



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
VASA YRKESHÖGSKOLA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Maarit Aro

# HENKILÖSTÖN KANSAINVÄLINEN MATKUSTUSTURVALLISUUS

Case Vaasan ammattikorkeakoulu

Liiketalous ja matkailu  
2014

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Maarit Aro
Opinnäytetyön nimi	Henkilöstön kansainvälinen matkustusturvallisuus
Vuosi	2014
Kieli	suomi
Sivumäärä	74 + 2 liitettä
Ohjaaja	Leena Pommelin-Andrejeff

---

Tutkin opinnäytetyössäni kansainvälisen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuden matkustusturvallisuutta Vaasan ammattikorkeakoulussa. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, tunteeko Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunta olonsa turvallisiksi ulkomaanjaksoillaan. Selvitän myös, onko jatkuvasti kasvavilla matkustusturvallisuusriskeillä ollut vaikutusta henkilökunnan turvallisuuskäsitykseen ja kuinka tärkeinä matkustusturvallisuusasiat koetaan. Lisäksi otan selvää, millä asioilla on vaikutusta ulkomaanjaksojen turvallisuuteen sekä onko ulkomaantyön toimintaohjeista hyötyä henkilökunnalle.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunta pohtimaan omia käytäntöjään kansainvälisen matkustusturvallisuuden suhteen. Tavoitteena oli myös saada henkilökunnan kokemuksia ja mielipiteitä esiin, joista mahdollisesti voisi olla hyötyä matkustusturvallisuuden kehittämisessä.

Sekundääriaineistoina tutkimuksessa on käytetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, aiemmin tehtyjä tutkimuksia sekä eri virastojen internetsivuja. Työn teoriaosuus muodostuu johdannosta, henkilöstöjohtamisesta, yritysturvallisuudesta sekä ulkomaantyön turvallisuusriskeistä ja niiden hallinnasta.

Tutkimuksen primääriaineisto empiirisessä osiossa koostuu kvantitatiivisesta kyselylomakkeesta. Kyselyyn vastasi Vaasan ammattikorkeakoulun kansainväliseen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen osallistuneita henkilöitä.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunta tuntee olonsa ulkomaanjaksoillaan melko turvalliseksi. Suurimpana turvallisuuteen vaikuttavana tekijänä pidettiin omaa toimintaa. Tulevaisuudessa tärkein kehityskohde on kattavien matkustusturvallisuusohjeiden luominen ja niiden helposta saatavuudesta huolehtiminen.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES  
Liiketalous ja matkailu

## ABSTRACT

Author	Maarit Aro
Title	International Travel Security of the Staff
Year	2014
Language	Finnish
Pages	74 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Leena Pommelin-Andrejeff

---

In this thesis international travel security of the staff at Vaasa University of Applied Sciences was studied. The aim of the research is to examine whether the staff feels safe on their foreign country stays. Questions like how continuously growing travel risks affect the staff's perception of security, how important they experience these security questions and is the existing security directive useful to them were also examined on this thesis.

Another goal of this thesis was to get the staff to think about their own procedures during their stays, and to get their experiences and opinions which can possible help to improve travel safety. The subject of this thesis arose from my own interest towards foreign country stays.

Literature, former studies and web pages of different organizations were used as secondary literature in this thesis. The theory of this thesis consists of introduction, human resource management, organization security and how to control the risks in foreign country stays.

The primary source in the empirical study was a quantitative inquiry. The respondents were staff members of Vaasa University of Applied Sciences.

The results of the empirical study showed that the staff feels quite safe on their travels. They stated that the biggest singular thing that affects their safety on foreign country stays is their own behaviour. In the future, the most important improvement would be creating a comprehensive guide to secure foreign country stays and to ensure its availability.

---

Keywords	Human resource management, international mobility, travel security,	foreign	work	guide
----------	---	---------	------	-------

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	9
1.1	Aiheen valinta ja työn tavoite .....	9
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset .....	10
1.3	Työn rakenne .....	10
2	HENKILÖSTÖJOHTAMINEN .....	12
2.1	Kansainvälinen henkilöstöjohtaminen .....	12
2.2	Ulkomaantyö.....	13
2.2.1	Työmatkat ulkomaille .....	14
2.2.2	Kansainvälinen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus.....	15
2.3	Henkilöstöprosessit .....	16
2.3.1	Turvallisuuspolitiikka .....	16
2.3.2	Ulkomaantyöpolitiikka.....	17
3	MITÄ TURVALLISUUS ON? .....	18
3.1	Yritysturvallisuus ja sen osa-alueet .....	19
3.1.1	Matkustusturvallisuus .....	20
3.1.2	Ulkomaantyön toimintaohje.....	21
3.2	Yritysturvallisuuden johtaminen.....	22
3.2.1	Johtamisen välineet .....	22
3.3	Yritysturvallisuus osana yrityksen riskienhallintaa .....	24
3.3.1	Riskienhallinnan toimintaprosessi .....	25
3.3.2	Riskianalyysi .....	26
3.3.3	Riskien hallintakeinot.....	27
4	ULKOMAANTYÖN TURVALLISUUSRISKIT JA NIIDEN HALLINTA	29
4.1	Valmistautuminen ennen matkaa .....	29
4.1.1	Henkilövalinta .....	29
4.1.2	Kohdemaan turvallisuusanalyysi .....	30

4.1.3	Matkustusmuodon valinta .....	31
4.1.4	Asiakirjat ja vakuutukset.....	31
4.1.5	Terveydenhoito ja rokotukset.....	32
4.1.6	Talous.....	33
4.1.7	Kulttuuri, kieli, lainsäädäntö ja uskonto .....	34
4.2	Matkan aikana.....	35
4.2.1	Liikkumisturvallisuus.....	35
4.2.2	Majoittuminen.....	36
4.2.3	Viestintä ja yhteydenpito.....	37
4.2.4	Eriyistilanteet ja kriisinhallinta .....	37
4.3	Matkan jälkeen.....	39
5	EMPIIRINEN TUTKIMUS .....	41
5.1	Kohdeorganisaation esittely.....	41
5.2	Teoreettinen viitekehys .....	42
5.3	Tutkimusmenetelmät.....	43
5.4	Valittu tutkimusmenetelmä.....	44
5.4.1	Kyselylomakkeen suunnittelu ja toteutus .....	45
5.4.2	Tutkimusaineiston keräys .....	46
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI .....	48
6.1	Taustatietojen tulokset .....	48
6.2	Syventävien kysymysten tulokset.....	49
6.3	Avoimen kysymyksen vastaukset.....	64
6.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	65
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	68
	LÄHTEET.....	72
	LIITTEET	

**KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

<b>Kuvio 1.</b>	Yritysturvallisuuden osa-alueet.	s. 21
<b>Kuvio 2.</b>	Riskianalyysi ja riskienhallinnan eteneminen.	s. 28
<b>Kuvio 3.</b>	Teoreettinen viitekehys.	s. 44
<b>Kuvio 4.</b>	Ulkomaanjaksojen määrä viimeisen vuoden aikana.	s. 51
<b>Kuvio 5.</b>	Ulkomaanjaksojen kesto.	s. 52
<b>Kuvio 6.</b>	Ulkomaanjaksojen tarkoitus.	s. 53
<b>Kuvio 7.</b>	Ulkomaanjaksojen suuntautuminen.	s. 54
<b>Kuvio 8.</b>	Tiedonsaanti kohdemaasta.	s. 55
<b>Kuvio 9.</b>	Turvattomuutta aiheuttaneet tekijät matkaprosessin aikana.	s. 56
<b>Kuvio 10.</b>	Turvallisuuden tunne ulkomaanjaksoilla.	s. 57
<b>Kuvio 11.</b>	Naisten ja miesten mielipiteet turvallisuudesta.	s. 58
<b>Kuvio 12.</b>	Turvallisuuskäsityksen muuttuminen.	s. 59
<b>Kuvio 13.</b>	Turvallisuuskäsityksen muuttuminen naisten ja miesten näkökulmasta.	s. 60
<b>Kuvio 14.</b>	Matkustusturvallisuusasioiden pohdinta.	s. 61
<b>Kuvio 15.</b>	Sukupuolten eroavaisuudet matkustusturvallisuusasioiden pohdinnassa	s. 61
<b>Kuvio 16.</b>	Turvallisuusasioiden pohdinta matkan eri vaiheissa	s. 62
<b>Kuvio 17.</b>	Matkustusohjeiden tärkeys turvallisuuden tekijänä.	s. 63
<b>Kuvio 18.</b>	Naisille matkustusohjeet ovat tärkeämpiä kuin miehille.	s. 64

**Kuvio 19.** Oppilaitoksen laatimaan ohjelistaan tutustuminen.

s. 64

**LIITELUETTELO****LIITE 1.** Saatekirje**LIITE 2.** Kyselylomake



# 1 JOHDANTO

Globalisaation vaikutuksesta yhä useampi yritys on lisännyt kansainvälistä toimintaansa. Samalla on myös lisääntynyt henkilökunnan liikkuminen maasta toiseen. Näin ollen toiminta ulkomailla asettaa yritykset uusien haasteiden eteen. Ulkomaantyön yhteydessä yritys on se, joka lähettää työntekijän ulkomaille ja vastaanottaa takaisin. Luonnollisesti yritykseen luotetaan ja turvaututaan koko ulkomaan työmatkan ajan. Yrityksen prosesseja ei kuitenkaan usein kyseenalaisteta, vaikka maailman muuttuessa ja kehittyessä turvallisuuden tunteen muodostuminen ei ole niin yksinkertaista.

Tutkijoita ovat aina kiinnostaneet enemmän ekspatriaattien kokemukset, vaikka ulkomaan työmatkat ovat yleistyneet 2000-luvulla. Ulkomaan työmatkojen turvallisuutta on siis tutkittu suhteellisen vähän pidempiin komennuksiin verrattuna, vaikka aina matka kotimaan ulkopuolelle nostaa esiin turvallisuuskysymykset sekä matkaan lähtevän henkilön että lähettävän yrityksen puolelta. Vuosittain tehdään runsas miljoona työmatkaa ulkomaille, joiden aikana työntekijöiden täytyisi tuntea olonsa yhtä turvalliseksi kuin kotimaassakin. (Bergbom 2012.)

Vuoden 2001 World Trade Centerin ja Pentagonin terrori-iskut, vuoden 2011 Venäjän lento-onnettomuus sekä vuoden 2012 Jemenin sieppaus ovat esimerkkejä tapahtumista, joiden takia turvallisuutta tulisi kehittää ja pohtia yhä enemmän. Jotta henkilö tuntisi olonsa turvalliseksi koko ulkomaille suuntautuvan matkan ajan, tulisi yrityksen ja työntekijän olla hyvin tietoisia turvallisuusasioista. Turvallisuuskysymyksiin perehtyminen vaatii paljon työtä, mutta panostus on kuitenkin pieni verrattuna ongelmiin, joita matkustettaessa voi aiheutua ilman riittävää ja oikeanlaista tietoa. Kattavien ennalta laadittujen suunnitelmien ja sääntöjen pitäisi auttaa niin matkaan lähteviä kuin lähettävääkin osapuolta sekä matkan suunnittelussa että matkan aikana luomalla samanaikaisesti turvallisuuden tunnetta.

## 1.1 Aiheen valinta ja työn tavoite

Tämä opinnäytetyö käsittelee Vaasan ammattikorkeakoulun kansainvälisen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuden matkustusturvallisuutta. Aihe työlleni on lähtenyt

omasta mielenkiinnostani ja nyky maailman tapahtumista. Oman vaihtopiskelukokemukseni aikana huomasin, miten uudet ja epäselvät asiat loivat epävarmuutta ja turvattomuutta sekä ennen matkaa että matkan aikana. Vastaavanlaisia tuntemuksia on ollut muillakin lähipiiriini kuuluvilla, jotka tekevät tai ovat tehneet ulkomaantyötä. Lisäksi Vaasan ammattikorkeakoulussa ei ole aikaisemmin tehty vastaavanlaista tutkimusta, josta varmasti on hyötyä organisaatiolle. Tutkimus on siis ajankohtainen ja tärkeä.

Työn tavoitteena on saada Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunta pohtimaan omia käytäntöjään kansainvälisen matkustusturvallisuuden suhteen. Lisäksi pyritään selvittämään, onko henkilökunnan turvallisuuskäsitys muuttunut nykypäivänä kasvavien matkustusturvallisuusriskien myötä sekä kuinka tärkeinä henkilökunta kokee matkustusturvallisuusasiat. Henkilökunnan kokemuksista ja mielipiteistä voisi mahdollisesti olla hyötyä turvallisuuden kehittämiseen sekä uusien ohjeiden laatimiseen kohdeorganisaatiossa.

## **1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset**

Tutkimusongelmanani on selvittää, tunteeko Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunta olonsa turvalliseksi ulkomaanjaksoillaan. Täydentäviä ja selventäviä tutkimuskysymyksiä ovat; Kuinka paljon ja missä vaiheissa matkustusturvallisuusasioita on mietitty sekä mitkä asiat luovat turvattomuuden tai turvallisuuden tunnetta ulkomaanjaksoilla?

Tutkimuksessa pyritään miettimään, löytyykö matkustusturvallisuusasioihin vastauksia mahdollisesta kohdeorganisaation ulkomaantyön toimintaohjeesta. Kohdeorganisaation puolesta on myös hyödyllistä selvittää, onko erilaisista ohjeista hyötyä henkilökunnalle.

## **1.3 Työn rakenne**

Johdannossa kerrotaan työn sisällöstä yleisesti. Johdannosta käyvät ilmi tutkimusongelma ja -kysymykset, työn tausta sekä tavoitteet. Luvussa kaksi käsitellään henkilöstöjohtamista, kansainvälistä henkilöstöjohtamista ja ulkomaantyötä. Ulkomaantyön yhteydessä kerrotaan, mitä työmatkat ulkomaille ja kansainvälinen

opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus tarkoittavat. Lisäksi luvussa kaksi perehdytään henkilöstöprosesseihin, joiden osana ovat turvallisuus- ja ulkomaantyöpolitiikka. Luvussa kolme pohditaan, mitä turvallisuus on. Turvallisuuden määrittelemisen lisäksi käydään läpi turvallisuusjohtamista, riskienhallintaa, yritysturvallisuutta osa-alueineen sekä syvennytään matkustusturvallisuuteen ja kansainvälisiin työ- ja matkustusohjesääntöihin. Luvussa neljä paneudutaan ulkomaantyön turvallisuusriskeihin ja niiden hallintaan matkan jokaisessa vaiheessa.

Empiirinen tutkimus esitellään luvussa viisi. Luvussa viisi kerrotaan kohdeorganisaatiosta, tutkimuksen suunnittelusta ja käytännön toteutuksesta. Seuraavissa luvuissa, kuusi ja seitsemän analysoidaan tutkimustuloksia, tehdään johtopäätöksiä sekä pohditaan niitä.

## 2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Henkilöstö on yrityksen toiminnan kivijalka, jonka hyvinvointiin, osaamiseen ja motivointiin henkilöstöjohtaminen perustuu. Henkilöstöjohtaminen on siis yrityksen henkisestä pääomasta ja inhimillisestä voimavarasta huolehtimista. Sen tavoitteena on saada aikaan yritystoiminnan ja -tavoitteiden edellyttämä työvoima, jolta löytyy riittävää osaamista, innokkuutta ja sitoutuneisuutta. (Viitala 2007, 20.)

Henkilöstöjohtamisen merkitys yrityksen suorituskyvylle on paljon suurempi kuin usein osataan kuvitella. Henkilöstöjohtaminen kattaa muun muassa organisaation ihmisjärjestelmän suunnittelun, hankinnan, perehdyttämisen, motivoinnin, ylläpidon, kehittämisen ja palkitsemisen. Näillä asioilla pyritään myös rakentamaan toimiva työympäristö sekä fyysisessä että psyykkisessä mielessä. Hyvä työympäristö takaa fyysisesti turvalliset ja henkilöstön työntekoa tukevat työolosuhteet. Psyykkisesti työympäristö muodostaa työntekijälle tunteita siitä, miten hän viihtyy työpaikalla, kuinka turvalliseksi hän olonsa tuntee ja miten arvostettuna hän itsensä siellä näkee. Jos työympäristöön ja -olosuhteisiin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota, kostaatuu se korkeina terveydenhuollon kuluina, sairaseläkkeinä ja vajaakuntoisena työvoimana. Monien, esimerkiksi Tilastokeskuksen ja Työministeriön teettämien tutkimusten mukaan voidaan todeta, että onnistunut henkilöstöjohtaminen on hyvän ja laadukkaan työelämän perusta. (Viitala 2007, 11-22.)

### 2.1 Kansainvälinen henkilöstöjohtaminen

Kansainvälinen henkilöstöjohtaminen (International Human Resource Management) on yksi henkilöstöjohtamisen osa-alue, joka sisältää lähes samat asiat kuin henkilöstöjohtaminen yleensä. Henkilöstöasioiden hoitaminen kansainvälisessä yrityksessä saattaa kuitenkin olla tavallista monimutkaisempaa ja haastellisempaa, koska olosuhteet vaihtelevat maittain sekä voivat jopa olennaisesti poiketa kotimaan oloista esimerkiksi lainsäädännön, terveydenhuollon, hintatason ja toimintatapojen suhteen. Suurin kysymys kansainvälisessä henkilöstöjohtamisessa on organisointi, jolla pyritään saavuttamaan paras mahdollinen kilpailuetu uusilla alueilla ja myös ylläpitämään jo olemassa olevaa kilpailukykyä. Yleensä parhaaseen tulokseen päästäkseen yrityksen täytyy päättää, mihin asioihin se keskittyy itse ja

mitä asioita ulkoistetaan. Kansainvälisen henkilöstöjohtamisen organisointi on siis lähinnä tasapainon hakemista asioiden yhdenmukaistamisen ja erilaistamisen sekä keskittämisen ja hajauttamisen välillä. (Viitala 2007, 293-297.)

Dowling on listannut kuusi eri tekijää, joiden osalta kansainvälinen henkilöstövoimavarojen johtaminen eroaa kotimaisesta (Dowling – Welch 2004, 7.):

- Tarvitaan enemmän henkilöstövoimavarojen johtamisen elementtejä.
- Tarvitaan laajempi kokonaisnäkemys asioihin.
- Tarvitaan enemmän paneutumista työntekijän yksityiselämään.
- Työntekijän suhde työnantajaansa muuttuu.
- Erilaisten riskien todennäköisyys kasvaa.
- Asioihin vaikuttavat voimakkaammin ulkoiset tekijät. (Kauhanen 2010, 164.)

Kansainvälisten henkilöstöasioiden hoitamiseen liittyviä toimintamalleja pystytään kehittämään parhaiten kokemusten avulla. Kansainvälisessä ympäristössä toimiminen luo yritykselle arvokasta sisäistä tietoa, joka koostuu pääosin juuri kokemusten pohjalta muodostuneista käytännöistä. Luonnollisesti yrityksen järjestelmät ovat sitä kehittyneemmät, mitä enemmän kokemusta sillä on kansainvälisestä toiminnasta. (Viitala 2004, 312.)

## **2.2 Ulkomaantyö**

Henkilöstöjohtamisen ja erityisesti kansainvälisen henkilöstöjohtamisen yksi keskeinen käsite on ulkomaantyö. Ulkomaantyö tarkoittaa sitä, että työnantaja lähettää työntekijän ulkomaille tekemään työtä määritellyksi ajaksi työnantajan lukuun korvausta vastaan. Tämä työmatkailu on yleistynyt globalisaation ja yritysten kansainvälistymisen seurauksena, sekä samalla myös haastanut yritysten henkilöstöhallinnon. Ulkomaantyötä hoitavilta henkilöstöihmisiltä vaaditaan kykyä tehokkaaseen ja vaativaan tiedonhankintaan, koska asioihin on paneuduttava pitkälti jo ennen matkaa ja jokainen yksittäinen matka on erilainen. Uudet ja erilaiset tilanteet kansainvälistymisen myötä tuovat väistämättä haasteita ja yllätyksiä henkilöstöasioiden hoitoon.

Yleensä ulkomaantyön tarkoituksena on jonkin yritykselle tärkeän tehtävän toteuttaminen tai tavoitteena voi myös olla kehittää lupaavien nuorten työntekijöiden kansainvälistä osaamista. (Ahokangas & Pihkala 2002, 144.) Tutkimusten mukaan ulkomaantyö jopa sisältää yrityksen strategisen toiminnan kannalta tärkeimpiä tehtäviä. Näitä strategisen toiminnan kannalta tärkeimpiä tehtäviä ovat muun muassa uusien hankkeiden käynnistäminen, johdollisen osaamisen kehittäminen, tietotaidon kartuttaminen, teknologian siirto ja yrityskulttuurin laajentaminen sekä viestittäminen kiinnostuksesta mahdollista uraa kohtaan kansainvälisessä kaupassa. (Daniels, Radebaugh & Sullivan 2011, 797.)

### **2.2.1 Työmatkat ulkomaille**

Ulkomaantyöskentelyn luonne ja pituus vaihtelevat yrityksen tarpeen mukaan. Yleensä ulkomaantyö mielletään pidempiaikaisiksi puolesta vuodesta noin kahden vuoteen kestäviksi ulkomaankomennuksiksi, vaikka yhä useammin yritykset pyrkivät etsimään kustannustehokkaampaa tapaa vaihtoehtoisilla komennuksilla. Vaihtoehtoisia komennuksia järjestetään silloin, kun yrityksellä ei ole resursseja pidempiaikaisiin komennuksiin tai ulkomailta tehtävä työ ei vaadi niin pitkää yhtäjaksoista työskentelyä ulkomailta. Vaihtoehtoista komennusta käytetään myös silloin, kun pitkäjaksoinen komennus ei ole työntekijän ura- ja työkiertosuunnitelman kannalta järkevää. Normaalit, ulkomaille suuntautuvat työmatkat kuuluvat näihin vaihtoehtoisiin komennuksiin. (Hellsten 2009, 25-27.)

Ulkomaan työmatkalla työntekijä työskentelee yhdessä maassa tietynpituisen jakson ja on normaalilla työmatkalla yrityksen matkustuspolitiikan säännösten mukaan. Vaikka ulkomailta suoritettavan työtehtävän luonne ei välttämättä paljokaan eroa kotimaan työtehtävistä, edellyttää ulkomaantyöskentely työntekijältä tiettyjä ominaisuuksia, joita ei kaikilta löydy. Sopeutuvainen, stressiä sietävä ja tasapainoista elämää elävä työntekijä on yritykselle paras henkilö suorittamaan ulkomaan työmatkaa. Lisäksi ulkomaantyöskentely vaatii korkeaa ammattitaitoa, jonka varassa on pystyttävä selviytymään vieraassa ympäristössä. (Viitala 2007, 300-301.)

### 2.2.2 Kansainvälinen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus

Kansainvälinen liikkuvuus kokonaisuudessaan tarkoittaa opiskelijoiden ja oppilaitosten henkilökunnan opiskelua tai työskentelyä ulkomailla. Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus voi merkitä esimerkiksi harjoittelua, työssäoppimista, opintovierailuja sekä tutkinto tai vaihto-opiskelua ulkomailla. Oppilaitosten opetus ja muu henkilökunta käyvät ulkomailla muun muassa yhteistyöhankkeisiin liittyvillä matkoilla ja valmistelevilla vierailuilla sekä opetus- tai muunlaisilla työelämäjaksoilla. Etenkin korkeakoulutuksessa kansainvälinen opiskelijaliikkuvuus on jo hyvin vakiintunut ja yleinen käytäntö, mutta nykyään on alettu korostamaan myös opetushenkilökunnan kansainvälisen liikkuvuuden merkitystä. (CIMO 2013; Riitaoja 2007, 5.)

Kansainvälinen liikkuvuus voidaan jakaa pitkä- ja lyhytkestoiseen liikkuvuuteen. Lyhytkestoiseksi opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuudeksi luokitellaan alle kuukauden, mutta vähintään viikon mittaiset jaksot. Pitkäkestoiseksi liikkuvuudeksi oppilaitoksen henkilökunnalla taas katsotaan kuukauden mittaiset ulkomaanjaksot. (Garam 2007, 8, 27, 29.) Oppilaitosten kansainvälisestä liikkuvuudesta on tehty joitakin tutkimuksia, mutta usein ne keskittyvät pidempiin opintomatkoihin. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että sekä lyhyt- että pitkäkestoisesta ulkomaan jaksosta on monenlaisia hyötyjä kuten kehittyneet kommunikointi- ja kielitaidot, työmotivaation kohoaminen sekä rohkeuden lisääntyminen. Kristensen (1998, 113.) on kuitenkin listannut lyhytaikaisille opintomatkaille kolmenlaisia haasteita. Ensimmäisenä ovat hallinnolliset haasteet, jotka koskevat sääntöjä ja toimenpiteitä. Toisena tulevat käytännön haasteet, joihin kuuluvat muun muassa informaation puute sekä asumis- ja rahoitusongelmat. Viimeisenä luetellaan henkiset haasteet, joita ovat esimerkiksi riittämätön kielitaito, motivaation puute ja ennakkoluulot. Dwyers (2004, 151.) on todennutkin tutkimuksessaan, että hyödyt ovat suurempia pidemmillä ulkomaan opintojaksoilla. On kuitenkin tärkeää huomioida, että hyvin suunniteltu ja organisoitu lyhytaikainen ulkomaan jakso voi tuoda enemmän hyötyjä kuin suunnittelematon tai heikosti hoidettu pidempiaikainen jakso ulkomailla. (Rahikainen 2009, 11-12.)

Kansainvälinen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus on tärkeä osa organisaation kansainvälistä toimintaa. Opetushenkilökunnan kansainvälinen liikkuvuus antaa mahdollisuuden kasvattaa oppilaitoksen kansainvälistä osaamista yksittäistä opettajaa laajemmin sekä samalla parantaa opetuksen laatua. Lisäksi liikkuvuudella voidaan lisätä tiedonkulkua ja kokemusten vaihtoa oppilaitoksen henkilökunnan keskuudessa. (Riitaoja 2007, 5.)

### **2.3 Henkilöstöprosessit**

Henkilöstöjohtamisen tyypillisiä prosesseja ovat muun muassa rekrytointi, perehdyttäminen, palkitseminen sekä henkilöstön kehittäminen ja hyvinvointiasiat. Henkilöstöprosessit voidaan määritellä monella tavalla, mutta olennaisinta on, että ne tukevat liiketoiminnan ydinprosesseja. Tukitoiminnan lisäksi henkilöstöprosessit käsitellään ajallisesti pitkittäisinä toimintaketjuina, joissa eri vaiheiden yhteensopivuutta ja liittymäkohtia kehitetään jatkuvasti. Vastuu tietyn prosessin johtamisesta ja kehittämisestä annetaan tavallisesti kokonaan samalle henkilölle tai yksikölle. (Viitala 2007, 22.)

Yrityksen menestyksekkään toiminnan ja onnistuneen henkilöstöjohtamisen tueksi tarvitaan myös erilaisia järjestelmiä, pelisääntöjä ja toimintamalleja, joilla halutaan luoda selkeyttä ja luotettavuutta. Nämä toimintamallit ja menettelytavat nojaavat tiettyihin politiikoihin ja periaatteistoihin, joiden varassa päivittäisiä päätöksiä yleisellä tasolla voidaan tehdä. Samalla pyritään turvaamaan henkilöstön asema niin, että kohtelu on oikeudenmukaista, ihmistä kunnioittavaa, hyvinvointia ylläpitävää, työhön kannustavaa sekä työsuorituksia tukevaa. Hyvällä suunnitellulla ja tarkkaan mietityillä järjestelmillä yritys saattaa välttää turhia ongelmia ja kustannuksia henkilöstöjohtamiseen liittyvissä tilanteissa. (Viitala 2007, 22.)

#### **2.3.1 Turvallisuuspolitiikka**

Henkilöstön turvallisuudesta huolehtiminen on osa henkilöstöjohtamisen prosesseja. Jatkuva turvallisuudesta huolehtiminen vaatii pitkäjänteistä suunnittelua ja kehittämistä, mihin koko yrityksen henkilökunnan tulisi sitoutua. Yrityksen johdon ja muiden työntekijöiden panostus turvallisuusasioihin pyritään takaamaan



turvallisuuspolitiikalla. Turvallisuuspolitiikan avulla määritellään, miten yritys ylläpitää ja kehittää turvallisuuttaan sekä miten turvallisuusvastuut yrityksessä jakautuvat. Lisäksi politiikan pohjalta yritys voi tehdä erilaisia turvallisuuteen liittyviä ohjeita ja toimintamalleja, joilla halutaan luoda turvallisuuden ja varmuuden tunnetta. Yleensä työntekijät sisäistävät nämä ohjeet ja toimintamallit yrityksen järjestämien koulutusten avulla. (Heljaste, Korkiamäki, Laukkala, Mustonen, Peltonen & Vesterinen 2008, 12.)

### **2.3.2 Ulkomaantyöpolitiikka**

Yritys, joka lähettää ulkomaille työntekijän lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi yrittää luonnollisesti hoitaa työtehtävän siten, että kaikki asiat sujuvat onnistuneesti suunnitelmien mukaan. Ulkomaantyö on aina yritykselle suuri kustannuserä ja varsinkin silloin, jos ulkomaantyön prosessi jostain syystä epäonnistuu. Yritys voi kuitenkin pienentää ulkomaantyön riskejä laatimalla tarkkaan mietityn ulkomaantyöpolitiikan ja sitouttamalla sen osaksi yrityksen muita henkilöstöprosesseja. (Hellsten 2009, 36; Suominen 2003, 170.)

Ulkomaantyöpolitiikan määrittelemisen kannattaa aloittaa yrityksessä olleiden tilanteiden pohjalta. Aluksi on hyvä miettiä, miksi yrityksessä on ulkomaantyötä ja mitä sillä tavoitellaan. Lisäksi kannattaa tehdä selkeä työnjako ulkomaantyön hoitamiseen ja selvittää, millaisia mahdollisia etuja ja oikeuksia ulkomaantyön yhteydessä työntekijöille tarjotaan. Näiden kysymysten avulla saadaan muodostettua keskeiset tavoitteet, periaatteet ja toimintatavat yrityksen ulkomaantyöpolitiikalle. (Hellsten 2009, 35-36.)

Ulkomaantyöpolitiikan tulisi olla kirjallinen, mutta pituus ja yksityiskohtaisuus voivat vaihdella yrityksissä hyvinkin paljon. Lisäksi politiikka voi olla hyvin monimuotoinen, koska usein laaditaan erilaiset politiikat erilaisia ulkomaantyön muotoja varten. Tärkeää kuitenkin on, että ulkomaantyöpolitiikka perustuu yrityksen liiketoimintastrategiaan ja on johdonmukainen osa yrityksen muita henkilöstöhallintoon liittyviä politiikoita. (Hellsten 2009, 36-37.)

### 3 MITÄ TURVALLISUUS ON?

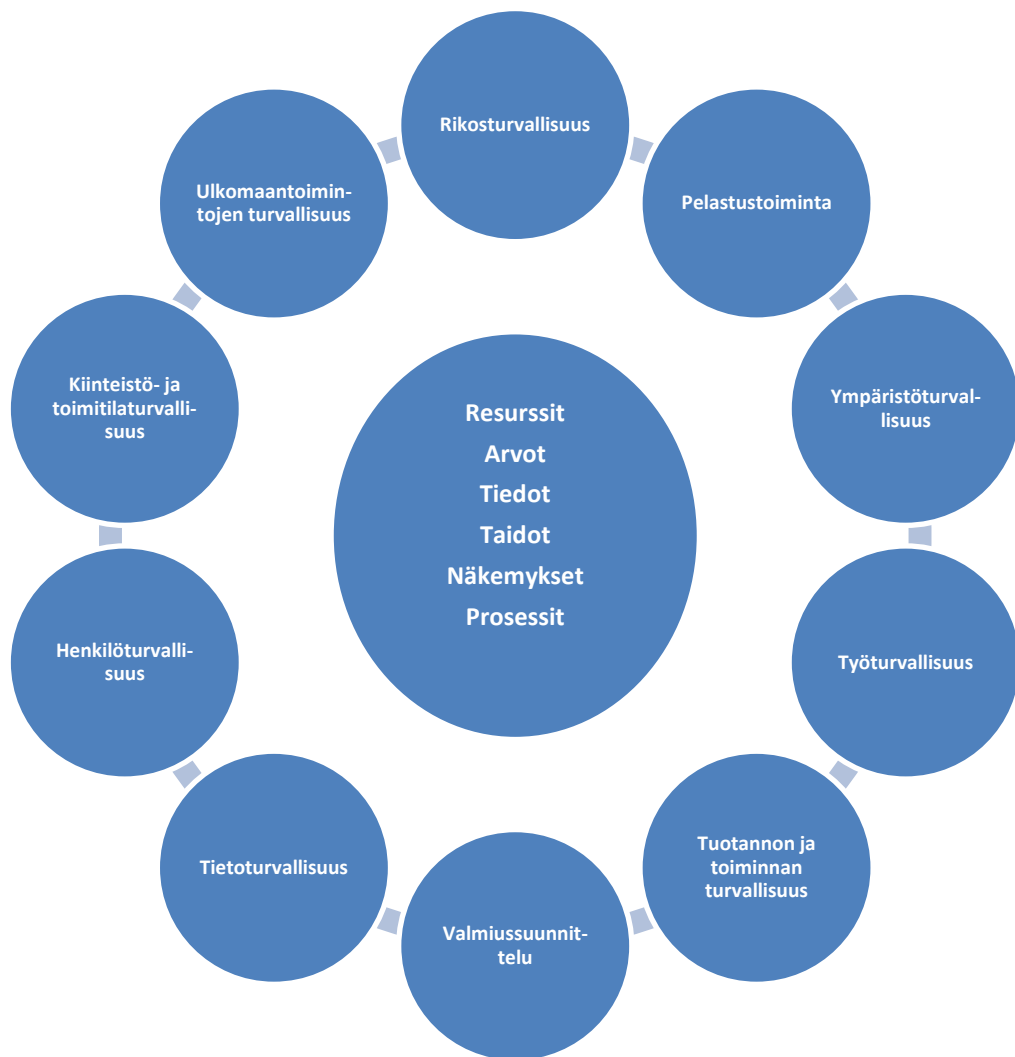
Turvallisuus esiintyy kaikkialla, missä on vaaroja ja uhkia. Turvallisuuskuva muodostuu jatkuvista havainnoista ja ympärillä vaikuttavista asioista, joiden merkitys riippuu aikaisemmista kokemuksista ja käsityksistä. Lopullinen tulkinta valitsevasta tilanteesta tehdään sen mukaan, tuntuuko tilanne tutulta ja turvalliselta vai epämukavalta ja pelottavalta. Turvallisuus ei kuitenkaan ole ainoastaan tunne, vaan myös esimerkiksi yksi liiketoiminnan osa-alue. Yrityksen turvallisuuden pettäessä koko yritystoiminta voi vaarantua. Turvallisuus on loppujen lopuksi myös varmuutta. Se on varmuutta vaarojen, uhkien ja riskien poissaolosta ja hallitsemisesta. Maailman kehittyessä turvallisuus saa uusia piirteitä, joihin ihmisten täytyisi osata valmistautua. On tärkeää myös tiedostaa, että täydellistä turvallisuutta ei ole olemassa. Asioihin täytyy osata asennoitua oikein ja oikeanlaisella toiminnalla pystytään vaikuttamaan turvallisuuteen. (Heljaste ym. 2008.)

Turvallisuuden tunne on yksi Maslow'n tarvehierarkian viidestä ihmisen perustarpeesta. Maslow'n tarvehierarkian mukaan ihminen pyrkii tyydyttämään perustarpeensa, joihin kuuluu juuri ihmisen oma henkilökohtainen turvallisuuden tunne. Työelämässä yrityksen rooli turvallisuuden takaajana on kuitenkin hyvin keskeinen. Työturvallisuudesta on säädetty laki, joka suojelee muun muassa työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä. Samalla työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijän vastuut työturvallisuudesta. Työnantajan tulee lain mukaan huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä laatia työpaikalle työsuojelun toimintaohjelma. Lisäksi työnantajan täytyy olla tietoinen alansa riskeistä ja osata suojautua niiltä. Jos työnantajalta ei kuitenkaan löydy tarvittavaa asiantuntemusta, tulee hänen turvautua ulkopuolisiin asiantuntijoihin. Työturvallisuuslaki määrää myös työntekijän velvollisuuksista noudattaa lakia ja työnantajan määräyksiä. Laiminlyömällä määräyksiä työntekijä voi olla haitaksi sekä itselleen että muille työntekijöille. Jos työnantaja tai tämän edustaja ei noudata työturvallisuuslakia, voi siitä seurata heille rikosoikeudellinen vastuu. (Yrittäjät 2012.)

### 3.1 Yritysturvallisuus ja sen osa-alueet

Yritysturvallisuus merkitsee yrityksen turvallisuusasioiden kokonaisvaltaista hallintaa osana päivittäistä yritystoimintaa. Yritysturvallisuustyö on johdon vastuulla olevaa ennalta ehkäisevää toimintaa, jolla suojataan yrityksen henkilöstöä, omaisuutta, tietoja, ympäristöä ja mainetta onnettomuuksilta, vahingoilta sekä rikolliselta toiminnalta. Lisäksi turvallisuustyöllä pyritään muun muassa varmistamaan yrityksen häiriötön päivittäinen toiminta ja jatkuvuus sekä luomaan turvallinen toimintaympäristö henkilökunnalle. (Heljaste ym. 2008, 27-28.)

Yritysturvallisuus voidaan jakaa monella tavalla erillisiin osa-alueisiin ja sitä voi tarkastella useasta eri näkökulmasta. Mikään tapa ei kuitenkaan kumoa toisiaan, vaan yritysturvallisuus pitää nähdä moniulotteisena asiana. Esimerkiksi kuviossa 1 yritysturvallisuus on jaettu kymmeneen eri osa-alueeseen, joita ohjataan yritysturvallisuuden johtamisen avulla. Osa-alueiden termeillä pyritään antamaan mahdollisimman laaja kuva turvallisuuskentän hahmottamiseksi ja tarkastelemiseksi, koska mikään osa-alue ei ole täysin erillinen tai toisia pois sulkeva. Eri osa-alueet voivat siis mennä osittain päällekkäin. Perimmäinen syy yritysturvallisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen on kuitenkin liiketoiminnan ydin. Yrityksen näkemykset, arvot, tiedot, taidot, prosessit ja resurssit muodostavat liiketoiminnan ytimen, jonka mukaan myös määräytyy yrityksen tavoittelema turvallisuuden taso. Järjestelmällinen yritysturvallisuuden ylläpito ja kehittäminen perustuvat tavoitellun turvallisuuden tason säilyttämiseen sekä liiketoiminnan ytimen tukemiseen ja suojelemiseen. (Miettinen 2002, 14-17.)



**Kuvio 1.** Yritysturvallisuuden osa-alueet (Heljaste ym. 28.)

### 3.1.1 Matkustusturvallisuus

Melkeinpä jokaisesta yritysturvallisuuden osa-alueesta löytyy matkustuksen turvallisuuteen kuuluvia asioita, jotka muodostavat oman matkustusturvallisuudeksi kutsutun kokonaisuuden. Matkustusturvallisuus käsittää luonnollisesti henkilöstön kotimaassa ja ulkomaille tekemät työmatkat. Matkustusturvallisuus kotimaassa ja ulkomailla koostuvat pohjimmiltaan samoista asioista, mutta ulkomaan työmatkojen yhteydessä on kuitenkin otettava huomioon myös paikalliset erityispiirteet. Ulkomaan työmatkan valmistelun yhteydessä, matkan aikana ja matkan jälkeen

tulee eteen turvallisuuteen liittyviä asioita ja kysymyksiä, joihin yritysturvallisuuden ja erityisesti matkustusturvallisuuden avulla pyritään valmistautumaan. Turvallisuusasiat on otettava huomioon esimerkiksi matkustamisen ja liikennevälineiden käytön aikana, majoittumisessa sekä maksuvälineitä käytettäessä. Erilaiset poikkeustilanteet matkan aikana asettavat myös haasteita ja omia vaatimuksia matkustusturvallisuudelle. (Miettinen 2002, 249.)

Yrityksen matkustusturvallisuuden tavoitteena on valmistella matkalle lähtevä henkilö tarvittavilla tiedoilla ja taidoilla niin, että hän pystyy suoriutumaan annettusta tehtävästä ammattimaisesti ja tehokkaasti sovitussa ajassa. Lisäksi henkilön on pystyttävä huolehtimaan omasta fyysisestä turvallisuudestaan ja henkisestä hyvinvoinnistaan sekä pidettävä huolta haltuunsa annetuista yrityksen omaisuudeksi kuuluvista tiedoista. Henkilön on myös annettava koko matkan ajan yrityksestä ulospäin luottamusta herättävä kuva. (Miettinen 2002, 250.)

### **3.1.2 Ulkomaantyyön toimintaohje**

Ulkomaan työmatkojen turvallisuutta pohtiessa yrityksen on tärkeää ottaa huomioon erilaiset matkustusriskit. Matkustusriskeiltä suojautuakseen yrityksen kannattaa muodostaa turvallisuus- ja ulkomaantyyöpolitiikoiden pohjalta ulkomaantyyön toimintaohje. Ulkomaantyyön toimintaohje koostuu muun muassa kansainvälisistä työ- ja matkustusohjesäännöistä, jotka on laadittu matkustamisen eri vaiheita ja tilanteita varten. Turvallisuutta koskevat standardit ja normit vaihtelevat maittain ja alueittain, jonka takia toimivat ja tehokkaat ohjesäännöt syntyvät hyväksi koetuista ja kantapään kautta opituista asioista. (Rauramo, Harjanne & Tiihonen 2009, 1-2.)

Ulkomaantyyön toimintaohjeella on helppo tehdä matkustusturvallisuuteen liittyvät asiat tunnetuksi yrityksen henkilöstölle. Pelkistetyt työ- ja matkustusohjesäännöt voi jakaa esimerkiksi aina matkalippujen toimituksen yhteydessä matkalle lähtijälle. Lisäksi ajan tasalla oleva yritys voi yrittää ennakoida vaaratilanteita ja varustaa kaikki liikematkailijat matkaturvapakkauksella, joka sisältää muun muassa turvatietoa, murto- ja palohälyttimen sekä muita turvallisuuteen liittyviä tarpeellisia välineitä. (Suominen 2003, 175.)

Yrityksillä voi myös olla matkustamista koskevia henkilöstöpoliittisia ohjeita, joista lähtee muun muassa yrityksen henkilöriskeiltä suojautuminen. Yleinen hallintakeino on esimerkiksi matkustusohjesäännön määräys riskien jakamisesta, jolloin yrityksen avainhenkilöt eivät saa matkustaa yhtä aikaa samassa kulkuneuvossa. Lisäksi tiettyihin maihin voidaan yrittää välttää matkustamista tai henkilöstölle annetaan jopa mahdollisuus kieltäytyä matkustamasta. Riskialttiita maita ovat muun muassa Afganistan, Pakistan, Sri Lanka ja Israel, joihin matkustettaessa tarvitaan aina tehostettuja riskienhallintatoimia. (Suominen 2003, 178.)

### **3.2 Yritysturvallisuuden johtaminen**

Yritysturvallisuuden johtaminen liittyy yhteen kaikki yritysturvallisuuden osa-alueet yhdeksi kokonaisuudeksi, jonka hallinta yrityksissä perustuu lähinnä kokemusten kautta muodostettuihin ainutlaatuisiin ja käytännöllisiin toimintamalleihin. Yritysturvallisuuden kehittämistoiminnan puitteiden luonti, kantavien periaatteiden määrittely sekä toiminnan yleisistä linjauksista ja panostuksista päättäminen ovat esimerkkejä yritysturvallisuuden johtamiseen liittyvistä asiakokonaisuuksista. Yritysturvallisuuden kaikkia osa-alueita kattavaa yhtenäistä johtamismallia ei kuitenkaan ole olemassa, vaan yksittäisille osa-alueille löytyy omia, jopa standardoituja johtamismalleja. (Miettinen 2002, 14, 39.)

Yritysturvallisuuden johtaminen kuuluu lähinnä yrityksen ylimmän johdon vastuulle. Usein suuremmissa yrityksissä on kuitenkin palkattu turvallisuus- tai yritysturvallisuusjohtaja, joka vastaa yritysturvallisuuden operatiivisesta johtamisesta. Yrityksen turvallisuuden toteutuksen voi osittain ulkoistaa, mutta sen suunnittelua ja kehittämistä ei yrityksen kannata ainakaan kokonaan antaa toisten vastuulle. Yritys tietää kuitenkin itse, miten turvallisuutta tehdään ja kehitetään järkevällä tavalla sen omaksi parhaaksi. (Heljaste ym. 2008, 12; Miettinen 2002, 52.)

#### **3.2.1 Johtamisen välineet**

Yritysturvallisuuden johtamisen perusteet eivät eroa yrityksen muiden tukitoimintojen johtamisesta. Tämän takia myös yrityksen yleiset johtamisen välineet sovel-

tuvat hyvin yritysturvallisuuden johtamiseen. Nämä tärkeimmät johtamisen välineet ovat:

- toiminta-ajatus
- visio ja arvot
- strategia ja politiikat
- kehittämissuunnitelmat sekä ohjeet ja työvälineet (Miettinen 2002, 56-57.)

Yritysturvallisuuden toiminta-ajatuksessa, toisin sanoen missiossa, kuvataan yritysturvallisuuden tärkeyttä ja merkitystä yritykselle. Missiossa määritellään myös, miksi yritysturvallisuuden ylläpitoon ja kehittämiseen on järkevää panostaa. Missio on yritysturvallisuuden kehittämisen tärkein kulmakivi, jonka sanoma tulisi olla selkeä, ytimekäs ja helposti mieleen painuva. Yrityksen ylin johto määrittelee yritysturvallisuuden toiminta-ajatuksen, joka johdetaan suoraan myös ylimmän johdon vastuulla olevasta yrityksen liiketoiminta-ajatuksesta. (Miettinen 2002, 57.)

Yritysturvallisuuden visio ja arvot määräytyvät yritysturvallisuuden pitkän ajan strategisen suunnittelun tavoitteen mukaan. Tehokas yritysturvallisuuden kehittäminen edellyttää visiota eli tavoitetilaa, johon yrityksen tulisi pyrkiä. Visio kuvastaa tapaa, jolla yritysturvallisuus tukee yrityksen liiketoimintaa tulevaisuudessa. Samalla visiosta selviää, kuinka yritys pyrkii hyödyntämään yritysturvallisuutta liiketoimintansa tukena. Yritysturvallisuuden arvot määräytyvät sen mukaan, mitä yritysturvallisuusasioita yritys pitää tärkeinä. Sekä yleisten että yritysturvallisuuden arvojen tulee tukea toisiaan, eikä niiden siis saa olla ristiriidassa keskenään. Yritysturvallisuuden vision ja arvojen määrittelystä vastaa yleensä yrityksen ylin johto, jonka tehtävänä on saattaa tiedot koko henkilökunnalle. (Miettinen 2002, 57-58.)

Yritysturvallisuuden strategian ja politiikan määrittely kuuluvat yritysturvallisuuden keskipitkän ajan strategisen suunnittelun tavoitteeksi. Yritysturvallisuusstrategia keskittyy pääosin yritysturvallisuuden kehittämiseen. Se kuvaa, kuinka yritys näkee yritysturvallisuuden kehittämisen seuraavien kolmen vuoden aikana sekä millaiset ovat resurssit suunnitelman toteuttamiseksi. Lisäksi strategiassa tar-

kastellaan lähivuosien tärkeimpiä yritysturvallisuuden kehittämiskohteita. Keskipitkän aikavälin strategiseen suunnitteluun kuuluu myös yritysturvallisuuspolitiikan luonnehdinta. Yritysturvallisuuspolitiikka kuvaa, miten yrityksessä suhtaudutaan turvallisuusasioiden kehittämiseen ja hoitamiseen. Yritysturvallisuusstrategian ja -politiikan määrittelyn sekä valmistelun hoitaa yritysturvallisuuden kehittämisestä vastaava henkilö, joka voi olla esimerkiksi yrityksen yritysturvallisuusjohtaja tai -päällikkö. Loppujen lopuksi yrityksen ylin johto kuitenkin hyväksyy strategian ja politiikan ennen niiden käyttöönottoa. (Miettinen 2002, 58.)

Yritysturvallisuuden kehittämissuunnitelmat sekä yrityksen käytössä olevat yritysturvallisuuden ohjeet ja työvälineet ohjaavat yritysturvallisuuden lyhyen ajan toimintaa. Kehittämissuunnitelmassa luonnehditaan tarkasti seuraavan vuoden yritysturvallisuuden kehittämiskohteet ja se, paljonko niiden kehittämiseen voidaan panostaa. Kehittämissuunnitelmassa kuvataan myös kehittämiskohteen aikataulu sekä kunkin kohteen kehittämisestä vastuussa olevat henkilöt. Tärkeimmät suunnitelmat vaativat yrityksen ylimmän johdon vahvistuksen. Yritysturvallisuuden ylläpitoa ja kehittämistä ohjataan yritysturvallisuusohjeilla ja -työvälineillä. Jokaisen työntekijän täytyy osata soveltaa yritysturvallisuusohjeita päivittäisessä työssään, jonka takia ohjeiden pitää olla kaikkien saatavilla, helposti ymmärrettäviä sekä riittävän selkeitä. Henkilöstön käyttämien yritysturvallisuuden työvälineiden on suojattava kussakin tilanteessa riittävästi. Lisäksi työvälineiden pitää olla tarkeitukseensa soveltuvia sekä helposti käytettäviä. (Miettinen 2002, 59.)

### **3.3 Yritysturvallisuus osana yrityksen riskienhallintaa**

Yrityksen kansainvälistyminen merkitsee yritykselle lisääntyviä turvallisuuspanostuksia, joita nykyaikana on alettu pohtia yhä enemmän. Ennen yritys, joka lähetti työntekijän ulkomaille ei kiinnittänyt juurikaan huomiota ulkomaantyöhön liittyviin riskeihin, vaan oletti ilman muuta viisaan ja kielitaitoisen työntekijän pärjäävän. Nykyään kansainvälistymisen edistyessä ja yhä lisääntyessä tilanne on täysin muuttunut, ja yritykset tiedostavat kansainväliseen toimintaan liittyvät riskit melko hyvin. Riskienhallinta-ajattelusta ja tarvittavista riskien suojaamiskäytännöistä on siis vähitellen tullut osa arkipäivän toimintaa kansainvälistymisen myötä. (Suominen 2003, 170.)



Yrityksen toimintaan sisältyy kiinteästi erilaiset riskit, joita yrityksen pitäisi pystyä hallitsemaan järjestelmällisesti elinkaarensa kaikissa vaiheissa. Lyhyesti ja yksinkertaisesti sanottuna riski tarkoittaa vaaratekijää, jolle ihmiset ja asiat ovat alttiina tietyllä hetkellä. Monenlaiset riskit kohdistuvat myös suoraan yritysturvallisuuden eri osa-alueisiin, minkä takia yritys tarvitsee selkeät menettelytavat ja toimintamallit riskien hallitsemiseksi. Yritysturvallisuusriskien hallintaan voidaan usein käyttää samoja toimintamalleja, jotka on kehitetty yrityksen yleisen riskienhallinnan välineiksi. Yritysturvallisuusriskien hallinnan tavoitteiden täytyy myös olla yhteneväiset yrityksen muun riskienhallinnan tavoitteiden kanssa. Näin yritysturvallisuus on kiinteä osa yrityksen riskienhallintaa yhteisten riskienhallinnan toimintamallien ja tavoitteiden kautta. (Miettinen 2002, 27-28.)

Yrityksen turvallisuusajattelusta lähtee riskienhallinta. Riskienhallinta on prosessi, jonka avulla yritys pyrkii torjumaan uhkaavia vaaroja ja minimoimaan niistä aiheutuvia menetyksiä. Laajan ja nykyaikaisen määrittelyn mukaan riskienhallinta yltää yrityksen kaikkien riskien suojaamiseen. Riskienhallinta on hyvin monimuotoista ja siihen liittyy sekä ajattelua että konkreettisia välineitä. Jokapäiväinen riskienhallinta edellyttää yritykseltä terveen järjen käyttöä ja selkeitä, hyväksi havaittuja ratkaisuja. Tärkeää on yrityksen hahmottaa, että riskienhallinta on laaja-alainen ja jatkuvasti kehittyvä sekä kehitystä vaativa prosessi. Toisin sanoen riskienhallintaa ei voi kuvitella yksittäisenä yhden kerran projektina. Riskienhallinnasta saadaan paras hyöty irti, kun se asetetaan yritystoiminnan arkisten asioiden yhteyteen, joita seurataan ja arvioidaan jatkuvasti. (Suominen 2003, 27-28.)

### **3.3.1 Riskienhallinnan toimintaprosessi**

Aito riskienhallinta edellyttää suunnitelmallisesti ja vaiheittain etenevää toimintaprosessia. Esimerkiksi Harrington ja Niehaus (1999) liittävät riskienhallintaprosessiin viisi vaihetta:

- merkittävien riskien tunnistaminen
- vahinkojen todennäköisyyden ja vakavuuden arviointi
- riskienhallintamenetelmien kehittäminen ja sopivien valitseminen
- riskienhallintapäätökset

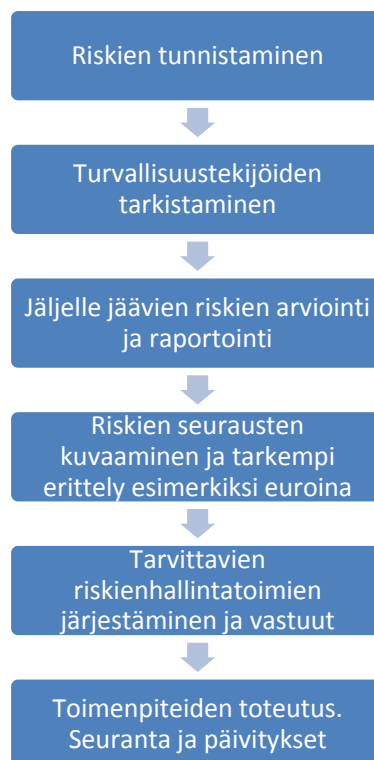
- toteutettujen riskienhallintaratkaisujen arviointi (Suominen 2003, 31.)

Riskienhallintaprosessi on hyvä aloittaa kartoittamalla, mitä suojattavaa yrityksellä on ja mitkä asiat ovat sen toiminnalle tärkeitä. Tämän jälkeen on helppo tunnistaa, millaisia uhkia näihin toiminnalle tärkeisiin asioihin kohdistuu ja valita niille suojautumistavat. Suojattavia arvoja miettiessä kannattaisi myös pohtia taloudellisen menetyksen lisäksi, mitä arvon vahingoittuminen, väliaikainen toimintakyvyttömyys tai jopa tuhoutuminen aiheuttaisi yrityksen liiketoiminnalle. Tällaisia suojattavia arvoja voivat olla muun muassa ihmiset, maine ja tieto. (Heljaste ym. 2008, 14-15.)

Riskienhallintaprosessin käynnistämisen helpottamiseksi yritys voi muodostaa erilaisia taulukoita ja malleja. Riskienhallintataulukkojen ja -mallien avulla yritys pystyy selkeämmin tunnistamaan ja arvioimaan riskejä sekä niiden mahdollisia seurauksia ja hallintakeinoja. Erilaisia riskien tunnistamiseen ja analysointiin soveltuvia välineitä löytyy riskienhallinnan kirjallisuudesta merkittävä määrä. (Suominen 2003, 34-35.)

### **3.3.2 Riskianalyysi**

Riskianalyysistä puhutaan silloin, kun riskienhallintaprosessi kulkee tietyssä suunnitellussa järjestyksessä. Analyysin päämääränä on selvittää riskikohteet, riskien todennäköisyys, suuruus ja vakavuus sekä riskeistä aiheutuvat seurausvaikutukset. Riskianalyysin määrittely sopii hyvin etenkin turvallisuusriskien analysointiin. Riskianalyysijä varten on kehitetty lukuisia analyysimenetelmiä, joita käytetään varsinkin teollisuudessa paljon. Riskianalyysien apuvälineinä voidaan käyttää muun muassa vahinkotilastoja, rakennusten pohjapiirrustuksia, työnkulkukaavioita, karttoja, poikkeamatilastoja, suojelusuunnitelmia, palotarkastuskortistoja ja riskialttiiden kohteiden luetteloita. Yksinkertainen riskianalyysi ja siitä syntyvät riskienhallintatoimet voivat mennä eteenpäin kuvion 2 tavalla. (Suominen 2003, 35-37.)



**Kuvio 2.** Riskianalyysi ja riskienhallinnan eteneminen (Suominen 2003, 38.)

Kokonaisvaltaisen riskianalyysin kautta voidaan määritellä muun muassa yritysturvallisuuden riskiprofiili, joka osoittaa yrityksen toimintaan kohdistuvat riskit tiivistetysti. Riskiprofiili määrittelee myös sen, miten yritys hallitsee riskejään. Yrityksen yleisen ja erityisesti yritysturvallisuuden suuntautuvan riskiprofiilin tunteminen helpottavat yrityksen toimintaan kohdistuvien yritysturvallisuusriskien ymmärtämistä. Riskiprofiilin laadintaa helpottaa esimerkiksi yritysturvallisuuden jokaisesta osa-alueesta luodut riskikartat. Jotta riskiprofiilista olisi mahdollisimman paljon hyötyä yritykselle, tulisi riskikartat tehdä säännöllisesti, esimerkiksi neljännesvuosittain. (Miettinen 2002, 30-32.)

### 3.3.3 Riskien hallintakeinot

Keinot riskienhallinnan toteuttamiseksi voidaan jakaa neljään lohkoon, jotka ovat riskin poistaminen, riskin pienentäminen, riskin siirto ja riskin hyväksyminen. Riskin poistaminen merkitsee yksinkertaisesti sitä, että yritys pyrkii poistamaan riskin kokonaan jollakin tavalla. Riskin poistaminen on kallista, hankalaa ja vaikeaa, mutta sen jälkeen se ei enää uhkaa yrityksen toimintaa. Yrityksmaailmassa usein käytetty riskin hallintakeino on myös riskin pienentäminen, jolla pyritään

minimoimaan riskin aiheuttavat vahingot. Riskin siirrolla yritys taas siirtää jonkin riskin hallinnan kokonaan tai osittain sopimuksella jonkun toisen vastuulle, esimerkiksi vakuutusyhtiölle. Pelkkään vakuutusturvaan ei kuitenkaan kannata koskaan turvautua, koska vakuutuksissakin on omat rajauksensa ja kaikkien riskien siirtäminen toisen hallintaan ei edes aina ole mahdollista. Joissain tapauksissa yrityksen on pakko hyväksyä riski ja antaa sen vain olla olemassa. Esimerkiksi luonnonmullistuksille yritys ei yksinkertaisesti voi tehdä mitään, vaan sen täytyy luottaa onneensa ja toivoa, että riski ei toteudu. (Miettinen 2002, 29-30.)

Yrityksen tulisi nähdä riskienhallinta jatkuvana prosessina, jota on seurattava ja arvioitava monta kertaa vuoden aikana. Tehokkaat riskienhallinta- ja turvatoimet eivät aina ole kalliita ja monimutkaisia. Ajan tasalla oleva yritys yrittää ennakoida vaaratilanteet ja mahdollisesti suojautua niiltä. (Suominen 2003.)

## **4 ULKOMAANTYÖN TURVALLISUUSRISKIT JA NIIDEN HALLINTA**

Ulkomaille lähetettävä työntekijä on suuri kustannuserä yritykselle, mutta samanaikaisesti matkan epäonnistuminen on yksi yrityksen suurimmista ja kalleimmista riskeistä. Matkan aikana työntekijä kohtaa täysin uuden riskimaailman, minkä takia hänen on pidettävä paljon parempaa huolta turvallisuudestaan ja terveydestään kuin kotimaassa. Ulkomaantyön riskejä voidaan kuvailla ajallisesti, jolloin riski voi siis toteutua ennen matkaa, matkan aikana tai matkan jälkeen. Tärkeää onkin huolehtia turvallisuudesta matkan kaikissa vaiheissa. (Suominen 2003, 170-172.)

### **4.1 Valmistautuminen ennen matkaa**

Onnistunut kohdemaahan siirtyminen ja siellä toimiminen vaativat luonnollisesti hyvää suunnittelua ja valmistautumista. Kohdemaata saattaa erota kotimaasta suurestikin, minkä takia on tärkeää tutustua tulevaan toiminta-alueeseen tarkemmin jo etukäteen. Näin pyritään ehkäisemään mahdollisia matkaan liittyviä riskejä ja yllätyksiä. (Heljaste ym. 2008, 124.)

#### **4.1.1 Henkilövalinta**

Ulkomaantyön riskienhallintatyö lähtee jo sopivan työntekijän valintatilanteesta. Ulkomaantyöskentelyyn sopivan henkilön tärkeimpiä valintakriteerejä ovat muun muassa

- ammatillinen osaaminen
- aiempi työmenestys
- motivaatio
- johtamiskyky
- itsenäisyys
- vastuuntunto
- sosiaaliset taidot
- kielitaito
- suorituskäkyisyys ja sitoutuminen

- kansainvälinen kokemus
- sopeutumiskyky ja joustavuus
- perheen tuki ja sen sopeutumiskyky
- fyysinen terveys ja henkinen kypsyyt
- tasapainoinen elämäntilanne (Viitala 2007, 300-301.)

Matkustettaessa länsimaan ulkopuolelle kannattaa huomioida, että naisten ja miesten kulttuuriset roolit voivat poiketa paljonkin kotimaan tottumuksista. Ulkopuolisten suhtautuminen naiseen saattaa vaihdella huomattavasti maanosasta tai maasta riippuen. Seksuaalisen häirinnän, ahdistelun, syrjinnän tai jopa raiskauksen uhriksi joutuminen voi toki olla mahdollista missä päin maailmaa tahansa, mutta joissakin maissa se on kuitenkin yleisempää kuin toisissa. Yleisenä ohjeena pätee, että mitä levottomampi ja turvattomampi yhteiskunta on, sitä suuremmat riskit suuntautuvat myös naisiin. Yksin liikkuvan naisen kannattaa miettiä turvalliseen liikkumiseen sopivia vuorokauden aikoja ja paikkoja. Usein esimerkiksi suurkaupunkien keskusta-alueet ovat turvallisempia kuin keskustan ulkopuoliset alueet. Turhien riskien välttämiseksi kannattaa pitää maalaisjärki ja turvallisuus-painotteinen ajattelu mukana. (Heljaste ym. 2008, 142.)

#### **4.1.2 Kohdemaan turvallisuusanalyysi**

Ennen kohdemaahan siirtymistä on selvitettävä, mitä riskejä kohdemaassa on olemassa ja mitä niille voidaan tehdä. Kohdemaan terveys- ja turvallisuusriskien lisäksi on hyvä ottaa huomioon myös yhteiskunnalliset ja sosiaaliset tekijät, jotka voivat vaikuttaa työntekijän yleiseen olemiseen ulkomailla ja sitä kautta myös henkiseen hyvinvointiin. Kohdemaan turvallisuusanalyysin laatimiseen voi saada apua muun muassa

- sisä- ja ulkoasianministeriöiltä ja heidän matkustustiedotteistaan
- konsulaateista ja lähetystöistä
- matkatoimistoilta
- lento-, laiva- ja rautatieyhtiöiltä
- isoilta kansainvälisiltä hotelliketjuilta
- turva-alan yrityksiltä

- televisio ja radio-ohjelmista
  - sanomalehdistä ja matkakirjoista
  - kohdemaassa olevilta organisaatioilta
  - oman yrityksen henkilöiltä, joilla on kokemuksia kohdemaasta
- (Rauramo ym. 2009, 2.)

Vastuullinen yritys arvioi aina maakohtaiset riskit ennen työntekijän lähettämistä kohdemaahan. Yleensä ongelmana ei ole tietojen saanti kohdemaasta, vaan pikemminkin ongelma muodostuu siitä, miten tietotulvasta pystytään erottamaan matkan kannalta oleelliset asiat. Sen takia ulkomaan työmatkalle lähtevältä työntekijältä edellytetään tervettä maalaisjärkeä ja tarkkaa harkintaa, mihin asioihin kannattaa valmistautua ennen matkaa. (Miettinen 2002, 251.)

#### **4.1.3 Matkustusmuodon valinta**

Turvallisin ja varmasti nopein matkustusmuoto ulkomaan työmatkoja tehdessä on perinteisesti ollut lentäminen. Yrityksen on kuitenkin hyvä tiedostaa lentämiseen ja lentoyhtiöihin liittyvät turvallisuusriskit. Turvallisuuserot maailman lentoyhtiöiden välillä voivat olla huomattavia, eikä riskitöntä yhtiötä ole olemassakaan. Käsitukset turvallisesta matkustustavasta muuttuivat tai ainakin joutuivat uudelleen puntaroitaviksi esimerkiksi syyskuussa 2001 Yhdysvalloissa sattuneiden terroritekojen seurauksena. (Suominen 2003, 176-177.)

Vaikka turvatarkastukset ovat parantuneet huomattavasti, on hyvä kuitenkin muistaa, ettemme pysty vaikuttamaan kulkuvälineen tekniseen kuntoon, rajuihin sääntömuutoksiin, ohjaajan akuuttiin sairauskohtaukseen tai muihin turvallisuutta vaarantaviin tekijöihin. Matkantekomme niin autoissa, junissa, laivoissa kuin lentokoneissakin saattaa vaarantua näiden tekijöiden takia. (Huhtala 2002, 122.)

#### **4.1.4 Asiakirjat ja vakuutukset**

Ulkomaille suuntautuva matka edellyttää tiettyjä asiakirjoja, esimerkiksi passia, matkalippuja ja viisumia. Muita mahdollisesti tarvittavia asiakirjoja voivat olla muun muassa ajokortti ja henkilötodistus. Ennen matkaa on hyvä tarkistaa, että tarvittavat matkustusasiakirjat ovat voimassa. Kannattaa myös muistaa, että jois-

sain maissa passin tulee olla voimassa vähintään 3 – 6 kuukautta matkan alkamisesta. Lisäksi tärkeimmistä asiakirjoista on hyvä ottaa kopiot katoamisen varalta. (Heljaste ym. 2008, 124.)

Vaikka vastuuta omasta turvallisuudesta ei voi jättää ulkopuolisen hoidettavaksi, ei kuitenkaan ole viisasta lähteä matkalle ilman matkavakuutuksia. Vakuutuksella varmistetaan avun hankkiminen nopeasti joka puolella maailmaa esimerkiksi sairastumisen tai loukkaantumisen yhteydessä. Vakuutus korvaa myös taloudellisia menetyksiä matkan yllättävästä peruuntumisesta tai keskeytymisestä. Lisäksi vakuutuksen avulla selviää hankalista tilanteista esimerkiksi matkatavaroiden myöhästymis- ja katoamistapauksissa. (Huhtala 2002, 57.)

Matkavakuutus koostuu tavallisesti matkustaja- ja matkatavaravakuutuksesta, joiden tarkoitus on korvata matkalla sattuneet vahingot vakuutuskirjasta ilmenevän sopimuksen ja vakuutusehtojen mukaisesti. Matkustajavakuutus on henkilövakuutus ja matkatavaravakuutus on vahinkovakuutus. Henkilövakuutus korvaa matkan aikana tapahtuneesta sairastumisesta tai vammautumisesta, matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä sekä myöhästymisestä ja odottamisesta aiheutuvat kustannukset ja vahingot. Vahinkovakuutuksen kohteena ovat vakuutetun matkatavarat, joista rahat, maksuvälineet ja arvopaperit korvataan vain rajoitetusti. Ennen matkaa kannattaa tarkistaa, millainen on oma vakuutusturva ja mitä se kattaa. Usein on hyvä myös ottaa selvää mahdollisesta työnantajan järjestämästä vakuutusturvasta. (Huhtala 2002, 61.)

#### **4.1.5 Terveydenhoito ja rokotukset**

Ulkomaanmatkat merkitsevät terveystarpeita, joita ei välttämättä kotimaassa tule vastaan. Tästä syystä on tärkeää huolehtia tarvittavasta hammas- ja lääkärin hoidosta ennen matkalle lähtemistä. Kohdemaassa todennäköisimmät sairaudet voi useimmiten välttää rokotuksilla ennen matkaa. Normaalisti on suositeltavaa olla rokotettu poliota, jäykkäkouristusta ja kurkkumätää vastaan matkakohteesta riippumatta. Rokotustodistukset kannattaa muistaa ottaa matkalle mukaan. Kannattaa myös varata matkalle peruslääkitys, koska paikalliseen tarjontaan ja lääkkeiden



sisältöön ei voi aina luottaa. Lisäksi reseptilääkkeitä lääkärin lausuntoineen on hyvä ottaa tarpeeksi mukaan. (Heljaste ym. 2008, 125.)

Monet tarttuvat taudit voivat levitä saastuneen ruoan ja juoman kautta. Kohdemaan paikallisten elintarvikkeiden turvallisuuteen vaikuttaa niiden valmistus- ja käsittelytavat. Sairastumisen riskiä voi pienentää huomattavasti esimerkiksi huolehtimalla käsien puhtaudesta, syömällä vain hyvin kypsennettyä ruokaa, juomalla pelkästään pullovetä, välttämällä jääkuutioita ja -murskaa sekä varomalla kauan lämpöisessä seissyttä ruokaa. Näihin asioihin voi myös valmistautua ennakolta ottamalla kotimaasta käsidesiä mukaan ja syömällä jo muutama päivä ennen matkaa maitohappobakteereita. Näin kohdemaan erilaiset bakteerit eivät pääse paljoo horjuttamaan bakteerikannan tasapainoa. (Rauramo ym. 2009, 11.)

Kohdemaan terveystietämättömyydestä ja suurimmista terveysuhista on hyvä ottaa selvää ennen matkaa. Esimerkiksi Kansanterveyslaitos ylläpitää terveystietopalvelua, joka on suunnattu matkailijoille. Sivulta löytyy myös matkailijan terveysopas, jossa esitellään tarkasti matkailijan kannalta oleellinen tieto muun muassa tartuntavaaroista matkan aikana ja niiden ehkäisystä. Lisätietoa voi luonnollisesti kysyä työterveyshuollosta. Lisäksi ministeriön työsuojelu- ja terveydenhuoltoyksikkö tiedottavat virkamatkalle lähtijälle mahdollisista terveyteen liittyvistä erityis-seikoista. (Heljaste ym. 2008, 125.)

#### **4.1.6 Talous**

Kohdemaan valuutta saattaa olla eri kuin kotimaassa. Kannattaa siis suunnitella jo etukäteen, vaihtaako rahaa kotimaassa vai vasta perillä kohteessa. Jos valuutta on ennestään tuntematon, on hyvä opetella ennen matkaa koti- ja kohdemaan valuuttojen arvojen vastaavuus ulkoa. Näin voi varmistua rahanvaihdon tai kaupankäynnin yhteydessä siitä, että kurssi on luotettava ja kohtuullisen edullinen. Lisäksi kannattaa tarkistaa matkashekkien käyttömahdollisuus ja muistaa, että matkashekit pitää aina allekirjoittaa vasta vastaanottajan nähden. Jos matkashekit on allekirjoitettu etukäteen, niitä ei välttämättä hyväksytä tai varkaan on helpompi anastaa niillä rahaa. (Huhtala 2002, 69; Rauramo ym. 2009, 9.)

Suosittelavaa on ottaa mukaan vain tarpeellinen määrä käteistä ja varmistaa luottokorttien käyttökelpoisuus luottokorttiyhtiöiltä. Hyvän henkivakuutuksen ryöstön yhteydessä voi siis taata kantamalla vain pientä määrää käteistä mukana. Lisäksi on hyvä ottaa huomioon, että ulkomailla monissa majoituspaikoissa ja esimerkiksi autovuokraamoissa edellytetään maksua vain luottokortilla. Mahdollisen väärinkäytön ehkäisemiseksi luottokortit on heti kuolettava, jos ne katoavat tai varastetaan. (Heljaste ym. 2008, 125.)

#### **4.1.7 Kulttuuri, kieli, lainsäädäntö ja uskonto**

Useissa maissa uskonnolla ja kulttuurilla on merkittävä vaikutus ihmisten käyttäytymiseen ja toimintaan. Sen takia työntekijöiden on hyvä tuntea sekä uskontojen että kulttuurien välisiä eroja sekä kohdemaan tapoja ja lakeja. Ilman riittävää tietoa työntekijä voi käyttäytyä loukkaavasti tai jopa syyllistyä rikoksiin kohdemaassa. (Rauramo ym. 2009, 5.)

Usein oletetaan, että kyllä maailmalla pärjää, kun vain osaa tarpeeksi kieltä tai kieliä. Toki englannilla selviää maailmalla varsin hyvin, mutta paikallisen kielen osaaminen tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia. On siis tärkeää osata kieliä, mutta se ei ole ainoa tärkeä asia monikulttuurisessa ympäristössä. Kulttuurien ymmärtäminen, asenne ja kommunikointitavat ovat tietoja ja taitoja, jotka auttavat kielitaidon lisäksi toimimaan kulttuurisidonnaisissa tilanteissa. Yksi tapa hahmottaa kulttuurisia eroja on Geert Hofsteden kulttuuridiversiteetit. Diversiteetit havainnoillistavat, miksi eri kulttuureissa nähdään, koetaan ja käyttäydytään eri tavalla. (Sinkkonen 2009, 24-25, 57.)

Hofstede on jakanut kulttuuridiversiteetit neljään ryhmään:

- suuri valtaetäisyys – pieni valtaetäisyys
- epävarmuuden sietäminen – epävarmuuden välttäminen
- yksilöllisyys - kollektiivisyys
- maskuliinisyys – feminiinisyys (Suominen 2003, 187.)

Valtaetäisyys kertoo, miten eri kulttuureissa hierarkkisuuteen ja eriarvoisuuteen suhtaudutaan. Tasa-arvon toteutuminen tasaisesti tai epätasaisesti on yksi valta-

etäisyys-akselin esimerkki. Suuren valtaetäisyyden maissa eriarvoisuus on odotettua ja hyväksyttyä, kun taas pienen valtaetäisyyden maissa korostetaan tasa-arvoa. Epävarmuus-akseli selvittää, miten uhkaavilta epävarmat ja tuntemattomat tilanteet tuntuvat. Sietämällä epävarmuutta ei erityisiä lakeja ja sääntöjä tarvita, jolloin myös kaikki erilainen tuntuu kiehtovalta. Epävarmuuden välttäminen taas vaatii useita kirjallisia sääntöjä ja määräyksiä, joilla pyritään helpottamaan epävarmuuden jatkuvaa uhkaa. Epävarmuutta siedetään Singaporessa eniten ja Välimeren maissa suhteellisesti vähiten. Yksilöllinen yhteiskunta odottaa jokaisen pitävän huolta vain itsestään ja ydinperheestään. Suorat ilmaisut, tehokkuus ja suorittaminen ovat yksilöllisiä arvoja, joita Yhdysvalloissa, Australiassa ja Iso-Britanniassa korostetaan. Kollektiivinen yhteiskunta ajaa koko ryhmän etua ja pitää ihmissuhteita tärkeinä. Kollektiivisia arvoja kannattavat monet Väli- ja Etelä-Amerikan maat. Maskuliinisuus ja feminiinisyys osoittavat sen, miten kovat ja pehmeät arvot painottuvat yhteiskunnissa. Kovia arvoja ovat muun muassa menestys, raha, kunnianhimo ja työssä eteneminen. Pehmeät arvot taas korostavat luontoa, ympäristöä, ihmissuhteita ja tasa-arvoa. Kovia arvoja kannattavia, maskuliinisia maita ovat Japani, Itävalta ja osa Etelä-Amerikan maista. Feminiiniset, pehmeät arvot kuuluvat Pohjoismaihin ja Hollantiin. (Sinkkonen 2009, 57-70; Suominen 2003, 187.)

## **4.2 Matkan aikana**

Uuteen kulttuuriin ja vieraaseen ympäristöön sopeutuminen voi aiheuttaa stressiä. Käyttämällä tervettä järkeä ja yrityksen laatimia ohjeita työntekijä voi välttyä joutumasta rikoksen tai väärinymmärryksen uhriksi. Yrityksen ennalta antamat tiedot, koulutus, tuki ja laitteet turvaavat työntekijää ulkomaan työmatkan aikana. (Rauramo ym. 2009.)

### **4.2.1 Liikkumisturvallisuus**

Liikkumisturvallisuus saattaa vaihdella paljon eri maiden välillä. Usein työntekijä nähdään ulkomaalaisena uudessa ympäristössä, jolloin työntekijän turvallisuustaso kohdemaan liikenteen seassa laskee huomattavasti. Sen takia on hyvä miettiä, millä tavoin ja mitä reittiä työntekijä liikkuu kohdemaassa.

Suosittelavaa ja turvallisinta on liikkua kohdemaassa jollakin ajoneuvolla. Varsinkin pimeällä on hyvä käyttää julkista liikennettä, omaa autoa tai työpaikan järjestämää kyytiä. Jalkaisin liikkumista ei kuitenkaan voi tai ole tarpeellista täysin välttää, kunhan muistaa valita reittinsä oikein, tarkkailla ympäristöä ja välttää uhka-alueita. Oman tai vuokratun auton käyttö edellyttää luonnollisesti sitä, että auton käyttäjä tuntee hyvin paikalliset liikennesäännöt ja kohdemaan liikennekulttuurin. Sekä auton että auton käyttäjän vakuutukset täytyy olla myös kunnossa. Kaikki ovet täytyy pitää lukittuina aina ajon aikana, eikä liftareita tai muita tuntemattomia henkilöitä pidä ottaa kyytiin. Niin autolla kuin jalkaisinkin liikuttaessa on tärkeää muistaa pitää paikkakunnan tarkkaa karttaa mukana. (Heljaste ym. 2008, 127.)

Julkisen liikenteen käyttäminen kohdemaassa edellyttää hyvää ja pitkälle kehittyntä liikennevälineverkostoa. Suurin riski julkisen liikenteen käyttämisessä on kulkuneuvon odottaminen julkisella paikalla. Tärkeää onkin varmistaa, että pysäkillä tai asemalla on turvallista liikkua. Aikatauluista kannattaa ottaa selvää ja pyrkiä välttämään illan tai yön viimeisiä vuoroja. (Miettinen 2002, 243-244; Heljaste ym. 2008, 134.)

Mikään liikkumisvaihtoehto ei ole riskitön. Liikuttaessa kohteesta toiseen millä tavalla tahansa, on tärkeää muistaa aina suunnitella, tiedostaa vaarat, välttää uhka-alueita, tarkkailla ympäristöä ja ennakoida. Yleisillä paikoilla kannattaa hakeutua muiden ihmisten lähetyville, mutta samalla myös pitää silmällä omia matkatavaroita ja käsilaukkua. Omalla pukeutumisella tai käytöksellä ei kannata herättää turhaa huomiota, vaan pyrkiä aina sekoittumaan massaan. Hyvä on muistaa, että esimerkiksi kanssamatkustajalta tai kuljettajalta voi aina pyytää apua, jos joutuu uhkaavaan tilanteeseen. (Heljaste ym. 2008, 127-128, 134.)

#### **4.2.2 Majoittuminen**

Majoittumiseen kannattaa valita tunnettu ja suositeltu majoituspaikka. Majoituspaikan tietoihin, sijaintiin ja ympäristöön tutustumisen voi hoitaa jo ennen matkaa, jolloin työntekijä tietää jo ennen kohdemaahan saapumistaan, mitä on odotet-

tavissa. Tärkeää on myös ottaa selvää, onko majoituspaikassa tehty turvallisuustarkastus ja onko laatu tarkastettu. (Rauramo ym. 2009, 4.)

Majoituspaikkaan saavuttaessa on hyödyllistä silmäillä läpi, missä sijaitsee lähin palohälytyslaite, sammutin sekä hätäuloskäynti. Näin varmistetaan riipeä toimiminen mahdollisissa hätätilanteissa. Jos on mahdollista valita, niin kannattaa ottaa huone muusta kuin katotasosta. Lisäksi on hyvä aina lukita huoneen ovi, käyttää turvaketjua sekä ikkunalukitusta. Ennen oven avaamista kenellekään kannattaa katsoa mahdollisesta ovisilmästä, kuka oven takana on. Kutsumattomien vieraiden takia on myös hyvä jättää arvoesineet ja muut tärkeät tavarat tallelokeroon aina, kun kukaan ei ole huoneessa. (Rauramo ym. 2009, 9.)

### **4.2.3 Viestintä ja yhteydenpito**

On hyvä pohtia, mikä on paras tapa olla yhteydessä ulkomailla olevaan työntekijään. Toki työntekijän täytyy myös voida olla yhteydessä kotimaahan ja omaan toimipaikkaansa aina tarvittaessa. Yleensä työntekijällä on mukana yrityksen matkapuhelin, jonka toiminta kohdemaassa on hyvä varmistaa. Tärkeää on sopia työntekijän kanssa, millaisin väliajoin hänen on ilmoitettava itsestään, jotta tiedetään kaiken olevan kunnossa. Säännöllinen ilmoitus, missä kulloinkin on, mihin on menossa ja milloin olettaa olevansa perillä lisää luottamusta työntekijän ja työnantajan välillä. Yhteydenpidolla voidaan myös ehkäistä turvattomuuden ja yksinäisyyden tunnetta. (Rauramo ym. 2009, 4.)

Matkalla kannattaa aina kantaa mukana listaa tärkeistä yhteystiedoista. Tarvittavia yhteystietoja ovat esimerkiksi konsulaatin, yhteyshenkilöiden, paikallisen hätäkeskuksen ja vakuutuksen numerot.

### **4.2.4 Erityistilanteet ja kriisinhallinta**

Matkan kuluessa vastaan voi tulla työmatkan keskeyttäviä erityistilanteita kuten luonnonkatastrofi, onnettomuus, terrorismi, tautiepidemia, poliittiset levottomuudet, rikos tai taloudellinen epävakaus. Nämä kriisitilanteet ovat joko luonnon tai ihmisen aiheuttamia erityistilanteita, joissa vahva muutos tai mullistus tuottaa epävarmuutta ja vaaraa. Ensimmäinen tehtävä kaikissa vakavissa erityistilanteissa

on pelastaa ihmishenget ensin. Sen jälkeen mahdollisimman pian tulisi olla yhteydessä paikallisiin viranomaisiin ja omaan työnantajaan. Kriisitilanteet kehittyvät joko hitaasti tai syntyvät hyvinkin nopeasti. Yhteistä näille tilanteille kuitenkin on, että ne vaativat yleensä ulkoasiainhallinnolta toimenpiteitä Suomen kansalaisten ja suomalaisten yhteisöjen oikeuksien sekä etujen valvomiseksi. (Miettinen 2002, 253; Heljaste ym. 2008, 145.)

Tehokas kriisinhallinta edellyttää yritykseltä ennalta laadittua toimivaa strategiaa, toimintaohjelmaa ja järjestelmää, joiden avulla kriisin vaikutukset pyritään minimoimaan. Ulkomailla toimittaessa kriisitilanteiden hallinta on hyvin haastavaa, minkä takia yrityksellä täytyy olla tiedossa ne perusasiat, joiden kautta tilanteet voidaan ratkaista mahdollisimman hyvin. Pahimmassa tapauksessa yrityksen on pystyttävä evakuoimaan henkilökuntansa vieraasta maasta kokonaan tai maan sisällä paikasta toiseen. Evakuointia tarvitaan, jos toimintaympäristön tilanne koetaan yrityksen henkilöstön fyysistä koskemattomuutta, turvallisuutta ja terveyttä uhkaavaksi. Evakuoinnin toteuttamiseksi yritykseltä täytyy löytyä jokaiselle kohdemaalle oma evakuointisuunnitelma, jossa kerrotaan kuinka evakuointi käytännössä tapahtuu. Jokaisen Suomen edustuston ja lähetystön on myös laadittava valmius- ja evakuointisuunnitelma, joita tarvittaessa toteutetaan kohdemaan viranomaisten määräykset huomioon ottaen. Jos kohdemaasta ei löydy Suomen lähetystöä tai edustustoa, on paikallisilla viranomaisilla ja yrityksen omalla evakuointisuunnitelmalla suuri rooli evakuointitilanteissa. (Miettinen 2002, 247; Rauramo ym. 2009, 5.)

Suurin erityistilanteiden aiheuttaja on rikollisuus, joka on viime vuosina lisääntynyt yhä enemmän. Kadulla tapahtuva väkivaltainen rikollisuus on todella yleistä maissa, joissa yhteiskunta on muutenkin väkivaltainen ja levottomuudet yleisiä. Ryöstö luokitellaan sekä omaisuus- että väkivaltarikokseksi, joka tilanteen lopputuloksesta huolimatta voi olla uhrille henkisesti hyvin rankka kokemus. Usein ryöstötilanteet alkavat hyvin yllättäen ja suoralla fyysisellä hyökkäyksellä. Uhrilla on harvoin tilaisuutta puolustautua tai suojautua, eikä se edes ole suositeltavaa, koska hyökkääjällä voi olla uhkailun tehostamiseksi mukanaan ampuma-ase, teräase tai muu vahingoittumiseen soveltuva väline. Pääohje ryöstötilanteen yhteydes-

sä on toimia siten, että uhri selviää tilanteesta hengissä ja mahdollisimman pienin fyysisin vaurioin. Uhkaavasta tilanteesta voi toki yrittää paeta, jos tilanne sen sallii. Suositeltavaa on myös käyttää kaikkia vuorovaikutustaitojaan muiden kadulla olevien ihmisten huomion kiinnittämiseksi. Jokainen väkivaltatilanne on erilainen ja sen takia ei voida laatia tarkkoja teoreettisia toimintaohjeita. Tärkeintä on kuitenkin pysyä rauhallisena ja ottaa aina yhteyttä sekä kohdemaan että kotimaan poliisiviranomaisiin. (Heljaste ym. 2008, 135-136.)

Jokainen on loppujen lopuksi vastuussa omasta turvallisuudestaan. Senpä takia ympäristöön kannattaa asennoitua aina valppaasti ja tarkkailla tiedotusvälineistä kriisitilanteen kehittymistä. Rutiinien välttämällä, kuten kulkureittien ja liikku-misaikataulujen muuttamisella voidaan esimerkiksi pyrkiä ehkäisemään ryöstön tai sieppauksen uhriksi joutuminen. Toki tietyillä alueilla toimittaessa voidaan tarvita tehostettuja suojelutoimia, ja yrityksen avainhenkilö saatetaan vakuuttaa sieppauksen ja lunnasvaatimusten varalta. Erilaisten suunnitelmien laatiminen, päivittäminen ja jakaminen yrityksissä ei edellytä erikoistilannetta, vaan niiden tulisi olla normaali toimenpide, jolla varaudutaan mahdollisiin erityistilanteisiin. Koulutus ja valmennus ovat myös osa tehokasta kriisinhallintaa. (Heljaste ym. 2008, 146-149; Suominen 2003, 182.)

### **4.3 Matkan jälkeen**

Kun työntekijä palaa takaisin kotimaahan, on hyvä keskustella jälkikäteen matkas-ta. Yrityksen tulisi käydä työntekijän kanssa läpi kokemukset, joista voidaan ottaa oppia, sekä samanaikaisesti päivittää toimintaohjeita ja sääntöjä kyseisen kohde-maan osalta. On tärkeää myös tarkistaa, että kaikki matkalla ollut niin yrityksen kuin oma henkilökohtainen tietoaaineisto on tallessa. (Miettinen 2002, 252.)

Työhön palaaminen matkan jälkeen voi kuitenkin olla hankalaa työmatkalla koe-tun traumaattisen kokemuksen takia. Jos työntekijä on kokenut turvattomuustilan-teita työmatkallaan, hän voi olla haluton palaamaan vanhaan työpaikkaansa tai matkustamaan uudelleen kyseiseen maahan. Työntekijän henkisen tasapainon vuoksi keskustelujen määrää matkan jälkeen ei siis kannata aliarvioida. Asiantun-tijan kanssa keskustelu sekä työnantajan ja työtovereiden tuki kohottavat työnteki-

jän ammatillista itsetuntoa ja minäkuvaan tuoden samalla luottamusta takaisin. (Huhtala 2002, 329-330.)

Riskien hallitsemiseksi mietityt ja hankitut suojauskeinot saattavat muuttua hyvinkin nopeasti toimintaympäristön ja lainsäädännön muuttuessa. Erilaiset nykypäivän terroriteot, sieppaukset ja luonnonmullistukset muuttavat ihmisten käsitystä turvallisuudesta jatkuvasti ja samalla muokkaavat heti kerralla monen yrityksen riskikarttoja. Matkailu kärsii näistä uhkatekijöistä suhteellisesti eniten. (Suominen 2003, 195.)

Yrityksen henkilöstöön liittyvät riskit tulevat pysymään aina vahvasti yrityksen riskikartalla. Aineelliset resurssit ovat lähes aina korvattavissa ja hallittavissa, mutta henkilöriskit ovat korvaamattomia ja haastavia. Henkilöstöjohtamiseen ja henkilöstön työpanoksen turvaamiseen liittyy tulevaisuudessa paljon mietiskeltävää, koska henkilöstövoimavarojen käyttöä ja riskienhallintaa koskevaa päätöksentekoa ei ole yrityksissä toistaiseksi riittävästi yhdistetty ja parannettu. (Suominen 2003, 199.)



## 5 EMPIIRINEN TUTKIMUS

Tutkimuksen empiirinen osuus pohjautuu tutkimuksen teoriaosuuteen. Toisin sanoen empiirisessä osuudessa on tarkoituksena soveltaa tutkimuksen teoriaa käytäntöön. Tässä luvussa käydään läpi erilaisia tutkimusmenetelmiä sekä syvennyttään tutkimuksen eri toteutusvaiheisiin.

### 5.1 Kohdeorganisaation esittely

Elokuun alussa vuonna 1996 aloitti Vaasan ammattikorkeakoulu, VAMK toimintansa väliaikaisena ammattikorkeakouluna. Lähtökohtana silloin oli viisi oppilaitosta: Vaasan teknillinen oppilaitos, Vaasan kauppaoppilaitos, Vaasan hotelli- ja ravintola-alan oppilaitos, Vaasan terveydenhuolto-oppilaitos sekä Vaasan kotitalous- ja sosiaalialan oppilaitos. Oppilaitokset yhdistyivät kokeilujakson aikana, jolloin jäljellä olivat Vaasan teknillinen oppilaitos, Vaasan liiketalous- ja hotelli-instituutti sekä Vaasan sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos. Nämä kolme oppilaitosta vakinaistettiin 1.8.1999 sekä samalla ne jakautuivat teknillisistä oppilaitosta lukuun ottamatta ammattikorkeakouluun ja toisen asteen oppilaitoksiin. Vuoden 2010 alusta lähtien Vaasan ammattikorkeakoulu on ollut osakeyhtiömuotoinen, jonka virallinen nimi on Oy Vaasan ammattikorkeakoulu – Vasa yrkeshögskola Ab. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2012.)

Vaasan ammattikorkeakoulussa opiskelee noin 3400 opiskelijaa sekä henkilöstöä on noin 270. Hallitus ja rehtori hoitavat VAMK:n yleistä hallintoa. Ammattikorkeakoulun koulutusalueyksiköt ovat tekniikka ja liikenne, liiketalous ja matkailu sekä sosiaali- ja terveystieteet. Lisäksi organisaatiossa toimii opintoasiainyksikkö, opetuksen kehittämissyksikkö, tutkimus- ja palveluyksikkö sekä hallintoyksikkö. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2012.)

Vuoden 1999 vakinaistamisen yhteydessä Vaasan ammattikorkeakoulun vahvuudeksi määriteltiin monialaisuus, monikielisyys, kansainvälisyys ja korkea teknologinen osaaminen. Nämä neljä vahvuutta pitävät pintansa vielä tänä päivänäkin ja ovat kiinteä osa VAMK:n missiota, visiota sekä arvoja. Organisaation vahvuuksista kertovat muun muassa kolme käynnissä olevaa englanninkielistä koulutusoh-

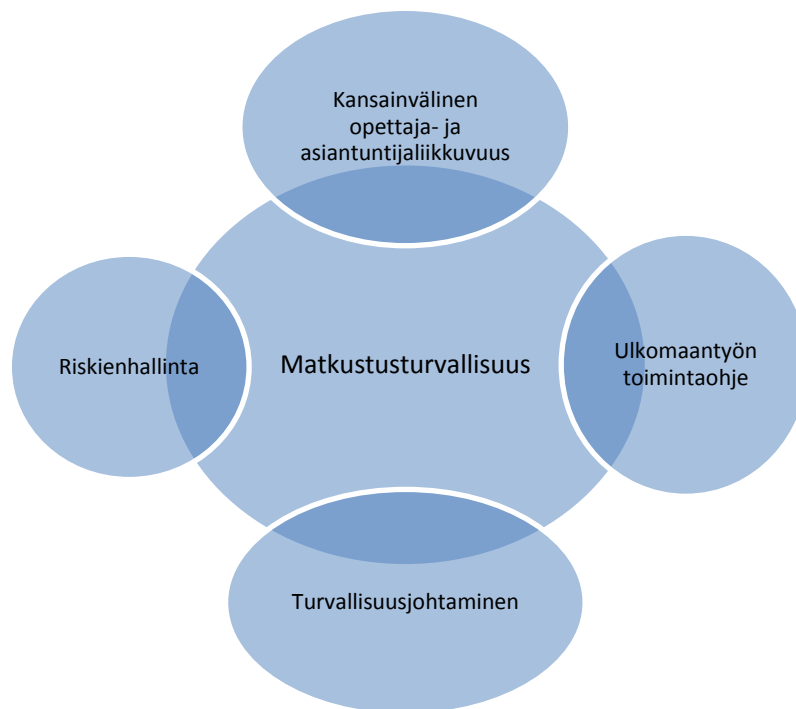
jelmaa, ulkomaille vaihto-opiskeluun tai työharjoitteluun lähtevien opiskelijoiden merkittävä lukumäärä sekä henkilöstön aktiivinen osallistuminen ulkomaan opettaja- ja asiantuntijavaihtoihin. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2012.)

Vaasan ammattikorkeakoululta löytyy turvallisuuspäällikön laatima ohjelista työntekijän turvalliseen matkustamiseen ulkomailla. Ohjelista löytyy sähköisenä organisaation intranetistä, joka on organisaation henkilöstön käyttöön rajattu sisäinen viestinnän ja tietojenkäsittelyn verkkopalvelu.

## **5.2 Teoreettinen viitekehys**

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys ohjaa tutkimusongelman muotoilua ja rajaamista siten, että tutkimusasetelmalla saadaan vastaukset asetettuihin kysymyksiin. Teoreettinen viitekehys toimii pohjana tutkimuksen suunnittelulle sekä avaa tutkimusongelman käsitteelliseen muotoon. Käsitteiden avulla voidaan rajata ja tämentää sekä tutkittavia asioita että kysymyksiä, joiden pohjalta tehdään empiria. Teoreettinen viitekehys helpottaa myös tutkimusongelman keskeisten asioiden tunnistamista, ja näin pystytään samalla rajaamaan näkökulmaa. (Tilastokeskus 2012.)

Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys on esitetty kuviossa 3. Teoreettinen viitekehys nojautuu aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Keskeisenä tekijänä teoreettisessa viitekehyksessä ovat henkilöstöhallinto ja yritysturvallisuus. Matkustusturvallisuus, kansainvälinen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus, ulkomaan työn toimintaohje, turvallisuusjohtaminen ja riskienhallinta ovat tarkasti määriteltynä teoreettisessa viitekehyksessä. Teoreettinen viitekehys ohjaa myös kyselylomakkeen rakennetta.



**Kuvio 3.** Teoreettinen viitekehys.

Tutkimus voi olla joko induktiivinen tai deduktiivinen, mikä määräytyy tutkimuksessa käytettävän logiikan mukaan. Induktiivisessa tutkimuksessa hahmotellaan tutkimusongelma ja kerätään aineisto, jonka pohjalta esitetään kysymykset. Lisäksi tehdään analyysin tulokset sekä etsitään yleistämismahdollisuuksia tai yleisiä linjoja. Deduktiivisessa tutkimuksessa kokeillaan olemassa olevaa teoriaa, josta rakennetaan hypoteesit tai tutkimuskysymykset. Sen jälkeen suoritetaan mittaukset tai havaintojen teko. (Saukkonen 2012.)

Tämä tutkimus on enemmän induktiivinen kuin deduktiivinen. Tutkimus perustuu havainnoille ja päämäärälle selvittää henkilökunnan mielipiteitä sekä tuntemuksia. Tutkimuksen aiheesta ei siis ole olemassa teoriaa. Lisäksi tutkimuksesta ei muodosteta oletuksia eli hypoteeseja, vaan tutkimus on kuvaileva.

### 5.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen empiirisessä osassa käytettävät tutkimusmenetelmät ovat konkreettisia aineiston hankintatekniikoita. Tutkimusmenetelmän valinta riippuu tutkimustehtävästä tai -ongelmasta, jolloin on hyvä miettiä, mistä menetelmästä on itse vaikuuttunein ja mikä tuo parhaiten selvyyttä tutkittavaan asiaan. Valittu tutkimusmenetelmä taas määrittelee tutkimustavan. Tutkimustavat voidaan jakaa laadullisiin eli kvalitatiivisiin ja määrällisiin eli kvantitatiivisiin tapoihin. Kvalitatiivista

ja kvantitatiivista tutkimustapaa ei tule nähdä toistensa vastakohtina, vaan pikemminkin toisiaan täydentävinä metodeina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 135-137.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus perustuu asioihin, joita ei voida tarkasti ilmaista esimerkiksi tilastollisesti. Kokonaisvaltainen tiedonhankinta ja tutkittavien asioiden väliset suhteet kuuluvat kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisimpiin piirteisiin. Lisäksi aineisto hankitaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa, jolloin tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihinsa tutkittaviensa kanssa. Laadullinen tutkimus ei pohjautu teoriaan tai hypoteesiin, vaan jokaista tapausta pidetään ainutlaatuisena, jolloin tutkimus myös toteutetaan kokonaisvaltaisesti. Laadullisia tutkimusmenetelmiä ovat esimerkiksi havainnointi sekä ryhmä- ja teemahaastattelut. (Hirsjärvi ym. 2010, 161-164.)

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa pääpainona ovat syyn ja seurauksen lait. Aiemmat teoriat, johtopäätökset aiemmista tutkimuksista sekä käsitteiden määrittely kuuluvat oleellisesti kvantitatiiviseen tutkimukseen. Määrälliselle tutkimukselle on ominaista tehdä päätelmiä tilastollisesti analysoiden, jolloin tulosten esittäminen on helppoa esimerkiksi prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi ym. 2010, 139-140.)

#### **5.4 Valittu tutkimusmenetelmä**

Valittaessa tutkimusmenetelmää täytyy huomioida ja pohtia monia erilaisia asioita, jotta saataisiin paras mahdollinen tulos aikaiseksi. Aluksi on hyvä miettiä, millä menetelmillä saadaan tutkimusongelmaan parhaiten vastaus. Sen jälkeen voi vertailla eri menetelmiä ja samalla valita, mitkä vaihtoehdot tulevat kyseeseen. Tärkeää on myös selvittää, mitä aineistoa on kerättävä etukäteen. (Hirsjärvi ym. 2010, 124.)

Tutkimukseni on kvantitatiivinen ja tutkimusmenetelmänä aion käyttää kyselylomaketta. Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Kyselyllä aineistoa kerätään standardoidusti, jolloin kaikilta vastaajilta kysytään tiettyä asiaa täsmäl-

leen samalla tavalla. Lisäksi kyselyssä kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai ovat näyte perusjoukosta. (Hirsjärvi ym. 2010, 193.)

Tutkimusprosessin alkuvaiheessa suunnittelin tekeväni kvalitatiivisen tutkimuksen haastattelemalla Vaasan ammattikorkeakoulun henkilöstöön kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet ulkomaanjaksoihin. Empiirinen osuus toteutettiin kuitenkin siis kvantitatiivisena sähköpostikyselynä ajallisten resurssien vuoksi. Kyselymenetelmällä voidaan siis säästää tutkijan aikaa ja samanaikaisesti kerätä laaja tutkimusaineisto. Lomakkeen huolellisella suunnittelulla pyrittiin varmistamaan aineiston tehokas käsittely ja analysointi tietokoneen avulla. Kyselytutkimuksen heikkouksina voidaan nähdä kuitenkin muun muassa aineiston pinnallisuus ja koko tutkimuksen teorian vaatimattomuus. Lisäksi haittoja voivat olla vastaajien huono suhtautuminen tutkimukseen sekä kysymysten mahdolliset väärinymmärrykset. Näitä seikkoja tutkijan on vaikea kontrolloida. Vastauksien saaminen ei myöskään ole varmaa kyselytutkimusta käytettäessä. (Hirsjärvi ym. 2010, 195.)

#### **5.4.1 Kyselylomakkeen suunnittelu ja toteutus**

Kyselytutkimuksen alussa esitetään yleensä vastaajia koskevia kysymyksiä, joita kutsutaan taustakysymyksiksi. Taustakysymykset voivat käsitellä esimerkiksi vastaajan sukupuolta, ikää, koulutusta tai ammattia. Muut kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä annetaan vastaajan vapaasti kirjoittaa tyhjäan kenttään oma vastauksensa. Näin vastaaja pystyy ilmaisemaan itseään ja samalla se auttaa tutkijaa tunnistamaan vastaajan motivaation. Monivalintakysymyksissä on annettu valmiit vaihtoehdot, joista vastaaja voi valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Valmiiksi annettujen vastausvaihtoehtojen takia monivalintakysymyksiä on helppo käsitellä ja analysoida. Asteikkoihin perustuvat kysymykset ovat väittämiä, joihin vastaajan tulee valita, onko hän samaa mieltä, eri mieltä tai jotain siltä väliltä. Usein lomakkeessa käytetään kaikkia kolmea kysymysmuotoa. (Hirsjärvi ym. 2010, 197-201.)

Tutkimuksen teoriaosaa kirjoitettaessa oli helppo samalla miettiä, mitkä asiat ovat tutkimuksen kannalta oleellisia ja mihin asioihin halutaan vastauksia. Kyselylomakkeen tekeminen aloitettiin aluksi laatimalla kysymykset Word-ohjelmalla, jolloin oli helppo hahmotella erilaisia kysymyksiä ja niiden järjestystä. Kun kyselyn kieliasu oli tarkastettu, kysymykset siirrettiin sähköiseen e-lomakejärjestelmään, jolla vastausten käsittely oli tehokasta. Myös vastaajien oli helppo ja nopea käyttää sähköistä e-lomaketta, jolloin kysymyksiin oli vaivatonta vastata ja vastaukset siirtyivät napin painalluksella tutkijan käsiteltäviksi. Kiireisen aikataulun takia sähköinen e-lomake tuntui luonnolliselta vaihtoehdolta kyselyn toteuttamiseksi.

Kyselylomakkeessa oli yhteensä kahdeksantoista kysymystä. Alussa olevat kysymykset koskivat vastaajien taustatietoja, kuten sukupuolta, työnimikettä ja osastoa. Loput kysymykset käsittelivät vastaajien ulkomaanjaksoja ja niihin liittyviä matkusturvallisuusasioita. Vastausajan minimoimiseksi kyselylomakkeessa käytettiin monivalintakysymyksiä ja asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Lisäksi lomakkeesta löytyi muutama avoin kysymys.

Linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen lähetettiin sähköpostin kautta. Sähköpostin mukana oli myös saatekirje, joka kertoi tutkimuksen nimen, tekijän sekä selvensi tutkimuksessa käytettäviä käsitteitä. Lisäksi saatekirjeessä oli ilmoitettu tutkimuksen julkaisupaikka.

#### **5.4.2 Tutkimusaineiston keräys**

Teoriaosuus perustuu kirjallisiin ja sähköisiin lähteisiin. Lisäksi tietoa on kerätty artikkeleista ja aiemmista tutkimuksista. Tiedonlähteet ovat luotettavia, koska mukana on julkisia laitoksia sekä ajan tasalla olevia teoksia ja tutkimuksia.

Ennen empiirisen tutkimuksen toteuttamista tapasin myös kohdeorganisaation turvallisuuspäällikön, jolta sain tietooni, että oppilaitokselta löytyy sähköinen työntekijän ohjelista turvalliseen matkustamiseen ulkomailla. Lisäksi tutkimusosuuteni tein sähköisen kyselylomakkeen avulla, jonka käyttö oli yksinkertaista ja nopeaa.

Kohderyhmän löytäminen oli jokseenkin haastavaa, mutta melko korkea vastausprosentti osoittaa kohderyhmän olevan oikea. Tutkimuksen perusjoukkoon kuului siis jokainen Vaasan ammattikorkeakoulun opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen osallistunut henkilö. Turvallisuuspäällikön vinkkien avulla ja omalla satunnaisella valinnallani valitsin perusjoukkoa edustavan otoksen. Kaikilla perusjoukon jäsenillä oli siis yhtä suuri mahdollisuus päästä otokseen mukaan, jolloin otantamenetelmänä käytettiin yksinkertaista satunnaisotantaa. Ajankäytön takia otoskoko hahuttiin pitää melko pienenä, mutta samalla pyrittiin panostamaan enemmän huolelliseen ja tarkkaan mittaamiseen sekä valitun otoksen tavoittamiseen. Pienestä otoksesta voi osittain tulla epäedustava otantavirheen takia, jonka suuruus voidaan arvioida todennäköisyyslaskennan avulla. Otos on epäedustava myös silloin, jos kaikkia otokseen valittuja ei tavoiteta ja saada mukaan tutkimukseen. Kadon takia päätelmien yleistäminen voi johtaa harhaan. Tutkimuksessa on kuitenkin käytetty niin suurta otosta kuin resurssit ovat sallineet. (Taanila 2012.)

## **6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI**

Tässä luvussa käydään läpi kyselytutkimuksen tulokset ja analysoidaan niitä. Tutkimuksen vastausten käsittelyyn käytettiin Microsoft Excel- taulukkolaskentaohjelmaa. Tilastot ja taulukot helpottivat työskentelyä ja tekivät vastausten tarkastelusta vaivattomampaa.

Kysely lähetettiin sähköpostilla kahdeksalletoista Vaasan ammattikorkeakoulun henkilöstöön kuuluvalla henkilöllä, jotka ovat osallistuneet kansainväliseen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen. Vastauksia kertyi kolmetoista kappaletta ja näin vastausprosentiksi saatiin 72 prosenttia. Vastausprosentti on melko hyvä, vaikka pienen kohderyhmän takia olisi toivottu täyttä vastausprosenttia. Muistutuksella pyrittiin kasvattamaan vastausprosenttia.

### **6.1 Taustatietojen tulokset**

Tässä kappaleessa käsitellään taustatietojen tuloksia. Taustatietoja koskevat kysymykset käsitelivät vastaajien sukupuolta, työnimikettä ja työskentelyosastoa.

#### **Sukupuoli**

Ensimmäinen taustakysymys kertoi vastaajan sukupuolen. Kyselyyn vastanneista kuusi kappaletta oli miehiä ja seitsemän kappaletta oli naisia. Naisilta vastauksia tuli enemmän, mikä johtuu varmasti siitä, että suurin osa kohderyhmästä oli naisia. Vastaajien sukupuolta kysyttiin siksi, että vastauksia voidaan vertailla jossain määrin myös sukupuolen perusteella. Näin nähdään, eroavatko naisten ja miesten väliset mielipiteet ja näkökulmat toisistaan.

#### **Työnimike**

Toinen kysymys käsiteli vastaajien työnimikettä. Tarkoitus oli selvittää, missä asemassa olevat työntekijät osallistuvat kansainväliseen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen. Vastaajista seitsemän kappaletta oli lehtoreita ja kaksi kappaletta oli yliopettajia. Vastausryhmään kuului myös yksi koulutuspäällikkö ja yksi tiedotus- ja markkinointipäällikkö. Kaksi vastaajaa jätti vastaamatta kysymyksen.



Suurin osa vastaajista oli siis lehtoreita, joiden osuus oppilaitoksessa muutenkin on suurin.

### **Osasto**

Kolmas kysymys koski osastoa, jolla vastaaja oppilaitoksessa työskentelee. Kolme vastaajaa työskenteli tietotekniikan osastolla. Sekä sosiaali- ja terveysalalla että rakennustekniikan alalla työskenteli kaksi vastaajaa. Lisäksi matkailun, liikelähtö- ja konetekniikan osastoille kuului yksi henkilö vastaajista. Tiedotus- ja markkinointiosastolla työskenteli myös yksi vastaajista. Kaksi vastaajaa jätti vastaamatta kysymyksen. Vastaajia löytyi siis monelta osastolta.

### **6.2 Syventävien kysymysten tulokset**

Tässä kappaleessa käsitellään syventävien kysymysten vastaukset ja samalla analysoidaan niitä. Syventävissä kysymyksissä keskityttiin vastaajien kokemuksiin ulkomaanjaksoista sekä samalla tiedusteltiin vastaajien mielipiteitä ulkomaanjaksoihin liittyvästä matkustusturvallisuudesta. Kysymykset olivat avoimia, monivalintakysymyksiä sekä asteikkoihin perustuvia kysymyksiä.

#### **Ulkomaanjaksojen määrä viimeisen vuoden aikana**

Ensimmäinen syventävä kysymys käsitteli vastaajien ulkomaanjaksojen määrää viimeisen vuoden aikana. Kysymys esitettiin avoimena, jolloin vastaajat saivat itse täyttää ulkomaanjaksojen määrän tyhjään kenttään. Melkein puolet vastaajista, kuusi kappaletta oli osallistunut viimeisen vuoden aikana yhdelle ulkomaanjaksolle. Vastaajista neljä henkilöä oli ollut kahdella ja kaksi henkilöä kolmella ulkomaanjaksolla. Vastaajista vain yksi kertoi toteuttaneensa neljä ulkomaanjaksoa viimeisen vuoden aikana. Keskimäärin viimeisen vuoden aikana vastaajat olivat olleet kahdella ulkomaanjaksolla, koska ulkomaanjaksojen määrän keskiarvoksi saatiin pyöristettynä 1,85. Kyselystä selvisi, että kovin montaa ulkomaanjaksoa henkilökunta ei vuoden aikana toteuta, mikä varmasti johtuu rajallisista resursseista, esimerkiksi rahoituksesta ja sijaisten järjestämisestä sekä henkilökunnan omasta motivaatiosta.



**Kuvio 4.** Ulkomaanjaksojen määrä viimeisen vuoden aikana.

#### **Ulkomaanjaksojen kesto**

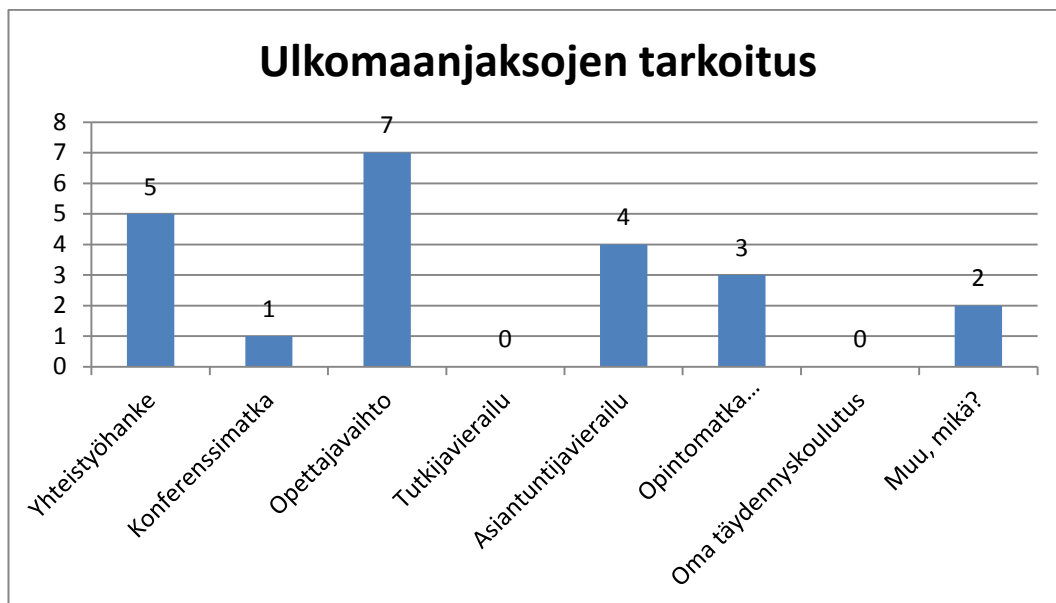
Seuraava kysymys käsitteli ulkomaanjaksojen kestoja. Suurin osa, yhdeksän kappaletta ulkomaanjaksoista oli kestänyt viikon verran. Kaksi ulkomaanjaksoa oli kestänyt jopa 2 – 3 viikkoa. Alle viikon kestäviä ulkomaanjaksoja taas oli tehty kolme kappaletta. Kukaan vastaajista ei ollut tehnyt kuukauden tai yli kuukauden kestäviä ulkomaanjaksoja. Yksi vastaajista kertoi tehneensä sekä viikon että 2 – 3 viikkoa kestäviä ulkomaanjaksoja. Selvää on se, että harva oppilaitoksen lehtori pystyy irrottautumaan yli viikoksi kotimaan töiltään ulkomaanjaksoille. Pitkiä ulkomaanjaksoja tehdään siis melko vähän, koska ne vaativat muiden töiden järjestelyä ja sijaisia. Mukana oli myös alle viikon kestäviä ulkomaanjaksoja, joita ei virallisesti luokitella lyhyt- tai pitkäkestoiseen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen. Vastaukset laskettiin kuitenkin mukaan, koska ne joka tapauksessa ovat osa kansainvälistä opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuutta.



**Kuvio 5.** Ulkomaanjaksojen kesto.

### Ulkomaanjaksojen tarkoitus

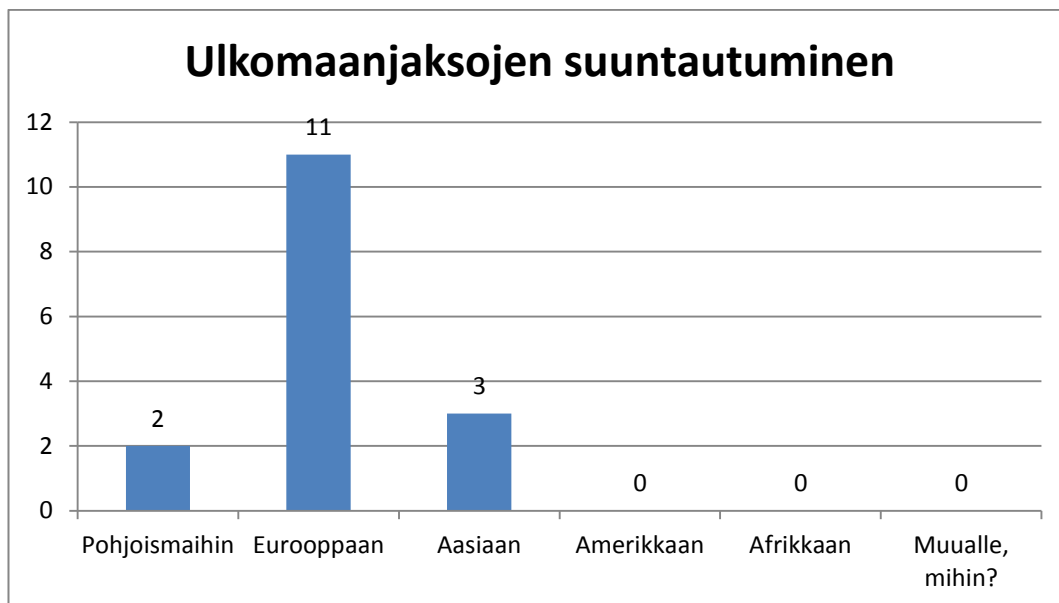
Kuudennella kysymyksellä selvitettiin ulkomaanjaksojen tarkoituksia. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä kahdeksan, joista vastaajat saivat valita niin monta kuin halusivat. Vastausvaihtoehdot löytyvät kyselylomakkeesta (LIITE 2). Kuusi vastaajista oli valinnut vain yhden vaihtoehdon, kun taas loput vastaajista (seitsemän kappaletta) oli valinnut enemmän kuin yhden vastausvaihtoehdon. Seitsemän vastaajien ulkomaanjaksoista liittyivät opettajavaihtoon. Yhteistyöhankkeisiin liittyi viisi ulkomaanjaksoista. Asiantuntijavierailuja oli tehty neljä ja opintomatkoja ulkomaiseen oppilaitokseen kolme kappaletta. Kaksi vastaajista oli valinnut myös ”muu, mikä” vaihtoehdon, jolloin ulkomaanjaksojen tarkoituksiksi kerrottiin ohjaus opiskelijoiden ulkomaanmatkalla sekä viiden EU-maan kesken tehty yhteinen opintojakso. Vastaajista vain yksi oli valinnut vaihtoehdon ”konferenssimatkat”. Tutkijavierailuja tai täydennyskoulutukseen liittyviä matkoja ei ollut tehnyt kukaan vastaajista. Opettajavaihto oli selkeästi yleisin ulkomaanjakson tarkoitus, johon vaikuttaa luultavasti se, että suurin osa vastaajista oli oppilaitoksen lehtoreita.



**Kuvio 6.** Ulkomaanjaksojen tarkoitus.

### Ulkomaanjaksojen suuntautuminen

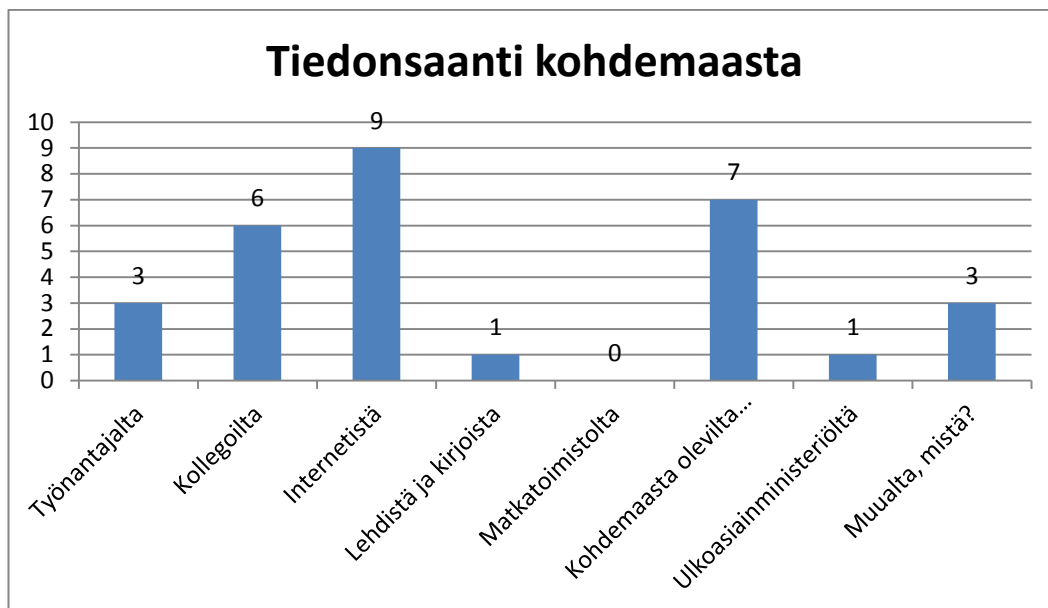
Kyselylomakkeella haluttiin myös selvittää, mihin vastaajien ulkomaanjaksot ovat suuntautuneet. Tärkeää ei ollut selvittää, mihin maahan tai kaupunkiin ulkomaanjaksot olivat suuntautuneet, vaan jaottelu tehtiin maanosittain. Tämä antaa suuntaa esimerkiksi kulttuurisidonnaisiin asioihin. Vastausvaihtoehtoja oli kuusi, Pohjoismaat, Eurooppa, Aasia, Amerikka, Afrikka sekä muualle. Suurin osa, 11 kappaletta oli valinnut ulkomaanjaksojen suuntautumiseksi Euroopan. Ulkomaanjaksot olivat suuntautuneet myös Pohjoismaihin (kaksi kappaletta) ja Aasiaan (kolme kappaletta). Muita vaihtoehtoja ei ollut kukaan valinnut. Vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon ja kaksi vastaajista olikin valinnut enemmän kuin yhden vaihtoehdon. Ei ollut yllättävää, että vain kolmea vaihtoehtoa Pohjoismaihin, Eurooppaan ja Aasiaan oli valittu, koska Vaasan ammattikorkeakoulu tekee paljon yhteistyötä juuri näissä osissa sijaitsevien oppilaitosten kanssa.



**Kuvio 7.** Ulkomaanjaksojen suuntautuminen.

### **Mistä sait tietoa kohdemaasta, sen olosuhteista ja kulttuurista?**

Kohdemaiden selvityksen jälkeen haluttiin tietää, mistä vastaajat olivat saaneet tietoa kohdemaasta sekä sen olosuhteista ja kulttuurista. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä kahdeksan, jotka löytyvät tarkemmin kyselylomakkeesta (LIITE 2) Melkein kaikki vastaajista olivat valinneet enemmän kuin yhden vaihtoehdon. Eniten (yhdeksän kappaletta) tietoa oli saatu Internetistä. Toiseksi eniten tietoa (seitsemän kappaletta) oli saatu kohdemaassa olevilta organisaatioilta. Kollegoilta tietoa oli saanut kuusi kappaletta ja työnantajalta kolme kappaletta vastaajista. Sekä ”lehdistä ja kirjoista” että ”ulkoministeriöltä” vaihtoehdot saivat kannatusta yhden kappaleen verran. ”Muualta” vaihtoehdon valinneet kolme vastaajaa olivat päätyneet ainoastaan yhteen vaihtoehtoon, jonka mukaan kohdemaata ja sen olosuhteet olivat jo ennestään tuttuja.



**Kuvio 8.** Tiedonsaanti kohdemaasta.

### **Missä matkaan liittyvissä tilanteissa tai asioissa koit epävarmuutta tai turvattomuutta?**

Kyselylomakkeella haluttiin tiedustella, missä matkaan liittyvissä tilanteissa tai asioissa vastaajat olivat kokeneet epävarmuutta tai turvattomuutta. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä kymmenen, jotka löytyvät kyselylomakkeesta (LIITE 2) Vastaajilla oli mahdollisuus valita monta vaihtoehtoa, mutta vain kaksi vastaajista oli valinnut enemmän kuin yhden vaihtoehdon. Lisäksi kaksi oli jättänyt kokonaan vastaamatta kysymykseen. Vastausvaihtoehdoista oli käytetty seitsemää vaihtoehtoa. Suurin epävarmuutta aiheuttava tekijä oli asiakirjat ja vakuutukset, jota oli valittu neljän kappaleen verran. Epävarmuutta oli koettu myös paikallisen liikenteen kohdalla kahden vastaajan verran. Yhteydenpito, oma suoriutuminen, matkustustapa ja ruoka olivat aiheuttaneet turvattomuuden ja epävarmuuden vain yhden vastaajan verran. Muu – vaihtoehdon oli valinnut kaksi vastaajista ja samalla täsmennetty, ettei epävarmuutta tai turvattomuutta koettu missään asioissa tai tilanteissa. Lisäksi ”muu, mikä” vaihtoehdon kohdalla oli mainittu, että oppilaitoksen osuus asioiden hoidossa oli suurin huolen aihe.



**Kuvio 9.** Turvattomuutta aiheuttaneet tekijät matkaproessin aikana.

### **Oletko kokenut ulkomaanjaksojesi aikana erityistilanteita?**

Kymmenes kysymys käsitteli ulkomaanjaksojen erityistilanteita. Vastaajilta kysyttiin, olivatko he kokeneet ulkomaanjaksojensa aikana erityistilanteita. Kukaan vastaajista ei ollut joutunut ulkomaanjaksoillaan erityistilanteisiin.

### **Jos vastasit kyllä edelliseen kysymykseen, niin mihin tilanteet liittyivät?**

Jos jollain vastaajista olisi ollut kokemusta ulkomaanjaksojen erityistilanteista, seuraavaksi olisi haluttu tietää, millaiseen poikkeustapaukseen tilanteet olivat liittyneet. Vaihtoehtoja oli seitsemän, onnettomuus, rikos, luonnonkatastrofi, terrorismi, poliittiset levottomuudet, tautiepidemia sekä muu. Koska kukaan vastaajista ei ollut joutunut poikkeustilanteisiin, tähän kysymykseen ei saatu yhtäkään vastausta.

### Tunnen oloni ulkomaanjaksolla yhtä turvalliseksi kuin kotimaassakin

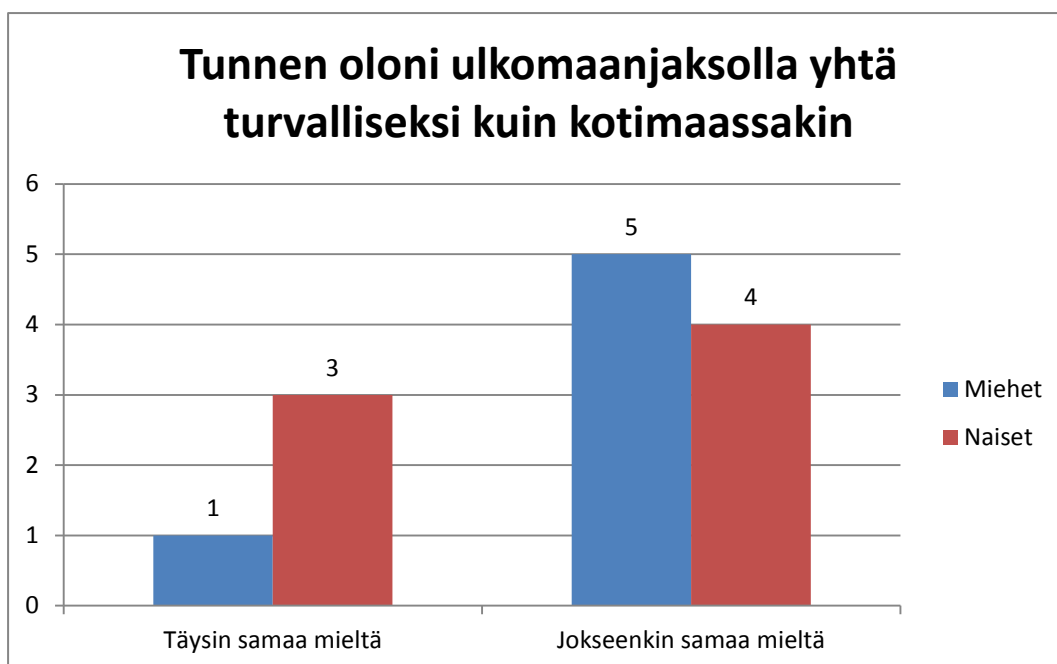
Ensimmäisellä kyselylomakkeen väittämällä tiedusteltiin vastaajien mielipiteitä siitä, tuntevatko he ulkomaanjaksolla olonsa yhtä turvalliseksi kuin kotimaassakin. Kysymys esitettiin siis väittämänä ja vastausvaihtoehdot annettiin valmiiksi. Vaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä ja täysin samaa mieltä. Kaikki vastaajat olivat joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Yli puolet vastaajista, yhdeksän kappaletta oli jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä oli neljä kappaletta vastaajista.



**Kuvio 10.** Turvallisuuden tunne ulkomaanjaksolla.

Kuviossa 11 tarkastellaan vastaajien mielipiteitä edellisestä väittämästä naisten ja miesten näkökulmasta. Melkein kaikki, viisi kappaletta miehistä oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Niinpä vain yksi miehistä oli valinnut täysin samaa mieltä -vaihtoehdon. Naisten mielipiteet väittämästä taas jakautuivat melkein tasan, koska kolme naisista oli täysin samaa mieltä ja neljä jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

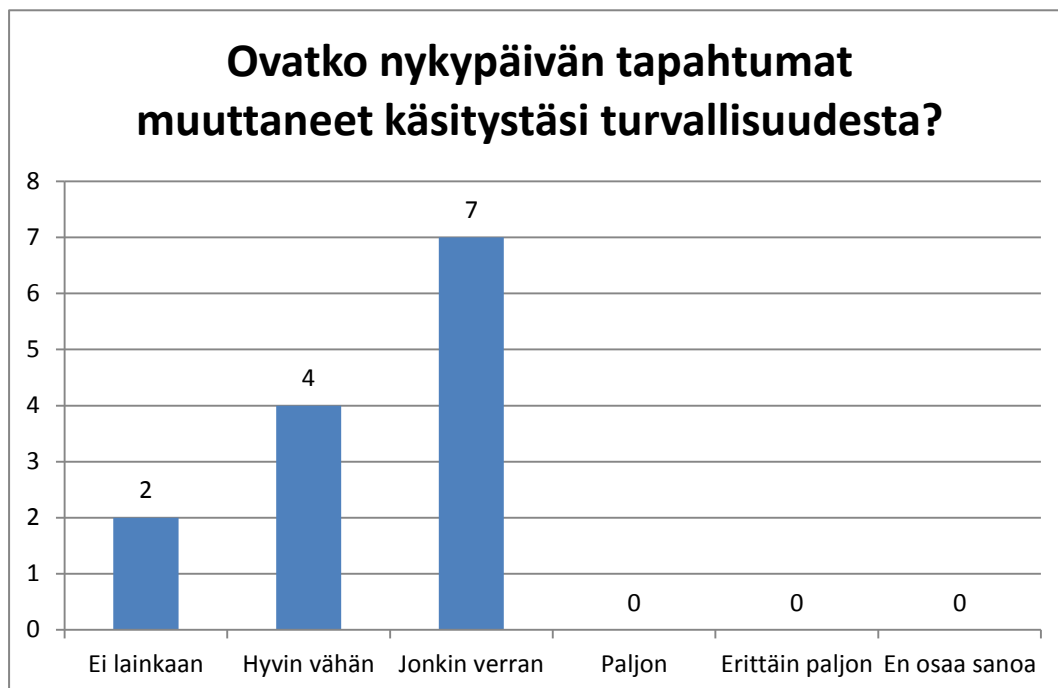




**Kuvio 11.** Naisten ja miesten mielipiteet turvallisuudesta.

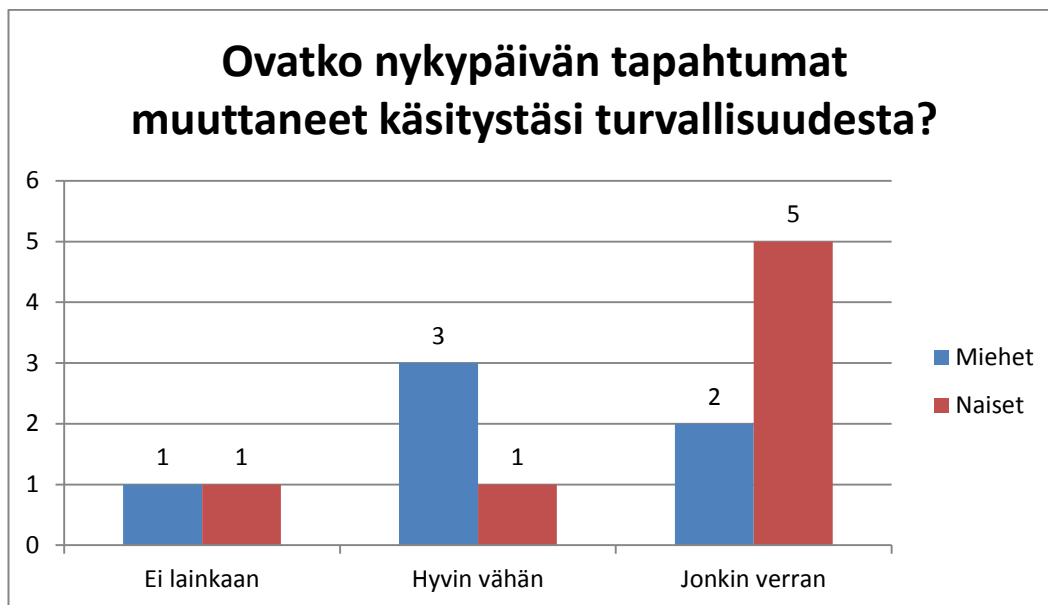
**Koetko, että nykypäivän tapahtumat (esimerkiksi terrorismi, sieppaukset, luonnonmullistukset) ovat muuttaneet käsitystäsi turvallisuudesta?**

Kolmastoista kysymys käsitteli turvallisuuskäsityksen muuttumista. Kysymyksellä haluttiin tiedustella sitä, ovatko nykyajan tapahtumat, kuten terrorismi, luonnonmullistukset ja sieppaukset muuttaneet vastaajien käsitystä turvallisuudesta. Valmiita vastausvaihtoehtoja oli kuusi, ei lainkaan, hyvin vähän, jonkin verran, paljon, erittäin paljon ja en osaa sanoa. Vastausvaihtoehtoista käytettiin vain puolia kuten kuvio 12 osoittaa. Turvallisuuskäsitys oli muuttunut jonkin verran seitsemän vastaajan mielestä. Neljä vastaajista taas kertoi turvallisuuskäsityksen muuttuneen hyvin vähän. Kaksi vastaajista kuitenkin ilmoitti, ettei turvallisuuskäsitys ollut muuttunut lainkaan.



**Kuvio 12.** Turvallisuuskäsityksen muuttuminen.

Kuviossa 13 on eritelty naisten ja miesten mielipiteet turvallisuuskäsityksen muuttumisesta. Naisista suurin osa, viisi kappaletta kertoi turvallisuuskäsityksen muuttuneen jonkin verran, kun taas miesten osuus samassa vaihtoehdossa oli kaksi. Suurin osa ja samalla puolet miehistä, kolme kappaletta oli sitä mieltä, että turvallisuuskäsitys on muuttunut hyvin vähän. Naisista vain yksi vastaajista oli valinnut vaihtoehdon ”hyvin vähän”. Naisten ja miesten mielipiteet ”ei lainkaan” vaihtoehdon kohdalla oli saanut vain yhden kannatuksen. Kuvio 13 osoittaa, että naisten käsitys turvallisuudesta on muuttunut eniten.



**Kuvio 13.** Turvallisuuskäsityksen muuttuminen naisten ja miesten näkökulmasta.

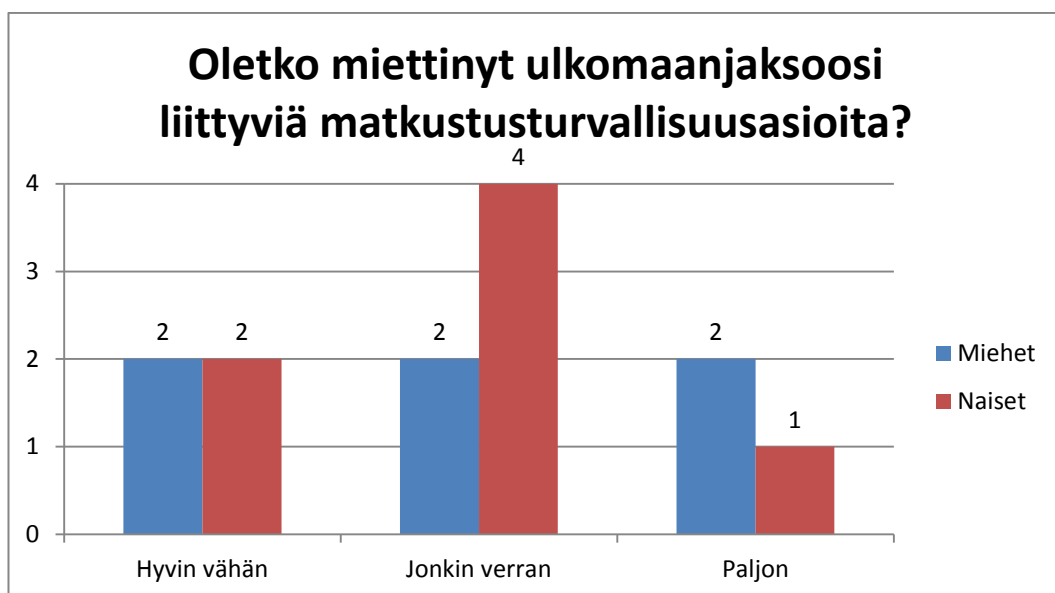
#### **Oletko miettinyt ulkomaanjaksoosi liittyviä matkustusturvallisuusasioita?**

Neljästoista ja viidestoista kysymys koski sitä, miten paljon painoarvoa matkustusturvallisuusasioille oli annettu. Kysymyksillä selvitettiin, miten paljon vastaajat olivat miettineet ulkomaanjaksoihin liittyviä matkustusturvallisuusasioita ja missä vaiheessa matkaa niitä oli mietitty. Vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi molempiin kysymyksiin, jotka näkyvät kuviossa 14 ja 16. Kuusi vastaajista oli miettinyt matkustusturvallisuusasioita jonkin verran. Hyvin vähän matkustusturvallisuusasioita oli miettinyt neljä kappaletta vastaajista. Vastausvaihtoehdon ”paljon” oli valinnut kolme vastaajaa. Vastauksista voidaan päätellä, että matkustusturvallisuusasioita oli siis kirjaimellisesti mietitty vain jonkin verran.



**Kuvio 14.** Matkustusturvallisuusasioiden pohdinta.

Kuviossa 15 tarkasteltiin naisten ja miesten vastauksia erikseen matkustusturvallisuusasioiden miettimisestä. Naisista yli puolet, neljä kappaletta oli pohtinut matkustusturvallisuusasioita jonkin verran. Naisista vain yksi ilmoitti miettineensä aihetta paljon. ”Hyvin vähän” vaihtoehdon oli valinnut kaksi vastaajaa naisista. Miesten mielipiteet jakautuivat näiden kolmen vastausvaihtoehdon kesken täysin tasan.



**Kuvio 15.** Sukupuolten eroavaisuudet matkustusturvallisuusasioiden pohdinnassa.

### Missä vaiheessa ulkomaanjaksoa olet pohtinut turvallisuusasioita?

Kyselylomakkeella haluttiin siis tiedustella myös sitä, missä vaiheessa ulkomaanjaksoa vastaajat olivat pohtineet turvallisuusasioita. Vastausvaihtoehtoja sai valita enemmän kuin yhden. Teorian mukaan turvallisuusasioita olisi hyvä pohtia matkan kaikissa vaiheissa. Yhdeksän vastaajista valitsi enemmän kuin yhden vaihtoehdon, jolloin kymmenen kappaletta oli pohtinut turvallisuusasioita sekä ennen matkaa että matkan aikana. Matkan jälkeen turvallisuusasioita oli pohtinut vain yksi vastaajista, joka samalla oli ainoa turvallisuusasioita matkan kaikissa vaiheissa pohtinut vastaaja. Tämä luultavasti johtuu siitä, ettei kukaan vastaajista ollut joutunut ulkomaanjaksoillaan erityistilanteisiin, joita yleensä jouduttaisiin käsittelemään vielä matkan jälkeenkin. Lisäksi vastaajista kaksi ei kuitenkaan ollut pohtinut turvallisuusasioita missään vaiheessa.



**Kuvio 16.** Turvallisuusasioiden pohdinta matkan eri vaiheissa.

### Oppilaitoksen luomilla matkustusohjeilla voidaan lisätä turvallisuuden ja varmuuden tunnetta ulkomaanjaksoilla

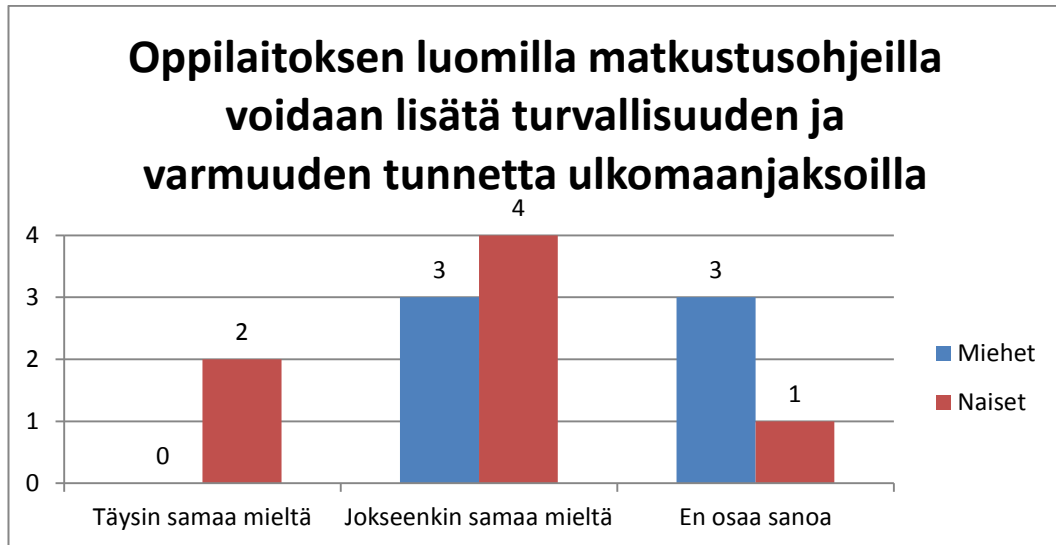
Jotta saataisiin matkalle valmiiksi laadittujen toimintaohjeiden tärkeys selville, kysyttiin vastaajien mielipidettä oppilaitoksen luomista matkustusohjeista. Väitännällä haluttiin tiedustella, voidaanko oppilaitoksen luomilla matkustusohjeilla

lisätä turvallisuuden ja varmuuden tunnetta ulkomaanjaksoilla. Vastausvaihtoehdot väittämälle oli annettu valmiiksi ja ne näkyvät kuviossa 17. Tämänkin kysymyksen kohdalla oli valittu vain kolme eri vaihtoehtoa, jotka olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja en osaa sanoa. Vastaajista yli puolet, seitsemän kappaletta oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että oppilaitoksen luomilla matkustusohjeilla voidaan lisätä turvallisuuden ja varmuuden tunnetta ulkomaanjaksoilla. Neljä vastaajista oli valinnut vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, kun taas kaksi vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.



**Kuvio 17.** Matkustusohjeiden tärkeys turvallisuuden tekijänä.

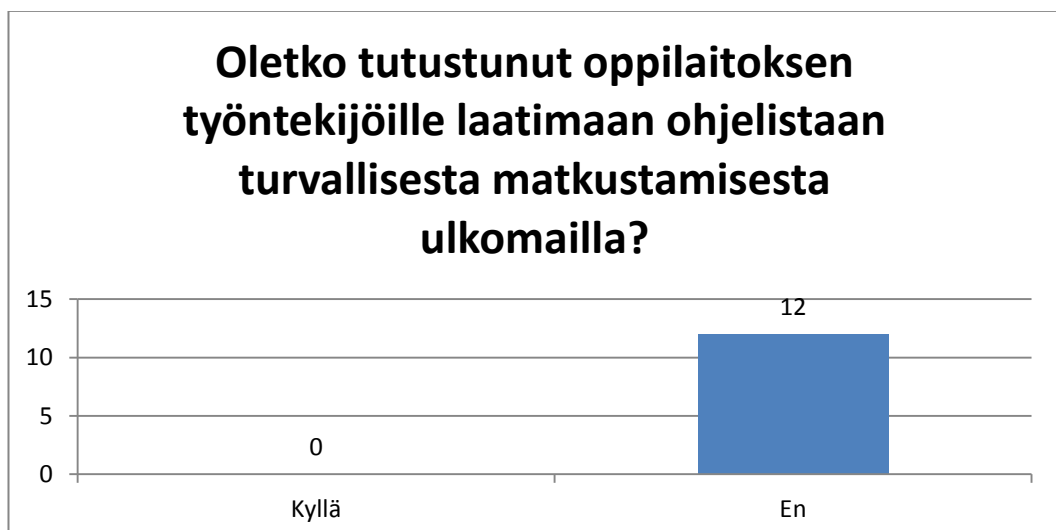
Vastaajien mielipiteet matkustusohjeiden tärkeydestä eriteltiin myös sukupuolen mukaan. Kukaan miehistä ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa, vaan miesten mielipiteet jakaantuivat täysin tasan ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”en osaa sanoa” - vaihtoehtojen kesken. Naisista enemmistö, neljä kappaletta oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Kaksi naisista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, kun taas yksi naisista ei osannut ilmaista mielipidettään. Vastaukset osoittavat, että naisille matkustusohjeet ovat tärkeämpiä kuin miehille.



**Kuvio 18.** Naisille matkustusohjeet ovat tärkeämpiä kuin miehille.

**Oletko tutustunut oppilaitoksen työntekijöille laatimaan ohjelistaan turvallisesta matkustamisesta ulkomailla?**

Kyselylomakkeessa haluttiin vielä tietää, kuinka moni vastaajista oli tutustunut oppilaitoksen laatimaan ohjelistaan turvallisesta matkustamisesta ulkomailla. Lähes kukaan vastaajista, kaksitoista kappaletta ei ollut tutustunut oppilaitoksen laatimaan ohjelistaan. Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.



**Kuvio 19.** Oppilaitoksen laatimaan ohjelistaan tutustuminen.

### 6.3 Avoimen kysymyksen vastaukset

Kyselylomakkeen viimeinen kysymys oli avoin, jolloin vastaajat saivat mainita kolme asiaa, jotka heidän mielestään tekevät ulkomaanjaksosta turvallisen. Vastaajista vain yksi oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen, jolloin siis kahdelta toista vastaajalta saatiin vastaus. Kysymykseen vastattiin erittäin hyvin ja monipuolisesti. Vastauksissa toistuivat selkeästi kuitenkin lähes samat asiat, jotka liittyivät hyvään ja huolelliseen valmistautumiseen sekä oman, terveen järjen käyttöön. Lisäksi oli korostettu yhteishenkilöiden ja matkanjärjestäjien merkitystä niin kohdemaan kuin kotimaankin osalta.

Seuraavassa on vastaajien kommentteja:

- Kohdemaahan tutustuminen ennen matkaa ja mahdollisten riskien kartoitus samalla, paikallisen yhteistyökumppanin neuvot, liikkuminen turvallisilla alueilla.
- Hyvä ennakkosuunnittelu, terve varovaisuus, hyvät kontaktit kohdeorganisaatioon.
- Huolellinen valmistautuminen etukäteen, maalaisjärjen käyttö, sääntöjen noudattaminen.
- Yhteishenkilöt kohdemaassa, kohdemaan vakaat olosuhteet, järjestetty matka ja majoitus.
- Oma käyttäytyminen ts. ei turhia riskejä, asioihin perehtyminen etukäteen, luotettavat matkanjärjestäjät.
- Hyvä valmistautuminen. Opiskelijoiden kanssa matkustettaessa tehdään selväksi, että ovat omalla eikä opettajan vastuulla, koska ovat aikuisia. Käytetään tervettä järkeä eikä oteta tyhmiä riskejä.
- Suunnittelun ja toteutuksen tulee VAMK:ssa olla riittävästi omissa käsissä parhaan käytännön tuloksen aikaan saamiseksi ja toteuttamiseksi. Ei byrokratiaa ja etäällä päättämistä matkustajaa kuulematta. Lisäksi tulee taata toimivat kommunikaatioyhteydet. Oma aktiivisuus ja huolehtiminen mahdollisimman monipuolisesti asioista jo etukäteen. Kaikki on aina sujunut hyvin ilman koulun ohjelistaa. Viimeaikoina matkustamisen päätökset on siirretty pois matkustajalta liiaksi, josta on seurannut huonompia ja toimi-



mattomampia järjestelyvaiheen tilanteita. Lisäksi korvaukset tulevat pitkällä viiveellä, vaikka rahat on joutunut jo itse maksamaan matkan aikana.

#### **6.4 Tutkimuksen luotettavuus**

Luotettavuutta tutkimuksissa tarkastellaan virheiden välttämiseksi, koska tulosten luotettavuuksissa ja pätevyyksissä esiintyy vaihtelua. Tutkimuksen luotettavuutta pyritään aina erikseen arvioimaan käyttämällä erilaisia mittareita ja tutkimuksia, joita ovat esimerkiksi reliabiliteetti ja validiteetti. (Hirsjärvi ym. 2010, 231.)

Tutkimuksen hyvä kokonaisluotettavuus edellyttää, että reliabiliteetti ja validiteetti ovat kohdallaan. Kokonaisluotettavuudesta voidaan puhua myös silloin, kun otos edustaa perusjoukkoa ja satunnaisvirheitä ei ole. Lisäksi tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan arvioida uusintamittauksella, jos siinä ilmenee aukkoja. (Vilka 2007, 152.)

#### **Tutkimuksen reliabelius**

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta. Toistettavuus taas merkitsee sitä, että tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia, vaan tulokset pysyvät samana jokaisella tutkimuskerralla. (Hirsjärvi ym. 2010, 231.)

Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan tarkastella monella tavalla, jolloin täytyy keskittyä muun muassa seuraaviin asioihin (Vilka 2007, 150.):

- Edustaako otos menestyksekkäästi koko perusjoukkoa?
- Millainen otoskoko on?
- Mikä on vastausprosentti?
- Mittaako mittari kattavasti tutkittavia asioita?
- Löytyykö tutkimuksen kysymyksissä mittausvirheitä?

Mielestäni tätä tutkimusta voidaan pitää osittain reliabelina, koska tutkimus on toistettavissa. Tutkimuksen kohteena oli ainoastaan kansainväliseen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen osallistuneita henkilöitä Vaasan ammattikorkeakoulusta, joten kaikilla vastaajilla oli samat lähtökohdat kyselyyn vastaamiseen. Lisäksi

vastaajina oli sekä naisia että miehiä. Otokoko ei ollut kovin suuri, mikä mahdollisesti alentaa tutkimuksen luotettavuutta. Vastausprosentiksi saatiin kuitenkin 72 prosenttia, joka on melko hyvä tulos sähköpostikyselystä. Vastausprosenttiin vaikutti luultavasti oikean kohderyhmän löytäminen. Tulosten analysointi suoritettiin e-lomakeohjelman avulla, jolla pyrittiin minimoimaan satunnaisvirheitä. Samalla siis virhemarginaali pieneni huomattavasti, koska vastaukset tallentuivat automaattisesti ohjelmaan. Lisäksi kysymysten vastausvaihtoehdot olivat yksinkertaisia ja niiden tarkoitus tuli selkeästi esiin kyselylomakkeesta. Tutkimuksen tuloksia ei voi välttämättä yleistää pienen otokseen vuoksi, mutta sillä saatiin kuitenkin melko tarkkoja tuloksia Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunnan mielipiteistä.

### **Tutkimuksen validius**

Tutkimuksen validius tarkoittaa pätevyyttä mitata sitä, että tutkimuksessa on tutkittu juuri sitä asiaa, jota on ollut tarkoituskin tutkia. Tutkimus on siis pätevä silloin, kun tutkija ei ole joutunut käsitteiden osalta harhaan eikä systemaattisia virheitä löydy. Parhaita tuloksia saadaan mittaamalla juuri oikeita asioita, vaikka joskus mittarit eivät kuitenkaan mittaa sitä, mitä tutkija itse ajattelee mittaavansa. Kyselylomakkeiden kysymyksissä voi olla epäselvyyksiä tai tulkintavirheitä, jolloin vastaajat ymmärtävät kysymykset eri tavalla tutkijan kanssa. Tulokset eivät siis tällöin ole päteviä, koska tutkija analysoi saatuja tuloksia taas oman käsityksensä mukaan.

Tutkimuksen validiteettia voidaan arvioida muun muassa seuraavasti (Vilkkä 2007, 150.):

- Onko teoreettiset käsitteet esitetty selvällä arkikielellä?
- Onko mittarin kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisällöt onnistuneet? Eli ymmärtävätkö tutkija ja vastaaja kysymykset samalla tavalla?
- Onko valittu asteikko toimiva?
- Sisältääkö mittari epätarkkuuksia?

Tämä tutkimus on pätevä eli validi, koska kyselylomakkeen kysymykset kytkeytyivät teoriaosuuteen sekä tutkimusongelmaan. Kyselylomakkeen kysymykset oli esitetty selkeästi ja yksiselitteisesti. Lisäksi saatekirjeessä oli avattu tarvittavia käsitteitä. Valmiiksi annetut vastausvaihtoehdot olivat toimivat ja kattavat, joista vastaajat tuntuivat löytävän itselleen sopivan vaihtoehdon. Näin saatiin hyvin selville vastaajien mielipiteet kysymyksiin. Kysymysten avulla saatiin siis selvitettyä juuri niitä asioita ja aihealueita, joita haluttiinkin selvittää.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimusongelma, jota tutkimuksessa selvitettiin oli: Tunteeko Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunta olonsa turvalliseksi ulkomaanjaksoilla? Tutkimuskysymykset, jotka täydensivät ongelmaa olivat: Kuinka paljon ja missä vaiheissa matkustusturvallisuusasioita on mietitty sekä mitkä asiat luovat turvattomuuden tai turvallisuuden tunnetta ulkomaanjaksoilla?

Tutkimustavoitteisiin kuului saada Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunta pohtimaan omia käytäntöjään matkustusturvallisuuden suhteen ja samalla selvittää, kuinka suuri painoarvo matkustusturvallisuusasioille annetaan. Lisäksi haluttiin tietää, onko henkilökunnan käsitys turvallisuudesta jotenkin muuttunut jatkuvasti kasvavien matkustusturvallisuusriskien myötä.

Tutkimuksen aihe ei tullut toimeksiantona, vaan lähti omasta kiinnostuksestani asiaa kohtaan. Toki tutkimuksesta on toivottavasti hyötyä Vaasan ammattikorkeakoululle. Mielestäni tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin löydettiin suhteellisen hyvin vastauksia empiirisessä osiossa, jonka takia myös tutkimustavoitteet toteutuivat melko hyvin.

Tutkimus toteutettiin marraskuussa 2013 kvantitatiivisena sähköpostikyselynä. Kysely lähetettiin kahdeksalletoista Vaasan ammattikorkeakoulun kansainväliseen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen osallistuneelle henkilölle. Vastauksia saatiin yhteensä kolmetoista kappaletta, joten vastausprosentti oli 72 prosenttia. Vastausprosentti oli melko hyvä ja vastaukset vertailukelpoisia.

Tutkimus on tehty kansainväliseen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen osallistuneen henkilökunnan näkökulmasta. Kyselyyn vastasi sekä naisia että miehiä, jotka työskentelevät Vaasan ammattikorkeakoulussa eri osastoilla ja erilaisissa asemissa. Vastauksia saatiin siis monipuolisesti, mikä osoittaa sen, että Vaasan ammattikorkeakoulussa kansainväliseen liikkuvuuteen osallistuu laaja kirjo oman alansa asiantuntijoita.

Kysely osoitti, että Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunta tuntee olonsa ulkomaanjaksoilla melko turvalliseksi. Mistään kyselyn vastauksista ei noussut esiin

suuria epävarmuuden tai turvattomuuden tunteita ulkomaanjaksojen aikana. Tulokseen vaikutti varmasti osaksi se, että suurin osa ulkomaanjaksoista oli suuntautunut Eurooppaan, jolloin olosuhteiden ja kulttuurien erot eivät ole niin suuret kotimaahan verrattuna. Lisäksi kohdemaat ovat henkilökunnalle jo entuudestaan tuttuja oppilaitoksen suuren kansainvälisen yhteistyön takia, mikä ilmeni esimerkiksi tiedusteltaessa, mistä vastaajat olivat saaneet tietoa kohdemaasta sekä sen olosuhteista ja kulttuurista.

Vastausten perusteella turvallisuusasioita oli mietitty vain jonkin verran. Turvallisuusasioita oli pohdittu lähinnä ennen matkaa ja matkan aikana, jolloin ne luonnollisesti ovat ajankohtaisempia. Turvallisuusasioita ei ollut juurikaan mietitty matkan jälkeen, joka varmasti johtuu siitä, ettei kukaan vastanneista ollut joutunut erityistilanteisiin ulkomaanjaksoilla. Luultavasti vastauksetkin olisivat olleet värikkäämpiä, jos osalla vastaajista olisi ollut kokemuksia poikkeustilanteista. Kaikista vastauksista oli siis havaittavissa lähes yhtenevät mielipiteet, ja monen kysymyksen kohdalla vastaajat olivatkin käyttäneet vain tiettyjä vastausvaihtoehtoja.

Käsitys turvallisuudesta vastaajien keskuudessa on muuttunut jonkin verran nykypäivän tapahtumien myötä, mutta suurta vaikutusta esimerkiksi lisääntyvällä terrorismilla tai luonnonmullistuksilla ei ole vastaajiin ollut. Oppilaitoksessa tiedostetaan, että kansainväliseen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuteen liittyy riskejä. Tämän takia matkustusturvallisuuden pohjalta oppilaitoksen turvallisuuspäällikkö on laatinut ohjelistan työntekijän turvalliseen matkustamiseen ulkomailla. Harmillista oli kuitenkin huomata, ettei kukaan kyselyyn vastanneista ollut tutustunut heitä varten luotuun ohjelistaan, vaikka yli puolet vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että oppilaitoksen luomilla matkustusohjeilla voidaan lisätä turvallisuuden ja varmuuden tunnetta ulkomaanjaksoilla.

Vaikka suurta epävarmuuden tai turvattomuuden tunnetta ulkomaanjaksojen turvallisuutta kohtaan tutkimuksessa ei ollut havaittavissa, ilmeni vastauksissa kuitenkin muutama huolta aiheuttava asia. Huolta olivat aiheuttanut muun muassa asiakirjat ja vakuutukset, joihin löytyisi kuitenkin vastauksia turvallisuuspäällikön luomasta ohjelistasta. Lisäksi vastaajia huolestutti oppilaitoksen osuus asioiden hoidossa. Oppilaitokselta toivottiin tukea asioiden järjestelyssä ja suunnittelussa,

mutta mukaan ei kuitenkaan haluttu liikaa byrokratiaa ja etäällä toimivia päättäjiä. Teoriaosuudessa korostettiin työntekijöiden omien kokemusten tärkeyttä, mikä ilmenee myös kyselytutkimuksen vastauksista. Vastauksista selvisi, että ulkomaanjakson suunnittelu ja toteutus haluttiin pääosin itse matkaaajan käsiin, koska muuten seuraa huonompia ja toimimattomampia järjestelyvaiheen tilanteita. Työnantajan toivottiin myös takaavan toimivat kommunikointiyhteydet ja korvausten käsittelyt, jolloin kustannukset eivät rasittaisi liikaa työntekijöitä.

Vastauksista oli selvästi havaittavissa lopullinen johtopäätös, jonka mukaan vastaajat olivat sitä mieltä, että jokainen on loppujen lopuksi vastuussa omasta turvallisuudestaan. Toki yhteyshenkilöiden merkitystä ja työnantajan tukea matkan kaikissa vaiheissa turvallisuuden tekijänä korostettiin jonkin verran, mutta selvää oli, että hyvä valmistautuminen ja terve järjenkäyttö auttavat selviytymään lähes jokaisesta tilanteesta hyvällä menestyksellä.

Vastausten analysoinnin perusteella ei havaittu suuria ongelmia Vaasan ammattikorkeakoulussa kansainvälisen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuden matkustusturvallisuuden suhteen. Kyselytutkimus sai kuitenkin varmasti henkilökunnan pohtimaan matkustusturvallisuusasioita tarkemmin edes hetkeksi. Lisäksi tutkimuksen kautta henkilöstö sai tietoonsa, että oppilaitokselta löytyy työntekijöille suunnattu ohjelista turvalliseen matkustamiseen ulkomailla. Tutkimuksen perusteella tärkein tulevaisuuden kehityskohde on asettaa matkustusturvallisuuden ohjelista Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunnalle helposti saatavaksi. Henkilökunnalle voitaisiin muun muassa järjestää ulkomaanjaksojen matkustusturvallisuuden keskittyvä yleinen infotilaisuus tai matkalippujen toimituksen yhteydessä voisi olla linkki sähköiseen ohjelistaan. Lisäksi tutkimusta voisi jatkaa ja tarvittaessa laatia kattava ohjelista henkilökunnan omien kokemusten pohjalta. Monet voivat pitää matkustusturvallisuusasioita itsestään selvyytenä, mutta usein niiden läpikäymisellä voitaisiin välttyä monilta epävarmoilta tilanteilta.

Tutkimuksen teoriaosuuteen olen tyytyväinen, koska pystyin löytämään ja sisällyttämään siihen kaiken tarvittavan tiedon empiirista osaa ajatellen. Teoriaosuu- den tiedonhankinta sujui suhteellisen helposti, vaikka joistain asioista löytyikin vain vähän tietoa. Parhaita vinkkejä tiedonhakuun löysin vanhoista tutkimuksista.

Tutkimuksen empiirinen osuus onnistui suhteellisen hyvin, vaikka aluksi olisin halunnut toteuttaa sen kvalitatiivisena tutkimuksena haastattelua käyttäen. Ajallisten resurssien takia kvantitatiivinen tutkimus sähköistä kyselylomaketta apuna käyttäen oli kuitenkin parempi vaihtoehto molempia osapuolia ajatellen. Vastauksia saatiin kohtuullisen hyvin ja tutkimuksesta tuli melko luotettava. Tutkimusta on ollut erittäin mielenkiintoinen tehdä ja aiheen valinta onnistui hyvin alkuvaikeuksista huolimatta.

Kansainvälistä opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuutta on tutkittu hyvin vähän ja sen takia halusin tehdä tutkimuksen, josta olisi hyötyä Vaasan ammattikorkeakoulun henkilökunnalle. Samalla halusin saada ilmi henkilökunnan mielipiteitä ja ajatuksia. Tutkimusta voisi laajentaa käyttämällä siihen huomattavasti enemmän aikaa haastattelemalla monta kohderyhmään kuuluvaa henkilöä henkilökohtaisesti. Samalla saataisiin yksityiskohtaisempaa ja kattavampaa tietoa asiasta. Kansainvälinen matkustusturvallisuus on nyt ja tulevaisuudessa suuri haaste monille yrityksille, minkä takia sekä henkilöstö- että turvallisuusjohtamisessa on aina parantamisen varaa.

## LÄHTEET

- Ahokangas, P. & Pihkala, T. 2002. Kansainvälistyvä yritys. Helsinki. Business Edita.
- Bergbom, B. 2012. Ulkomaan työmatkat koettelevat. TEK verkkolehti. Viitattu 01.09.2013. <http://lehti.tek.fi/content/ulkomaan-ty%C3%B6matkat-koettelevat>
- CIMO. 2013. Tietoa ja tilastoja. Helsinki. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus. Viitattu 26.09.2013  
[http://www.cimo.fi/nakokulmia\\_kansainvalisyysyteen/tietoa\\_ja\\_tilastoja](http://www.cimo.fi/nakokulmia_kansainvalisyysyteen/tietoa_ja_tilastoja)
- Daniels, J., Radebaugh, L., Sullivan, D. 2011. International Business Environments and Operations. 13.painos. Essex. Pearson.
- Dwyers, M.M. (2004). More Is Better: The Impact of Study Abroad Program Duration. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*.
- Garam, I. 2007. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2006. Helsinki. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.
- Heljaste, J-M., Korkiamäki, J., Laukkala, H., Mustonen, J., Peltonen, J., Vesterinen, P. 2008. Yrityksen turvallisuusopas. Helsingin seudun kauppakamari. 1. painos. Helsingin Kamari Oy 2008 ja tekijät.
- Hellsten, K. 2009. Ulkomaantyö. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki. Gummerus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15-16. uud. painos. Helsinki. Tammi.
- Huhtala, J. 2002. Ulkomaan matkailijan turvaohjeet. Helsinki. Securus.
- Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki. WSOYpro OY.
- Kristensen, S. (1998). Support for transnational mobility for young people. In Tassinopoulos, A., Werner, H. & Kristensen, S. *Mobility and migration of labour in the European Union and their specific implications for young people*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Miettinen, J. E. 2002. Yritysturvallisuuden käsikirja. Jyväskylä. Kauppakaari. Talentum Media Oy.
- Rahikainen, K. 2009. Kokemuksia pohjoismaisista oppilas- ja opettajavaihtoista. Arviointitutkimus. CIMO. Viitattu 20.09.2013  
[http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25503\\_Kokemuksia\\_pohjoismaisista\\_oppilas-\\_ja\\_opettajavaihtoista.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25503_Kokemuksia_pohjoismaisista_oppilas-_ja_opettajavaihtoista.pdf)



- Rauramo, P., Harjanne, K. & Tiihonen, K. 2009. Turvallisesti työmatkalla ulkomailla. 1. painos. Työturvallisuuskeskus.
- Riitaoja, A-L. 2007. Opettajien kansainvälinen liikkuvuus; Hyöty ja vaikutukset peruskouluissa ja lukiossa sekä ammatillisissa ja korkea-asteen laitoksissa. Helsinki. CIMO.
- Saukkonen, P. 2012. Teoreettinen viitekehys. Viitattu 17.12.2013.  
[http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukkon/tutkielma/Teoreettinen\\_viitekehys.html](http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukkon/tutkielma/Teoreettinen_viitekehys.html)
- Sinkkonen, R. 2009. Onnistu ulkomaankomennuksissa. Juva. WSOY.
- Suominen, A. 2003. Riskienhallinta. 3. uudistettu painos. Vantaa. Dark Oy.
- Taanila, A. 2012. Määrällisen aineiston kerääminen. Viitattu 20.12.2013.  
<http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>
- Tienari, J., Meriläinen, S. 2009. Johtaminen ja organisointi globaalissa taloudessa. 1. painos. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Tilastokeskus. 2012. Teoreettinen viitekehys. Viitattu 17.12.2012.  
<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/02/03/>
- Vaasan ammattikorkeakoulu 2012. Historia. Viitattu 26.09.2013.  
[http://www.puv.fi/fi/about/vamk\\_oy/historia/](http://www.puv.fi/fi/about/vamk_oy/historia/)
- Vaasan ammattikorkeakoulu 2012. Kansainvälisyys. Viitattu 26.09.2013.  
<http://www.puv.fi/fi/about/kansainvalisyys/>
- Vaasan ammattikorkeakoulu 2012. Missio, visio ja arvot. Viitattu 26.09.2013.  
[http://www.puv.fi/fi/about/vamk\\_oy/missio-visio\\_ja\\_arvot/](http://www.puv.fi/fi/about/vamk_oy/missio-visio_ja_arvot/)
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen; Strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4. tarkistettu painos. Helsinki. Edita.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Yrittäjät. 2012. Työturvallisuus ja työsuojelu. Helsinki. Suomen yrittäjät. Viitattu 19.09.2013. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyoturvallisuus/>

## LIITE 1

Hei,

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa tradenomiksi ja olen suuntautunut opinnoissani kansainväliseen kauppaan.

Teen opinnäytetyötä aiheesta ”Kansainvälisen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuuden matkustusturvallisuus”. Kansainvälisellä opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuudella tarkoitetaan oppilaitosten opetus- ja muun henkilökunnan yhteistyöhankkeisiin, vierailuihin sekä opetukseen liittyviä ulkomaanmatkoja. Matkusturvallisuudella taas tarkoitetaan matkustamiseen liittyvien uhkatekijöiden ja vaarojen vähentämistä. Opinnäytetyössäni tiedustelen Vaasan ammattikorkeakoulun käytäntöjä ja ohjeita toteuttaa kansainvälisen liikkuvuuden matkusturvallisuutta. Lisäksi kartoitan opettajien ja muun henkilökunnan kokemuksia ja asenteita matkustusturvallisuuden toteutumisesta käytännössä.

Tutkimuksen toteutan kyselylomakkeella, johon vastaamiseen menee noin viisi minuuttia.

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/3683/lomake.html>

Koulumme turvallisuuspäällikön rohkaisemana pyydän teitä vastaamaan kyselyyn, koska se edesauttaa matkustusturvallisuusasioiden kehittämistä tulevaisuudessa.

Vastaajan nimeä ei tulla julkaisemaan opinnäytetyössä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan osoitteessa: <https://publications.theseus.fi/browse>

Kiitos ajastanne.

Ystävällisin terveisin

Maarit Aro

Kysely:

1. Sukupuoli
  - Nainen
  - Mies
2. Työnimike:
3. Osasto:
4. Kuinka monta ulkomaanjaksoa sinulla on ollut viimeisen vuoden aikana?
5. Kuinka monta päivää ulkomaanjaksot ovat keskimäärin kestäneet?
  - Alle viikon
  - Viikon
  - 2-3 viikkoa
  - Kuukauden
  - Yli kuukauden
6. Ulkomaanjaksojen tarkoitukset
  - Yhteistyöhanke
  - Konferenssimatka
  - Opettajavaihto
  - Tutkijavierailu
  - Asiantuntijavierailu
  - Opintomatka ulkomaiseen oppilaitokseen
  - Oma täydennyskoulutus
  - Muu, mikä?
7. Ulkomaanjaksosi ovat suuntautuneet?
  - Pohjoismaihin
  - Eurooppaan
  - Aasiaan
  - Amerikkaan
  - Afrikkaan
  - Muualle, mihin?
8. Mistä sait tietoa kohdemaasta, sen olosuhteista tai kulttuurista?
  - Työnantajaltani
  - Kollegoiltani
  - Internetistä
  - Lehdistä ja kirjoista
  - Matkatoimistolta
  - Kohdemaassa olevilta organisaatioilta
  - Ulkoasiainministeriöltä
  - Muualta, mistä?

9. Missä matkaan liittyvissä tilanteissa tai asioissa koit epävarmuutta ja/tai turvattomuutta?
- Asiakirjat ja vakuutukset
  - Terveystenhoito ja rokotukset
  - Majoittuminen
  - Paikallinen liikenne
  - Yhteydenpito
  - Oma suoriutuminen (esim.kielitaito)
  - Matkustustapa
  - Kohdemaan kulttuuri, uskonto ja lait
  - Ruoka
  - Muu, mikä?
10. Oletko kokenut ulkomaanjaksojesi aikana erityistilanteita?
- Kyllä
  - En
11. Jos vastasit kyllä, niin mihin tilanteet liittyivät?
- Onnettomuuteen
  - Rikokseen
  - Luonnonkatastrofiin
  - Terrorismiin
  - Poliittisiin levottomuuksiin
  - Tautiepidemiaan
  - Muuhun, mihin?
12. Tunnen oloni ulkomaanjaksolla yhtä turvalliseksi kuin kotimaassakin?
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä
13. Koetko, että nykypäivän tapahtumat (esim. terrorismi, sieppaukset, luonnonmullistukset) ovat muuttaneet käsitystäsi turvallisuudesta?
- Ei lainkaan
  - Hyvin vähän
  - Jonkin verran
  - Paljon
  - Erittäin paljon
  - En osaa sanoa
14. Oletko miettinyt ulkomaanjaksoosi liittyviä matkustusturvallisuusasioita?
- En lainkaan
  - Hyvin vähän
  - Jonkin verran
  - Paljon
  - Erittäin paljon

- En osaa sanoa
15. Missä vaiheessa ulkomaanjaksoa olet pohtinut turvallisuusasioita?
- Ennen matkaa
  - Matkan aikana
  - Matkan jälkeen
  - En missään vaiheessa
16. Oppilaitoksen luomilla matkustusohjeilla voidaan lisätä turvallisuuden ja varmuuden tunnetta ulkomaanjaksoilla.
- Täysin samaa
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - En osaa sanoa
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä
17. Oletko tutustunut oppilaitoksen työntekijöille laatimaan ohjelistaan turvalisesta matkustamisesta ulkomailla?
- Kyllä
  - En
18. Mainitse kolme asiaa, jotka tekevät sinun mielestäsi ulkomaanjaksosta turvallisen?