitointi on ajankohtainen kehittämishanke monissa yliopistoissa. Erityisesti vanhemmat historialliset

yliopistorakennukset tuottavat myös teknologisia haasteita lukitus- ja kulunvalvontajärjestelmiä uudistettaessa.

Turvallisuutta voidaan parantaa myös toimintaprosesseja kehittämällä. Haastatteluissa tuli esiin arvioita, että tiukentunut opiskelutahti ja opiskelijoiden heikentynyt sosiaaliturva lisäävät opiskelun paineita ja vaikuttavat tältä osin turvallisuusongelmien kasvuun. Lisääntyneeseen opiskelijoiden pahoinvointiin ja mielenterveysongelmiin uudenlaisena toimintaprosessina on otettu käyttöön varhaisen puuttumisen malliin pohjautuva toimintatapa, joka on käynnistysvaiheessa tuottanut hyviä tuloksia. Kasvavan ulkomaalaisten opiskelijoiden joukon tavoittaminen vaikuttaa haasteellisemmalta tällä tehtäväalueella. Lisäksi kulttuurierot tuovat omat lisähaasteensa opiskelijoiden saavuttamiseen. Tähän yhtenä keinona nousee esiin maahanmuuttajataustaisen henkilöstön rekrytointi kansainvälisiin opintopalvelutehtäviin. Turvallisuuteen liittyvässä tiedotustoiminnassa on myös vaihtelua yliopistojen välillä. Toisissa yliopistoissa viestintä toimii kiinteänä osana turvallisuusorganisaatiota, mutta joissain yliopistoissa tällä alueella on myös kitkaa. Valmiussuunnitteluprosessia ollaan kehittämässä niin, että se viedään toimintaprosessien kehittämisen sisälle, jolloin turvallisuusasioiden päivittäminen hoidettaisiin aina pääprosessia päivitettäessä.

Yleisenä haasteena erityisesti yliopistoissa turvallisuuskoulutukseen liittyy henkilöstön vaihtuvuuden kautta tarve erilaisten koulutusten toistamiseen. Tähän liittyy myös tarve varmistaa riittävä osallistumisaktiivisuus tarjottuihin koulutuksiin. Koulutus nähdään myös tärkeänä välineenä turvallisuuskulttuurin luomisessa ja turvallisuustietoisuuden lisäämisessä. Yliopistoissa on myös selkeitä puutteita turvallisuuskoulutuksen tarjonnassa ja tilanneharjoittelussa. Turvallisuuskoulutuksen yhtenä keskeisenä haasteena turvallisuuspäälliköt nostivat esiin esimiestehtävissä toimivan henkilöstön turvallisuusjohtamistietämyksen, mutta myös yleisten esimiestaitojen vahvistamistarpeen yliopistojen ylintä johtoa myöten. Organisaatioiden kehittäminen turvallisuuden näkökulmasta edellyttäisi ammattimaisempaa johtamista yliopisto-organisaation eri tasoilla haastateltavien käsityksen mukaan.

Ulkoistamisen lisäämisen yhteydessä olisi aina syytä kiinnittää huomiota vastuiden jakautumiseen. Tämä koskee myös tilanteita, joissa tehtäviä siirretään yliopiston omistamalle inhouse-yhtiölle. Ulkoistaminen keinona turvallisuuden kehittämiseen ei noussut turvallisuuspäälliköiden haastatteluissa merkittäväksi keinoksi. Jonkin verran suunnitelmia on ulkoa ostetun vartiointin laajentamiseen kampuksilla ja uudistettaviin teknisiin valvontaratkaisuihin saattaa myös sisältyä järjestelmien ylläpidon ja asentamisen ulkoistamista osin teknisistä vaatimuksista riippuen.

Toimiva viranomaisyhteistyö edellytti myös jatkuvaa ylläpitoa ja yhteystietojen päivittämistä. Voidaan puhua verkoston hoitamisesta, joka tarkoittaa säännönmukaista yhteydenpitoa, joka ei ole sidoksissa vain akuutteihin tilanteisiin ja tapahtumiin. Tätä kautta voidaan myös kriisivalmiutta parantaa esimerkiksi varmentamalla nopeat yhteydet lähimpänä toimivaan terveydenhoitohenkilöstöön.

4.2. Oikeudelliset vastuut – osaraportti

Rikosriskien hallinta

Oikeudellisesti turvallisuuteen liittyvät toimintavelvoitteet perustuvat ennaltaehkäisyn periaatteelle. Tämä tarkoittaa kielletyn ja sallitun riskinoton tunnistamista sekä sen perusteella tehtäviä riskin toteutumisen ennalta estäviä toimenpiteitä. Rikosriskien hallinnan kohteina ovat organisaatioon ja sen henkilöstöön kohdistuvat rikokset sekä rikokset, joihin organisaatio ja/tai sen henkilöstö voi syyllistyä. Rikosoikeuden yleisten oppien kannalta ei ole merkitystä sillä onko rikoksen tekijänä ulkopuolinen henkilö vai organisaation palveluksessa oleva henkilö.⁷

Vastuu turvallisuudesta on sillä, joka harjoittaa sellaista toimintaa, joka voi vaarantaa ihmisten, omaisuuden, tiedon, toiminnan tai ympäristön turvallisuuden. Turvallisuusvastuun oleellisena osana on riskin ottaminen tietystä toiminnassa. Rikosoikeudellisesti riskit jaotellaan sallituksi ja kielletyksi riskiksi. *Sallittuna riskinä* pidetään sellaista tekoa, joka yleisellä tasolla on kiellettyä, mutta yksittäisessä tapauksessa teko ei ole rangaistava. *Kielletty riski* on puolestaan teko tai laiminlyönti, joka on laissa rangaistavaksi säädetty teko (Nuutila 1997, 141).

Rikosvastuu määräytyy rikosriskien osalta sillä perusteella, kenellä on ollut vastuu kielletyn riskin ottamisesta. Tekojen osalta vastuu on aina teon tekijällä. Laiminlyöntien osalta vastuu määräytyy rikoslain 3:3 §:n perusteella, josta on eroteltavissa *tilannevastuu* ja *toiminnallinen vastuu*. Tilannevastuun osalta laiminlyönti on oltava erikseen rangaistavaksi säännelty teko, jossa uhkatilanteessa vastuussa oleva henkilö laiminlyö velvollisuutensa (*varsinainen laiminlyönti*). Toiseksi laiminlyönti voi tulla rangaistavaksi myös toiminnallisen vastuun perusteella. Vastuu on sillä, jolla on ollut velvollisuus estää teon seuraukset (*epävarsinainen laiminlyönti*). Tällöin tekijä piiri on rajattu niihin, joilla on erityinen oikeudellinen velvollisuus (vastuuasema) seurauksen estämiseen. Tällainen toiminnallinen velvollisuus voi perustua RL 3:3,2 mukaan:

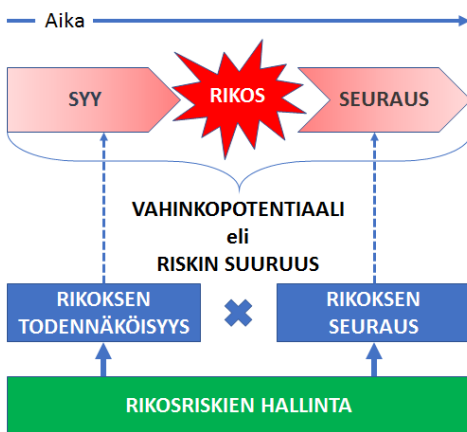
- 1) virkaan, toimeen tai asemaan;
- 2) tekijän ja uhrin väliseen suhteeseen;
- 3) tehtäväksi ottamiseen tai sopimukseen;
- 4) tekijän vaaraa aiheuttaneeseen toimintaan; tai
- 5) muuhun niihin rinnastettavaan syyhyn.

Turvallisuusvastuu edellyttää turvallisuustoimintojen kokonaisuuden hallintaa (*turvallisuusjohtaminen*). Lainsäädännössä ei ole säännöksiä ns. yleisestä turvallisuusjohtamisesta eli organisaation kaikki turvallisuusvastuut kattavista toiminnoista. Turvallisuusjohtamisen vastuut sisältyvät eri säädöksiin eikä niitä ole lainsäätäjän, eikä tätä ennen oikeustieteenkään puolesta systematisoitu. Turvallisuusjohtaminen perustuu riskien tunnistamiseen, niiden merkittävyyden arviointiin sekä niiden perusteella tehtävien toimenpiteiden ja niiden seurannan hallintaan. Turvallisuusjohtamista ja organisaatioiden turvallisuutta sääntelevää oikeusjärjestystä

⁷ Luonnollisesti poikkeuksena on yhteisösakko, joka liittyy oikeushenkilön rangaistusvastuuseen.

(*turvallisuusoikey*) ei ole aiemmin tutkittu eikä ole luotu menetelmää turvallisuustoiminnan lainmukaisuuden varmistamiseksi.

Kausaalissa rikosriskiajattelussa teko sisältää kolme ajallista ulottuvuutta: ennen – aikana – jälkeen. Kyseessä on syy-seuraus-suhteen kausaaliketju, jossa rikostapahtuma on ei-toivottu tapahtuma, joka rikosriskien hallinnan pyritään estämään. Rikosriskien hallinta kohdistuu syiden poistamiseen, jolla vähennetään rikostapahtuman todennäköisyyttä sekä rikoksen seurausten minimointiin. Vahinkopotentiaali, eli rikosriskin suuruus, määräytyy riskin todennäköisyyden (syyt) ja seurausten tulona (Kuvio 32.). (Kreus J 2010, 42).



Kuvio 32. Kausaalinen rikosriskiprosessi

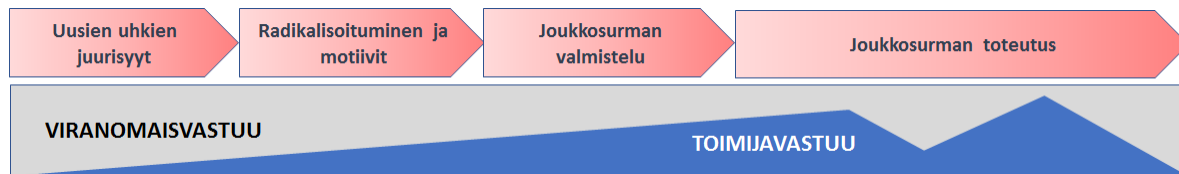
Uusien uhkien ja niihin liittyvien rikosriskien osalta on riskien hallinnan näkökulmasta määriteltävä ne toimijat, joilla on velvollisuus toimia rikosten estämiseksi (*rikostorjunta*). Asia ei kuitenkaan ole yksiselitteinen siten, että vastuu olisi selkeästi esimerkiksi yliopistolla tai poliisilla. Velvoitteet ovat hajautuneet eikä ole sellaista yksittäistä toimijatahoa, jonka tehtävänä olisi vastata uusien uhkien torjunnasta sekä koordinoita ja johtaa siihen liittyviä riskienhallintatoimintoja.⁸

Uudet uhkat muodostavat rikoskokonaisuuden, joissa toimintavelvollisuudet ja -valtuudet vaihtelevat sen mukaan, millaisesta rikostyyppistä on kyse. *Toimintavelvollisuuksia* ovat sellaiset lainsäädännössä säännellyt toimenpiteet, joiden tavoitteena on (rikos)riskin estäminen, poistaminen tai seurausten minimoiminen.

Uusiin uhkiin liittyvien rikosten (esimerkiksi joukkosurma) tekijää on etukäteen hyvin vaikeata määrittellä. Tekijöissä on kuitenkin sellaisia yhteisiä havaittuja piirteitä, joiden avulla tekoprosessin eri vaiheita on mahdollista luokitella. Vaikka uusien uhkien osalta kyseessä ei ole terrorismi, vaikkakaan sitä ei poissuljetakaan, on terrorismiin liittyvä radikalisoitumis- ja aktivoitumisprosessi

⁸ Ks. esimerkiksi *Kreus M* (2010, s. 175), joka toteaa, "ettei nykyisessä tilanteessa terroririskejä omista kansallisesti kukaan siten, että kokonaisuus olisi selkeästi ja aukottomasti vastuutettu jonkin tahon hoidettavaksi. Terrorismin torjunnan kentällä toimii useita erilaisia tahoja omilla sektoreillaan, mutta riskienhallinnan näkökulmasta toiminnan johto ja koordinointi puuttuvat."

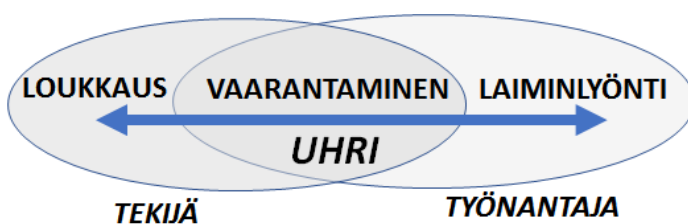
(*riskiprosessi*) hyvin vastaavanlainen kuin mitä on ollut esimerkiksi koulusurmaajilla. Taustalta on tunnistettu seuraavat vaiheet (kuvio 33): (Kreus M 2010, 110).



Kuvio 33. Radikalisoitumis- ja aktivoitumisprosessin vaiheet sekä vastuut

Rikosriskien torjunnan kannalta keskeistä on eri toimijoiden vastuu riskiprosessin eri vaiheissa. Yliopiston toimintavastuu korostuu joukkosurmien osalta käytännössä vasta itse joukkosurmatilanteessa. Uusien uhkien juurisyiden, radikalisoitumisen ja valmistelun osalta toimintavastuu on ensisijaisesti viranomaisilla. Törkeiden rikosten valmisteluun liittyvät tiedustelutoimet ovat yksinomaan poliisin vastuulla, vaikkakin kohteella tai kohdeorganisaatiolla saattaa olla sellaista tietoa, jolla on merkitystä rikostiedustelussa. Joukkosurmien toteutuksen osalta akuutissa tilanteessa päävastuu on poliisilla. Heti tilanteen jälkeen, kun tekijävaara on poistunut, päävastuu pelastustehtävistä on pelastusviranomaisella.

Henkeen ja terveyteen kohdistuvissa rikoksissa työpaikoilla rikosvastuu kohdistuu tekijän lisäksi mahdollisesti myös työnantajaan tämän laiminlyödessä lainsäädännön edellyttämät riittävät henkilöturvallisuusveloitteet. Rikoksen varsinainen tekijä syyllistyy henkeen tai terveyteen kohdistuvaan rikokseen tai hengen ja terveyden vaarantamiseen. Työnantaja puolestaan voi syyllistyä laiminlyöntiin, mutta myös hengen ja terveyden vaarantamiseen.⁹ (Kuvio 34.)



Kuvio 34. Henkilöturvallisuuden loukkaus, vaarantaminen ja laiminlyönti

⁹ Tekijä voi olla myös organisaation sisältä, mutta tässä tutkimuksessa painopiste on nimenomaan uusien ulkoisten uhkien käsittelyssä, joten organisaation sisäiset uhkahenkilöt jätetään tarkastelun ulkopuolelle.

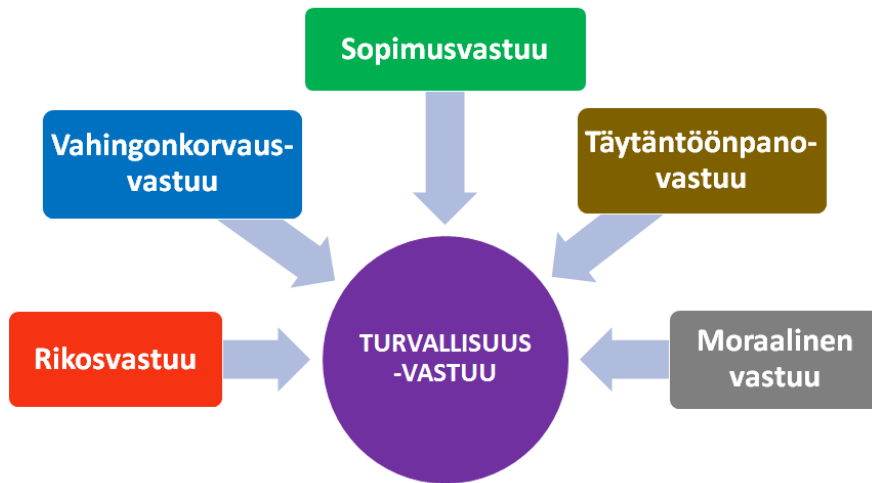
TUNNUSMERKISTÖN TYYPI	TÄYTETTY RIKOS EDELLYTTÄÄ...	TEKIJÄPIIRI	VASTUUTAHON TOIMINTAAN LIITTYVÄ RIKOS
SEURAUSTRIKOKSET			
Teolla konkreettinen seuraus			
Loukkaamisrikokset aktiivisella tekemisellä (tilannekontrolliin liittyvä)	... vahinkoseurauksen aiheuttamista tekemällä	Yleinen	- RL 21:8 kuolemantuottamus - RL 21:9 törkeä kuolemantuottamus
Loukkaamisrikokset Laiminlyönnillä (toimintakontrolliin liittyvä)	... vahinkoseurauksen aiheuttamista laiminlyömällä	Suojelu- tai valvontavastuussa olevat	- RL 21:10 vammantuottamus - RL 21:11 törkeä vammantuottamus
Oikeushyvän vaarantaminen			
Konkreettiset vaarantamisrikokset	... vahinkoseurauksen vaaraa	Yleinen	- RL 21:13 vaaran aiheuttaminen
Abstraktit Vaarantamisrikokset	... vaarallista tekoa	Yleinen	- RL 21:14 heitteillepano
TOIMINTARIKOKSET (teolla ei konkreettista seurausta eikä vaaraa)			
Tekemisrikokset	... kiellon rikkomista aktiivisella tekemisellä	Yleinen	- PelL 106 Pelastusrikkomus (1 mom 3, 4, 6, 12 kohdat) - RL 47:1.1,1 työturvallisuusrikos - TTL 63.2,1 työturvallisuusrikkomus
Varsinaiset laiminlyöntirikokset	... velvollisuuden täyttämättä jättämistä laiminlyönnillä	Yleinen	- RL 21:15 pelastustoimen laiminlyönti - PelL 106 Pelastusrikkomus - RL 47:1.1,2 työturvallisuusrikos - TTL 63.1 työturvallisuusrikkomus

Turvallisuusvastuun määräytyminen

Turvallisuusvastuun sisältö

Turvallisuusvastuulla tarkoitetaan rikos-, vahingonkorvaus-, sopimus- ja täytäntöönpano- sekä moraalista vastuusta turvallisuuden laiminlyönnin seurauksena (kuvio 35). *Rikosvastuu* ilmenee rankaisemisen edellytyksenä silloin, kun tekijä on tehnyt laissa rangaistavaksi säännellyn teon taikka laiminlyönyt velvollisuutensa estää vastuuseman perusteella hänelle määräytynyt vahinkoon johtanut toiminta (Heinonen & Koskinen 1999, 48). *Vahingonkorvausvastuu* puolestaan ilmenee vahingonkorvausvelvollisuutena silloin, kun tekijä on tahallisesti tai tuottamuksesta tehnyt vahingon aiheuttavan teon tai jättänyt tekemättä toimenpiteet, joilla vahinkotapahtuma olisi estynyt. *Sopimusvastuu* perustuu sopimusosapuolten tekemään sopimukseen ja sen lisäksi sopimuksen ulkoiseen vastuuseen. *Täytäntöönpanovastuu* ilmenee viranomaisen päätöksenä teettää tai keskeyttää toiminta sekä oikeutena asettaa toimenpiteiden tehosteeksi uhkasakko. *Moraalinen vastuu* ilmenee sekä taloudellisena että eettisenä vastuuna riittävästä turvallisuustoimenpiteistä työntekijöille, omistajille, asiakkaille, muille sidosryhmille, viranomaisille sekä julkisuudelle. Moraalinen vastuu voi realisoitua maineriskinä, jossa huonon turvallisuustoimenpiteiden vuoksi työnantajan on vaikeata palkata työntekijöitä, yrityksen arvo

vähenee, asiakkaat kaikkoavat, rahoittajat eivät rahoita, viranomaiset ottavat ”tarkkailulistalle” tai yritystä käsitellään negatiivisesti julkisuudessa esimerkiksi laiminlyönnin seurauksena tapahtuneen onnettomuuden vuoksi.



Kuvio 35. Turvallisuusvastuun muodostuminen

Rikos-, vahingonkorvaus-, sopimus- ja täytäntöönpano- sekä moraalinen vastuu ovat toisistaan erillisiä vastuukokonaisuuksia. Kaikkiin vahinkotapahtumiin voi liittyä vahingonkorvausvastuu, mutta ei välttämättä rikos- tai täytäntöönpanovastuuta. Poikkeuksen muodostavat sopimus- ja vahingonkorvausvastuut, jotka ovat aina toisiinsa kytköksissä. Sopimusrikkomus voi johtaa, loukatun osapuolen niin vaatiessa, vahingonkorvausvastuuseen. Rikosvastuun ohella voidaan määrätä myös vahingonkorvausvelvoite. Täytäntöönpanovastuu syntyy viranomaisen tekemän päätöksen perusteella ennen mahdollista vahinkotapahtumaa, mutta päätös voidaan tehdä myös vahinkotapahtuman jälkeen. Rikosvastuu voi syntyä vahinkotapahtumaa ennen tai sen jälkeen. Vahingonkorvausvastuu syntyy aina vasta vahinkotapahtuman jälkeen. Rikosvastuun määräytymisessä keskeisenä säädöksenä on rikoslaki (39/1889, RL) ja vahingonkorvausvastuu määräytyy ensisijaisesti vahingonkorvauslain (412/1974, VKL) perusteella. Täytäntöönpanovastuusta säännellään puolestaan turvallisuuteen liittyvien säädösten yhteydessä, kuten:

- pelastuslain (379/2011, PelL) 105 §:ssä,
- pelastustoimen laitteista annetun lain (10/2007, PelastuslaiteL) 18 ja 23 §:ssä,
- kemikaalilain (599/2013, KemikaaliL) 46 ja 47 §:ssä,
- säteilylain (592/1991, SäteilyL) 55 ja 59 §:ssä,
- sähköturvallisuuslain (410/1996, SähköturvaL) 26-29 ja 34 §:ssä,
- vaarallisten kemikaalien ja räjähteiden käsittelyn turvallisuudesta annetun lain (390/2005, RäjähdeL) 123 §:ssä,
- maankäyttö- ja rakennuslain (132/1999, MRL) 182 §:ssä sekä

- työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, TyösuojelunvalvontaL) 15 ja 16 §:ssä.

Seuraamukset voidaan jaotella myös hierarkkisesti ns. *seuraamuspyramidimallin* mukaan siten, että vakavimpana seuraamuksena yritykselle on toimiluvan menetys, jota seuraavat luvan keskeyttäminen, rikosseuraamus, vahingonkorvaus, varoitus ja suostuttelu (Baldwin et al 2011, 260). Tarkempi menetelmä on *valvontaan perustuva* seuraamusjärjestelmämalli, joka etenee lievemmästä (neuvonta, ohjemateriaali, koulutus, varoitus tai huomautus, tarkastus ja tutkinta, sääntöjen rikkojan julkistaminen, täytäntöön pantava sitoumus, korjauskehotus sekä toimintakielto) vakavimpaan (rikkomusmaksu, vahingonkorvaus, kieltomääräys, negatiivinen lupa, toimiluvan, akkreditoinnin tai sertifikaatin peruuttaminen sekä rikosoikeudelliset seuraamukset) (Keinänen 2016, 12). Sekä seuraamuspyramidimallin että valvontaan perustuva hierarkkinen malli tarkastelevat seuraamuksia lievistä vakavaan edeten sisältäen sekä rikos-, vahingonkorvaus- että täytäntöönpanoseuraamukset. Kyseiset mallit perustuvat sääntelymalleille ja ne eivät sisällä sääntelyn ulkopuolista sopimus- ja moraalista vastuuta.

Seuraamukset eivät ole vain vertikaalisia, vaan myös horisontaalisia ja toisilleen rinnakkaisia (kuviokuva 36). Suomen oikeusjärjestyksessä rikkomusmaksua ei välttämättä seuraa vahingonkorvaus tai toimiluvan menetys edellyttäisi rikosoikeudellista seuraamusta. Työturvallisuusrikoksesta RL 47:1) voi seurata sakkoa ja yhteisösakko (rikosvastuu), vahingonkorvausvelvollisuus sekä viranomaisen voi määrätä työturvallisuuspuutteen osalta toiminta keskeytettäväksi ja tehostaa sitä asettamalla uhkasakon. Kaikkiin turvallisuusriskien toteutumiseen liittyy aina myös moraalinen vastuu eri toimijoita kohtaan, joten yksi onnettomuus voi aiheuttaa kaikkien turvallisuusvastuun osa-alueiden realisoitumisen.

RIKOS-VASTUU		VAHINGONKORVAUS-VASTUU		SOPIMUS-VASTUU				TÄYTÄNTÖÖNPANO-VASTUU	MORAALINEN VASTUU (ei juridinen)	
Ehdoton vankeus	Yhteisösakko	Ankara vastuu	Sopimussakko	Työsopimusvastuu	Palvelusopimusvastuu	Vuokrasopimusvastuu	Muut sopimusvastuut	Sopimuksen ulkoinen vastuu	Toimiluvan peruuttaminen	Vastuu turvallisuustoiminnasta: - työntekijöille, - omistajille, - asiakkaille, - muille sidosryhmille, - viranomaisille sekä julkisuudelle.
Ehdollinen vankeus									Tuottamusvastuu	
Sakko		Keskeytys								
Rikesakko		Teettäminen							Varoitus tai huomautus	

Kuvio 36. Turvallisuusvastuun sisällölliset osa-alueet¹⁰

¹⁰ Moraalista vastuuta ei tarkastella lähemmin tässä yhteydessä koska siinä ei ole kyse juridisesta vastuusta.

Rikosvastuu

Rikosvastuu realisoituu vain niissä tapauksissa, joissa teosta on laissa säädetty rangaistus (ns. *laillisuusperiaate*). Säännös voi perustua rikoslain säännöksiin tai muissa säädöksissä oleviin rangaistussäännöksiin. Rikoslain rangaistussäännökset voivat sisältää suoraan lainvastaisen teonkuvauksen (esimerkiksi RL 21:15 pelastustoimen laiminlyönti) tai ns. *blancorangaistussäännöksen*, joka sisältää vain rangaistusuhan ja -asteikon. Esimerkiksi RL 47:1 työturvallisuusrikoksen varsinainen rikostunnusmerkistö ilmenee TTL:n säännöksistä (Nuutila 1997, 53). Muissa säädöksissä olevat rangaistussäännökset ovat ns. lieviä eli tekoja, joista enimmäisrangaistus on sakkoa (esimerkiksi TTL 63 §:n työturvallisuusrikkomus). Myös näihin säännöksiin sovelletaan rikoslain yleisen osan rangaistavuuteen liittyviä säännöksiä.

Rikosvastuun osalta on tunnistettava jokaisesta organisaatiosta ne henkilöt, jotka ovat uusiin uhkiin liittyen vastuussa turvallisuustoimenpiteistä sekä niiden koordinoinnista. Näiden henkilöiden tulee olla tietoisia vastuunsa sisällöstä ja laajuudesta sekä kyetä riittävään informaation perustuen tekemään päätökset tarvittavista toimenpiteistä.

Työturvallisuusrikoksessa (RL 47:1) on kyse sekä tahallisuudesta että huolimattomuudesta johtuvien toimenpiteiden tai laiminlyöntien rangaistavuudesta. Rangaistavuuden syyksilukemisen ala on siis laajempi kuin ns. tavallisilla rikossäännöksillä, joista voidaan rangaista vain tahallisena (RL 3:5.2). Rikoslain 47:1 mukaan¹¹:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) **rikkoo** työturvallisuusmääräyksiä tai
- 2) **aiheuttaa** työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka **mahdollistaa** työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai **jättämällä huolehtimatta** taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä

on tuomittava *työturvallisuusrikoksesta* sakkoon tai vankeuteen enintään vuodeksi.

Rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään 21 luvun 8-11 ja 13 §:ssä.

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräyksen rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (738/2000) 63 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.”

Työturvallisuusmääräyksellä tarkoitetaan rikoslain (47:8.1,4) mukaan:

¹¹ Korostukset tässä.

”työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, eräiden teknisten laitteiden vaatimuksenmukaisuudesta annettuun lakiin, laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta annettuun lakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä taikka tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi”.

Turvallisuustoimintojen laiminlyöntien rikosseuraamukset on kuvattu taulukossa 1 (sivu 11). Rikosseuraamukset voidaan jakaa yksilöön kohdistuviin rangaistuksiin, kuten ehdottomaan ja ehdolliseen vankeuteen sekä sakkoon ja rikesakkoon. Yhteisön osalta voi tulla kyseeseen yhteisösakko tai hallinnollinen sakko.

Ankarimmat rikosvastuut voivat realisoitua törkeässä kuolemantuottamuksessa (4 kk – 6 vuotta vankeutta = luokka 4) sekä kuolemantuottamuksessa, törkeässä vammantuottamuksessa, vaaran aiheuttamisessa ja heitteillepanossa joista kaikista seuraamuksena voi olla sakkoa tai vankeutta enintään 2 vuotta (luokka 3). Sakkoa tai enintään vuosi vankeutta voi seurata työturvallisuusrikoksesta, sakkoa tai enintään 6 kuukautta vankeutta vammantuottamuksesta, pelastustoimen laiminlyönnistä ja törkeän rikoksen ilmoittamatta jättämisestä taikka vain sakkoa työturvallisuusrikkomuksesta tai pelastusrikkomuksesta. Kaikki viimeksi mainitut kuuluvat luokkaan 2.

Vahingonkorvausvastuu

Vahingonkorvausvastuu voi syntyä rikosperusteisesti, sopimusperusteisesti tai suoraan vahingonkorvauslain (412/1974) perusteella. Vastuut eivät ole toistensa poissulkevia vaan vahingonkorvausvastuu voi realisoitua yhtä aikaa kaikkien vahingonkorvaus- ja muiden vastuukategorioiden (rikos-, sopimus- ja täytöntöönpanovastuu) ohella.

Vahingonkorvausoikeuden lähtökohtana on vahingonaiheuttajan täyden korvausvastuun periaate. Vahingot on korvattava täysimääräisinä, mutta toisaalta vahingonkärsijä ei saa hyötyä vahingosta (ns. rikastumiskielto). Tämä ilmenee esimerkiksi siten, että vahingoittuneesta omaisuudesta tehdään ns. ikävähennys eli vanhaa omaisuutta ei korvata uuden arvoisesti. Uuttakaan vahingoittunutta omaisuutta ei luonnollisesti periaatteen mukaan voi korvata paremmalla ja arvokkaammalla omaisuudella.

Vahingonkorvausvelvollisuuden kohteet jaotellaan välittömiin ja välillisiin vahinkoihin. *Välittöminä vaikutuksina* ovat suoraan vahinkotapahtumasta johtuvat henkilö-, esine- ja varallisuusvahingot. *Välillisiä vahinkoja* ovat vahinkotapahtumasta epäsuoraan aiheutuvia negatiivisia seurauksia, kuten esimerkiksi toiminnan vähentyminen tai keskeytyminen, sivullisen kanssa tehdyn sopimusvelvoitteen häiriöt, muun omaisuuden vahingoittuminen tai arvon aleneminen sekä muu vastaavan tyyppinen vaikeasti ennakoitava vahinko. Vahingonkorvausvelvollisuus lähtökohtaisesti koskee vain välittömiä vahinkoja. (Hemmo 2005, 478-479).

Lähtökohtaisesti vahingonkorvausvastuu on *tuottamusvastuuta*. Tuottamusvastuussa on oltava käsillä syy-yhteys vastuun perustavan teon sekä sen aiheuttaman vahingon välillä. Syy-yhteyden on oltava adekvaattinen eli teon ja vahingon on oltava riittävän läheisessä suhteessa toisiinsa (Savela 2006, 274). Syy-yhteyden ei edellytetä olevan ainoa ja ehdoton edellytys vahinkotapahtumaan, vaan pelkästään tekijän toiminnan aiheuttama osasyykin voi perustaa vahingonkorvausvelvollisuuden.

Varsinkin rikostapauksien yhteydessä määrättävien vahingonkorvausten osalta arvioidaan teon tahallisuutta. Tällöin teoksi katsotaan myös tekemättömyys eli tarvittavan suojaavan toimenpiteen tekemättä jättäminen. Rikoslain 3:6 §:n mukaan *tahallisuudesta* on kyse, jos ”tekijä on aiheuttanut tunnusmerkistön mukaisen seurauksen tahallaan, jos hän on tarkoittanut aiheuttaa seurauksen taikka pitänyt seurauksen aiheuttamista varmana tai varsin todennäköisenä. Seuraus on aiheutettu tahallaan myös, jos tekijä on pitänyt sitä tarkoittamaansa seuraukseen varmasti liittyvänä”. *Tuottamukseksi* rikoslaissa (3:7 §) katsotaan puolestaan tekijän menettely, jos hän rikkoo olosuhteiden edellyttämää ja häneltä vaadittavaa huolellisuusvelvollisuutta, vaikka hän olisi kyennyt sitä noudattamaan. Tuottamuksen törkeyden arvostelussa otetaan huomioon rikotun huolellisuusvelvollisuuden merkittävyys, vaarannettujen etujen tärkeys ja loukkauksen todennäköisyys, riskinoton tietoisuus sekä muut tekoon ja tekijään liittyvät olosuhteet.

Ankarasta vastuusta on kyse silloin kun vahingonkorvausvastuu syntyy vahingonaiheuttajan tuottamuksesta huolimatta. Edes huolellisen menettelyn osoittaminen ei poista ankaraa vastuuta. Ankarasta vastuu perustuu hyvin usein nimenomaan riskiperusteiseen sääntelyyn eli säädöksiin, joiden taustalla on toimijan velvollisuus vastata toiminnan turvallisuudesta kaikissa olosuhteissa. Tällaisia säädöksiä ovat mm. työturvallisuuslaki, pelastuslaki, tuotevastuulaki ja ympäristövahinkolaki. (Hemmo 2005, 29).

Sopimussakossa on kyse ennalta sovitusta rahamääräisestä korvauksesta tietyssä sopimuksen rikkomiseen perustuvassa tilanteessa. Sopimussakko ei nimestään huolimatta ole rangaistustyyppinen maksuvelvoite vaan sopimusosapuolten etukäteen sopima tietyn määräinen tai tietyllä perusteella määräytyvä kiinteä vahingonkorvaus. (Hemmo 2005, 504-506).

Sopimusvastuu

Sopimusoikeuden keskeinen periaate on *sopimusvapaus*. Osapuolet voivat sopia (dispositiivisuus) kaikista niistä asioista, joista ei ole lainsäädännössä pakottavia vaatimuksia (indispositiivisuus). Sopimuksenteon keskeisenä perusteena on sopimuskumppanien luottamus sovittujen asioiden paikkansapitävyyteen.

Sopimusoikeudelle on tyypillistä vähäinen suora sääntely ja toisaalta yleislausekesääntelyn sekä joustavien normien käyttö. Sopimusoikeudellisia velvoitteita voidaan jaotella niiden sisältämällä perusargumenteilla, joita ovat sopimuksen sitovuus, osapuolten tai osapuolen tarkoitus, osapuolten edellytykset, sopimusosapuolilta vaadittava lojaliteetti, oikeuksien väärinkäytön kieltä sekä riskin soveliaalla vastuunkantajalla. (Hemmo 2005, 52-57).

Sopimuksen sisältö on laajempi käsite kuin pelkkä sopimusasiakirja. Sopimuksen tulkinnassa varsinaisen sopimusasiakirjan lisäksi huomioidaan myös sopimusneuvotteluiden sisältö, osapuolten aiemmat sopimukset ja tahdonilmaukset, tarjouspyynnöt ja tarjoukset liitteineen, yleiset sopimusehdot ja käytännöt sekä osapuolten tosiasiallinen toiminta sopimussuhteessa.

Kahden sopimusosapuolen lisäksi sopimuksella voi olla myös vaikutuksia kolmansiin, jotka eivät kuitenkaan tule sopimuksen osapuoliksi. Päähankintasopimus saattaa sisältää alihankintasopimuksia, sopimuksen siirto-oikeuden kokonaan tai osittain taikka ns. ulkoistusopimustyyppiset ratkaisut, joissa päävastuu säilyy edelleen tilaajalla. Tällainen on esimerkiksi työsopimuslain (55/2001) mahdollistama vuokratyöntekijöiden käyttö.

Sopimusten osalta on keskeistä huomioida se, että suoraa lainsäädännössä määrättyä turvallisuusvastuuta ei voi siirtää sopimuksella. Esimerkiksi työnantajan työturvallisuusvelvoitteita ei voi sopimuksella siirtää alihankkijalle vaikka tämä käytännössä vastaisikin tietyistä toiminnoista. Myöskään kiinteistön omistaja ei voi vuokrasopimuksella tai huoltosopimuksella siirtää kiinteistön omistajan pelastuslaissa määrättyä turvallisuusvelvoitteita.

Täytäntöönpanovastuu

Täytäntöönpanovastuulla tarkoitetaan sellaista organisaation viranomaisen toimesta kohdistuvaa pakkokeinoa, jonka kohteena on velvoite pannaan täytäntöön jokin toimenpide. Viranomainen voi antaa organisaatiolle huomautuksen, varoituksen tai uhkasakon. Viranomainen voi myös velvoittaa organisaatiota teettämään jotakin tai keskeyttämään tietyn toiminnan taikka antaa määräaikaisen toimintakiellon. Ankarimpina keinoina viranomainen voi peruuttaa antamansa sertifikaatin, akkreditoinnin tai toimiluvan.

Viranomaisten mahdollisuus vaikuttaa sääntelyn noudattamiseen perustuu neuvoihin, kehotuksiin, käskyihin sekä edellä mainittuihin organisaatioiden toimintaan kohdistuviin pakkokeinoihin. Näistä organisaatioihin viranomaisten toimesta kohdistettavista täytäntöönpanovastuista ja -velvoitteista säännellään aina erikseen kussakin toimintaa käsittelevässä säädöksessä. Uusiin uhkiin liittyen täytäntöönpanovastuista säännellään mm. pelastuslaissa sekä laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (Valvontalaki, 44/2006).

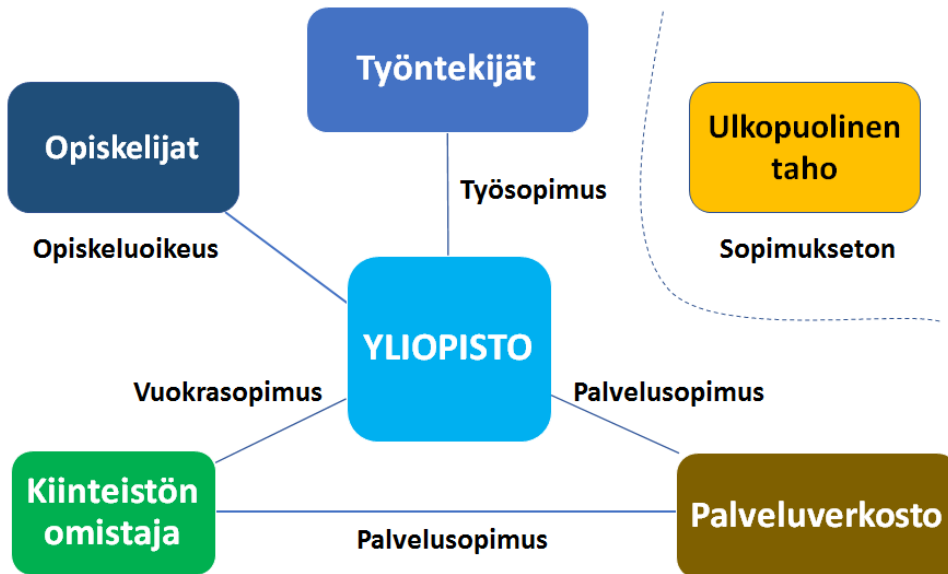
Pelastuslain 105 §:n mukaan pelastusviranomainen voi määrätä uhkasakon ja antaa määräyksen laiminlyönnin korjaamisesta. Uusiin uhkiin liittyviä laiminlyöntejä voivat olla pelastusteiden puutteellinen merkintä, palokaluston puutteet, pelastussuunnitelman puuttuminen tai siinä olevat puutteet sekä puutteet viranomaisverkon käytettävyydessä rakennuksessa. Pelastusviranomainen voi pelastuslain 81 §:n perusteella antaa korjausmääräyksiä havaitsemistaan puutteista tai määrätä toiminta keskeytettäväksi turvallisuuspuutteiden vuoksi. Pelastusviranomaisen antamaa kieltoa tai määräystä voidaan tehostaa uhkasakolla tai uhalla, että tekemättä jätetty toimenpide teetetään laiminlyöjän kustannuksella.

Valvontalain 13 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Jos vaara tai haitta on vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus. Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee työympäristöön tai työyhteisön tilaan liittyviä työntekijän turvallisuuteen tai terveyteen vaikuttavaa seikkaa. Valvontalain 16 §:n mukaan, jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara (mm. uudet uhat), työsuojeluviranomainen voi kieltää vaaraa aiheuttavan työn jatkamisen. Esimerkiksi ilmeinen väkivallan uhka voi olla riittävä peruste antaa määräys työn keskeyttämiseksi. Työsuojeluviranomainen voi määrätä käyttökiellon tehosteeksi uhkasakon.

Turvallisuusvastuiden ryhmittely

Turvallisuusvastuut voidaan ryhmitellä vastuun perustavan aseman perusteella. Asemaan puolestaan vaikuttaa se, millaisesta sopimussuhteesta on kyse. Turvallisuusvastuu kattaa myös sopimuksen ulkoiset vastuut kolmannelle osapuolelle. Näitä *ulkopuolisia tahoja* ovat tiloissa ja sen vaikutuspiirissä olevien sivullisten lisäksi myös muut vuokralaiset, virkatehtäviä suorittavat viranomaiset, tavaroiden toimittajat, vapaaehtoistyötä tekevät sekä turvallisuusvastuun piirissä olevien ja sivullisten lähiomaiset.

Turvallisuusvastuiden osalta yliopisto luo useita erilaisia sopimussuhteita, kuten työntekijöiden kanssa työsopimukset, kiinteistön omistajan kanssa vuokrasopimuksen sekä palveluntarjoajien kanssa palvelusopimukset (kuvio 37). Myös yliopiston ja opiskelijoiden välille muodostuu sopimussuhde yliopiston opiskelijalle antaman ja opiskelijan hyväksymän opiskeluoikeuden kautta. Lisäksi kiinteistön omistajalla on palvelussopimussuhde oman (tai yliopiston kanssa yhteisen) palveluverkoston kanssa sellaisista toiminnoista, jotka kohdistuvat yliopistoon ja sen toimintoihin. Tällaisen kiinteistön omistajan ja palveluntarjoajien välisen alihankintasopimuksen lisäksi vastuun piiriin kuuluvat myös palveluverkoston omat alihankkijat. Myös palveluntarjoajien välillä voi olla keskinäisiä samaan kohteeseen liittyviä sopimussuhteita. Esimerkiksi kiinteistöhuolto voi ostaa alihankintana kampuksella jo yliopiston palveluntarjoajalta toimivalta vartioimisliikkeeltä virka-ajan ulkopuolista hälytyspalvelua.



Kuvio 37. Turvallisuusvastuisiin liittyvät sopimussuhteet

Monitoimijakiinteistöissä turvallisuusvastuut voidaan jakaa seitsemään ryhmään:

1. Työnantajavastuu
2. Toiminnanharjoittajavastuu
3. Vuokratyövastuu
4. Sopimussuhdevastuu
5. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän vastuu (yhteinen työpaikka)
6. Työpaikkojen yhteistyövastuu
7. Vastuu sivullisista (sopimuksen ulkoinen vastuu)

Yliopiston turvallisuusvastuut

Työturvallisuusvelvoitteet

Työturvallisuuslaki (738/2002, TTL) on luonteeltaan puitelaki, jota täydentävät joko alemmanasteiset säädökset tai käytännössä noudatettu turvallisuustaso (HE 58/2012 vp, 29). Lakia soveltamisen piiriin kuuluvat 2 §:n mukaan henkilöt, jotka ovat työ-, virka- tai palvelussuhteessa. Lakia sovelletaan 4 §:n mukaan myös opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä (työharjoittelu). Lakia ei sovelleta opiskelijoihin niiden muutoin opiskellessa ja oleillessa yliopistokampuksella eikä toisen työnantajan palveluksessa olevaan henkilöön.¹²

Yliopistolain (558/2009) 41a §:n mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Säännös edellyttää, että opetukseen tarkoitetut tilat ja välineet ovat turvallisia, ja toisaalta se

¹² Kukin työnantaja on kuitenkin velvollinen soveltamaan säädöstä omiin työntekijöihinsä sekä toisten työnantajien työturvallisuuden varmistamiseksi yhteisellä työpaikalla tai jos toiminta voi aiheuttaa vaaraa muille.

velvoittaa yliopistoja tekemään sellaista turvallisuustyötä, jonka tarkoitus on ehkäistä väkivaltaa yliopiston toiminnassa. Esitöiden mukaan turvallinen oppimisympäristö edellyttää laaja-alaista yhteistyötä eri hallinnonalojen ja toimijoiden kesken sekä riittävää tietojenvaihtoa eri toimijoiden kesken (HE 164/2010 vp, 68). Yhteistyötä helpottamaan on lisäksi säännelty lain 90a §:ssä tietojensaantioikeudesta, jonka mukaan opiskelijan terveydentilaa ja toimintakykyä koskevia tietoja voidaan salassapitosäännösten estämättä antaa mm. yliopiston turvallisuudesta vastaavalle henkilölle sekä poliisille.

TTL:n tavoitesäännöksen (1 §) mukaan lain tarkoituksena on parantaa työturvallisuutta sekä ennalta ehkäistä ja torjua työhön liittyviä riskejä. TTL 8 §:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Yleislausekesäännös ilmentää tarpeellisten turvallisuustoimenpiteiden tavoitetason eli työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimisen.¹³

Työturvallisuuslain tarkoituksena on suojella työntekijöitä työn aiheuttamilta vaaroilta. Yliopistolain 41a §:n tavoitteena on taata turvallinen opiskeluympäristö, joka on rinnakkainen työturvallisuusäännösten kanssa. Pelastuslaki (379/2011) asettaa rakennuksen omistajalle, haltijalle (pääasiassa yliopisto) sekä toiminnanharjoittajalle (tiloissa toimivat muut organisaatiot) velvollisuuden omatoimiseen varautumiseen, joka sisältää tulipalon lisäksi veloitteen varautua muihin onnettomuuksiin.¹⁴ Muilla onnettomuuksilla tarkoitetaan sellaisia tapahtumia, joiden pelastustehtävät soveltuvat pelastuslaitosten tehtäväksi.¹⁵

TTL:ssa on erityissäännös (27 §) kohonneeseen väkivallan uhkaan liittyen. Säännöksen mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Ilmeisellä väkivallan uhkalla tarkoitetaan tilanteita, joissa tehty vaarojen arviointi osoittaa, että kyseisessä työssä väkivallan riski on selvästi tavanomaista, yleistä väkivallan riskiä suurempi (HE 59/2002, 42). Tältä osin tilanne yliopistojen, kuten myös kaikkien muidenkin työpaikkojen, suhteen uusien uhkien osalta on epäselvä. Joukkosurmat yliopistoissa eivät ole sen todennäköisempiä, kuin missään muuallakaan.

¹³ Tässä yhteydessä ei oteta kantaa turvallisuustoimenpiteiden sisältöön ja laajuuteen eikä tarpeellisuusvaatimuksen sisältämään suojelu- ja kannattavuusintressien väliseen punnintaan. On kuitenkin huomioitava, että näillä on tosiasiallista merkitystä turvallisuustoimenpiteiden vaikutusten arvioinnissa.

¹⁴ *Omatoimisella varautumisella* tarkoitetaan velvollisuutta ehkäistä tulipalojen syttymistä ja muiden vaaratilanteiden syntymistä; varautumista henkilöiden, omaisuuden ja ympäristön suojaamiseen vaaratilanteissa; varautumista tulipalojen sammuttamiseen ja muihin sellaisiin pelastustoimenpiteisiin, johon omatoimisesti kyetään; sekä ryhtymistä toimenpiteisiin poistumisen turvaamiseksi tulipaloissa ja muissa vaaratilanteissa.

¹⁵ HE 76/1998 vp, s. 27 mukaan tällaisina muina onnettomuuksina voivat olla räjähdysonnettomuus, öljyvahinko, sortuma, liikenneonnettomuus, kaasu- tai nestevuoto, tulva, rankkasade tai näihin verrattava onnettomuus tai luonnontapahtuma. Uusien uhkien osalta pelastustoimen tehtävänä ovat lähinnä tulipalojen sammuttaminen, ensihoito ja sairaankuljetus. Ennalta ehkäisyn osalta puolestaan lähinnä poistumisturvallisuuden varmistaminen (ns. sisälle suojaumisesta ei ole sääntelyä).

On selvää, että harvinaiset joukkosurmat eivät ole ”ilmeisiä” tai ”kohonneita uhkia” juuri yliopistojen kannalta, mutta seurauksen vakavuuden vuoksi niitä on aina pidettävä merkittävänä. Säännös ei kuitenkaan sisällä uhkan merkittävyyden huomioimista, ainoastaan todennäköisyyden (*ilmeisyysvaatimus*). Toisaalta TTL:n vaarojenarviointivelvoite ei ole sikäli *staattinen*, että esimerkiksi kerran vuodessa tehty arviointi olisi kaikissa tilanteissa riittävä. Uusi (*dynaaminen*) vaarojenarviointivelvoite voi syntyä myös silloin, kun yliopiston tietoon tulee esimerkiksi joukkosurman valmistelu. Tällöin väkivallan uhkasta tulee ilmeinen, joka edellyttää välittömiä toimenpiteitä vaaran torjumiseksi. Myös pelastuslain omatoimisen varautumisen ja yliopistolain turvallisen opiskeluympäristön säännökset tulevat sovellettaviksi.

Yliopistot kuten monet muutkin organisaatiot ovat ulkoistaneet suuren osan ydintoimintojensa ulkopuolelle jäävistä toiminnoista. Näitä ovat mm. kiinteistöjen omistaminen, kiinteistöhuolto, siivous, työterveys, opiskelijaterveydenhuolto sekä vartiointi ja valvonta. Ulkoistusten ohella siirtyy pois turvallisuusvelvoitteita (esim. työturvallisuus), mutta toisaalta niiden riskien osalta, jotka jäävät yliopiston vastuulle ja joihin liittyviä turvallisuustoimintoja siirretään, sen tulee sopia niistä ulkoistukseen liittyvissä sopimuksissa. Näin ei ole kuitenkaan tapana toimia, vaan vuokrasopimuksessa sovitaan vain vuokrasuhteesta, kiinteistöhuoltosopimuksessa kiinteistöhuollosta, jne. Ainoastaan vartioinnista ja järjestyksenvalvonnasta tehdyn toimeksiantosopimuksen ohella sovitaan myös turvallisuusjärjestelyistä. Myöskään sopimustyytit eivät sisällä oletusarvoisesti turvallisuudesta sovittavia oikeuksia ja velvollisuuksia, työsopimuslain (55/2001) työturvallisuusvelvoitteita lukuun ottamatta.

TTL 50 §:n mukaan *yhteisellä työpaikalla*, jolla yksi työnantaja käyttää *pääasiallista määräysvaltaa*, on tällaisen työnantajan varmistettava, että muilla toimijoilla on tarpeelliset tiedot ja ohjeet työpaikan vaaroista sekä turvallisuusjärjestelyistä. Vastaavasti lain 54 §:n mukaan muilla samoissa yhtenäisissä tiloissa toimivilla on yhteistoiminta- ja tiedottamisvelvoite (*yhteistyövelvoite*). Säännös edellyttää myös tarpeellisten toimintojen yhteensovittamista (*yhteensovittamisvelvoite*).

Omatoimisen varautumisen velvoite

Pelastuslain tavoitteena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia sekä onnettomuuden uhatessa tai tapahduttua ihmiset pelastetaan, tärkeät toiminnot turvataan ja onnettomuuden seurauksia rajoitetaan tehokkaasti (PelL 1 §). Lain soveltamisalasäännöksen (2 §) mukaan ihmisillä, yrityksillä sekä muilla yhteisöillä ja oikeushenkilöillä on velvollisuus ehkäistä tulipaloja ja *muita onnettomuuksia*, jota ei kuitenkaan edellisessä eikä nykyisessä laissa määritellä. Näitä edeltäneessä palo- ja pelastustoimesta annetussa laissa (559/1975) tulipalojen lisäksi soveltamisalaan kuuluivat 1 §:n mukaan ”sellaiset räjähdysonnettomuuden, öljyvahingon, sortuman, liikenneonnettomuuden, kaasun tai nestevuodon, tulvan, rankkasateen tai näihin verrattavan onnettomuuden taikka luonnontapahtuman johdosta uhrien pelastamiseksi ja aiheutuneiden vahinkojen taikka ilmenneen vaaran torjumiseksi tai rajoittamiseksi tarpeelliset toimenpiteet, joista tarkoituksenmukaisesti voidaan huolehtia palotoimen viranomaisten toimesta”. Tyhjentävästä luetteloinnista luovuttiin pelastustoimilain (561/1999) säätämisen

yhteydessä, jolloin otettiin käyttöön muiden onnettomuuksien käsite. Muutoksen yhteydessä esitöissä (HE 76/1993 vp, s. 27) on todettu onnettomuustyyppien luetteloinnin olevan epätarkoituksenmukaista niiden moninaisuuden vuoksi. Säännöksen tarkennukseksi kuitenkin mainitaan onnettomuudet ”siinä laajuudessa kuin se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista” ja ”joiden pelastustoimet soveltuvat palokuntien tehtäviksi”. Lisäksi esitöiden mukaan säännöksen ulkopuolelle jäävät sellaisten onnettomuuksien ehkäisy, jotka on säädetty muun toimialan tehtäväksi.

Pelastustoimilain esitöiden (HE 59/2002 vp, s. 27) mukaan muilla onnettomuuksilla tarkoitetaan sellaisia aiemmassa tarkoitettuja onnettomuuksia, jotka

Palveluverkoston ja viranomaisten turvallisuusvastuut

Yliopistot ovat pääosin ulkoistaneet suuren osan toiminnoistaan ulkopuolisille palveluntarjoajille kiinteistöjen omistuksesta kiinteistöhuoltoon, siivoukseen, vartiointiin ja valvontaan saakka. Osalla yliopistoista jotkin toiminnot, kuten esimerkiksi siivous ja vahtimestaritoiminta, ovat yliopisto-organisaation tehtäviä. Tässä yhteydessä tarkastelun lähtökohtana on sopimukseen perustuva asianosaissuhde, jolloin ulkoistuksessa ovat siirtyneet myös turvallisuusvelvoitteet.

Yksinkertaisimmillaan turvallisuusvastuiden määrittely on silloin, kun kaikki toiminnot rakennuksen omistamisesta vartiointiin hoidetaan oman organisaation henkilökunnalla. Tällöin kaikki vastuut perustuvat suoraan laista tuleviin turvallisuusvastuisiin sekä työntekijöiden osalta työsopimukseen.

Johtopäätökset

Lainsäätävä asettaa velvoitteet eri toimijoille siitä millä edellytyksillä henkilöturvallisuuden varmistaminen katsotaan riittäväksi, mutta ei sitä, *miten* henkilöturvallisuus varmistetaan. Säännökset ilmentävät sitä, *miten asioiden tulisi olla*, jotta lainsäädännön velvoitteet tulevat täytetyiksi. Tuomioistuimet puolestaan arvioivat sitä, *miten asiat ovat* eli ovatko henkilöturvallisuuden varmistamiseksi tehdyt toimenpiteet olleet *riittäviä* lainsäädännössä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Yliopistojen osalta tilanne ei ole yksiselitteinen.

Lainsäädännössä on varsin huonosti varauduttu eri organisaatioiden, ja erityisesti yliopiston, velvollisuuksiin uusien uhkien torjunnassa. Työturvallisuuslain säännökset tulevat sovellettavaksi vain työhön ja työntekijöihin, sekä vain osin opiskelijoihin, kohdistuvien uhkien osalta. Yliopistolaissa on puolestaan varauduttu ns. sisäisiin uhkiin, eli siihen, että uhkahenkilö on opiskelija. Tämä ilmenee mm. yliopistolain opiskelijan opinto-oikeuden peruuttamiseen ja kurinpitoon sekä yliopiston turvallisuuteen liittyvästä sääntelystä (ns. SORA-säännökset). Pelastuslain säännökset on kohdistettu tulipaloihin ja muihin sen tyyppisiin onnettomuuksiin, joiden pelastustoimet soveltuvat pelastustoimen tehtäviin. Sääntely on tältä osin puutteellista, koska säännökset eivät ota huomioon uusia uhkia.

Uusista uhkista on tullut mahdollisia, ja osin jopa todennäköisiä, vaikka ne eivät olisikaan yleisellä tasolla ilmeisiä. Yliopistojen tulisi varautua myös epätodennäköisiin, mutta vakaviin uusiin uhkiin. Uusiin uhkiin varautuminen muodostaa tietynlaisen *mahdollisen* välitilan välitöntä varautumista edellyttävien *ilmeisten* väkivalta uhkien sekä *epätodennäköisten*, ja sääntelyn ulkopuolelle jäävien, uhkien välillä. Varautumisen ei siis tarvitse olla jokapäiväistä, mutta sen tulee olla ennakoivaa ja nopeasti reagoivaa ilmeisen uuden uhkatilanteen aktualisoituessa. Tämän johdosta TTL 27 §:ä tulisi muuttaa siten, että toimimisvelvoite olisi silloin, kun väkivallan uhka olisi ilmeinen *tai merkittävä*. Merkittävyydellä tarkoitettaisiin sellaista väkivallan uhkaa, joka ei ole ilmeinen, mutta mahdollinen ja seurauksiltaan erittäin vakava, kuten uuden uhkan mukaiset teot, jolloin seuraus olisi merkittävä.

Pelastuslain soveltamisalaa tulee laajentaa. Lain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan tulipaloihin ja muihin onnettomuuksiin.

Yliopistojen tulee varautua uusiin uhkiin, ja myös muihin turvallisuusuhkiin, keskeisten sidosryhmiensä kanssa tehdyllä yhteisturvallisuussopimuksella. Sopimuksessa on todettava uusien uhkien osalta kunkin toimijan toimintavelvoitteet sekä ennalta ehkäisyyn että akuutin tilanteen, mutta myös toipumisen osalta.

Lähteet

Hanén, Tom (2005): Turvallisuusjohtaminen ja rajavartiolaitos – Yksittäisten onnettomuuksien tutkinnasta strategisten häiriöiden hallintaan. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 1, Tutkimuksia N:o 30. Maanpuolustuskorkeakoulu, Helsinki.

Huovila, Henrik – Korpi, Jari – Kortström, Jari – Kotovirta, Ville – Molarius, Riitta – Nissilä, Minna – Mikkonen, Päivi – Mäntyniemi, Päivi – Rauhala, Jenni – Tourula, Tapio – Wessberg, Nina & Yliaho, Jussi (2010): Uhkatilanteiden hallinta, Hälytys-, tilannekuva- ja varoitusjärjestelmän kehittäminen. VTT tiedotteita – Research Notes 2543, Helsinki.

Kreus, Juha – Pelkonen, Nina – Ranta, Tiina – Turunen, Tuomas – Viitanen, Jouni – Vuoripuro, Jari (2010): Korkeakoulun turvallisuuskäsikirja, Vakavien henkilöriskien hallinta. Laurea-ammattikorkeakoulu, Helsinki.

Lanne, Marinka (2001): Yliopistojen ja korkeakoulujen turvallisuusjohtaminen. Tampereen teknillinen korkeakoulu, turvallisuustekniikan laitos, Julkaisematon diplomityö, Tampere.

Lanne, Marinka (2002): Turvallisuustoiminnan kehittämistarpeet yliopistoissa ja korkeakouluissa. Työ ja ihminen 16 (4), 297-307.

Lanne, Marinka (2007): Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa, Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. VTT Publications 632. VTT, Helsinki.

Reiman, Teemu – Oedewald, Pia (2008): Turvallisuuskriittiset organisaatiot, Onnettomuudet, kulttuuri ja johtaminen. Edita, Helsinki.

Reiman, Teemu – Pietikäinen, Elina – Oedewald, Pia (2008): Turvallisuuskulttuuri, Teoria ja arviointi. VTT publications 700, VTT, Helsinki.

Sisäasiainministeriö (2011): Monitoimitilojen turvallisuuden parantaminen, Työryhmäraportti. Sisäinen turvallisuus, Sisäasiainministeriön julkaisuja 18, Helsinki.

Uusitalo, Teuvo – Heikkilä, Jouko – Rantanen, Eeva – Lappalainen, Jorma – Liuhamo, Mika – Palukka, Pertti – Hämäläinen, Päivi (2009): Ennakoiva ja joustava turvallisuuden johtaminen. Resilienssi Suomessa. VTT tutkimusraportti VTT-R-09394-09, Tampere.

5 Yliopistojen turvallisuuden johtaminen ja sen haasteet (yhteenveto ja johtopäätökset)

Tämän luvun aluksi tarkastellaan turvallisuuden johtamista yliopistoissa pohjoismaisesta näkökulmasta. Osa uudistuksista on sellaisia, joista Suomessa voidaan ottaa mallia, mutta ainakin niiden ratkaisusta voidaan keskustella vaihtoehtoisina tapoina organisoida turvallisuuden johtamista yliopistoissa kansallisella tasolla. Niissä on otettu huomioon tilannetietoisuus, tilannekuvatyö ja niissä pyritään yhdistämään turvallisuusnäkökulmat kokonaisuudeksi ja varautumaan myös uusiin uhkiin. Kyse on adaptiivisesta strategiasta kompleksisten turvallisuusuhkien hallintaan ja yleisenä tavoitteena on sekä yliopistojen organisaatiotason resilienssin että työntekijöiden resilienssin vahvistaminen ja kapasiteettien rakentaminen. Pohjoismaisen katsauksen lisäksi tarkastellaan turvallisuuden johtamista ja turvallisuusriskien hallintaa yliopistoissa.

Yliopistojen turvallisuus Pohjoismaissa

Tutkimussuunnitelmaan sisältyvä pohjoismainen katsaus kartoittaa tilannetta turvallisuuden organisoinnin, johtamisen ja rakenteiden näkökulmasta. Tavoitteena ei ole ollut vertailu, joten aineistot ovat keskenään erimitallisia, ja aineisto perustuu avoimiin lähteisiin (ja yksi haastattelu). Katsaus on siten saatavilla olevaan aineistoon perustuva, systemaattista kaikkia yliopistoja koskevaa analyysiä ei tehty. Suurehko osa aineistosta on saatu pohjoismaisen turvallisuuden tutkimuksen huippuyksikön kollegojen avustuksella.¹⁶

Pohjoismaat tässä katsauksessa ovat Norja, Ruotsi, ja Tanska. Systemaattinen aineiston keruu on perustunut seuraaviin tietoihin ja näkökulmiin:

- Pohjoismaissa korkeakoulujen lukumäärät ovat: Ruotsi 37, Norja 33 ja Tanska 8
- Yliopistojen internetsivut on käyty läpi seuraavasti: Ruotsissa Göteborgin, Tukholman, Uppsalan ja Uumajan yliopistot, Norjassa Råd for samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren ja sikresiden.no ja Tanskassa Aarhusin, Kööpenhaminan ja Roskilden yliopistot aikavälillä 24.10.2017-17.1.2018
- Turvallisuuden organisointi ja johtaminen, rakenteet

Lisäksi aineistossa on Lundin yliopiston turvallisuuspäällikön Per Gustafsonin haastattelu 7.12.2017 Tampereella.

¹⁶ Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulu on mukana pohjoismaisessa yhteiskunnallisen turvallisuuden tutkimuksen huippuyksikössä NordSTEVA:ssa. Kuuden yliopiston konsortion muodostavat Kööpenhaminan, Tampereen, Tukholman, Lundin ja Stavangerin yliopistot ja PRIO Oslosta.

Yliopistojen turvallisuus Ruotsissa

Tutkimusta yliopistojen turvallisuudesta löytyy niukasti. Lundin yliopiston turvallisuuspäällikkö Per Gustafson, jonka lisensiaatintutkimus vuodelta 2017 (Systematiskt säkerhetsarbete och beslutsfattande – att förstå, förklara och förbättra) käsittelee kolmen artikkelin ja niiden yhteenvedon muodossa yliopistojen turvallisuustyötä ruotsalaisissa yliopistoissa ja korkeakouluissa, valmistelee väitöskirjaa aiheesta. Ensimmäisessä artikkelissa tarkastellaan todellista yliopistoon kytkeytyvää kielletyn materiaalin salakuljetustapausta analysoiden sitä jälkikäteen systemaattiseen varhaisten turvallisuustoimenpiteiden käyttöön perustuvaan toimintatapaan pohjautuen (Gustafson 2017). Kolmas artikkeli pohjautuu useampaan ruotsalaiseen yliopistoon vuonna 2015 kohdistuneen tieturvauhkan aiheuttamien turvallisuustoimenpiteiden jälkikäteiseen analyysiin epäselvässä tilanteessa tapahtuvan epävarman päätöksenteon ja riskinarvioinnin näkökulmasta (Gustafson – Nilsson 2017).

Tutkimuksen toisen artikkelin empiirinen aineisto koottiin haastattelemalla puhelimitse 15 Ruotsin 37 korkeakouluyksikön turvallisuuspäälliköistä. Vastauksista käy ilmi, että turvallisuuspäälliköiden aloitevallalla, kompetenssilla ja pitkäjänteisyydellä on suuri merkitys turvallisuustyön onnistumisessa. Turvallisuuspäälliköt toivat esiin, että yliopiston johto voisi parantaa osallisuuttaan tarjoamalla hyvän esimerkin. Turvallisuuspäälliköiden mukaan myös koko henkilökunnan halukkuutta ja sitoutumista voitaisiin lisätä aktiivisella turvallisuusprosessilla, joka muuttaisi ymmärrystä ja käyttäytymistä. Aikomukset ja halukkuus eivät aina ole samalla tasolla. Turvallisuuspäälliköt ovat innostuneita ja sitoutuneita työhönsä. Korkeakouluyksiköiden johto arvostaa turvallisuuspäälliköiden työtä, mutta muun henkilöstön kiinnostus turvallisuustyöhön ja sen toimeenpanoon on rajallinen. (emt. 355)

Ruotsissa yliopistojen turvallisuus on yliopistojen hallinnollisen autonomian piiriin kuuluvaa toimintaa ja siten järjestetty kussakin yliopistossa yliopiston sisäisin päätöksin. Yliopistojen sivuilta löytyy hieman vaihtelevassa määrin tietoja turvallisuuden perusjärjestelyistä (Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Uppsala Universitet). Yliopistojen keskinäisenä yhteistoimintana järjestetään vuosittain turvallisuuskonferenssi. Tiedot vastaavat pääosin sitä tietoa, mikä suomalaisissa yliopistoissa on saatavissa intranetin kautta henkilöstön turvallisuusinformaationa. Gustafsonin (7.12.2017) mukaan turvallisuuskysymykset painottuvat Ruotsissa rakennusturvallisuuteen ja keskeisenä käytännön toimintalinjana on standardointi, kuten vaikkapa ovien lukitusjärjestelmät. Rakennusturvallisuuden lisäksi muina turvallisuuden erillisinä osa-alueina hän luettelee tietoturvallisuuden, kriisi- ja katastrofitoiminnan, henkilöturvallisuuden ja paloturvallisuuden. Omana työyhteisönään Lundin yliopistossa Gustafson mainitsee työympäristön ja ympäristöturvallisuuden yksikön. Organisatorisesti turvallisuus on fyysistä työympäristöä ja rakentamisesta vastaavien yksiköiden alaisuudessa.

Turvallisuuden tyypillisin organisointitapa on Ruotsissa sen linkittäminen kiinteistöjen turvallisuusratkaisuihin, jolloin se on organisatorisesti alistettu sekä kiinteistötoimelle että työympäristön kehittämiselle. (Stockholms universitet Medarbetarwebben, Umeå universitet, Säkerhet) Järjestely on ongelmallinen turvallisuuden kokonaistarkastelun kannalta. Päätöksentekoa

ajatellen turvallisuus jää tällaisessa ratkaisussa kauas ylimmästä päätöksenteosta sekä toiminnan kehittämisen että kokonaisvaltaisen turvallisuuskulttuurin syntymisen kannalta. Nopeita kriisitilanteiden edellyttämiä turvallisuusratkaisuja ajatellen järjestely on myös varsin ongelmallinen. Turvallisuuden painopisteenä tulevaisuudessa ovat ihmisten väliset suhteet, koska vain ihmisten käyttäytymistä ymmärtämällä on mahdollisuus parantaa turvallisuutta. Siihen ei ole mahdollista päästä millään teknisellä järjestelyllä. Asenteiden tasolla akateeminen vapaus kärjistää negatiivista ilmapiiriä turvallisuuskulttuurin kehittämistä vastaan. Lisäksi ihmiset suhtautuvat yleisesti asioihin oman etunsa kautta. Pohdinta perustuu lähtökohtaan: ”Mitä hyötyä tästä on minulle?” Tämä puolestaan edellyttää turvallisuustietoisuuden nostamista, mikä on välttämätön edellytys resilienssin turvaamiselle. (Gustafson 7.12.2017)

Göteborgin yliopiston turvallisuustyön ohjelmassa (Policy för säkerhetsarbetet) korostetaan Göteborgin yliopiston avoimuutta. Turvallisuustyön tehtäväksi määritellään riskien ja vahinkojen ehkäiseminen kustannustehokkailla turvallisuusratkaisuilla tietoturvallisuudessa, fyysisessä turvallisuudessa, henkilöturvallisuudessa, hallinnollisessa turvallisuudessa sekä katastrofi- ja kriisivalmiudessa. Turvallisuustyö tukee turvallisuutta ja rationaalista toimintaa tuottavia rutiineja ja työmetodeja. Päivittäiset turvallisuusvaatimukset ja –rutiinit sekä katastrofisuunnitelmat tulee tehdä siten, että kriisitilanteessa organisaatio voi suurimmassa mahdollisessa mitassa säilyttää normaalit johtamisrakenteet, työtavat ja rutiinit. Turvallisuuspäällikkö toimii turvallisuusasioissa suoraan rehtorin alaisuudessa.

Gustafson (7.12.2017) nosti haastattelussaan esiin Uppsalan yliopiston, jossa turvallisuustoiminta on kokonaisvaltaisimmin organisoitu Ruotsin yliopistoista. Seuraavaksi tarkastellaan hieman yksityiskohtaisemmin Uppsalan yliopiston turvallisuusorganisaatiota. Turvallisuustoimintaa määrittelevän asiakirjan nimi jo itsessään heijastaa kokonaisvaltaista turvallisuuskäsitystä, jossa tavoitteena on myös toiminnan jatkuvuuden turvaaminen. Kriisitoiminnalla Uppsalassa on kolme peruseriaatetta: vastuuperiaate, samanlaisuusperiaate ja läheisyysperiaate. Vastuuperiaatteen mukaan vastuu toiminnasta kriisin aikana kuuluu sille, jolle se kuuluu normaalissakin tilanteessa. Samanlaisuusperiaatteen mukaan toiminta kriisitilanteessa toteutuu samassa paikassa ja organisaatiossa kuin normaalitilanteessakin. Läheisyysperiaatteen mukaan kriisi tulee ensi kädessä ja niin kauan kuin mahdollista hoitaa siellä, missä se on ensin syntynyt ja kohdattu niiden toimesta, jotka ovat siitä lähinnä vastuussa ja asianosaisia. Päällikkö vastaa toiminnastaan, henkilöstöstään ja opiskelijoistaan myös kriisin vallitessa. (Riktlinjer för kris- och kontinuitetshantering, Krisorganisationen vid Uppsala universitet)

Kriisiorganisaatio on rakennettu antamaan tukea johdolle ja päälliköille kriisien hoitamisessa. Päälliköille kuuluu myös vastuu ennakoivasta kriisityöstä, jolla tarkoitetaan tiedon välittämistä toiminnan suuntaviivoista ja toimintarutiineista. Suuntaviivoissa on määritelty hälytysketju, raportointiväylät, kriisiorganisaatio, kriisijohto, kriisijohdon tuki, kriisiryhmät ja turvallisuuspäällikön vastuut. (Riktlinjer för kris- och kontinuitetshantering, Krisorganisationen vid Uppsala universitet) Yliopiston nettisivulta löytyy myös tiiviit käytännön toimintaohjeet (Säkerhetskalendar – Ett gemensamt ansvar for en tryggare arbetsplats!) koskien onnettomuuksia tai vakavia tapahtumia, puhelinuhkaa ja pommiuhkaa, epäilyttäviä vaarallisia lähetyksiä tai lahjoja, toimenpiteitä uhka- tai

väkivaltatilanteissa, asiaankuulumattomia henkilöitä työpaikalla, tulipaloo, henkilövahinkoa tai äkillistä sairastumista, kriisiorganisaatiota ja tärkeitä puhelinnumeroita. Suuntaviivojen mukaan turvallisuuspäällikkö vastaa

- kriisijohdon ja kriisinhallintaryhmän tehtäviin sopivien tilojen saatavuudesta
- kriisijohdolle ja kriisinhallintaryhmälle vuosittain järjestettävien koulutusten ja/tai harjoitusten suunnittelusta ja toteutuksesta
- kriisien, harjoitusten ja koulutusten seurannasta
- kriisiorganisaatioon liittyvän varustuksen ja toiminnan vuosittaisesta budjetoinnista
- tarpeen vaatiessa suuntaviivojen tarkistamisesta. (Riktlinjer för kris- och kontinuitetshantering, Krisorganisationen vid Uppsala universitet)

(Riktlinjer för kris- och kontinuitetshantering, Krisorganisationen vid Uppsala universitet)

Yliopistojen henkilöstön turvattomuuskokemuksista, yliopistojen kohtaamista uhkatilanteista ja muista vastaavista seikoista ei löytynyt tutkimus- eikä tilastotietoa tämän tutkimuksen aineiston keruuvaiheessa.

Yliopistojen turvallisuus Tanskassa

Ruotsin ja Suomen tapaan Tanskassa yliopistojen turvallisuusasioita varten ei ole olemassa keskitettyä organisaatorakennetta. Yliopistot näyttävät olevan sikäläkin itsenäisiä, että niiden turvallisuusasioista yleisillä internetsivuilla saatavilla olevan tiedon määrä vaihtelee yliopistoittain. Kööpenhaminan yliopiston sivuilta (<http://akut.ku.dk/>) löytyy yleistä tietoa turvallisuudesta, mutta yksityiskohtaisemmat ohjeet ovat luettavissa vain intranetin kautta. Roskilden yliopiston sivuilta ei löydy yleisiltä nettisivuilta mitään tietoa turvallisuuden järjestämisestä. Kattavin materiaali löytyy Aarhusin yliopiston sivustolta (<http://medarbejdere.au.dk/>), josta löytyy yksityiskohtaiset tiedot niin henkilötasolla kuin toimintaohjeina erilaisia onnettomuus-, hätä- ja kriisitilanteita varten.

Kööpenhaminan yliopiston sivustolta löytyy yleisluonteinen kuvaus kriisiorganisaatiosta. Siinä turvallisuus- ja valmiuspäällikön rooliksi on määritelty yliopiston ulkopuolisen viranomaistoiminnan kanssa tapahtuva yhteydenpito ja toiminnan koordinointi. Kriisihallinnon yleisjohto kuuluu rehtorille. Yliopistonjohtaja toimii kriisiorganisaation käytännön toiminnan johtajana. Dekaanit, johtajat ja laitosjohtajat toimivat kriisiorganisaation johtajina omilla organisaatiotasollaan. Turvallisuus- ja valmiuspäällikkö vastaa yliopiston kokonaisvalmiussuunnitelmasta, kun taas alemmilla organisaatiotasolla suunnitteluvastuu sekä koulutus- ja harjoitteluvastuu kuuluvat kunkin tason johdolle. Yksityiskohtaisemmat toimintaohjeet erilaisiin kriisitilanteisiin löytyvät Kööpenhaminan yliopiston intranetin sivuilta.

Aarhusin yliopiston sivustojen aineisto kattaa kaikki keskeiset turvallisuuden osa-alueet. Sivuilta ei kuitenkaan ole löydettävissä mitään turvallisuuspolitiikan yleisten periaatteiden kuvausta. Kööpenhaminan yliopistoon verrattuna Aarhusin yliopiston sivuilta löytyy yksityiskohtaiset toimintaohjeet eri kriisitilanteita varten. Siksi seuraavassa turvallisuuden organisointia hahmotetaan turvallisuustoimien ja niihin kytkeytyvien vastuujakojen kuvauksen pohjalta.

Työsuojeluun liittyen yliopistolla toteutetaan vuosittain systemaattista riskinarviointia. Häätötilanteita koskevaa ohjeistusta löytyy varoitus- ja hälytysjärjestelmistä, evakuoinnista, erilaisista onnettomuuksista, tulipaloista, väkivaltatilanteista, pommiuhkauksista, epäilyttävistä postilähetyksistä, hylätyistä tavaroista ja tietojärjestelmä ongelmista. Väkivaltatilanteiden ohjeistus koskee erikseen mainiten terroritekoja, ampumistapauksia ja erilaisia uhkauksia. Yliopiston rakennuksissa on käytössä erilaisia hälytysjärjestelmiä, mutta niitä ei ole kaikissa rakennuksissa. Hälytysjärjestelmät toimivat joko äänisignaaleina tai puhuttuina ohjeina. Evakuoinnista löytyy varsin yksityiskohtaiset toimintaperiaatteita koskevat ohjeet. Sivuston mukaan evakuointiharjoituksia toteutetaan vuosittain.

Kriisitilanteita varten Aarhusin yliopistolla on olemassa kriisijohtoryhmä ja kriisivastuuryhmä. Kriisijohtoryhmän johdossa on yliopiston johtaja (universitetsdirektøren), jolla on ylin vastuu kriisihallinnon johtamisesta, kriisijohtoryhmän johtamisesta ja hän tekee kaikki keskeiset päätökset yliopiston puolesta kriisitilanteissa. Muita jäseniä kriisijohtoryhmässä ovat yliopiston lehdistö- ja viestintäpäällikkö, rehtorin toimisto sekä viestinnän ja kiinteistöpalvelujen päälliköt. Kriisivastuuryhmällä tarkoitetaan paikallista kriisikohteessa toimivaa kriisijohtoryhmää, joka kootaan paikalla olevista vastuuhenkilöistä. Kriisinhallintaorganisaatioiden toiminta on jaettu neljään päätehtävään, jotka ovat johtaminen, viestintä, rakennusoperaatiot ja toiminnan jatkuvuus. Ryhmien lisäksi Aarhusin yliopistossa on nimetty kriisiyhdyshenkilöt johdosta, viestinnästä ja kiinteistöpalveluista, joiden tehtävänä on toimia kriisitilanteessa oman tehtäväalueensa ensimmäisenä yhteyshenkilönä kriisin tapahtuessa.

Kööpenhaminan ja Aarhusin yliopistojen turvallisuusjärjestelmän piirteiden kuvauksesta voi päätellä, että Tanskassa yliopistojen turvallisuuden organisointi muistuttaa ainakin osittain edellä kuvattua Uppsalan yliopiston mallia Ruotsissa. Tanskassakin näytään lähtevän liikkeelle Uppsalan yliopiston turvallisuuden organisoinnin kolmesta peruseriaatteesta: vastuuperiaate, samanlaisuusperiaate ja läheisyysperiaate, jotka korostavat kriisin hoitamista niin pitkälle kuin mahdollista niiden toimesta, jotka tapahtumapaikan toiminnasta muutenkin ovat vastuussa. Turvallisuusorganisaation ja erityisesti kriisinhallinnan tehtäväksi muodostuu koko yksikön tasolla näin tuen ja avun tehokas organisointi ja tarjoaminen ja vain kriisin eskaloituessa vastuu siirtyy kokonaan keskitetylle kriisiorganisaatiolle.

Yliopistojen henkilöstön turvattomuuskokemuksista, yliopistojen kohtaamista uhkatilanteista ja muista vastaavista seikoista ei löytynyt tutkimus- eikä tilastotietoa tämän tutkimuksen aineiston keruuvaiheessa.

Yliopistojen turvallisuus Norjassa

Norjan opetus- ja tutkimusministeriöllä (Kunnskapsdepartementet) on ylin vastuu valmiustehtävistä valtion yliopistoissa ja korkeakouluissa. Opetus- ja tutkimusministeriö asetti vuonna 2017 koulutus ja tutkimussektorille yhteiskuntaturvallisuus ja valmiusneuvoston (valmiusneuvosto Beredskapsrådet). Neuvoston tehtävänä on vapaaehtoisin toimenpitein vahvistaa laajassa mitassa

koulutus- ja tutkimussektorin yhteiskuntaturvallisuus- ja valmiustyötä. Tavoitteena on yksityisten ja julkisten yksiköiden yhteistyö tiedonhankinnassa. Neuvoston tulee toimia kohtaamispaikkana sektorin yhtenäisten toimintakäytäntöjen ja kokemusten kautta. Keinoina ovat tietojen välittäminen, kokemusten vaihtaminen, yhteiset toimenpiteet, toimintaohjeet ja neuvonta. Sen tulee pitää huolta, että myös yksityiset organisaatiot noudattavat julkisille organisaatioille annettuja ohjeita. Neuvoston tulee myös tukea yhteistoimintaa paikallisella tasolla eri tahojen kesken. (Kunnskapsdepartementet, Nytt råd...; Mandat...; Sikkerhet...)

Neuvostoon kuuluu 12 jäsentä. Neuvosto valitsee itse puheenjohtajansa kahdeksi vuodeksi. NTNU (Norjan teknillinen korkeakoulu Trondheimissa) ja Oslon yliopisto valitsevat yhden jäsenen kumpikin. Yliopisto- ja korkeakouluneuvosto nimeää 5 jäsentä muista yliopistoista ja korkeakouluista. Yksityisten korkeakoulujen verkosto nimeää kaksi jäsentä. Kansallinen ammattikouluneuvosto, Kansankorkeakouluneuvosto ja Ylioppilaskuntien neuvosto valitsevat kukin yhden. Neuvoston sihteeristö sijoitetaan Stavangerin yliopistoon. Neuvoston tulee kokoontua neljä kertaa vuodessa. Neuvoston tulee itse määritellä toimintatapansa ja yhteistyösuhteensa. Hallituksen toimintasuunnitelma radikalisoitumisen ja väkivaltaisten ääriyhmien ehkäisemiseksi ei ole koskenut korkeakoulutusta. Tämän tehtävän ulottaminen myös korkeakouluihin on valmiusneuvoston ensimmäisiä tehtäviä. (Kunnskapsdepartementet, Nytt råd...; Mandat...; Sikkerhet...)

Stavangerin yliopisto huolehtii neuvoston sihteeristötehtävistä. Sihteeristö on ammatillinen neuvoantaja ja neuvoston työn valmistelija, toteuttaa toimeksiantoja, selvityksiä/analyseja, valmistelee käytännön toimintoja kuten kokousten koollekutsuminen, muistioiden laatiminen ym.. Sihteeristö voi neuvoston toimeksiannosta valmistella luonnoksia toimintaohjeista, luoda edellytyksiä harjoituksille, tavoittaa edustajia eri toimijoista ja toimintaympäristöistä jne. Sihteeristö on opetus- ja tutkimusministeriön yhteyspiste, joka valmistelee vuosiraportin, jonka neuvosto hyväksyy. Opetus- ja tutkimusministeriö kattaa sihteeristön kuluja Stavangerin yliopistossa 1 miljoonalla NKR:lla. Stavangerin yliopisto raportoi neuvoston työn tuloksista vuosiraportissaan. Opetus- ja tutkimusministeriöllä ei ole neuvostossa valvontastatusta, mutta se voi osallistua yksittäisiin kokouksiin ja antaa tietoa korkeamman tason vaatimuksista ja ohjauksesta jne. Neuvoston hyödyt tulee arvioida aiheittain erillisessä arvioinnissa kolmen toimintavuoden kuluttua. (Mandat...)

Neuvoston tehtäväalueeseen kuuluvat riski- ja haavoittuvuusanalyysit, valmiussuunnitelmat, kriisiorganisointi, harjoitukset, fyysinen varmistus ja tietoturvallisuus sekä muut teemat yhteiskuntaturvallisuuden ja -valmiuden rajapinnoilla kuten radikalisoitumisen ja väkivaltaisen ääritöiminnan ennaltaehkäisy opiskelijoiden keskuudessa. Neuvostolla tulee olla näkökulmana paikallinen sopeutuminen yksinkertaiseen toimintaan ja paikalliset yhteistyörakenteet eri valmiustahojen kanssa. Neuvosto täyttää toimintatarpeita, on kohtaamispaikka ja tietojen jakamisen sekä kokemusten vaihtamisen (parhaat käytännöt) foorumi. Neuvoston tulee käynnistää yhteisiä toimenpiteitä, laatia toimintaohjeita ja neuvontaa. Neuvosto voi asettaa työryhmiä, antaa sihteeristölle toimeksiantoja, käynnistää yhteistyötä muiden toimijoiden tai toimialojen kuten poliisin, turvallisuuspoliisin, UNINETTin (yliopistojen, korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten

tietoverkon ja verkkopalvelujen ylläpitäjä), NSMn (Norjan kansallinen turvallisuusorganisaatio, raportointisuhteessa puolustus- ja oikeusministeriöön), Elinkeinoelämän turvallisuusneuvoston ym. kanssa. (Mandat...)

Norjassa on kaikille valtiollisille yliopistoille ja korkeakouluille (yht. 33) on asetettu velvoite käydä läpi valmiussuunnitelmansa. Korkeakouluilla on oltava valmius toimia jonkin turvallisuutta uhkaavan tilanteen varalta. Niillä on siksi oltava omat valmiussuunnitelmat uhkien ja riskitilanteiden varalta. Niiden tulee myös tehdä kriisianalyseja, arvioita haavoittuvuudesta ja toteuttaa vuosittaisia kriisiharjoituksia. Samaa toimenpidettä on pyydetty myös 15 muulta yksiköltä. (Sikkerhet...)

Sikresiden.no kriisi-informaatioportaali yliopistojen käytössä:

Kaikki valtiolliset korkeakoulut ja yliopistot osallistuvat kriisi-informaatioportaaliin ”sikresiden.no.” Nettisivusto tarjoa perehdytystä ja opastavia ohjeita kriisitilanteissa toimimiseen. Sivusto on jaettu ”kun jotain sattuu” ja ”ennaltaehkäisevä” osastoihin. Siellä on kaikkea käytännön vihjeistä, miten toimia tutorina aina siihen, mistä strategioista voi valita, kun kokee väkivaltatilanteita. Nettisivuilla on myös monia linkkejä keskeisille nettisivuille ja tärkeitä puhelinnumeroita. Tiedot löytyvät sekä norjaksi että englanniksi. Sivustolta löytyy linkki kunkin mukana olevan korkeakoulun ”omille sivuille”, joista löytyy paikka-/paikkakunta-kohtainen tietoa. Sivusto toimii myös mobiilisovelluksena. Sivut sisältävät myös noin 30 minuuttia yhteensä kestävä koulutuskurssit turvallisuudesta. Sivulla on lisäksi 12 valokuvaa pikaopetukseen turvallisuusteemoista. Sivusto on toteutettu lokakuussa 2017. (Universiteter og høyskoler gir ...)

Sivuston ”kun jotain sattuu”-osio antaa ohjeita tilanteisiin, joissa kohdataan väkivaltaa, uhkailua, seksuaalista häirintää, tarvitaan ensiaputaitoja, syttyy tulipalo, joudutaan tietokonehuijauksen uhriksi, on hukattu omaisuutta tai se on varastettu, on jouduttu ongelmatilanteeseen matkustettaessa tai opintoja aloitettaessa. Lisäksi sivuston tässä osassa annetaan myös ohjeet, mistä tapahtumista on syytä ilmoittaa eteenpäin ja kuinka se tehdään. (<https://www.sikresiden.no/en>)

Hätätilanteiden lisäksi sivuston ”ennaltaehkäisevä” osasto pitää sisällään tietoa tietosuojasta, tietokone- ja puhelinturvallisuudesta, immateriaalioikeuksista ja kopioinnista, tutkimusetiikasta, julkisten tilaisuuksien turvallisuudesta, laboratoriotyöskentelystä, tarttuvien sairauksien ehkäisystä, matkasuunnittelusta, riskien arvioinnista ja kollektiivisesta turvallisuusvastuusta. Sivustolla on myös videoita, joissa annetaan turvallisuuskoulutusta eri tilanteissa toimintaa varten. Sivustolta löytyy myös linkki valtakunnalliseen tietoturvaluokkaan käsittelevään koulutusohjelmaan, jonne kaikilla yliopistoilla ja korkeakouluilla on yhteydet. Korkeakouluyksiköt voivat luoda alustalle myös omia kurssejaan. Yhtenä osiona on myös paketti, joka ohjeistaa opintojaan aloittavia opiskelijaelämän keskeisiin asioihin ja turvallisuuskysymyksiin tällä alueella. (<https://www.sikresiden.no/en>)

Tiivistäen sikresiden.no sivustoa voi kutsua kaikkien korkeakoulujen yhteiseksi turvallisuusohjeeksi, joka antaa omalla sisällöllään yhtenäisen yliopistojen ja korkeakoulujen turvallisuuteen opastavan peruspaketin, joka on kaikkien korkeakouluyksiköiden käytettävissä ja toimii myös

puhelinsovelluksena. Tämän lisäksi kukin korkeakoulu voi käyttää sitä oman erityisen turvallisuusohjeistuksen ja –informaation välitysalustana. Sitä on mahdollista jatkuvasti päivittää ja pitää ajan tasalla. Se siis luo sekä yhtenäisen turvallisuustoiminnan perustan henkilöstön ja opiskelijoiden käyttöön, että tarjoaa mahdollisuuden paikallisiin sovelluksiin, joihin pääsevät vain asianomaisen yksikön sivuston käyttäjät.

Yliopistojen henkilöstön turvattomuuskokemuksista, yliopistojen kohtaamista uhkatilanteista ja muista vastaavista seikoista ei löytynyt tutkimus- eikä tilastotietoa tämän tutkimuksen aineiston keruuvaiheessa.

Turvallisuuden johtaminen ja turvallisuusriskien hallinta yliopistoissa

Turvallisuuden johtaminen ja turvallisuusriskien¹⁷ hallinta yliopistoissa kattaa laajan kokonaisuuden, josta mm. useat turvallisuuspäälliköt käyttävät termiä kokonaisturvallisuus. Se on kuitenkin vakiintunut enemmän varautumisen termiksi, koska se perustuu kokonaismaanpuolustuksen strategiaan, joten se ei kuvaa yliopistojen organisaation ja henkilöstön turvallisuutta koskevaa kokonaisuutta kaikilta osin. Tässä tutkimuksessa kokonaisuus koostuu osa-alueista, jotka ovat vakiintuneet erityisesti julkisen sektorin organisaatioiden turvallisuuden johtamisen malleihin (kuten laitosturvallisuuden kehittämisraportissa, STM 2009). Turvallisuuden edistäminen ja organisaation turvallisuus- ja valmiustason ylläpitäminen edellyttävät suunnitelmallista ja pitkäjänteistä turvallisuusasioihin resursointia. Turvallisuuteen kohdistuvia resursseja ei voi täysin erottaa omaksi kokonaisuudekseen, joten niiden riittävyys on varmistettava osana koko yliopiston ja yliopistolaitoksen toimintaa. Perinteisen työsuojelun ja –turvallisuuden rinnalle on kasvanut merkittävä ja haasteellinen tietoturvallisuuden ylläpito- ja kehittämistehtäväkenttä ja yhtä merkittävä ja haasteellinen ns. uusien ulkoisten (ja sisäisten) uhkien ja turvallisuusriskien tehtäväkenttä.

Suurissa yrityksissä, mutta myös yhä enemmän ja kattavammin julkisen sektorin organisaatioissa, organisaatioturvallisuus on tullut viime vuosina entistä tärkeämpään rooliin. Kyse on ennen kaikkea toiminnan jatkuvuuden turvaamisesta, turvallisuusriskien hallinnasta ja vastaamisesta muuttuvan turvallisuusympäristön (ja tilanteen) vaatimukseen. Yliopistot ovat isoja organisaatioita, joilla tulee olla organisaation koon, yhteiskunnallisen merkityksen ja perustoimintojen luonteen ja kansainvälisyyden edellyttämä turvallisuusorganisaatio ja kokonaisvaltainen (työsuojelu ja –turvallisuus, tietoturvallisuus, tila- ja henkilöturvallisuus jne) turvallisuuden johtamisjärjestelmä.

Turvallisuusvastuut tulee yliopistoissa olla selkeästi määriteltyjä ja vastuutettuja. Vastuu yliopiston turvallisuudesta on ensisijaisesti rehtorilla, jonka tulee yhdessä johtoryhmän kanssa tehdä päätökset turvallisuuspolitiikasta, resursseista ja toimintakonseptista. Turvallisuuden johtoryhmä

¹⁷ Käytämme termiä turvallisuusriski (security risk), jotta ero muuhun riskienhallintaan on selkeä. Riskienhallinnan terminologiasta ks tarkemmin esim. Ahteensivu, Koskinen, Kulmala ja Havakka (toim) Riskienhallinnan ajankohtaisia teemoja. (Tampere University Press, 2018)

toimii myös kriisitilanneorganisaationa. Turvallisuuspäälliköiden sijoittuminen yliopiston hierarkiassa olisi selkeintä toteuttaa siten, että turvallisuuspäällikkö toimisi suoraan rehtorin alaisuudessa tai vähintäänkin siten, että raportointi tapahtuisi säännöllisesti myös suoraan rehtorille.

Turvallisuuspäälliköt (tai vastaavasta tehtäväkuvasta vastaavat) ovat yliopistoissa sananmukaisesti paljon vartijoita. Turvallisuusorganisaation, vastuiden, tehtävien ja turvallisuuden johtamisen sirpalemaisuus, hajanaisuus, kokonaisuuden ohjaamattomuus ja uusien uhkien vakavuus, ilkeä luonne ja haasteellisuus edellyttävät huomattavasti nykyistä vahvempaa turvallisuuteen investointia (henkilöresurssit, koulutus ja osaaminen, teknologian hyödyntäminen) yliopistoissa.

Turvallisuuspäälliköiden tehtäväkuvat tulee määritellä selkeästi. Vaikka turvallisuuspäälliköllä ei useinkaan tehtävänimikkeestä huolimatta ole alaisia, on turvallisuuspäälliköllä keskeinen asema yliopiston turvallisuusasiantuntijana ja -koordinaattorina. Turvallisuuspäällikön koulutukseen ja sidosryhmäyhteistyöhön tulee varata riittävästi resursseja haastavan ja nopeastikin muuttuvan toimintaympäristön haasteiden edellyttämällä tavalla.

Yliopiston turvallisuusorganisaation tulee kattaa kaikki tasot ja toiminnot. Turvallisuusorganisaation tulee olla selkeä ja riittävän yhtenäinen, jolloin kaikki organisaatioon kuuluvat tunnistavat asemansa vaatimukset ja tehtävät, joista ovat vastuussa.

Viranomaisyhteistyö on tärkeä osa varautumista ja turvallisuuden hallintaa ja johtamista. Turvallisuuden, uusien uhkien ja ihmisten aiheuttamien tahallisten (ns. man-made), turvallisuusriskien osalta tärkein viranomainen on poliisi. Yliopistojen henkilöstön turvallisuuteen, organisaatiotason turvallisuuteen ja koko kampusalueiden turvallisuuteen liittyvät tekijät myös näiltä osin ovat kuitenkin sellaisia, että poliisi on vasta viime kädessä ja hädässä apuun kutsuttava viranomainen. Poliisilla on tärkeä asiantuntijarooli uhkien ennakoinnissa, tilannekuvatyössä ja varautumisessa, mutta päivittäisessä turvallisuuden johtamisessa poliisiin ei voi nojata. Jonkinlainen turvallisuusyhteistyösopimus yliopistojen ja viranomaisten, mahdollisesti muidenkin relevanttien toimijoiden, välillä voisi toimia yhteistyön pelisääntöjen ja käytännön varautumisen ohjenuorana siten, että sopimus esimerkiksi sisältäisi turvallisuusauditointia ja muita hyviä käytänteitä sekä osapuolten turvallisuusvastuut- ja velvoitteet.

Lainsäädäntö asettaa paljon velvoitteita yliopistotyönantajille, ja lainsäädännön kehittämistarpeita voidaan tuoda esiin myös esimerkiksi yliopistojen yhteisen turvallisuusfoorumin tai vastaavan toimesta. Foorumi voi koostua yliopistojen turvallisuuspäälliköistä, työsuojeluvastaavista ja tietoturvallisuuspäälliköistä sekä keskeisten sidosryhmien edustajista, kuten kiinteistöjen omistajat, viranomaiset, huolto- ja kunnossapitoyritysten edustajista ja viranomaisten edustajista.

Yliopiston johdon on selvitettävä ovatko turvallisuustoiminnot lainsäädännön edellyttämällä tasolla sekä myös se, ovat toimenpiteet riittäviä oikeussuojan (mm. yrityssalaisuus) saamiselle. Selvityksen

tulee kattaa myös sopimussuhteiden sisältämät turvallisuustoiminnot. Selvityksessä on huomioitava myös kampuksessa olevat muut toimijat, joiden toiminnalla saattaa olla turvallisuusvaikutuksia.

Henkilöstön asenteilla, esimiesten suhtautumisella henkilöstön turvallisuushuoliin ja yliopistojen johdon sitoutumisella ja monilla muillakin tekijöillä on vaikutusta siihen, millainen turvallisuuskulttuuri yliopistoissa on ja muodostuu. Henkilöstö haluaa koulutusta, jotta osaa toimia oikein ja mahdollisesti auttaa muita hätätilanteissa. Yliopiston johdon sitoutuminen tuottaa perusteltua luottamusta siihen, että turvallisuuden kokonaisvaltainen hallinta on hoidossa ja suunnitelmat ja toimintamallit ovat ajanmukaisia.

Turvallisuuskulttuuri luodaan yhteisillä toimintatavoilla ja perehdyttämisellä. Avoin tiedotus, säännölliset turvallisuuskoulutukset sekä erilaiset turvallisuusharjoitukset ovat edellytys yhtenäisen turvallisuuskulttuurin saavuttamiselle. Yksiköille on järjestettävä koulutusta myös yksikkökohtaisesti. Koulutuksiin ja harjoituksiin olisi hyvä ottaa mukaan myös keskeisten sidosryhmien, kuten opiskelijoiden, YTHS:n, kiinteistön omistajan, huoltoyhtiöiden sekä muiden vastaavien tahojen edustajia.

Yliopistojen rehtoreiden yhteiset turvallisuuspäivät lisäävät yliopiston johdon tietoisuutta yliopistojen turvallisuustilanteesta sekä vastuista ja velvoitteista. Samoin yliopistojen turvallisuuspäälliköiden ja muiden turvallisuudesta vastuussa olevien henkilöiden yhteiset tapaamiset sidosryhmien ja muiden yliopistojen vastaavissa tehtävissä olevien henkilöiden kanssa lisäävät hyvien käytäntöjen käyttöönottoa sekä tietoisuutta turvallisuustilanteesta yleisesti.

Turvallisuus olisi hyvä lisätä osaksi korkeakoulujen laatuauditointia. Turvallisuus on jo nykyään niin keskeinen ja merkittävä osa yliopistojen toimintaa, joten olisi perusteltua ottaa se myös yhdeksi laatukriteeriksi.

Ministeriötason ohjausta yliopistojen turvallisuuden organisointiin ja erityisesti uusiin uhkiin varautumiseen liittyen tulee pohtia siitä lähtökohdasta käsin, että koko yliopistolaitos on Suomessa yksi mahdollinen – ellei peräti todennäköinen – informaatiovaikuttamisen, hakkeroinnin tai lamaannuttamisen kohde. Yksittäisiin yliopistoihin voi kohdistua vakavia turvallisuusuhkia ja yksittäisiin työntekijöihin, opiskelijoihin ja muihin kampusalueella oleviin ihmisiin kohdistuu mitä moninaisempia uhkia, joihin ei perinteinen työsuojelu ja –turvallisuusorganisaatio vastaa.

Lähteet

Aarhus universitet, <http://medarbejdere.au.dk/> Printattu 16.1.2018, 16.13-17.1.2018, 13.04.

Gustafson, Per (2017): Evaluating an indicator matrix for early detection of smuggling equipment for dual-use. Teoksessa Čepin & Briš (Eds.) 2017 Safety and Reliability – Theory and Applications, Taylor & Francis Group, London, 1627-1632.

Gustafson, Per (2018): Modeling the Security Risk Management Process in Higher Education Institutions to Understand, Explain and Improve. Teoksessa Kantola, J.I. et al. (eds.) 2018 Advances

in Human Factors, Business Management and Leadership, Springer International Publishing AG, 351-361.

Gustafson, Per (2017): Systematiskt säkerhetsarbete och beslutsfattande – att förstå, förklara och förbättra, Licentiatavhandling, Ergonomi och aerosolteknologi, Institutionen för designvetenskaper, Lunds tekniska högskola, Lunds universitet. Media-Tryck, Lund.

Gustafson, Per and Nilsson Fredrik (2017): Ambiguity, uncertainty, and risk communication – determining factors of security management in trolling situations. Submitted to Journal of Risk Research, (Special edition, 2nd SRA Nordic Chapter Risk Conference).

Göteborgs universitet, Policy för säkerhetsarbetet, Styrdokument Dnr v2015/1035, Fastighets- och Serviceenheten, www.gu.se .

Haastattelut Per Gustafson 7.12.2017 Tampere.

<https://www.sikresiden.no/en> , luettu 23.3.2018, 15.37.

Kunnskapsdepartementet, Nytt råd for samfunnssikkerhet og beredskap I kunnskapssektoren, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nytt-rad/id2526233/> . Printattu 27.10.2017.

Københavns Universitet, <http://akut.ku.dk/> Printattu 16.1.2018, 15:53.

Mandat for råd for samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren [http://www.uis.no/samfunn-og-samarbeid/konferanser-og-moteplasser/rad-for-beredskap-i-uh ...](http://www.uis.no/samfunn-og-samarbeid/konferanser-og-moteplasser/rad-for-beredskap-i-uh-...) Printattu 9.1.2018.

Sikkerhet og beredskap ved universiteter og høyskoler, [https://www.rejeringen.no/no/tema/utdanning/hoyre-utdanning/B ...](https://www.rejeringen.no/no/tema/utdanning/hoyre-utdanning/B...) Printattu 24.10.2017, 12:00.

Stockholms universitet Medarbetarwebben, <http://www.su.se/medarbetare/rad-stod/sakerhet-krishantering/saker...> Printattu 24.10. 2017,11:27.

Umeå universitet, Säkerhet, [http://www.student.umu.se./under-studietiden/studiemiljo-och-lika-vi ...](http://www.student.umu.se./under-studietiden/studiemiljo-och-lika-vi...) Printattu 14.2.2018, 15:09.

Univeristeter og høyskoler gir råd i krisesituasjoner til studenter og ansatte

Uppsala universitet, Riktlinjer för kris- och kontinuitetshantering, Krisorganisationen vid Uppsala universitet, Dnr UFV 2015/1058.

Uppsala universitet, Säkerhetskalendar – Ett gemensamt ansvar för en tryggare arbetsplats!

6 Lopuksi

Tutkimuksen kohteena oli yliopistojen henkilöstön turvallisuus. Tutkimuksessa kartoitettiin viiden yliopiston kyselyaineiston pohjalta henkilöstön turvallisuuden nykytilaa; yksilötason ja yliopistoorganisaatioiden resilienssiä, tilannetietoisuutta ja tilannekuvatyötä sekä uusiin uhkiin varautumista. Tutkimus sisältää lainsäädännön ja oikeudellisten vastuiden kehittämisarvioinnin. Tutkimus toteutettiin Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa turvallisuushallinnon ja korkeakouluhallinnon yhteistyönä.

Yliopistojen henkilöstön turvallisuustilanne on hyvä ja turvallisuusvalvonta työpaikoilla riittävää. Tosin turvallisuustilanne on henkilöstön kokemusten mukaan työuran aikana muuttunut. Tämä tarkoittaa turvallisuuden heikentymistä. Henkilöstö kokee uhkia ja turvallisuuteen liittyviä huolia, jotka liittyvät mm. yllättävään tai arvaamattomaan käyttäytymiseen ja uhkaamiseen ja uhkaavaan käyttäytymiseen. Uudet uhkatekijät ovat monen tyyppisiä, mutta liittyvät pääasiassa sosiaaliseen mediaan ja vihapuheeseen sekä epätodennäköisiin mutta mahdollisiin joukkosurmiin. Uhkatilanteissa toiminta, selviäminen ja palautuminen vaativat kouluttautumista. Henkilöstökoulutuksella on tärkeä rooli erilaisiin vaara- ja uhkatilanteisiin varautumisessa. Yliopistojen akateeminen henkilöstö ei ole kovin aktiivinen tarttumaan yliopistojen tarjoamiin turvallisuutta edistäviin koulutustilaisuuksiin, vaikka tutkimuksessa havaittiin henkilöstön periaatteellinen halukkuus kouluttautua turvallisuuden edistämiseksi.

Yliopistojen turvallisuusajattelu on perinteisesti vahvasti fyysisiin tiloihin perustuvaa. Yliopistokampukset ovat turvallisuusnäkökulmasta haasteellisia useasta eri syystä. Kampukset ovat avoimia ja niissä työskentelee useita eri toimijoita yliopistoissa opiskelevien opiskelijoiden ja yliopistoissa työskentelevien hallinto- ja tutkimus- ja opetushenkilöstön lisäksi. Yliopistoissa on paljon määräaikaista työntekijöitä, joka lisää henkilöstön vaihtuvuutta. Yliopistoissa on paljon opettaja- ja tutkijavierailijoita sekä kansainvälisiä opiskelijoita, jotka viiptyvät yliopistossa eripituisia aikoja. Turvallisuudesta huolehtiminen edellyttää eri turvallisuustoimijoiden välistä jatkuvaa yhteydenpitoa, turvallisuusvelvoitteiden tuntemista ja turvallisuuskysymysten koordinaatiota.

Yliopistojen hallintojohtajien mukaan yliopistojen turvallisuutta on kehitetty, sillä turvallisuustilanne on erityisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana muuttunut oleellisesti. Pahimpina turvallisuusuhkina ovat yllättävät ja kokonaan ennakoimattomat uhkat, jotka kohdistuvat henkilöstöön. Tietoturvakysymykset lisäävät myös turvallisuusuhkia. Kaikilla yliopistoissa on omat turvallisuusorganisaationsa, mutta ne vaihtelevat yliopistoittain. Yliopistoissa on turvallisuusohjeistukset henkilöstön saatavilla. Turvallisuusviestintä on jatkuvan kehityksen kohteena. Viestinnässä on otettava huomioon myös kansainvälinen näkökulma, sillä yliopistoissa on runsaasti kansainvälistä henkilöstöä ja opiskelijoita. Sosiaalinen media reagoi nopeasti turvallisuusuhkiin ja sillä on vaikutuksia koettuun turvallisuuden tunteeseen yliopistoissa.

Yliopistojen turvallisuuspäälliköiden näkökulmasta yliopistojen tekninen turvallisuusvalvonta on hyvin kehittynyttä. Ongelmia teknisten ratkaisujen näkökulmasta tuottavat historialliset rakennukset. Myös turvallisuuspäälliköiden näkökulmasta turvallisuuden kannalta suurimpia haasteita tuottavat uudet uhkatekijät, joihin ei ole osattu varautua. Yliopistojen

turvallisuusorganisaatiot ovat resursseiltaan ohuita, jolloin väistämättä joudutaan voimakkaaseen priorisointiin. Painopiste on perinteisissä työsuojelun ja työturvallisuuden tehtävissä, joihin löytyy myös paremmin kokemusta ja osaamista.

Turvallisuuspäälliköt ovat varsin yksin turvallisuusasioista huolehtimassa. Vastuu, kampusalueiden laajat mittakaavat, tehtävien moninaisuus, turvallisuusympäristön muutosten tuomat uudet haasteet ja uhkakuvat jne. ovat yliopistoissa pääsääntöisesti yhden henkilön harteilla. Varautumiseen ja valmiuteen liittyvät kriisi- ja muut organisaatiot otetaan käyttöön kriisitilanteissa, mutta varsinainen päivittäinen turvallisuuden hallinta on turvallisuuspäälliköiden vastuulla. Perinteisen työturvallisuuden ja –suojelun samoin kuin tietoturvallisuuden organisoiminen erillisinä turvallisuustehtävinä ei palvele yliopistojen päivittäisen kokonaisvaltaisen turvallisuuden hallinnan tarpeita.

Turvallisuus jää helposti muiden kehittämis- ja uudistusprosessien jalkoihin. Erityisesti turvallisuuden eri ulottuvuuksien näkökulmasta turvallisuuspäälliköille on tarpeen järjestää yhteistä koulutusta. Näin yliopistojen turvallisuustehtäviin on mahdollista tuottaa yhtenäisempi perusta. Turvallisuuspäälliköiden keskinäistä yhteistyötä tulee tiivistää, koska ilmiöt ja niiden hallintakeinot ovat yliopistoissa keskenään samankaltaisia. Tilannekuvatyön tulee olla vakiintunutta paitsi yliopistojen sisällä myös yliopistojen kesken ja viranomaisten kanssa yhteistyössä. Yliopistojen turvallisuus tulee myös opetus- ja kulttuuriministeriössä tiedostaa koko yhteiskunnan tasolla vaikuttavaksi ilmiöksi. Oppilaitosturvallisuuden kehittäminen on ulotettava yliopistoihin niiden tehtäviin, avoimeen luonteeseen ja kansainväliseen toimintakulttuuriin sovittaen.

Yliopistoyhteisön resilienssiä muodostavia ja vahvistavia tekijöitä ovat uhkien ennakointi, ehkäiseminen ja uhkiin reagoiminen, viestintäpalvelut, toimiva viranomaisyhteistyö, turvallisuuspalvelut ja sisäinen koulutus sekä sitoutuminen turvallisuuden jatkuvaan kehittämiseen. Yliopistot kohtaavat samanlaisia uhkatekijöitä kuin muukin yhteiskunta. Yliopistot onkin nähtävä myös turvallisuuden näkökulmasta osana yhteiskuntaa, ja yliopistot voivat myös edistää turvallisuutta yhteiskunnassa. Uudet uhkatekijät ovat lisääntyneet ja ne on tärkeää tunnistaa, niihin on tärkeää varautua ja niitä on pyrittävä ehkäisemään ja ratkaisemaan yliopistotyönantajan ja henkilöstön yhteistyöllä, jotta yliopistot säilyvät jatkossakin turvallisina työpaikkoina henkilöstölle, opiskelupaikkana opiskelijoille ja kaikille yliopistokampuksilla työskenteleville ja vieraileville.

LIITTEET

LIITE 1

UniSecurity-tutkimushankkeen ohjausryhmä

Petri Lintunen, hallintojohtaja, Tampereen yliopisto

Taina Vimpari, tilapalvelu- ja turvallisuuspäällikkö, Tampereen yliopisto

Jarmo Perkiö, ylläpitopäällikkö, Suomen Yliopistokiinteistöt Oy

Tarja Mankkinen, kehittämispäällikkö, Sisäministeriö

Lasse Aapio, poliisikomentaja, Helsingin poliisilaitos

Jouni Perttula, turvallisuus- ja riskienhallintapäällikkö, Tampereen kaupunki

Marinka Lanne, senior scientist, Teknologian tutkimuskeskus, VTT

Mirva Seppänen, riskienhallintapäällikkö, Tampereen teknillinen yliopisto

Riina Länsikallio, työelämäasiamies, Opetusalan ammattijärjestö

Tero Haapala, turvallisuuspäällikkö, Turun yliopisto

Anne-Marie Kurka, tutkimusasiantuntija, Työsuojelurahasto

Timo Pulkkinen, turvallisuuspäällikkö, Sisä-Suomen poliisilaitos

Minna Branders, sotatalouden opettaja, Maanpuolustuskorkeakoulu

hyvin turvallinen turvallinen neutraali turvaton hyvin turvaton

arkipäivinä
iltais
viikonloppuisin
yksin

Mitkä tekijät tai asiat aiheuttavat turvattomuutta? _____

11. Onko yliopistosi tai työyhteisösi turvallisuustilanteessa tapahtunut jotain muutoksia oman työurasi aikana?

ei _____ kyllä _____ Mitä? (Kuvaa lyhyesti)

12. a) Oletko kokenut työssäsi seuraavia ilmiöitä (rengasta kokemasi).

b) Arvioi oheisella asteikolla kaikkien näiden uhkatekijöiden todennäköisyyttä.

erittäin pieni ei pieni suuri erittäin suuri
pieni eikä suuri

- 1 uhkaaminen ja uhkaava käyttäytyminen
- 2 yksilöön kohdistuva fyysinen väkivalta tai sillä uhkailu
- 3 henkinen väkivalta
- 4 vihapuhe
- 5 painostus
- 6 yllättävä tai arvaamaton käyttäytyminen
- 7 viharikokset (esimerkiksi rasistiset rikokset)
- 8 vainoaminen
- 9 ryöstö
- 10 ilkivalta tai omaisuuteen kajoaminen
- 11 päihheet ja huumeet
- 12 tietovuoto tai tietoturvarikkomus
- 13 yliopistoon kohdistuva väkivaltainen hyökkäys
- 14 jokin muu vastaava, mikä? _____

13. Miltä taholta työhösi liittyvä kokemasi uhka on peräisin? (rengasta tahot)

- 1 anonyymi yhteisö tai yksilö
- 2 tuntemani yhteisö tai yksilö
- 3 tutkimuskohde tai siihen liittyvät tahot
- 4 asiakas
- 5 kollega
- 6 opiskelija

14. Onko sosiaalisen median vihapuhe tai muu uhkaus rajoittanut
- 1 tutkimustulostesi julkistamista.
 - 2 tutkimusaiheesi valintaa.
 - 3 tutkimuksesi tarkastelutapaa.
 - 4 osallistumistasi muuhun tutkimukseen liittyvään viestintään.
 - 5 opetuksesi aihevalintoja.
 - 6 opetuksesi työskentelytapoja.
 - 7 fyysistä liikkumistasi.
 - 8 kotirauhaasi.
 - 9 muuta sosiaalista elämääsi.

15. Arvioi tutkijoiden sananvapauden tilaa. Miten se on mielestäsi muuttunut viimeisten 2 vuoden aikana

Valitse vain yksi seuraavista:

- 1 tutkijoiden sananvapauden tila on huonontunut
- 2 tutkijoiden sananvapauden tila on säilynyt ennallaan
- 3 tutkijoiden sananvapauden tila on parantunut
- 4 en osaa sanoa

16. Onko Sinulla omakohtaista kokemusta uhka- ja väkivaltatilanteesta työpaikallasi?

kyllä ___ ei ___

Jos vastasit kyllä, kuvaa tilanne(-teet) lyhyesti

17. Oletko ilmoittanut niistä johonkin ilmoitusjärjestelmään tai jollekin henkilölle yliopistossasi?

kyllä ___ en ___

18. Miten organisaatiosi reagoi tiedon annettuasi? Valitse vain yksi seuraavista:

- 1 asiaa ei otettu vakavasti
- 2 sain tukea, mutta asia ei edennyt
- 3 esimies tai muu työnantajan edustaja auttoi asian ratkaisussa
- 4 viranomainen tai muu taho auttoi asian ratkaisussa

ARVIO NYKYTILANTEESTA

19. Onko Sinulla selkeä käsitys, miten toimit itseesi kohdistuvassa uhkatilanteessa? kyllä ___ ei ___

20. Oletko saanut henkilöstökoulutusta uhkatilanteisiin (esimerkiksi vihapuheeseen reagointia koskien)?

kyllä ___ en ___

21. Onko yliopisto työnantajasi reagoanut riittävästi erilaisiin uhkatilanteisiin

paljon jonkin verran vähän ei lainkaan en osaa sanoa

22. Informoiko työnantajasi henkilöstöä riittävästi toteutuneista uhkatilanteista?

paljon jonkin verran vähän ei lainkaan en osaa sanoa

23. Mitä kanavaa tai menetelmää käyttäen vakavasta vaara-/uhkatilanteesta tulisi mielestäsi tiedottaa yliopistossa?

- 1 tekstiviestillä työpuhelimeen
- 2 sähköpostitse työosoitteeseen
- 3 keskusradion kautta
- 4 joku muut kanava/metelmä Mikä? _____

24. Millä tavoin läheltä piti- ja uhkatilanteista tulisi ilmoittaa työnantajalle?

- a. Intranetin kautta erilliseen järjestelmään
- b. Internetin kautta huoltokirjaan
- c. Tekstiviestillä työsuojelupäällikölle
- d. soittamalla palvelunumeroon, joka kerää tarvittavat tiedot
- e. joku muu kanava/metelmä Mikä? _____

25. Pidätkö turvallisuuden valvontaa työpaikallasi riittävänä?

täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
---------------------	-----------------------	--------------------------	---------------------	-------------------

26. Miten arvioit turvallisuusasioiden merkitystä suhteessa omaan työhösi?

täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
---------------------	-----------------------	--------------------------	---------------------	-------------------

Turvallisuusasiat kuuluvat myös omaan työhöni

Minulla on selkeä kuva työpaikkani turvallisuusasioiden järjestämisestä

Tiedän, miten pitää toimia erilaisissa vaaratilanteissa työpaikallani

Pidän turvallisuusasioiden käsittelyä yksikköni kokouksissa tärkeänä

Turvallisuusasioista tulisi olla henkilöstökoulutusta

Pidän yliopistoa turvallisena työpaikkana

Turvallisuusasioista huolehtiminen kuuluu ensi sijassa yliopiston ulkopuolisille viranomaisille

Opiskelijoiden turvallisuudesta huolehtiminen on yliopiston tehtävä

Lisääntyvällä kansainvälistymisellä on

merkitystä työpaikkani turvallisuuteen

Olen valmis käyttämään omaa aikaani
turvallisuusasioiden opiskeluun ja
kehittämiseen

Yliopistossani on hyvä
turvallisuuskulttuuri

Yliopiston johto on sitoutunut
turvallisuuskulttuurin kehittämiseen

27. Miten omaa ja/tai yliopistoyhteisön turvallisuutta voitaisiin parantaa nykytilanteeseen verrattuna?

28. Muita terveisiä tutkijoille (myös kommentit kyselylomakkeesta) _____

LIITE 3

Hallintopäällikköhaastattelut

Petri Lintunen, hallintopäällikkö, Tampereen yliopisto

Tiina Äijälä, hallintojohtaja, Tampereen teknillinen yliopisto

Päivi Mikkola, palvelujohtaja, Turun yliopisto

Markus Aarto, hallintojohtaja, Lapin yliopisto

Esa Hämäläinen, hallintojohtaja, Helsingin yliopisto

Turvallisuuspäällikköhaastattelut

Heikki Aakkonen, ylivirastomestari, Lapin yliopisto

Tero Haapala, turvallisuuspäällikkö, Turun yliopisto

Pertti Hoskio, turvallisuuspäällikkö, Oulun yliopisto

Mikko Ilanko, turvallisuuspäällikkö, Taideyliopisto

Mikael Johansson, ylivirastomestari, Åbo Akademi

Pasi Kelander, turvallisuuspäällikkö, Vaasan yliopisto

Olli-Pekka Laakso, turvallisuuspäällikkö, Jyväskylän yliopisto

Heikki Loikkanen, työsuojelupäällikkö, Itä-Suomen yliopisto

Harri Lumme, kiinteistö-, turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, Lappeenrannan teknillinen yliopisto

Seija Piipponniemi-Lahti, turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, Aalto-yliopisto

Mikko Savela, turvallisuuspäällikkö, Helsingin yliopisto

Mirva Seppänen, riskienhallintapäällikkö, Tampereen teknillinen yliopisto

Taina Vimpari, tilapalvelu- ja turvallisuuspäällikkö, Tampereen yliopisto

Kuno Öhrman, direktör, Svenska Handelshögskolan

LIITE 4

Lainsäädäntö

UUSIIN UHKIIN LIITTYVÄT RIKOSSÄÄNNÖKSET

RL 3 Rikosoikeudellisen vastuun yleisistä edellytyksistä

3 § Laiminlyönnin rangaistavuus

Laiminlyönti on rangaistava, jos rikoksen tunnusmerkistössä niin nimenomaan määrätään.

Laiminlyönti on rangaistava myös, jos tekijä on jättänyt estämättä tunnusmerkistön mukaisen seurauksen syntymisen, vaikka hänellä on ollut erityinen oikeudellinen velvollisuus estää seurauksen syntyminen. Tällainen velvollisuus voi perustua:

- 1) virkaan, toimeen tai asemaan;
- 2) tekijän ja uhrin väliseen suhteeseen;
- 3) tehtäväksi ottamiseen tai sopimukseen;
- 4) tekijän vaaraa aiheuttaneeseen toimintaan; tai
- 5) muuhun niihin rinnastettavaan syyhyn.

5 § Syyksiluettavuus

Rangaistusvastuun edellytyksenä on tahallisuus tai tuottamus.

Jollei toisin säädetä, tässä laissa tarkoitettu teko on vain tahallisena rangaistava.

Mitä 2 momentissa säädetään, koskee myös muualla laissa tarkoitettua tekoa, josta ankarimmaksi rangaistukseksi on säädetty enemmän kuin kuusi kuukautta vankeutta tai jota koskeva rangaistussäännös on annettu tämän lain voimaantulon jälkeen.

6 § Tahallisuus

Tekijä on aiheuttanut tunnusmerkistön mukaisen seurauksen tahallaan, jos hän on tarkoittanut aiheuttaa seurauksen taikka pitänyt seurauksen aiheutumista varmana tai varsin todennäköisenä. Seuraus on aiheutettu tahallaan myös, jos tekijä on pitänyt sitä tarkoittamaansa seuraukseen varmasti liittyvänä.

7 § Tuottamus

Tekijän menettely on huolimaton, jos hän rikkoo olosuhteiden edellyttämää ja häneltä vaadittavaa huolellisuusvelvollisuutta, vaikka hän olisi kyennyt sitä noudattamaan (tuottamus).

Se, pidetäänkö huolimattomuutta törkeänä (törkeä tuottamus), ratkaistaan kokonaisarvostelun perusteella. Arvostelussa otetaan huomioon rikotun huolellisuusvelvollisuuden merkittävyys, vaarannettujen etujen

tärkeys ja loukkauksen todennäköisyys, riskinoton tietoisuus sekä muut tekoon ja tekijään liittyvät olosuhteet.

Pikemmin tapaturmaan kuin tuottamukseen perustuvasta teosta ei rangaista.

RL 9 OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUUSTA

1 § Soveltamisala

Yhteisö, säätiö tai muu oikeushenkilö, jonka toiminnassa on tehty rikos, on syyttäjän vaatimuksesta tuomittava rikoksen johdosta yhteisösakkoon, jos se on tässä laissa säädetty rikoksen seuraamukseksi.

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta julkisen vallan käytössä tehtyyn rikokseen.

2 § Rangaistusvastuun edellytykset

Oikeushenkilö tuomitaan yhteisösakkoon, jos sen lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi.

Yhteisösakkoon tuomitaan, vaikkei rikoksentekijää saada selville tai muusta syyistä tuomita rangaistukseen. Yhteisösakkoon ei kuitenkaan tuomita sellaisen asianomistajarikoksen johdosta, jota asianomistaja ei ilmoita syytteeseen pantavaksi, ellei erittäin tärkeä yleinen etu vaadi syytteen nostamista.

3 § Rikoksentekijän ja oikeushenkilön välinen suhde

Rikos katsotaan oikeushenkilön toiminnassa tehdyksi, jos sen tekijä on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi ja hän kuuluu oikeushenkilön johtoon tai on virka- tai työsuhteessa oikeushenkilöön taikka on toiminut oikeushenkilön edustajalta saamansa toimeksiannon perusteella.

Oikeushenkilöllä ei ole oikeutta saada rikoksentekijältä korvausta maksamastaan yhteisösakosta, ellei korvausvelvollisuus perustu yhteisöistä tai säätiöistä annettuihin säädöksiin.

4 § Tuomitsematta jättäminen

Tuomioistuin saa jättää oikeushenkilön tuomitsematta yhteisösakkoon, jos:

- 1) oikeushenkilön 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu laiminlyönti taikka johdon tai oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävän osuus rikoksessa on vähäinen; taikka
- 2) oikeushenkilön toiminnassa tehty rikos on vähäinen.

Tuomioistuin saa jättää tuomitsematta yhteisösakkoon myös silloin, kun rangaistusta olisi pidettävä kohtuuttomana ottaen huomioon:

- 1) oikeushenkilölle rikoksesta aiheutuneet muut seuraukset;
- 2) oikeushenkilön toimet uusien rikosten ehkäisemiseksi, rikoksen vaikutusten ehkäisemiseksi tai poistamiseksi taikka laiminlyönnin ja rikoksen selvittämisen edistämiseksi; taikka

3) sen, että oikeushenkilön johtoon kuuluva tuomitaan rikoksesta rangaistukseen, jos oikeushenkilö on pieni, rangaistukseen tuomittavan omistusosuus oikeushenkilössä on suuri tai hänen henkilökohtainen vastuunsa oikeushenkilön velvoitteista on merkittävä.

5 § Yhteisösakko

Yhteisösakko tuomitaan määräeuroin. Alin yhteisösakon rahamäärä on 850 ja ylin 850 000 euroa.

6 § Yhteisösakon mittaamisperusteet

Yhteisösakon rahamäärä vahvistetaan oikeushenkilön 2 §:ssä tarkoitetun laiminlyönnin laadun ja laajuuden tai johdon osuuden sekä oikeushenkilön taloudellisen aseman mukaan.

Laiminlyönnin ja johdon osuuden merkitystä arvioitaessa otetaan huomioon tehdyn rikoksen laji ja vakavuus, rikollisen toiminnan laajuus, tekijän asema oikeushenkilön toimielimissä, se, osoittaako oikeushenkilön velvollisuuksien rikkominen piittaamattomuutta lain säännöksistä tai viranomaisten määräyksistä, sekä muualla laissa säädetty rangaistuksen mittaamisperusteet.

Taloudellista asemaa arvioitaessa otetaan huomioon oikeushenkilön koko, vakavaraisuus, toiminnan taloudellinen tulos sekä muut oikeushenkilön talouden arvioimiseen olennaisesti vaikuttavat seikat.

7 § Rangaistusvaatimuksen tekemättä jättäminen

Syyttäjä saa jättää rangaistusvaatimuksen oikeushenkilöä vastaan tekemättä, jos:

- 1) oikeushenkilön 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu laiminlyönti tai sen johdon taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävän osuus rikoksessa on ollut vähäinen taikka
- 2) oikeushenkilön toiminnassa tehdystä rikoksesta ei ole aiheutunut muuta kuin vähäistä vahinkoa tai vaaraa

ja oikeushenkilö on vapaaehtoisesti ryhtynyt tarpeellisiin toimiin uusien rikosten ehkäisemiseksi.

Rangaistusvaatimus saadaan jättää tekemättä myös, jos rikosentekijä 4 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa on jo tuomittu rangaistukseen ja on odotettavissa, ettei oikeushenkilöä tämän vuoksi tuomittaisi yhteisösakkoon.

Päätös jättää rangaistusvaatimus oikeushenkilöä vastaan tekemättä tai peruuttaa vaatimus annetaan oikeushenkilölle tiedoksi postitse tai noudattaen, mitä oikeudenkäymiskaaren 11 luvussa säädetään. Päätökseen sovelletaan, mitä oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain 1 luvun 6 a §:n 2 momentissa ja 11 §:n 1 ja 3 momentissa säädetään päätöksestä jättää syyttämättä.

Rangaistusvaatimuksen peruuttamiseen 1 momentin nojalla sovelletaan, mitä oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain 1 luvun 12 §:ssä säädetään syytteen peruuttamisesta. Tieto peruuttamisesta on kuitenkin annettava vain oikeushenkilölle.

8 § Yhteinen yhteisösakko

Jos oikeushenkilö on tuomittava samalla kertaa kahden tai useamman rikoksen johdosta, oikeushenkilö tuomitaan yhteiseen yhteisösakkoon noudattaen, mitä 5 ja 6 §:ssä säädetään.

Rikoksista, joista toinen on tehty sen jälkeen, kun toisesta oli jo tuomittu yhteisösakko, ei tuomita yhteistä rangaistusta. Jos lainvoiman saaneella tuomiolla yhteisösakkoon tuomitulle oikeushenkilölle vaaditaan rangaistusta ennen tämän rangaistuksen tuomitsemista tehdyn muun rikoksen johdosta, ei myöskään tuomita yhteistä yhteisösakkoa, mutta aikaisempi yhteisösakko on uutta rangaistusta määrättäessä otettava kohtuuden mukaan huomioon.

10 § Yhteisösakon täytäntöönpano

Yhteisösakko pannaan täytäntöön sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) mukaisessa järjestyksessä.

Yhteisösakon sijasta ei saa määrätä muuntorangaistusta.

RL 15 RIKOKSISTA OIKEUDENKÄYTTÖÄ VASTAAN

10 § Törkeän rikoksen ilmoittamatta jättäminen

Joka tietää joukkotuhonnan, joukkotuhonnan valmistelun, rikoksen ihmisyyttä vastaan, törkeän rikoksen ihmisyyttä vastaan, hyökkäysrikoksen, hyökkäysrikoksen valmistelun, sotarikoksen, törkeän sotarikoksen, kidutuksen, kemiallisen aseiden kiellon rikkomisen, biologisen aseiden kiellon rikkomisen, jalkaväkimiinakiellon rikkomisen, Suomen itsemääräämisoikeuden vaarantamisen, maanpetoksen, törkeän maanpetoksen, vakoilun, törkeän vakoilun, valtiopetoksen, törkeän valtiopetoksen, raiskauksen, törkeän raiskauksen, törkeän lapsen seksuaalisen hyväksikäytön, murhan, tapon, surman, törkeän pahoinpitelyn, ryöstön, törkeän ryöstön, ihmiskaupan, törkeän ihmiskaupan, panttivangin ottamisen, törkeän tuhotyön, törkeän terveyden vaarantamisen, ydinräjähderikoksen, kaappauksen, 34 a luvun 1 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetun terroristisessa tarkoituksessa tehdyn rikoksen, törkeän ympäristön turmelemisen tai törkeän huumausainerikoksen olevan hankkeilla eikä ajoissa, kun rikos vielä olisi estettävissä, antaa siitä tietoa viranomaiselle tai sille, jota vaara uhkaa, on tuomittava, jos rikos tai sen rangaistava yritys tapahtuu, törkeän rikoksen ilmoittamatta jättämisestä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Törkeän rikoksen ilmoittamatta jättämisestä ei kuitenkaan tuomita rangaistukseen sitä, jonka olisi rikoksen estämiseksi täytynyt antaa ilmi nykyinen tai entinen aviopuolisonsa taikka nykyinen avopuolisonsa, sisarusensa, sukulaisensa suoraan ylenevässä tai alenevassa polvessa taikka se, johon hänellä on vastaavanlainen parisuhteeseen tai sukulaisuuteen rinnastuva läheinen suhde.

RL 17 RIKOKSISTA YLEISTÄ JÄRJESTYSTÄ VASTAAN

13 § Ilkivalta

Joka

- 1) metelöimällä tai muulla sellaisella tavalla aiheuttaa huomattavaa häiriötä virantoimituksen yhteydessä muualla kuin yleisellä paikalla taikka yleisöltä suljetussa virastossa, toimistossa, liikkeessä tai tehtaassa tai muussa vastaavassa paikassa,
- 2) aiheuttaa huomattavaa häiriötä lähettämällä viestejä tai soittamalla puheluita virastoon, toimistoon, liikkeeseen taikka muuhun vastaavaan paikkaan taikka

3) käyttämällä joukkoliikenteen kulkuneuvon, hissien tai muun laitteen hätäjarrua tai hälytintä aiheuttaa ilkeästi väärin hälytyksen,

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä rangaistusta, ilkeästä sakkoon.

25 § Syyteoikeus

Jos ilkeällä ei ole rikottu yleistä järjestystä, syyttäjä ei saa nostaa syytettä, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syytteeseen pantavaksi. Syyttäjä ei saa nostaa syytettä myöskään 20 §:n 1 momentin 3 kohdassa mainitusta sukupuolisiveellisyyttä loukkaavasta markkinoinnista, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syytteeseen pantavaksi.

RL 21 HENKEEN JA TERVEYTEEN KOHDISTUVISTA RIKOKSISTA

1 § Tappo

Joka tappaa toisen, on tuomittava taposta vankeuteen määräajaksi, vähintään kahdeksaksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

2 § Murha

Jos tappo tehdään

1) vakaasti harkiten,

2) erityisen raa'alla tai julmalla tavalla,

3) vakavaa yleistä vaaraa aiheuttaen tai

4) tappamalla virkamies hänen ollessaan virkansa puolesta ylläpitämässä järjestystä tai turvallisuutta taikka virkatoimen vuoksi

ja rikos on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikosentekijä on tuomittava murhasta vankeuteen elinkaudeksi.

Yritys on rangaistava.

3 § Surma

Jos tappo, huomioon ottaen rikoksen poikkeukselliset olosuhteet, rikosentekijän vaikuttimet tai muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen lieventävien asianhaarojen vallitessa tehty, rikosentekijä on tuomittava surmasta vankeuteen vähintään neljäksi ja enintään kymmeneksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

5 § Pahoinpitely

Joka tekee toiselle ruumiillista väkivaltaa taikka tällaista väkivaltaa tekemättä vahingoittaa toisen terveyttä, aiheuttaa toiselle kipua tai saattaa toisen tiedottomaan tai muuhun vastaavaan tilaan, on tuomittava pahoinpitelystä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

6 § Törkeä pahoinpitely

Jos pahoinpitelyssä

- 1) aiheutetaan toiselle vaikea ruumiinvamma, vakava sairaus tai hengenvaarallinen tila,
- 2) rikos tehdään erityisen raa'alla tai julmalla tavalla tai
- 3) käytetään ampuma- tai teräasetta taikka muuta niihin rinnastettavaa hengenvaarallista välinettä

ja rikos on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksentekijä on tuomittava törkeästä pahoinpitelystä vankeuteen vähintään yhdeksi ja enintään kymmeneksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

6 a § Törkeän henkeen tai terveyteen kohdistuvan rikoksen valmistelu

Joka 1–3 tai 6 §:ssä tarkoitetun rikoksen tekemistä varten

- 1) pitää hallussaan ampuma- tai teräasetta tai muuta niihin rinnastettavaa hengenvaarallista välinettä taikka välinettä, joka soveltuu erityisesti käytettäväksi välineenä rikoksessa,
- 2) sopii toisen kanssa tai laatii yksityiskohtaisen suunnitelman jonkin mainitun rikoksen tekemisestä tai
- 3) palkkaa, käskee tai muuten yllyttää toista mainitun rikoksen tekemiseen taikka lupautuu tai tarjoutuu tekemään sen

on tuomittava törkeän henkeen tai terveyteen kohdistuvan rikoksen valmistelusta vankeuteen enintään neljäksi vuodeksi.

Jos vaara rikoksen toteuttamisesta on ollut muista kuin satunnaisista syistä vähäinen taikka jos henkilö on vapaaehtoisesti luopunut rikoksen valmistelusta, estänyt sen jatkumisen tai muuten poistanut oman toimintansa merkityksen rikoksen valmistelussa, 1 momenttia ei kuitenkaan sovelleta.

7 § Lievä pahoinpitely

Jos pahoinpitely, huomioon ottaen väkivallan, ruumiillisen koskemattomuuden loukkauksen tai terveyden vahingoittamisen vähäisyys taikka muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikoksentekijä on tuomittava lievästä pahoinpitelystä sakkoon.

8 § Kuolemantuottamus

Joka huolimattomuudellaan aiheuttaa toisen kuoleman, on tuomittava kuolemantuottamuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

9 § Törkeä kuolemantuottamus

Jos kuolemantuottamuksessa kuolema aiheutetaan törkeällä huolimattomuudella ja rikos on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikosentekijä on tuomittava törkeästä kuolemantuottamuksesta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään kuudeksi vuodeksi.

10 § Vammantuottamus

Joka huolimattomuudellaan aiheuttaa toiselle ruumiinvamman tai sairauden, joka ei ole vähäinen, on tuomittava vammantuottamuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

11 § Törkeä vammantuottamus

Jos vammantuottamuksessa ruumiinvamma tai sairaus aiheutetaan törkeällä huolimattomuudella ja rikos on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikosentekijä on tuomittava törkeästä vammantuottamuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

13 § Vaaran aiheuttaminen

Joka tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttaa toiselle vakavan hengen tai terveyden vaaran, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä yhtä ankaraa tai ankarampaa rangaistusta, vaaran aiheuttamisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

14 § Heitteillepano

Joka saattaa toisen avuttomaan tilaan tai jättää sellaiseen tilaan henkilön, josta hän on velvollinen huolehtimaan, ja siten aiheuttaa vaaraa tämän hengelle tai terveydelle, on tuomittava heitteillepanosta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

15 § Pelastustoimen laiminlyönti

Joka tietäen toisen olevan hengenvaarassa tai vakavassa terveyden vaarassa on tälle antamatta tai hankkimatta sellaista apua, jota hänen mahdollisuutensa ja tilanteen luonne huomioon ottaen kohtuudella voidaan häneltä edellyttää, on tuomittava pelastustoimen laiminlyönnistä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

16 § Syyteoikeus

Syyttäjä saa nostaa syytteen lievästä pahoinpitelystä vain, jos asianomistaja ilmoittaa rikoksen syytteeseen pantavaksi taikka teko on kohdistunut:

- 1) kahdeksaatoista vuotta nuorempaan henkilöön;
- 2) tekijän aviopuolisoon tai entiseen aviopuolisoon, sisarukseen tai sukulaiseen suoraan ylenevässä tai alenevässä polvessa taikka henkilöön, joka asuu tai on asunut tekijän kanssa yhteistaloudessa tai on tai on ollut muuten näihin rinnastettavan henkilökohtaisen suhteen takia hänelle läheinen; taikka
- 3) henkilöön hänen työtehtäviensä vuoksi eikä rikosentekijä kuulu työpaikan henkilöstöön.

Syyttäjä saa nostaa syytteen vammantuottamuksesta vain, jos asianomistaja ilmoittaa rikoksen syytteeseen pantavaksi.

18 § Soveltamisalasaännös

Sovellettaessa tämän luvun 2 §:n 4 kohtaa rikollisen teon kohteena olevaan virkamieheen rinnastetaan 40 luvun 11 §:ssä tarkoitettu julkista luottamustehtävää hoitava henkilö, sellainen ulkomainen virkamies, joka toimii Kansainvälisen rikostuomioistuimen palveluksessa taikka Suomen alueella kansainvälisen sopimuksen tai muun kansainvälisen velvoitteen nojalla tarkastus-, tarkkailu-, takaa-ajo- tai esitutkintatehtävissä taikka joka toimii Suomen alueella kansainvälisestä oikeusavusta rikosasioissa annetun lain nojalla Suomen viranomaisen esittämän tai hyväksymän oikeusapupyynnön perusteella esitutkinta- tai muissa virkatehtävissä, julkista valtaa käyttävä henkilö ja 16 luvun 20 §:n 5 momentissa tarkoitettu henkilö.

RL 24 YKSITYISYYDEN, RAUHAN JA KUNNIAN LOUKKAAMISESTA

3 § Julkisrauhan rikkominen

Joka oikeudettomasti

1) tunkeutuu taikka menee salaa tai toista harhauttaen virastoon, liikehuoneistoon, toimistoon, tuotantolaitokseen, kokoustilaan taikka muuhun vastaavaan huoneistoon tai rakennukseen tai sellaisen rakennuksen aidatulle piha-alueelle taikka kasarmialueelle tai muulle puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen käytössä olevalle alueelle, jolla liikkuminen on asianomaisen viranomaisen päätöksellä kielletty, taikka

2) kätkeytyy tai jää 1 kohdassa tarkoitettuun paikkaan,

on tuomittava julkisrauhan rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Julkisrauhan rikkomisena ei kuitenkaan pidetä tekoa, josta on aiheutunut ainoastaan vähäinen haitta.

4 § Törkeä julkisrauhan rikkominen

Jos julkisrauhan rikkomisessa

1) rikoksenteijä tai osallinen varustautuu teon toteuttamista varten aseella tai muulla henkilöön kohdistuvaan väkivaltaan soveltuvalla välineellä taikka tekijän tai osallisen ilmeisenä tarkoituksena on käyttää henkilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai vahingoittaa omaisuutta taikka

2) rikoksen kohteena on eduskunnan, tasavallan presidentin tai valtioneuvoston taikka vieraan valtion tai hallitusten välisen järjestön valtuuskunnan tai edustuston käytössä oleva rakennus tai huoneisto

ja julkisrauhan rikkominen on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksenteijä on tuomittava törkeästä julkisrauhan rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

12 § Syyteoikeus

Syyttäjä ei saa nostaa syytettä kotirauhan rikkomisesta, viestintärauhan rikkomisesta, törkeästä kotirauhan rikkomisesta, julkisrauhan rikkomisesta, salakuuntelusta, salakatselusta eikä salakuuntelun tai salakatselun valmistelusta, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syytteeseen pantavaksi taikka ellei erittäin tärkeä yleinen etu vaadi syytteen nostamista.

Syyttäjä ei saa nostaa syytettä yksityiselämää loukkaavasta tiedon levittämisestä, törkeästä yksityiselämää loukkaavasta tiedon levittämisestä, kunnianloukkauksesta eikä törkeästä kunnianloukkauksesta, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syytteeseen pantavaksi. Valtakunnansyyttäjä voi kuitenkin antaa määräyksen syytteen nostamisesta, jos rikos on tapahtunut joukkotiedotusvälinettä käyttäen ja erittäin tärkeä yleinen etu vaatii syytteen nostamista.

Edellä 9 §:n 2 momentissa tarkoitetun rikoksen voi ilmoittaa syytteeseen pantavaksi kuolleen leski, sisarus, sukulainen suoraan etenevässä tai takenevassa polvessa taikka vainajan kanssa yhteisessä taloudessa elänyt tai muu, jolle vainaja oli erityisen läheinen.

13 § Oikeushenkilön rangaistusvastuu

Törkeään kunnianloukkaukseen, silloin kun rikoksen vaikuttimena on rotu, ihonväri, syntyperä, kansallinen tai etninen alkuperä, uskonto tai vakaumus, seksuaalinen suuntautuminen tai vammaisuus taikka niihin rinnastettava muu peruste, sovelletaan, mitä oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään.

RL 25 VAPAUTEEN KOHDISTUVISTA RIKOKSISTA

1 § Vapaudenriisto

Joka sulkemalla sisään, sitomalla, kuljettamalla johonkin tai muulla tavoin oikeudettomasti riistää toiselta liikkumisvapauden tai eristää toisen tämän ympäristöstä, on tuomittava vapaudenriistosta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

2 § Törkeä vapaudenriisto

Jos vapaudenriistossa

- 1) vapaudenmenetystä jatketaan yli kolmen vuorokauden,
- 2) aiheutetaan vakavaa vaaraa toisen hengelle tai terveydelle tai
- 3) käytetään erityistä julmuutta tai vakavan väkivallan uhkaa

ja vapaudenriisto on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksentehtyjä on tuomittava törkeästä vapaudenriistosta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi.

4 § Panttivangin ottaminen

Joka riistää toiselta vapauden pakottaakseen jonkun muun tekemään, sietämään tai tekemättä jättämään jotakin uhalla, ettei panttivankia vapauteta tai että hänet surmataan tai hänen terveyttään vahingoitetaan, on tuomittava, jos teko kokonaisuutena arvostellen on törkeä, panttivangin ottamisesta vankeuteen vähintään yhdeksi ja enintään kymmeneksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

4 a § Panttivangin ottamisen valmistelu

Joka 4 §:ssä tarkoitetun rikoksen tekemistä varten

1) pitää hallussaan ampuma- tai teräasetta tai muuta niihin rinnastettavaa hengenvaarallista välinettä taikka välinettä, joka soveltuu erityisesti käytettäväksi välineenä rikoksessa,

2) hankkii rikoksen tekemisessä tarpeellisen erityisen tiedon,

3) valmistaa tai hankkii rikoksen toteuttamiseen tarvittavan tilan tai

4) sopii toisen kanssa tai laatii yksityiskohtaisen suunnitelman rikoksen tekemisestä

on tuomittava panttivangin ottamisen valmistelusta vankeuteen enintään kolmeksi vuodeksi.

Jos vaara rikoksen toteuttamisesta on ollut muista kuin satunnaisista syistä vähäinen taikka jos henkilö on vapaaehtoisesti luopunut rikoksen valmistelusta, estänyt sen jatkumisen tai muuten poistanut oman toimintansa merkityksen rikoksen valmistelussa, 1 momenttia ei kuitenkaan sovelleta.

6 § Tuottamuksellinen vapaudenriisto

Joka huolimattomuudesta aiheuttaa toiselle vapaudenmenetyksen, on tuomittava, jollei teko huomioon ottaen sen aiheuttama haitta tai vahinko ole vähäinen, tuottamuksellisesta vapaudenriistosta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Tuottamuksellisesta vapaudenriistosta tuomitaan myös se, joka oikeudettomasti, pitäen sitä oikeutenaan, riistää toiselta vapauden, jollei teko huomioon ottaen sen aiheuttama haitta tai vahinko ole vähäinen.

7 § Laiton uhkaus

Joka nostaa aseensa toista vastaan tai muulla tavoin uhkaa toista rikoksella sellaisissa olosuhteissa, että uhatulla on perusteltu syy omasta tai toisen puolesta pelätä henkilökohtaisen turvallisuuden tai omaisuuden olevan vakavassa vaarassa, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, laittomasta uhkauksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

7 a § Vainoaminen

Joka toistuvasti uhkaa, seuraa, tarkkailee, ottaa yhteyttä tai muuten näihin rinnastettavalla tavalla oikeudettomasti vainoaa toista siten, että se on omiaan aiheuttamaan vainotussa pelkoa tai ahdistusta, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä yhtä ankaraa tai ankarampaa rangaistusta, vainoamisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

8 § Pakottaminen

Joka oikeudettomasti väkivallalla tai uhkauksella pakottaa toisen tekemään, sietämään tai tekemättä jättämään jotakin, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, pakottamisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

RL 34 YLEISVAARALLISISTA RIKOKSISTA

1 § Tuhotyö

Joka

1) sytyttää tulipalon,

2) räjäyttää jotakin taikka

3) saa aikaan vedentulvan tai luonnontilan muun mullistuksen

siten, että teko on omiaan aiheuttamaan yleistä hengen tai terveyden vaaraa taikka että siitä on yleistä erittäin huomattavan taloudellisen vahingon vaaraa, on tuomittava tuhotyöstä vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi.

Tuhotyöstä tuomitaan myös se, joka omaisuutta vahingoittamalla tai tuhoamalla taikka tuotanto-, jakelu- tai tietojärjestelmän toimintaan oikeudettomasti puuttumalla aiheuttaa vakavan vaaran energiahuollolle, yleiselle terveydenhuollolle, maanpuolustukselle, oikeudenhoidolle tai muulle näihin rinnastettavalle yhteiskunnan tärkeälle toiminnolle.

Yritys on rangaistava.

3 § Törkeä tuhotyö

Jos tuhotyö tai liikennetuhotyö tehdään

- 1) aiheuttaen suurelle ihmismäärälle vakavaa hengen tai terveyden vaaraa,
- 2) aiheuttaen jollekin yhteiskunnan tärkeälle toiminnolle uhkaavan vahingon pitkäaikaisuuden tai laaja-alaisuuden vuoksi taikka muusta syystä erityisen vakavaa vaaraa taikka
- 3) sodan tai muiden poikkeusolojen aikana

ja rikos on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksentehtäjä on tuomittava törkeästä tuhotyöstä vankeuteen vähintään kahdeksi ja enintään kymmeneksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

4 § Terveyden vaarantaminen

Joka

- 1) myrkyttämällä tai muulla vastaavalla tavalla saattaa terveydelle vaaralliseksi elintarvikkeen tai muun ihmisten nautittavaksi tai käytettäväksi tarkoitetun aineen taikka pitää sellaista vaaralliseksi saatettua ainetta muiden saatavilla,
- 2) levittää vakavaa sairautta,
- 3) käyttää säteilylähdeä säteilylain (592/1991) vastaisesti,
- 4) käyttää ydinainetta tai ydinjätettä taikka toimii ydinenergiaa käytettäessä ydinenergialain (990/1987) vastaisesti tai
- 5) geeniteknikkalain (377/1995) vastaisesti käyttää suljetussa tilassa tai tarkoituksellisesti levittää ympäristöön muuntogeenisiä organismeja

siten, että teko on omiaan aiheuttamaan yleistä hengen tai terveyden vaaraa, on tuomittava terveyden vaarantamisesta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

5 § Törkeä terveyden vaarantaminen

Jos terveyden vaarantaminen tehdään aiheuttaen suurelle ihmismäärälle vakavaa hengen tai terveyden vaaraa ja rikos on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksentehtäjä on tuomittava törkeästä terveyden vaarantamisesta vankeuteen vähintään kahdeksi ja enintään kymmeneksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

7 § Yleisvaaran tuottamus

Joka tahallaan tai huolimattomuudesta tekee 1, 2 tai 4 §:ssä mainitun teon, on tuomittava, jos asianomaisessa säännöksessä tarkoitettu vaara johtuu tekijän huolimattomuudesta, yleisvaaran tuottamuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Yleisvaaran tuottamuksesta tuomitaan myös se, joka huolimattomuudesta tekee 6 §:ssä tarkoitettua teon.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua yleisvaaran tuottamuksesta voidaan jättää syyte ajamatta tai rangaistus tuomitsematta, jos tekijä omalla toiminnallaan poistaa vaaran, ennen kuin vaaratilanteesta on aiheutunut olennaista vahinkoa.

8 § Törkeä yleisvaaran tuottamus

Jos yleisvaaran tuottamuksessa aiheutetaan suurelle ihmismäärälle vakavaa hengen tai terveyden vaaraa ja rikos on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikosentekijä on tuomittava törkeästä yleisvaaran tuottamuksesta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi.

9 § Yleisvaarallisen rikoksen valmistelu

Joka tehdäkseen 1–5 §:ssä tarkoitettua rikoksen pitää hallussaan pommia, muuta räjähdettä taikka vaarallista laitetta tai ainetta, on tuomittava yleisvaarallisen rikoksen valmistelusta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Yleisvaarallisen rikoksen valmistelusta tuomitaan myös se, joka tehdäkseen ydinräjähderyikoksen

- 1) hankkii tai yrittää hankkia taikka pitää hallussaan tai yrittää pitää hallussaan ydinräjähteiden valmistukseen tarvittavia aineita,
- 2) hankkii tai yrittää hankkia, valmistaa tai yrittää valmistaa taikka pitää hallussaan tai yrittää pitää hallussaan ydinräjähteiden valmistukseen tarvittavia laitteita tai
- 3) hankkii ydinräjähteiden valmistukseen tarvittavan valmistuskaavan tai -piirustuksen.

10 § Perätön vaarailmoitus

Joka tekee pommista, tulipalosta, merihädästä, suuronnettomuudesta tai muusta vastaavasta hädestä tai vaarasta perättömän ilmoituksen, joka on omiaan aiheuttamaan pelastus- tai turvallisuustoimen taikka pakokauhua, on tuomittava perättömästä vaarailmoituksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

14 § Määritelmät

Mitä 38 luvun 13 §:n 1 momentissa säädetään tietojärjestelmän määritelmästä, sovelletaan myös tämän luvun 9 a ja 9 b §:ään.

13 § Oikeushenkilön rangaistusvastuu

Ydinräjähdერიkokseen, 9 §:n 2 momentissa tarkoitettuun yleisvaarallisen rikoksen valmisteluun ja vaaran aiheuttamiseen tietojenkäsittelylle sovelletaan, mitä oikeushenkilön rangaistusvastausta säädetään.

34 A LUKU TERRORISMIRIKOKSISTA

1 § Terroristisessa tarkoituksessa tehdyt rikokset

Joka terroristisessa tarkoituksessa siten, että teko on omiaan aiheuttamaan vakavaa vahinkoa jollekin valtiolle tai kansainväliselle järjestölle, tekee

1) laittoman uhkauksen, perättömän vaarailmoituksen, 24 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun törkeän julkisrauhan rikkomisen tai 44 luvun 10 §:ssä tarkoitetun ydinenergian käyttörikoksen, on tuomittava vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään kolmeksi vuodeksi,

2) tahallisen vaaran aiheuttamisen, tahallisen räjähdერიkoksen, vaarallisia esineitä koskevien säännösten rikkomisen tai 17 luvun 1 §:ssä tarkoitetun julkisen kehottamisen rikokseen, on tuomittava vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi,

3) törkeän varkauden tai törkeän moottorikulkuneuvon käyttövarkauden, jonka kohteena on joukkoliikenteeseen tai tavarankuljetukseen soveltuva moottorikulkuneuvo, tuhotyön, liikennetuhotyön, terveyden vaarantamisen, törkeän vahingonteon, törkeän ampuma-aserikoksen tai puolustustarvikkeiden maastavientirikoksen, on tuomittava vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään kuudeksi vuodeksi,

4) kemiallisen aseiden kiellon rikkomisen, biologisen aseiden kiellon rikkomisen tai tahallisen törkeän ympäristön turmelemisen, joka on tehty 48 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla, on tuomittava vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksaksi vuodeksi,

5) törkeän pahoinpitelyn, törkeän ihmiskaupan, panttivangin ottamisen, törkeän tuhotyön, törkeän terveyden vaarantamisen, ydinräjähdერიkoksen tai kaappauksen, on tuomittava vankeuteen vähintään kahdeksi ja enintään kahdeksitoista vuodeksi,

6) surman, on tuomittava vankeuteen vähintään neljäksi ja enintään kahdeksitoista vuodeksi, tai

7) tapon, on tuomittava vankeuteen vähintään kahdeksaksi vuodeksi tai elinkaudeksi.

Joka terroristisessa tarkoituksessa tekee murhan, on tuomittava vankeuteen elinkaudeksi.

Yritys on rangaistava.

2 § Terroristisessa tarkoituksessa tehtävän rikoksen valmistelu

Joka tehdäkseen 1 §:n 1 momentin 2–7 kohdassa tai 2 momentissa tarkoitetun rikoksen

1) sopii toisen kanssa tai laatii suunnitelman sellaisen rikoksen tekemisestä,

2) valmistaa, pitää hallussaan, hankkii, kuljettaa, käyttää tai luovuttaa räjähteen, kemiallisen tai biologisen aseiden taikka toksiiniaseiden, ampuma-aseiden taikka vaarallisen esineiden tai aineiden tai

3) hankkii ydinräjähteen valmistukseen tai kemiallisen tai biologisen aseiden taikka toksiiniaseiden valmistukseen tarvittavia laitteita tai aineita taikka siihen tarvittavan valmistuskaavan tai -piirustuksen,

on tuomittava terroristisessa tarkoituksessa tehtävän rikoksen valmistelusta sakkoon tai vankeuteen enintään kolmeksi vuodeksi.

6 § Määritelmät

Rikoksentekijällä on terroristinen tarkoitus, jos hänen tarkoituksenaan on:

- 1) aiheuttaa vakavaa pelkoa väestön keskuudessa;
- 2) pakottaa oikeudettomasti jonkin valtion hallitus tai muu viranomainen taikka kansainvälinen järjestö tekemään, sietämään tai tekemättä jättämään jotakin;
- 3) oikeudettomasti kumota jonkin valtion valtiosääntö tai muuttaa sitä tai horjuttaa vakavasti valtion oikeusjärjestystä taikka aiheuttaa erityisen suurta vahinkoa valtiontaloudelle tai valtion yhteiskunnallisille perusrakenteille; tai
- 4) aiheuttaa erityisen suurta vahinkoa kansainvälisen järjestön taloudelle tai sellaisen järjestön muille perusrakenteille.

Terroristiryhmällä tarkoitetaan vähintään kolmen henkilön muodostamaa tietyn ajan koossa pysyvää rakenteeltaan jäsentynyttä yhteenliittymää, joka toimii yhteistuumin tehdäkseen 1 §:ssä tarkoitettuja rikoksia.

Kansainvälisellä järjestöllä tarkoitetaan hallitustenvälistä tai merkityksensä ja kansainvälisesti tunnustetun asemansa perusteella siihen rinnastettavaa järjestöä.

7 § Syyteoikeus

Syytteen nostamisesta tässä luvussa tarkoitetuista rikoksista päättää valtakunnansyyttäjä. Valtakunnansyyttäjä määrää tällöin myös siitä, kenen on ajettava syytettä.

8 § Oikeushenkilön rangaistusvastuu

Tässä luvussa mainittuihin rikoksiin sovelletaan, mitä oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään.

Mitä oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään, sovelletaan myös tämän luvun 1 §:ssä tai 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa mainitun rikoksen tekemiseksi tehtyyn ryöstöön, törkeään ryöstöön, kiristykseen ja törkeään kiristykseen sekä tämän luvun 1 §:n 1 momentin 2–7 kohdassa tai 2 momentissa, 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa taikka 4 tai 5 §:ssä mainitun rikoksen tekemiseksi tehtyyn väärennykseen tai törkeään väärennykseen.

RL 40 VIRKARIKOKSISTA

11 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) virkamiehellä henkilöä, joka on virka- tai siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan taikka kuntayhtymään tai muuhun kuntien julkisoikeudelliseen yhteistoimintaelimeen, eduskuntaan, valtion

liikelaitokseen taikka evankelisluterilaiseen kirkkoon tai ortodoksiseen kirkkokuntaan tai sen seurakuntaan tai seurakuntien yhteistoimintaelimeen, Ahvenanmaan maakuntaan, Suomen Pankkiin, Kansaneläkelaitokseen, Työterveyslaitokseen, kunnalliseen eläkelaitokseen, Kuntien takauskeskukseen tai kunnalliseen työmarkkinalaitokseen;

2) julkista luottamustehtävää hoitavalla henkilöllä kunnanvaltuutettua ja muuta yleisillä vaaleilla valittua 1 kohdassa mainitun julkisyhteisön edustajiston jäsentä kuin kansanedustajaa edustajantoimessaan sekä 1 kohdassa mainitun julkisyhteisön tai laitoksen toimielimen, kuten valtioneuvoston, kunnanhallituksen, lautakunnan, johtokunnan, komitean, toimikunnan ja neuvottelukunnan, jäsentä sekä muuta mainitun julkisyhteisön tai laitoksen luottamushenkilöä;

3) julkisyhteisön työntekijällä henkilöä, joka on työsopimussuhteessa 1 kohdassa mainittuun julkisyhteisöön tai laitokseen taikka yliopistoon;

4) ulkomaisella virkamiehellä henkilöä, joka on nimitetty tai valittu vieraan valtion tai julkisen kansainvälisen järjestön, toimielimen tai tuomioistuimen hallinnolliseen tai oikeudelliseen virkaan tai tehtävään tai joka muuten hoitaa julkista tehtävää vieraan valtion tai julkisen kansainvälisen järjestön, toimielimen tai tuomioistuimen puolesta;

5) julkista valtaa käyttävällä henkilöllä

a) sitä, jonka tehtäviin lain tai asetuksen nojalla kuuluu antaa toista velvoittava määräys tai päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta taikka joka lain tai asetuksen nojalla tehtävässään tosiasiallisesti puuttuu toisen etuun tai oikeuteen, sekä

b) sitä, jonka lain tai asetuksen nojalla taikka viranomaiselta lain tai asetuksen nojalla saadun toimeksiannon perusteella kuuluu osallistua a kohdassa tarkoitetun päätöksen valmisteluun tekemällä päätösesitys tai -ehdotus, laatimalla selvitys tai suunnitelma, ottamalla näyte tai suorittamalla tarkastus taikka muulla vastaavalla tavalla;

6) ulkomaisen parlamentin jäsenenä henkilöä, joka on vieraan valtion kansanedustuslaitoksen tai kansainvälisen parlamentaarisen yleiskokouksen jäsen.

RL 47 TYÖRIKOKSISTA

1 § Työturvallisuusrikos

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai

2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä,

on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään 21 luvun 8–11 ja 13 §:ssä.

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (738/2002) 63 §:ssä, työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä, eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetun lain (1016/2004) 13 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.

7 § Vastuun kohdentuminen

Tässä luvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

8 § Määritelmät

Tässä luvussa tarkoitetaan:

- 1) työnantajalla sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa;
- 2) työnantajan edustajalla työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä;
- 3) työntekijällä sitä, joka on työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työnantajaan;
- 4) työturvallisuusmääräyksillä työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annettuun lakiin, laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annettuun lakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä taikka tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

Mitä 1 ja 7 §:ssä säädetään työnantajan ja tämän edustajan vastuusta, sovelletaan vastaavasti muihin työturvallisuuslain 3 ja 4 §:ssä tarkoitettujen töiden teettäjiin ja heidän edustajiinsa sekä saman lain 7 §:ssä ja eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetun lain 2 §:ssä tarkoitettuihin henkilöihin ja heidän edustajiinsa sekä laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain 4 §:n 3 kohdassa tarkoitettuun laivanisäntään ja tämän edustajaan.

9 § Oikeushenkilön rangaistusvastuu

Työturvallisuusrikokseen ja kiskonnantapaiseen työsyryntään sovelletaan, mitä oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään.

TTL 8 RANGAISTUSSÄÄNNÖKSET

63 § Työturvallisuusrikkomus

Työnantaja tai 7 §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn

- 1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen;
- 2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen;
- 3) suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen;
- 4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen;
- 5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai
- 6) tämän lain nähtävänä pitämisen,

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, työturvallisuusrikkomuksesta sakkoon.

Työturvallisuusrikkomuksesta tuomitaan myös:

- 1) se, joka luvattomasti tai ilman pätevää syytä tahallaan tai huolimattomuudesta poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitettun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän;
- 2) 52 a §:ssä tarkoitettu henkilö, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö huolehtia tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnistetta koskevasta mainitussa pykälässä säädetystä velvollisuudesta;
- 3) se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 52 b §:ssä tarkoitettun luettelon pitämisen tai säilyttämisen;
- 4) se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö antaa 52 b §:ssä mainittuja tietoja mainitussa pykälässä tarkoitettun luettelon pitämistä varten tai antaa ne olennaisesti virheellisinä tai puutteellisinä; sekä
- 5) itsenäinen työsuorittaja, joka yhteisellä rakennustyömaalla laiminlyö 52 a §:ssä tarkoitettun tunnisteen näkyvillä pitämisen työmaalla liikkuessaan.

Rangaistus työturvallisuusrikkoksesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä.

PELL 15 MUUTOKSENHAKU, PAKKOKEINOT JA RANGAISTUKSET

105 § Uhkasakko ja teettämisuhka

Joka

- 1) laiminlyö 11 §:n 1 momentissa säädetyn velvollisuuden merkitä pelastustie asianmukaisesti,
- 2) laiminlyö 12 §:n 1 momentissa säädetyn velvollisuuden pitää sammutus-, pelastus- ja torjuntakalusto, sammutus- ja pelastustyötä helpottavat laitteet ja palonilmaisulaitteet sekä muut hälytys- ja onnettomuuden vaaraa ilmaisevat laitteet, poistumisreittien opasteet ja valaistuksen tai väestönsuojien varusteet ja laitteet toimintakunnossa sekä huollettuna ja tarkastettuina asianmukaisesti,

- 3) laiminlyö 13 §:ssä säädetyn velvollisuuden huolehtia nuohouksesta ja ilmanvaihtokanavien ja -laitteiden huollosta ja puhdistamisesta tai tikkaiden, kattokulkuteiden ja turvavarusteiden pitämisestä kunnossa,
 - 4) laiminlyö 15 §:ssä säädetyn velvollisuuden laatia pelastussuunnitelma,
 - 5) laiminlyö 17 §:ssä säädetyn velvollisuuden varustaa asunto, majoitustilat, hoitolaitos tai palvelu- ja tukiasumiseen kuuluvat tilat palovaroittimilla tai muilla laitteilla, jotka mahdollisimman aikaisin havaitsevat alkavan tulipalon ja varoittavat siitä,
 - 6) laiminlyö 19 §:ssä säädetyn velvollisuuden laatia poistumisturvallisuusselvitys ja jättää toimittamatta sen alueen pelastusviranomaiselle ja rakennusvalvontaviranomaiselle,
 - 7) laiminlyö 20 §:ssä säädetyn velvollisuuden laatia poistumisturvallisuuden toteuttamissuunnitelma asetetussa määräajassa,
 - 8) laiminlyö 48 §:ssä säädetyn velvollisuuden laatia erityistä vaaraa aiheuttavan kohteen ulkoinen pelastussuunnitelma, tiedottaa suunnitelmasta tai järjestää harjoituksia suunnitelman toimivuuden varmistamiseksi,
 - 9) laiminlyö 71 §:ssä säädetyn väestönsuojan rakentamisvelvollisuuden,
 - 10) laiminlyö 72 §:ssä säädetyn väestönsuojan kunnostamisvelvollisuuden muutos- ja korjaustyön yhteydessä,
 - 11) laiminlyö 81 §:ssä säädetyn korjausmääräyksen noudattamisen,
 - 12) ei noudata tai toteuta 82 §:n mukaisesti määrättyjä erityisiä turvallisuusvaatimuksia,
 - 13) vastustaa 108 §:ssä tarkoitettujen pelastustoimen tarvitsemien laitteiden sijoittamista rakennukseen tai rakennelmaan taikka
 - 14) laiminlyö velvollisuuden hankkia ja pitää toimintakunnossa alueen pelastusviranomaisen 109 §:n nojalla määräämiä viranomaisverkon käytettävyyttä varmistavia laitteita,
- voidaan alueen pelastusviranomaisen päätöksellä velvoittaa määräajassa oikaisemaan se, mitä on tehty tai lyöty laimin; edellä 8 kohdassa tarkoitettussa asiassa päätöksen tekee kuitenkin aluehallintovirasto.

Viranomaisen antamaa kieltoa tai määräystä voidaan tehostaa uhkasakolla tai uhalla, että tekemättä jätetty toimenpide teetetään laiminlyöjän kustannuksella.

Uhkasakosta sekä teettämis- ja keskeyttämisuhasta säädetään uhkasakolaisissa (1113/1990).

106 § Rangaistukset

Joka tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) laiminlyö 3 §:ssä säädetyn toimintavelvollisuuden,
- 2) olennaisesti laiminlyö 4 §:n 1 momentissa säädetyn velvollisuuden osoittaa huolellisuutta tulipalon tai muun onnettomuuden vaaran ja vahingon välttämiseksi,
- 3) rikkoo 6 §:ssä säädettyä avotulen sytyttämiskieltoa,
- 4) kulottaa metsämaata ilman 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua metsäammattilaisen valvontaa,

- 5) laiminlyö 8 §:ssä säädetyn velvollisuuden ilmoittaa pelastuslaitokselle kulotuksesta,
 - 6) jättää noudattamatta 9 §:ssä säädettyjä palo- tai poistumisturvallisuusvaatimuksia tai säilyttää pykälässä säädetyn vastaisesti helposti syttyvää materiaalia tai muuta tavaraa,
 - 7) laiminlyö 10 §:ssä säädetyn velvollisuuden huolehtia rakennusten uloskäytävistä tai kulkureiteistä, rikkoo kieltoa säilyttää uloskäytävillä ja kulkureiteillä tavaraa tai laiminlyö velvollisuuden tarvittaessa merkitä ja valaista uloskäytävät ja kulkureitit asianmukaisesti,
 - 8) laiminlyö 11 §:ssä säädetyn velvollisuuden pitää pelastustiet ajokelpoisina ja esteettöminä tai rikkoo kieltoa pysäköidä pelastustielle tai asettaa sille muutakaan estettä,
 - 9) laiminlyö 16 §:ssä säädetyn velvollisuuden toimittaa yleisötilaisuuden pelastussuunnitelma alueen pelastusviranomaiselle määräajassa,
 - 10) laiminlyö 22 §:ssä säädetyn velvollisuuden keskeyttää turvetuotanto,
 - 11) laiminlyö 37 §:n 1 momentissa tarkoitetun velvollisuuden osallistua pelastustoimintaan,
 - 12) rikkoo 37 §:n 4 momentissa säädettyä kieltoa lähteä palo- tai onnettomuuspaikalta,
 - 13) laiminlyö 61 §:ssä säädetyn velvollisuuden ilmoittaa tulisijoissa ja savuhormeissa olevista vioista tai puutteista,
 - 14) laiminlyö 62 §:ssä säädetyn velvollisuuden pitää luettelo nuohotuista kohteista tai säilyttää tietoja nuohouksen suorittamisesta taikka
 - 15) laiminlyö 80 §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuuden esittää siinä tarkoitetut asiakirjat,
- on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä tai jollei teosta muualla säädetä ankarampaa rangaistusta, pelastusrikkomuksesta sakkoon.

Joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 67 §:n mukaisen velvollisuuden osallistua koulutukseen, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, väestönsuojelurikkomuksesta sakkoon.

Rangaistus pelastustoimen laiminlyönnistä säädetään rikoslain 21 luvun 15 §:ssä ja tulen varomattomasta käsittelystä rikoslain 44 luvun 12 §:ssä.

Pysäköintivirhemaksusta pelastustielle pysäköimisen seuraamuksena säädetään erikseen.

