

**Sanna Pirinen**

**TYÖTURVALLISUUS ENTERSEC OY:SSÄ**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Helmikuu 2016**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b> Ylivieska	<b>Aika</b> Helmikuu 2016	<b>Tekijä/tekijät</b> Sanna Pirinen
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> TYÖTURVALLISUUS ENTERSEC OY:SSÄ		
<b>Työn ohjaaja</b> Markku Lahtela		<b>Sivumäärä</b> [60 + 10]
<b>Työelämäohjaaja</b> Jaakko Pirinen		
<p>Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Entersec Oy. Entersec Oy on yksityisen turvallisuusalan yritys.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Entersec Oy:n vartijoiden kokemaa työturvallisuuden tilaa. Keskeisinä kysymyksinä olivat, miten Entersec Oy:n vartijan työtehtävissä työskentelevät kokevat työturvallisuuden yrityksessä ja miten sitä heidän mielestään tulisi kehittää.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin yksityistä turvallisuusalaa, yritysturvallisuutta sekä työhyvinvointia ja sen vaikutusta työturvallisuuteen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kohdennettuna Entersec Oy:n vartijan työtehtävissä työskenteleville työntekijöille kvantitatiivisena internetkyselynä käyttäen Webropol-ohjelmaa. Kysely lähetettiin 16 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 14 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli 87,5 %.</p> <p>Tuloksista selvisi, että työturvallisuuden tila on vastaajien mielestä pääasiassa hyvä. Ajoneuvojen käyttötarkoituksen ja turvallisuuden osalta olisi parannettavaa. Kyselyn avoimilla kysymyksillä saatiin parannusideoita liittyen koulutukseen ja perehdytykseen sekä tiedonkulkuun ja työjalkineisiin.</p>		

**Asiasanat**

Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi, työturvallisuus, yksityinen turvallisuusala

## ABSTRACT

<b>Unit</b> Ylivieska	<b>Date</b> February 2016	<b>Author/s</b> Sanna Pirinen
<b>Degree programme</b> Business and Administration		
<b>Name of thesis</b> Work safety in Entersec Ltd.		
<b>Instructor</b> Jaakko Pirinen		<b>Pages</b> [60 + 10]
<b>Supervisor</b> Markku Lahtela		
<p>This thesis was commissioned by Entersec Ltd. Entersec Ltd. is a company which operates in the private security sector.</p> <p>The aim of this thesis was to find out how the workers performing security guard work assignments in Entersec Ltd. experience the work safety in the company and how they think it should be developed.</p> <p>The theory part of this thesis discussed the private security industry, corporate safety and occupational well-being and its impact on work safety.</p> <p>The research was carried out through a quantitative internet survey for the workers who perform work assignments as a security guard with the help of Webropol program. The questionnaire was sent out to 16 workers, of which 14 responded. The response rate was 87.5 %.</p> <p>The results showed that the current state of work safety was seen mainly as being good. The use and safety of work vehicles should be improved. Through the open questions in the survey improving ideas referring to education and familiarization and also to the circulation of information and work footwear were received.</p>		

### Key words

Occupational well-being, personnel management, private security industry, work safety

## KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

Debriefing	Ryhmämuotoinen interventio, ammatillisesti järjestetty jälkipuintitilaisuus, jossa edistetään normaalin surutyön käynnistymistä, tuetaan omien ja toisten reaktioiden ymmärtämistä, vahvistetaan ryhmän keskinäistä tukea sekä työn ja toiminnan normaaliksi palautumista.
Työsuojelu	Toimia, jotka auttavat ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työstä ja työoloista aiheutuvia vaaroja ja vaurioita. Toimet ovat sekä vapaaehtoisia että lain velvoittamia keinoja, joiden avulla pyritään muuttamaan työ ja työolot työntekijän ruumiillista ja henkistä terveyttä edistäviksi sekä turvallisuutta ja viihtyvyyttä lisääviksi.
Työturvallisuus	Työsuojelun ja työhyvinvoinnin osa-alue, joka on työsuojelun keinoin ja toimenpitein saavutettu työympäristön tila, jossa työ ja työympäristö eivät sisällä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä uhkaavia vaara- tai haittatekijöitä.
Vartioimisliiketoiminta	Ansaintatarkoituksessa suoritettavaa, toimeksiantosopimukseen perustuvaa vartioimistehtävien hoitamista, jonka suorittaa vartioimisliikkeen palveluksessa oleva vartija.
Vartioimistehtävä	Omaisuuksien vartioimista ja henkilön koskemattomuuden suojaamista sekä rikosten paljastamista toimeksiantosopimuksen nojalla.

Vastaava hoitaja	Vartioimisliikkeen palveluksessa oleva henkilö, joka vastaa Poliisihallitukselle siitä, että liikettä hoidetaan sitä koskevien säännösten mukaisesti.
Voimankäyttöväline	Ampuma-aselain 11§ mukainen kaasusumutin, käsiraudat tai enintään 70 senttimetriä pitkä patukka, joka voidaan kuljetusta varten painaa kokoon (teleskooppipatukka).
Yksityinen turvallisuusala	Yksityisiä turvallisuuspalveluja tarjoavien yksityisten yritysten toimiala.

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY  
SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 YKSITYINEN TURVALLISUUSALA</b>	<b>5</b>
2.1 Valvonta ja luvanvaraisuus	5
2.2 Vartioimisliikkeen palvelumuodot	6
<b>3 ENTERSEC OY</b>	<b>9</b>
<b>4 YRITYSTURVALLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI</b>	<b>11</b>
4.1 Yritysturvallisuus	11
4.2 Työhyvinvointi	12
<b>5 TYÖTURVALLISUUS</b>	<b>16</b>
5.1 Työsuojelu	16
5.2 Työturvallisuuslaki	19
5.3 Työturvallisuusjohtaminen	20
5.4 Työn vaarojen tunnistaminen	21
5.5 Työn riskien tunnistaminen ja arviointi	23
5.6 Työturvallisuuden osa-alueet	25
5.6.1 Fyysinen työturvallisuus	25
5.6.2 Psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus	27
5.7 Työväkivalta ja kriisitilanteiden jälkihoito	28
5.8 Työturvallisuus yksityisellä turvallisuusalalla	31
5.8.1 Vartijan koulutus ja perehdytys	31
5.8.2 Työ- ja suojavälineet	33
<b>6 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	<b>34</b>
6.1 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset	34
6.2 Tutkimusmenetelmä	34
6.3 Mittareiden ja lomakkeen laadinta	35
6.4 Aineiston keruu ja analysointi	36
6.5 Tutkimuksen pätevyys, luotettavuus ja puolueettomuus	38
6.6 Tutkimusaineiston kuvaus	39
<b>7 TUTKIMUSTULOKSET</b>	
7.1 Vastaaajien käsitykset perehdytyksestä ja koulutuksesta	41
7.2 Vastaaajien käsitykset fyysisestä työturvallisuudesta	43
7.3 Vastaaajien käsitykset psyykkisestä työturvallisuudesta	46
7.4 Vastaaajien käsitykset sosiaalisesta työturvallisuudesta	49
7.5 Vastaaajien käsitykset työtapaturmista	51
7.6 Vastaaajien käsitykset väkivallan uhasta ja väkivallasta työtehtävissä	52
7.7 Vastaaajien käsitykset työturvallisuuden parantamisesta	53

<b>8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA</b>	<b>55</b>
<b>8.1 Johtopäätöksiä ja pohdintaa tutkimuksesta</b>	<b>55</b>
<b>8.2 Pohdintaa opinnäytetyön tekemisestä</b>	<b>56</b>

## **LÄHTEET**

## **LIITTEET**

<b>KUVIOLUETTELO</b>	<b>SIVU</b>
KUVIO 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys	4
KUVIO 2. Logo: Entersec Oy	10
KUVIO 3. Yritysturvallisuuden osa-alueet	11
KUVIO 4. Maslow´n tarvehierarkia	14
KUVIO 5. Työturvallisuusjohtamisjärjestelmä	20
KUVIO 6. Riskien arviointi- ja toimintamalli	24
KUVIO 7. KAURIS- väkivaltariskien hallintajärjestelmä työpaikkatasolla (mukaillen Isotalus & Saarela 2001, 10)	29
KUVIO 8. Tutkimuslomakkeen kysymysten jaottelu	36
KUVIO 9. Vastaajien ikäjakauma	40
KUVIO 10. Ajoneuvojen, laitteiden ja työvälineiden kunnosta huolehtimisen riittävyys	44
KUVIO 11. Vartijan työn henkinen kuormittavuus	47
KUVIO 12. Vartijan työn stressaavuus	48
KUVIO 13. Työpaikkakiusaaminen	49

<b>TAULUKKOLUETTELO</b>	<b>SIVU</b>
TAULUKKO 1. Pehdytys ja lisäkoulutus	41
TAULUKKO 2. Keskiluvut: Pehdytys ja lisäkoulutus	42
TAULUKKO 3. Ajoneuvojen käyttötarpeet ja turvallisuus	43
TAULUKKO 4. Työvälineiden käyttötarpeet ja turvallisuus	44
TAULUKKO 5. Toimeksiantajien työtilojen turvallisuus ja työergonomia	45
TAULUKKO 6. Fyysisen työturvallisuus ja työnjohto	45
TAULUKKO 7. Keskiluvut: Fyysinen työturvallisuus	46
TAULUKKO 8. Työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä taukojen riittävyys	47
TAULUKKO 9. Psykkinen työturvallisuus ja työnjohto	48
TAULUKKO 10. Keskiluvut: Psykkinen työturvallisuus	49
TAULUKKO 11. Sosiaalinen työturvallisuus ja työnjohto	50
TAULUKKO 12. Keskiluvut: Sosiaalinen työturvallisuus	51
TAULUKKO 13. Iän vaikutus työtapaturmiin	52
TAULUKKO 14. Työsuhteen keston vaikutus työtapaturmiin	52
TAULUKKO 15. Työväkivalta ja työnjohto	53

## 1 JOHDANTO

Yksityinen turvallisuusala on jo useiden vuosien ajan ollut nopeasti kasvava ala. Vuonna 2014 ala työllisti Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämän Ammattinetti.fi verkkosivuston mukaan jopa yli 15 000 työntekijää yksityisissä turvallisuusalan yrityksissä erilaisissa työtehtävissä. Perinteisiä alan työtehtäviä ovat vartija, järjestyksenvalvoja, turvatarkastaja sekä turvallisuuskouluttaja. Myös turvalaitteiden asentajat eli turvasuojaajat ovat yksi turvallisuusalan ammattinimike. Alan nopea kasvu johtuu muun muassa siitä, että niin yksityiset yritykset kuin julkisen sektorin eri toimintayksiköt ovat alkaneet ulkoistaa turvallisuuteen liittyviä toimintojaan. Turvattomuuden tunne sekä tietoisuus turvallisuuden tämän hetkisistä haasteista ovat enenevässä määrin tulleet organisaatioiden sekä myös yksityishenkilöiden tietoisuuteen. Tämä yhdessä kohonneen elintason kanssa on synnyttänyt halun suojautua mm. rikollisuutta vastaan normaalia yhteiskunnan tarjoamaa suojaa paremmin.

Yhteiskuntamme turvallisuuden tilan yksi suurista haasteista onkin tällä hetkellä mielestäni Suomen valtion säästötoimenpiteet. Nämä säästötoimet ovat viime vuosina jatkuvasti kohdistuneet supistavasti myös Suomen Poliisiin, jonka yhtenä päätehtävänä poliisilain mukaan on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen. Poliisin tulisi olla muun muassa kansalaisten palvelija ja suojelija, mutta sille tällä hetkellä suoduin liian pienin resurssein näistä tehtävistä suoriutuminen on muuttunut vaikeaksi tai lähes mahdottomaksi. Tätä ikävää sudenkuoppaa täydentämään ovat nousseet yksityisen turvallisuusalan yritykset palveluineen lain sallimissa ja tarkoin valvotuissa rajoissa.

Yksityisen turvallisuusalan työtehtävien mielletäänkin usein liittyvän pääasiassa rikosten ennaltaehkäisyyn sekä muihin tahallisesti aiheutettujen turvallisuusriskien torjuntaan, joihin lukeutuvat muun muassa näpistyksset sekä erilaiset häiriökäyttäytymiset. Todellisuudessa alan työtehtävistä kuitenkin suuri osa liittyy palovaarojen



sekä muiden omaisuutta uhkaavien riskien torjuntaan, joihin voidaan lukea esimerkiksi kaupan alalla kylmälaitteiden rikkoutumisriskit sekä niistä aiheutuvat mahdolliset vesivahingot ja pilaantuneista tuotteista aiheutunut hävikki.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Entersec Oy, joka on Ylivieskassa päätoimipaikkaansa pitävä yksityinen turvallisuusalan pk-yritys, jonka palveluihin kuuluvat lähes kaikki tavanomaiset yksityisen vartioimisliikkeen palvelut. Entersec Oy:n pyynnöstä tässä opinnäytetyössä selvitetään kyseisen yrityksen työturvallisuuden tilaa. Toimeksiantajayritys haluaa olla omalta osaltaan työturvallisuutta edistävä ja ylläpitävä tekijä omille työntekijöilleen, luoda työhyvinvointia sekä hyvää työyhteisöä mm. tämän opinnäytetyön muodossa. Yrityksen johto on ollut huolissaan jo jonkin aikaa yrityksen työturvallisuuden tilasta ja sen toteutumisesta aina vain haasteellisempien työtehtävien lisääntyessä. Alan työntekijät, ja myös Entersec Oy:ssä, joutuvat kohtaamaan usein henkistä ja fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa, palovaaroja sekä muita työturvallisuutta vaarantavia hyvin tavanomaisiakin tekijöitä. Lisäksi, toisin kuin poliisit, vartijat toimivat työssään lähes aina yksin.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan työturvallisuutta toimeksiantajayrityksessä Entersec Oy. Opinnäytetyöllä halutaan selvittää työntekijöiden käsityksiä siitä, miten työturvallisuus toteutuu kyseisessä yrityksessä. Opinnäytetyön pohjalta yrityksen on tarkoitus mahdollisesti kehittää työturvallisuutta sen työtehtävissä.

Päätutkimusongelmana kysytään:

**Millaisia käsityksiä Entersec Oy:n vartijan työtehtävissä toimivilla on työturvallisuudestaan?**

Alaongelmina kysytään seuraavaa:

**Millaisia käsityksiä vartijan työtehtävissä toimivilla on perehdytyksestä ja koulutuksesta?**

**Millaisia käsityksiä vartijan työtehtävissä toimivilla on eri työturvallisuuden osa-alueista?**

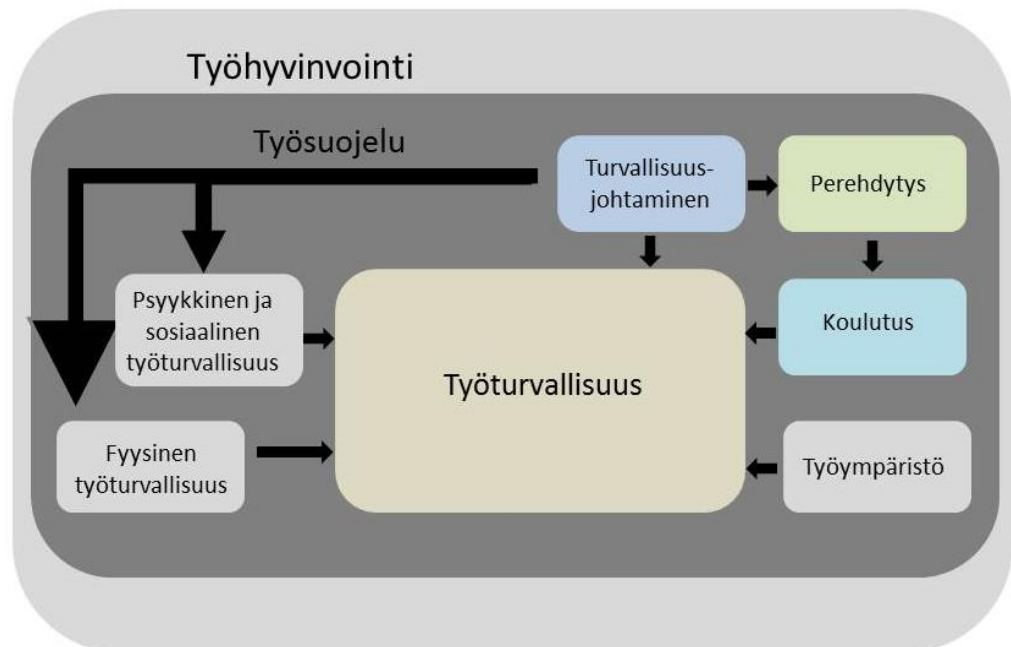
**Millaisia käsityksiä vartijan työtehtävissä toimivilla on työtapaturmista ja työväkivallasta?**

Opinnäytetyö rajataan koskemaan työturvallisuutta pääasiassa näkökulmasta, joka käsittelee henkilöturvallisuutta eli mm. koulutusta, perehdytystä, työvälineitä- ja laitteita, työympäristöä sekä työtapaturmia. Ne ovat työturvallisuuden tekijöitä, joihin Entersec Oy:n johtoryhmällä on ainakin jossain määrin mahdollista vaikuttaa. Lisäksi henkinen ja fyysinen väkivalta ja niiden uhat otetaan huomioon niiden ollessa valitettava ja ennalta arvaamaton osa alaa. Opinnäytetyössä käsitellään työsuojelua teoriaosiossa, mutta se rajataan pois tutkimusosiossa, toimeksiantajan kokiessa sen tarpeettomaksi. Entersec Oy:ssä suoritettiin työsuojelutarkastus keväällä 2015 ja työsuojeluun liittyvien asioiden todettiin siinä yhteydessä olevan kunnossa. Tutkimusta rajataan myös henkilökunnan näkökulmasta koskemaan työntekijöitä, jotka toimivat pääsääntöisesti vartijan työtehtävissä, sillä yrityksen tuottamien turvallisuuspalveluiden pääpaino on vartiointipalveluissa, ja siten myös työtehtävät painottuvat eniten vartijan työtehtäviin. Täten toissijaiset työtehtävät, kuten järjestyksenvalvojan sekä turvasuojaajan työtehtävät, jäävät opinnäytetyön ulkopuolelle. Lisäksi toimitusjohtaja rajataan tutkimuksesta pois.

Empiirinen tapaustutkimus toteutetaan henkilöstötutkimuksena Entersec Oy:n työntekijöille, jotka toimivat siis yrityksessä vartijan työtehtävissä. Kyseessä on kvantitatiivinen kokonaistutkimus, jossa henkilökunnan on tarkoitus vastata kyselyyn sähköisesti. Kyselyn laadintaan ja analysointiin käytetään Webropol ohjelmaa.

Kuvioon 1 on kuvattu opinnäytetyön teoreettinen viitekehys, joka tuo esille työn keskeisimmät käsitteet. Työturvallisuus on osa työsuojelua ja samalla suurempaa työhyvinvoinnin käsitettä. Työturvallisuus pohjautuu hyvin paljon yhteen henkilöstöjohtamisen osa-alueeseen eli turvallisuusjohtamiseen, jota ohjaa mm. työturvallisuuslaki. Turvallisuusjohtamista on työntekijöiden perehdyttäminen ja tarpeen vaatiessa lisäkouluttaminen, jotka toteutuessaan lisäävät työturvallisuutta. Turvallisuusjohtamiseen kuuluu myös työn fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työturvallisuuden takaaminen. Psyykkiseen työturvallisuuteen lukeutuu mm. kuormitus ja stressi. Mahdollinen työpaikkakiusaaminen on osa sosiaalista työturvallisuutta. Fyysiseen työturvallisuuteen voidaan lukea mm. työvälineet, työkoneet - ja laitteet. Kuviossa 1 on mukana myös työympäristö osana työturvallisuutta. Työympäristön turvallisuuteen voidaan opinnäytetyössä käsiteltävällä alalla vaikuttaa turvallisuus-

johtamisella vain vähän jos lainkaan työntekijöiden työskennellessä yrityksen toimeksiantajien toimitiloissa, minkä vuoksi työympäristö on kuviossa 1 oma erillisenä käsitteenään työturvallisuusjohtamisen ulottumattomissa



KUVIO 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Tämän opinnäytetyön luku yksi eli johdanto sisältää opinnäytetyön tutkimustehtävän pää- ja alaongelmineen. Johdantoon sisältyy myös työn tavoitteet ja rajaus sekä tietoperusta. Luvussa kaksi avataan yksityistä turvallisuusalaa ja muun muassa sen eri palvelumuotoja, jotta opinnäytetyön lukija saa hieman käsitystä alan työtehtävistä sekä mahdollisista alan työturvallisuuteenkin liittyvistä riskeistä. Luku kolme kertoo tämän opinnäytetyön toimeksiantajayrityksestä yrityksen toimitusjohtajan Jaakko Pirisen antaman haastattelun pohjalta. Luvussa neljä kerrotaan yritysturvallisuudesta, jonka yksi osa-alue opinnäytetyön aihe työturvallisuus on. Luku neljä käsittelee lisäksi työhyvinvointia. Luvussa viisi käsitellään työturvallisuutta työsuojelun, työturvallisuuslain ja työturvallisuusjohtamisen näkökulmasta. Tässä luvussa avataan myös työturvallisuuden eri osa-alueita sekä työväkivaltaa ja työturvallisuutta yksityisellä turvallisuusalalla. Luku kuusi sisältää tietoa empiirisestä tutkimuksesta, sen toteuttamisesta ja menetelmistä. Seitsemäs luku sisältää tutkimuksen tulokset ja kahdeksas luku johtopäätökset ja pohdinnan.

## 2 YKSITYINEN TURVALLISUUSALA

Yksityinen turvallisuusala eli erilaisia yksityisiä turvallisuuspalveluja tarjoavien yritysten ala on hyvin laaja käsite. Sillä tarkoitetaan sellaisia palveluita, jotka eivät ole viranomaisien tuottamia, ja ne ovat vapaaehtoisia. Näiden turvallisuuspalveluiden tarkoitus on mahdollistaa ja suojata asiakkaan eli toimeksiantajan häiriötöntä toimintaa tekemällä esimerkiksi turvallisuuskartoituksia ja niiden perusteella erilaisia toimintasuunnitelmia. Niiden pohjalta tuotetaan häiriöttömän toiminnan mahdollistamiseksi erilaisia turvallisuuspalveluita käyttäen muun muassa alalle ominaisia palveluita, laitteita ja järjestelmiä. Yksityisen turvallisuusalan palvelut perustuvat pitkälti ennaltaehkäisyyn, havainnointiin, hälytyksien välittämiseen ja lisävahinkojen estämiseen sekä rajaamiseen. (Tikkanen, Aapio, Kaarnalehto, Kammonen, Laitinen, Mikkonen & Pisto 2008, 199–200.)

Yksityinen turvallisuusala voidaan jakaa vartioimisliike- ja järjestyksenvalvontatoimintaan, jotka ovat tavanomaisimpia yksityisen turvallisuusalan yritysten toimintoja. Myös yksityisetsivä-, turvatarkastus- ja turvasuojaustoiminta ovat osa yksityistä turvallisuusalaa. Näiden lisäksi toimialalla on tarjolla lukuisia muita palveluja, joita ei välttämättä normaalisti mielletäisi osaksi toimialaa. Tällaisia palveluja ovat esimerkiksi erilaiset koulutuspalvelut, alalla tarvittavan teknologian ja järjestelmien kehittämiseen ja tuottamiseen liittyvät palvelut. (Suomen Poliisi 2015.)

### 2.1 Valvonta ja luvanvaraisuus

Yksityisen turvallisuusalan valvonnasta vastaa Poliisihallituksen Turvallisuusalan valvonnan yksikkö. Se vastaa yleisestä ohjeistuksesta ja valvonnasta. Poliisihallituksen Turvallisuusalan yksikkö on vastuussa myös alan yritystoimintaan ja koulutukseen liittyvien erilaisten viranomaislupien myöntämisestä ja peruuttamisesta. Nämä viranomaisluvut ovat olennainen osa alan yritystoimintaa, sillä esimerkiksi yksityinen vartioimisliike tarvitsee voimassa olevan vartioimisliikeluvan, jotta yritystoiminta voidaan edes aloittaa. Vartioimisliikkeen luvanvaraisia vartioimistehtäviä

ovat omaisuuden vartiointi, henkilön koskemattomuuden suojaaminen, vartioimis-kohteen tai toimeksiantajaan kohdistuneiden rikosten paljastaminen, myymälä-tarkkailu, henkivartija-, arvokuljetus- ja hälytyskeskustehtävät. Yksityinen varti-  
oimisliike tarvitsee lisäksi mm. Poliisihallituksen Turvallisuusalan yksikön hyväk-  
symän vastuuhenkilön eli vastaavan hoitajan sijaisineen sekä voimankäytön- ja  
järjestyksenvalvonnan kouluttamisesta vastaavat henkilöt. Pelkkä järjestyksenval-  
vontatoiminta ei edellytä erillistä lupaa. (Suomen Poliisi 2015.)

Poliisihallituksen myönnettyä yllä mainitun luvan tai luvat, vastaavat toiminnan val-  
vonnasta poliisilaitokset omilla toimialueillaan. Kotikunnan poliisilaitos vastaa myös  
alan työntekijöiden lupa-asioista eli vartijan ja väliaikaisen vartijan, turvasuojaajan  
ja järjestyksenvalvojan hyväksymisistä eli joko myöntää tai tarpeen vaatiessa pe-  
ruuttaa oikeuden toimia kyseisissä työtehtävissä. Tiedot alan työtehtävissä käytet-  
tävät voimankäytönvälineet edellyttävät tarkoituksenmukaista koulutusta ja kanto-  
lupaa. Poliisilaitos myös tarkastaa alueensa vartioimisliikkeiden toimipaikat joka  
toinen vuosi ja raportoi tarkastuksesta Poliisihallituksen Turvallisuusalan valvon-  
tayksikölle. (Suomen Poliisi 2015.)

## **2.2 Vartioimisliikkeen palvelumuodot**

Vartioimisliikkeiden tarjoamat eri palvelumuotojen nimitykset kuvaavat hyvin itse  
suoritettavaa työtä. Osan palvelumuodoista määrittelee laki yksityisistä turvalli-  
suuspalveluista ja osan määrittelee vartijan suorittama työ. (Tikkanen ym. 2008,  
203.)

Myymälävartiointi on usein näkyvin vartioimisliikkeen palvelumuoto (Pirinen 2015).  
Myymälävartiointia tehdessään vartija vartioi myymälässä olevaa toimeksiantajan  
omaisuutta ja pyrkii toiminnallaan eli usein pelkällä läsnäolollaan vähentämään  
tuotehävikkiä muun muassa ennaltaehkäisemällä näpistyksiä ja varkauksia. Myy-  
mälävartiointiin voi myös kuulua asiakkaiden opastus, myymälän avaus ja sulku,  
ostoskärryistä huolehtiminen ja muut mahdolliset palvelutehtävät. (Tikkanen ym.  
2008, 204.)

Henkilönsuojaustehtävä eli ”henkivartijatehtävä” on tehtävä, jolla vartijan on tarkoitus suojata toimeksiantosopimuksessa mainitun henkilön tai henkilöiden koskemattomuutta. Arvokuljetustehtävällä on puolestaan tarkoitus kuljettaa ja vartioida toimeksiantajan arvo-omaisuutta. Merkittävintä arvokuljetusliiketoimintaa Suomessa on rahahuolto ja suurimmat arvokuljetusta ja rahanhuoltotoimintaa suorittavat G4S Cash Services Oy ja Loomis Suomi Oy. (Tikkanen ym. 2008, 204–206.)

Yhden tai yhden suuren yhtenäisen vartiointikohteen jatkuvaa vartiointia kutsutaan paikallisvartiointiksi. Tälle palvelulle on tunnusomaista, että vartija ei poistu työvuoronsa aikana vartioimastaan kohteesta. Työn sisältö ja tehtävänimikkeet saattavat vaihdella eri kohteiden ja vartioimisliikkeiden välillä. Vastaanottotehtävät eli receptionistipalvelut ovat yksi paikallisvartiointin muoto. (Tikkanen ym. 2008, 204.)

Useiden eri paikoissa sijaitsevien vartioimiskohteiden vartiointi satunnaisin käynnin on nimeltään piirivartiointia. Eri vartioimisliikkeillä voi olla eri nimikkeet tälle palvelulle. Palvelua toteutetaan eri kohteisiin eri aikoina. (Tikkanen ym. 2008, 204.) Joitakin kohteita, esimerkiksi teollisuusalueita ja niiden teollisuusrakennuksia, vartioidaan yöaikaan kohteiden ollessa kiinni ja joitakin kohteita, esimerkiksi kaupan alan myymälöitä ja erilaisia asiakaspalvelupisteitä, vartioidaan myös aukioloaikoina (Pirinen 2015). Aukioloaikoina tapahtuvan piirivartiointin tarve onkin lisääntynyt yleisen turvallisuustilanteen muuttuessa (Tikkanen ym. 2008, 204).

Hälytysvartiointi on tietyn kohteen hälytyslaitteiston valvontaa vartioimisliikkeen valitsemassa hälytyskeskuksessa. Vartija lähetetään toimiin paikalle kohteeseen, kun hälytyskeskus saa syystä tai toisesta hälytyksen kohteen hälytysjärjestelmältä. (Tikkanen ym. 2008, 204.) Hälytyskeskustoiminnan tarkoitus onkin vastaanottaa yleensä puhelinverkon kautta välittyvät hälytykset kohteista ja käynnistää sovitut jatkoimenpiteet, joita useimmiten on vartijan lähettäminen kohteelle. Monet hälytyskeskukset toimivat usein myös palvelukeskuksina, joista kohteita valvontaan etänä erilaisten järjestelmien avulla. (Tikkanen ym. 2008, 206.)

Tekninen valvonta on alueen, tilan tai kohteen valvontaa teknisin laittein. Teknisen valvonnan eri laitteita ja järjestelmiä ovat muun muassa kameravalvonta-, rikosilmoitin- ja kulunvalvontajärjestelmät. Nämä laitteet usein vähentävät itse turvallisuuspalveluiden tarvetta. Tyypillisiä teknisen valvonnan muotoja ovat kehäsuojaus, tilasuojaus, kohde- tai tuotesuojaus ja hälytyspainikkeet. Tekninen valvonta voi olla joko passiivista, jolloin havainto tallennetaan esimerkiksi kuvatallenteena jälkiselvittelyä varten. Tai aktiivista, jolloin havainto pyritään välittämään esimerkiksi vartioimisliikkeelle heti toimenpiteiden käynnistämiseksi. (Tikkanen ym. 2008, 205.)

Vartioimisliikkeiden palvelumuotoihin saattaa lisäksi kuulua turvasuojaustoiminta eli rakenteellisten ja teknisten turvalaitejärjestelmien suunnittelu, asennus ja huolto sekä järjestyksenvalvonta ja turvatarkastukset. (Tikkanen ym. 2008, 207–208.) Turvallisuusalan palvelumuotojen keskeisiä tehtäviä ovat siis ennaltaehkäisy, havainnointi, hälyttäminen, hidastaminen, rajoittaminen tai estäminen sekä jatkotoimenpiteiden käynnistäminen (Tikkanen ym. 2008, 203).

### 3 ENTERSEC OY

Entersec Oy, jonka logo on esitetty kuviossa 2, on perustettu vuonna 2008 Haapavedellä Veli-Pekka Korkalan toimesta. Yrityksen nimeksi perustamishetkellä muodostui Entersec Turvapalvelut. Pienestä kahden hengen yrityksestä muodostui hiljalleen suurempi yritys toiminnan laajetessa Ylivieskaan ja sen lähikuntiin sekä sitä kautta Ouluun saakka. Vuonna 2011 yrityksen johto vaihtui ja yritysmuoto vaihdettiin muun muassa sen toiminnan nopean laajentumisen vuoksi toiminnasta nykyiseen osakeyhtiöön. Samalla yrityksen nimi muutettiin Entersec Oy:ksi. Entersec Turvapalvelut säilytettiin aputoiminimenä. Toimitusjohtajaksi muutoksessa valikoitui Janne Vesa ja päätoimipaikaksi Oulu. Joulukuussa 2012 Oulun toimipiste myytiin suuremmalle toimijalle Turvatiimi Oyj:lle.

Päätoimipaikka tänä päivänä on Ylivieska ja toimitusjohtajana toimii Jaakko Pirinen. Edellinen toimitusjohtaja siirtyi yrityskaupan mukana Turvatiimi Oyj:n työntekijäksi. Keväällä 2014 Entersec Oy laajensi toimintaansa yritysoston kautta. Entersec Oy osti himankalaisen yrityksen nimeltään Securityline.

Yrityksen toimialueeseen kuuluu tällä hetkellä Ylivieska, Oulainen, Sievi, Haapavesi, Pulkkila, Piippola ja vähäisessä määrin Kärsämäki ja Nivala. Vuoden takaisen yritysoston myötä myös Kalajoki, Himanka ja Lohtaja liittyivät osaksi toimialuetta. Näistä toimialueen paikkakunnista on muodostettu kolme toimipistettä. Päätoimipiste Ylivieskaan, joka huolehtii Ylivieskan, Oulaisten, Sievin ja Nivalan toiminnasta. Ensimmäinen sivutoimipiste on Haapavedellä, jonka alueeseen kuuluvat Haapavesi, Pulkkila, Piippola ja Kärsämäki. Toinen sivutoimipiste on Kalajoella, joka huolehtii Kalajoen, Lohtajan ja Himangan alueen asiakkuuksista.

Yritys työllistää sesongista riippuen n. 20–30 alan ammattilaista erilaisissa työtehtävissä. Suurin osa työntekijöistä toimii Ylivieskan toimipisteessä kahden muun toimipisteen ollessa sekä toiminnaltaan että henkilöstömäärältään pienempiä. Yrityksen palveluihin kuuluvat perinteiset vartioimisliikkeen vartiointimuodot kuten hälytyspalvelut, piirivartiointi, aluevartiointi, paikallisvartiointi, myymäläturvallisuus,



vahtimestaripalvelut ja järjestyksenvalvonta (esimerkiksi ravintoloissa ja erilaisissa tapahtumissa). Lisäksi turvatekniikan konsultointi ja asennukset, pelastussuunnitelmien laadinta ja erilaiset asiakkaan tarpeisiin räätälöidyt turvallisuuskoulutukset ovat Entersec Oy:n tuottamia turvallisuuspalveluita.

Yrityksen asiakkaita ovat sekä yksityiset henkilöt että yksityiset ja julkiset organisaatiot ja yritykset. Yrityksen toimeksiantajat ovat keskittyneet enimmäkseen kaupan ja teollisuuden aloille. Tällä hetkellä Entersec Oy mainitsee referensseinään mm. K-Citymarket Ylivieskan, Prisma Ylivieskan, Haapaveden ja Ylivieskan kaupungit sekä Peruspalvelukuntayhtymä Kallion.



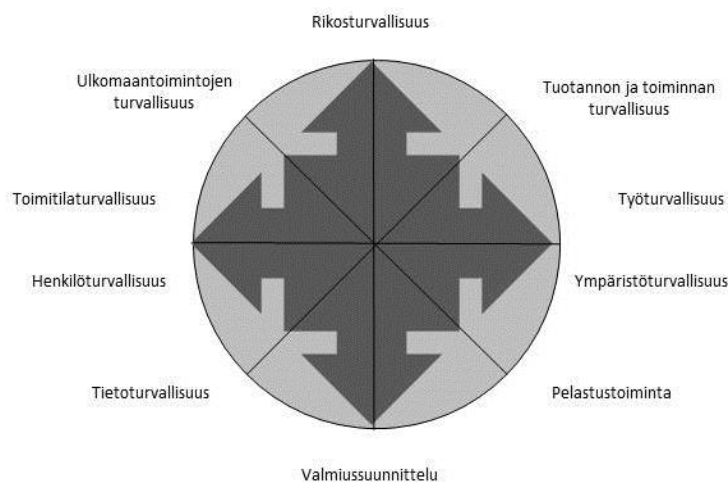
KUVIO 2. Logo: Entersec Oy (Entersec Oy 2015)

## 4 YRITYSTURVALLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Yritysturvallisuus

Yritysturvallisuus tarkoittaa yrityksen kaikkien turvallisuusasioiden kokonaisuutta. Yritysturvallisuudella pyritään toisaalta takaamaan yrityksen lailliset toimintaedellytykset, toiminnan ja tuotannon häiriöttömyys sekä toisaalta suojaamaan yrityksen omaisuutta ja henkilökuntaa sekä tietoja ja ympäristöä erilaisilta onnettomuuksilta, vahingoilta ja myös rikolliselta toiminnalta. Käytännössä turvallisuustyö on onnettomuus- ja vaaratilanteiden sekä vahinkojen ennaltaehkäisyä sekä toimintavalmiuksien luomista tällaisten tilanteiden varalle. (Kerko 2001, 21.)

Yrityksen kokonaisturvallisuus muodostuu monista osa-alueista. Muun muassa työturvallisuus, henkilöturvallisuus ja ympäristöturvallisuus ovat osa yrityksen kokonaisturvallisuutta. (Kerko 2001, 22.) Yritysturvallisuuden osa-alueet on kuvattu kuviossa 3. Työturvallisuustoiminnan tarkoitus on varmistaa työntekijöiden turvallisuus ja terveys kaikissa tilanteissa. Toiminnan tavoite on henkilökunnan työkyvyn ylläpitäminen ja tarvittaessa parantaminen. Henkilöturvallisuus tarkoittaa niitä toimintoja, jotka on tarkoitettu hallitsemaan sellaisia henkilöriippuvuusriskejä, jotka kohdistuvat joko henkilökunnan yleiseen turvallisuuteen ja toimintaedellytyksiin tai koko yrityksen toimintavarmuuteen. (Kerko 2001, 82–83.)



KUVIO 3. Yritysturvallisuuden osa-alueet (Kerko 2001, 22)

Yritysturvallisuuden ohjauksesta on vastuussa yritysjohto. Sen on huolehdittava siitä, että turvallisuustoiminta on yhtenäistä perustoimintaa, jossa käytetään hyväksi laatujohtamisen yleisiä menetelmiä ja ohjataan samanaikaisesti kaikkien yritysturvallisuuden osa-alueiden toimintaa. (Kerko 2001, 81.)

Tälle opinnäytetyössä käsiteltäviä yritysturvallisuuden osa-alueita ovat Kerkon mainitsemat työturvallisuus ja henkilöturvallisuus. Henkilöturvallisuuden osa-alueeseen Kerko lukee yrityksen henkilökunnan lisäksi asiakkaat, yhteistyökumppanit ja muut ulkopuoliset henkilöt, jotka tässä opinnäytetyössä jätetään pääasiassa käsittelemättä.

## **4.2 Työhyvinvointi**

Terveellinen ja turvallinen työympäristö on jokaisen työntekijän perusoikeus. Ei riitä, että työympäristö on fyysisesti turvallinen, vaan työyhteisön täytyy olla terve myös psyykkisesti ja sosiaalisesti. (Kauhanen 2012, 196.) Työhyvinvoinnissa ei ole kyse vain epäkohtiin puuttumisesta, vaan hyvinvoinnin edellytysten ylläpitämisestä ja luomisesta (Kämäräinen, Lappalainen, Oksa, Pääkkönen, Rantanen, Saarela, Sillanpää & Soini 2009, 11).

Työhyvinvoinnin ja sen eri osa-alueiden huomio kiinnittyy tänä päivänä erityisesti työkyvyn ylläpitämiseen. Työn ja työympäristön sekä työyhteisön ja sen yksilöiden kehittämisen tavoitteena on aikaansaada pidempiä työuria. Parhaimmillaan työhyvinvoinnin kehittämisen prosessi on osa yrityksen normaalia tuottavuuden ja henkilökunnan hyvinvoinnin kehittämistoimintaa. (Kauhanen 2012, 199.)

Kauhasen (2012, 199–200) mukaan työhyvinvointi koostuu muun muassa vastuullisesta liiketoiminnasta, hyvästä johtamisesta ja palkitsemisesta sekä osaamisen kehittämisestä. Työhyvinvoinnin toteutumiseksi on tärkeää sovittaa yhteen työ ja vapaa-aika, johon liittyy hyvin tiiviisti työajat. Työntekijöitä tulisi kohdella tasa-arvoisesti ja työkyky, työterveys sekä työturvallisuus kulkevat käsi kädessä työhyvinvoinnin kanssa. (Kauhanen 2012, 199–200.) Österberg (2014, 174) lisää työhy-

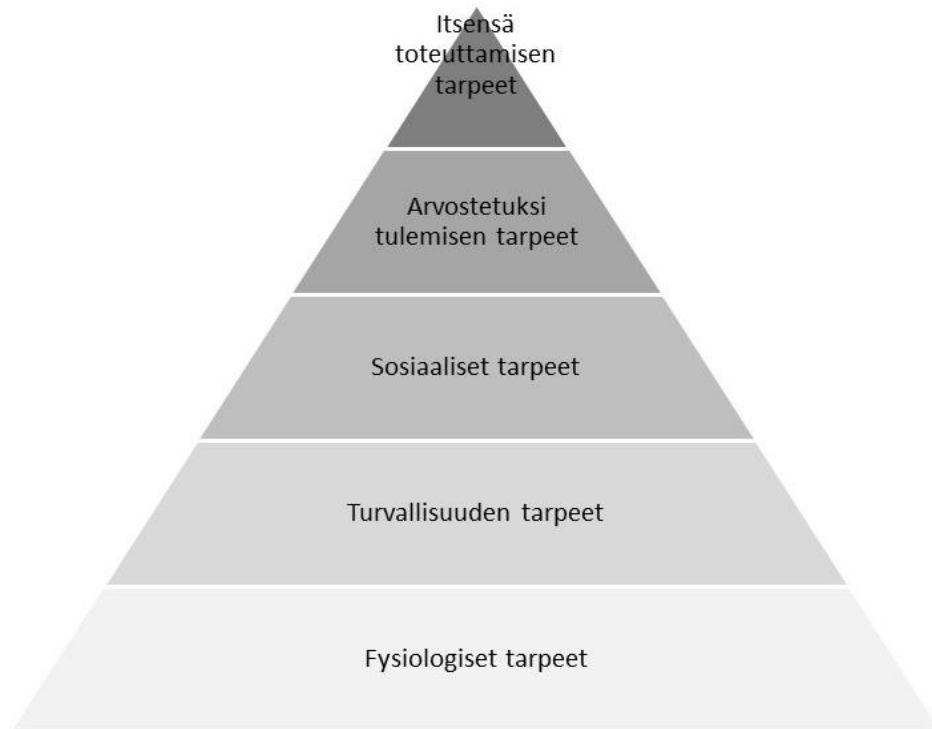
teisön ilmapiiriin ja työntekijöiden suorituskyvyn sekä ammattitaidon osaksi työhyvinvoinnin perustaa.

Henkilökunta tulisi saada ymmärtämään ammattitaidon ja työkyvyn tärkeys, sillä ne luovat pohjan henkiseen ja fyysiselle hyvinvoinnille. Yritysjohdon luottaessa yleensä vain lukuihin, se pitää työhyvinvointiin panostamista nykyään jo yhä useammin investointina sen pienentäessä työtapaturmia ja sairauspoissaoloja. Työhyvinvointi parantaa myös työilmapiiriä ja työtehoa. (Kauhanen 2012, 199–200.) Lisäksi lain luomien velvoitteiden täyttyminen ja yhteiskuntavastuun kantaminen työhyvinvoinnin osalta luo hyvää työnantajakuvaa (Rauramo 2008, 18).

Työhyvinvoinnin parantamiseksi yritys joutuu tekemään panostuksia esimerkiksi työterveyshuoltoon, työolosuhteisiin, työvälineisiin- ja laitteisiin jne. Panostukset työhyvinvointiin pienentävät tulevaisuudessa sairauspoissaolojen määrää, kalliita ennenaikaisia eläkeratkaisuja sekä muita mahdollisia kuluja. (Kauhanen 2012, 199–200.) Hyvä esimerkki työhyvinvoinnin parantamisesta ja sen tuloksista on Lassila & Tikanoja, joka yhteistyössä työterveyshuollon ja vakuutusyhtiön kanssa, teki määrätietoisia toimenpiteitä vuosina 2005–2009 työhyvinvoinnin parantamiseksi seuraavin tuloksien:

- sairauspoissaolojen vähentyminen 2 prosenttiyksiköllä
- työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkkeiden vähentyminen lähes 50 prosentilla
- ylimääräisten eläkemenojen vähentyminen 72 prosentilla
- tapaturmien vähentyminen 20 prosentilla (Kauhanen 2012, 201.)

Rauramo (2008, 34–36) kuvaa työhyvinvoinnin toteutumisen Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla, joka perustuu Abraham Maslow'n tarvehierarkiateoriaan (KUVIO 4). Maslow'n tarvehierarkiateoria listaa viisi ihmisen perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, sosiaaliset tarpeet, arvotetuksi tuleminen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet.



KUVIO 4. Maslow'n tarvehierarkia (Isohookana 2007, 75)

Alin porras eli fysiologiset tarpeet täyttyvät työn ollessa tekijänsä mittaista ja samalla sen mahdollistaessa riittävän virikkeisen vapaa-ajan. Laadukas ja riittävä ravinto, liikunta ja sairauksien ennaltaehkäisy ja hoito ovat välttämättömiä, joten työterveyshuollon merkitys on tällä portaalla merkittävä. Turvallisuuden tarpeet tyydyttyvät, kun työympäristö ja toimintatavat ovat turvallisia. Työsuhteen tulee olla pysyvä ja palkkauksen mahdollistaa toimeentulo. Työyhteisön tulisi olla tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Lisäksi järjestelmällinen riskien hallinta, aktiivinen ja asianmukainen työsuojelutoiminta tyydyttävät turvallisuuden tarpeita.

Työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet, yrityksen tuloksesta ja henkilökunnasta huolehtiminen täyttävät kolmannen portaan eli liittymisen tarpeita. Keskeisiä arvoja ovat avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Toimivat suhteet esimiesten ja alaisten välillä, kokouskäytänteet ja työn yhdessä kehittäminen ovat tärkeitä osa-alueita. Arvostuksen tarvetta täyttävät yrityksen missio, visio, strategia ja eettisesti kestävä arvot. Työntekijä tarvitsee myös oikeudenmukaista palautetta, palkkaa ja palkitsemista sekä toiminnan arviointia ja kehittämistä. Ylimmän portaan eli itsensä toteuttamisen tarpeita edistävät yksilön ja yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Itseään aktiivisesti kehittävä henkilökunta on

tavoite, jolloin elinikäisen oppimisen merkitys ymmärretään. Myös viihtyisyyteen työympäristössä kiinnitetään huomiota. (Rauramo 2008, 34–36.)

## 5 TYÖTURVALLISUUS

Abraham Maslowin tunnettu tarvehierarkiateoria (KUVIO 4), listaa yhdeksi ihmisen perustarpeeksi turvallisuuden. Tähän tarpeeseen liittyy toisaalta jokaisen oma fyysinen turvallisuus ja terveys, mutta myös työhön ja toimeentuloon liittyvä sekä psykologinen ja moraalinen turvallisuus. Turvallisuuden tarve liittyy myös omaisuuteen sekä siihen yhdistettävissä olevaan rikoksien torjuntaan. Ihmiset tarvitsevat lain ja järjestyksen tuomaa turvallisuutta. (Rauramo 2008, 31.) Turvallisuuden tunteen tarpeellisuus on luonnollisesti läsnä myös työpaikalla työturvallisuuden muodossa.

Työturvallisuutta toteutetaan työsuojelun avulla. Työsuojelun keinojen ja toimenpiteiden avulla tavoitellaan sellaista työympäristön tilaa, jossa työssä ja työympäristössä ei ole työntekijöiden henkistä, fyysistä tai sosiaalista terveyttä ja turvallisuutta uhkaavia tekijöitä. (Kämäräinen ym. 2009, 11.)

Kokemukset työelämässä ovat osoittaneet, että turvallisuuden ja terveyden eteen joudutaan tekemään työpaikoilla töitä. Suurimmat esteet työturvallisuuden toteutumiselle löytyy työyhteisön kulttuurista, arvoista ja toimintamotiiveista. (Kauhanen 2012, 199–200.) Jotta yrityksessä päästään asetettuihin työturvallisuuden tavoitteisiin, täytyy henkilökunnan, yrityksen johdon sekä työterveyshenkilöstön tehdä jatkuvasti aktiivista yhteistyötä (Kerko 2001, 82). Kauhasen (2012, 196) mukaan terveellinen ja turvallinen työympäristö kuuluu jokaisen työntekijän perusoikeuksiin.

### 5.1 Työsuojaelu

Työntekijöiden työ- ja toimintakyky on Suomessa melko hyvä, joka on osaltaan monipuolisen työsuojelutoiminnan ansiota. 2000-luvulla työelämä on muuttunut haasteellisemmaksi ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat lisääntyneet. Siitä huolimatta työpaikoilla on edelleen vaara- ja haittatekijöitä, jotka

aiheuttavat työkyvyn ja terveyden menetyksiä. Yli 100 000 työtapaturmaa tapahtuu vuosittain ja ammattitauteja todetaan noin 5 000. Myös kiire, uupumus, väkivallan uhka ja työelämään liittyvä epävarmuus ovat lisääntyneet työpaikoilla. (Kämäräinen ym. 2009, 8.) Työsuojelu, työturvallisuus ja työhyvinvointi ovatkin olleet vahvasti kehittämisen kohteena 2000-luvulla työelämän suurten muutosten tapahtuessa. Työntekijät ovat oppineet vaatimaan työhyvinvointia lisääviä toimia työnantajilta ja työnantajat ovat huomanneet työhyvinvoinnin parantavan yritystoiminnan osa-alueita. Kämäräinen ym. (2009, 8) toteavat työsuojelun pääasiallisen tehtävän olevan työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä tapaturmien ja ammattitautien ehkäiseminen työympäristössä.

Nykyään työsuojelu käsittää laajemmin hyvän työympäristön. Siihen luetaan työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Fyysinen työympäristö käsittää teknisen ja työpaikkojen rakenteellisen ympäristön ja se sisältää muun muassa tapaturmavaaroja, tiloja, työvälineitä, koneita ja laitteita. Kyseessä on mitattavissa ja aistien varassa olevat tekijät. Psykkistä työympäristöä ovat työympäristön henkinen kuormitus, työn sisältö ja vaatimukset, motivaatio, viihtyvyys ja kehittymismahdollisuudet. Uutta työsuojeluun sisältyvää käsitettä sosiaalista työympäristöä ovat muun muassa työn organisointi, työilmapiiri, työpaikan arvot ja normit, hierarkia, työntekijöiden väliset suhteet, jne. (Kämäräinen ym. 2009, 8-10.)

Työsuojelulla on laajat vaikutukset yritykseen. Sen avulla on onnistuttu poistamaan monia terveys- ja turvallisuusongelmia ja se lisää myös viihtyisyyttä ja kehittävyttä. Työsuojelu tuo mukanaan näkyviä vaikutuksia kuten tuottavuuden ja kilpailukyvyn lisääntyminen, parempi tulos ja kannattavuus, pienemmät kustannukset, parempi työilmapiiri ja työmotivaatio, osaamisen kehittyminen sekä normaali häiriötön toiminta ja parempi laatu. (Kämäräinen ym. 2009, 8-9.)

Hyvä työympäristö kullekin työpaikalle syntyy lähtökohtaisesti työpaikan omin voimin. Jokaisen työpaikan työsuojelukäytännöt riippuvat ihmisten motiiveista ja kyvystä kehittää työympäristöä. Työsuojelu kuitenkin koskee jokaista ja henkilökun-



nalle se merkitsee turvallista ja terveellistä työympäristöä. Johdolle se merkitsee johtamista, esimiestyötä ja tuotantoa. Se on osa jokapäiväistä toimintaa yrityksessä ja sitä johdetaan kuten muutakin toimintaa yhdessä henkilökunnan kanssa työturvallisuuslain velvoittamana ja ohjaamana. (Kämäräinen ym. 2009, 14–16.)

Yrityksessä työsuojelusta huolehtivat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunta (Kauhanen 2012, 199). Työnantajan edustaja työsuojelun yhteistoiminnassa on työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö, jonka täytyy olla riittävän perehtynyt työsuojelun säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin omatakseen riittävät edellytykset tehtävänsä hoitamiseen. Hänen tehtävä on auttaa työnantajaa työsuojelun asiantuntijana sekä kehittää ja ylläpitää henkilökunnan ja työnantajan välistä työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa. (Kämäräinen ym. 2009, 9; Kauhanen 2012, 199.)

Työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää, tulee työntekijöiden valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varasuojeluvaltuutettua, jotka edustavat henkilökuntaa työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa. He toimivat myös tarvittaessa yhteistyössä työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojeluvaltuutetun tulee perehtyä työsuojelun säännöksiin ja määräyksiin ja tarkkailla työympäristöä. Työpaikalla, jossa työskentelee vähintään 20 työntekijää, tulee perustaa työsuojelutoimikunta. Siihen kuuluvat työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat, jotka yhdessä edistävät työn turvallisuutta ja terveellisyyttä työpaikalla. Joillakin työpaikoilla on paikallisesti sovittu työsuojeluparijärjestelmästä, jossa on mukana työntekijöiden edustaja ja joku lähiesimies, jotka yhdessä tarkkailevat ja kehittävät työympäristöä. (Kämäräinen ym. 2009, 18–20.)

## 5.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuutta ohjaa työturvallisuuslaki, joka on työelämän yksi keskeisimmistä laeista. Se kattaa lähes kaikki työmuodot ja sitä on sovellettava sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työpaikan koosta riippumatta. (Työterveyslaitos 2012, 8.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 28.8.2002/738).

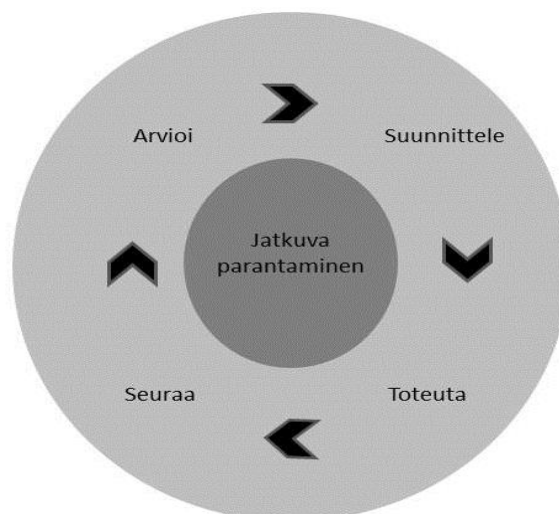
Työturvallisuuslaki tuo velvollisuuksia sekä työnantajalle että työntekijälle. Työnantajan velvoite lain 2. luvun mukaan on kattava. Työnantajan tulee yleisesti huolehtia tarvittavia toimenpiteitä käyttäen työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tätä tehdessään pitää ottaa työolosuhteet ja työympäristö sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Yleistä huolehtimisvelvollisuutta on kuitenkin rajattu laissa epätavallisten ja ennalta arvaamattomien olosuhteiden osalta, koska näihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Työnantajan huolehtimisvelvollisuudella tähdätään siihen, että yrityksissä kiinnitettäisiin järjestelmällisesti ja jatkuvasti huomiota työympäristön ja työolosuhteiden arviointiin ja parantamiseen. Työnantajan pitää lain mukaan olla tietoinen työpaikan ja sen toiminnan haitta- ja vaaratekijöistä, joita selvittämään voidaan käyttää tarvittaessa ulkoista apua. (Työterveyslaitos 2012.)

Työntekijän velvoitteiksi laki nimeää 4. luvussa työnantajan antamien määräyksien ja ohjeiden noudattamisen. Työntekijän tulee lisäksi huolehtia omasta sekä muiden työntekijöiden työn ja työolosuhteiden edellyttämästä turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämisestä pitäen yllä tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta käytettävissään olevin keinoin. Työntekijän tulee myös välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää. Työntekijällä on myös oikeus pidättäytyä työstä, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa. (Työterveyslaitos 2012.)

### 5.3 Työturvallisuusjohtaminen

Työturvallisuuden eteen tehtävä työ on tärkeä osa henkilöstöjohtamista (Viitala 2009, 215). Työturvallisuusjohtamisessa on luonnollisesti tärkeää noudattaa tiettyjä periaatteita, jotta työturvallisuutta ja työterveyshuoltoa koskevat lainsäädännön asettamat vaatimukset täyttyvät (Kerko 2001, 157). Toisaalta turvallisuusjohtaminen on myös lainsäädännön noudattamisen lisäksi yrityksen omaa suunnitelmallista ja järjestelmällistä itsensä kehittämistä ja johtamista, joka koskee turvallisuutta, terveyttä ja nykyään yhä useammin myös ympäristöasioita yrityksissä. Turvallisuusjohtamisen tavoitteena on hallita eri johtamisen keinoin yrityksen riskejä ennaltaehkäisemällä erilaisia vaaroja, vahinkoja ja tapaturmia. Turvallisuuden kehittäminen edellyttää avoimuutta, ammattitaitoa ja osaamista, jatkuvaa parantamista ja samalla myös koko henkilöstön tahtoa ja sitoutumista, sillä turvallista työpaikkaa ei luoda pakon sanelemin ehdoin. (Rauramo 2008, 89-90.)

Kuviossa 5 havainnollistetaan hyvin sitä, kuinka turvallisuusjohtaminen on jatkuvaa ja suunnitelmallista työturvallisuuden kehittämistä. Työturvallisuusjohtaminen pohjautuu ja palaa aina jatkuvaan suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan. Hallitsemalla turvallisuutta yritys koettaa saada aikaan tilanteen, jossa yrityksen toiminta muuntuu häiriöttömäksi suojaamalla henkilökuntaa, asiakkaita ja muita sidosryhmiä sekä tietoa, omaisuutta ja yrityksen toimintaympäristöä vahingoilta. (Rauramo 2008, 90.)



KUVIO 5. Työturvallisuusjohtamisjärjestelmä (Rauramo 2008, 90)

Työturvallisuuden hallintaan on olemassa myös standardoituja johtamisjärjestelmiä. Tällaiset johtamismallit sisältävät usein seuraavia perustavaa laatua olevia elementtejä (Rauramo 2008, 92):

- turvallisuudelle asetetut tavoitteet
- turvallisuutta koskevien vastuiden ja tehtävien kuvaus
- erilaisten vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi
- mahdollisten parannustoimenpiteiden toteuttaminen
- parantavan toiminnan tarkkailu ja seuranta
- yritysjohton katselmukset ja tarkistukset
- mahdollisten muutostilanteiden hallinta.

#### **5.4 Työn vaarojen tunnistaminen**

Työturvallisuuslain mukaan työympäristöissä täytyy pyrkiä tunnistamaan kaikki työn vaara- ja haittatekijät sekä niiden aiheuttamat riskit. Tällaiset vaarat ja vaaratekijät tarkoittavat työssä esiintyviä tekijöitä ja ominaisuuksia, jotka saattavat aiheuttaa esimerkiksi tapaturman, ammattitaudin tai fyysistä tai psyykkistä kuormitusta. Vaaratekijöiksi luetaan mm. melu, liukas lattia, kiire ja huono ergonomia. Kaikki työympäristöön, työvaiheisiin ja työoloihin liittyvät riskit, jotka voivat aiheuttaa vaaraa työntekijälle, tulisi pystyä tunnistamaan. Myös sellaiset vaaratilanteet, joita ei ole koskaan tapahtunut, mutta joiden esiintyminen on kuitenkin mahdollista, pitäisi tunnistaa. Siksi normaalin päivittäisen toiminnan lisäksi myös poikkeavat tilanteet, kuten uudet työntekijät ja sijaiset täytyy huomioida. (Rauramo 2008, 95–97.)

Riskien arvioinnin lähtökohtana on työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvien ihmisen terveydelle haitallisten vaarojen tunnistaminen. Kun riskit on tunnistettu, selvitetään näiden vaarojen toteutumisen todennäköisyys sekä niistä aiheutuvien seuraamusten vakavuus ja laajuus. Vaarojen tunnistaminen jakautuu yleensä kolmeen osaan. Ensiksi täytyy tunnistaa vaaratekijä. Toinen askel on tunnistaa mahdolliselle vaaralle altistuvat eli kaikki ne henkilöt, jotka ovat työpaikalla ja siten alttiina vaaratekijöille. Myös mahdolliset asiakkaat ja työpisteen ohikulkevat työnteki-

jät lukeutuvat tähän. Viimeiseksi täytyy selvittää mahdollinen vaaratilanne. (Rauramo 2008, 96–98.)

Selkeästi tunnistettavissa olevia vaaran kohteita ovat mm. (Rauramo 2008, 98–99):

- työpisteen siisteys ja järjestys
- työpisteen ergonomia (työtason korkeus, istuin, näyttöpääte ja työasento)
- kulkutiet, lattiat, portaat ja luiskat
- sisäinen liikenne työpaikalla
- fysikaaliset tekijät: melu ja värinä, valaistus, lämpötila
- kemialliset ja biologiset tekijät (kemikaalit, bakteerit ja home)
- työvälineet, koneet ja laitteet
- työvälineiden, koneiden ja laitteiden huolto ja kunnossapito
- työvälineiden, koneiden ja laitteiden käyttöohjeet
- paloturvallisuus
- väkivallan uhka
- psykososiaalinen ja kognitiivinen kuormitus
- työliikenne.

Näiden vaaran kohteiden tunnistamiseen voidaan käyttää työntekijöiden havainnoiteja ja haastatteluja, työpaikkatarkastuksia, erilaisia tarkastuslistoja sekä turvallisuusanalyysseja. Huomioimisen arvoista kuitenkin on, että turvallisuus paranee kun perusasiat, kuten siisteys ja järjestys ovat kunnossa. Suurin osa yleisimmistä tapaturmista on vältettävissä juuri perusasioista huolehtimisella. (Rauramo 2008, 98, 101.)

Työtapaturmia aiheuttavat tavallisimmin putoavat tai lentävät kappaleet sekä nosteltavat ja siirreltävät taakat. Yleisimmät työtapaturmat ovat liukastumisen lisäksi kompastumiset, esineisiin itsensä satuttamiset sekä ylikuormittumiset. Tapaturmien seurauksena vammat ovat useimmiten nyrjähdyksiä, venähdyksiä, naarmuja, haavoja sekä ruhjeita. (Viitala 2009, 215.)

## 5.5 Työn riskien tunnistaminen ja arviointi

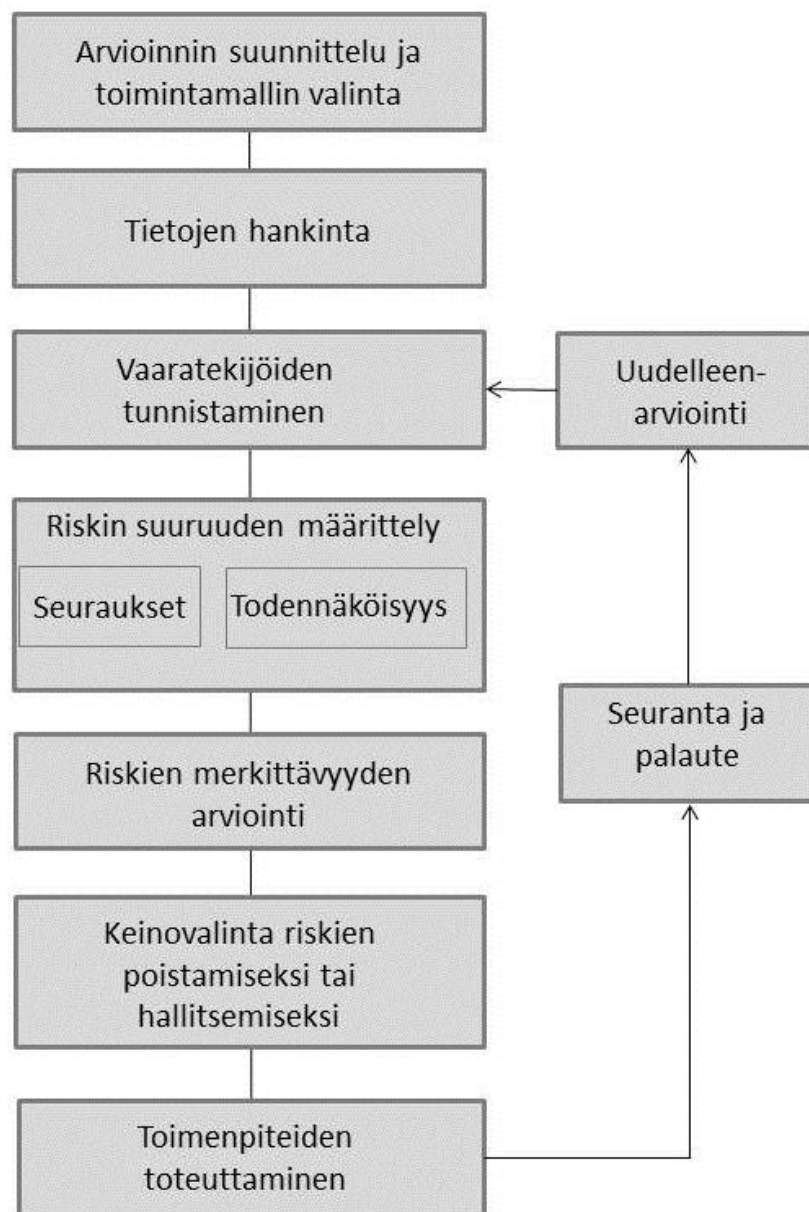
Riski on laaja käsite. SFS-standardin mukaan riski tarkoittaa haitallisen ja vahinkoa aiheuttavan tapahtuman vaaran suuruutta (Rissa 1999, 68). Se on myös vaaratilanteen aiheuttaman vahingon vakavuuden ja todennäköisyyden yhdistelmä (Rauramo 2008, 97). Riski on epätoivottu tapahtuma, joka voi kohdistua ihmisen henkeen, terveyteen tai omaisuuteen. Rissan mukaan yksi riskiin liittyvä piirre on myös sen epävarmuus. Riskin tapahtumisen varmuus vaihtelee täydestä tietämättömyydestä laskennalliseen todennäköisyyteen. (Rissa 1999, 68.) Turvallisuus on Rauramon mukaan varmuus siitä, että vahinkoa ei tapahdu (Rauramo 2008, 97).

Yritystoimintaan liittyy monenlaisia riskejä. Perinteisesti ne jaetaan vahinkoriskeihin ja liiketaloudellisiin riskeihin. Tapaturmat lukeutuvat vahinkoriskeihin. Turvallisuus- ja terveysriskit aiheuttavat vahinkoa yritykselle sairauksien, työkyvyttömyyksien ja jopa kuolemien seurauksena. Riski voi olla hyvin merkittäväkin yritykselle sen kohdistuessa yrityksen avainhenkilöihin. (Rissa 1999, 70.)

Kaikki, sekä yksilöt että yritykset, suhtautuvat riskiin eri tavalla. Toiset rakastavat riskejä ja toiset välttävät riskialttiita tilanteita kaikin keinoin. Riskiarviointi on ympäristöriippuvaista eli siitä missä se tehdään. Se on myös tilanne-, kulttuuri- ja henkilösidonnaista. (Rissa 1999, 68.)

Työterveyslaitoksen mukaan kuudessa vakavassa työtapaturmassa kymmenestä yhtenä turmaan johtaneena syynä on jonkinasteinen uhrin oma riskinotto. Usein vakavien työtapaturmien uhri on tiennyt itse vaarasta ja mahdollisuudesta toimia tilanteessa toisin. Kiireen, ajan tai vaivan säästämiseksi erilaisia työhön liittyviä riskejä kuitenkin otetaan. Työterveyslaitoksen mukaan n. 11 % suomalaisista on niin sanotusti suuren riskin ottajia ja miehet ottavat yleensä enemmän riskejä kuin naiset. (Rissa 1999, 71.) Siksi yrityksen on hyvä ottaa huomioon myös työntekijöiden riskinottamisen henkilösidonnaisuus yrittäessään hallita erilaisia riskejä työpaikoilla.

Riskien arviointiprosessi on laaja ja systemaattinen tapahtumaketju, jossa tunnistetaan vaaroja ja määritetään niiden aiheuttamien riskien suuruutta (Rauramo 2008, 97). Riskien arviointi ja hallinta työpaikoilla eivät ole erillisiä toimintoja, vaan osa turvallisuusjohtamista ja päivittäistä, suunnitelmallista ja järjestelmällistä toimintaa, jonka pohjana voidaan käyttää esimerkiksi kuvion 6 kaltaista toimintamallia. Toimintamallin toteuttaminen (KUVIO 6) on johdon vastuulla ja se toteutuu parhaiten yhteistyössä johdon ja työntekijöiden sekä työsuojelu- ja työterveysasiantuntijoiden kanssa. (Rissa 1999, 72).



KUVIO 6. Riskien arviointi- ja toimintamalli (Rissa 1999, 73)

Riskien hallitsemiseen on olemassa myös toisenlaisia keinoja. Riskialtista toimintaa voidaan välttää, riskejä voidaan ottaa tietoisesti tai riskin kanssa voi elää ja luottaa hyvään onneen. Riskiltä voi myös suojautua huolellisesti ja rajoittaa vahinkoa sen sattuessa tai siirtää riski muualle ottamalla esimerkiksi vakuutuksia. (Rissa 1999, 70.)

## **5.6. Työturvallisuuden osa-alueet**

### **5.6.1 Fyysinen työturvallisuus**

Työntekijöiden fyysisestä työturvallisuudesta huolehtiminen yrityksessä käsittää työympäristön rakenteiden, työtilojen, tuotantomenetelmien, työssä käytettävien työvälineiden ja muiden laitteiden suunnittelemisen siten, että työturvallisuus otetaan huomioon ja ne soveltuvat aiottuun tarkoitukseen. Myös erityisiä toimenpiteitä vaativat työntekijät, kuten esimerkiksi liikuntarajoitteiset työntekijät, tulee ottaa huomioon, mikäli työn tekeminen ja samalla terveyden ja turvallisuuden takaaminen työssä vaatii heidän kohdallaan erityistoimenpiteitä. (Kämäräinen ym. 2009, 54–57.)

Työntekopaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden pitää olla työntekijöille turvallisia. Työntekijän täytyy voida käsitellä, kunnostaa ja puhdistaa niitä turvallisesti. Hyvin tärkeitä tapaturmien kannalta ovat työtasot ja kulkuväylät. Käytävien, uloskäyntien ja pelastusteiden, työskentelytasojen sekä muiden työntekijöiden työssään käyttämien alueiden tulee olla turvallisia ja ne kuuluu pitää turvallisina mm. pitämällä ne tyhjinä rakenteista ja kulkua estävistä esineistä kuten varastoiduista tavaroista sekä valmistamalla ne liukastumista estävistä materiaaleista. Asianmukaiset ja riittävät uloskäynnit sekä pelastustiet tulee olla oikeellisesti turvamerkitty. (Kämäräinen ym. 2009, 54–57.)

Mahdollinen putoamisvaara on estettävä suojakaiteella, turvavaljailla tai köydellä. Vaaralliset alueet tulee aidata, jotta pääsy niihin estyy. Suojakatoksia



tulee käyttää tarvittaessa, jos on vaara putoavista esineistä. Työpaikalla tapahtuva ajoneuvo- ja jalankulkuliikenne pitää järjestää turvallisesti ja työpaikan sisäiseen liikenteeseen pitää laatia tarvittaessa liikenneohjeet. Mikäli työpaikalla on tavaran nostoja, kuljetusta, käsittelyä ja varastointia on sekä tavaran käsittely- että kuormauspaikat suunniteltava niin, että nostoon ja siirtämiseen käytettävistä laitteista tai putoamisesta ei aiheudu vaaraa. (Kämäräinen ym. 2009, 54–57.)

Koneturvallisuus varmistetaan hankkimalla koneet työpaikan olot huomioon ottaen. Itse koneiden vaarat poistetaan parhaiten konetta suunniteltaessa, mutta mikäli koneessa on vaaroja, täytyy ryhtyä toimenpiteisiin vaaran ja terveystahitan torjumiseksi. Koneiden tulee olla vaatimusten mukaisia. Koneet ja laitteet tulee huoltaa jatkuvasti määräysten mukaisesti ja niitä saa käyttää vain niihin töihin ja niissä oloissa, joihin ne on tarkoitettu. Työntekijä tulee opastaa koneiden ja laitteiden käyttöön valmistajan laatimien ohjein ja mikäli tarve vaatii työnantajan, tulee täydentää näitä ohjeita. On työnantajan velvollisuus huolehtia riittävästä koneiden ja laitteiden käytön opetuksesta ja ohjauksesta. Työntekijän tulee noudattaa annettuja ohjeita. Yksittäinen vaara aiheuttava kone tai laite voidaan määrätä käyttökieltoon. (Kämäräinen ym. 2009, 54–57.)

Yhteisellä työpaikalla työskennellessä täytyy selvittää, mitkä työturvallisuuteen liittyvät vastuut kuuluvat millekin osapuolelle. Myös työturvallisuuslaissa määritellään yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen työturvallisuustyön vastuita ja velvollisuuksia. Tilaajan ja toimittajan välisessä sopimuksessa turvallisuusasiat tulee määrittellä yksityiskohtaisesti, jotta osapuolilla on tieto seikoista, joiden pohjalta turvallisuutta suunnitellaan ja toteutetaan sekä mahdollisia epäselvyyksiä ratkotaan. Tilaajan tärkeimmät turvallisuustehtävät ovat työpaikan yhteisten turvallisuusohjeiden laatiminen sekä työpaikalla toimivien eri osapuolten toimintojen soveltaminen yhteen. Tilaajan vastuulla on ns. yleissuunnittelu, joka sisältää mm. järjestyksen ja siisteyden sekä yleisen turvallisuuden ja terveyden. Tilaajan tulee varmistaa, että toimittaja saa tarpeelliset tiedot ja ohjeet työpaikan vaara- ja haittehtäjäistä sekä turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista kuten palotorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä ohjeista. Toimittajatyönantaja on vastuussa omien työntekijöidensä ammattitaidosta ja opastamisesta, mutta toimittajatyönantajan

tärkeä tehtävä on myös tiedottaminen. Toimittajan täytyy tiedottaa tilaajalle sellaista haitta- ja vaaratekijöistä, joita toimittajan oma työ voi aiheuttaa muille. Toimittajan täytyy myös välittää tilaajan antamia tietoja omille työntekijöilleen ja toimittajilleen. (Työturvallisuuskeskus 2009, 4-5.)

### **5.6.2 Psykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus**

Psykkinen kuormitus on erilaista kuin fyysinen, sillä se ei aina näy ulospäin. Tällaista kuormitusta voi syntyä esimerkiksi tilanteessa, jossa täytyy tehdä nopeita päätöksiä ja jotka sisältävät suuren vastuun. Näiden päätösten seuraukset voivat olla merkittäviä. Tällaisia tapahtumia voi tulla eteen muun muassa hoitotyössä, järjestyksenpidossa sekä palo- ja pelastustoimissa. (Kämäräinen ym. 2009, 75.)

Psykkinen ja sosiaalinen kuormituksen vaikutukset kohdistuvat ensisijaisesti aivoihin ja ne ovat psykkinen ja sosiaaliset työturvallisuuden suojelun kohteet. Jotta ihminen säilyy toimintakykyisenä, on olennaista, että päästä ja aivoista huolehditaan, sillä tänä päivänä tiedetään yhä paremmin aivojen liiallisen kuormituksen seurauksista. (Kämäräinen ym. 2009, 75.)

Tärkeitä keinoja aivojen hyvän toimintakyvyn takaamiseen työelämässä ovat työaikojen säätely ja tauotus. Työelämän, vapaa-ajan ja levon tulisi olla tasapainossa hyvinvoinnin säilyttämiseksi, sillä väsymyksellä on vaikutusta ajatteluun sekä tunnereaktioihin eli mm. siihen, kuinka ja mitä havaitaan, ja miten tuo havaittu asia koetaan. (Kämäräinen ym. 2009, 75.)

Psykkinen hyvinvointia työpaikalla edistää työtyytyväisyys eli odotukset työstä ja työyhteisöstä ja niiden odotusten täyttyminen kokonaisuutena sekä sopiva työkuormitus. Liiallinen työkuormitus voi työntekijän ponnisteluista huolimatta johtaa työstressiin ja sen jatkuessa edelleen pahimmillaan lopputulos voi työuupumus ja työkyvyttömyys. (Kämäräinen ym. 2009, 77–78.)

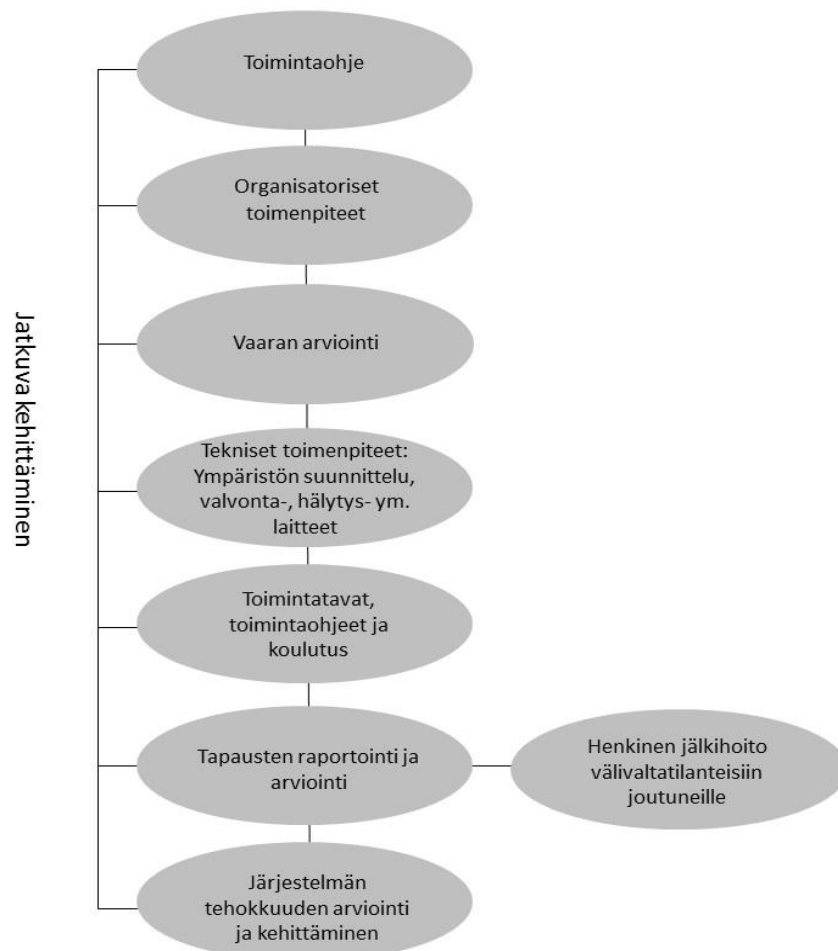
Psyykkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä yksilötasolla ovat tyytyväisyys elämään ja työhön, aktiivisuus ja myönteinen perusasenne, kyky sietää kohtuullista epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Psyykkinen hyvinvointi on myös itsensä hyväksymistä omista heikkouksista ja vahvuuksista huolimatta. Psyykkistä pahoinvointia voi olla näiden positiivisten tunnusmerkkien puuttuminen tai heikko ilmeneminen. Tällöin voi olla kyseessä mielenterveyden ongelma. Työyhteisön psyykkistä hyvinvointia kutsutaan usein työyhteisön hengeksi tai toimivuudeksi tai sen ilmapiiriksi. Huonosti voivassa työyhteisössä voi ilmetä paljon poissaoloja, vaihtuvuutta henkilöstössä, ristiriitoja, eripuraisia ryhmiä sekä yleisesti turvattomuuden ja pahoinvoinnin tunteita. (Kämäräinen ym. 2009, 76–77.) Pahimmillaan huonosti voivassa työyhteisössä voi ilmetä toisten työntekijöiden häirintää ja epäasiallista kohtelua tai jopa konflikteja, jotka sisältävät psyykkistä ja vakavimmissa tapauksissa fyysistä väkivaltaa. Psyykkinen ja fyysinen väkivalta työyhteisössä on vakava ja mahdollisesti usein työnjohdolle vaikeasti havaittavissa oleva sosiaalisen työturvallisuuden ongelma.

### **5.7 Työväkivalta ja kriisitilanteiden jälkihoito**

Työväkivalta voi olla sanallista tai kirjallista uhkailua, tönimistä tai lyömistä. Se voi olla myös varkaus, ryöstö tai niiden yritys. (Kerko 2001, 268.) Yleensä työväkivallalla tarkoitetaan työssä kohdattua ja koettua sekä ruumiillista että henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Kaikki ei toivottu käytös, joka nöyryyttää, halventaa tai pelottaa, on työväkivaltaa. Erityisiä riskiryhmiä työväkivallalle ovat hoitoalan ammatit, jotkut sosiaali- ja ravintola-alan ammatit sekä vanginvartijan, poliisin ja vartijan työt. (Rauramo 2008, 111.)

Työväkivallan uhka pitää ottaa huomioon, kun tehdään työturvallisuuslain vaatimaa vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia. Jos työhön liittyy väkivallan uhka, tulisi työ ja työolosuhteet järjestää niin, että uhka- ja väkivaltatilanteet ehkäistäisiin mahdollisuuksien mukaan jo ennakkoon. Tämä edellyttää sitä, että työpaikalla on turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet, jotka joko torjuvat tai rajoittavat väkivaltaa. Mahdollisuus avun hälyttämiseen on myös oltava olemassa. (Rauramo 2008, 112.)

Kuviossa 7 esitetään KAURIS- menetelmä (KAURIS = kaupan riskit) väkivaltatilanteiden hallintajärjestelmä työpaikkatasolla, joka käy läpi kaikki työväkivaltariskien hallintajärjestelmän keskeiset osa-alueet. Toimintaohjeet ovat väkivaltatilanteiden ehkäisyn perusta. Ohjeet muokataan työpaikalle sopiviksi ja ne ovat koko työpaikan yhteiset pelisäännöt, joita kaikki sekä työntekijät että johto noudattavat. Toimintaohjeissa tulee kertoa, kuinka toimitaan väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisemiseksi. (Isotalus & Saarela 2001, 9.) Toimintaohjeen tulee sisältää ohjeet sanallisen uhkailun varalta, fyysisen väkivallan torjumiseen sekä tuntomerkkien havainnointiin. Myös ohjeet teknisten apuvälineiden käytöstä, tärkeimmistä puhelinnumeroista, pakoreiteistä, tilajärjestelyistä, raportointimenetelmistä ja jälkihoidosta tulee sisällyttää toimintaohjeisiin. (Rauramo 2008, 113.)



KUVIO 7. KAURIS- väkivaltariskien hallintajärjestelmä työpaikkatasolla (mukaan Isotalus & Saarela 2001, 10)

Toisena kuviossa 7 on kuvattu organisatoriset toimenpiteet, joihin lukeutuu esimerkiksi tiedottaminen turvallisuusvastuuhenkilöstä. Vaaran arvioinnissa selvitetään, millaisia väkivalta- ja uhkatilanteita omalla työpaikalla esiintyy, kuinka yleisiä ne ovat ja kuinka hyvin niihin on varauduttu. (Isotalus & Saarela 2001, 10.) Tässä yksi erittäin tärkeä huomioitava seikka on yksintyöskentely, joka on osaltaan suuri väkivaltatilanteille altistava tekijä erityisesti myöhäisinä työaikoina (Rauramo 2008, 114). Työpaikan perusturvallisuus varmistetaan teknisten ratkaisujen kuten hyvän näkyvyyden, hätäpoistumisteiden sekä valaistuksen ja erilaisten hälytys- ja turvalaitteiden ja jopa vartioinnin avulla. Lukitusten avulla estetään pääsy asiattomilta tiettyihin tiloihin. (Isotalus & Saarela 2001, 10.)

Työpaikalla on hyvä yhdessä pohtia koko työyhteisön voimin eri tilanteisiin sopivia hyviä toimintatapoja ja laatia niistä yhdessä toimintaohjeet. Henkilöstön kouluttaminen väkivallan varalle on tärkeä osa väkivaltatilanteisiin varautumisessa. Mikäli väkivaltatilanne pääsee tapahtumaan, se tulisi raportoida olemassa olevan raportointijärjestelmän avulla, jotta saadaan tulevaisuutta varten tietoa ehkäisytöihin ja samalla voidaan seurata turvallisuuden kehittymistä. (Isotalus & Saarela 2001, 10.) Väkivaltatilanteisiin joutuneille työyhteisön on huolehdittava tuesta ja jälkihoidon järjestämisestä (debriefing). Tapahtuma, joka sisältää väkivaltaa, on aina äkillinen ja saattaa aiheuttaa pelkotiloja ja haitallista henkistä kuormitusta. (Rauramo 2008, 112–115.) Sattuneista tilanteista tulisi myös keskustella työyhteisössä tilanteiden välttämiseksi jatkossa (Isotalus & Saarela 2001, 10).

Hallintajärjestelmän tehokkuutta tulisi arvioida toistamalla KAURIS-menetelmä tietyin aikavälein. Jos väkivalta- ja uhkatilanteet lisääntyvät tai uusia ongelmia nousee esille, täytyy käynnistää toimenpiteiden uudelleen suunnittelu. (Isotalus & Saarela 2001, 10.)

## 5.8 Työturvallisuus yksityisellä turvallisuusalalla

Yksityisen sektorin vartijat toimivat asiakaspalvelutehtävissä. Heidän tehtävänä on huolehtia yleisestä turvallisuudesta ja järjestyksessä omalla toimialueellaan. Vartijat joutuvat usein puuttumaan työssään epäasialliseen ja jopa rikolliseen käyttäytymiseen. Vartijan ammatti onkin yksi ammateista, joissa on keskimääräistä suurempi riski joutua väkivallan kohteeksi. Suuri osa vartijoista ei kuitenkaan kohtaa väkivaltaa päivittäin, mutta ammattiryhmänä he kohtaavat sitä paljon. Vartijoista 55 % joutuu jonkinlaisen fyysisen väkivallan kohteeksi vähintään kerran vuodessa ja henkisen väkivallan kohteeksi heistä joutuu 85 %. (Leino & Selin 2008, 5.) Väkivallan sijaan vartijan yleisin työtapaturma on kuitenkin liukastuminen (Turvatiimi 2013).

Vartija joutuu kosketuksiin väkivallan kanssa yleensä järjestyksenpitoa sivuavissa tehtävissä sekä myymälöissä ja ostoskeskuksissa. Myös hälytystehtävät kuuluvat riskialttiimpiin töihin. Mahdollisia väkivaltaan johtavia tilanteita ovat mm. poistotilanteet ja kiinniötöt. (Kaarnalehto, Haapman, Saikkonen & Sojakka 2013, 8.)

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista vaatii, että vartioimisliikkeillä on oma yritys-kohtainen kirjallinen vartijan toimintaohje (Kaarnalehto ym. 2013, 3). Toimintaohje sisältää muun muassa ohjeita siitä, miten vartija toimii oikein ja turvallisesti vartioimistehtävissä (Pirinen 2015). Myös vartioimisliikkeen toimeksiantaja voi omalta osaltaan olla osana ennaltaehkäisemässä väkivalta- ja voimankäyttötilanteita ottamalla huomioon uhat jo oman toimitilansa suunnittelussa (Kaarnalehto ym. 2013, 3).

### 5.8.1 Vartijan koulutus ja perehdytys

Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevä henkilöstö saa lainsäädännön vaatiman peruskoulutuksen tehtäviinsä (Kaarnalehto ym. 2013, 3). Lakisääteinen koulutus päteväksi vartijaksi koostuu vartijan työn perusteet – kurssista (40h), jonka suoritettuaan saa väliaikaisen vartijakortin. Vartijan perustutkinto (60h) suoritettua

henkilö saa varsinaisen vartijakortin (Tikkanen ym. 2008, 209). Varsinainen vartijaksi hyväksyminen on voimassa viisi (5) vuotta kerrallaan (Pirinen 2015). Lainsäädäntö vaatii lisäksi voimankäyttövälinekoulutuksen, mikäli vartija kantaa työssään voimankäytönvälineitä (Tikkanen ym. 2008, 209). Tämän lisäksi vartioimisliikkeet antavat vartijoilleen yrityksen tehtäviin vaatiman lisäkoulutuksen (Kaarnalehto ym. 2013, 3). Tällaista koulutusta ovat esimerkiksi perehdytys yrityksen työtehtäviin sekä vuosittain yrityksissä järjestettävä voimankäytön kertauskoulutus (Pirinen 2015). Suositeltavaa on suorittaa aluksi kokonaan noin vuoden kestävä vartijan ammattitutkinto pelkkien peruskurssien sijaan sekä lisäksi mahdollisimman monia valinnaisia vartijan työlle olennaisia kursseja (Kaarnalehto ym. 2013, 9; OSAO 2015).

Vartijan toimintavalmiudet työssään riippuvat hyvin pitkälle hänestä itsestään ja hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Alan opastus ja koulutus painottuvat enemmän yleisön palveluun, koska alan katsotaan olevan enemmän palvelu- kuin suojeluala. Vartijoille on kuitenkin myönnetty tiettyjä valtuuksia, jotka määritellään laissa ja asetuksessa yksityisistä turvapalveluista. Nämä kaksi valtuutta antavat vartijalle mm. oikeuden poistaa vaaraa tai häiriötä aiheuttavan henkilön vartioitavalta alueelta. Muut vartijan valtuudet perustuvat pitkälti jokamiehenoikeuksiin. Tietyissä erikoistilanteissa vartijalle voidaan antaa järjestyksenvalvojan oikeuksia ja jopa poliisivaltuuksia. (Kaarnalehto ym. 2013, 8.)

Vartijan tulisi olla rauhallinen ja palveluhenkinen kaikissa työssä eteen tulevilla tilanteilla. Todellinen ammattitaito tulee esiin, kun kaikki tilanteet hoidetaan ripeästi, luotettavasti ja ystävällisesti huolimatta vartijan omasta henkilökohtaisesta tilanteesta tai provosoivasti käyttäytyvästä asiakkaasta. Hyväksi ammattilaiseksi opitaan koulutuksen lisäksi vain työkokemuksen kautta, jonka avulla myös uhkavien tilanteiden tunnistaminen helpottuu. (Kaarnalehto ym. 2013, 9; Pirinen 2015.)

### 5.8.2 Työ- ja suojavälineet

Yksityisellä turvallisuusalalla suositaan passiivisia välineitä ja menetelmiä väkivallan varalle sekä imagon että lainsäädännön vuoksi. Passiivisiin suojavälineisiin luetaan mm. suojaliivit ja viiltosuojakäsineet. Myös viestintävälineet ovat olennainen osa vartijan työturvallisuutta. Työasun tulee täyttää sen lain vaatimat ehdot eli esimerkiksi vartija-väktare tunnusten tulee olla näkyvillä, jotta vartija on yleisön keskuudesta tunnistettavissa ja siten vartijalle annetut toimivaltuudet ovat yleisön tiedossa. (Kaarnalehto ym. 2013, 14.) Myös työssä, esimerkiksi usein piirivartiointinissa, käytettävä ajoneuvo on yksi vartijan tärkeä työväline (Pirinen 2015).

Passiivisten välineiden ja menetelmien lisäksi vartijoilla voi olla käytössään laiksääteisiä voimankäytönvälineitä. Tavanomaisia vartijan voimankäytönvälineitä ovat kaasusumutin, teleskooppipatukka ja käsiraudat. Ampuma-asetta saa kantaa vain erikoistehtävissä, joita ovat henkivartija- ja arvokuljetustehtävät. Vartiokoiraa voidaan käyttää normaalissa työskentelyssä hälytys- ja piirivartiointitehtävissä sekä voimankäytönvälineenä, mutta ei tarpeettomasti. Voimankäytönvälineiden kantamisen tarpeellisuudesta vastaa vartiomisliikkeen vastaava hoitaja toimeksiantoinnain. (Kaarnalehto ym. 2013, 14–18.) Voimankäytönvälineiden kantaminen edellyttää jo aiemmin mainitut voimankäytönkoulutuksen sekä vuosittaiset kertauskoulutukset (Pirinen 2015).



## 6 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään millaisia käsityksiä toimeksiantajayrityksen vartijan työtehtävissä työskentelevillä työntekijöillä on yrityksen työturvallisuudesta eli miten työturvallisuus toteutuu opinnäytetyön toimeksiantajayrityksessä?

Tutkimuksen pääkysymyksenä oli

**Millaisia käsityksiä Entersec Oy:n vartijan työtehtävissä toimivilla on työturvallisuudestaan?**

Ja alakysymyksinä, joiden oli tarkoitus tarkentaa pääkysymystä, kysyttiin:

**Millaisia käsityksiä vartijan työtehtävissä toimivilla on perehdytyksestä ja koulutuksesta?**

**Millaisia käsityksiä vartijan työtehtävissä toimivilla on eri työturvallisuuden osa-alueista?**

**Millaisia käsityksiä vartijan työtehtävissä toimivilla on työtapaturmista ja työväkivallasta?**

### 6.2 Tutkimusmenetelmä

Toimeksiantajayrityksessä ei ole aiemmin tehty työturvallisuutta koskevaa tutkimusta. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, jotta saataisiin selville kaivattua perustietoa kohdeilmiöstä eli työturvallisuudesta. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ja strukturoitu lomakehaastattelu olivat parhaiten soveltuvia työvälineitä myös ottaen huomioon tutkimuksen resurssit ja objektiivisuus. Pääosa käytetyistä kysymyksistä sisälsi vastausvaihtoehtoja, mutta päätettiin myös sisällyttää muutama avoin kysymys kyselyyn.

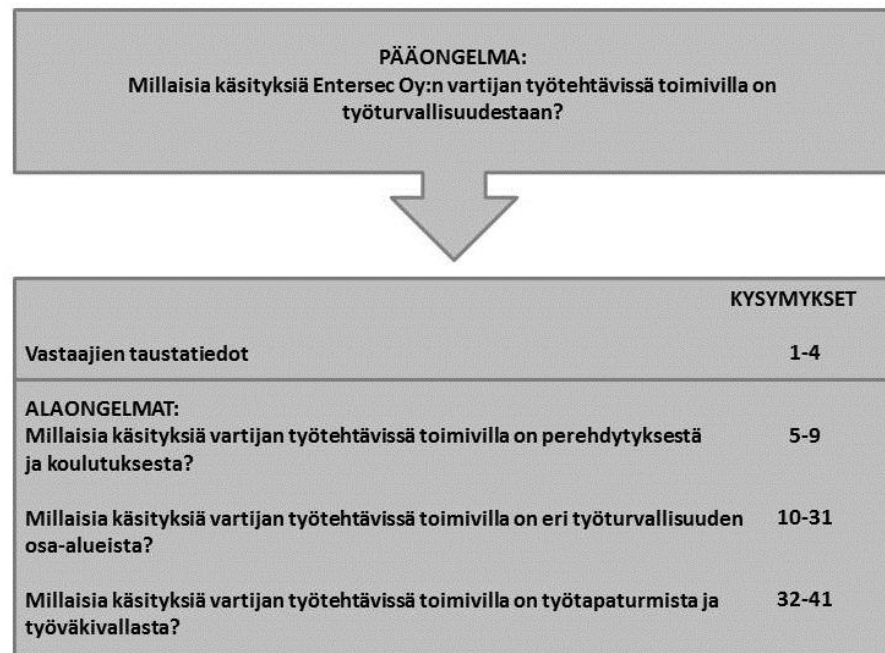
Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käytetään silloin, kun halutaan selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Se siis kuvaa tutkittavaa ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta. Kvantitatiivista tutkimusta tehdessä otoksen tulee olla riittävän suuri ja edustava. Aineisto kerätään yleensä standardeidulla tutkimuslomakkeilla ja tuloksia kuvataan numeeristen suureiden avulla ja havainnollistetaan taulukoin ja kuvioin. Se vastaa kysymyksiin: Mikä? Missä? Paljonko? Kuinka usein? Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei niinkään asioiden syitä. (Heikkilä 2014, 15–20.)

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus tehdään puolestaan silloin, kun pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta eli esimerkiksi yritystä. Sen avulla koetetaan selittää käyttäytymisen ja päätösten syitä. Tarkoitus ei ole pyrkiä yleistyksiin, kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa, vaan pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä niin sanotun pehmeän tiedon pohjalta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kerätään vähemmän strukturoidusti avoimin kysymyksin. Kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin: Miksi? Miten? Millainen? Aineisto voi olla usein kirjallista, äänimateriaalia tai jopa kuvamateriaalia. Tietoja kerätään lomakehaastatteluiden lisäksi avoimilla haastatteluilla, teemahaastatteluilla tai ryhmäkeskusteluilla. (Heikkilä 2014, 15–20.)

### **6.3 Mittareiden ja lomakkeen laadinta**

Tutkimuksen kyselyssä käytettiin Likertin asteikkoa, jossa vastaaja pystyi vastaamaan kysymyksiin asteikolla 1-5. Numeron 1 tarkoittaessa väitettä täysin eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 ei samaa mieltä eikä eri mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Kysely sisälsi myös viisi avointa eli kvalitatiivista kysymystä, joissa vastaaja pystyi kuvailemaan omin sanoin yrityksen perehdytystä ja työturvallisuutta. Kyselyssä oli myös sekamuotoisia kysymyksiä, joissa osa vastausehdoista oli annettu ja osa oli avoimia. Kysymyksiä oli yhteensä 43 kappaletta taustakysymykset (4kpl) mukaan lukien.

Kuvioon 8 on jaoteltu kyselylomakkeen kysymykset alaongelmittain. Kyselyn kysymykset 1-4 koskivat vastaajien taustatietoja ja kysymykset 5-9 perehdytystä ja koulutusta. Kysymykset 10–31 käsittelivät työturvallisuuden eri osa-alueita. Fyysistä työturvallisuutta selvitettiin kysymyksissä 10–19, psyykkistä työturvallisuutta kysymyksissä 20–26 ja sosiaalista työturvallisuutta kysymyksissä 27–31. Työtapa- turmia ja työväkivaltaa selvitettiin kysymyksissä 32–41. Lisäksi avoimiin kysymyk- siin 42 ja 43 sai jättää palautetta työturvallisuuden kehittämistä koskien.



KUVIO 8. Tutkimuslomakkeen kysymysten jaottelu

#### 6.4 Aineiston keruu ja analysointi

Aineiston keruu toteutettiin internetpohjaisella tiedonkeruuohjelmalla Webropolilla laaditulla suljetulla strukturoidulla työturvallisuuskyselyllä, johon jokainen vastaaja sai linkin henkilökohtaiseen sähköpostiinsa.

Kyselylomaketta testattiin kahdella koehenkilöllä ennen linkin lähettämistä. Koevastaajien tehtävänä oli selvittää kysymysten tarkoituksenmukaisuus suhteessa

kohdeilmiöön sekä tarkistaa kyselylomakkeen teknistä toimivuutta kuten kysymysten ymmärrettävyyttä ja asettelua sekä oikeinkirjoitusta. Koevastaajat raportoivat myös kyselyyn vastaamiseen tarvittavan ajan määrästä.

Tutkimuksen otanta otettiin kokonaistutkimuksena eli kysely suunnattiin kaikille pääasiassa vartijan työtehtäviä suorittaville työntekijöille (16 henkilöä) Entersec Oy:ssä. Tutkimuksen ulkopuolelle jäivät siis työntekijät (1 hlö), jotka suorittavat yrityksessä pääasiassa muita kuin vartijan työtehtäviä sekä yrityksen ylin johto (2 hlöä). Kokonaisotantaan päädyttiin siksi, että toimeksiantajayrityksen työntekijöiden määrä oli kvantitatiiviseen tutkimukseen melkoisen pieni ja tutkimuksen tarkoituksena oli kuitenkin saada mahdollisimman kattava ja totuudenmukainen kuva yrityksen työturvallisuuden tilasta. Taustatietoja vastaajilta kysyttiin varmuuden vuoksi ja niitä hyödynnettiin tavalla, josta tulisi mahdollisesti ilmi, oliko vastaajan iällä tai työkokemuksella vaikutusta työturvallisuuden kokemiseen tai työtapaumiin.

Vastaajat saivat vastata kyselyyn nimettömänä haluamanaan ajankohtana työn lomassa tai vapaa-ajallaan 14 päivän ajan linkin lähettämistä. Saate (LIITE 1) ja linkki kyselylomakkeeseen (LIITE 2) lähetettiin vastaajille 1.12.2015. Vastaamisen tärkeydestä vastaajia muistutettiin 7.12.2015. Mahdollisuus vastaamiseen päättyi 14.12.2015. Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin yhteensä 16 työntekijälle. Vastaajia tutkimuksessa oli lopulta yhteensä 14 kappaletta. Suurin osa vastaajista (11 kappaletta) vastasi kyselyyn muutaman päivän sisällä linkin lähettämistä ja osa vastaajista (3 kappaletta) vastasi kyselyyn muistutusviestin lähettämisen jälkeen.

Vastausajan päätyttyä kaikki vastaukset käsiteltiin, jotta voitiin muun muassa poistaa mahdollisesti vastausten syöttämisessä tapahtuneet virheet. Tarkastuksessa havaittiin syöttövirheitä kahdessa vastauslomakkeessa, ja nämä virheet olivat korjattavissa ilman vaikutusta tutkimuksen pätevyteen ja luotettavuuteen, joten ne korjattiin.

Tutkimustuloksia analysoitiin Webropol-ohjelman avulla käyttäen sen tarjoamia työkaluja ja raportteja. Aineistoa analysoitiin käyttäen frekvenssi- ja prosenttija-

kaumia, keskiarvoja ja keskiarvon luottamusvälejä sekä keskihajontaa. Tuloksia havainnollistettiin työssä diagrammein ja taulukoin.

### **6.5 Tutkimuksen pätevyys, luotettavuus ja puolueettomuus**

Tutkimuksen pätevyyttä (validiteettia) ja luotettavuutta (reliabiliteettia) pyritään arvioimaan tutkimuksia tehdessä. Objektivisuus eli puolueettomuus on myös tärkeä osa tutkimuksen onnistumisen kannalta. (Heikkilä 2014, 27–29.)

Validiteetti kertoo tutkimuksen pätevyydestä eli siitä mittaako tutkimus sitä, mitä sen oli tarkoituskin mitata. Tutkimuksen kysymysten tulee kattaa koko tutkimusongelma ja mitata oikeita asioita yksiselitteisesti. Validiuden toteutumiseksi on tärkeää myös määritellä tarkasti perusjoukko, saada edustava otos ja korkea vastausprosentti. Tutkimuksen validiutta on vaikea tarkastella jälkikäteen ja se tulisikin varmistaa etukäteen huolellisella suunnittelulla ja hyvin harkitulla tiedonkeruulla. (Heikkilä 2014, 27.) Tässä työturvallisuustutkimuksessa validiutta pyrittiin parantamaan kysymysten koetestaamisella kahdella koevastaajalla. Heiltä saadun palautteen perusteella kysymyksiä muokattiin tutkimuksen tarkoituksenmukaisiksi ja kohdeilmiötä mahdollisimman tarkasti mittaaviksi. Kyselylomakkeen kaikki aihealueet johdettiin tarkasti opinnäytetyön teoriaosuudesta. Lisäksi tutkimuksen perusjoukko eli koko yrityksen henkilöstö oli selkeä ja tutkimus oli kokonaistutkimus, jonka kohteena olivat pääasiassa vartijan työtehtäviä suorittavat työntekijät. Kokonaistutkimus sisälsi siitä huolimatta vähän yksilöitä. Kato vastaajien keskuudessa oli pieni. Vastausprosentiksi muodostui 87,5 %, jota voidaan pitää mielestäni hyvänä.

Reliabiliteetti tarkoittaa luotettavuutta eli tutkimuksen tulosten tarkkuutta. Tutkimuksen tulosten tulee olla toistettavissa samanlaisin tuloksin. Tämä voidaan todistaa, jos esimerkiksi kaksi eri tutkijaa saa samanlaiset tulokset tai jos sama vastaaja antaa samat tulokset eri tutkimuskerroilla. (Heikkilä 2014, 28; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231.) Koska kyseessä oli strukturoitu kyselylomake ja se sisälsi vain vähän avoimia kysymyksiä, koen, että tämän tutkimuksen luotettavuus on

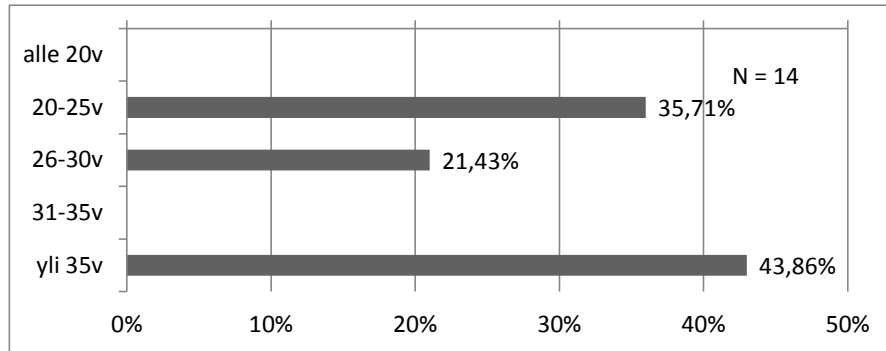
hyvä tutkimuksen tulosten toistettavuuden osalta. Kuten tämän tutkimuksen validiteettiin, niin myös reliabiliteettiin vaikuttaa otoksen koko, joka on kvantitatiiviseen tutkimukseen pieni. Ei kuitenkaan ole syytä epäillä, että tutkimuksen reliabiliteetissa olisi ongelmia.

Jokaisessa tutkimuksessa yksi vaikuttava tekijä on tutkijan subjektiiviset valinnat. Ne vaikuttavat valittuun tutkimusmenetelmään, kysymysten muotoiluun, vastaus-ten analysointimenetelmiin ja raportointitapaan. Tutkijalle voi myös tapahtua tahattomia virheitä toteuttaessa tutkimusta. Tutkimustulokset eivät kuitenkaan saa riippua tutkijasta, vaan tutkijan vaihtaminen ei vaikuta objektiiviseen eli puolueettoman tutkimuksen tuloksiin. Tulosten tahallinen vääristely tai saatavilla olevien kontrollikeinojen käyttämättä jättäminen on anteeksiantamatonta. (Heikkilä 2014, 28–29.) Tässä tutkimuksessa tutkijan ollessa melko tiiviisti osa toimeksiantajaorganisaatiota saattaisi tutkimustulosten objektiivisuus herättää kysymyksiä, mutta objektiivisuutta koetettiin tietoisesti ottaa huomioon ja korostaa nimenomaan mahdollisimman pätevän, luotettavan ja puolueettoman tutkimuksen aikaan saamiseksi. Joten mikäli tutkijan puolueettomuuden tai puolueellisuuden koetaan vaikuttaneen tutkimuksen tuloksiin, täytyy sen mielestäni todeta olleen tiedostamatonta ja sen vaikuttaneen vain vähäisesti jos lainkaan tutkimuksen toteuttamiseen.

## **6.6 Tutkimusaineiston kuvaus**

Kyselyn alussa vastaajilta kysyttiin taustatietoja. Taustatietoja kysymisen taustalla oli tarkoitus vertailla työtapaturmien tapahtumista eri vastaajaryhmissä. Taustatiedoissa selvitettiin vastaajien ikää, yksityisen turvallisuusalan koulutusta, työkokemuksista alalta sekä työsuhteen kestoa Entersec Oy:öön.

Vastaajia oli kaiken kaikkiaan 14 kappaletta, joiden ikäjakauma on nähtävissä kuviossa 9, jonka mukaan suurin vastaajaryhmä oli yli 35-vuotiaat työntekijät.



KUVIO 9. Vastaajien ikäjakauma

Yleisin suoritettu tutkinto oli vartijan ammattitutkinto, ja 57 % oli toiminut yksityisen turvallisuusalan työtehtävissä 2-5 vuotta. Tavallisin pituus työsuhteelle Entersec Oy:ssä oli myös 2-5 vuotta. 50 % vastaajista oli työskennellyt yrityksessä tuon aikaa.

Taustatietojen selvittämisen jälkeen vastaajilta kysyttiin perehdytyksestä ja koulutuksesta, työturvallisuuden eri osa-alueista (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen), työtapaturmista sekä työväkivallasta.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1 Vastaajien käsitykset perehdytyksestä ja koulutuksesta

43 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 36 % täysin samaa mieltä kysymyksen 5 kanssa: ”Perehdytys vartijan työtehtäviin aloittaessani Entersec Oy:ssä oli työpaikan olosuhteisiin ja työtehtäviin nähden riittävä.” Kuten taulukosta 1 nähdään, väitteestä oli myös muutama vastakkainen mielipide, sillä 14 % prosenttia vastaajista oli väitteestä jokseenkin eri mieltä ja koki, että perehdytys oli jollain tavalla riittämätöntä. Vastaukset kysymykseen 6 ”Perehdyttäjäni oli pätevä” jakautuivat hyvin samalla tavalla kuin kysymyksessä 5 (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. Perehdytys ja lisäkoulutus

N = 14	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 5	0 %	14,19 %	7,14 %	42,86 %	35,71 %
f	0	2	1	6	5
Kysymys 6	0 %	7,14 %	14,29 %	42,86 %	35,71 %
f	0	1	2	6	5
Kysymys 7	0 %	14,29 %	0 %	50 %	35,71 %
f	0	2	0	7	5

Myös työsuhteen aikana saatiin lisäkoulutuksiin kysymyksessä 7 oltiin tutkimuksen mukaan melko tyytyväisiä. 36 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 50 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että oli saanut riittävästi lisäkoulutusta ollessaan työsuhteessa Entersec Oy:n. Vain 14 % (2) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa (TAULUKKO 1).

Taulukossa 2 on nähtävissä kyselyn perehdytystä ja lisäkoulutusta koskevien kysymysten keskilukuja. Taulukosta 2 nähdään, että perehdytystä ja lisäkoulutusta koskeviin kysymyksiin vastasi 14 vastaajaa ja vastauksien keskiarvot vaihtelivat välillä 4-4,07. Mitä suurempi keskiarvo, sitä parempi. Havaintojen lukumäärän ollessa näin pieni (14), keskiarvo ei ole kuitenkaan kovin vakaa suure, koska ääriar-



vojen vaikutus keskiarvoon voi olla melko huomattava (Heikkilä 2014, 83). Siksi keskiarvon luottamusväli, joka kertoo millä välillä havainnot vaihtelevat, kertoo kysymysten vastauksista tarkemmin. Vastauksien keskihajonta eli standardipoikkeama vaihtelee tässä kyselyn osiossa välillä 0,92–1,04. Keskihajonta kertoo kuinka hajallaan vastaukset ovat keskiarvon ympärillä eli tässä kyselyn osiossa vastausten keskihajonta on melko pientä.

TAULUKKO 2. Keskiluvut: Perehdytys ja lisäkoulutus

Määrä N=14	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Keskihajonta
Kysymys 5	4	3,46-4,54	1,04
Kysymys 6	4,07	3,59-4,55	0,92
Kysymys 7	4,07	3,55-4,59	1

Kysyttäessä avoimella kysymyksellä voisiko perehdytykseen tai koulutukseen liittyen tehdä jotain toisin tai paremmin, saatiin seuraavanlaisia vastauksia liittyen koulutukseen:

Kyllä voisi. Vuosittaiset voimankäytönkoulutukset eivät ole riittäviä varhaisen työtehtävien ajatellen. Firmojen puolesta ei ole koskaan, eikä varmasti koskaan tule tulemaankaan mitään oikeaa koulutusta ajatellen työtilanteita ja siinä syntyvää stressinsietokykyä. Itse haluaisin keuhkoin ja syksyisin koulutuspäiviä esim. vaarallisen henkilön kohtaaminen kiinniottotilanteessa tms. Ihan käytännön koulutusta, ei pelkästään teoriassa opetettua. (Vastaaja 2)

Tositilanteessa toimivia voimankäytönliikkeitä. (Vastaaja 1)

Perehdytys jakoi vastaajien keskuudessa mielipiteitä avoimien palautteiden keskuudessakin toisten ollessa melko tyytymättömiä ja toisten kokeneen sen hyväksi.

Silloinen perehdyttäjä ei osannut käyttää kameravalvontalaitteita, vaan ne joutui itse opiskelemaan kyseisissä kohteissa. (Vastaaja 3)

Perehdytys on ollut aika vaisua. (Vastaaja 4)

Perehdytys viikkoja kestäneen työharjoittelun puolesta oli erittäin hyvä. Pystyi näkemään melkein kaikki työtehtävät ja eri perehdyttäjien toimintatavat. (Vastaaja 5)

Kysyttäessä mahdollisen lisäkoulutuksen tarvetta jollakin työtehtävien osa-alueella todettiin:

Hälytystehtävät piirivartijalla. (Vastaaaja 2)

Erialaisten rikosilmoitin- sekä kameravalvontajärjestelmien käyttökoulutus. (Vastaaaja 3)

Uudet kohteet ja niihin liittyvät toimintamallit. (Vastaaaja 5)

Voimankäyttö. (Vastaaaja 1)

Perehdytykseen ja koulutukseen oltiin yleisesti melko tyytyväisiä, mutta myös tyytymättömyyttä vastaajien keskuudessa ja parannusehdotuksia siis löytyi.

## 7.2 Vastaajien käsitykset fyysisestä työturvallisuudesta

Kyselyn fyysisen työturvallisuuden kaksi ensimmäistä kysymystä, kysymys numero 10: ”Työtehtävissä käytettävät Entersec Oy:n ajoneuvot vastaavat työtehtävien käyttötarpeita” ja kysymys 11: ”Työtehtävissä käytettävät Entersec Oy:n ajoneuvot ovat turvalliset”, jakoivat selvästi vastaajien mielipiteitä (TAULUKKO 3).

TAULUKKO 3. Ajoneuvojen käyttötarpeet ja turvallisuus

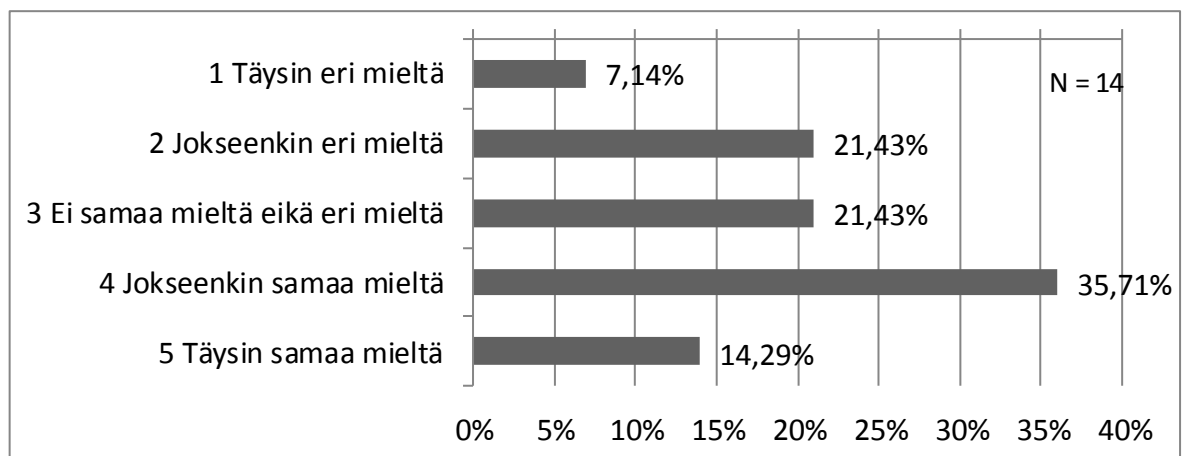
N = 14	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 10	7,14 %	7,14 %	0 %	35,71 %	50 %
f	1	1	0	5	7
Kysymys 11	7,14 %	14,29 %	7,14 %	14,29 %	57,14 %
f	1	2	1	2	8

79 % vastaajista oli samaa mieltä siitä, että työvälineet vastaavat työtehtävien käyttötarpeita. 14 % vastaajista ajatteli, että työvälineet eivät vastaa työtehtävien käyttötarpeita. 7 % ei ollut samaa mieltä eikä eri mieltä asiasta. Työvälineiden koettiin pääasiassa olevan turvallisia kysymyksessä 13, sillä negatiivisia vastauksia ei ollut lainkaan (TAULUKKO 4).

TAULUKKO 4. Työvälineiden käyttötarpeet ja turvallisuus

N = 14	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 12	0 %	7,14 %	14,29 %	42,86 %	35,71 %
f	0	1	2	6	5
Kysymys 13	0 %	0 %	28,57 %	28,57 %	42,86 %
f	0	0	4	4	6

Ajoneuvojen, laitteiden ja työvälineiden kunnosta huolehtimisen riittävydestä löytyi selkeästi hajontaa vastauksissa, kun 50 % vastaajista ajatteli huolehtimisen olevan riittävää ja 28 % ei riittävää. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa mieli-pidettään asiaan (KUVIO 10).



KUVIO 10. Ajoneuvojen, laitteiden ja työvälineiden kunnosta huolehtimisen riittävyys

Työtehtävissä vastaan tulevien toimeksiantajien toimitilojen koettiin olevan pääasiassa turvallisia työskennellä. Vastaajat kokivat myös, että voivat suorittaa vartijan työtehtäviä suurelta osin hyvää työergonomiaa noudattaen (TAULUKKO 5).

TAULUKKO 5. Toimeksiantajien työtilojen turvallisuus ja työergonomia

N = 14	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 15	0 %	14,29 %	0 %	64,29 %	21,43 %
f	0	2	0	9	3
Kysymys 16	0 %	7,14 %	7,14 %	42,86 %	42,86 %
f	0	1	1	6	6

Huomatessaan fyysisen työturvallisuuden epäkohdan 43 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 50 % täysin samaa mieltä siitä, että ilmoittaa siitä työnjohdolle. Tähän lukeutuu siis jopa 93 % vastaajista. Näihin epäkohtiin puututtiin työnjohdon toimesta vastaajien mielestä taulukossa 6 esiintyvän kysymyksen 18: ”Fyysisen työturvallisuuden epäkohtiin puututaan Entersec Oy:ssä, kun niistä ilmoitetaan työnjohdolle” mukaisesti. Yhteensä 57 % vastaajista oli sitä mieltä, että epäkohtiin puututaan.

TAULUKKO 6. Fyysinen työturvallisuus ja työnjohto

N = 14	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 17	0 %	0 %	7,14 %	42,86 %	50 %
f	0	0	1	6	7
Kysymys 18	7,14 %	7,14 %	28,57 %	21,43 %	35,71 %
f	1	1	4	3	5
Kysymys 19	0 %	14,29 %	21,43 %	21,43 %	42,86 %
f	0	2	3	3	6

Viimeinen fyysiseen työturvallisuuteen liittyvä kysymys aiheutti vastauksissa hajontaa. Suurin osa (65 %) vastaajista tunsu, että voi tukeutua työnjohtoon fyysiseen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, mutta kuitenkin 2 vastaajan eli 14 %:n tunne asiasta oli vastakkainen (TAULUKKO 6).

Kaiken kaikkiaan fyysiseen työturvallisuuteen liittyvät kysymykset aiheuttivat vastaajissa mielestäni jonkin verran hajontaa vastausten kuitenkin osoittavan pääasiassa tyytyväisyyttä tutkittavaa ilmiötä eli fyysistä työturvallisuutta kohtaan. Taulukossa 7 on koottu fyysistä työturvallisuutta koskevien kysymysten keskiluvut yhteen taulukkoon, josta voidaan havaita keskihajonnan olevan pientä 0,65–1,41, mutta kuitenkin suurempaa kuin vastauksissa, jotka liittyivät perehdytykseen ja koulutukseen.

TAULUKKO 7. Keskiluvut: Fyysinen työturvallisuus

Määrä N=14	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Keskihajonta
Kysymys 10	4,14	3,5-4,79	1,23
Kysymys 11	4	3,26-4,74	1,41
Kysymys 12	4,07	3,59-4,55	0,92
Kysymys 13	4,14	3,69-4,6	0,86
Kysymys 14	3,29	2,65-3,92	1,2
Kysymys 15	3,93	3,45-4,41	0,92
Kysymys 16	4,21	3,75-4,68	0,89
Kysymys 17	4,43	4,09-4,77	0,65
Kysymys 18	3,71	3,05-4,38	1,27
Kysymys 19	3,93	3,33-4,53	1,14

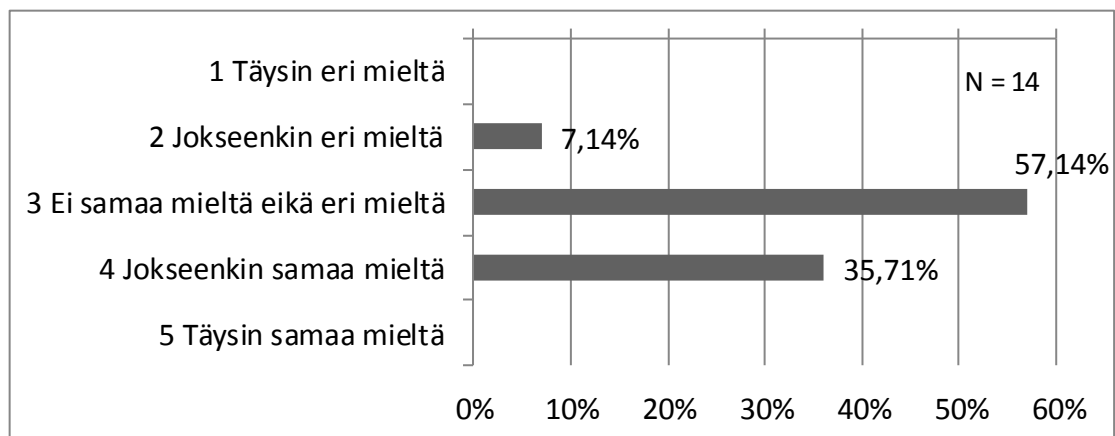
### 7.3 Vastaajien käsitykset psyykkisestä työturvallisuudesta

Kysyttäessä työn ja vapaa-ajan tasapainosta, yksikään vastaaja ei kokenut, että työn ja vapaa-ajan tasapaino olisi täysin pielessä. Sekä tyytymättömyyttä että tyytyväisyyttä oli kuitenkin havaittavissa tämän kysymyksen 20 kohdalla. Psyykkiseen työturvallisuuteen liittyvään vapaa-aikaan on luettavissa myös työn aikana pidetyt mahdolliset tauot, joihin oltiin pääasiassa hyvin tyytyväisiä vastatessa kysymyksen 21 (TAULUKKO 8).

TAULUKKO 8. Työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä taukojen riittävyys

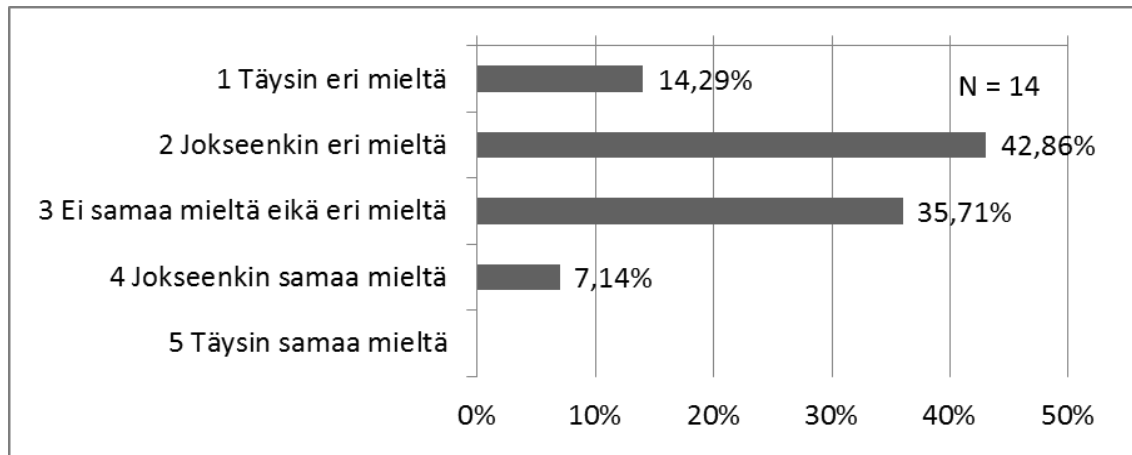
N = 14	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 20	0 %	21,43 %	28,57 %	14,29 %	35,71 %
f	0	3	4	2	5
Kysymys 21	0 %	7,14 %	7,14 %	35,71 %	50 %
f	0	0	4	5	7

Kysyttäessä vartijan työtehtävien henkisestä kuormittavuudesta Entersec Oy:ssä suurin osa vastaajista ei ollut samaa mieltä eikä myöskään eri mieltä siitä ovatko vartijan työtehtävät tässä yrityksessä henkisesti kuormittavia. Toiseksi suurin vastaajaryhmä kertoi vartijan työn olevan jossain määrin, jollain tavalla henkisesti kuormittavaa (KUVIO 11).



KUVIO 11. Vartijan työn henkinen kuormittavuus

Vastaajat eivät pääasiassa kokeneet olevansa erityisen stressaantuneita työstään, kun pyydettiin vastaamaan väitteeseen: ”Olen stressaantunut johtuen työstäni Entersec Oy:ssä” (KUVIO 12).



KUVIO 12. Vartijan työn stressaavuus

Kysyttäessä psyykkisen työturvallisuuden epäkohtien ilmoittamisesta, työnjohdon puuttumisesta näihin epäkohtiin sekä tukeutumisesta työnjohtoon psyykkisissä työturvallisuusasioissa, vastauksien hajonta oli jokseenkin suurta, erityisesti vastausvaihtoehto ”Ei samaa mieltä eikä eri mieltä” korostui, kun verrataan vastauksia muihin kyselyn osa-alueisiin (TAULUKKO 9).

TAULUKKO 9. Psyykinen työturvallisuus ja työnjohto

N = 14	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 24	0 %	7,14 %	42,86 %	14,29 %	35,71 %
f	0	1	6	2	5
Kysymys 25	7,14 %	7,14 %	42,86 %	7,14 %	35,71 %
f	1	1	6	1	5
Kysymys 26	7,14 %	14,29 %	35,71 %	7,14 %	35,71 %
f	1	2	5	1	5

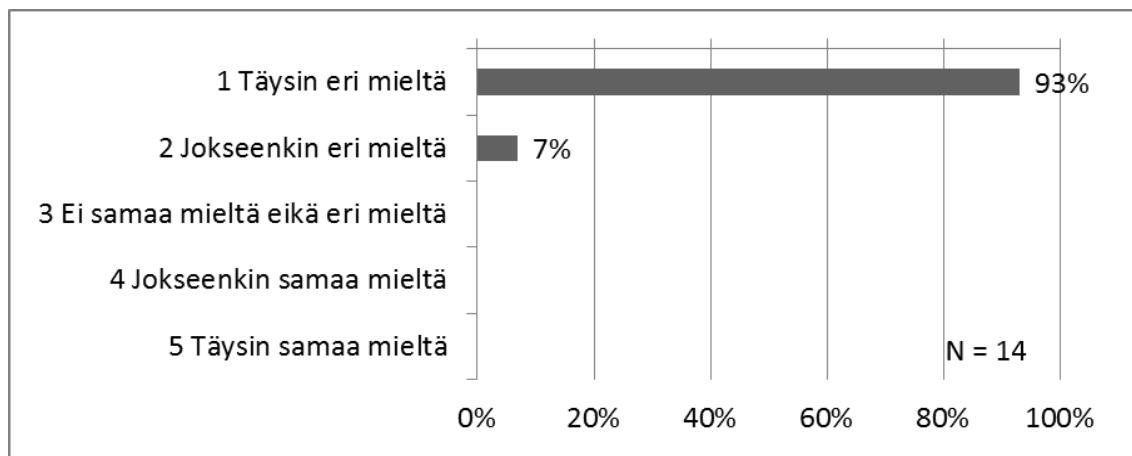
Psyykkistä työturvallisuutta koskevat kysymykset saivat huomattavan paljon vastauksia vastausvaihtoehtoon ”Ei samaa mieltä eikä eri mieltä”. Taulukossa 10 on esitetty psyykkiseen työturvallisuuteen liittyvien kysymysten keskiluvut. Tilastoarvoja tulkitessa on huomioitava, että kysymyksissä 22 ja 23 vastauksen pieni arvo ja samalla näiden vastauksien pieni keskiarvo olivat suotuisia, koska nämä kysymykset olivat muista kysymyksistä poiketen kielteisiä.

TAULUKKO 10. Keskiluvut: Psykkinen työturvallisuus

Määrä N=14	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Keskihajonta
Kysymys 20	3,64	3,01-4,28	1,22
Kysymys 21	4,29	3,81-4,76	0,91
Kysymys 22	3,29	2,97-3,61	0,61
Kysymys 23	2,36	1,92-2,8	0,84
Kysymys 24	3,79	3,24-4,34	1,05
Kysymys 25	3,57	2,9-4,24	1,28
Kysymys 26	3,5	2,8-4,2	1,34

#### 7.4 Vastaajien käsitykset sosiaalisesta työturvallisuudesta

Tutkittaessa sosiaalista työturvallisuutta ensiksi kysyttiin, onko vastaaja joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi työyhteisössään Entersec Oy:ssä. 93 % vastaajista oli täysin eri mieltä ja 7 % jokseenkin eri mieltä siitä, että olisi joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi (KUVIO 13).



KUVIO 13. Työpaikkakiusaaminen

Kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että eivät olleet joutuneet fyysisen väkivallan kohteeksi työyhteisön jäsenen tai jäsenten toimesta.



Taulukossa 11 on kuvattu sosiaalisen työturvallisuuden ja työnjohdon suhdetta. Kysymys 29 käsitteli sitä, ilmoittaako vastaaja sosiaalisen työturvallisuuden epäkohdasta työnjohdolle. Pääasiassa näistä epäkohdista tehtiin ilmoitus ja niihin myös yleensä koettiin puututtavan. Suurin osa vastaajista eli 64 % koki myös, että voivat tukeutua työnjohtoon sosiaaliseen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Sosiaalisen työturvallisuuden keskiluvut löytyvät taulukosta 12. Myös sosiaalisen työturvallisuuden keskilukuja tulkitessa on hyvä huomioida kysymysten 27 ja 28 kielteinen asettelu. Eli myös näissä kysymyksissä vastauksen pieni arvo ja pieni keskiarvo olivat suotuisia. Kysymyksen 27 keskiarvo oli 1,07 ja keskihajonta 0,27. Kysymyksessä 28 keskiarvo oli 1 ja keskihajonta 0, koska kaikki vastaajat olivat yksimielisiä.

TAULUKKO 11. Sosiaalinen työturvallisuus ja työnjohto

N = 14	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 29	0 %	0 %	14,29 %	28,57 %	57,14 %
f	0	0	2	4	8
Kysymys 30	0 %	14,29 %	28,57 %	7,14 %	50 %
f	0	2	4	1	7
Kysymys 31	0 %	7,14 %	28,57 %	14,29 %	50 %
f	0	1	4	2	7

TAULUKKO 12. Keskiluvut: Sosiaalinen työturvallisuus

Määrä N=14	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Keskihajonta
Kysymys 27	1,07	0,93-1,21	0,27
Kysymys 28	1	1-1	0
Kysymys 29	4,43	4,03-4,82	0,76
Kysymys 30	3,93	3,3-4,56	1,21
Kysymys 31	4,07	3,51-4,63	1,07

### 7.5 Vastaajien käsitykset työtapaturmista

Kysyttäessä oliko vastaajalle sattunut työtapaturmaa työskennellessä Entersec Oy:ssä vartijan työtehtävissä, kolme vastaajaa 14:sta eli 21,43 % vastasi myöntävästi. Tapahtuneet tapaturmat olivat laadultaan liukastuminen, liukastuminen asiakkaan kanssa sekä selän venähdys nostettaessa päihtynyttä asiakasta. Tutkimustuloksissa kaksi tapaturmaa kolmesta olivat siis liukastumisia, joka on yhtenevä tulos myös Turvatiimiin vuosikertomuksen toteaman kanssa siitä, että vartijan yleisin työtapaturma on liukastuminen.

Kaksi työtapaturmaa kohdannutta vastaajaa olivat sitä mieltä, että tapaturma aiheutui omasta huolimattomuudesta, omasta riskin otosta tai kiireestä, mutta vain toinen näistä kahdesta vastaajasta jätti mahdollisen avoimen palautteen kertoen tapaturman johtuneen kiinniotosta. Kaikki kolme tapaturman kohdannutta vastaajaa olivat myös sitä mieltä, että tapaturmaa ei olisi voitu estää Entersec Oy:n toimesta. Yksi vastaaja koki, että olisi kuitenkin omilla toimillaan voinut estää oman työtapaturmansa tapahtumisen. Kaikista tässä kyselyssä käsitellyistä työtapaturmista oli vastauksien perusteella ilmoitettu työnjohdolle.

Tutkittaessa iän ja työsuhteen keston vaikutusta työtapaturmiin ei voitu todistaa, että niillä olisi siihen vaikutusta. Jo pelkästään se, että vastaajia tutkimuksessa oli ”vain” 14 ja työtapaturmiin johtaneita tapahtumia vain kolme, aiheuttaa sen, että tällaisilla vastausmäärillä ei voida luoda tilastollisia yleistäyksiä. Taulukossa 13 ja

14 on kuitenkin kuvattu työtapaturmien jakautuminen eri ikäryhmissä ja eri työsuhteen pituuksien mukaan Entersec Oy:ssä. Työtapaturmaan joutuneista yksi vastaaja on 26–30 vuotias ja kaksi vastaajaa yli 35 vuotiaita.

TAULUKKO 13. Iän vaikutus työtapaturmiin

N = 14	1 alle 20 v	2 20-25v	3 26-30v	4 31-35v	5 Yli 35
1 Kyllä	0	0	1	0	2
2 Ei	0	5	2	0	4

TAULUKKO 14. Työsuhteen keston vaikutus työtapaturmiin

N = 14	1 alle 2v	2 2-5v	3 6-10v	4 Yli 10v
1 Kyllä	1	1	1	0
2 Ei	3	6	2	0

## 7.6 Vastaajien käsitykset väkivallan uhasta ja väkivallasta työtehtävissä

86 % 14:sta vastaajasta oli kohdannut väkivallan uhkaa ja 43 % oli kohdannut väkivaltaa vartijan työtehtävissä.

Taulukosta 15 nähdään, että kysymykseen 40 vastasi 10 vastaajaa, joista valtaosa eli 60 % koki, että oli saanut mahdollisesti tarvitsemaansa tukea Entersec Oy:n työnjohtolta väkivallan uhan tai väkivaltilanteen jälkeen. Kuitenkin yksi vastaaja oli tästä eri mieltä. Valtaosa vastaajista koki myös voivansa tukeutua työnjohtoon väkivallan uhkaan tai väkivaltaan liittyvissä asioissa kysymyksen 41 kohdalla (TAULUKKO 15).

TAULUKKO 15. Työväkivalta ja työnjohto

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Kysymys 40 N = 10	0 %	10 %	30 %	10 %	50 %
f	0	1	3	1	5
Kysymys 41 N = 14	0 %	0 %	21,43 %	28,57 %	50 %
f	0	0	3	4	7

### 7.7 Vastaajien käsitykset työturvallisuuden parantamisesta

Kyselyn lopussa vastaajat saivat jättää avointa palautetta siitä, miten Entersec Oy voisi työnantajana parantaa vastaajan mielestä työntekijöidensä työturvallisuutta. Kysymykseen saatiin muun muassa seuraavaa palautetta:

Huomioliivit työautoon. Yöaikainen varmistussoitto. (Vastaaja 1)  
Lisäämällä vartijoiden koulutusta entisestään. Vuosittainen lain vaatima voimakäytönkertauskoulutus ei riitä. Huolehtimalla kaikille työntekijöille työturvalliset työvaatteet ja jalkineet. (Vastaaja 2)  
Toimivat radiopuhelimet yhteydenpitoon. (Vastaaja 3)  
Työporukan kesken voisi harjoitella voimankäyttöä useammin. Tämäkin on otettu huomioon ja voimankäytöt työporukalla saadaan pyörimään tiheämmin. (Vastaaja 5)  
Hankalissa olosuhteissa työskentelevien vartijoiden välillä olisi hyvä olla ns. turvaverkkosysteemi. Esimerkiksi joka vuorossa tapahtuvat tarkistussoitot piiri- ja paikallisvartijoiden kesken. (Vastaaja 7)

Työnantajan tarjoamia turvallisia työjalkineita peräänkuulutettiin kolmessa vastauksessa ja se nousi selkeimmäksi parannuskohteeksi työnantaja taholle. Myös tarkistussoittoja toivottiin toimintatavaksi.

Kun vastaajilta kysyttiin, miten itse työntekijänä voisi parantaa omaa ja muiden työturvallisuutta, vastattiin seuraavaa:

Heijastimet työtakkiin ja- housuihin. Muiden varoittaminen, mikäli on itse tavannut/joutunut uhkaavaan tilanteeseen (liukastuminen, eläimet, muu uhka/riski). (Vastaaja 1)

Parantamalla entisestään tiedonkulkua, sekä ilmoittamalla mahdollisista epäkohdista. Heti!!! (Vastaja 2)

Pitämällä paremmin huolta omasta fyysisestä kunnosta. Varautumalla mahdollisiin väkivalta- ja voimankäyttötilanteisiin esim. mielikuvaharjoittelulla sekä harjoittelemalla hallinta- ja kuljetusotteita. Pidetään välineet huollettuina ja testataan niiden toiminta säännöllisesti. (Vastaja 3)

Omaa hyvinvointia parantamalla. (Vastaja 6)

Kun väsyttää ratissa, niin pitäisi soittaa Ylivieskan piiripuhelimeen ja porista niitä näitä. (Vastaja 8)

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 8.1 Johtopäätöksiä ja pohdintaa tutkimuksesta

Kun pohditaan tämän työturvallisuuskyselyn lopputuloksia, voidaan sanoa, että perehdytykseen ja koulutukseen oltiin pääasiassa jopa hyvin tyytyväisiä monivalintakysymysten kohdalla, vaikka eriäviä mielipiteitäkin löytyi.

Fyysinen työturvallisuus sen sijaan jakoi jonkin verran mielipiteitä, erityisesti ajoneuvoihin liittyvissä kysymyksissä sekä kysymyksessä, joka koski ajoneuvojen, laitteiden ja työvälineiden huolehtimisen riittävyttä. Tähän vastausten hajontaan yksi selittävä tekijä on mahdollisesti yrityksen toimipisteet. Yrityksellä on kolme toimipistettä, Ylivieska, Haapavesi ja Kalajoki, joissa jokaisessa on omat työajoneuvot. Toisessa toimipisteessä voi suurella todennäköisyydellä olla työtehtäviin riittävämpi ja turvallisempi ajoneuvo kuin toisessa toimipisteessä. Myös sen huolehtiminen ajoneuvoista voi vaihdella toimipisteittäin. Tutkimuksessa ei lähdetty tekemään vertailua toimipisteiden välillä vastaajien anonymiyden säilyttämisen vuoksi. Osassa toimipisteistä on niin vähän työntekijöitä, että ei olisi myöskään ollut tutkimustulosten kannalta mielekästä vertailla niin pienien vastaajajoukkojen vastauksia. Pääasiassa fyysiseen työturvallisuuteen liittyvien asioidenkin koettiin olevan kunnossa.

Psyykkiseen työturvallisuuteen liittyvien kysymysten vastauksissa korostui vastausvaihtoehto ”Ei samaa mieltä eikä eri mieltä”. Kun tälle pohdittiin selitystä, tutkijalla heräsi ajatus siitä, että psyykkisen työturvallisuuden ongelmia ei ehkä ole tai niitä on vaikea tunnistaa ja siksi vastaajat eivät osanneet vastata tarkasti kysymyksiin. Psyykkisen työturvallisuuden liittyvissä asioissa työnjohtoon tukeutuminen koettiin hieman vaikeammaksi ja näihin asioihin puuttuminen hieman heikommaksi kuin fyysiseen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Positiivista oli, että vastaajat eivät olleet joutuneet työyhteisössään työpaikkakiusaamisen tai fyysisen väkivallan kohteeksi työyhteisön jäsenen toimesta. Valta-

osa vastaajista koki, että työnjohdon ja sosiaalisen työturvallisuuden suhde toimii pääasiassa hyvin. Erikoista tutkijan mielestä oli, että sosiaaliseen työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä (kysymykset 27 ja 28) koettiin, että ongelmia tässä aihealueessa on vähän tai ei lainkaan. Kysyttäessä näihin ongelmiin puuttumisesta 14,29 % oli sitä mieltä, että niihin ei puututa. Miten voi puuttua ongelmaa, jota ei ole?

Kun summataan lyhyesti tehtyä työturvallisuustutkimusta, voidaan sanoa, että pääasiassa työturvallisuusasiat ovat kunnossa Entersec Oy:ssä ainakin vartijan työtehtävien osalta ja vartijan työtehtävissä toimivat työntekijät ovat työturvallisuuden kokonaisuutena suhteellisen tyytyväisiä. Työtapaturmia ei tutkimuksen teko hetkellä ollut tapahtunut kuin kolmelle työntekijälle. Väkivallan uhkaa ja väkivaltaa oli tutkimustulosten mukaan kohdannut valitettavan moni, mutta samalla tämä tulos todistaa todeksi mm. Rauramon väitteen siitä, että vartijan työt kuuluvat erityiseen työväkivallalle altistuvaan riskiryhmään. Lisäksi Leinon ja Selinin väite siitä, että vartijoista 55 % joutuu jonkinlaisen fyysisen väkivallan kohteeksi vähintään kerran vuodessa ja henkisen väkivallan kohteeksi heistä joutuu 85 %, on yhtenevä tämän tutkimuksen tulosten kanssa.

Työturvallisuuskyselyn avoimet kysymykset toivat tärkeää ja kehittävää palautetta opinnäytetyön toimeksiantajayritykselle.

## **8.2 Pohdintaa opinnäytetyön tekemisestä**

Opinnäytetyön tekeminen on pitkä prosessi, joka etenee vaihe vaiheelta. Oma opinnäytetyöprosessini venyi pidemmäksi kuin olin alun alkaen suunnitellut. Aloitin oman opinnäytetyön ajattelemisen kesällä 2014, mutta varsinaisen työskentelyn aloitin helmikuussa 2015. Tarkoitukseni oli saada työ päätökseen noin yhdeksässä kuukaudessa, mutta työni veikin aikaa reilun vuoden. Työllistyminen uudelle alalle ja siirtyminen osa-aikaisesta työstä täysipäiväiseen toi yllättäen haasteita ajankäyttöön. Perhe, työ, koulu ja vapaa-aika eivät aina ole helppo yhdistelmä. Kirjoittamisessa oli välillä aktiivisempia kausia ja välillä totaalaisia seisahduksia. Jotta työ

etenisi jouhevasti ja työn ”punainen lanka” pysyisi käsissä, työtä täytyisi työstää jatkuvasti, jotta ajatusprosessi ei katkeaisi. Ajatuksen katkettua työ täytyy aloittaa aina ikään kuin alusta ja käydä läpi taas kerran kaikki aiemmin tehty. Tein työni aika itsenäisesti unohtamatta kuitenkaan ohjaavien opettajien ja väliraportin opponentin neuvoja, ohjeita ja kritiikkiä, joita ilman työ ei olisi edennyt näin syväluotaavaksi ja monipuoliseksi paketiksi. Olen tyytyväinen lopputulokseen ja ylpeä aikaan saamastani, vaikka joitakin asioita näin jälkeenpäin ajateltuna tekisin toisin.

Opinnäytetyön toimeksiantajayritys oli minulle pitkän aikaa selvä, koska se on iso osa minun ja perheeni elämää. Ainoastaan aihe tälle yritykselle oli epäselvä. Leikkittelin ensin ajatuksessa markkinointisuunnitelmasta kunnes yhdessä toimitusjohtajan kanssa saimme idean selvittää yrityksen työturvallisuutta tämän opinnäytetyön muodossa. Minulla itsellä oli jo jonkin verran tietoa alasta ja työelämänohjaajan ollessa läheinen, tietoa alasta oli aina lähettyvillä.

Opinnäytetyöni tutkimus toi esille työturvallisuuden tilaa toimeksiantajayrityksessä Entersec Oy:ssä, joka oli alun perin työni tarkoitus. En osaa sanoa voiko aiheesta tehdä lisätutkimusta, todennäköisesti voi, mutta koska tässä tutkimuksessa yhdeksi parannuskohteeksi osoittautui perehdytys, olisi varmaankin tarpeellista luoda jonkinlainen perehdytysopas ja toimintaohjeet siitä, miten uudet työntekijät yrityksessä Entersec Oy perehdytetään.



## LÄHTEET

Entersec Oy. 2011–2015. Www-dokumentti. Saatavissa: [www.entersec.fi](http://www.entersec.fi). Luettu 18.5.2015.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Porvoo. Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Saravaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Isohookana, H. 2007. Yrityksen markkinointiviestintä. 1. painos. Helsinki: WSOY-Pro.

Isotalus, N. & Saarela, K-L. Työterveyslaitos. 2001. KAURIS menetelmä työväkivaltariskien kartoitukseen ja hallintaan. Helsinki: Kirjapaino Oy West Point.

Kaarnalehto, A., Haapman, T., Saikkonen, M. & Sojakka, M. Työturvallisuuskeskus TTK. 2013. Toimi turvallisesti – Toimintaohjeita yksityisellä turvallisuusalalla työskenteleville. Nykypaino Oy

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos: Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kerko, P. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Porvoo: PS-kustannus.

Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J. & Soini, S. Työterveyslaitos. 2009. Työsuojelun perusteet. 5., korjattu painos. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Leino, L. & Selin, R. Työterveyslaitos. 2008. Vartija vaarassa – uhka ja väkivaltatilanteiden analysointimenetelmä. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

OSAO. Oulun Seudun Ammattiopisto. 2015. Www-dokumentti. Saatavissa: [www.osao.fi/hakijalle/ammattitutkinnot/vartija-ammattitutkinto.html](http://www.osao.fi/hakijalle/ammattitutkinnot/vartija-ammattitutkinto.html)

Pirinen, J. 2015. Henkilökohtainen tiedonanto, keskustelu. 2.6.2015

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Rissa, K. Työturvallisuuskeskus. 1999. Riskit hallintaan. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Suomen Poliisi. 2015. Www-dokumentti. Saatavissa: [www.poliisi.fi/palvelut/yksityinen\\_turvallisuusala](http://www.poliisi.fi/palvelut/yksityinen_turvallisuusala). Luettu 20.8.2015

Tikkanen, S., Aapio, L., Kaarnalehto, A., Kammonen, L., Laitinen, J., Mikkonen, J. & Pisto, M. 2008. Ammattina Turvallisuus. 1. painos. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Turvatiimi. Vuosikertomus 2013. Www-dokumentti. Saatavissa: [turvatiimi.fi/wp-content/uploads/2012/12/Turvatiimi\\_Vuosikertomus2013.pdf](http://turvatiimi.fi/wp-content/uploads/2012/12/Turvatiimi_Vuosikertomus2013.pdf). Luettu 20.9.2015

Työterveyslaitos. 2012. Työturvallisuuslaki: Soveltamisopas. 11., tarkistettu painos. Tampere: Tammerprint Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla. 23., painos. Helsinki: Nykypaino Oy.

Työturvallisuuslaki 28.8.2002/738.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. 1.-2. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

**Hyvä Entersec Oy:n työntekijä,**

Työturvallisuus alallanne sisältää perinteisen työturvallisuuden osa-alueen eli fyysisen työturvallisuuden (mm. laitteiden ja työvälineiden) lisäksi kohonnuttua henkistä kuormitusta. Vartija voi kohdata työssään tilanteita, esimerkiksi palo- ja pelastustoimia, joissa täytyy tehdä nopeita päätöksiä, jotka sisältävät suuren vastuun ja joiden seuraukset voivat olla merkittäviä. Alallanne on myös kohonnut fyysisen väkivallan ja sen uhan riski. Tällainen henkinen kuormitus on osa psyykkistä työturvallisuutta. Kolmas työturvallisuuden osa-alue on sosiaalinen työturvallisuus, joka sisältää esim. toisten työntekijöiden kiusaamisen ja jopa fyysisen väkivallan.

Olen liiketalouden opiskelija Centria-ammattikorkeakoulussa Ylivieskassa. Opin-toihini kuuluvan opinnäytetyön toimeksiantaja on työnantajayrityksenne Entersec Oy. Tutkin opinnäytetyössäni Entersec Oy:n työturvallisuutta **vartijan työtehtävissä** ja tämä työturvallisuuskysely on osa kyseistä työtä. Tarkoitus on selvittää työturvallisuuden toteutumista Entersec Oy:ssä.

Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäisiä vastauksia tulla erottamaan kokonaistuloksista. Vastaamalla kyselyyn olet mukana kehittämässä omaa ja koko työyhteisönne työturvallisuutta sekä autat minua toteuttamaan opinnäytetyöni. Kysely sisältää 43 kysymystä ja vastaaminen vie aikaa n. 10–15 minuuttia.

**Huomiothan vastatessasi kyselyyn, että kaikki kysymykset koskevat vain vartijan työtehtäviä!**

Vastausaikaa kyselyyn on **14.12 klo 23.59** saakka.

Tarvittaessa voin antaa lisätietoa kyselystä.

Ystävällisin terveisin  
Sanna Pirinen, tradenomiopiskelija  
sanna.pirinen@cou.fi  
Centria-ammattikorkeakoulu

## KYSYMYKSET

### VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

**1. Ikä**

- alle 20v
- 20-25v
- 26-30v
- 31-35v
- yli 35v

**2. Minkä tai mitkä seuraavista turvallisuusalan tutkinnoista olet suorittanut? (Voit valita useamman vaihtoehdon)**

- Vartijan perustutkinto (tai sen osa)
- Vartijan ammattitutkinto
- Turvallisuusalan perustutkinto
- Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto (tai sen osa)

**3. Kuinka kauan olet toiminut yksityisen turvallisuusalan työtehtävissä?**

- alle 2v
- 2-5v
- 6-10v
- yli 10v

**4. Kuinka kauan olet ollut työsuhteessa Entersec Oy:n?**

- alle 2v
- 2-5v
- 6-10v
- yli 10v

## PEREHDYTYS JA KOULUTUS

**5. Perehdytys vartijan työtehtäviin aloittaessani Entersec Oy:ssä oli työpaikan olosuhteisiin ja työtehtäviin nähden riittävä.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**6. Perehdyttäjäni oli pätevä.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**7. Olen saanut riittävästi lisäkoulutusta ollessani työsuhteessa Entersec Oy:n (mm. vuosittaiset voimankäytönkoulutukset ja perehdytykset uusiin kohteisiin).**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**8. Voisiko perehdytykseen tai koulutukseen liittyen tehdä jotain toisin/paremmin?**

---

**9. Missä työtehtävien osa-alueella koet mahdollisesti olevan lisäkoulutuksen tarvetta?**

---

## **FYYSINEN TYÖTURVALLISUUS (MM. KONEET, LAITTEET, TYÖVÄLINEET JA TYÖTILAT)**

### **10. Työtehtävissä käytettävät Entersec Oy:n ajoneuvot vastaavat työtehtävien käyttötarpeita.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

### **11. Työtehtävissä käytettävät Entersec Oy:n ajoneuvot ovat turvalliset.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

### **12. Työtehtävissä käytettävät Entersec Oy:n tarjoamat työvälineet vastaavat työtehtävien käyttötarpeita.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

### **13. Työtehtävissä käytettävät Entersec Oy:n tarjoamat työvälineet ovat turvalliset.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**14. Entersec Oy:n ajoneuvojen, laitteiden ja työvälineiden kunnosta huolehditaan riittävästi.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**15. Työtehtävissä vastaan tulevien toimeksiantajien työtilat ovat pääasiassa turvallisia työskennellä (Entersec Oy:llä ei omia varsinaisia työtiloja).**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**16. Voin suorittaa vartijan työtehtäviä Entersec Oy:ssä pääasiassa hyvää työergonomiaa noudattaen.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**17. Mikäli huomaan epäkohdan liittyen fyysiseen työturvallisuuteen Entersec Oy:ssä, ilmoitan siitä eteenpäin työnjohdolle.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**18. Fyysisen työturvallisuuden epäkohtiin puututaan Entersec Oy:ssä, kun niistä ilmoitetaan työnjohdolle.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä



**19. Voin tukeutua Entersec Oy:n työnjohtoon fyysiseen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**PSYKKINEN TYÖTURVALLISUUS (MM. TYÖAJAT, TAUOT, KUORMITUS, STRESSI)**

**20. Oma työ- ja vapaa-aikani ovat tasapainossa työskennellessäni Entersec Oy:ssä.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**21. Voin pitää riittävästi taukoja työvuoron aikana työskennellessäni Entersec Oy:ssä.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**22. Vartijan työtehtävät Entersec Oy:ssä ovat henkisesti kuormittavia.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**23. Olen stressaantunut johtuen työstäni Entersec Oy:ssä.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**24. Mikäli huomaan epäkohdan liittyen psyykkiseen työturvallisuuteen Entersec Oy:ssä (esim. stressi, väsymys, uupumus), ilmoitan siitä eteenpäin työnjohdolle.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**25. Psyykkisen työturvallisuuden epäkohtiin puututaan Entersec Oy:ssä, kun niistä ilmoitetaan työnjohdolle.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**26. Voin tukeutua Entersec Oy:n työnjohtoon psyykkiseen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

## **SOSIAALINEN TYÖTURVALLISUUS (MM. HÄIRINTÄ, KIUSAAMINEN JA VÄKIVALTA TYÖYHTEISÖSSÄ)**

**27. Olen joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi työyhteisössäni Entersec Oy:ssä.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**28. Olen joutunut työyhteisön jäsenen/jäsenten taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan kohteeksi Entersec Oy:ssä.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**29. Mikäli huomaan epäkohdan liittyen sosiaaliseen työturvallisuuteen Entersec Oy:ssä, ilmoitan siitä eteenpäin työnjohdolle.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**30. Sosiaalisen työturvallisuuden epäkohtiin puututaan Entersec Oy:ssä, kun niistä ilmoitetaan työnjohdolle.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**31. Voin tukeutua Entersec Oy:n työjohtoon sosiaaliseen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

## **TYÖTAPATURMAT**

**32. Työskennellessäni Entersec Oy:ssä minulle on tapahtunut työtapa-  
turma vartijan työtehtävissä.**

Mikäli vastauksesi kysymykseen on ei, voit siirtyä kysymykseen numero 38.

Muutoin jatka kysymyksestä numero 33.

- Kyllä  
Ei

**33. Millainen työtapaturma oli laadultaan (liukastuminen, kompastuminen, esineen putoaminen esim. jalalle)?**

\_\_\_\_\_

**34. Työtapaturma aiheutui esimerkiksi omasta huolimattomuudesta, omasta riskinotosta tai kiireestä.**

Kyllä, mistä \_\_\_\_\_

Ei

**35. Työtapaturma olisi voitu estää Entersec Oy:n toimesta.**

Kyllä, miten \_\_\_\_\_

Ei

**36. Omilla toimillani olisin voinut estää työtapaturman tapahtumisen.**

Kyllä, miten \_\_\_\_\_

Ei

**37. Ilmoitin tapahtuneesta työnantajalle.**

Kyllä

Ei

## **VÄKIVALLAN UHKA JA VÄKIVALTA TYÖTEHTÄVISSÄ**

**38. Olen kohdannut väkivallan uhkaa vartijan työtehtävissä Entersec Oy:ssä.**

Kyllä

Ei

**39. Olen kohdannut väkivaltaa vartijan työtehtävissä Entersec Oy:ssä.**

Kyllä

Ei

**40. Sain mahdollisesti tarvitsemaani tukea Entersec Oy:n työnjohtolta väkivallan uhan tai väkivaltatilanteen jälkeen**

(Älä vastaa, mikäli et ole kokenut väkivallan uhkaa tai väkivaltatilannetta vartijan työtehtävissä Entersec Oy:ssä).

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**41. Voin tukeutua Entersec Oy:n työnjohtoon väkivallan uhkaan tai väkivaltaan liittyvissä asioissa.**

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

**AVOIMET KYSYMYKSET**

**42. Miten Entersec Oy voisi työnantajana parantaa mielestäsi työntekijöidensä työturvallisuutta?**

---

**43. Miten ITSE voisit työntekijänä parantaa omaa ja muiden työturvallisuutta Entersec Oy:ssä?**

---