



**AMMATTIKORKEAKOULU**  
*University of Applied Sciences*

# Turvallinen ja yhteisöllinen koulu kaikille -hanke

Timo Savolainen, Marko Kallionpää, Elina Kauhanen, Teija Fontell, Iris Summanen

# Hankkeen tausta



Opetushallituksen rahoittamassa Turvallinen ja yhteisöllinen koulu kaikille -hankkeessa toteutettiin vuosina 2023-2024 yhdeksän opintopisteen laajuinen täydennyskoulutus opetustoimen henkilöstölle. Toteuttajana toimi Laurea ammattikorkeakoulu.

"Turvallinen ja yhteisöllinen koulu kaikille" (9 op) keskittyi fyysiseen ja pedagogiseen turvallisuuteen, yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä yhteisöllisyyden vahvistamiseen kouluympäristössä.

Osallistujat oppivat tunnistamaan ja käsittelemään turvallisuusriskejä, luomaan turvallisempia oppimisympäristöjä ja edistämään hyvinvointia, työrauhaa sekä inklusiivisuutta.

# Sisältö



1. Oppilaitosturvallisuuden ja riskienhallinnan tietoperustaa
2. Fyysinen ja Pedagoginen turvallisuus
3. Yhdenvertaisuuden edistäminen
4. Osallisuus ja yhteisöllisyyden vahvistaminen

# 1. Turvallisuuden ja riskien hallinnan tietoperustaa

Timo Savolainen

# 1. Turvallisuus



## Miksi koulutuslaitosten turvallisuus on tärkeää?

- Turvallinen kouluympäristö on jokaisen oikeus
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>)
- Lukiolaki 714/2018 (<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadaskokoelma/2018/714>)
- Perusopetuslaki 628/1998 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>)

**Mitä security tarkoittaa:** Kirjallisuudessa turvallisuuskysymykset yleensä liittyvät tilanteisiin, joissa käsittelemme tarkoituksellisesti aiheutettua tilannetta, joka on tarkoitettu vahingolliseksi organisaatiolle tai ihmisille (Martikainen 2016, 22).

**Mitä safety tarkoittaa:** Turvallisuuskysymykset ovat tilanteita, joissa tapahtuma vaarantuu, koska jotain tahatonta tapahtuu tai saattaa tapahtua ihmisille tai organisaatiolle (Martikainen 2016, 22).

# 1. Turvallisuuskulttuuri



**Organisaatiokulttuuri:** Tarkoittaa organisaation tai yhteisön tapaa toimia sekä sen jäsenten yhteisten arvojen, normien, uskomusten, käytäntöjen ja toimintatapojen kokonaisuutta. Se kuvaa sitä, miten organisaatio toimii, miten ihmiset käyttäytyvät ja millaisia vuorovaikutussuhteita organisaatiossa vallitsee.

**Organisaatiokulttuuri** vaikuttaa siihen, miten työ tehdään, miten päätöksiä tehdään, miten konflikteja ratkaistaan ja miten organisaation jäsenet suhtautuvat organisaation tavoitteisiin ja arvoihin.

**Hyvä organisaatiokulttuuri** voi edistää työntekijöiden sitoutumista, luovuutta ja tehokkuutta, kun taas huono organisaatiokulttuuri voi aiheuttaa tyytymättömyyttä, konflikteja sekä heikentää organisaation suorituskykyä.

(Schein 1987, 26; Schein 2010, 1–2.)

**Turvallisuuskulttuuri:** tarkoittaa organisaation tai yhteisön tapaa, jolla se suhtautuu turvallisuuteen ja turvallisuuskäytäntöihin sekä millaiseen asemaan turvallisuus, terveys ja hyvinvointi saavat organisaation toiminnassa. Se kattaa organisaation arvot, normit, uskomukset, käytännöt ja toimintatavat, jotka vaikuttavat siihen, miten turvallisuutta käsitellään ja toteutetaan päivittäisessä toiminnassa.

**Hyvä turvallisuuskulttuuri** rohkaisee avoimeen kommunikointiin, vastuulliseen toimintaan ja jatkuvaan parantamiseen turvallisuuden edistämiseksi, kun taas heikko turvallisuuskulttuuri voi johtaa turvallisuusriskeihin ja onnettomuuksiin.

**Turvallisuuskulttuuri** on osa organisaatiokulttuuria.

(Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 3-4; IAEA 1991,4-5; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.)

# 1. Riskiperusteinen turvallisuusjohtaminen

Riskiarviointi on prosessi, jossa:

- Määritellään toimintaympäristö,
- Tunnistetaan riskit
- Tehdään riskianalyysi
- Arvioidaan riskin merkitys
- Käsitellään riskit

Toisin sanoen tunnistetaan, arvioidaan ja käsitellään riskejä ja aloitetaan uudestaan alusta.

- Koko prosessi perustuu Demingin ympyrään (Plan, Do, Check, Act)

(ISO 31000: 2018; ISO 45001:2015; SFS-ISO/IEC 27001:2023).

## Riskin merkityksen arviointi esimerkki

Ylin johto päättää, mikä on riskin merkitys organisaatiolle (=hyväksyy riskikriteerit)

Todennäköisyys	Seurausten vakavuus		
	Lievästi haitallinen (1)	Haitallinen (2)	Erittäin haitallinen (3)
1 Hyvin epätodennäköinen	Merkityksetön riski	Vähäinen riski	Kohtalainen riski
2 Epätodennäköinen	Vähäinen riski	Kohtalainen riski	Merkittävä riski
3 Todennäköinen	Kohtalainen riski	Merkittävä riski	Sietämätön riski



# 1. Riskien käsittely

## Riskien käsittelyn esimerkkejä:

- Välttäminen
  - Valitaan huolella yhteistyökumppanit
- Pienentäminen
  - Huolehditaan murtosuojauksesta ja vartioinnista
  - Laaditaan toimintaohjeita ja järjestetään koulutusta
- Siirtäminen
  - Otetaan vakuutus
  - Annetaan vaarallinen työ alihankkijan tehtäväksi
- Ottaminen
  - Pidetään riski omalla vastuulla

# 1. Turvallisuusjohtamisen osa-alueet (oppilaitoksissa)

- Työturvallisuus
- Opiskelijahuolto
- Henkilöturvallisuus
- Kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus
- Rikosturvallisuus
- Tietoturvallisuus
- Oppilaitoksen toiminnan turvallisuus
- Ympäristöturvallisuus
- Pelastusturvallisuus
- Valmiussuunnittelu
- Ulkomaan toimintojen turvallisuus



Turvallisuusjohtamisen osa-alueita voidaan käyttää "toimintaympäristönä" riskienhallintaprosessissa.

Mutta ei ole olemassa yhtä ainoaa ja oikeaa tapaa kategorisoida riskejä.

- Riskienhallinta prosessi lähtee toimintaympäristön ja kriteerien valitsemisesta.
- Tämän jälkeen vuorossa on riskien arviointi, joka koostuu: riskien tunnistamisesta, riskianalyysistä ja riskien merkityksen arvioinnista.
- Kolmantena vaiheena on riskien käsittely, jossa joko vältetään, pienennetään, jaetaan, siirretään tai otetaan riski.
- Lopuksi riskeistä raportoidaan ja aloitetaan prosessi alusta
- Toimiva riskienhallintaprosessi vaatii sekä johdon, että henkilöstön sitoutumista.

# 1. Lähteet



- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2025. Turvallisuuskulttuuri. Saatavilla: <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62012d>
- International Nuclear Safety Advisory Group. 1991. Safety culture (Safety Series No. 75-INSAG-4). International Atomic Energy Agency.
- International Organization for Standardization. 2018. ISO 31000:2018 – Risk management – Guidelines.
- International Organization for Standardization. 2015. ISO 45001:2015 – Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use.
- Laki perusopetuksesta 628/1998. 1998. Saatavilla: Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. (2017). Saatavilla: Finlex. URL: [<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>]
- Lukiolaki 714/2018. (2018). Saatavilla: Finlex. URL: [<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180714>]
- Martikainen, S. (2016). Development and Effect Analysis of the Asteri Consultative Auditing Process-Safety and Security Management in Educational Institutions
- Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald, P. (2008). Turvallisuuskulttuuri: Teoria ja arviointiLinks to an external site.. VTT Publications 700.
- Suomen Standardisoimisliitto SFS. (2023). SFS-EN ISO/IEC 27001:2023 – Information security, cybersecurity and privacy protection. Information security management systems. Requirements (ISO/IEC 27001:2022).
- Schein, E. H. (1987). Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin + Göös.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership. 4. painos. San Francisco: Jossey-Bass.
- Waitinen, M. (2011). Turvallinen koulu?: Helsingiläisten peruskoulujen turvallisuuskulttuurista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

## 2. Fyysinen ja pedagoginen turvallisuus

Marko Kallionpää

# 2. Inklusiivinen ilmapiiri



## Miten inklusiivisen ilmapiirin voi kouluihin luoda?

- sukupuoli
- seksuaalisuus
- uskonto
- sosioekonominen status
- vammaisuus
- kieli
- terveys
- yksilöllisyys ja yhdenvertaisuus
- saavutettavuus ja esteettömyys
- osallisuus
- monimuotoisuuden arvostaminen
- kodin ja koulun yhteistyö
- holistinen työote
- henkilökunnan ammatillinen kehittyminen

(Siukola ym., 2024)

# 2. Inklusiivinen ilmapiiri

Miten inklusiivisen ilmapiirin voi kouluhin luoda?

- henkilökunnan kouluttaminen ja inklusiivisen ajattelun lisääminen
- yhteisten pelisääntöjen luominen; kielenkäyttö, vuorovaikutustaidot, toimintakulttuurin kehittäminen
- osallistavien opetusmenetelmien kehittäminen
- erilaisuuden ja monimuotoisuuden juhlistaminen; juhlapäivät, projektit, perinteet...

(Stenvall 2020)

# 2. Oppimisympäristöt



Savolainen (2023) mainitsee, että perinteisesti oppimisympäristöt voidaan jakaa neljään osaan, jotka ovat:

1. Psykologinen oppimisympäristö (oppimisympäristön tunnelma ja ilmapiiri)
2. Sosiaalinen oppimisympäristö (sisältää opettajat, oppilaat, opiskelijat, ystävät ja kaikki oppimisverkostot, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään)
3. Fyysinen oppimisympäristö (sisältää paikat, joissa opetus ja oppiminen tapahtuvat)
4. Pedagoginen oppimisympäristö (sisältää lähes kaiken, mikä liittyy opetuksen suunnitteluun, kuten opetusmenetelmät ja opetusmateriaalin valinta)

Piispanen (2008), yhdisti väitöstutkimuksessaan psykologisen ja sosiaalisen oppimisympäristön yhdeksi. Toisin sanoen hän jakaa oppimisympäristöt psykososiaaliseen, fyysiseen ja pedagogiseen oppimisympäristöön .]

# 2. Turvallinen oppimisympäristö



- Kokonaisvaltaisen turvallisen oppimisympäristön yhtenä lähtökohtana voidaan pitää hyvää fyysistä oppimisympäristöä, joka tarkoittaa sitä – että tilat ovat suunniteltu alusta lähtien käyttäjien näkökulmasta. Siinä on huomioitu kaikkien tarpeet mukaan lukien erityisopiskelijat, opiskelijat kuin opettajatkin. (Savolainen ja Airo 2020).
- Pedagogiseen oppimisympäristöön vaikutetaan erilaisilla pedagogisilla ratkaisulla. Voidaankin nähdä, että pedagogiset ratkaisut yhdessä fyysisen, sosiaalisen ja psykologisen ympäristön kanssa luovat pohjan oppilaitoksen kokonaisvaltaiselle turvallisuudelle. (Savolainen 2023).

# 2. Turvallinen oppimisympäristö



## Pedagoginen turvallisuus

- Oppiminen on selkeää ja ennustettavaa, mikä lisää turvallisuuden tunnetta.
- Opettajat käyttävät erilaisia opetusmenetelmiä ja tukevat yksilöllistä oppimista.
- Oppimista ohjataan rakentavasti ja oppijan omia vahvuuksia hyödyntäen.

## Fyysinen turvallisuus

- Oppimisympäristö on esteetön, siisti ja hyvin järjestetty.
- Turvallisuusohjeet ovat selkeät, ja mahdollisiin vaaratilanteisiin on varauduttu.
- Kalusteet, laitteet ja tilat tukevat oppimista ja ovat ergonomisesti turvallisia.
- Häiriötekijät, kuten melu ja valaistus, on huomioitu oppimisen kannalta suotuisiksi.

# 2. Koulukiusaaminen



## Koulukiusaamisen seuraukset:

### Kiusaaja:

- empatian puute
- Aggressiivisuus
- Perhetausta
- sosiaalisten taitojen puute
- huonompi koulumenestys

### Kiusattu:

- eroavaisuudet normista (etnisyys, fyysiset eroavaisuudet, käytöshäiriöt jne.)
- sosiaaliset taidot
- koulumenestys (hyvä tai huono)
- yksinäisyys
- emotionaalinen reagointi
- sosioekonominen tausta

# 2. Koulukiusaaminen



## Kiusaamisen ennaltaehkäisy (OPH)

- Kiusaamisen ennaltaehkäisy perustuu **lainsäädäntöön**
- Keskeisimpiä ovat mm. perusopetus-, lastensuojelu-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait
- Eri roolit kiusaamistapauksissa
- **Opettaja:** vastaa kunkin lapsi-, oppilas- ja opiskelijaryhmän turvallisuudesta ja hyvinvoinnista opettaessaan ryhmää, ja siirryttäessä oppimisympäristöstä toiseen
- **Rehtori/johtaja:** vastaa työpäivän turvallisuudesta ja hyvinvoinnista yhdessä opettajien ja muun henkilöstön kanssa
- **Kasvatuksen ja koulutuksen järjestäjä:** vastaa oppimisyhteisössä tai -ympäristössä suunnitelmallisesta kiusaamisen ehkäisystä, kiusaamistilanteisiin puuttumisesta ja niiden seurannasta.

*(Elo & Lamberg 2018; Hamarus & Kaikkonen 2011; Salmivalli 1999; Hymel & Swearer 2015; Olweus 1993).*

# 2. Kouluväkivallan historiaa Suomessa



- Jokelan koulukeskus, Tuusula, marraskuu 2007: yhdeksän kuollutta
- Kauhajoki, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä 2008: 11 kuollutta
- Kuopio, Savon ammattiopisto 2019: 1 kuollut
- Vantaa, Viertolan koulu 2024: 1 kuollut
- Suomessa tehdään vuosittain 50-100 koulu-uhkausta, yleensä sosiaalisessa mediassa (etenkin Jodel)
- Trendi nousee lukuvuoden alussa, median uutisoinnista tai oikeasta kouluväkivallasta

# 2. Kouluväkivallan historiaa Suomessa



- tekijät lähes poikkeuksetta miespuolisia
- mielenterveysongelmia
- marginalisoituminen ja syrjäytyminen
- kiinnostus aseisiin, väkivaltapeleihin ja väkivallan ihannointiin verkossa
- kostoajattelu, kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta
- varoitussignaalit, manifestit, videojulkaisut ennen tekoa
- perhe- ja kasvuolosuhteet, perheväkivallan kokemuksia, kaltoinkohtelua, ongelmallista perhedynamiikkaa

# 2. Lähteet



- Piispanen, M. 2008. Hyvä oppimisympäristö. Oppilaiden, vanhempien ja opettajien hyvyyskäsitusten kohtaaminen peruskoulussa. Kasvatustieteen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.
- Savolainen, T. 2023. A safe learning environment from the perspective of Laurea University of applied sciences safety, security and risk management students and staff. *Heliyon*, 9(3).
- Savolainen, T., Airo, K., & Jylhä, T. 2024. Safety training needs of educational institutions. *Quality Assurance in Education*, 32(3), 510-525.
- Savolainen, T., & Airo, K. 2020. Challenges of the learning environment in the inclusive special needs education. In Proceedings of the Research Papers from the 19th EuroFM Research Symposium, EFMIC 2020, 3-4 June 2020, online conference. European Facility Management Network.
- Elo, S. & Lamberg, K. 2018. Kiusaamisen ehkäisy sekä työrauhan edistäminen varhaiskasvatuksessa, esi- ja perusopetuksessa sekä toisella asteella: Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Hamarus, P. & Kaikkonen, P. 2011. Kiusaamisen määritelmät ja määrittely. *Kasvatus*, 42(1), 58–68.
- Salmivalli, C. 1999. Koulukiusaaminen ryhmäilmiönä. Helsinki: Gaudeamus.
- Siukola, R., Sahrio, A., Vihtari, J. ja Soronen, S. (2024). *Yhdenvertaisuuden edistäjän opas*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149833/URN\\_ISBN\\_978-952-408-339-3.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149833/URN_ISBN_978-952-408-339-3.pdf) [Viitattu 25.3.2025]
- Stenvall, E. (2020). *Osallisuutta ja osallistumista – Osa 1: Osallisuuden lähtökohdat kansallisessa lapsistrategiassa*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:27. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162410> [Viitattu 25.3.2025]. [Government Publications+5](#)
- MTV Uutiset. 2025. Poliisin rekonstruktiot Jokelan ja Kauhajoen koulusurmaajien liikkeistä ovat karua katsottavaa. Haettu 25. maaliskuuta 2025, osoitteesta <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/poliisin-rekonstruktiot-jokelan-ja-kauhajoen-koulusurmaajien-liikkeista-ovat-karua-katsottavaa-nain-kylman-suunnitelmallisesti-molemmat-etenivat/8085266>
- SVT Nyheter. 2025). Poliisi: Koulu-uhkauksia tehdään Suomessa jopa kolme kertaa joka viikko. Haettu 25. maaliskuuta 2025, osoitteesta <https://www.svt.se/nyheter/utiset/poliisi-koulu-uhkauksia-tehdään-suomessa-jopa-kolme-kertaa-viikossa>
- Raittila, P., Johansson, K., Juntunen, L., Kangasluoma, L., Koljonen, K., Kumpu, V., ... & Väliverronen, J. 2008. Jokelan koulusurmat mediassa. *Julkaisu A*, 105, 2008. Haettu 25. maaliskuuta 2025, osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/65340>
- Etelä-Suomen Sanomat. 2025. Kouluissa ammuttu Suomessa aiemminkin – Jokelassa kuoli 9 ja Kauhajoella 11. Haettu 25. maaliskuuta 2025, osoitteesta <https://www.ess.fi/uutissuomalainen/6668146>

# 3. Yhdenvertaisuuden edistäminen

Elina Kauhanen

Iris Summanen

# 3. Mitä on kulttuurinen moninaisuus?



- Käsite on usein liitetty ainoastaan maahanmuuttoon tai etniseen taustaan.
- Jokainen oppilaitos ja luokka Suomessa on kulttuurisesti moninainen sisältäen esimerkiksi opiskelijoiden sukupuolen, toimintakyvyn, seksuaalisen suuntautumisen, perhetaustan, elämäntavat ja arvomaailman.
- Kulttuurinen moninaisuus käsitteellä voidaan siis laajasti tarkoittaa sitä, että kaikkiin yhteisöihin kuuluu monenlaisia yksilöitä, joilla on vaihtelevia tapoja olla, ajatella, elää ja toimia.
- Yhtä identiteettitekijää, kuten etnistä taustaa, ei myöskään voida tarkastella erillään muista yksilön identiteettiä muovaamista tekijöistä (yhteiskuntaluokasta, iästä, sukupuolesta, toimintakyvystä tai seksuaalisesta suuntaumisesta).
- Moninaisuutta tarkasteltaessa on siis tärkeää ymmärtää, että käsite moninaisuus kätkee sisälleen "meidät" kaikki yksilöllisine eroinemme.

# 3. Moninainen syrjintä koulussa



- Tutkimukset todentavat, ettei koulu ole syrjinnästä vapaa alue (ei irallaan muusta yhteiskunnasta)
  - Kouluterveyskyselyjen 2019-2023 perusteella sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat 8. ja 9. luokan oppilaat ovat kokenee muita nuoria yleisemmin syrjintää ja kiusaamista (THL 2024)
  - Sahlström ja Silliman (2024) vertasivat opettajien ja ylioppilastutkintolautakunnan sensoreiden tekemiä ylioppilaskirjoitusten arviointeja toisiinsa
    - Osa opettajista antoi maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille alhaisempia tuloksia kuin sensorit, koski erityisesti ylempiä arvosanoja
- Yksilön asemaan yhteiskunnassa vaikuttavat monet eri identiteettitekijät yhtäaikaisesti. Näitä risteäviä/läpileikkaavia eroja kuvataan intersektionaalisuuden käsitteellä (THL 2025).
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää, että eri tekijöiden vaikutusta tarkastellaan myös yhtä aikaa ja suhteessa toisiinsa. Risteävät erot täytyy tunnistaa moniperustaisen syrjinnän ehkäisemiseksi. (THL 2025.)

# 3. Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta



- Viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta
  - Tämä sisältää yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioimisen ja tarvittavat yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet (tehokkaat, tarkoituksenmukaiset ja oikeasuhtaiset)
- Kaikkien viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja yli 30 henkeä työllistävien yritysten on laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi

(Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, luku 2)

- Antirastinen työote ja traumainformoitu työote ovat välineitä opettajalle edistää yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta oppilaitoksessa ja luokassa.

# 3. Antirasistinen työote keinona edistää turvallisuutta



- Rasismi on järjestelmä, jossa institutionaaliset käytännöt, kulttuuri ja muut normit ylläpitävät rodullistettuja yhteiskunnallisia valta-asetelmia. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2025)
- Antirasistinen työote
  - Aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan
  - Työtä, joka vähentää etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja
  - Keskeistä oman ymmärryksen lisääminen rasismista, jotta rasismien tunnistaminen, tiedostaminen ja asioiden muuttaminen mahdollistuisi
  - Ymmärrys myös rasismien historiallisista ja rakenteellisista ulottuvuuksista ja niiden vaikutuksista rasismia kohtaavaan ihmiseen ja yhteiskuntaan
  - Tavoitteena rasismien vähentäminen: aktiiviset antirasistiset teot
  - Aktiivinen puuttuminen epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään ja yhdenvertaisuuden edistäminen yhteiskunnassa

(Yhdenvertaisuus.fi 2025)

# 3. Traumainformoitu työote keinona edistää turvallisuutta



- Trauma on ihmisen koskemattomuutta tai olemassaolon jatkuvuutta uhkaava tapahtuma tai tapahtumien sarja, joka ylittää ihmisen sieto- ja käsittelykyvyn (Traumaperäinen stressihäiriö 2022)
- Kehityksellisen trauma: lapsen vuorovaikutuksellisissa suhteissa syntyy traumaattista stressiä -> keskittymisvaikeudet, tunteiden säätelyn vaikeudet, krooninen viha, pelko, itseinho, aggressio tai itsetuhoisen käytös (van der Kolk 2017 Sarvelan 2020 mukaan)
- Traumaattisen tapahtuman ihmisen mieleen, aivoihin ja kehoon jättämä jälki ilmenee esim. autonomisen hermoston yli- tai alivireytenä ja kognitiivisina häiriöinä -> radikaalit vaikutukset terveyteen, hyvinvointiin, oppimiseen ja käyttäytymiseen (van der Kolk 2017 Sarvelan 2020 mukaan)

# 3. Traumainformoitu työote keinona edistää turvallisuutta



- Jokaisella on jossain vaiheessa elämäänsä traumaattisia tai syvästi haavoittavia kokemuksia: lähisuhdeväkivalta, emotionaalinen tai fyysinen kaltoinkohtelu, väkivalta turvattomassa yhteisössä, järjestelmän kaltoinkohtelevat käytännöt (esim. rasismi), lääketieteellisten toimenpiteiden aiheuttamat medikaaliset traumat, opettajan satuttava käytös, emotionaalinen vaille jääminen (Sarvela 2020)
- Vuorovaikutuksessa siirrytään asenteesta "Mikä tässä ihmisessä on vikana?" asenteeseen "Mitä tälle ihmiselle on tapahtunut"? (Bloom & Fallager 2013 Sarvelan 2020 mukaan)
- Traumatisoituneet ihmiset ovat usein traumaattisten tapahtumien herkistämiä -> hyvin matala ärsykekyynys suhteellisen vähäisille stressitekijöille -> reagointi äärimmäisillä vireystiloilla, jotka ovat olleet menneisyydessä tarkoituksenmukaisia (Karkkunen 2020)

# 3. Traumainformoitu työote keinona edistää turvallisuutta



- Työntekijällä tulee olla seuraavat asiat:

## 1. Perustiedot traumaista ja itsetuntemusta

- Tietoa ja kokemusta vireystilaikkunasta, omista ammatillisista rajoistaan, turvallisuuden kokemuksen vahvistamisesta, tunnetaidoista ja tietoisuustaidoista
- "Mitäköhän hänelle tai minulle on tapahtunut?" –asenne, kun asiakas tai työntekijä itse reagoi voimakkailta tunteilla

## 2. Myötätuntoinen ja luottamuksellinen suhde asiakkaaseen

- Ymmärrys siitä, että traumatisoitunut henkilö kärsii usein luottamuspulasta -> tarvitaan aikaa rakentaa tunneyhteyttä ja aikaa vastaanottaa palautetta

## 3. Yhteisöllinen, turvallinen, ennakoitava ja vakaa ympäristö

- Traumatisoituneella ihmisellä on usein yliherkkä neuroseptio eli "vaaratutka", koska trauma vahingoittaa perusturvallisuuden kokemusta -> tärkeää selostaa etukäteen, mitä tapahtuu, ja prosessin edetessä havainnoida, aistia ja sanoittaa henkilön kokemuksia yhdessä
- Maadoittavien "ankkureiden" käyttäminen (rauhhoittavat mielikuvat ja äänenpainot, keholliset rauhoittavat harjoitukset esim. hengitysharjoitukset tai kehon skannaus)

# 3. Traumainformoitu työote keinoina edistää turvallisuutta



## 4. Yhteistoiminnallinen voimaannuttava suhde asiakkaaseen

- Traumatisoitunut henkilö saattaa kokea, ettei hallitse kunnolla elämäänsä eikä voi vaikuttaa asioihinsa itse  
-> asioiden tekeminen yhteistoiminnallisesti ja selviytymisten, onnistumisten ja vahvuuksien korostaminen

## 5. Kykyä tunnistaa kulttuurisia eroja ja reagoida niihin

- Sosiaaliset, etniset ja kulttuuriset erot vaikuttavat käyttäytymiseemme ja siihen, miten muut suhtautuvat meihin -> antirasistiset ja sukupuolineutraalit käytännöt

## 6. Mahdollisuus vahvistaa omaa kimmoisuutta ja saada tukea omiin sudenkuoppiin

- Työntekijä tarvitsee vahvistusta itselleen esim. itsehoitomenetelmien, vertaistuen, työnohjauksen tai terapian kautta

(Gerber ym. 2019 Pelkosen & Sarvelan 2020 mukaan)

# 3. Lähteet



- Heino, Eveliina & Jäppinen, Maija 2022. Näkökulmia kulttuurin merkitykseen sosiaalityön käytännöissä ja tutkimuksessa. Janus 30 (2022): 2, 174-181. Viitattu 25.3.2025. [Näkökulmia kulttuurin merkityksiin sosiaalityön käytännöissä ja tutkimuksessa | Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti \(journal.fi\)](#).
- Jokikokki, Katri 2021. Kulttuurinen moninaisuus ja siihen liittyvä kasvatus: teoriataustaa kulttuurisen moninaisuuden käsittelyyn koulussa. Teoksessa Laasonen-Tervanoja, Eija, Jokikokki, Katri & Stevenson, Johanna (toim.) Kulttuurinen moninaisuus osaksi koulun arkea ja käytänteitä. Opas opettajalle kulttuurisen moninaisuuden huomioimiseen perusopetuksessa. KuTiMat-hanke, 15-26. Viitattu 25.3.2025. [OpeOpas-KuTiMat \(1\).pdf \(oph.fi\)](#).
- Karkkunen, Anne 2020. Kehon ja mielen vakauttamisen merkitys suhteessa. Teoksessa Sarvela, K. & Auvinen, E. (toim.) Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Helsinki: Basam Books.
- Pelkonen, Anne & Sarvela, Kati 2020. Traumainformoitu hoito – läsnäoloa, myötätuntoa ja tunnetaitoja auttajille. Teoksessa Sarvela, K. & Auvinen, E. (toim.) Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Helsinki: Basam Books.
- Sahlström, E. & Silliman, M. 2024. The extent and consequences of teacher biases against immigrants. Helsinki GSE Discussion Papers 22 · 2024. Aalto-yliopisto. Helsinki. Viitattu 25.3.2025. [Discussion Paper 22](#)
- Sarvela, Kati 2020. Traumainformoidun hoivan taustaa. Teoksessa Sarvela, K. & Auvinen, E. (toim.) Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Helsinki: Basam Books.
- THL 2024. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien 8.- ja 9- luokkalaisten hyvinvointi – Kouluterveyskysely 2019–2023. Tutkimuksesta tiiviisti 13./2024. Viitattu 25.3.2025. [Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien 8.- ja 9- luokkalaisten hyvinvointi – Kouluterveyskysely 2019–2023](#)
- THL 2025. Viitattu 25.3.2025. [Intersektionaalisuus ja sukupuoli - THL](#)
- Traumaperäinen stressihäiriö 2022. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n ja Suomen Lastenpsykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2022. Viitattu 19.3.2024. [www.Kaypahoito.fi](#)
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 15.3.2025. [1325/2014 | Lainsäädäntö | Finlex](#)
- Yhdenvertaisuus.fi 2025. Viitattu 25.3.2025. [Toimi rasismia vastaan | Yhdenvertaisuus.fi](#)
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2025. Viitattu 25.3.2025. [Rasismi | Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)

# 4. Osallisuus ja yhteisöllisyyden vahvistaminen

Teija Fontell

# Mitä on osallisuus?



- Osallisuus on mahdollisuutta osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin sekä yhteisöön. Se on yksilön ja yhteisön välinen suhde, jota voidaan tukea ja vahvistaa monin tavoin. Osallisuutta löytyy niin organisaatioiden ja yhteisöjen sisältä kuin koko yhteiskunnan tasolta.
- Osallisuuden tukeminen on usein loistava keino tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi se on arvokas päämäärä itsessään. Osallisuudella saadaan aikaan hyvää monella tasolla. Onnistuneella osallisuudella edesautetaan yhdenvertaisuutta, demokratiaa ja kestäviä toimintatapoja. Samalla vahvistuvat muutoskyky, resilienssi ja vastuunkanto.

(THL 2024)

# Yhteiskunnallinen osallisuus



- Edellyttää vallan ja vastuun todellista jakamista.
- Liittyy demokratian ja kansalaisoikeuksien toteuttamiseen.
- On eriarvoisuuden ja syrjäytymisen vastavoima.
- Voi olla moninaista: järjestö- tai kansalaistoimintaa, viranomaisten vuorovaikutustilaisuuksia, kansalaisraateja tai vaikuttamista poliittisen järjestelmän kautta.
- Julkisessa päätöksenteossa osallisuuden mahdollistaminen on korostunut viime aikoina ja kansalaisten osallisuutta edellytetään.
- Palveluiden käyttäjien ja asukkaiden ääntä pyritään kuulemaan.

(THL 2024)

# Organisaatioiden osallisuus



- On yhteisön vahvistamista. Yhteinen kehittäminen, ongelmanratkaisu ja tilannearvioiden tekeminen tuottavat syvällistä ja monipuolista tietoa ratkaisujen pohjaksi.
- Kehitystyössä ja muutosprosesseissa osallisuus tuottaa käyttökelpoisempaa tietoa ja parantaa koko organisaation toimivuutta.
- Osallisuuden käytännöt lisäävät luovuutta, uudistumiskykyä, motivaatiota, tyytyväisyyttä, vastuunottoa, sitoutumista, oppimista ja itseohjautuvuutta.

(THL 2024)

# Osallistujalle osallisuus



- On kuulluksi tulemista, vaikuttamista ja tietoisuutta omista vaikuttamisen mahdollisuuksista.
- Toteuttaa ihmisen perustarpeet yhteisöön kuulumisesta ja hallinnan tunteesta.
- Lisää yksilön hyvinvointia ja pätevyyden tunnetta.
- Sitoutumisen kannalta olennaista on, että näkemysten ilmaisemisen, vastuunkannon, vallankäytön ja vaikuttamisen mahdollisuudet ovat todellisia eivätkä näennäisiä.

# Osallisuuden ja yhteisöllisyyden tukeminen ja varmistaminen



- Osallisuuden tukeminen ja edistäminen on pitkäkestoista työtä ja edellyttää laajoja yhteisöllisiä rakenteita. Yhteisöä voi kehittää vain yhteisönä. Yhteisön kehittäminen on joukkuelaji, ei yksilölaji.
- Tämä on koulun kaikkien tiimien työtä ja edellyttää koko henkilöstön sitoutumista ja mukana oloa. Rehtorin tulee osoittaa asialle vahvaa kiinnostusta ja arvostusta.
- Osallisuuden rakentaminen edellyttää osallistujien tietävän selkeästi mitkä ovat heidän toimintamahdollisuudet ja mitä heillä odotetaan.
- Osallisuuden edistämiseksi on kyse niin rakenteista kuin vuorovaikutuskulttuurista.
- Tärkeää on arki ja kouluissa erityisesti valitut opetusmenetelmät. Vahvistavatko ne osallistujien kykyä ilmaista mielipiteitään ja tuottavatko ne oppimista asioiden ratkaisemisesta yhdessä ja rauhanomaisesti.

- Rakenna turvallista, kaikki mukaan ottavaa, kannustavaa ja osallistumisen esteet poistavaa inklusiivista tilaa, jossa mielipiteitä voidaan vapaasti ilmaista.
- Huomio, että jokainen, ei vain äänekkäimmät ja rohkeimmat, pääsevät osallistumaan.
- Tarjoa riittävää ja tarkoituksenmukaista informaatiota.
- Ohjaa ja fasilitoi mielipiteiden ilmaisua.
- Tarjoa tietoa miten osallistua sekä luoda rehellinen kuva siitä, miten ja mihin on mahdollisuuksia osallistua.
- Varmista että mielipiteet tuodaan sellaisen ihmisen tai ihmisten tietoon, joilla on velvollisuus kuunnella näitä näkemyksiään.
- Varmista että kaikilla lapsilla-, nuorilla- ja työyhteisön jäsenillä on läpinäkyvyyttä mielipiteiden kuulemisessa ja dokumentoinnissa.
- Varmista että kaikki näkemykset otetaan vakavissaan ja aina kun mahdollista, niiden pohjalta toimitaan.

# 4. Lähteet



- Kiilakoski, T. 2022. Osallisuus on koko koulun asia. Verkostojulkaisu OPPIVA Pore -syväoppimisen julkaisusarja. Viitattu 12.6.2024. [Osallisuus on koko koulun asia -](#)
- THL 2024. Osallisuuden edistäminen. Viitattu 18.6.2025. [Osallisuuden edistäminen – THL](#)