



Traumaattiset tilanteet vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä

Mikko Ravanti, Niikka Leikkola

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Traumaattiset tilanteet vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä

”Mitä just oikeen tapahtu?”

Mikko Ravantti, Niikka Leikkola
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2025

Mikko Ravantti, Niikka Leikkola

Traumaattiset tilanteet vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä

Vuosi

2025

Sivumäärä 81

Tämä opinnäytetyö tarkastelee traumaattisten tilanteiden esiintyvyyttä vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä sekä niiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Securitas Oy. Työn tavoitteena oli lisätä tietoisuutta traumaattisten tilanteiden käsittelystä ja jälkihoidosta yksityisellä turvallisuusalalla, jossa psyykinen kuormitus on merkittävässä roolissa. Vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kohtaamien traumaattisten tilanteiden tutkiminen on rajoittunut aiemmin vain väkivaltatilanteisiin.

Teoreettinen viitekehys käsittelee muun muassa stressiin ja psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää termistöä, yksityisen turvallisuusalan koulutusta sekä työnantajan velvollisuuksia työturvallisuuden ja työterveyshuollon osalta. Teetimme määrällisen kyselyn taustoittaaksemme haastatteluita ja kerätäksemme tietoa vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kohtaamista traumaattisista tilanteista. Kyselyä jaettiin sosiaalisen median kanavia sekä yritysten sisäisiä kanavia pitkin ja siihen vastasi 467 henkilöä. Tämän jälkeen haastattelimme yhteensä seitsemää työntekijää. Haastatteluiden tarkoituksena oli kerätä laadullista tietoa traumaattisten tilanteiden vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tuloksissa korostuu, että monet vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtaavat työssään henkisesti kuormittavia tilanteita, kuten väkivaltaa, väkivallan uhkaa, sairaskohtauksia ja tapaturmia. Näiden käsittelyssä erityisesti työyhteisön tuki ja lähiesihenkilöiden osaaaminen ovat keskeisessä roolissa. Myös jälkipurkuprosessien tarve nousi haastatteluissa esille. Vaikuttaisi siltä, että yksittäisen tilanteen vaikutukset eivät useimmiten heikentäisi merkittävästi työntekijän työkykyä, mutta yhdessä muiden kuormitustekijöiden kanssa muodostunut kumuloitunut stressi aiheuttaa haasteita jaksamiselle. Opinnäytetyön tuloksien perusteella esitetään kehitysehdotuksia muun muassa systemaattisten jälkihoidtoprosessien luomiseksi sekä esihenkilöiden kouluttamista traumatisoituneen työntekijän kohtaamiseksi. Tuloksia voidaan hyödyntää traumaattisten tilanteiden käsittelyssä organisaation sisäisesti ja niihin liittyvien ohjeistuksien sekä koulutuksien kehittämiseksi. Myös useita eri jatkotutkimusaiheita nousi esille tuloksista.

Asiasanat: Järjestyksenvalvoja, kriisi, stressireaktio, traumaattinen tilanne, vartija

Mikko Ravantti, Niikka Leikkola

Traumatic events in the work of Security guards and security officers

Year

2025

Pages

81

This thesis examines the prevalence of traumatic situations in the duties of security guards and security officers, as well as their impact on the occupational well-being of these professionals. The thesis was commissioned by Securitas Oy. The aim of the study was to increase awareness of how traumatic situations are managed and followed up within the private security sector, where psychological stress plays a significant role. The Finnish study of traumatic situations encountered by security guards and security officers has previously been limited only to violent incidents.

The theoretical framework addressed terminology related to stress and psychosocial stressors, training in the private security sector, and employer's obligations regarding occupational safety and healthcare. A quantitative survey was conducted to provide background for the interviews and to collect data on traumatic situations experienced by security guards and security officers. The survey was distributed via social media channels and internal company platforms, receiving 467 responses. Subsequently, seven employees were interviewed to gather qualitative insights into the impact of traumatic situations on occupational well-being.

The findings of the thesis highlight that security guards and security officers frequently encounter mentally taxing situations in their work, such as violence, threats of violence, medical emergencies, and accidents. In managing these situations, the support of the work community and the competence of immediate supervisors play a crucial role. The need for structured debriefing processes also emerged in the interviews. It seems that the impact of individual incidents does not generally significantly impair an employee's ability to work. A more common challenge to job endurance is the cumulative stress caused by multiple mentally taxing situations combined with other stressors. Based on the findings, the thesis proposes development recommendations, including the creation of systematic defusing processes and the training of supervisors in supporting traumatized employees. The results can be utilized for managing traumatic situations within organizations and for developing related guidelines and training. Additionally, several potential topics for further research emerged from the findings.

Keywords: Crisis, security guard, security officer, stress reaction, traumatic situations

Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Aiheen valinta ja tutkimusongelmat.....	8
1.2	Työn ajankohtaisuus ja merkitys.....	9
1.3	Työn tavoitteet.....	11
2	Psykososiaalinen kuormitus ja siihen liittyvät ilmiöt.....	12
2.1	Traumaattinen kriisi.....	12
2.2	Stressiin liittyvät lääketieteelliset reaktiot ja häiriöt.....	13
2.3	Trauma- ja stressiperäisten häiriöiden esiintyvyys.....	15
2.4	Kumulatiivinen stressi ja loppuun palaminen.....	15
2.5	Jälkipurku ja traumaattisen tilanteen käsittely.....	16
2.6	Yksilön psykologinen resilienssi.....	18
3	Turvallisuus ja vaatimusten mukaisuus.....	19
3.1	Yritysturvallisuusmalli.....	19
3.1.1	Työturvallisuus.....	20
3.1.2	Turvallisuuskulttuuri ja työhyvinvointi.....	21
3.2	Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista.....	25
3.2.1	Vartija ja järjestyksenvalvoja.....	25
3.2.2	Vartijan ja järjestyksenvalvojan koulutus.....	26
3.3	Työturvallisuuslaki.....	28
3.4	Työterveyshuoltolaki.....	30
4	Opinnäytetyön toteutus.....	32
4.1	Tutkimusmenetelmien valinta.....	32
4.2	Kysely.....	33
4.3	Teemahaastattelut.....	34
4.4	Tuloksien teemoittelu ja tyypittely.....	36
5	Opinnäytetyön tulokset.....	37
5.1	Kyselyjen tulokset.....	37
5.1.1	Vastaaajan yleiset taustatiedot.....	38
5.1.2	Vastaaajien työtausta.....	40
5.1.3	Traumaattisiin tilanteisiin liittyvät tulokset.....	42
5.2	Haastatteluiden tulokset.....	45
5.2.1	Haastateltavat.....	45
5.2.2	Haastattelussa esille nousseet tilanteet.....	46
5.2.3	Tilanteiden vaikutukset työntekijöihin ja näiden työhyvinvointiin.....	48
5.2.4	Tilanteiden kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät.....	49
6	Johtopäätökset.....	52

6.1	Vertailu aikaisempaan tutkimustietoon.....	53
6.2	Suosituksat jatkoimenpiteiksi.....	54
7	Pohdinta	55
7.1	Aiheet jatkotutkimuksille	56
7.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	57
	Lähteet.....	60
	Kuviot	68
	Taulukot	68
	Liitteet	68

1 Johdanto

Opinnäytetyössä käsittelemme vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kohtaamia traumaattisia tilanteita sekä niiden vaikutuksia heidän työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Securitas Oy. Koemme valitun aiheen merkittäväksi työssä, jossa riskit ovat jatkuvasti läsnä. Traumaattiselle tilanteelle on useita eri määritelmiä, mutta esimerkiksi mielenterveyden keskusliiton (MTKL 2024) käyttämä määritelmä on traumaattiselle tilanteelle seuraavanlainen:

”Psyykinen trauma syntyy tilanteessa, joka on poikkeuksellisen järkyttävä tai johon liittyy hallitsemattomuuden tai hengenvaarassa olemisen kokemus. Tällainen traumaattinen tilanne voi olla esimerkiksi itsemurha lähipiirissä, vakava sairaus, kiusatuksi joutuminen, onnettomuus tai väkivallan kohteeksi joutuminen.”

Havaitsimme toimeksiantajan kanssa tarpeen nostaa aihetta esille yksityisellä turvallisuus-alalla, koska aiheesta ei juurikaan löytynyt yksityiselle turvallisuusalalle kohdennettua tutkimustietoa. Löytämämme aiemmat tutkimukset rajautuvat vain väkivaltatilanteiden kohtaamiseen. Yksityisellä turvallisuusalalla pitkään työskennelleinä meillä on myös omaa kokemusta traumaattisista tilanteista ja niiden vaikutuksista. Myös toimeksiantajamme Securitas Oy on alkanut yrityksen sisällä kehittämään omia toimintoja esimerkiksi kouluttamalla henkilöstöä kohtaamaan traumaattisessa tilanteessa olleita työntekijöitä sekä järjestämään jälkipurkulaisuuksia. Sanoisimme silti, että aihe on vielä suhteellisen uusi liittyen yksityiseen turvallisuusalaan ja siihen liittyvää tietoisuutta pitäisi kasvattaa. Tästä oli hyvä jatkaa yhteistyötä Securitaksen kanssa aiheeseen liittyen.

Traumaattisiin tilanteisiin ja yksityiseen turvallisuusalaan liittyen esimerkiksi Paasosen, Raappanan ja Hamarin (2019) kyselytutkimukseen kuuluvassa kyselyssä, joka toteutettiin vuonna 2018 nousi esille, että kolme neljästä vastaajista on kokenut väkivaltaa työssään. Kyselyyn vastanneet työskentelivät yksityisellä turvallisuusalalla vartijoina ja järjestyksenvalvojina. Kohdattu väkivalta ei ole ainoa traumaattisen tilanteen taustasy, mutta vartijan ja järjestyksenvalvojan työssä se korostuu selvästi.

Auttaja-ammateissa on tunnistettu valtaväestöä suurempi riski joutua traumaattiseen tilanteeseen (Käypä hoito -suositus 2022; Saari 2012, 274-286; Hammarlund 2010, 184-188). Tätä avaamme opinnäytetyössä myöhemmin lisää. Tämä on kuitenkin se yksi tärkeimmistä syistä, miksi olemme päätyneet aiheen pariin ja tekemään siitä opinnäytetyötä. Omat kokemuksemme turvallisuusalalta vain vahvistavat tätä taustaa. Seuraavissa luvuissa kerromme tarkemmin, miten päädyimme valitsemaan kyseisen aiheen ja mitkä ovat aiheeseen kohdennetut

tutkimusongelmat. Käymme läpi myös työn merkitystä meille itselle sekä yksityiseen turvallisuusalaan liittyen ja nostamme ajankohtaisia tapahtumia esille.

1.1 Aiheen valinta ja tutkimusongelmat

Kuten johdannossa mainitsimme, syntyi ajatus tämän opinnäytetyön aihepiiristä sen kirjoittajien työelämässä tekemien havaintojen pohjalta. Kun ajatus aihepiiristä oli valikoitunut, aloimme jo alustavasti etsimään toimeksiantajaa. Aikaisemman kanssakäymisen kautta oli jo tiedossa, että Securitas Oy:llä voisi olla tarvetta aiheeseen liittyvälle tutkimustiedolle, ja Securitas pian ilmoittikin ryhtyvänsä opinnäytetyön toimeksiantajaksi.

Tutkimusaiheen rajaaminen osoittautui haasteelliseksi tehtäväksi. Tyypillistä on, että aloitteleva tutkija valitsee liian laajan aiheen, jolloin siitä ei ole mahdollista saada tarkkaa tutkimustietoa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 77-85). Hirsjärvi ym. (2013, 80) toteavat myös, että jos opinnäytetyön aihe muistuttaa enemmän kirjan otsikkoa, on se liian laaja. Aiheen rajaamista vaikeutti opinnäytetyön kirjoittajien vilpityn halu kehittää traumaattisten tilanteiden käsittelyä yksityisellä turvallisuusalalla mahdollisimman paljon. Opinnäytetyön ohjaajan kanssa käytyjen keskustelujen ja kirjoittajien välisten useiden neuvottelujen jälkeen päädyimme nykyiseen aiheeseen. Viimeiset rajaukset aiheeseen tehtiin vielä opinnäytetyösuunnitelman esittämisen jälkeen siitä saadun palautteen perusteella.

Samanaikaisesti aiheen rajaamisen kanssa ryhdyttiin laatimaan tutkimussuunnitelmaa ja perehtymään alustavasti aihetta koskevaan lähdekirjallisuuteen. Lähdekirjallisuuteen ja aihepiiriin tutustumista helpotti molempien kirjoittajien aikaisempi perehtyneisyys aihepiiriin, ja paljon laadukasta lähdekirjallisuutta tunnettiin jo ennestään. Vinkkejä siitä, mistä ja mitä lähdekirjallisuutta voisi lähteä etsimään saatiin kriisityön parissa työskenteleviltä ammattilaisilta sekä opinnäytetyön ohjaajalta.

Lähdekirjallisuutta valittaessa tulee kiinnittää huomiota lähdekriittisyyteen. Käytettävien lähteiden valinnassa pyrittiin kiinnittämään huomiota kirjoittajien tunnettavuuteen, ja valitsemaan psykologian ja tutkimuksen kentillä tunnettujen kirjoittajien aineistoja. Lisäksi pyrittiin valitsemaan tuoretta tutkimustietoa, kiinnittäen huomiota myös tiedon alkuperäisten lähteiden selvitettävyyteen. Myös lähteiden puolueettomuus ja tarkoitusperä on asia jota pyrittiin lähteitä valitessa huomioimaan, joskaan tämä ei nähdäksemme valitsemassamme aihepiirissä ole merkittävä ongelma taloudellisten tai ideologisten intressien ollessa pieniä. (Hirsjärvi ym. 2013, 113-114.)

Tutkimusaiheen määrittämisen ja alustavan lähdekirjallisuuteen tutustumisen jälkeen vuorossa oli tutkimusongelmien muodostaminen, ja tutkimusmenetelmien valinta. Lopulta päädyimme muodostamaan kaksi pääkysymystä ja kaksi alakysymystä, joihin pyrimme työssämme vastaamaan:

- 1) Mitkä ovat yleisimpiä traumaattiseksi koettuja tilanteita, joita vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtaavat yksityisen turvallisuusalan työtehtävissä?
 - a. Kuinka paljon traumaattisia tilanteita vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtavat?
- 2) Millaisia vaikutuksia traumaattisilla tilanteilla on ollut vartijoiden ja järjestyksenvalvojien työhyvinvointiin?
 - a. Minkä tekijöiden koetaan vaikuttaneen tilanteiden käsittelyyn ja vaikutuksiin?

Ensimmäistä tutkimuskysymystä selvitetään avoimesti valtakunnallisella tasolla määrällisellä kyselyllä. Toinen tutkimuskysymys rajataan koskemaan vain toimeksiantajamme palveluksessa olevia työntekijöitä ja tämä toteutetaan laadullisella teemahaastattelulla. Muuten opinnäytetyö rajataan koskemaan laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) tarkoittamaa vartijaa ja järjestyksenvalvojaa. Näin ollen rajauksen ulkopuolelle jäävät muut yksityisen turvallisuusalan toimijat, kuten turvasuojaajat, sekä muiden lainsäädäntöjen alla työskentelevät toimijat, kuten esimerkiksi Poliisilain mukaiset vartijat. Lisäksi tarkastelu rajataan koskemaan työtehtävissä tapahtuvia tai niihin olennaisesti liittyviä tilanteita, sulkien pois esimerkiksi vapaa-ajalla tapahtuneet tapaturmat tai liikenneonnettomuudet. Tietoperustassa tarkastelemme työnantajan velvollisuuksia liittyen esimerkiksi työterveyshuollon järjestämiseen.

1.2 Työn ajankohtaisuus ja merkitys

Tämän opinnäytetyöntekijöillä on yhteensä noin kahdenkymmenen vuoden kokemus turvallisuusalalta. Olemme työskennelleet esimerkiksi järjestyksenvalvojina yleisötapahtumissa ja ravintoloissa, poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuina järjestyksenvalvojina kauppakeskuksissa ja julkisen liikenteen kulkuneuvoissa sekä liikenneasemilla. Työssämme olemme kohdanneet paljon haastavia väkivalta-, sairaskohtaus-, onnettomuustilanteita sekä paljon muita erilaisia poikkeustilanteita, joista osa on ollut ainakin jollain tasolla traumaattisia ja ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Nykyisessä työssämme turvallisuusalan kouluttajana sekä opettajana olemme myös kohdanneet paljon ihmisiä, jotka ovat kertoneet omista kokemuksistaan vastaavista tilanteista. Olemme käyneet erilaisia koulutuksia liittyen stressin vaikutuksiin ja sen hallintaan sekä traumaattisten tilanteiden jälkihoitoon. Tätä myöten meille on muodostunut oma kokemus asian tärkeydestä, mutta samalla olemme huomanneet sen olevan vielä tietyllä tapaa käsittelemätön aihe yksityisellä turvallisuusalalla.

Viime vuosina on esiintynyt useita väkivaltaisia hyökkäyksiä vartijoita ja järjestyksenvalvoja kohtaan, jotka menevät opinnäytetyön aiheena olevan traumaattisen tilanteen määritelmän alle. Seuraavaksi käymme niistä läpi muutamia mediassa esille nousseita tapauksia, jotka ovat ylittäneet uutiskynnyksen. Yksityisellä turvallisuusalalla edelleen työskennellessämme tiedämme kuitenkin, että nämä eivät ole ainoita tapauksia ja kaikki tapaukset eivät päädy julkisuuteen.

Joulukuussa 2018 Tikkurilan Prismassa puukotettiin vartijaa kaulaan (Aalto 2018). Kesäkuussa 2019 järjestyksenvalvojaa puukotettiin Vantaalla Tikkurilassa sijaitsevassa ravintolassa (Korkala 2019). Tammikuussa 2020 kahta metrossa toiminutta järjestyksenvalvojaa puukotettiin Helsingissä, Itäkeskuksen metroasemalla (Halonen 2020). Joulukuussa 2020 järjestyksenvalvojaa yritettiin ampua Helsingissä, Itäkeskuksen metroasemalla (STT 2020). Tammikuussa 2022 järjestyksenvalvojaa yritettiin ampua Helsingissä, Sörnäisten metroasemalla (Matti 2022). Syyskuussa 2022 järjestyksenvalvojaa puukotettiin Kotkassa sijaitsevassa ravintolassa (Kymen Sanomat 2022). Joulukuussa 2022 järjestyksenvalvojaa puukotettiin rintaan Helsingissä, Itäkeskuksessa (Alanne 2023). Joulukuussa 2023 järjestyksenvalvoja pahoinpideltiin vakavasti Helsingin keskustassa sijaitsevassa ravintolassa (Hirvonen 2023). Yksi Seinäjoen ammuskelussa loukkaantuneista oli järjestyksenvalvoja (STT 2024).

Edellä mainitut tapaukset ovat olleet niin sanotusti vakavimmasta päästä, mutta rajautuvat kuitenkin pääasiassa väkivallan kohtaamiseen. Muita traumaattisia tilanteita on vaikeampia saada esille tilastoista. Traficom (2024) tilastoista kuitenkin nousee esille, että rautatieliikenteessä on tehty vuonna 2022 itsemurhia 59 kappaletta ja vuodesta 2017 vuoteen 2022 itsemurhia on ollut vuosittain 38 kappaleesta 70 kappaleeseen. Nämäkin tilastot näkyvät julkisen liikenteen parissa työskentelevien poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettujen järjestyksenvalvojien kohdalla. Tuoreeltaan on myös uutisoitu seuraavaa: *”Räjähdysmäisesti kasvanut huonovointisuus näkyy Helsingin metron vartijoiden arjessa.”* Samassa uutisessa myös mainitaan, että Palmia Oy kouluttaa työntekijöitään metrossa tunnistamaan tilanteita jo ennalta. Tarkoituksena olisi siis tunnistaa itsetuhoinen henkilö ennen kuin hän pääsee toteuttamaan aikensa. (Sinkko-Westerholm 2024.)

Kauppakeskukset, jotka ovat yksi yleisimmistä poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettujen järjestyksenvalvojien toimialueita, vetävät edelleen paljon asiakkaita vuositasolla. Suomen kauppakeskusyhdistys antaa arvion, että vuonna 2022 noin 411 miljoonaa ihmistä on vierailut Suomen kauppakeskuksissa (Suomen kauppakeskusyhdistys 2023). Kauppakeskukset ovat myös usein keskeisellä paikalla kaupungeissa ja tämä yhdistettynä kävijämääriin on nostanut todennäköisyyksiä sille, että kauppakeskuksen alueella tai sen välittömässä läheisyydessä sattuu tapaturmia, sairaskohtauksia ja esimerkiksi väkivallantekoja.

Pyysimme kolmesta isosta pääkaupunkiseudulla sijaitsevasta kauppakeskuksesta raportoituja tilastoja liittyen ensiapu-, sairaskohtaus- ja tapaturmatilanteisiin. Näissä kauppakeskuksissa tapahtuu kuukaudessa keskimäärin 10-15 tilannetta / kauppakeskus, jotka kuuluvat edellä mainittuihin kategorioihin. Raportoinnissa ei varsinaisesti eritellä tilanteen vakavuutta ja tilastot eivät ole vertailukelpoisia valtakunnallisesti, mutta se antaa suuntaviivoja aiheeseen liittyen. Voitaisiin siis todeta, että kauppakeskuksissa työskentelevät poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetetut järjestyksenvalvojat kohtaavat vastaavia poikkeustilanteita suhteellisen aktiivisesti. (Kauppakeskus X 2024; Kauppakeskus Y 2024; Kauppakeskus Z 2024)

Kauppakeskuksiin liittyen on myös uutisoitu viime vuosina erilaisista väkivalta- ja onnettomuus-tilanteista, joista esittelemme nyt muutamia. Poliisi tutkii Koskikeskuksessa tapahtunutta epäiltyä törkeää pahoinpitelyä, jossa ihmistä oli puukotettu kauppakeskuksen alueella. Samassa uutisessa nostetaan esille vartijoiden esimerkillinen toiminta, joka johti epäillyn kiinnisaamiseen (Ellilä & Enne 2024). Vakava onnettomuus kauppakeskuksessa Helsingissä, ihminen kuoli (Kaivanto 2024). Mies putosi kuolemaansa viihdekeskus Flamingossa (Airiola 2024). Uusi puukotus kauppakeskus Valkeassa - Tämä tiedetään nyt (Ojala & Salminen 2024). Sivullinen loukkaantui lievästi, kun mies pudottautui kuolemaan Kampissa (Kirsi 2021).

Myös mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuodesta 2016 lähtien ja ovat nykyään tuki- ja liikuntaelin sairauksien ohella yleisin syy sairauspoissaoloille Suomessa (Kela 2024). Opinnäytetyössä ei ole tarkoitus käsitellä laajemmin syitä mielenterveyden häiriöille, mutta esimerkiksi Duodecimin Käypä hoito -suosituksessa (2022), liittyen traumaperäiseen stressihäiriöön arvioidaan, että Suomessa altistuisi vuosittain noin 100 000 ihmistä PTSD:n kriteerien täyttäviin tilanteisiin. Näistä ihmisistä 20-30 prosentille kehittyy traumaperäinen stressihäiriö.

1.3 Työn tavoitteet

Yksityisellä turvallisuusalalla emme ole törmänneet vakiintuneisiin käytänteisiin liittyen traumaattisten tilanteiden jälkihoitoon. Traumaattisten tilanteiden jälkihoito ja työntekijöiden kohtaaminen vaihtelee omiemme kokemusten perusteella hyvinkin paljon eri yritysten kohdalla sekä monesti henkilöityy suoraan esihenkilöinä työskenteleviin ja heidän ajatusmaailmaansa. Yrityksessä, toimeksiannossa tai yksittäisessä työkohteessa vallitseva työ- ja asennekulttuuri vaikuttavat isoilta osin tähänkin aiheeseen. Yksi tavoitteistamme on jälkipurkumenetelmien käytön esilletuominen, johon haemme esimerkkejä Puolustusvoimilta ja viranomaispuolelta. Esimerkiksi Puolustusvoimilla psykososiaalista tukea käsitellään useissa eri ohjesäännöissä, oppaissa ja käsikirjoissa (Hyvönen 2023, 93). Toimeksiantajamme voi hyödyntää näitä esimerkkejä kehittäessään omia toimintamalleja traumaattisten tilanteiden varalle.

Tutkiessamme aihetta saamme samalla tuotettua tietoa toimeksiantajallemme liittyen vartioiden ja järjestyksenvalvojien kohtaamiin traumaattisiin tilanteisiin sekä niiden vaikutuksiin. Samalla pystymme lisäämään opinnäytetyön aiheeseen liittyvää tietoisuutta. Aikaisemmin olemme jo maininneet, että mielenterveyden häiriöt ovat tilastollisesti lisääntyneet. Esimerkkinä pelastusalalla on havaittu, että traumaattisten kokemusten vaikutuksista puhuminen on hyvin vaihtelevaa, mutta se on kuitenkin mennyt parempaan suuntaan uusien sukupolvien tullessa alalle. Ongelmana kuitenkin on se, että jos tapahtumista ei puhuta, niin ne voivat vaikuttaa vielä enemmän. (Krok 2023.) Tietoisuuden levittäminen mahdollistaa myös tapahtuneista asioista puhumisen matalammalla kynnyksellä.

Koska aihetta ei olla juurikaan aikaisemmin tutkittu yksityiseen turvallisuusalaan liittyen, niin tavoitteena on myös antaa uusia näkökulmia työhyvinvoinnin edistämiseen ja traumaattisista tilanteista palautumiseen. Esimerkiksi toimeksiantajamme on jo aloittanut opinnäytetyön aiheeseen liittyvät koulutukset yrityksen sisäisesti ja tämän tutkimuksen kautta saamme tuotettua lisää tietoa, joilla koulutuksia ja aiheeseen liittyviä ohjeita voidaan mahdollisesti kehittää.

2 Psykososiaalinen kuormitus ja siihen liittyvät ilmiöt

Tässä luvussa avaamme opinnäytetyön pohjana toimivaa tietoperustaa, sekä avaamme aiheeseen liittyvää termistöä ja käsitteitä. Käsittelemme aiheeseen liittyvää lääketieteellistä tietoa ja aiempaa tutkimustietoa. Aihepiiri on hyvin monipuolinen ja varsinaista vakiintunutta termiä ei kaikille ilmiöille välttämättä ole. Pyrimme käyttämään yleisimpiä ja tunnetuimpia käsitteitä opinnäytetyössämme.

2.1 Traumaattinen kriisi

Traumaattisella kriisillä tai traumaperäisellä kriisillä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilön omat aiemmat kokemukset ja käsittelymallit eivät riitä äkillisen ja yllättävän tilanteen käsittelemiseen. Traumaattisen kriisin aiheuttaja on ulkoinen, ja tilanne on luonteeltaan järkyttävä. Traumaattisen kriisin aiheuttanutta tilannetta voidaan kutsua traumaattiseksi tilanteeksi tai tapahtumaksi. (Saari 2012, 22.) Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi liikenneonnettomuudet, läheisen menehtyminen, väkivallan kohteeksi joutuminen tai vakavan tapaturman todistaminen. Myös edellä mainittuihin tilanteisiin liittyvät läheltä piti-tilanteet voivat olla traumatisoivia. (Saari 2012, 22; Hammarlund 2010, 91; Palosaari 2008, 26.)

Traumaattisen kriisin eteneminen jaetaan perinteisesti neljään vaiheeseen: sokkivaihe, reaktiovaihe, käsittely- tai korjausvaihe ja uudelleensuuntautumisen vaihe. Tämä jako on yksinkertaistettu ja suuntaa antava. Sokkivaihe iskee heti traumaattisen tilanteen jälkeen ja kestää minuuteista muutamaan päivään. Sokin tehtävä on turvata ihmisen toimintakyky selviytymistä varten, ja usein sokkivaiheessa oleva ihminen saattaa käyttäytyä vallitsevaan tilanteeseen hyvinkin rauhallisesti ja määrätietoisesti. Joskus ihmiset kuitenkin reagoivat sokissa huomattavan yli- tai alivireisesti. Tällöin ihminen saattaa panikoida ja käyttäytyä hysteerisesti, tai vaihtoehtoisesti lamaantua täysin ja olla apaattinen. (Nurmi 2006, 36-48; Hammarlund 2010, 99-103.)

Sokkivaiheen jälkeen tulee reaktiovaihe. Tällöin tietoisuus tapahtuneesta ja sen vaikutuksista pureutuu ihmisen tajuntaan. Reaktiovaihe saattaa tuoda mukanaan voimakkaitakin tunne- ja stressireaktioita. Reaktiovaihe käynnistyy, kun ihminen pystyy alkaa käsittelemään asioita. Tämä saattaa tarkoittaa esimerkiksi työvuoron jälkeistä kotimatkaa, tai hetkeä, jolloin ihminen on takaisin perheensä parissa. Reaktiovaihe kestää tyypillisesti muutaman vuorokauden,

jonka jälkeen alkaa käsittelyvaihe. Siinä missä reaktiovaiheessa ihminen tyypillisesti haluaa puhua paljon tapahtuneesta, käsittelyvaiheessa hän saattaa sulkeutua ja vetäytyä sosiaalisissa tilanteissa. Tämän takia käsittelyvaiheeseen saattaa myös liittyä haasteita ihmissuh-teissa. Käsittelyvaiheessa työstetään traumaattisen tilanteen aiheuttamia pelkotiloja ja ai-heutunutta mahdollista menetystä. Uudelleen suuntautumisen vaiheessa puolestaan ihminen alkaa toipumaan tilanteesta, eikä tapahtunut pyöri mielessä enää jatkuvasti. Toisinaan kipeät muistot ja ajatukset saattavat kuitenkin nousta pintaan. (Saari 2012, 52-60, Hammarlund 2010, 99-103; Nurmi 2006, 164-168.)

2.2 Stressiin liittyvät lääketieteelliset reaktiot ja häiriöt

Suomalaisen psykiatrisen tautiluokituksen (ICD-10) kategoriaan F43 kuuluvat ”*Reaktiot vaikeaan stressiin ja sopeutumishäiriöt*”. Tähän kategoriaan kuuluvat akuutti stressireaktio, trauma-peräinen stressihäiriö ja sopeutumishäiriö. (Lönqvist 2023.) Seuraavaksi käymme läpi nämä reaktiot.

Akuutti stressireaktio on seurausta merkittävästä henkisestä rasituksesta. Akuutin stressireaktion oireet alkavat tyypillisesti tunnin kuluessa tapahtuneesta ja kestävät korkeintaan kuukauden. Usein yli kaksi päivää, mutta alle kuukauden kestäneen reaktion kohdalla puhutaan akuutista stressihäiriöstä. (Eerola 2024; Hammarlund 2001, 264-266.)

Akuutille stressireaktiolle tyypillistä on ahdistuneisuus, joka ilmenee esimerkiksi unettomuutena, ärtyneisyytenä tai korostuneena valppautena. Tyypillisiä ovat myös painajaiset ja niin sanotut flashbackit, joissa mielessä palataan toistuvasti reaktion aiheuttaneeseen tilanteeseen. Myös erilaiset dissosiatiiiviset reaktiot ovat mahdollisia. Näihin lukeutuvat mm. stressiä aiheuttaneeseen tilanteeseen liittyvät muistihäiriöt, tunnereaktioiden puuttuminen, sekä itsensä vieraaksi tai irralliseksi kokemisen tunne. (Eerola 2024; Lönqvist 2023; Hammarlund 2001, 264-266.)

Traumaattisen tilanteen aiheuttamien oireiden kestäessä yli kuukauden, saattaa kyseessä olla trauma-peräinen stressihäiriö, josta käytetään usein englanninkielistä nimeä PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder). Traumaperäisen stressihäiriön toteaminen vaatii, että kaikki häiriön diagnostiset kriteerit täyttyvät. Nämä kriteerit on esitelty taulukossa 1, joka mukailee Henrikssonin tekemää taulukkoa. On mahdollista, että traumaattisen tilanteen aiheuttamat oireet näkyvät vasta useamman kuukauden, jopa vuosien päästä. Tällöin oireen liittäminen tapahtumaan saattaa olla haasteellista. (Henriksson, Haravuori & Lönqvist 2024, 433-439).

Taulukko 1: Traumaperäisen stressihäiriön ICD-10 luokituksen mukaiset kriteerit (Mukaillen Henriksson ym. 2024, 437).

<i>"Traumaperäisen stressihäiriön ICD-10 luokituksen mukaiset kriteerit."</i>	
A.	<i>"Henkilöä on kohdannut poikkeuksellisen uhkaava tai katastrofaalinen (lyhyt- tai pitkäaikainen) tapahtuma, joka todennäköisesti aiheuttaisi voimakasta ahdistuneisuutta kenelle tahansa."</i>
B.	<i>"Tapahtumaan liittyen ilmenee jokin seuraavista:</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. jatkuvia muistikuvia</i> <i>2. hetkellisiä voimakkaita takautumia</i> <i>3. painajaisunia</i> <i>4. ahdistuneisuutta olosuhteissa, jotka muistuttavat koetusta tapahtumasta"</i>
C.	<i>"Henkilö pyrkii välttämään joutumista olosuhteisiin, jotka muistuttavat koetusta tapahtumasta, eikä tällaista välttämistä ollut ennen traumaattista tapahtumaa."</i>
D.	<i>"Vähintään toinen seuraavista:</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Kykenemättömyys muistaa osittain tai kokonaan joitakin keskeisiä asioita traumaattisesta tapahtumasta</i> <i>2. jatkuvat psyykkisen herkistymisen ja ylivireyden oireet: vähintään kaksi seuraavista:</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>a. unettomuus</i> <i>b. ärtymys tai vihanpuuskat</i> <i>c. keskittymisvaikeudet</i> <i>d. lisääntynyt valppaus tai varuillaan oleminen</i> <i>e. liiallinen säpsähtely"</i>
E.	<i>"Häiriö täyttää kriteerit B, C ja D kuuden kuukauden sisällä traumaattisesta tapahtumasta tai sellaisen ajanjakson päättymisestä. Joissakin yhteyksissä myös pitemmän ajan kuluttua ilmenneet oireet voidaan katsoa kuuluvaksi tähän häiriöön, mutta tällöin täytyy selvästi täsmentää, että näin on menetelty."</i>

2.3 Trauma- ja stressiperäisten häiriöiden esiintyvyys

Tarkkaa tietoa trauma- ja stressiperäisten häiriöiden yleisyydestä on vaikea saada. Traumaperäiseen stressihäiriöön liittyen Käypä hoito -suosituksen (2022) mukaan eri tutkimukset ovat arvioineet 35-90 % väestöstä joutuvan elämänsä aikana niin suurta stressiä aiheuttavaan tilanteeseen, että se voisi aiheuttaa traumaperäisen stressihäiriön kehittymisen. Eräässä suomalaisessa tutkimuksessa 8 410:sta yli 60-vuotiaasta vastaajasta joka kolmas kertoi kohdanneensa elämänsä aikana traumaattisen elämäntapahtuman (Piirtola, Kaprio & Korhonen 2019).

Vaikka ihminen kohtaisi potentiaalisesti traumatisoivan tilanteen, ei se tarkoita, että hän saisi voimakkaita oireita tai kärsisi jostakin aiemmin mainitusta häiriöstä. Tilanteen aiheuttamiin reaktioihin vaikuttavat esimerkiksi ihmisen aiemmat kokemukset ja opitut selviytymismallit, luonteenpiirteet, tilanteen yllätyksellisyys ja poikkeavuus sekä tilanteen kesto. (Saari 2012, 22-27.) Joitakin akuutin stressireaktion oireita ilmenee lähes kaikilla, mutta suurimmalla osalla ne poistuvat itsestään muutaman vuorokauden kuluessa (Käypä hoito -suositus 2022). Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan posttraumaattisesta stressihäiriöstä kärsisi keskimäärin noin 30-40 % traumaattisessa tilanteessa olleista (Galea, Nandi & Vlahov 2005).

Auttaja-ammateissa on tunnistettu valtaväestöä suurempi riski joutua traumaattiseen tilanteeseen. Tällaisia ammatteja ovat mm. ensihoitaja, pelastaja, poliisi, vartija ja järjestyksenvalvoja (Käypä hoito -suositus 2022; Hammarlund 2010, 184-188). Esimerkiksi poliisin on arvioitu 30-vuotisen työuransa aikana kohtaavan kymmeniä tai jopa satoja potentiaalisesti traumaattisia tilanteita (Kaunisto, Hyyti, Koskelainen & Nieminen 2021, 360). Toisaalta auttajilla on tyypillisesti myös parempi kyky sietää psyykkisesti haastavia ja järkyttäviä tilanteita työtehtävissä ollessaan. Saaren (2012, 274-280) mukaan tätä selittävät seuraavat tekijät: ”*Alalle valikoituminen, koulutus, kokemus, harjaannus, etukäteen valmentautuminen ja ammattirooli*”. Saari mainitsee, että nämäkään tekijät eivät usein suojaa työntekijää riittävästi, mikäli työntekijä joutuu esimerkiksi hengenvaaraan, tämän työkaveri loukkaantuu tai menehtyy tai jos onnettomuuden uhri on lapsi.

2.4 Kumulatiivinen stressi ja loppuun palaminen

Tilannetta, jossa stressiä kasaantuu useista, lähes samanaikaisista lähteistä, kutsutaan kasaantuneeksi tai kumuloituneeksi stressiksi. Kumulatiivista stressiä saattaa syntyä, mikäli työntekijä kohtaa useita henkisesti kuormittavia työtilanteita peräkkäin, jolloin palautuminen edellisistä tilanteista on vielä vaiheessa. Kumuloitunut stressi saattaa myös johtua palautumista häiritsevistä muista stressitekijöistä, kuten perheeseen tai työhön liittyvistä huolista. (Saari 2012, 274-281; Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskinen 2014, 191.)

Stressin jatkuvasti kasaantuessa ilman mahdollisuutta sen purkamiseen, on tällöin työntekijän pakko kehittää omia suojautumiskeinoja käyttöönsä. Tällöin työntekijä saattaa kyynistyä. Hän suojautuu suhtautumalla tunnekylmästi muihin ihmisiin, työhönsä ja ympäristöön. Tästä seuraa kyvyttömyys ottaa huomioon muita ihmisiä ja kohdata näitä empaattisesti, josta voi seurata ongelmia niin työpaikalla kuin ihmissuhteissa. (Saari 2012, 274-281.)

Jos työntekijä ei kykene katkaisemaan stressin kasaantumista, on lopulta todennäköisenä seurauksena Burn out, loppuun palaminen (Saari 2012, 274-281). Myös uupumukseksi kutsuttu tila on luonteeltaan vakava ja siitä toipuminen kestää tyypillisesti pitkään. Uupumus muistuttaa ulkoisesti paljon väsymystä, mutta toisin kuin väsymys, uupumus ei mene ohi lepäämällä illan, viikonlopun tai viikon. Uupumiselle luontaista on merkityksen tunteen katoaminen sekä yleinen voimattomuus. Uupumus ei itsessään ole sairaus, mutta pitkittyessään voi johtaa esimerkiksi masennukseen. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

Kumuloituneen stressin riskin on tunnistettu liittyvän usein auttaja-ammatteihin (Saari 2012, 277-281). Kirjassa Poliisityön psykologia, Kaunisto ym. (2021, 368-372) mainitsevat syiksi muun muassa resurssipulan, palkkatyytymättömyyden, voimankäyttötilanteet sekä jatkuvat emotionaalisesti raskaat kokemukset kohdattaessa vaikeassa tilanteessa olevia ihmisiä. Hammarlund (2010, 184-187) luettelee auttaja-ammattien stressitekijöihin myös muun muassa pitkät työvuorot, vähäisen koulutuksen, puutteellisen työnjohdon sekä vastuuta ja organisaatiota koskevat epäselvyydet.

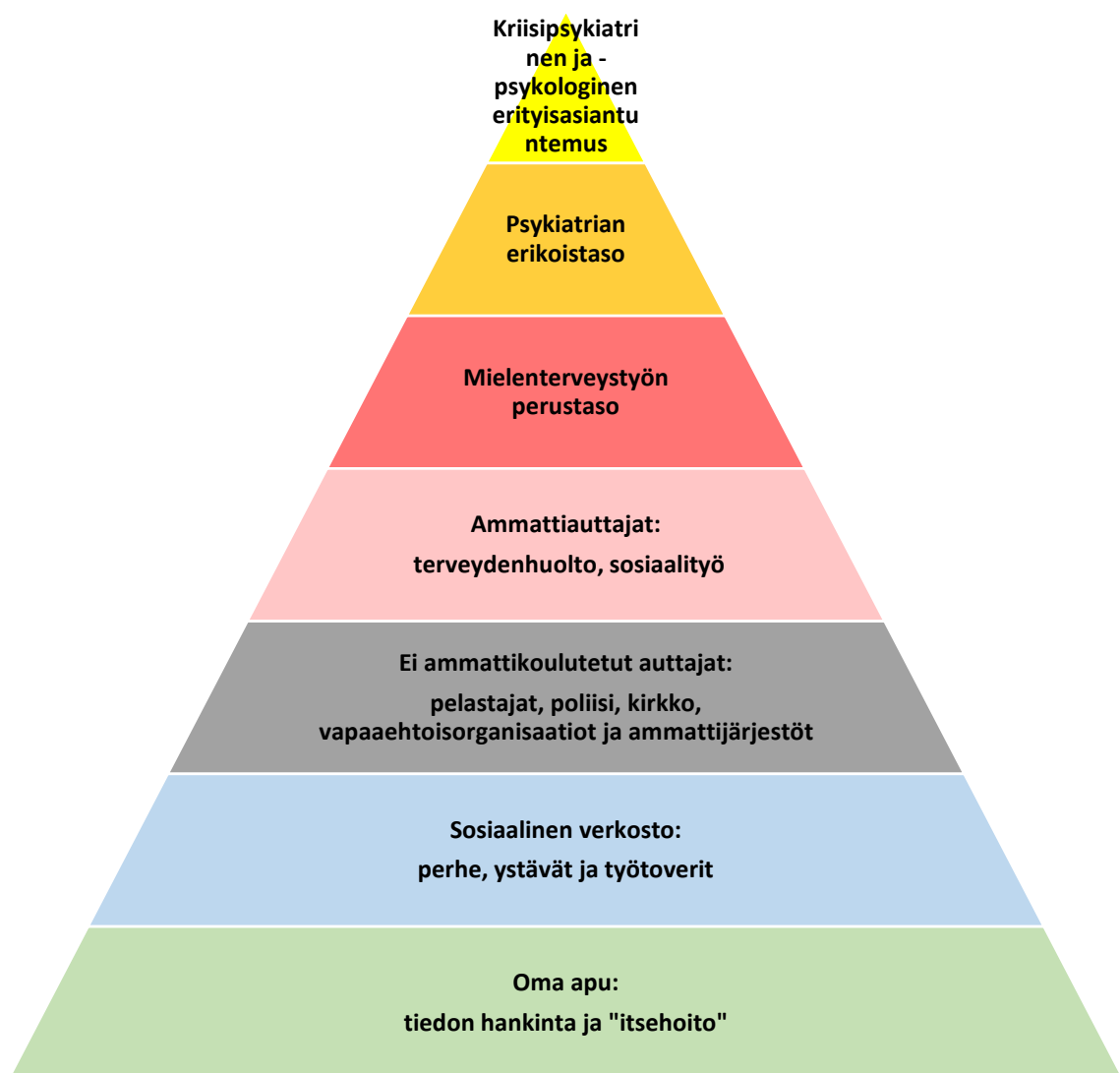
2.5 Jälkipurku ja traumaattisen tilanteen käsittely

Seuraavaksi käsittelemme joitakin traumaattisten tilanteiden käsittelyyn liittyviä työkaluja ja termejä. Defusing ja Debriefing ovat CISM malliin kuuluvia työkaluja traumaattisten tilanteiden käsittelemiseksi. CISM, eli Critical Incident Stress Management on erityisesti auttaja-ammatteihin suunniteltu tukimalli (Mitchell 2019). CISM toimii pohjana Suomessa viranomaisten käyttämälle toimintamallille. (Nurmi 2006, 161-186.)

Defusing, eli jälkipurkukeskustelu on saman työvuoron aikana käytävä vertaistuellinen keskustelu. Jälkipurkukeskustelun tavoitteena on muodostaa yhtenäinen tilannekuva kaikille tilanteeseen osallistuneille sekä antaa tilaisuus puhua tapahtuneesta ja sen aiheuttamista reaktioista. Onnistuneen jälkipurkukeskustelun on todettu lisäävän yhteisöllisyyttä sekä auttavan paluussa arkeen. (SPR 2024; Nurmi 2006, 172-175.)

Debriefing, Suomeksi jälkipuinti, on 2-3 vuorokauden kuluessa tapahtuneesta käytävä psykologinen ryhmäistunto. Jälkipuinnissa tulisi olla kaksi koulutettua ohjaajaa ja sen kesto on tyypillisesti 2-3 tuntia. Niin kuin ei jälkipurku, ei jälkipuintikaan ole taktinen purkukeskustelu, vaan tarkoitus on nimenomaisesti käsitellä tapahtuman herättämiä tunteita ja reaktioita. (Nurmi 2006, 176-180.)

Jälkipuinnin (debriefing) hyödyistä ja haitoista on käyty viime vuosina paljon keskustelua ristiriitaisesta tieteellisestä näytöstä johtuen. On olemassa tutkimuksia, joissa järjestetyn debriefingin on katsottu olleen toipumisen kannalta jopa haitallinen tekijä. Tämän takia debriefingin järjestämistä tulisi harkita tarkasti. Toisaalta näissä tutkimuksissa on tyypillisesti tutkittu ainoastaan niin kutsutuille siviiliuhreille toteutettuja debriefing-istuntojen vaikutusta posttraumaattisen stressihäiriön esiintyvyyteen vastoin CISM-menetelmän alkuperäistä tarkoitusta. Saari (2012) nostaakin esiin erityisesti jälkipuintiin osallistuneiden positiivisten kokemusten painoarvon. On kuitenkin muistettava, että jälkipurku ja jälkipuinti ovat vain yksittäisiä työmenetelmiä, eivätkä korvaa kokonaisvaltaista vertais- ja kriisitukea. Psykososiaalisen tuen ja palveluiden periaate on esitelty kuvassa 1. (Saari 2012, 297-315; Pasternack 2024; Hammarlund 2010, 143-147.)



Kuvio 1: Psykososiaalisen tuen ja palvelun malli (Castren, Ekman, Martikainen, Sahi & Söder 2006, 123)

Kuvion 1 mukaisessa palvelumallissa apu lähtee omasta avusta, jossa voit esimerkiksi hakeutua läheisten seuraan ja tehdä itsellesi mieluisia asioita. Sosiaalinen verkosto pyrkii auttamaan myös, johon kuuluu esimerkiksi työtoverit ja perhe. Nopeasti kuitenkin etenemme tilanteeseen, jossa korostuu työnantajan seuranta ja reagointi työntekijän työhyvinvointiin. Jos tarvetta ammattiauttajalle on, niin työntekijä on tarvittaessa ohjattava ammattipalvelun piiriin, esimerkiksi työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon.

2.6 Yksilön psykologinen resilienssi

Tässä luvussa tarkastelemme yksilön resilienssiä. Meillä ihmisillä on olemassa kyky toipua ja kehittyä ajan myötä hallitsemaan erilaisia reaktioita, joita traumaattinen tilanne voi aiheuttaa. Toipumisella viitataan sanaan ”*recovery*” ja resilienssin osalta psykikkiseen kestävyyyteen eli sanaan ”*resilience*”. Kaksi ihmistä saattaa reagoida täysin eri tavalla, vaikka olisivat olleet täysin samassa traumaattisessa tilanteessa. Erot reagoinnissa ja vaikutuksessa näkyvät, niin akuuttivaiheessa kuin pidemmän ajan myötä tapahtuman jälkeen. (Hedrenius & Johansson 2016, 155.)

Resilienssin käsite on suhteellisen uusi ja sille ei ole yksittäistä tarkkaa määritelmää. Hedrenius ja Johansson käyttävät kirjassaan ”Kriisituki” resilienssin esimerkkinä kuminauhaa. Kuminauha vertaiskuvana jännittyy ennen katkeamista, mutta palautuu takaisin muotoonsa, jos katkeamista ei tapahtunut. Kuminauhan rasituksen kestävyyyteen vaikuttaa moni asia, mutta niin vaikuttaa myös yksilön resilienssiin. Resilienssi vaihtelee iän myötä ja on havaittu, että esimerkiksi vanhemmilla ihmisillä on ollut suurempaa resilienssiä järkyttävien tapahtuman kohtaamisen osalta. Vanhempien ihmisten kognitiivinen ja emotionaalinen kehitys on iän myötä tietenkin pidemmällä sekä heillä on laajempi elämäkokemus. Kirjassa ei anneta tai määritellä yhtä yksittäistä tekijää resilienssin kehittymiseen, vaan siinä puhutaan useiden tekijöiden summasta. Resilienssiin voi siis vaikuttaa esimerkiksi geneettisten, psykologisten, biologisten, sosiaalisten ja henkisten tekijöiden summa. Tärkeänä osa-alueena nostettiin kuitenkin esille sosiaalinen tuki. (Hedrenius & Johansson 2016, 157.)

Kriisituen yksi päämäärinä on resilienssin vahvistaminen, jossa ihmisen stressin hallitsemisen kykyä kehitetään ja heitä suojellaan asioilta, jotka voivat aiheuttaa vahinkoa. Kriisituen osalta on siis kyse yksilön tukemisesta aikana, jossa toivutaan ja sopeudutaan uuteen elämäntilanteeseen, esimerkiksi traumaattisen tapahtuman jälkeen. (Hedrenius & Johansson 2016, 39.)

3 Turvallisuus ja vaatimusten mukaisuus

Luvussa avaamme yritysturvallisuuden merkitystä työturvallisuudessa ja sitä kautta myös traumaattisten tilanteiden kohtaamisessa sekä niiden käsittelyssä. Luvussa käydään läpi myös yksityiseen turvallisuusalaan liittyvää termistöä ja lainsäädäntöä. Avaamme myös työnantajan velvoitteita liittyen työntekijän työturvallisuuteen ja psykososiaalisen tuen järjestämiseen.

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) määrittelee vartioimisliiketoiminnan seuraavanlaisesti 1 luvun 2§, ensimmäisen momentin, ensimmäisessä kohdassa: *”Tässä laissa tarkoitetaan vartioimisliiketoiminnalla ansiotarkoituksessa suoritettavaa, toimeksiantosopimukseen perustuvaa vartioimistehtävien hoitamista.”*

Kyseessä on siis toimeksiantosopimukseen perustuvaa palveluntuottamista, jossa toimeksiantaja maksaa tuotetusta palvelusta. Esimerkiksi kauppakeskus X haluaa järjestyksenvalvontapalveluita ja toimii tässä tapauksessa toimeksiantajana. Kauppakeskus X ja Securitas Oy tekevät toimeksiantosopimuksen järjestyksenvalvontapalveluiden tuottamisesta kyseiseen kauppakeskukseen. Poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettu järjestyksenvalvoja on siis työsuhteessa Securitas Oy:lla, mutta tekee työtehtävänsä Kauppakeskus X:ssä. Kyseessä on siis yritystoimintaan perustuva palvelu- ja turvallisuusammatti.

3.1 Yritysturvallisuusmalli

Edellä luvun 3 pohjustuksessa kerroimme, miksi käsittelemme opinnäytetyössä yritysturvallisuutta. Suurin osa toiminnasta on yritystoimintaa ja vartijoiden sekä järjestyksenvalvojien työnantajaa koskee tätä ollen tietyt lainsäädännölliset velvoitteet liittyen työntekijöiden työturvallisuuteen ja työterveyshuoltoon. Elinkeinoelämän keskusliitto (2024) määrittelee yritysturvallisuuden seuraavanlaisesti:

”Kaikkien yrityksen toimintojen turvallisuutta. Yritysturvallisuustoiminnalla voidaan suojata yritykselle tärkeitä arvoja kuten henkilöitä, tietoa, mainetta, omaisuutta tai ympäristöä. Yritysturvallisuuden keskeinen tehtävä on edistää yrityksen kilpailukykyä ja parantaa tuottavuutta. Turvallisuusjohtaminen on osa normaalia yrityksen johtamista. Tavoitteena ei ole erillinen turvallisuustoiminto, vaan yrityksen toiminnan jatkuvuuden, turvallisuuden ja vaatimustenmukaisuuden varmistaminen kaikissa tilanteissa.”

Opinnäytetyössä rajaamme kuitenkin yritysturvallisuuden käsittelyn koskemaan pääasiassa työturvallisuutta traumaattisten tilanteiden kohtaamisen näkökulmasta. Elinkeinoelämän keskusliiton (2024) yritysturvallisuusmallissa lähdetään liikkeelle uhkien tunnistamisesta, riskien arvioinnista ja niihin varautumisesta. Edellä mainitut toimenpiteet ovat keskeiset edellytykset yritysturvallisuuden kokonaisuuden hahmottamiseksi. Kaikki toiminnassa olevat osapuolet olisi hyvä sitouttaa mukaan riskien tunnistamiseen. Käsittelemme työturvallisuuslakia (738/2002)

tarkemmin luvussa 3.3, mutta tässä vaiheessa on jo hyvä nostaa esille edellä mainitun lain 10§, jossa veloitetaan työnantajaa tunnistamaan työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät. Jos haitta- ja vaaratekijöitä ei voi poistaa, niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle pitää arvioida erikseen. Kyseisessä 10§ säädetään myös tarkemmin mitä tällöin kuuluisi ottaa huomioon.

Yritysturvallisuusmallissa nostetaan esille, että *”henkilöstön kouluttaminen, turvallisuustietoisuuden lisääminen ja hyvän turvallisuuskulttuurin luominen on erittäin tärkeää”* (EK 2024). Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalliin kuuluu erilaisia osa-alueita, joista kaikki eivät välttämättä ole yhtä tärkeitä jokaiselle yritykselle, vaan niitä sovelletaan toimialan ja liiketoiminnan mukaan. Osa-alueet ovat kuitenkin henkilöstöturvallisuus, kiinteistöturvallisuus ja toimitilaturvallisuus, pelastusturvallisuus, tuotannon ja toiminnan turvallisuus, ympäristöturvallisuus, tietoturvallisuus, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta, varautuminen ja kriisinhallinta ja työturvallisuus. Näistä käsittelemme opinnäytetyössä lähinnä työturvallisuutta ja sivuamme henkilöstöturvallisuutta.

3.1.1 Työturvallisuus

Elinkeinoelämän keskusliiton (2024) yritysturvallisuusmallin mukaan työturvallisuuteen sisältyy työterveyshuolto ja työsuojelu. Työturvallisuustoiminnan tavoitteena taas on tehdä työstä turvallista, lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja sitä kautta muodostaa vastuullinen yrityskuva. Toimintaa ohjaa työturvallisuuslainsäädäntö, joka käsitellään luvussa 3.3. Työturvallisuus rakentuu toimintaohjelman avulla, joka konkretisoisi toimenpiteet työn terveydellisten haittojen ehkäisemiseksi.

Kaikki työturvallisuuteen kuuluvat asiat yritysturvallisuusmallissa ovat tärkeitä, mutta tässä opinnäytetyössä korostetaan sieltä esille nostettuja toimenpiteitä ja palveluita, jotka ovat työterveyspalvelut, työyhteisön toimivuus ja työkykyä ylläpitävä toiminta (EK 2024). Yritysturvallisuusmallin työturvallisuus osiossa käydään läpi myös työsuojeluorganisaatio. Esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun yhtenä lakisääteisenä tehtävänä on saada työntekijät kiinnittämään huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton raportissa (2009, 18-23) liittyen työhyvinvoinnin kehittämiseen työsuojelun yhteistoiminnalla, käsitellään työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojeluasiamiesten roolia työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työsuojeluvaltuutetuilla ei kuitenkaan ole välttämättä aikaa kiertää jokaista toimeksiantoa ja kohdetta läpi riittävän aktiivisesti. Joten toimeksianto- ja yksikkökohtaisilla työsuojeluasiamiehillä voisi olla tärkeä rooli työntekijöiden kohtaamisessa ja heidän auttamisessansa. Työsuojeluasiamiehillä on myös koulutusoikeus työtehtäväänsä. Hyvin koulutettujen työsuojeluasiamiesten voitaisiin olettaa edistävän positiivista työturvallisuuskulttuuria yrityksessä.

Esimerkiksi toimeksiantajallamme Securitas Oy:llä on ajantasainen työsuojelun toimintaohjelma, jossa henkilöstöä kannustetaan aktiivisesti osallistumaan työturvallisuuden parantamiseen työpaikoillaan. Pääkeinot ovat muun muassa työturvallisuuden edistäminen, työtapaturmien vähentäminen, työterveyden edistäminen, työolojen jatkuva kehittäminen, sairauspoissaolojen vähentäminen ja hyvän valmiuden ylläpitäminen poikkeustilanteissa. Toimintaohjeessa käydään läpi työnantajan vastuut näihin asioihin liittyen. Lähimpänä operatiivista työtä tekevien kanssa ovat heidän lähiesimiehensä, mutta tämänkin toimintaohjelman mukaisesti esimiesten tukena toimii työsuojeluorganisaatiossa esimerkiksi työsuojeluvaltuutettujen lisäksi, myös toimipaikkakohtaisesti valittuja työsuojeluasiamiehiä. Heidän tehtävänsä luonne on neuvoa antavaa, ohjaavaa ja valvovaa. Varsinaiset tehtävät ovat erikseen määritelty toimintaohjelmassa. Tehtävistä korostuu opinnäytetyön aiheeseen liittyen työtapaturmien, uhka- ja väkivaltatilanteiden kehityksen seuranta sekä niiden pohjalta tehtävät kehitysehdotukset. Työsuojelukoulutuksesta vastaavat yksiköt. Toimintaohjelmassa on myös huomioitu erityistä vaaraa aiheuttavat työt ja siihen liittyvä perehdyttäminen. Varsinkin viestinnän osalta yhteydenpito ja mahdollisuus avunhälyttämiseen on tarkasti määritelty. (Securitas 2024.)

3.1.2 Turvallisuuskulttuuri ja työhyvinvointi

Tässä luvussa käsittelemme turvallisuuskulttuuria, jonka katsottu sisältyvän monesti organisaatiokulttuuri-käsitteen alle. Kummallekaan käsitteelle ei ole varsinaisesti olemassa yhtä ja tarkkaa hyväksyttyä määritelmää (Reiman, Pietikäinen, Oedewald 2008, 10). On kuitenkin katsottu, että turvallisuuskulttuuria voidaan muuttaa ja manipuloida ainakin jollain tasolla. Turvallisuuskulttuurissa on oletus, että kulttuurilla pyritään kohti jonkinlaista ideaalia, jossa turvallisuus olisi paremmin huomioitu (Reiman ym. 2008, 23). Termistön vaihdellessa tarkoituksemme on kuitenkin tarkastella organisaation sisäistä kulttuuria turvallisuuden näkökulmasta. VTT:n julkaisussa turvallisuuskulttuuriin liittyen se määritellään seuraavanlaisesti: *”Turvallisuuskulttuuri on organisaation kykyä ja tahtoa ymmärtää, millaista turvallinen toiminta on, millaisia vaaroja organisaation toimintaan liittyy ja miten niitä voidaan ehkäistä. Se tarkoittaa myös kykyä ja tahtoa toimia turvallisesti, ehkäistä vaarojen toteutumista ja edistää turvallisuutta.”* (Reiman ym. 2008, 48)

Kuitenkin VTT:n tutkimuksessa liittyen yhteistyöhön yritysturvallisuuden hallinnassa määrittelee organisaatiokulttuuria seuraavanlaisesti: *”Organisaatiokulttuuri voidaan määritellä organisaation perusoletusten malliksi. Yhteisen kulttuurin syntyminen edellyttää merkittävää määrää yhteisiä tärkeitä kokemuksia, jotka ovat syntyneet ongelmien kohtaamisesta ja ratkaisemisesta.”* (Lanne 2007, 32.) Turvallisuusallalla varsinkin edellä mainittu kulttuurin syntyminen tulee juuri haastavien tilanteiden kohtaamisesta ja sitä kautta yhteisen luottamuksen muodostumisesta. Kokemuksiemme perusteella uusia työntekijöitä seurataan ja arvioidaan, mutta heidän pärjätessään työssään, on hyväksyminen osaksi työyhteisöä tapahtunut. Useissa

eri työyhteisöissä yksityisellä turvallisuusalalla työskennelleenä olemme havainneet, että monesti kulttuuri näyttäisi muodostuvan ainakin osittain kokeneempien työntekijöiden toimesta tai perustuen esihenkilöiden näkemyksiin siitä, miten asiat pitäisi kohdata ja hoitaa. Esimerkiksi puolustusvoimissa on tutkittu auktoriteetin vaikutuksia varusmiesten käyttäytymiseen, luottamuksen rakentamiseen ja koulutustuloksiin. Varsinkin hyvän kouluttajan ominaisuudet omaavalla auktoriteetilla saatiin hyviä tuloksia ja taas huonon kouluttajan ominaisuudet omaavalla auktoriteetilla saatiin huonompia tuloksia edellä mainittujen asioiden osalta (Ollila 2018).

Samassa VTT:n tutkimuksessa todetaan, että *”organisaation kulttuurin ymmärtäminen auttaa tulkitsemaan erilaisia ilmiöitä, ennakoimaan toiminnan seurauksia ja tekemään valintoja. Suuressa sosiaalisessa yksikössä voi olla useita asemaan, tehtävään tai sijaintiin perustuvia ryhmäkulttuureja”* (Lanne 2007, 32). Tämä vain vahvistaa edellä mainittua todellisuutta siitä, miten työyhteisön turvallisuuskulttuuri voi erota hyvinkin vahvasti riippuen siitä mikä tai kuka sen kulttuurin on sinne määritellyt sekä miten se on ajan myötä kehittynyt. Jos työntekijöille ei ole esimerkiksi tietoa paremmista toimintatavoista, niin he todennäköisimmin sopeutuvat vallitsevaan kulttuuriin ja toimivat sen mukaisesti. Konkreettisina esimerkkeinä puutteellisesta turvallisuuskulttuurista voisi olla se, että työyhteisössä ei nähtäisi tarpeellisenä pitää suojaaliivejä tai työyhteisö ei tukisi pari-/ryhmätyöskentelyä, vaan työntekijöiden oletettaisiin pärjäävän yksin, joka taas kasvattaa työturvallisuusriskejä yksittäisen työntekijän kohdalla. Yksintyöskentelyn riskejä esittelemme lisää opinnäytetyön edetessä.

Tutkimuksessa kuitenkin mainitaan, että *”toisaalta kulttuuri voi tukea turvallisuuden kehittämistä. Turvallisuusasioiden yhteydessä organisaatiokulttuurista käytetään usein nimitystä turvallisuuskulttuuri, ja sen määrittelyssä painottuvat asenteet ja toimintatavat”* (Lanne 2007, 33). Monesti yritysturvallisuuden ja tätä myöten turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi nostetaan esille johtamisen rooli. Isoissa yrityksissä kuitenkin monesti haasteena on kuilu yrityksen johdon ja operatiivista työtä tekevien työntekijöiden välillä. Tämä näkyy joissain määrin myös työntekijöiden asenteissa yksityisellä turvallisuusalalla. Yrityksen ylimpään johtoon ei välttämättä luoteta tai sen olemassaolo käytännössä ohitetaan (Kukkola 2013).

Tärkeintä on kuitenkin ymmärtää se mitä VTT:n tutkimuksessa sanotaan turvallisuuskulttuurin roolista yritysturvallisuudessa: *”Turvallisuuskulttuuri muodostaa pohjan turvallisuusasenteille ja turvalliselle käyttäytymiselle. Käyttäytymislähtöisen turvallisuustoiminnan kehittämisen on todettu vähentävän tapaturmia yrityksissä”* (Lanne 2007, 33-34). Samassa kappaleessa myös puhutaan positiivisen ja säännönmukaisen palautteen merkityksestä käyttäytymistä ohjaavaksi motivaatiotekijäksi. Toimiva vuorovaikutus työpaikoilla tukee hyvinvointia ja tehostaa työn tuloksellisuutta (Mieli Ry 2021). Avoimessa ja hyväksyvässä työyhteisössä on todennäköisesti myös helpompi puhua traumaattisista tilanteista, joka edesauttaisi niiden käsittelyä.

Monesti työkyky ja työhyvinvointi kulkevat käsikädessä, joten seuraavaksi palaamme yhteen opinnäytetyön tavoitteista, eli työhyvinvoinnin edistämiseen. Vaikkakin tutkimuskysymys käsittelee aihetta hieman eri suunnasta eli miten traumaattiset tilanteet ovat vaikuttaneet var-tijoiden ja järjestyksenvalvojien työkykyyn sekä työhyvinvointiin, niin on kyseessä hyvin kokonaisvaltainen asia. Nyt käymme läpi Tampereen yliopiston (2024) työhyvinvoinnin tutkimusryhmän rakentamaa hyvinvointimallia.

Tampereen Yliopiston (2024) työhyvinvointimallissa esitellään työhyvinvointiin vaikuttavia asi-oita yksilö- ja organisaatiotasolla. Mallissa pahoinvointiin liitetään leipääntyminen, stressi ja uupumus. Pahoinvoinnin ilmentymisen osalta korostuu, kuinka paljon yksityisen turvallisuus-alan työtehtävillä voisi olla vaikutusta stressin ja uupumuksen syntyyn. Yrityksen osalta nä-kyisi taas se, kuinka paljon kustannuksia voisi syntyä vuosittain sairauspoissaoloista. Yksittäi-sen sairauspoissaolopäivän hinta yritykselle on keskimäärin 370 euroa (Haka 2024). Tampe-reen yliopiston työhyvinvointimallissa mainittu työnimu ja niin sanottu flow-tila liittyy taas hyvinvointiin. Se voi kuitenkin näyttäytyä turvallisuusalalla jopa negatiivisesti sekä viedä nuo-ren työntekijän mukanaan. Vaikka ensisijaisesti haluaisimme sanoa, että kyseessä on positiivi-nen asia, jos työntekijä nauttii työstään ja haluaa tehdä parhaansa sekä kehittyä. Tässä on kuitenkin toinen ääripää, jossa työ ja vapaa-aika ei ole tasapainossa. Esimerkiksi työturvalli-suuskeskuksen blogissa tiivistetään hyvin tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä: *”Kyseessä on mahdollisuus irrottautua työasioista ja nauttia vapaa-ajasta perheen ja ystävien kanssa on olennaista. Tasapaino työn ja muiden elämäalueiden välillä auttaa jaksamaan ja ylläpitä-mään työkykyä”* (Moilanen 2024).

Työhyvinvoinnille ja työkyvylle ei ole yksittäistä tyhjentävää määritelmää, vaan se on usean eri asian summa. Työterveyslaitos (2024a) antaa kuitenkin yhdenlaisen määritelmän työky-ville: *”Työkyvyllä tarkoitetaan kykyä tehdä työtä tai suoriutua työssään. Se voidaan nähdä työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainotilana, joka vaihtelee työn kehityk-sen myötä ja työuran aikana.”* Vaikka tässäkin puhutaan kyvystä suoriutua työstään, niin asia ei kuitenkaan ole niin yksinkertainen. Toimme luvussa 2.6 esille, että vanhemmilla ihmisillä on todettu olevan parempi resilienssi ja tämän voisi olettaa näkyvän myös työtehtävissä yksi-tyisellä turvallisuusalalla. Pidempi työkokemus voi mahdollistaa paremman palautumisen, jopa traumaattisista tilanteista (Hedrenius & Johansson 2016, 157). Työterveyslaitos (2024b) jatkaa työkyvyn määrittelyä tarkemmin:

”Työkyky on yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välinen suhde, joka vaihtelee ajan ku-luessa. Työkykyyn vaikuttavat erilaiset tekijät. Perustan muodostavat työntekijän fyysinen ja psyykkinen terveys, osaaminen ja motivaatio. Yksilöllisten tekijöiden lisäksi työkykyyn vai-kuttavat yksilön elämäntilanne, työpaikan käytännöt ja yhteiskunnalliset tekijät”.

Myös Alfalandin podcastin haastattelussa Helsingin pelastuslaitoksella toimiva palomies-ensihoitaja mainitsi, että *”Työhyvinvointi ei ole sitä, miten voit töissä, vaan sitä miten voit töiden ulkopuolella”* (Nyman 2023). Tässäkin siis korostuu työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Klassinen sanonta *”Älä vie töitä kotiin”*, pätee vahvasti varsinkin pelastus-, hoito- ja turvallisuusalan tyyppisiin kuormittaviin ammattialoihin.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on käynnistänyt hankkeen, jossa määritellään linjauksia työympäristölle ja työhyvinvoinnille, tavoitteena turvalliset ja terveelliset työolot sekä työkyky kaikille (STM 2019a, 3). Hankkeessa määritellään linjauksia työympäristölle ja työhyvinvoinnille, tavoitteena turvalliset ja terveelliset työolot sekä työkyky kaikille (STM 2019a, 3). Siinä sanotaan muun muassa, että:

”Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten tavoitteena on, että työurat pitenevät ja ihmiset jatkavat työssään nykyistä kauemmin. Tärkeä edellytys työurien piteneemiselle on, että ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan. Työn tulee olla vetovoimaista ja turvallista ja sen tulee edistää sekä terveyttä että työ- ja toimintakykyä. Hyvä ja terveellinen työympäristö edistää työntekijöiden hyvinvointia. Luottamus ja yhteistyö sekä työntekijöiden korkea osaaminen ja heidän taitojensa täysipainoinen käyttäminen työpaikoilla ovat suomalaisen työelämän vahvuuksia, joiden varaan on hyvä rakentaa työhyvinvointia.”

Edellä mainitut tavoitteet olisi hyvä huomioida yksityisellä turvallisuusalalla, jossa työurien keskimääräinen pituus vaihtelee hyvinkin paljon, mutta varsinkin vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä ne ovat monesti lyhyemmät. Esimerkiksi toimeksiantajamme Securitas Oyn palveluksessa kokoaikaisesti työskentelevien työntekijöiden työuran keskimääräinen pituus on 6,9 vuotta ja saman tilaston valossa iso osa työurien pituuksista jää alle kahteen vuoteen (Securitas 2023). Esimerkiksi Sote-alalla on havaittu, että kiireen haittaavuus on yhteydessä työn henkisen rasittavuuden kokemukseen. Riittämätön henkilöstömäärä, työntekijöiden suuri vaihtuvuus, liiallinen työmäärä ja aikapaine ovat korostuneet työn kuormitustekijöinä (Airila & Savinainen 2023, 21).

Työkyvyn seurannan osalta toimeksiantajamme Securitas Oy on laatinut *”Työkyvyn seuranta-malli”* -oppaan (2016) esimiehille. Oppaan laajempaan tarkoituksena on mahdollistaa avoin ja selkeä vuorovaikutus esimiesten ja työntekijöiden välillä, joka taas vaikuttaisi positiivisesti työpaikan ilmapiiriin sekä työntekijöiden hyvinvointiin. Tämäkin tukee opinnäytetyön tavoitteita avoimen keskusteluilmapiiirin osalta. Oppaassa korostetaan esimiehen vastuuta työkyvystä huolehtimiseen työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti. Velvoitteessa viitataan, että jos esimies havaitsee alaisensa työkyvyn heikentyneen, niin hänen täytyisi reagoida asiaan. Oppaassa käydään läpi eri vaiheet kyseiseen prosessiin liittyen. Ensimmäisenä havaitaan työkyvyn heikkenemisen hälytysmerkkejä, jonka pohjalta olisi tarkoitus käydä keskustelu

työntekijän kanssa. Tieto asiasta voidaan tietenkin saada myös suoraan työntekijältä itseltään. Seuraavaksi valmistaudutaan työkykykeskusteluun, johon on laadittu erillinen kartoituslista liittyen työkykyyn. Työkykykeskustelun osalta on myös nostettu esille opinnäytetyön aiheeseen liittyvä uhkatilanteiden aiheuttamat kuormitustekijät. Kolmannessa vaiheessa laaditaan kirjallinen toimenpidesuunnitelma, johon kirjataan työkykyä edesauttavia toimenpiteitä. Viimeisenä vaiheena toimii niin sanotut seurantatapaamiset, jossa työkyvyn edistymistä arvioidaan uudelleen. Raportointi ja sairauspoissaolot on erikseen käsitelty oppaassa.

3.2 Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista

Tässä luvussa käymme läpi mitä vartijalla ja järjestyksenvalvojalla tarkoitetaan. Minkälaisissa työtehtävissä ja alueilla he työskentelevät. Kuinka paljon vartijoita ja järjestyksenvalvoja tällä hetkellä on. Tarkastelemme myös vartijoiden ja järjestyksenvalvojien koulutuksia siltä osin, mistä varsinaisen työskentelypätevyuden saa sekä sisältykö nykyisiin koulutuksiin traumaattisiin tilanteisiin ja stressiin liittyviä aiheita.

3.2.1 Vartija ja järjestyksenvalvoja

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) 1 luvun 2§ 1 momentin 6 kohdassa tarkoitetaan *”Vartijalla henkilöä, joka turvallisuusalan elinkeinoluvan haltijan palveluksessa suorittaa vartioimistehtäviä”*. Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) 1 luvun 2§ 1 momentin 11 kohdassa tarkoitetaan *”Järjestyksenvalvojalla henkilöä, jonka tehtävänä on turvallisuusalan elinkeinoluvan haltijan palveluksessa tai muutoin suorittaa järjestyksenvalvontatehtäviä”*.

Vartijat ja järjestyksenvalvojat työskentelevät monipuolisissa tehtävissä ja hyvin erilaisissa työympäristöissä, joita on vaikea tyhjentävästi listata. Opinnäytetyöhön liittyvässä kyselysämme rajasimme työympäristöjä vartijan osalta yleisimpiin työympäristöihin ja järjestyksenvalvojan osalta yksityisissä turvallisuuspalveluissa (1085/2015) listattuihin alueisiin. Vartijan osalta työympäristöt ja -tehtävät olivat myymälätarkkailu, henkivartiointi, arvokuljetus, piiri vartiointi, paikallisvartiointi: kaupanala, paikallisvartiointi: teollisuuskohteet, paikallisvartiointi: toimisto- ja virastorakennukset ja yhteiskunnallisesti merkittävät vartioimisalueet. Näistä vain kolme ensimmäistä on määritelty laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2002) 1 luvun toisessa pykälässä. Järjestyksenvalvojan osalta työympäristöt ja -tehtävät olivat yleinen kokous, yleisötilaisuus, yksityistilaisuus, leirintäalue, matkustaja-alue, majoitus- ja ravitsemispalvelut sekä yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Edellä mainitut toimialueet ovat määritelty laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2002) 3 luvun 26§ ensimmäisessä momentissa.

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2002) 3 luku 28§ 1 momentti mahdollistaa myös järjestyksenvalvojan asettamisen poliisiin tai rajavartiolaitoksen avuksi, *”Poliisilaitos voi*

lisäksi antaa luvan asettaa järjestyksenvalvoja poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi: Sosiaali- ja terveydenhuollon toimipisteisiin, Kansaneläkelaitoksiin, työ- ja elinkeinotoimistoon, kauppakeskukseen, liikenneasemalle, satamaan, lentopaikkaan, joukkoliikenteen kulkuneuvon, vastaanotto- tai järjestelykeskukseen, edellä mainittujen paikkojen ja kulkuneuvojen haltijan hakemuksesta.”

Vartijat ja järjestyksenvalvojat siis työskentelevät julkisilla paikoilla ja kohtaavat työssään paljon erilaisia tilanteita sekä ihmisiä. Vartijoita oli vuoden 2023 lopussa melkein 17000 ja järjestyksenvalvoja yli 35000 (Sisäministeriö 2023a). Kun taas poliisien määrä viime hallituskaudella on tasoittunut noin 7500 (Poliisi 2022) ja nykyisen hallitusohjelman tavoite on nostaa poliisien määrä noin 8000 (Sisäministeriö 2024). Yksityisellä turvallisuusalalla on kuitenkin vaikeampi tilastoida kuinka monta edellä mainituista vartijoista ja järjestyksenvalvojista tosiasiallisesti työskentelevät tällä hetkellä kyseisissä työtehtävissä. Tilastojen lukumäärät perustuvat voimassa olevien lupien määrään.

Joka tapauksessa työntekijöiden määrät ovat suuremmat kuin esimerkiksi poliisissa. Poliisin työssä on tietenkin suurempi todennäköisyys kohdata traumaattisia tilanteita jo pelkästään kotihälytystilanteiden ja liikennevalvonnan osalta, jossa poliisi kohtaa usein väkivalta- ja onnettomuustilanteita. Poliisi on myös se taho, joka kutsutaan paikalle kuoleman sattuessa, vaikka poliisi ei kaikista tapauksista tekisikään kuolemansyyn tutkintaa (Poliisi 2024). Yksityisellä turvallisuusalalla työntekijöiden kasvu on ollut näkyvässä koko 2000-luvun ajan (Sisäministeriö 2023) ja tätäkin aihetta pitäisi korostaa alan sisäisesti vastaamaan nykypäivän työelämävaatimuksia.

3.2.2 Vartijan ja järjestyksenvalvojan koulutus

Luvussa käydään läpi vain niin sanotut korttikoulutukset ja toisen asteen ammatilliset tutkinnot. Rajaamme tästä kappaleesta pois mahdolliset voimankäyttöväline-, kertauskoulutukset, erikoisammattitutkinnot ja korkeakoulututkinnot. Haluamme siis tarkastella koulutuksia, jotka antavat pätevyyden toimia operatiivisessa työssä ja liittyvät suoraan varsinaiseen ammattipätevyyteen.

Sisäministeriön asetuksessa (878/2016) säädetään vartijan ja järjestyksenvalvojan koulutuksen pituudesta ja sisällöstä. Poliisihallituksen määräykset POL-2017-579 ja POL-2016-17569 määrittelevät vartijan ja järjestyksenvalvojan koulutuksen tarkemman sisällön. Sisäministeriön asetuksen (878/2016) toisessa pykälässä vartijan peruskoulutuksen kerrotaan koulutuksen olevan pituudelta vähintään 120 oppituntia. Edellä mainitun koulutuksen käynyt henkilö voidaan hyväksyä vartijaksi laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) 10§ neljännen momentin mukaisesti enintään viideksi vuodeksi. Väliaikaiseksi vartijaksi pääsee kuitenkin sisäministeriön asetuksen (878/2016) ensimmäisen pykälän mukaisesti 40 oppitunnin pituisella koulutuksella. Oikeus toimia väliaikaisena vartijana kestää kuitenkin vain neljä kuukautta.

Järjestyksenvalvojan peruskoulutus kestää sisäministeriön asetuksen (878/2016) 7§ mukaisesti vähintään 40 oppituntia. Edellä mainitun koulutuksen käynyt henkilö voidaan hyväksyä järjestyksenvalvojaksi laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) 35§ neljännen momentin mukaisesti enintään viideksi vuodeksi. Poliisiin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetetun järjestyksenvalvojan on laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) 28§ 4 momentin mukaisesti käytävä molemmat edellä mainitut vartijan ja järjestyksenvalvojat peruskoulutukset.

POL-2017-579 määräyksen mukaan väliaikaisen vartijan koulutukseen (40 h) ei kuulu opetusaiheina traumaattisten tilanteiden kohtaamiseen tai käsittelyyn liittyviä oppitunteja. Sivulla 5 kuitenkin kerrotaan, että vartijan koulutukseen (80 h) kuuluu 4 oppituntia: *”psykkiseen ensiapuun kuuluvat keskeiset asiat, soveltuvin osin teoriaopetusta ja käytännön harjoitteita: traumaattinen kriisi ja sen vaiheet, psykososiaalinen tuki ja kriisissä olevan henkilön kohtaaminen.”*

POL-2016-17569 määräyksen mukaan järjestyksenvalvojan peruskoulutukseen ei sisälly erikseen mainittuna opetusaiheina traumaattisten tilanteiden kohtaamiseen tai käsittelyyn liittyviä oppitunteja. Edellä mainitusta asioista voisi jo päätellä, että vartijoiden ja järjestyksenvalvojen peruskoulutus (korttikoulutus) pitää sisällään huomattavan vähäisen määrän opin- näytetyön aihepiiriin liittyvää koulutusta. Seuraavissa kappaleissa tarkastelemme turvallisuusalan tutkintokoulutuksia.

Turvallisuusalalle voi tietenkin kouluttautua myös ammatillisen tutkintokoulutuksien kautta, joita ovat turvallisuusalan perustutkinto (OPH-4815-2021) ja turvallisuusalan ammattitutkinto (OPH-2655-2017). Turvallisuusalan perustutkinto on kokonaisuudessaan 180 osaamispistettä ja se koostuu ammatillisista tutkinnon osista 145 osaamispistettä ja yhteisistä tutkinnon osista 35 osaamispistettä. Turvallisuusalan ammattitutkinto on kokonaisuudessaan 150 osaamispistettä ja muodostuu pakollisista tutkinnon osista 50 osaamispistettä ja valinnaisista tutkinnon osista 100 osaamispistettä.

Turvallisuusalan perustutkintoa (OPH-4815-2021) opiskellaan tyypillisesti 3 kolme vuotta ja siihen hakeudutaan monesti peruskoulun jälkeen yhteishaussa. Opinnot voivat olla hyvinkin monipuoliset, eivätkä ne välttämättä painotu esimerkiksi operatiiviseen vartijan tai järjestyksenvalvojan työhön. Vaikkakin opinnot pitävät sisällään laajasti lainsäädäntöön, ensiaputilanteisiin, uhkatilanteisiin sekä vuorovaikutus- ja poikkeustilanteisiin liittyviä opintoja, niin traumaattisiin tilanteisiin, kriiseihin ja stressiin liittyviä mainintoja tutkinnon perusteista löytyy hyvin vähän.

Turvallisuusvalvojan palvelutehtävissä toimimisen -tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksissa mainitaan: *”Opiskelija toimii oikealla tavalla kohdatessaan kriisi- tai stressitilanteessa olevan henkilön”*. Uhkatilanteisiin varautuminen ja tilannehallinta -tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksissa mainitaan: *”Opiskelija ottaa huomioon erilaisissa tilanteissa stressireaktioiden*

vaikutukset eri osapuoliin. Opiskelija hallitsee keinoja akuutin stressin hallitsemiseksi ja kehittää omaa resilienssiään. Opiskelija tunnistaa tilanteita ja olosuhteita, jotka voivat olla traumaattisia ja hakee tarvittaessa apua.”

Turvallisuusalan ammattitutkinto (OPH-2655-2017) käydään pääsääntöisesti työn ohessa oppisopimuksella eli tutkintoa opiskelevat omaavat jo jonkinasteista työkokemusta yksityiseltä turvallisuusosalta. Suurin osa työskentelee jo vartijana tai järjestyksenvalvojana, vaikkakin tutkintoa saattavat käydä muutkin henkilöt, joiden työnkuvaan kuuluvat erilaisia turvallisuustehtäviä. Ammattitutkinnossa keskitytään pääosissa käytännön läheiseen opetukseen ja suurin osa opinnoista tehdään suoraan työelämässä. Myöskään ammattitutkinnon perusteista ei löydy kovinkaan montaa mainintaa opinnäytetyön aihepiiriin liittyen. Tilannehallinta -tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksissa mainitaan: *”Opiskelija tuntee stressireaktioiden vaikutukset omaan ja kohdehenkilön toimintakykyyn. Opiskelija tekee konfliktin jälkihoitoon liittyvät toimenpiteet perustellusti.”*

Traumaattisiin tilanteisiin ja stressireaktioihin liittyviä opetusaiheita siis löytyy, mutta todellisuudessa mitään valtakunnallista linjaa tähän ei ole. Asioiden läpikäynti jää siis yksittäisen oppilaitoksen ja todellisuudessa yksittäisten opettajien varaan. Kyseiset aiheet voisivat näkyä laajemminkin tutkinnon perusteissa ja ammattitaitovaatimuksissa.

Myöskään sisäministeriön loppuraportissa (2023b) yksityisen turvallisuusalan koulutusta, ohjausta ja valvontaa selvittänyt työryhmä ei nostanut traumaattisia tilanteita sekä niihin liittyvää jälkihoitoa millään tavalla esille. Koulutuksen lisäämistä loppuraportissa suositeltiin, mutta sekin painottui lähinnä voimankäyttökoulutuksen osuuteen.

3.3 Työturvallisuuslaki

Tässä luvussa tarkastelemme työturvallisuuslainsäädäntöä varsinkin työnantajan velvoitteiden pohjalta. Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoitus on ensimmäisen luvun ja ensimmäisen pykälän mukaisesti: *”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapa-turmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”*

Vartijan ja järjestyksenvalvojan toimiessa asiakaspalveluammattissa, on riskitekijöitä aiheuttavien ihmisten poistaminen käytännössä mahdotonta. Esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) raportissa kerrotaan, että vartiointi- ja suojelutyössä on korostunut uhka joutua kokemaan väkivaltaa. Samaisen tilaston mukaan joka neljäs vartiointi- ja suojelutyössä oleva on kohdannut väkivaltaa työssään. Uudempien tutkimuksien valossa tämäkin osuus on kasvanut entisestään. Paasosen ym. (2019) kyselytutkimuksessa yksityiselle turvallisuusosalalle, kolme neljästä työntekijästä on kohdannut työssään väkivaltaa.

Työturvallisuuslain (738/2002) toisen luvun kahdeksannen pykälän ensimmäisessä momentissa pohjustetaan työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite: *”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi”*.

Edellä mainitun kahdeksannen pykälän neljännessä ja viidennessä momentissa jatketaan seuraavanlaisesti työnantajan velvoitteista: *”Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.”*

Yksittäisen työntekijän voi olla vaikea reflektoida omia tuntemuksiaan ja kokemuksiaan. Suuronnettomuuskirjassa (Castren ym. 2006, 123) esitellyssä psykososiaalisen tuen ja palvelujen mallissa tuki lähtee omasta avusta ja etenee vertaistukeen esimerkiksi työkavereiden toimesta. Työnantajalla on kuitenkin lakisääteinen velvoite huolehtia työntekijöiden fyysisestä, mutta myös henkisestä turvallisuudesta.

Työturvallisuuslain (738/2002) viidennen luvun 27§ kerrotaan väkivallan uhasta seuraavaa: *”Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.”* Työnantajan pitäisi siis huomioida työhön liittyvä väkivallan uhka ja järjesteltävä työolosuhteet siten, että uhka ehkäistään ennakolta. Tämä ei lähtökohtaisesti ole yksityisellä turvallisuusalalla mahdollista, joten jäljelle jää ohjeiden tekeminen, muut turvallisuusjärjestelyt ja mahdollisuus avun hälyttämiseen. Ohjeiden laatimisesta säädetään saman pykälän toisessa momentissa: *”Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.”*

Työturvallisuuslain (738/2002) viidennen luvun 29§ nostetaan esille yksin työskentelyn riskejä ja työnantajan velvoitteita siihen liittyen: *”Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.”*

Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät vartijat ja järjestyksenvalvojat työskentelevät monesti yksin. Piirivartija ajaa omaa valvonta-alueensa yksin. Kaupassa on yksi vartija. Ravintolassa on yksi järjestyksenvalvoja. Olemme työskennelleet toimeksiannoissa, missä paritöskentely on jopa kielletty toimeksiantajan toimesta, koska työ ei olisi silloin yhtä tehokasta heidän mielestään. On kuitenkin katsottu, että yksintyöskentely lisää väkivallan uhkaa (Työsuojelu 2024) ja myös työturvallisuuskeskus (2024) oppaassaan yksityiselle turvallisuusalalle nostaa esille, että yksin toimiminen poisto- tai kiinniottotilanteissa nostaa uhkatilanteen mahdollisuutta. Tässä korostuu työntekijän oma valppaus, tilannetietoisuus ja mahdollisuus hälyttää apua erilaisissa poikkeustilanteissa.

3.4 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoituksena on ensimmäisen luvun ja ensimmäisen pykälän mukaisesti työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto ja yhteistoimin edistää esimerkiksi työhön liittyvien tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä sekä turvallisuutta. Tarkoituksena on edistää myös työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Tarkastelemme lähinnä työnantajan velvoitteita työterveyshuollon järjestämiseen.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) toisen luvun neljännessä pykälässä säädetään työnantajan velvoitteesta järjestää työterveyshuolto: *”Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.”* Työterveyshuoltolain (1383/2001) toisen luvun viidennen pykälän ensimmäisessä momentissa tarkennetaan työnantajan vaatimuksia työterveyshuollon ammattihenkilöihin ja asiantuntijoihin liittyen seuraavanlaisesti: *”Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seuranta koskevissa asioissa siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen.”*

Työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 § säädetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta ja päihdeohjelmasta. Näistä tarkastelemme lähinnä toimintasuunnitelmaa. Mainitun pykälän ensimmäisen momentin mukaisesti työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet. Toimintasuunnitelma tulee tarkistaa vuosittain tietyiltä osin. 11 § toisen momentin mukaisesti toimintasuunnitelmassa on otettava huomioon tieto työn vaikutuksista terveyteen. Kolmannen momentin mukaisesti säädetään, että työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osana esimerkiksi työturvallisuuslain (738/2002) mukaista työsuojelun toimintaohjelmaa.

Toimeksiantajallamme Securitas Oy:llä on ajantasainen työterveyshuollon toimintasuunnitelma (2021). Opinnäytetyön aiheeseen liittyen toimintasuunnitelman tavoitteissa huomioidaan erikseen väkivallan vaikutusten ennaltaehkäisy ja hoito sekä vajaakuntoisuuden mahdollisimman varhain havaitseminen ja sen hoito. Myös työpaikkaselvityksissä, terveys- ja työhönsijoitustarkastuksissa on huomioitu työtehtävien erityispiirteet. Toimintasuunnitelmassa on esimerkiksi huomioitu, että valtioneuvoston asetus (1485/2001) terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä säätää pykälässä kaksi, että myös erityinen väkivallan uhka työssä voi aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. Tapaturmaseurannassa taas nostetaan esille vakaviin tapaturmiin liittyvä ilmoitusprosessi, jonka pohjalta voidaan käynnistää tutkinta- ja jälkihoitoprosessi. Jälkihoitoprosessin edistäminen on yhtenä opinnäytetyön tavoitteista.

Jos työterveyshuollon järjestämisessä panostettaisiin ennaltaehkäisevään työhön ja työterveyshuolto sisältäisi psykososiaaliseen tukeen liittyvän palvelun, niin sillä voisi olla paljonkin kustannustehokkaita vaikutuksia pitkällä aikavälillä. Työterveyshuollon kautta olisi kuitenkin saatavilla edellä mainitut työterveyshuollon ammattihenkilöt. Työterveyshuolto aiheuttaa työnantajille vuosittain isoja kustannuksia ja esimerkiksi vuonna 2021 työterveyshuollon hyväksytyt kustannukset olivat 899 miljoonaa euroa, joista 464 miljoonaa tuli ehkäisevistä palveluista ja 435 miljoonaa tuli sairaanhoidon sekä muun terveydenhuollon palveluista (Kela 2023). Vaikkakin ehkäisevätkin palvelut ovat jo kustannuksiltaan yli puolet vuosittaisista kustannuksista, niin niiden arvoa ei voida väheksyä. Myös työterveyslaitos (2024b) painottaa työkyvyn tukeen liittyen: *”Työpaikan sisäiset toimenpiteet ovat ensisijaisia ja painopisteen tulee olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa”*. Työturvallisuuskeskuksen (2024) toimi turvallisesti -toimintaohjeita yksityisellä turvallisuusalla työskenteleville -oppaassa nostetaan esille sivuilla 17 ja 18, uhkatilanteiden jälkihoitoon liittyviä toimenpiteitä, joissa myös työterveyshuolto on keskeisessä roolissa.

4 Opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa avaamme opinnäytetyössä käytettyjä tutkimusmenetelmiä. Näitä menetelmiä olivat määrällinen kysely, jonka tulokset esitellään kuvailevalla tilastoanalyysillä. Lisäksi toteutimme laadullisia teemahaastatteluita, joiden tulokset analysoitiin teemoittelemalla ja tyypittelemällä. Perustelemme ensiksi valittujen tutkimusmenetelmien käyttöä, jonka jälkeen kerromme niiden käytöstä konkreettisesti.

4.1 Tutkimusmenetelmien valinta

Tutkimuskysymysten määrittelyn jälkeen vuorossa oli sopivien tutkimusmenetelmien valinta oikeantyyppisen tiedon keräämiseksi. Käytämme tässä työssä perinteistä tapaa jakaa tutkimusmenetelmät määrälliseen ja laadulliseen tutkimukseen. Toisaalta Hirsjärven ym. (2013, 135-137) mukaan tällainen jako ei ole aina helppo eikä käytännöllinen, kuitenkin erilaisten metodien yhdisteleminen voi johtaa parhaaseen lopputulokseen. Vilka (2015, 70-73) kutsuu tällaista menetelmien yhdistelemistä monimetodiseksi menetelmäksi tai tringulaatioksi. Julia Brannen puolestaan käyttää tästä useiden menetelmien yhdistämisestä termiä ”Mixed Methods” (Hirsjärvi & Hurme 2010, 13-33).

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme paneutuu siihen, mitkä ovat yleisimpiä traumaattisia tilanteita vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä. Tilanteiden yleisyys on mitattava arvo, ja näin ollen kysymys on nähdäksemme numeerinen, eli määrällinen. Koska tällaista aineistoa ei tietojemme mukaan ole mistään saatavilla, näyttäytyy alan työntekijöille suunnattu kysely tarkoituksenmukaisimpana tutkimusmenetelmänä. Kysely on tapa kerätä opinnäytetyöhän liittyvää aineistoa ja kysymykset ovat vakioitu. Edellä mainittu tarkoittaa sitä, että kysymykset ovat kaikille täysin samat. Vastaaaja lukee kysymyksen ja vastaa siihen itse. Kyselyä tyypillisesti käytetään, kun vastaajia oletetaan olevan paljon ja he ovat maantieteellisesti hajautettu. Koska halusimme vastaajia ympäri Suomen ja kysely oli tarkoitus toteuttaa avoimena, valitsimme niin sanotun internet-kyselyn. (Vilka 2007, 13-14 & 28.)

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitämme, millaisia vaikutuksia tilanteilla on ollut työntekijöiden työhyvinvointiin. Kysymys ”millaisia” on selkeästi laadullinen. Lisäksi mahdollisten vaikutuksien laaja-alaisuus ja yksilökohtaisuus tekevät siitä luonteeltaan enemmän laadullisen kuin määrällisen. Emme siis ole kiinnostuneita vain esimerkiksi aiheutuneiden sairaspöissaoljen määrästä, vaan ihmisten yksilöllisistä kokemuksista. Päästäksemme pureutumaan näihin kokemuksiin riittäväällä syvyydellä, tutkimme aihetta teemahaastatteluiden avulla. Tällöin keskustelun aiheet on etukäteen rajattu, mutta vastaajalle jätetään tilaa kertoa juuri omista kokemuksistaan haluamallaan tavalla. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 41-47.)

4.2 Kysely

Ensimmäisiin tutkimuskysymyksiin liittyvät kysymykset hahmoteltiin ensin Word-tiedostoon, jossa niiden soveltuvuutta arvioitiin opinnäytetyön tekijöiden kesken. Ohjausta kysymysten muotoiluun saatiin myös opinnäytetyön ohjaajalta Teams-palaverissa. Kun kysymykset olivat muotoutuneet internet-kyselyyn soveltuviksi, kysely rakennettiin lopulliseksi Microsoft Forms-alustalle. Microsoft Forms pystytään helposti jakamaan oletetuille vastaajille sähköisesti, eikä vastaaminen ollut alusta riippuvaista (Vilkkä 2007, 28).

Kyselyn kysymykset jaettiin eri kategorioihin, jotka olivat vastaajan taustatiedot, työkokemus vartijana ja/tai järjestyksenvalvojana ja yleisimmät traumaattiset tilanteet vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä (Liite 2). Kysymyksien määrä riippui siitä, että mitä vastaaja vastasi työkokemus kategoriassa. Kysymykset haarautuivat vastauksien mukaan ja ohittivat muut työkokemuskysymykset, jos kyseinen vastaaja ei ollut työskennellyt tietyllä työstatuksella. Vastaajien taustoihin liittyviin kysymyksiin haettiin mallia Paasosen ym. kyselytutkimuksesta vuodelta 2019. Yleisimpiin traumaattisiin tilanteisiin haettiin mallia Kosolan (2021) opinnäytetyöstä ylemmästä ammattikorkeakoulusta.

Samalla, kun erilaisia jakoalustoja kyselylle ruvettiin listaamaan, kyselyä testattiin koevastaajilla viikon ajan. Kyselyyn vastasi koevaiheessa yhdeksän vastaajaa. Kyselyssä ei ilmennyt ongelmia ja kysely oli siltä osin valmis julkaistavaksi. Tällä varmistettiin onnistunut lomake (Vilkkä 2007, 63 & 78). Kyselyyn oli tarkoitus vastata anonymisti ja kyselyn tuloksia käsittelee vain opinnäytetyön tekijät. Kyselyn tulokset hävitettäisiin, kun tulokset ovat analysoitu ja siirretty opinnäytetyöhön.

Kyselyn julkaisuajankohdaksi valittiin 28.5.2024 ja vastausaikaa kyselyssä oli kuukausi eli 25.6.2024 asti. Kyselyn jakamisen tapahtuen sähköisesti koimme, että kuukausi on riittävä aika saada haluttu määrä vastauksia. Tavoitteena oli saada noin 200 vastausta. Kyselyä jaettiin sähköisesti eri alustoilla. Tärkeimpinä jakokanavina koimme isojen yritysten työntekijöille tarkoitettut intra-kanavat ja yksityiseen turvallisuusalaan liittyvät nettifoorumit. Ainakin kaksi isoa yritystä jakoi kyselyn intra-kanavallaan, jolla oli mahdollista tavoittaa käytännössä yrityksen kaikki työntekijät, joilla on kanavan käyttöoikeus. Nettifoorumeita oli myös useampi ja niissä oli muutamia tuhansia jäseniä per foorumi sekä jäsenet olivat asuinpaikkansa osalta ympäri Suomea, joka toimi meidän tavoitteemme osalta erittäin hyvin. Kyselyä uudelleen jaettiin edellä mainitun kuukauden puolivälissä vielä uudestaan saadaksemme parhaan mahdollisen vastaajamäärän tavoitettua.

Kyselyn vastaukset kerääntyivät automaattisesti forms-ohjelmiston kautta excel-tiedostoon, joka sijaitsi onedrive-pilvipalvelussa. Kyselyn tuloksia oli siis helppo lähteä analysoimaan, koska raakadata oli kerätty yhteen sijaintiin, joka oli jo valmiiksi jaettu molemmille opinnäytetyön tekijöille. Kyselyn tulokset esitellään kuvailevan analyysin (descriptive analysis)

keinoin Excel-taulukkolaskentaohjelmalla luotuna graafisina kuvioina. Kuvailevan analyysin tehtävä on tiivistää keskeiset tulokset suuresta tietomassasta. Graafisilla kuvioilla tieto saadaan helposti omaksuttavaan ja havainnollistavaan muotoon. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 46-53.)

Kyselyn vahvuksina on selkeästi se, että internetin kautta teetetyllä kyselyllä oli mahdollista tavoittaa vastaajia hyvin laaja-alaisesti ja oikealla tavalla ajoitettuna, joka on yksi tärkeimmistä asioista kyselyn toteuttamisessa (Vilkkä 2007, 28). Kyselyn integrointi ja raakadatan siirtyminen suoraan excel-tiedostoon onedrivessä mahdollisti reaaliaikaisen seurannan vastajamääristä ja tuloksien kehittymisestä. Tietojen käsittelyssä noudatimme TENKIN (2023) ohjeita ja oli selkeästi määritelty, että vain opinnäytetyön tekijät pääsevät käsittelemään kyselyyn liittyviä tietoja. Tietojen käsittelyyn ja säilyttämiseen oli ennalta sovittu tarkat rajat.

Heikkoutena kyselyssä on muutamia kohtia, josta nostamme olennaisimmat esille. Kysely teetettiin avoimena, joten emme pysty täysin varmistamaan ovatko vastaukset todenperäisiä. Sitten, vaikka vahvuutena oli kyselyn laaja-alainen jakamismahdollisuus, niin samalla se toimii myös heikkoutena, koska emme pysty kontrolloimaan sitä, että tuleeko vastauksia tasaisesti valtakunnallisella tasolla. Kyselyyn vastattiin ympäri Suomen, mutta tuloksien perusteella vastaukset painottuivat kuitenkin Pääkaupunkiseudun ja Uudenmaan alueelle. Edellä mainitut asiat heikentävät kyselyn luotettavuutta ja tietojen vertailukelpoisuutta.

4.3 Teemahaastattelut

Kun kysely oli lähetetty vastattavaksi, aloitimme haastatteluiden suunnittelemisen. Tutkimuskysymykset oli jo määritelty ja haastattelumuoto päätetty. Kirjassaan ”Tutkimushaastattelu” Hirsjärvi ja Hurme (2010, 41-47) kertovat teemahaastattelun sopivan tilanteeseen, jossa haastatteluiden tiedetään kohdanneen jonkin tietyn tilanteen. Kyselyiden alustavissa tuloksissa nousivat esille erityisesti työympäristöinä kauppakeskukset, julkinen liikenne, sosiaali- ja terveydenhuollon kohteet sekä ravintolat. Niinpä päätimme pyrkiä löytämään haastateltavia näistä toimintaympäristöistä. Kattavamman näkökulman saamiseksi haastattelimme henkilöitä organisaation eri tasoilta (Hirsjärvi & Hurme 2010, 58-60).

Tuottaaksemme toimeksiantajallemme parhaan hyödyn, halusimme haastatella vain Securitas oy:n työntekijöitä. Koska Securitaksella ei tietääksemme ole yhtään julkisen liikenteen toimeksiantoa käynnissä, päädyimme haastattelemaan yhtä työntekijää ja yhtä kohteessa työskentelevää esihenkilöä kauppakesuksista, ravintolaympäristöstä sekä sairaalatoimeksiantosta. Lisäksi haastattelimme yhtä Securitaksen toimihenkilöä, joka tehtävänsä puolesta on usein tekemisissä haastavissa työtilanteissa olleiden työntekijöiden kanssa. Yhteensä haastattelimme siis seitsemää henkilöä.

Haastateltavien valinta on tutkimuksessa keskeinen vaihe ja tutkimusentekijän on keskityttävä valintojen objektiivisuuteen. Haastateltavien rajautuminen tietyn yrityksen tiettyihin työtehtäviin ohjasi haastateltavien valintaa. Erityisesti esihenkilöiden kohdalla valitsimme haastateltaviksi henkilöt, joilla tiesimme olevan pitkä kokemus valitusta toimintaympäristöstä. Työntekijöiden osalta valintakriteerit olivat vaihtelevampia, ja kysyimme myös muutamassa tapauksessa esihenkilöiden ehdotuksia haastateltaviksi työntekijöiksi lumipallomenetelmää mukailten. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 58-60.)

Haastateltavien alustavan kontaktoinnin jälkeen ryhdyimme laatimaan haastattelupohjaa, pitäen sisällään käsiteltävät teemat ja apukysymyksiä kuhunkin teemaan liittyen. Laadimme haastatteluita varten kohdennetut kysymyspatteristot perustuen vastaajan asemaan organisaatiossa. Rivitason työntekijöiden haastattelupohjassa (Liite 4) keskityimme yksittäisen työntekijän kohtaamiin tilanteisiin, tilanteiden vaikutuksiin, niiden käsittelyyn ja niistä toipumiseen. Esihenkilöillä (Liite 4) aloitimme samalla pohjalla kuin rivitason työntekijöillä, mutta lisäsimme myös kysymyksiä liittyen esihenkilön näkemyksiin alaisten kohtaamista tilanteista, niiden vaikutuksista ja käsittelystä. Tilanteiden käsittelyyn osallistuvan toimihenkilön haastattelussa keskityimme yleisellä tasolla hänen havaintoihinsa edellä mainituista aiheista.

Ennen haastatteluja toteutettiin yksi koehaastattelu. Koehaastattelut ovat Hirsjärven & Hurmeen (2010) mukaan yksi keskeinen osa erityisesti teemahaastattelua, ja niillä on tarkoitus testata haastattelurunkoa sekä mitata haastattelun pituutta. Heidän mukaansa koehaastatteluita tulisi tehdä useita. Tämä korostuu kuitenkin ympäristössä ja aiheessa, joka on haastattelijalle vieras. Tässä tapauksessa tällaista asetelmaa ei voi sanoa olleen. Koehaastattelussa haastateltavana toimi toimeksiantajamme palveluksessa oleva henkilö, joka oli kohdannut itse traumaattisia tilanteita, kuin ollut mukana käsittelemässä sellaisia esihenkilön roolissa. Koehaastattelun perusteella arvioimme haastatteluiden kestävän 30-60 minuuttia. Haastattelurunkoihin ei tehty juurikaan muutoksia koehaastattelun perusteella.

Ennen haastattelua haastateltaville lähetettiin sähköpostitse saatekirje (Liite 3), jossa kerrottiin tutkimuksesta, haastattelun tarkoituksesta, vapaaehtoisuudesta ja haastattelun toteutustavasta. Lisäksi kirjeessä oli avattu muutama keskeinen termi. Tällainen saatekirje parantaa haastattelun laatua ja eettisyyttä (Eskola & Suoranta 2000, 92-93). Vielä ennen haastattelun alkua varmistettiin, onko haastateltava tutustunut kirjeeseen. Tapauksissa, joissa haastateltava ei ollut tutustunut kirjeeseen tai ei ollut saanut sitä, annettiin kirje hänelle luottavaksi. Lisäksi haastattelun alussa muistutettiin kaikkia sen vapaaehtoisuudesta, anonymiteetistä sekä nauhoittamisesta.

Haastattelu pyrittiin toteuttamaan kasvotusten, ja vain yksi haastatteluista toteutettiin olosuhteiden pakosta etäyhteydellä Teamsin välityksellä. Haastattelupaikaksi pyrittiin valitsemaan haastateltaville neutraali ja helppo paikka (Hirsjärvi & Hurme 2010, 73-75). Kaikki

kasvotusten tehdyt haastattelut toteutettiin lopulta joko toimeksiantajan konttorilla neuvotteluhuoneessa tai henkilön työkohteessa rauhallisessa tilassa.

4.4 Tuloksien teemoittelu ja tyypittely

Haastatteluiden tallenteet litterointiin omiksi tiedostoikseen. Litteroinnissa käytettiin Microsoft Wordia, sekä Teamsin omaa litterointityökalua. Litteraatioiden laatu oli erityisesti erityissanaston ja lyhenteiden osalta heikkoa, mutta koska analyysin teki sama henkilö kuin haastattelut, tämä ei muodostunut ongelmaksi.

Haastatteluiden analysointi alkoi lukemalla läpi kaikki litteraatiot. Tämän jälkeen vastauksia ryhdyttiin teemoittelemaan ja taulukoimaan. Teemat olivat pitkälti haastattelun teemojen mukaiset, mutta pieniä eroja oli. Teemoittelussa käytettiin apuna koodausta, jossa koodattiin värillä kutakin teemaa koskevat vastakset ja kommentit omalla värillään Wordissa. Tämän jälkeen tekstistä koodatut poiminnot siirrettiin taulukkomuotoon. Osa poiminnoista siirrettiin suorina lainauksina, osa tiivistyksiä ja tulkintoina pidemmän vastauksen sisällöstä. Poimintojen perään merkittiin myös haastateltavan kirjaintunnus. Lopputulosta voisi kutsua myös jonkinlaiseksi teemakortistiksi. (Eskola & Suoranta 2000, 137-207.)

Taulukko 2: Teemoittelussa käytetyt värit ja vastaukset taulukoituna.

Tilanteet	Reaktiot	Käsittely- ja selviytymiskeinot	Työnantajan tuki	Kumuloitunut stressi	Vaikeuttavat tekijät
Lyönti suoraan silmään kesken tappelun /A	Yllätys, adrealiininen nousu, pitkä aika siitä kun viimeksi lyöty /A	Kääntänyt kokemuksen opetuksiksi nuoremmille /A	Lääkärin tarkastus tilanteen jälkeen /A	Yövuorot ja nukkumisvaikeudet veivät tapahtuneen jälkeen lähelle burnouttia /A	Aiempien traumojen vaikutus /B
Veti vasaran esiin puolustautuakseen /A	Kävin terroksilla, sain yhden käden rautoihin, aloin tarkastamaan että osulko muhun /A	Ottanut oppia tapahtuneesta /A	Juttelu työterveyslääkärin kanssa ja saikkuu /A	Paluu päivävuoroihin helpotti, kesäloma pelasti /A	Suuret yksilöllökohtaiset erot siinä, mikä on traumaalisoiva /B
Lyönti puukolla suojaliivien kiinnittotilanteessa /A	Viha, tiesin että se oli vienyt vaan 10 viinapullon /A	Käsittely oman pään sisällä /A	Kontrollisoitto viikon jälkeen - työterveyslääkäri ei muistanut enää tilannetta /A	Näkyi ärtyneisyytenä ja lyhyenä pinnana. Kiinnostuksen puute /A	Isoissa ja vilkkaissa kohteissa joissa tapahtuu paljon, tilanteet saatetaan kokea lähinnä viitsillä /B
"Välikalta meillä ehkä se pahin, mutta on muitakin" /B	Epäusko, mitä just tapahtui? /A	Puhui tyttöstävän kanssa /A	Ei ideaali kaikille, jos olisi ollut uusi työntekijä niin olisi kaivannut ehkä enemmän tukea /A	Ylitöiden vähentäminen /A	Varautumisen ja valmistautumisen merkitys - mitä yleisempiä tilanteet on, sen vähemmän niihin tarvitaan varautumisaikaa /B
Pelkotilat, esimerkiksi klaustrofobinen ihminen juuttuu hissiin /B	semmoinen että ***** kun se oli niin pieni se puukko /A	Aikaisemmat kokemukset vahvuutena - joutunut juoksemaan pesareita pakoon /A	Toimistolta soittoja kahden viikon välein /A	Tyypillisesti painitaan kokonaisuuteen liittyvien ongelmien kanssa /B	"Jäädään monesti aika yksin tilanteen jälkeen" - paritöskentelyn vähäisyys - lisää trauman vakavuutta /B

Taulukoinnin jälkeen teemojen alla olevia poimintoja tyypiteltiin keräämällä samaa aihetta käsitteleviä tai samankaltaisia vastauksia otsikoiden alle. Pääasiassa tyypiteltävät aiheet poimittiin saman teeman alta, mutta joissain tapauksissa teemoja myös oli tarkoituksenmukaista rikkoa. Samat poiminnot saattoivat olla myös useamman otsikon alla. (Eskola & Suoranta 2000, 137-207.)

Taulukko 3: Esimerkki vastauksien tyypittelystä.

Käsittely- ja selviytymiskeinot		Työnantajan tuki	
Käytänyt kokemuksen opetuksiksi nuoremmille /A	Aiemmat kokemukset	Lääkärin tarkastus tilanteen jälkeen /A	Lähiesimiehen osaaminen
Ottanut oppia tapahtuneesta /A	Aikaisemmat kokemukset vahvuutena - joutunut juoksemaan pesareita pakoon /A	juttelu työterveyslääkärin kanssa ja saikkua /A	Mitä enemmän saadaan porukkaa koulutettua (jälkipurkuun) ihmisiä kentällä - sitä paremmin meillä menee -
Käsittely oman pään sisällä /A	Mä koen että muut traumatisoitiin koko mun lapsuus niin mulla ei enää tunnu mikään oikein miltaan siitä.	Kontrollisoihto viikon jälkeen - työterveyslääkäri ei muistanut enää tilannetta /A	Esimies- ja ihmissuhdetaitojen keskeisyys asioiden käsittelyssä /B
Puhui tyttöstävän kanssa /A	kun mä olin sen, toistakymmentä vuotta alalta veke niin mä ehdin sinä aikana 2 kertaa vetää itteni burnoutiin niin mä tunnistan aika hyvin ne stressaavien tilanteiden aiheuttamat oireet nykyään. Mulla on niinku omat stressinkäsittelykeinot sillain niinku näpeissä/G	Ei ideaali kaikille, jos olisi ollut uusi työntekijä niin olisi kaivannut ehkä enemmän tukea /A	Esihenkilön valmiuksiin käsitellä asioita pitäisi panostaa./C
Aikaisemmat kokemukset vahvuutena - joutunut juoksemaan pesareita pakoon /A	Henkinen valmistautuminen	Toimistolta soittoja kahden viikon välein /A	ehkä henkilöissä ja niiden osaamisessa on parannettavaa mutta prosessi on itsessään hyvä/D
Oppivuoroissa vanhemmat opettivat varautumaan henkisesti pahimpaan ja olemaan olettamatta /A	Oppivuoroissa vanhemmat opettivat varautumaan henkisesti pahimpaan ja olemaan olettamatta /A	Soitti itselleen parit saikut uniongelmiä takia /A	Koen tuen olleen riittämätöntä ja esimiesten puutteellisen osaamisen paistaneen aika vahvasti läpi näin jälkikäteen/E

5 Opinnäytetyön tulokset

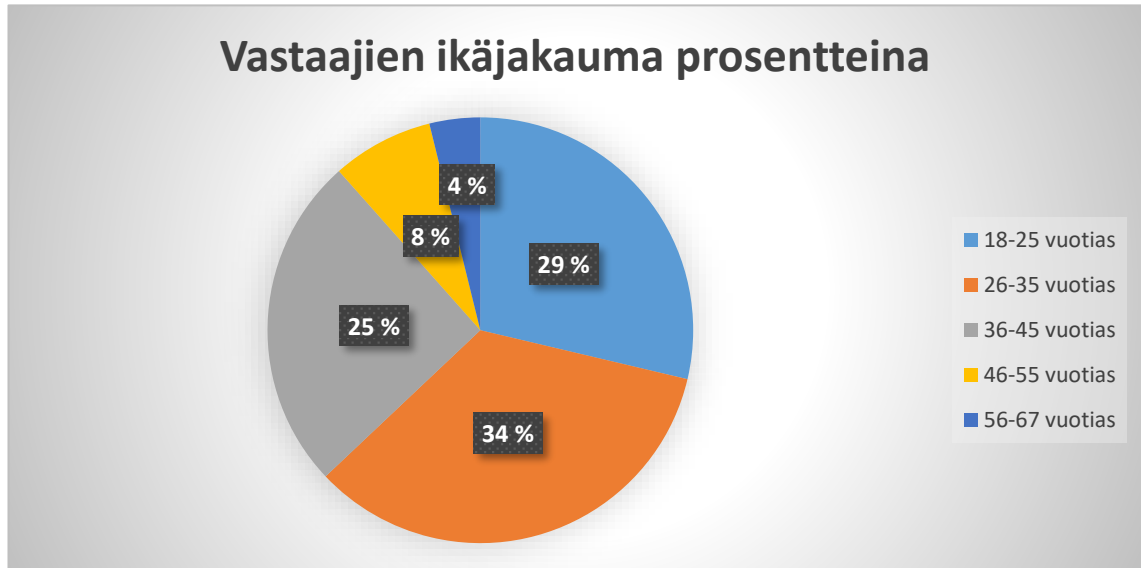
Tässä luvussa käymme läpi määrällisen kyselyn ja laadullisten teemahaastattelujen pohjalta saatuja tuloksia, jotka analysoitiin tutkimusongelmia tarkastellen. Kysely toteutettiin avoimena internet-kyselynä ja siihen vastasi lopulta 467 ihmistä. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina ja haastateltavia oli seitsemän, jotka kaikki työskentelivät toimeksiantajamme Securitas Oy:n palveluksessa. Kyselyn ja haastatteluiden kysymysrungot ovat opinnäytetyön lopussa liitteinä.

5.1 Kyselyjen tulokset

Kysely jaettiin kolmeen teemaan, jossa ensimmäisessä teemassa selvitettiin vastaajan yleisiä taustatietoja, jotka olivat vastaajan ikä, sukupuoli ja koulutustausta yksityiseen turvallisuusalaan liittyen. Toisessa teemassa haettiin vastauksia vastaajan työtaustaan, esimerkiksi onko vastaaja työskennellyt vartijana, järjestyksenvalvojana vai poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana. Toisessa teemassa selvitettiin myös vastaajan työkokemusvuosia, missä hän on alueellisesti työskennellyt Suomessa ja minkälaisissa työtehtävissä. Kolmannessa ja viimeisessä teemassa haettiin vastauksia suoraan ensimmäiseen tutkimusongelmaan, eli mitkä ovat yleisimpiä traumaattisia tilanteita, joita yksityisellä turvallisuusalalla kohdataan ja kuinka paljon niitä on esiintynyt vastaajan työuran aikana.

5.1.1 Vastaajan yleiset taustatiedot

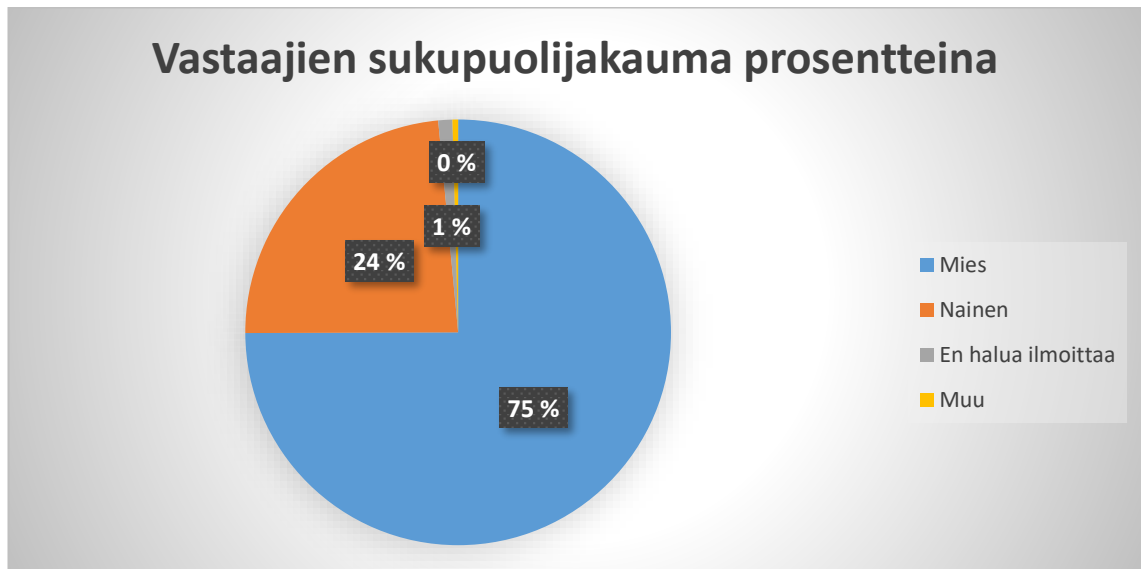
Vastaajien keski-ikä oli noin 32 vuotta. Kuviosta 2 näkyy, että suurin osa eli noin 34 % vastaajista oli iältään ”26-35-vuotiaita” ja seuraavaksi isoin ikäluokka oli ”18-25-vuotiaat” 29 %. Ikäluokasta ”yli 67-vuotias”, ei ollut yhtäkään vastausta.



Kuvio 2: Vastaajien ikä esitettynä prosentteina (liite 2)

Se, että ikäluokasta yli 67-vuotiaat ei ollut vastaajia, selittyy jo osittain lainsäädännön takia. Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) 10§ säädetään, että vartijana voi työskennellä henkilö, joka on 18-vuotias, mutta ei 68-vuotias eli käytännössä vartijaksi hyväksyminen raukeaa viimeistään, kun henkilö täyttää 68 vuotta. Tämä koskee käytännössä myös poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettua järjestyksenvalvojaa, jolta myös vaaditaan vartijan peruskoulutus (LYTP 28§ 4 momentti).

Kuviossa 3 tarkastellaan vastaajien sukupuolijakaumaa prosentteina. Vastaajista 75 % oli miehiä, kun taas 24 % naisia. Vastaajista 1 % ei halunnut ilmoittaa sukupuoltansa ja vastaajista alle prosentti vastasi kohdan ”muu”.

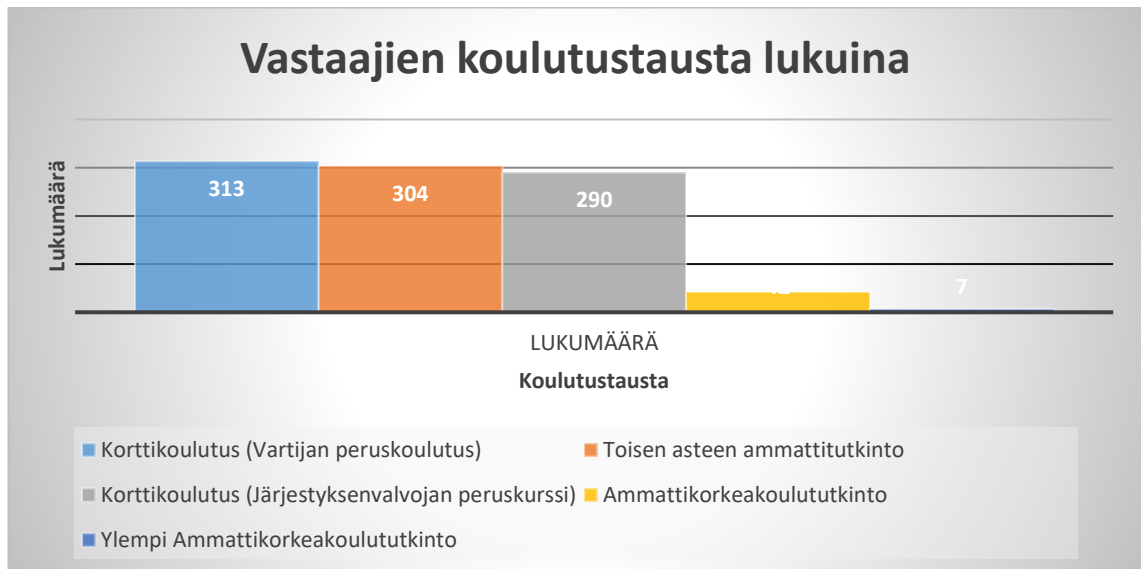


Kuvio 3: Vastaajien sukupuolijakauma esitettynä prosentteina (Liite 2)

Kuvion 3 mukaisesti vastaajista 75 % oli miehiä ja 24 % naisia ja se näyttäytyy myös esimerkiksi toimeksiantajamme Securitas Oy:n vuosikatsauksen tilastoissa vastaavina lukuina.

Vuonna 2023 Securitaksen palveluksessa olevista työntekijöistä 73 % oli miehiä ja 27 % oli naisia. Ainakin vuodesta 2020 lukemat ovat pysyneet samoina, heitellen vuosittain korkeintaan muutamia prosenttiyksiköitä.

Kuviossa 4 tarkastellaan vastaajien koulutustaustaa liittyen yksityiseen turvallisuusalaan. Vastausvaihtoehtoja oli viisi kappaletta ja tässä pitää huomioida, että vastaaja pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. Esimerkiksi myös ammatilliset tutkintokoulutukset pitävät sisällään vartijan ja järjestyksenvalvojan peruskoulutuksen, joten vastauksissa on myös päällekkäisyyksiä. Vastaajista 313 oli käynyt vartijan peruskoulutuksen (korttikoulutus) ja 290 oli käynyt järjestyksenvalvojan peruskoulutuksen (korttikoulutus). Vastaajista 304 oli käynyt turvallisuusalaan liittyvän toisen asteen ammattitutkinnon. Turvallisuusalaan liittyvän ammattikorkeakoulututkinnon oli käynyt 42 vastaajaa ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon oli käynyt 7 vastaajaa.



Kuvio 4: Vastaajien koulutustaustajakauma lukumäärinä (Liite 2)

Vastaajien koulutustaustasta ei ole havaittavissa mitään poikkeavaa, vaikkakin varsin moni vastaajista on käynyt vähintään toiseen asteen ammattitutkinnon liittyen yksityiseen turvallisuusalaan. Toisen asteen tutkinto ei kuitenkaan ole pakollinen alalle pätevytyksessä, vaan esimerkiksi aikaisemmin mainituilla peruskoulutuksilla (korttikoulutus) pääsee jo töihin. Vertailuna toimeksiantajamme Securitas Oy:n palveluksessa olevista työntekijöistä vuonna 2023 oli 635 työntekijää käynyt turvallisuusalan perustutkinnon, 587 työntekijää oli käynyt vartijan ammattitutkinnon ja 231 työntekijää oli käynyt nykyisen turvallisuusalan ammattitutkinnon (Securitas 2023).

5.1.2 Vastaajien työtausta

Vastaajien työtaustaa tarkastellaan vain kirjallisessa muodossa. Työstatuksia kyselyssä oli kolme erilaista: vartija, järjestyksenvalvoja ja poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettu järjestyksenvalvoja. Näiden tehtävänimikkeiden osalta kyselyssä kerättiin tietoa työkokemusvuosista, alueellisesta työskentelysijainnista ja erilaisista työtehtävistä.

Vastaajista 435 oli työskennellyt vartijana ja 32 vastaajaa ei ole työskennellyt koskaan vartijana. Kokoaikaisesti vastaajista 215 työskenteli kyselyhetkellä vartijana. 74 vastaajaa työskenteli osa-aikaisesti vartijana ja 146 vastaajaa ei kyselyhetkellä työskennellyt vartijana. Työkokemusvuosien osalta 149 vastaajaa oli työskennellyt vartijana 1-5 vuotta ja 150 vastaajaa oli työskennellyt vartijana 6-10 vuotta. Tästä eteenpäin työkokemusvuodet putosivat selkeästi ja 74 vastaajaa oli työskennellyt vartijana 11-15 vuotta. Yli 25 vuotta työkokemusta oli vain 17 vastaajalla. Työkokemusvuosien keskiarvo vartijana työskentelyn osalta oli vastaajien kesken 9,24 vuotta. Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin työskentelysijaintia valtakunnallisesti. Suurin osa vastaajista eli 234 kappaletta oli työskennellyt vartijana pääkaupunkiseudulla.

Seuraavaksi isoimmat vastauskohdat olivat ”*Muu Suomi*” ja ”*Lahti, Tampere*”. Viimeisenä kyselyssä vartijan osalta tarkastellaan työtehtäviä. Suurin osa vastaajista eli 305 kappaletta oli työskennellyt vartijana paikallisvartioiden parissa kaupan alalla. Seuraavaksi suurimpana työtehtävänä vastauksissa näkyi piirivartiointi, jossa vastaajista oli työskennellyt 245 kappaletta. Myymälätarkkailun parissa oli työskennellyt 200 vastaajaa. Tämän jälkeen vastausmäärät taasoittuvat muiden työtehtävien osalta. Arvokuljetus oli työtehtävistä vähiten edustettuna 74 vastauksella. Muuten huomiota kiinnitti henkivartiointi ja yhteiskunnallisesti merkittävät vartiointialueet. Henkivartioiden parissa oli työskennellyt 96 vastaajaa ja yhteiskunnallisesti merkittävissä vartiointialueissa 147 vastaajaa. (Liite 2.)

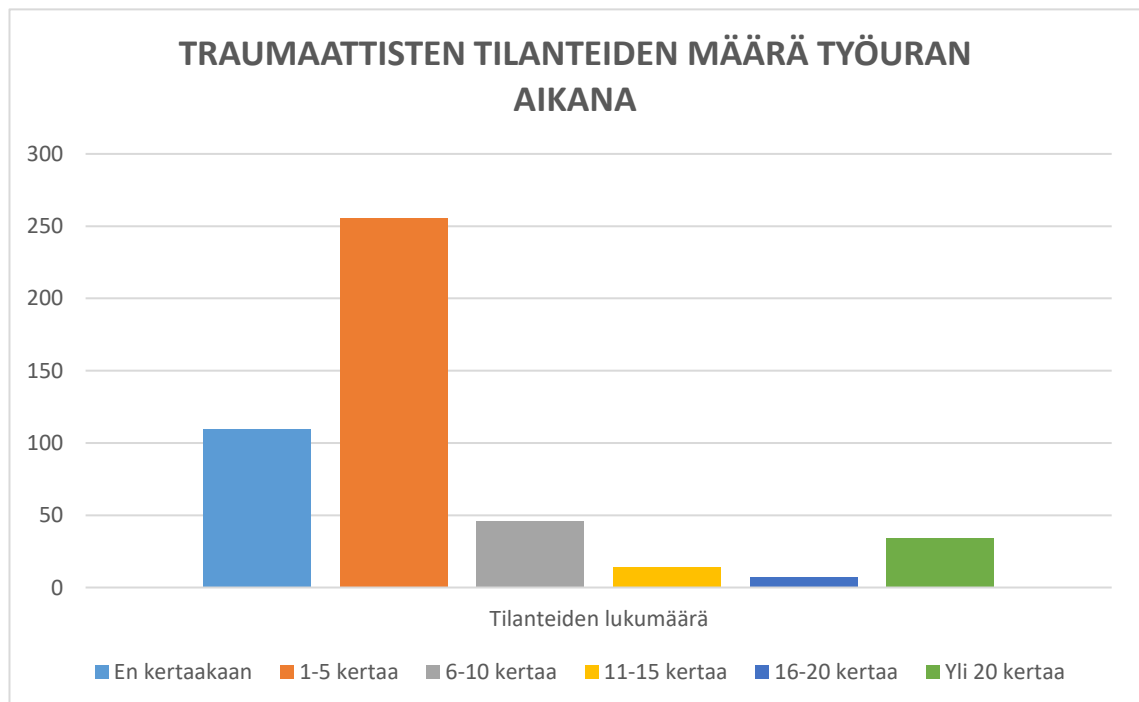
Vastaajista 353 oli työskennellyt järjestyksenvalvojana ja 114 vastaajaa ei ollut koskaan työskennellyt järjestyksenvalvojana. Kokoaikaisesti kyselyhetkellä vastaajista työskenteli järjestyksenvalvojana 62 kappaletta. Osa-aikaisesti järjestyksenvalvojana työskenteli kyselyhetkellä 161 vastaajaa. 130 vastaajaa ei kyselyhetkellä työskennellyt järjestyksenvalvojana. Työkokemusvuosien osalta 146 vastaajalla oli 1-5 vuoden työkokemus järjestyksenvalvojana. Vastaajista 89 oli työskennellyt järjestyksenvalvojana 6-10 vuotta. 11-15 vuoden työkokemus järjestyksenvalvojana oli 58 vastaajalla. Yli 25 vuotta järjestyksenvalvojana oli työskennellyt vain 12 vastaajaa. Työkokemusvuosien keskiarvo järjestyksenvalvojana työskentelyn osalta oli vastaajien kesken 9,1 vuotta. Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin työskentelysijaintia valtakunnallisesti. Suurin osa vastaajista eli 204 kappaletta oli työskennellyt järjestyksenvalvojana pääkaupunkiseudulla. Seuraavaksi isoimmat vastauskohdat olivat ”*Muu Suomi*” ja ”*Lahti, Tampere*”. Työskentelysijainnit täsmäivät siis aikaisemman kappaleen vastauksien kanssa. Viimeisenä kyselyssä tarkastellaan järjestyksenvalvojan osalta työtehtäviä tai tässä kohtaa tarkemminkin toimialueita. Vastaajista 307 oli työskennellyt järjestyksenvalvojana yleisötilaisuuksissa. Vastaajista 237 oli työskennellyt järjestyksenvalvojana majoitus- ja ravitsemispalveluiden parissa. Kolmantena nousi esille, että vastaajista 213 oli työskennellyt järjestyksenvalvojana yksityistilaisuuksissa. Vastaajista vain 25 oli työskennellyt järjestyksenvalvojana matkusta-aluksilla, joka oli pienin vastauskategoria työtehtävien osalta. (Liite 2.)

Vastaajista 280 oli työskennellyt poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana ja 187 vastaajaa ei ollut koskaan työskennellyt poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana. Kokoaikaisesti kyselyhetkellä vastaajista työskenteli poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana 117 kappaletta. Osa-aikaisesti poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana työskenteli kyselyhetkellä 45 vastaajaa. 118 vastaajaa ei kyselyhetkellä työskennellyt poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana. Työkokemusvuosien osalta 142 vastaajalla oli 1-5 vuoden työkokemus poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana. Vastaajista 85 oli työskennellyt poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana 6-10 vuotta. 11-15 vuoden työkokemus poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana oli 36 vastaajalla. Yli 20 vuotta poliisin tai

rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana oli työskennellyt vain 3 vastaajaa. Työkokemusvuosien keskiarvo poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetetun järjestyksenvalvojana työskentelyn osalta oli vastaajien kesken 6,8 vuotta. Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin työskentelysijaintia valtakunnallisesti. Suurin osa vastaajista eli 172 kappaletta oli työskennellyt poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana pääkaupunkiseudulla. Seuraavaksi isoimmat vastauskohdat olivat ”Muu Suomi” ja ”Lahti, Tampere”. Työskentelysijainnit täsmäävät siis aikaisempien kappaleiden vastauksien kanssa. Viimeisenä kyselyssä tarkastellaan poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetetun järjestyksenvalvojan osalta työtehtäviä tai tässä kohtaa tarkemminkin toimialueita. Vastaajista 220 oli työskennellyt kauppakeskuksissa. Vastaajista 93 oli työskennellyt liikenneasemilla ja 76 joukkoliikenteen kulkuneuvoissa. Neljäntenä nousi esille, että vastaajista 85 oli työskennellyt terveyden- ja sosiaalihuollon toimipisteissä. Vastaajista vain 17 oli työskennellyt lentopaikoissa sekä työ- ja elintoimistoissa, jotka olivat pienimmät vastauskategoriat työtehtävien osalta. (Liite 2.)

5.1.3 Traumaattisiin tilanteisiin liittyvät tulokset

Kuviossa 5 tarkastellaan, kuinka monta kertaa vastaaja on työuransa aikana mielestään kohdannut traumaattisen tilanteen. Keskimäärin kaikkien vastaajien kohdalla traumaattisia tilanteita työuran aikana on kohdattu noin 4,9 kappaletta. Suurin osa vastaajista eli 256 kappaletta vastasi, että on kohdannut traumaattisen tilanteen työuransa aikana 1-5 kertaa. Vähiten vastauksia oli kategoriassa ”16-20 kertaa”, jossa vastauksia oli vain 7 kappaletta.



Kuvio 5: Traumaattisten tilanteiden määrä työuran aikana (Liite 2)

Kuvion 5 osalta 467 vastaajasta, 110 oli kuitenkin vastannut, että ei ole kohdannut työuransa aikana traumaattisia tilanteita ollenkaan. Silloin siis 357 vastaajaa oli kokenut traumaattisen tilanteen työuransa aikana ja nämä vastaajat ovat taas kohdanneet traumaattisia tilanteita työuransa aikana keskimäärin noin 6,4 kappaletta. Riippuen työstäytymisestä, niin kyselyyn vastanneiden työkokemusvuosien keskiarvot liikkuvat 6,8-9,2 vuoden välissä. Voitaisiin siis sanoa, että yksityiselläkin turvallisuusalalla työskentelevät kokevat traumaattisia tilanteita vuosittain. Vertailuna esimerkiksi poliisiin on arvioitu 30-vuotisen työuransa aikana kokemaan kymmeniä tai jopa satoja potentiaalisesti traumaattisia tilanteita (Kaunisto, Hyyti, Koskelainen & Nieminen 2021, 360). Olemme jo aikaisemminkin opinnäytetyössä puhuneet siitä, kuinka poliisin kohdalla on työn luonteen ja virkavelvollisuuden takia todennäköisempää joutua kohtaamaan esimerkiksi kuolema työtehtävissä. Poliisissa on keskimääräisesti pidemmät työurat kuin yksityisellä turvallisuusalalla, joka tukee tietenkin sitä, että poliisissa on todennäköisempää uransa aikana kohdata enemmän traumaattisia tilanteita kuin esimerkiksi yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien henkilöiden.

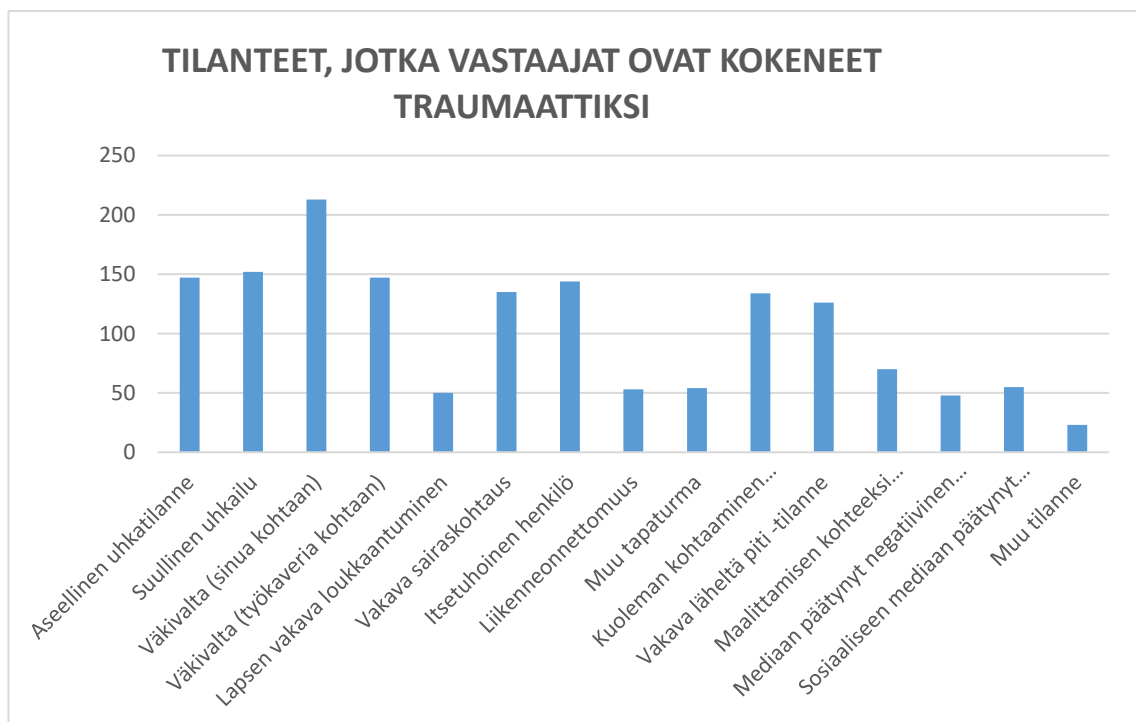
Kuviossa 6 tarkastellaan, ovatko työuran aikana kohdatut traumaattiset tilanteet vaikuttaneet työntekijän työhyvinvointiin. Nostamme uudestaan esille, että vastaajista 110 ei ollut mielestään kohdannut traumaattisia tilanteita työuransa aikana ollenkaan, joten kuviossa 6 on esitelty vain 357 vastaajan näkemys siitä ovatko traumaattiset tilanteet vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa. Suurin osa vastaajista eli 43 % olivat ”jokseenkin samaa mieltä”, että traumaattiset tilanteet ovat vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa. Vastaajista 12 % oli ”täysin eri mieltä” siitä, että traumaattiset tilanteet olisivat vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa.



Kuvio 6: Ovatko traumaattiset tilanteet vaikuttaneet työhyvinvointii (Liite 2)

Kuviossa 6 esitetyt tulokset traumaattisten tilanteiden vaikutukset vastaajien työhyvinvointiin perustuu vain vastaajien omaan subjektiiviseen kokemukseen, eikä meillä ole suoraa vertailukohdetta yksityiseltä turvallisuusosalta. Esimerkiksi vertailupintana, poliisityön on katsottu olevan vaativaa ja poliisit altistuvat työuransa aikana akuutin stressin vaikutuksille vaativissa tai jopa hengenvaarallisissa tilanteissa liittyen työtehtäviin (Koskelainen 2016). Kyselymme näyttää, että myös yksityisen turvallisuusalan työntekijät kohtaavat vastaavia tilanteita kuin poliisit, vaikkakin hieman erilaisissa ympäristöissä (Kuvio 7). Kuvion 6 vastauksien perusteella edellä mainituilla tilanteilla on joissain määrin vaikutusta vartijoiden ja järjestyksenvalvojen työhyvinvointiin.

Kuviossa 7 tarkastellaan tilanteita, jotka vastaajat ovat kokeneet traumaattisiksi. Esimerkkitalanteita vastausvaihtoehtoina oli 15 kappaletta. Selkeimpänä kyselyn tuloksista erottuu työntekijään itseensä kohdistunut väkivalta, jonka 213 vastaajaa on kohdannut traumaattisena tilanteena. Väkivallan kohtaamisen vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtäviin liittyen olemme nostaneet jo useamman kerran esille opinnäytetyön aikana. Vastaajista 144 on kohdannut työssään itsetuhoisen henkilön, joka on tilanteena koettu traumaattiseksi. Vastaajista 134 on kohdannut kuoleman työtehtävissään.



Kuvio 7: Tilanteet, jotka vastaajat ovat kokeneet traumaattisiksi (Liite 2)

Kuvion 7 tulokset suhteutettuna kaikkiin kyselyyn vastanneisiin, niin noin 46 % heistä oli kohdannut väkivaltaa työssään. Kuitenkin joissain määrin tuloksista nousi esille aseellisen uhkatilanteen kohtaaminen. Väkivalta itsessään on jo iso työturvallisuusriski, mutta vartijoilla ja

järjestyksenvalvojilla ei ole samanlaista valmiutta kohdata aseellista uhkaa kuin esimerkiksi poliisilla, joka kantaa työkseen asetta. Tuloksissa nousi esille myös hieman erilainen nykypäivän kehitys digitalisaation osalta ja miten osa tilanteista kuvataan kameroilla sekä saatetaan julkaista myöhemmin. Myös työntekijän maalittaminen näkyi tuloksissa, mutta sitä ole erikseen tutkittu yksityisellä turvallisuusalalla.

5.2 Haastatteluiden tulokset

Tässä luvussa tarkastelemme teemahaastattelun tuloksia. Aloitamme esittelemällä haastateltavat näiden yksityisyyden suojaa kuitenkin kunnioittaen. Haastatellut on nimetty haastattelujärjestyksen mukaisesti. Tämän jälkeen tarkastelemme saamiamme tuloksia aihepiireittäin. Haastateltavien vastaukset ovat näiden omia, mutta niitä on siivottu täytesanoista, takelteiluista ja muusta puheessa esiintyvistä sisällöstä, joka vaikeuttaa tekstin lukemista. Lisäksi joitain yksityiskohtia on poistettu tai muutettu tarinoissa esiintyvien yksityisyyden suojaamiseksi. Koska aineiston laatiminen on pakostikin vaatinut kirjoittajilta tulkintoja ja uudelleen muotoilua, lähetettiin haastatteluiden tulokset tarkastettavaksi jokaiselle haastateltavalle ennen opinnäytetyön julkaisua. (TENK 2023.)

5.2.1 Haastateltavat

Haastateltava A on työskennellyt vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä noin kuusi vuotta. A työskentelee poliisin ja rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana. A on suorittanut vartijan ammattitutkinnon sekä turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon. Lisäksi A on saanut uhkatilanteiden hallintaan liittyvää koulutusta ja on osallistunut soveltaviin voimankäytön koulutuksiin, joissa hän muistaa, että on käsitelty ihmisen stressireaktioita. A ei muista saaneensa juurikaan koulutusta traumaattisiin tilanteisiin liittyen.

Haastateltava B on työskennellyt yksityisellä turvallisuusalalla yli 30 vuotta. Nykyisin B on toimihenkilönä Securitaksella. Työkuvansa puolesta B osallistuu työntekijöiden hyvinvointiin ja tapaturmiin liittyvien tapausten käsittelyyn. B on saanut koulutusta traumaattisten tilanteiden käsittelyyn ja debriefing -tilaisuuksien ohjaamiseen työnantajan järjestämänä.

Haastateltava C on työskennellyt vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä noin 21 vuotta. Uran aikana C on työskennellyt monipuolisesti erilaisissa vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä. Nykyisin C työskentelee muiden töidensä ohessa osa-aikaisesti esihenkilönä eräässä anniskeluravintolassa. Anniskeluravintolassa C:n alaisuudessa työskentelee kokonaisuudessaan noin 20 henkilöä. C on suorittanut vartijan ja järjestyksenvalvojan peruskoulutukset, turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon ja tuotannon esimiestyön erikoisammattitutkinnon. Lisäksi C on osallistunut työnantajan järjestämään esimiesvalmennukseen. Traumaattisia tilanteita C ei muista juurikaan työhön liittyvissä koulutuksissa käsitellyn, mutta hän on työn ulkopuolella osallistunut aiheeseen liittyvään koulutukseen.

Haastateltava D on työskennellyt yksityisellä turvallisuusalalla noin 20 vuotta. Nykyisin D työskentelee esihenkilönä noin 40 poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetetulle järjestyksenvalvojalle. D on suorittanut vartijan ja järjestyksenvalvojan peruskoulutukset, turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon ja tuotannon esimiestyön erikoisammattitutkinnon. D ei muista traumaattisia tilanteita käsitellyn näissä koulutuksissa. Hän on kuitenkin osallistunut työnantajan järjestämään jälkipurkukoulutukseen, jossa aiheita käsiteltiin.

Haastateltava E on työskennellyt poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana noin 7 vuotta. E on suorittanut ainoastaan vartijan ja järjestyksenvalvojan peruskoulutukset. Hän ei muista, että traumaattisia tilanteita olisi käsitelty koulutuksissa.

Haastateltava F on työskennellyt yksityisellä turvallisuusalalla noin 16 vuotta. F toimii esihenkilönä noin 50 vartijalle sekä poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetetulle järjestyksenvalvojalle. F on suorittanut vartijan ja järjestyksenvalvojan peruskoulutukset, turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon ja tekniikan erikoisammattitutkinnon.

Haastateltava G työskenteli järjestyksenvalvojana 1998-2005 jonka jälkeen hän työskenteli 13 vuotta toisella alalla. 2018 G palasi yksityiselle turvallisuusalalle, ja on tämän jälkeen työskennellyt niin vartijana, järjestyksenvalvojana kuin PRJV-tehtävissä. G toteaa, ettei traumaattisia tilanteita ole käsitelty yksityisen puolen koulutuksissa ainakaan kattavasti: *”korkeintaan saattanut olla, että jos ahdistaa, niin kerro työnantajalla ja hakeudu työterveyteen”*.

5.2.2 Haastatteluissa esille nousseet tilanteet

Kaikki haastateltavat olivat olleet uransa aikana useita kertoja tilanteissa, joita tietoperustan pohjalta voidaan pitää potentiaalisesti traumaattisina. Jokainen haastateltava oli kohdannut uransa aikana myös useita väkivaltatilanteita, ja monessa tapauksessa oli ollut myös jonkinlainen tekoväline. Henkilöä A oli lyöty puukolla kiinniottotilanteessa keskivartaloon niin, että paidan alla ollut suojaliivi oli pysäyttänyt lyönnin. Haastateltava D kertoi eräässä voimankäyttötilanteessa henkilön huitoneen puukolla niin, että se oli ollut osua D:tä kaulaan. E oli työtehtävissään joutunut tilanteeseen, jossa nuori oli käyttänyt kaasusumutinta E:n kasvoihin ja tämän jälkeen yrittänyt kaivaa puukkoa esille. Myös välineetöntä fyysistä väkivaltaa oli tullut vastaan. Esimerkiksi haastateltavaa F oli psykoottinen potilas lyönyt nyrkillä päähän. C puolestaan aloitti erään sivulauseen sanoilla: *”Edellisen kerran ku mua lyötiin päähän ravintolassa”*. Erilaisissa fyysisissä voimankäyttötilanteissa sattuu myös työntekijöiden loukkaantumisista. C kertoi erään asiakkaan purren työntekijää kädestä tilanteen aikana. F:n työntekijöiltä oli mm. väännetty peukalo nurin, polvi hajonnut ja olkapää mennyt sijoiltaan voimankäyttötilanteen seurauksena. Myös D kertoi kohteen työntekijöiden loukkaantumisista: *”Vakavampia loukkaantumisia; mennyt polvia, solisluita ja peukaloita”*. Kysyttäessä toimeksiantajan työntekijöiden kohtaamien traumaattisten tilanteiden laadusta, B kertoi *”väkivallan olevan ehkä*

se pahin, mutta muitakin on”. Käytetty väkivalta ei aina kohdistu työntekijään itseensä. Tällaisesta tilanteesta kertoi haastateltava F:

”Siellä on tää isokokoinen mies alasti uhrin päällä hajareisin. Ja uhri on selällään. Se mies kuristaa toisella kädellä ja toisella kädellä vetää nyrkillä kasvoihin. Sitten nopea tilannearvio, kun siinä on kauhea kaaos ja paniikki kaikilla hirveä huuto, ne (sivulliset) on kaikki käytännössä kaarella sen tapahtuman ympärillä”

Kaikki tilanteet eivät pääse eskaloitumaan ollenkaan väkivaltaan asti, mutta ovat silti henkisesti haastavia. C kertoi ravintolan erään järjestyksenvalvojan joutuneen voimakkaan uhkailun ja maalittamisen kohteeksi työtehtävien takia, sillä seurauksella että työntekijä irtisanoutui. Myös B kertoi tilanteesta, jossa toisen työntekijän ensimmäinen työvuoro jäi viimeiseksi aggressiivisen päihteidenkäyttäjän karjuttua yllättäen työntekijän naamaan. A kuvaili ”*pyssäyttävää tilannetta*” jossa toimenpiteen kohde oli käyttäytynyt uhkaavasti ja ottanut yllättäen ottanut repustaan esille vasaran järjestyksenvalvojen tullessa puhuttamaan. Samankaltaisesti E kuvasi tilannetta, jossa hän oli ollut kiinniottamassa ampuma-aseella varustautunutta henkilöä kauppakeskuksessa.

Väkivallan ja uhkatilanteiden lisäksi haastatteluissa nousivat esille erilaiset tapaturmat sekä itsemurhat, joita työntekijät olivat joutuneet todistamaan. D kertoi kauppakeskuskohteessa tapahtuneen ajan saatossa useita katolta ja sillalta putoamisia, sekä työntekijöiden löytäneen jonkin verran ruumiita. Hän kertoi myös esimerkin yhdestä työntekijästä, jonka kohdalle on osunut kolme itsemurhaa. E muisti toisesta kauppakeskuskohteesta itsemurhan, johon liittyviä tallenteita oli joutunut kelaamaan. Julkisessa liikenteessä E oli työparinsa kanssa osunut sattumalta paikalle, kun tajuton henkilö oli maannut metroraiteilla ja metrojuna oli ollut tulossa muutaman minuutin päästä. C:tä puolestaan oli jäänyt mietityttämään toinen läheltä piti-tilanne matkustaja-aluksella, jossa he olivat saaneet laiturissa ollessa puhutettua itsemurhaa-aikeissa olevan nuoren pois aluksen kannen reunakaiteen toiselta puolelta. Myöhemmin C oli saanut kuulla, että poliisipartio oli vienyt nuoren sairaalaan, josta nuori oli heti poistunut. Nuori ei palannut enää alukselle ja hänen kohtalonsa jäi C:lle mysteeriksi.

Erityisesti sairaalaympäristö korostui puhuttaessa kuoleman kohtaamisesta. F kertoi tilanteesta, jossa nuori lapsi oli menehtynyt, ja tämän seurauksena F oli joutunut puuttumaan äidin itsetuhoiseen toimintaan. Myöhemmin F oli ollut mukana tilanteessa, kun äiti oli pitänyt saada päästämään irti menehtyneestä lapsestaan. Hän kertoi, että esimerkiksi ikkunasta on myös onnistuttu hyppäämään useamman kerran, ja kohteen työntekijät ovat olleet usein mukana näissä tapauksissa aloittamassa ensiapua, usein ilman toivoa potilaan pelastumisesta. E kertoi tilanteista, joissa poliisi tuo itsemurhaa yrittäneitä henkilöitä sairaalaan, ja matkalla nämä ovat saattaneet uudelleen yrittää tappaa itsensä esimerkiksi hoitotarvikkeilla. Erityisesti E nostaa esille tapaukset, joihin liittyy lapsia:

"Tulee alle 15-v lapsia, jotka on vetänyt alkoholia ja huumeita, ja sitten on vielä yrittänyt itsensä niinku tappaa siinä ja. No niitä kun on ollut useampi niinku viikkoon niin se on aika kuormittavaa. Sit ne käyttäytyy vielä tosi väkivaltaisesti ja saatetaan joutua käyttämään voimakeinoja."

5.2.3 Tilanteiden vaikutukset työntekijöihin ja näiden työhyvinvointiin

Haastateltavien kertoessa kohtaamiensa tilanteiden vaikutuksista, korostuivat ensivaiheen reaktioissa tunteet ja hämmennys. A kertoi ensimmäisen tunteensa väkivaltaista kohdehenkilöä kohtaan olleen viha. Erityisesti vihan tunteita nostatti alkuperäisen rikoksen vähäisyys suhteessa henkilön kiinniottotilanteessa tekemään väkivaltaan. A:n päästyä tilanteen jälkeen valvomoon, iski seuraavaksi epäuskon tunne: *"mitä juuri tapahtui?"* Epäuskosta kertoi myös haastateltava E: *"En tiedä onko se niinku pois tolaltaan oikea termi, mutta molemmat oli vähän silleen että mitä mitä ***** just äsken tapahtui siinä."* E ei jälkikäteen katsonut olleensa tilanteen jälkeen enää työkykyinen: *"Ei meitä olis saanu päästää jatkamaan sinne takasin liikenteeseen."*

Haastateltavan B mukaan ihmiset reagoivat shokkitilanteessa hyvin eri tavoilla. Hänen mukaansa jotkut saattavat olla hysteerisiä, toiset nauravat ja monet suhtautuvat tilanteeseen vähätellen. Voikin olla, että tilanteen vaikutukset tulevat ilmi vasta myöhemmin. A oli vasta matkalla tarkistuskäynnille lääkäriin ymmärtänyt olleensa hetkeä aiemmin hengenvaarassa. C kertoi eräästä tilanteesta seuraavasti: *"40 minuuttia (tilanteesta) niin työntekijää rupesi valittamaan, että käteen sattuu ja hänestä rupesi selkeästi näkemään, että myös henkisellä puolella painaa."* Muutama haastateltava kuvaili työntekijän katseen tai ilmeen kertovan tämän henkisestä kuormituksesta tai järkytyksestä:

"Välillä näkee ihmisen silmistä sellaisen kauhun tai pelon" - Haastateltava C

"Että näkyy semmoinen säikähtäminen päällepäin" - Haastateltava G

"Se on semmoinen pieni poissa oleva katse välillä valvomossa" - Haastateltava D

Pidemmälle yksittäisen tilanteen aiheuttamia seuraamuksia tarkasteltaessa nousivat esiin ahdistus ja uniongelmat. A kertoi kärsineensä uniongelmistä ensimmäisen viikon tapahtuneen jälkeen. Lisäksi hän oli kokenut ahdistusta suurissa ihmisjoukoissa noin kuukauden ajan tilanteen jälkeen. Myös muistikuvat tapahtunutta seuranneen kuukauden ajalta olivat sumuiset. E kertoi painajaisten alkaneen viikon jälkeen tilanteesta ja niitä esiintyneen noin kuukauden ajan.

Useampi haastateltava kuvaili tapahtuneen jälkeen työhön palaamisen herättäneen tunteita ja varovaisuutta. Haastateltava A kertoi epävarmuuden ja jännityksen kokemuksista. A myös oli tapahtuneen jälkeen poikkeuksellisen varovainen työtehtävien suorittamisessa. Hänen

mukaansa työtehtävien suorittamiseen tottui taas noin kuukauden päästä tapahtuneesta. Haastateltava E kertoi, että seuraavan kerran tapahtumapaikalle palatessa oli arka olo. C puolestaan kuvaili tuntemuksiaan seuraavasti: *”Seuraavan kerran terminaaliin tullessa oli sellainen varautuneempi olo. Nyt kun ollut taas kuukauden tauko laivalta, niin oon alkanut miettimään, että mitähän tällä kertaa tapahtuu.”*

Haastateltavan B mukaan yksittäiset työtilanteet johtavat harvoin sairauslomaa psyykkisen kuormituksen takia. Toisaalta olemme jo luvussa 5.2.2. viitanneet tapauksiin, joissa tapahtunut tilanne on johtanut siihen, ettei työntekijä ole enää jatkanut töitä ainakaan samassa työtehtävässä. Haastateltavista ainoastaan A ja E olivat olleet sairauslomalla tilanteen henkisten vaikutuksien seurauksena. E oli ollut yhden päivän sairauslomalla työterveyslääkärin todettua tapahtuneen olleen sen verran poikkeuksellinen, että lepopäivä olisi hyvästä. Kuitenkin viralliseksi syyksi oli tässäkin yhteydessä kirjattu väkivaltatilanteen aiheuttamat fyysiset vammat. A oli ollut kohtaamansa tilanteen jäljiltä sairauslomalla yhteensä joitakin viikkoja, enimmäkseen univaikeuksien takia.

Yksittäisen tilanteen aiheuttamat sairauslomat vaikuttavat olevan siis harvinaisia, mutta tietoperustan mukaan mielenterveydelliset syyt ovat yksi yleisimpiä sairausloman syitä. Haastateltavan B mukaan usein painitaankin kokonaisuuteen liittyvien ongelmien kanssa. *”Nukkuminen, päihheet tai perheongelmat voivat kulminoitua työssä jaksamiseen - päälle tulee rajua mauste, jos kohtaa vielä esimerkiksi väkivaltaa työssään”* -B toteaa. Tällaisen kumuloituneen stressin seurauksena nousivat haastatteluissa erityisesti kynnistyminen ja negatiivisuus (Haastateltavat B, C, D, E ja G). Tällaista negatiivisuutta kuvastaa hyvin haastateltavan G havainto: *”Sellainen yleinen negatiivisuus. Niinku kaikki on ***** ja mikään ei ole hyvin, että missään asiassa ei nähdä sitä niinku positiivista puolta, että niinku asiakkaat on ***** ja kohdehenkilöt on ***** ja pomot on ***** toimistolla. Kukaan ei tajua mitään.”*

5.2.4 Tilanteiden kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät

Haastateltavat D, G ja F eivät ole kokeneet yksittäisten tilanteiden olleen henkisesti juuri-kaan kuormittavia. Tietoperustan perusteella useat asiat vaikuttavat siihen, kokeeko työntekijä tilanteet traumaattisiksi vai ei. Näihin vaikuttaviin tekijöihin pureudumme tässä luvussa.

Yhtenä resilienssiä nostavana tekijänä haastateltavat nostivat aiemmat kokemukset ja niiden käsittelemisen kautta kehittyneet stressinhallinnan taidot. Haastateltava A kertoi nuoruudessaan joutuneen useisiin uhkatilanteisiin ja *”juoksemaan pesäpallomailoja karkuun”*. Hän koki näiden kokemusten auttaneen rakentamaan omat mielensisäiset mekanismit kuormittavien tilanteiden käsittelemiseen. Haastateltava G oli samoilla linjoilla omien kokemuksiansa kanssa: *”kun mä olin sen toistakymmentä vuotta alalta veke, niin mä ehdin sinä aikana 2 kertaa vetää itteni burnoutiin niin mä tunnistan aika hyvin ne stressaavien tilanteiden aiheuttamat oireet nykyään. Mulla on omat stressinkäsittelykeinot sillain niinku näpeissä”*.

Toisaalta aiemmat kokemukset eivät välttämättä ole pelkkä vahvuus. Tämä ilmenee yhden haastateltavan kertomuksesta: *”Mä koen, että mua traumatisoitiin koko mun lapsuus niin mulla ei enää tunnu mikään oikein miltään siitä. Se on ongelma, että mä en oikein osaa samaistua, että mun pitää siinä vaiheessa niinku esittää empatiaa”*. Haastateltavan B mukaan ongelmia voi tulla myös, mikäli aiempia kokemuksia ei ole käsitelty riittävästi: *”Saattaa olla tekijöitä, jotka vuosien aikana kokeneet vaikka mitä. Tulee yksittäinen vähäinen juttu ja avaa vuosien patoumat”*

Kokemusten ei tarvitse välttämättä olla omakohtaisia kehittääkseen työntekijän valmiuksia. Haastateltava A kertoi, että oppivuoroissa vanhemmat kollegat olivat opettaneet varautumaan henkisesti pahimpaan ja olemaan olettamatta tilanteissa. Nämä opit A koki arvokkaaksi, ja onkin myöhemmin yrittänyt kääntää omat kokemuksensa opeiksi nuoremmille työntekijöille. Myös haastateltavan B mukaan henkinen valmistautuminen ja käsitys omista kyvyistä ovat avainasemassa oman henkisen resilienssin kasvattamisessa. B:n mukaan monesti suurissa ja vilkkaissa työkohteissa ollaan tottuneempia haastaviin tilanteisiin, jonka takia niille *”saataan lähinnä naureskella”*.

Vertaistuki ja huumori tilanteiden käsittelytapana nousivatkin haastatteluissa esiin toistuvasti. Jokainen haastateltava kertoi vertaistuellisesta keskustelusta työkavereiden kanssa. Esimerkiksi haastateltava F kertoi työyhteisöstä seuraavasti: *”Meillä aika hyvin puhutaan, sil-läin kollegat puhuu keskenänsä ja niin kun työvuorossa ollessaan puhutaan niistä tilanteista”*. Vertaistuki koettiin niin arvokkaaksi, että haastateltava B osoitti huolta niitä kohtaan, joilla ei siihen ole mahdollisuutta. Tyypillisesti B:n mukaan tällainen tilanne tulee kyseeseen yksin työskentelevien työntekijöiden osalta. B uskoi, että yksinjäminen tilanteen jälkeen saattaa lisätä traumaattisen tilanteen vakavuutta. Tällöin B:n mukaan korostuukin organisaation tuki. Organisaation tuen kannalta kaikista keskeisimpänä koettiin lähiesihenkilöiden ymmärrys ja osaaminen:

”Ennen kaikkea kyse esimies- ja ihmissuhdetaidoista” - Haastateltava B

”Esihenkilön valmiuksiin käsitellä asioita pitäisi panostaa” - Haastateltava C

”ehkä henkilöiden osaamisessa on parannettavaa mutta prosessi on itsessään hyvä” - Haastateltava D

”Koen tuen olleen riittämätöntä ja esimiesten puutteellisen osaamisen paistaneen aika vahvasti läpi näin jälkikäteen” - Haastateltava E

”Mä haluisin nähdä, että lähiesimiehet ottais enemmän roolia, kun usein on kuitenkin joku lähiesimies joka osallistuu aktiivisesti siihen kohteen toimintaan” - Haastateltava E

”Esihenkilö on tiennyt etukäteen, että jos joku tämmöinen juttu tulee niin mitä sitten pitää tehdä, että on tarjottu tosi hyvin mahdollisuutta asioiden käsittelyyn.” - Haastateltava G

Yksintyöskentelyn lisäksi vertaistuen toteutumista vaikeutti haastateltavien mukaan sukupolvien välinen kuilu ja muuttunut kulttuuri. Tätä muuttunutta kulttuuria kuvastavat lainaukset G:ltä: *”Yhdeksänkymmentäluvun lopulla, jos tuli joku niinku paini niin no sitten jatketaan hommia ja töiden jälkeen lähdetään kaljalle ja vedetään joku 15 tuoppia. Siinä oli niinku debriefing.”* Samoilla linjoilla on haastateltava B: *”90-luvulla kaikki oli sellaisia alfoja, ettei mikään tuntunut. Jos oikein kirposi, niin mentiin kaljalle. Aika paljon siedettiin.”* Haastateltava D katsoi asiaa hieman toisesta näkökulmasta: *”Niitä tilanteita ei silloin ennen paisuteltu semmoiseksi ongelmiksi vaan ne normalisoitiin, että tämmöistä nyt tulee vastaan ja näin.”* Haastateltavat B ja D kertovat havainneensa ilmapiirissä muutoksen noin 10-15 vuotta sitten. B:n mukaan nuoremmat sukupolvet ovat oppineet käsittelemään asioita enemmän keskustelemalla.

Kulttuurimuutoksen haasteita hän kuvaa seuraavasti: *”Isoin ongelma tällä hetkellä monissa kohteissa nimenomaan on ne vanhat jäärät, jotka ehkä niin kun jäkittää sitä ajatusta vastaan ja nuoremmat ottaa mallia näistä vanhemmista ja se ei ehkä oo hyvä. Välillä itse ja pitkän linjan kollegat sorrutaan vähättelyyn, että mikäs tässä muka oli se juttu.”* Tapahtuvaa muutosta kulttuurissa B pitää hyvänä asiana ja näkee siinä mahdollisuuksia: *”Toivo on niissä, joiden resilienssi kasvaa mutta säilyttää sen samankaltaisen ajattelun. Niistä tulee hyviä tukihenkilöitä työpaikalle. Meidän pitää kehittyä jo ihan sen takia, että jos me ei tehdä mitään niin kukaan ei tule meille 10 vuoden päästä töihin.”* Haastateltavat C, E ja F nostivatkin esille tarpeen kehittää myös organisaation prosesseja ja ohjeita tilanteiden käsittelyyn liittyen. Toisaalta haastateltavilla E ja G oli myös hyviä kokemuksia toimeksiantajan prosesseista ja tarjoamasta tuesta.

”Ensihoitajilla on hyvä malli, kun kenttäjohtaja käskee defusingin, eikä työntekijän tarvi niinku ite osata sitä tarvetta tunnistaa” - Haastateltava E

”Kaivattaisiin jotain defusing-systeemiä ja koulutusta, kun toi debriefing on aika vaikea ja aikaa vievä toteuttaa” - Haastateltava F

”Siinä mielessä Securitas on hoitanut sen paremmin tai niin kun yksittäinen työsuojeluvaltuutettu on hoitanut sen paremmin sillä, että on oikeasti ollut huolissaan työntekijöistään” - Haastateltava E

”No mä olin niinku ihan ihmeissäni, että ei mulle kukaan koskaan soittanut aikaisemmin hieman, että jos mä oon duunissa saanut vähän kupoliin, kun kukaan ole kysynyt niinku varttia myöhemmin enää että niinku miten sulla menee. Mä olin aidosti niinku tosi otettu ja

ihmeessä hyvällä hyvällä tavalla ihmeessä niin että aijaa että nää voi hoitaa näinkin” - Haastateltava G

Haastateltava E koki yksityisen turvallisuusalan kulttuurin olevan haaste tilanteiden käsittelylle ja tuen saamiselle: *”Sä mietit, että se keikka mihin haluisit hakea tukea, niin mietit että onko se tarpeeksi ”kova”. Sä pelkää, että sä saat heikon ihmisen maineen, jos haet tukea jostain ns. pienemmästä keikasta. Alan kulttuuri on sellainen. Harva siihen VÄVA-lomakkeeseen (Väkivalta- ja uhkatilanneilmoitus) laittaa ruksia, että tarvitsee debriefingiä, vaikka tarvitsisikin oikeesti tukea. Se kynnyks on korkea.”*

Haastatteluiden perusteella psyykkiselle kuormitukselle alttiina koettiin olevan varsinkin nuorien ja uusien työntekijöiden. Tämä ilmenee seuraavista lainauksista:

”No jos meillä on niinku 18-vuotias kaveri, joka on alalla ollut viikon. Ja sitten jos jossain asematunnelissa satakaksikymmentä kiloinen mörkö ilmoittaa niin että mä tapan sut, niin kyllähän se voi niinku aiheuttaa tällaista traumatisoitumista” - Haastateltava G

”Jouduttu miettimään sitä, että kuinka me saadaan jälkihoito järjestettyä tässä sairaalassa, että sitten kun meille tulee uusia, niin ne ei ole heti ensimmäisen vuoden jälkeen lähde pois, kun ei jaksa enää tai pysty” - Haastateltava F

”Ei ideaali kaikille. Jos olisin ollut uusi työntekijä niin olisin kaivannut ehkä enemmän tukea” - Haastateltava A

Myös yövuorojen koettiin olevan altistava tekijä henkiselle kuormitukselle. Haastateltava A kertoi, että traumaattisen tilanteen aiheuttama kuormitus ja yövuoroista johtuvat univaikeudet olivat johtaa loppuun palamiseen. Haastateltava D taas uskoi yövuorojen ja työtehtävien suuren määrän olevan työntekijöiden kumulatiivisen stressin syitä. Kuormitus on siis joissain määrin ollut monen asian summa.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kohtaamien erilaisten traumaattisten tilanteiden esiintyvyyttä sekä tilanteiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Lisäksi olimme kiinnostuneita siitä, mitkä tekijät vaikuttavat tilanteista palautumiseen. Seuraavaksi vastaamme tutkimuskysymyksiin tuloksien pohjalta.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen *”Mitkä ovat yleisimpiä traumaattiseksi koettuja tilanteita, joita vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtaavat yksityisen turvallisuusalan työtehtävissä?”* osalta nousi esille tuloksista, että yleisin vartijoiden ja järjestyksenvalvojen traumaattiseksi

kokema tilanne on väkivalta työntekijää itseään kohtaan. Muita esille nousseita tilanteita ovat aseellinen ja suullinen uhkailu, väkivalta työkaveria kohtaan, vakavat sairaskohtaukset, itsetuhoisten henkilöiden ja kuoleman kohtaaminen sekä vakavat läheltä-piti tilanteet. (Kuvio 7.) Ensimmäisen tutkimuskysymyksen alakysymyksen ”*Kuinka paljon traumaattisia tilanteita vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtaavat?*” osalta nousi esille, että suurin osa vartijoista ja järjestyksenvalvojista kohtaa urallaan 1-5 traumaattiseksi koettua tilannetta. Näin oli kyselyyn vastannut noin puolet vastaajista. Noin neljännes vastaajista ei ollut kokenut uransa aikana yhtään traumaattiseksi koettua tilannetta, kun taas noin kahdeksan prosenttia vastaajista kertoi kohdanneensa yli 20 traumaattista tilannetta uransa aikana. (Kuvio 5.)

Toisen tutkimuskysymyksen ”*Millaisia vaikutuksia traumaattisilla tilanteilla on ollut vartijoiden ja järjestyksenvalvojen työhyvinvointiin?*” osalta nousi esille, että traumaattisten tilanteiden vaikutukset ovat hyvin yksilöllisiä, eivätkä kaikki koe tilanteiden vaikuttavan ollenkaan omaan työhyvinvointiinsa. Vaikka valtaosaan ne jollain tavalla vaikuttavatkin, johtaa yksittäinen traumaattiseksi koettu tilanne harvoin työkyvyn täydelliseen menettämiseen. Univaikeudet, ahdistuneisuus ja jännittyneisyys töihin palatessa nousivat haastatteluissa esille tyypillisinä reaktioina. Suurimman haasteen työhyvinvoinnille traumaattiset tilanteet aiheuttavat kumuloituneen stressin muodossa. Tällöin tyypillisesti kuormittavien tilanteiden toistuvuus, univaikeudet ja henkilökohtaisen elämän stressitekijät nostavat kokonaiskuormituksen korkealle. Tästä tyypillisiä oireita ovat muun muassa kyynisyys, työn tehokkuuden laskeminen ja sairaslomat. Toisen tutkimuskysymyksen alakysymyksen ”*Minkä tekijöiden koetaan vaikuttaneen tilanteiden käsittelyyn ja vaikutuksiin?*” osalta havaittiin, että työssä kohdattujen tilanteiden käsittelyssä tärkeimmiksi vaikuttaviksi tekijöiksi koettiin työyhteisössä saatu vertaistuki ja esihenkilöiden osaaminen. Näiden lisäksi esille nousivat työnantajan prosessit, jotka korostuvat erityisesti työyhteisön puuttuessa. Myös työntekijän aiemmat kokemukset vaikuttavat merkittävästi resilienssin muodostumiseen ja tätä kautta kykyyn käsitellä traumaattisia tilanteita. Johtopäätöksenä voidaan todeta yksintyöskentelevien uusien työntekijöiden olevan erityisessä riskiasemassa.

6.1 Vertailu aikaisempaan tutkimustietoon

Tässä luvussa vertaamme opinnäytetyön tuloksia aiempaan tutkimustietoon. Yleisesti ottaen tulokset olivat linjassa tietoperustassa esiteltyyn nähden. Psykososiaalisen tuen mallissa esitelty vertaistuen merkitys, kumuloitunut stressi ja resilienssin kehittyminen ovat muutamia poimintoja siitä, kuinka tietoperusta tuli tutkimuksen tuloksissa esille.

Kyselyn osalta tulokset olivat pitkälti linjassa Paasosen ym. (2019) tutkimuksen kanssa. Vaikka kyselyt eivät ole täysin vertailukelpoisia, esimerkiksi väkivaltaa ilmoitti kohdanneensa prosenttimääräisesti yhtä suuri joukko (46 %) kuin Paasosen tutkimuksessa. Samoin kyselyssämme esille nousseet eräät toimintaympäristöt, kuten sosiaali- ja terveysalan toimipaikat, julkinen

liikenne ja kauppakeskukset olivat myös Paasosen tutkimuksessa väkivallan suhteen riskialttiita.

Myös Tuula Leinon tutkimuksessa (2013) tarkasteltiin yksityisen turvallisuusalan toimijoiden ja poliisimiesten kohtaamaa väkivaltaa. Tässä tapauksessa kysyttiin vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kohtaamasta väkivallasta viimeisen vuoden aikana. 15 prosenttia vastaajista ilmoitti kohdanneensa fyysistä väkivaltaa. Vastaava määrä oli kohdannut myös aseellista uhkaa. Kysymysasettelun takia tulos ei ole suoraan verrannollinen tämän opinnäytetyön kanssa. Tutkimuksessa syvennyttiin myös väkivallan seurauksiin työntekijöiden henkisessä jaksamisessa. Tulosten perusteella niin yksityisen turvallisuusalan toimijoiden, kuin poliisien keskimääräinen stressitaso oli korkeampi kuin muulla työikäisellä väestöllä.

Karla Kosolan (2021) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä tutkittiin ensihoitajien ja pelastajien kokemuksia erilaisten tilanteiden aiheuttamasta henkisestä kuormituksesta. Kosolan tutkimuksessa nousi kuormittavuudessaan yhdelle kärkisijoista tilanteet, joissa on lapsipotilaita. Nuoret potilaat nousivat esille myös haastatteluissamme yhtenä kuormitustekijänä.

Elsa Paasilinna (2013) tutki Pro gradu -tutkielmassaan poliisien traumatisoitumiselta suojaavia tekijöitä. Tutkimuksen tuloksien mukaan keskeisimpiä suojaavia tekijöitä ovat hyvät esihenkilöt, luotettava työyhteisö, ammatillinen etäisyys, ammattihuumori ja etukäteen valmistautuminen. Nämä tulokset ovat hyvin lähellä niitä asioita, jotka omassa opinnäytetyössämme nousivat esille haastateltavien vastauksissa.

6.2 Suositukset jatkotoimenpiteiksi

Opinnäytetyön tutkimusongelmien pohjalta teetetyn kyselyn ja haastatteluiden tuloksien sekä niistä tehtyjen johtopäätösten perusteella esitämme tässä luvussa suosituksia jatkotoimenpiteiksi. Tarkoituksena ei ole esittää valmiita toimintamalleja tai koulutuskokonaisuuksia, vaan nostaa esille suosituksia opinnäytetyön tuloksien pohjalta. Tuloksissa nousi esille selkeitä puutteita, joiden pohjalta suositukset on laadittu.

Ensimmäinen suositus liittyy traumaattisten tilanteiden jälkipurkamiseen eli niin sanotun defusing -tilaisuuden järjestämiseen. Käsittelemme lähinnä prosessin toteutusta ja siihen liittyvää ohjeistusta. Tällä hetkellä toimeksiantajallamme ei ole valtakunnallisesti vakiintunutta ohjeistusta liittyen traumaattisten tilanteiden jälkipurkamiseen. Suosituksemme perustuu siis siihen, että ensisijaisesti traumaattisten tilanteiden varalta tehtäisiin koko yritystä koskeva ohjeistus, jossa huomioitaisiin traumaattisen tilanteen kokeneen henkilön kohtaaminen ja mahdollisen jälkipurkutilaisuuden järjestämisen prosessi. Emme ota kantaa pitääkö tilaisuuden yrityksen sisällä koulutettu henkilöstö vai onko se toteutettu esimerkiksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tärkeintä olisi kuitenkin, että ohjeistus ja asiaan liittyvä prosessi olisi olemassa sekä tieto kaikkien saatavilla. Pohdittavaksi jää myös, miten tieto traumaattisesta

tilanteesta kulkeutuu työnjohdolle kohteen ulkopuolelle. Lakisääteinen voimankäyttöilmoitusten tekeminen (LYTP 2 luku 8§ & 3 luku 33§) toimii pääsääntöisesti hyvin, mutta mitä jos alkuperäinen tilanne ei ollut toimivaltalähtöinen. Traumaattisiin tilanteisiin liittyvät vaikutukset olisi myös hyvä huomioida jo etukäteen työterveyshuoltoon liittyvässä toimintasuunnitelmassa, joka on jo muutenkin lakisääteinen velvoite (TTL 3 luku 11§).

Toisena suosituksena on kyseessä lähiesihenkilöiden eli ensisijaisesti kohdetasolla työskentelevien esihenkilöiden kouluttaminen opinnäytetyön aiheeseen liittyen. Koulutuksen jälkeen lähiesihenkilöille olisi paremmat valmiudet kohdata traumaattisen tilanteen kokenut työntekijä ja yleisesti tukea työntekijöitä näihin liittyvissä asioissa. Tällä ylläpidettäisiin kohteen työilmapiiriä ja parhaimmillaan, jopa ennaltaehkäistäisiin traumaattisista tilanteista aiheutuva kuormituksesta johtuvia sairauspoissaoloja. Koulutuksia on jo rajoitetusti aloitettu toimeksiantajamme toimesta, mutta koulutukset ovat toistaiseksi rajautuneet vain Etelä-Suomen alueelle ja joissain määrin toimistohenkilöstölle. Suosituksemme kuuluu, että koulutukset laajennettaisiin koskemaan koko Securitasta ja niihin liittyen olisi vuosittainen jatkumo mahdollisten henkilöstövaihdoksien osalta.

7 Pohdinta

Yleisesti haluamme lämpimästi kiittää kaikkia, jotka ovat tukeneet meitä opinnäytetyön tekemisessä, vastanneet kyselyihin ja olleet haastateltavina. Haluamme kiittää toimeksiantajamme Securitasta mahdollisuudesta opinnäytetyön toteuttamiseen ja halusta kehittää työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyöprojektin aikana useat henkilöt ovat pyytäneet lähettämään linkin opinnäytetyöhön sen valmistuttua, joka osoittaa kiinnostusta työtämme kohtaan. Koemmekin aiheen olevan tärkeä ja yksityisellä turvallisuusalalla vähän käsitelty. Vaikka nämä tekijät ovat toimineet hyvinä kannustimina ja motivaattoreina, on se myös vaikeuttanut työtä. Monet aiheet ansaitsivat tulla nostetuiksi ja pohdituiksi, mutta yksi opinnäytetyö ei siihen riitä. Tämä on johtanut projektin aikana rönsyilyyn ja käsiteltävä aihe on meidän laajentua kuin itsestään.

Rönsyilyn lisäksi toinen haasteemme on ollut aiheen subjektiivisuus. Jo termi ”traumaattinen tilanne” määrittely ja käyttäminen on aiheuttanut harmaita hiuksia. Tämä ilmeni esimerkiksi haastatteluissa, kun useat haastateltavat pysyivät täsmennystä siihen mitä tarkoitamme traumaattisella tilanteella, huolimatta siis siitä, että olimme määritelleet termin jo saatekirjeessä. Termin ongelmallisuus esiintyi myös kyselyssämme. Jos henkilö esimerkiksi kertoo kohdanneensa suullista uhkailua, mutta kertoo ettei tilanne ole vaikuttanut työkykyyn ollenkaan, onko kyse edes traumaattisesta tilanteesta? Olisikin ehkä parempi puhua yleisellä tasolla henkisesti kuormittavista tilanteista.

Emme voi myöskään täysin sulkea pois sitä, etteivätkö tuloksemme olisi tavalla tai toisella vääristyneitä. On esimerkiksi riski, että kyselyyn vastasivat todennäköisemmin työntekijät, jotka olivat kohdanneet traumaattisia tilanteita, kuin ne, jotka eivät olleet. On muistettava, että alalla on paljon työtehtäviä, joissa riski kohdata traumaattisia tilanteita on alhainen. Kaikki haastattelumme henkilöt ovat työskennelleet useita vuosia haastavissa toimintaympäristöissä. Myös kyselyyn vastanneiden taustat vaikuttaisivat olevan monipuolisista ympäristöistä ja useilla vastaajilla oli pitkä kokemus yksityiseltä turvallisuusosalta. Uskomme tuloksien kuvaavan parhaiten ammattimaista vartiointia ja järjestyksenvilvontaa haastavissa toimintaympäristöissä.

Huolimatta kohdatuista haasteista, koemme lopputuloksen olevan onnistunut. Uskomme tuotaneemme yksityisestä turvallisuusosalasta uutta tietoa, ja toivomme sen auttavan ennen kaikkea toimeksiantajaamme, mutta myös kaikkia alan parissa toimivia. Toivomme myös avavamme keskustelua aiheesta ja rohkaisevamme muitakin tutkimaan samaa aihepiiriä.

7.1 Aiheet jatkotutkimuksille

Luvussa käsittelemme mahdollisia aiheita jatkotutkimuksiin liittyen. Jatkotutkimuksiin liittyvät aiheet nousevat myös esille opinnäytetyön tuloksista ja ainakin osittain ovat jatkumona suosituksille jatkotoimenpiteistä. Ensimmäisen jatkotutkimuksen aiheena voisi olla traumaattisten tilanteiden jälkipurkamiseen liittyvän ohjeistuksen laatiminen organisaatitasolle. Toisen jatkotutkimuksen aiheena voisi olla lähimiesten traumainformoiva kouluttaminen yrityksen sisäisesti ja siitä saatu hyöty. Kolmantena jatkotutkimuksen aiheena voisi olla kumulatiivisen stressin haitat ja stressin hallinta keinot yksityisellä turvallisuusosalalla. Myös resilienssi nousi esille tuloksissa, kun kokeneemmat haastateltavat kokivat itse kestävänsä yksittäisesti traumaattiset tilanteet suhteellisen hyvin, mutta näkivät uudempien työntekijöiden olevan herkemmin alttiita traumaattisen tilanteen vaikutuksille. Tästä voisi myös jatkaa tutkimuksella liittyen resilienssin kehittymiseen työuran myötä yksityisellä turvallisuusosalalla.

Tutkimuksissa kehitettäviin ohjeistuksiin voi hakea mallia esimerkiksi puolustusvoimilta. Psykososiaalista tukea käsitellään useissa Puolustusvoimien ohjesäännöissä, oppaissa ja käsikirjoissa. Näissä edellä mainituissa kokonaisuuksissa psykososiaalinen tuki jaetaan tyypillisesti ennaltaehkäisevään toimintaan sekä traumaattisten tilanteiden jälkivaikutuksia lieventäviin toimintaan. (Hyvönen 2023, 93.) Puolustusvoimilla varsinainen psykososiaaliseen tukeen liittyvä koulutus sisältyy pääsääntöisesti erilaisiin täydennyskoulutuksiin, mutta sielläkin on esimerkkejä, joista mallia voi hakea (Hyvönen 2023, 69).

Suomen palopäälystöliitto on tänä vuonna julkaissut Saku Sutelaisen johdolla koulutuksen nimeltä ”Kriisissä olevan kohtaaminen”, jossa koulutuksen tarkoituksena on antaa valmiuksia kohtaamaan kriisissä oleva henkilö, tunnistamaan trauma ja siihen liittyviä selviytymisen keinoja. Tästä koulutuksesta voisi hakea mallia lähiesimiesten kouluttamiseen jatkotutkimuksen osalta.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Luvussa käsitellään opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä. Reliabiliteetilla ja validiteetilla mitataan tutkimuksen laatua sekä luotettavuutta. Reliabiliteetilla voidaan mitata tutkimustulosten pysyvyyttä, kun taas validiteetilla tarkoitetaan esimerkiksi, että tutkimusongelmaa tutkitaan sekä mitataan oikein. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa on tarkoitus arvioida varsinkin työn luotettavuutta tutkimustuloksien osalta. (Kananen 2011, 118.)

Tarkoituksena opinnäytetyön tekemisessäkin on saada aikaan tutkimus, jota voidaan tarvittaessa toistaa. Jos tutkimus toistetaan, niin myös toisella opinnäytetyön tekijällä on mahdollisuus saada samat tulokset. Tässä on kyse tutkimustulosten pysyvyydestä, joita voidaan mitata reliabiliteetilla. Sama mittari tuottaisi siis eri mittauskerroilla samat tulokset. Vaikka tämän tavoitteena on toistaa pysyviä tuloksia, niin se ei kuitenkaan takaa tutkimuksen luotettavuutta eli validiteettia (Kananen 2011, 119.) Mittari voi siis olla myös väärä, jolloin tulokset voivat samankaltaisia, mutta silti väärin mitattuja. Luotettavuus eli validiteettia voidaan varmistaa esimerkiksi käyttämällä oikeanlaisia menetelmiä, mittareita ja tutkimalla sekä mittamalla oikeita asioita. (Kananen 2011, 121.)

Teoreettinen viitekehys, joka muodostaa opinnäytetyön pohjan, pyrittiin muodostamaan teoria- ja tutkimustiedosta. Tähän käytettiin lähteitä, jotka olivat lähdekriittisesti katsottuna ammatillisia ja akateemisesti päteviä. Lähteitä käytettiin mahdollisimman monipuolisesti ja kriittisesti, jolla tutkimuksen luotettavuus pyrittiin takaamaan. Tässä huomioitiin, niin kotimainen kirjallisuus, erilaiset tutkimukset ja artikkelit sekä mahdolliset aihepiiriin liittyvät kansainväliset lähteet.

Opinnäytetyön tutkimusongelmiin ja tavoitteisiin nähden saatiin suhteellisen suuri tutkimusaineisto. Kyselyyn vastasi 467 vastaajaa ja haastatteluita tehtiin 7 kappaletta. Molemmilla tutkimusongelmien kysymyksillä oli myös alakysymykset, jotka täydensivät tutkimusongelmaa. Molempiin, niin pääkysymyksiin kuin alakysymyksiin saatiin tutkimuksessa vastauksia. Tällä varmistetaan tutkimuksen luotettavuutta, mutta samalla myös sen toistettavuutta. Analysoinnissa huomioitiin myös teoreettinen viitekehys, tutkimusongelmien ohella.

Kysely rakennettiin porrastetusti, jolloin jokainen vastaaja vastasi vain sellaisiin kysymyksiin, jotka liittyivät vastaajan omaan työtaustaan. Tällä itsessään jo rajattiin kyselyn pituutta, jotta kyselystä ja siihen käytettävästä vastausajasta ei tulisi kohtuuttoman pitkä.

Lomakkeessa (Liite 2) käytettiin selkeää ja yksiselitteistä kieliasua, joka perustui myös tietyiltä osin lainsäädäntöön, esimerkiksi laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015). Kyselyä testattiin noin viikon ajan testikäyttäjillä, jotka varmistivat kyselyn toimivuuden ja selkokielisyyden. Kyselystä korjattiin tämän jälkeen vain yksi kirjoitusvirhe. Kyselytutkimuksen osalta anonymiteetti oli tärkeässä roolissa. Vastaajien osalta tärkeintä oli, että he pystyvät vastaamaan kyselyyn täysin avoimesti ilman, että heitä voitaisiin yhdistää kyseisiin vastauksiin. Tällöin vastaajat saivat vastata kyselyyn mahdollisimman totuudenmukaisesti, joka taas nostaa kyselyn luotettavuutta (Vilkkä 2007, 98).

Haastatteluiden osalta tiedostimme, että tutkijalla on tiettyjä haasteita tässä kohtaa, koska tutkija on myös haastateltavien työkaveri. Haastattelijan eli tässä tapauksessa tutkijan pitäisi huolehtia, että haastattelun tuloksiin eivät vaikuta tutkijan omat ennakkoaajatukset liittyen aiheeseen ja ne eivät voisi myöskään ohjata keskustelua haastattelussa. Tutkijan pitäisi pyrkiä tässä kohtaa olemaan jonkinlaisessa ulkopuolisessa roolissa, mutta tuttujen kanssa se ei välttämättä ole niin yksinkertaista. ”Täydellinen objektiivinen näkökulma on mahdottomuus”, mutta tutkija pyrkii parhaansa mukaan tilanteeseen, jossa oma tausta ei vaikuttaisi keskusteluun ja vastauksien tulkitsemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 135-136, 2009.) Koemme, että tässä onnistuimme varsin hyvin.

TENKin HTK -ohjeessa (2023, 12) mainitaan, että hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat tutkimuksen luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Opinnäytetyön prosessi eettisen arvioinnin osalta voidaan siis jakaa näiden perusteella. Luotettavuuden osalta arvioidaan tieteellisen toiminnan laatua suunnittelun, käytettyjen menetelmien ja voimavarojen osalta. Tässä korostuu esimerkiksi, että saadaanko käytetyillä menetelmillä kerättyä se tieto mitä tutkimuksessa tavoitellaan. Rehellisyyden osalta suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan ja raportoidaan mahdollisimman avoimesti sekä oikeudenmukaisesti, yksityiskohtia piilottelematta. Arvostuksessa näytetään arvostus kaikkia osapuolia kohtaan, mutta varsinkin tutkittavia henkilöitä kohtaan. Koko opinnäytetyön eli tutkimuksen prosessin ajan kannetaan vastuu toiminnasta, johon liittyy esimerkiksi tutkimuksen ohjaus, toteutus, julkaisu ja sen vaikutukset. Tarkemmin eettisyyden osalta puhutaan toimintaan liittyvistä luvista ja suostumuksista.

Opinnäytetyön tekemisessä meillä oli toimeksiantajana Securitas Oy, joka on antanut luvan tutkia kyseisiä tutkimusongelmia myös Securitaksen näkökulmasta. Haastateltavat henkilöt työskentelivät Securitas Oy:n palveluksessa. Niin kysely kuin haastattelut olivat täysin vapaaehtoisia, ja molempiin liittyi mahdollisuus keskeyttää vastaaminen, milloin vain. Tässä pyrittiin kunnioittamaan yksilön vapautta ja TENKin ohjeen mukaisesti osoittamaan arvostusta tutkittavia henkilöitä kohtaan. (TENK 2023, 13.)

Kaikki edellisessä kappaleessa mainitut asiat tuotiin esille saatekirjeessä (Liite 3), joka oli erikseen kyselyn sekä haastatteluiden ohessa. Saatekirjeessä (Liite 3) tuotiin esille myös tutkimuksen tavoitteet ja tiedon keräämisen periaatteet. Opinnäytetyötä tehdessä on noudatettu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä sekä salassapitoa, samalla kuitenkin edistäen aineiston avoimuutta ja mahdollista jatkokäyttöä (TENK 2023, 14). Kaikki opinnäytetyöhön liittyvä ja kerätty data hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Lähteet

- Aalto, M. 2018. Helsingin sanomat. Poliisi vahvistaa: Tikkurilassa Prismassa puukolla lyöty oli noin 20-vuotias vartija. Viitattu 5.6.2024. <https://www.hs.fi/pkseutu/art-2000005918842.html>
- Airila, A., Savinainen, M. 2023. Tietoa työkyvystä 1/2023. Sosiaali- ja terveysala - tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Viitattu 17.11.2024. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>
- Airiola, O. 2024. Iltalehti. Vantaa. Mies putosi kuolemaansa viihdekeskus Flamingossa. Viitattu 4.9.2024. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/67445cbb-78da-48a7-96c6-9bf1a0509cf8>
- Alanne, J. 2023. Iltalehti. Mies iski vartijaa veitsellä rintaan halvan viinan vuoksi. Viitattu 5.6.2024. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/51d9252b-b1bd-40d2-a2e1-0dfdab7c3972>
- Castrén M, Ekman S, Martikainen M, Sahi T, Söder J. 2006. Suuronnettomuusopas. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim
- Eerola, H. 2024. Äkillinen stressireaktio ja stressihäiriö. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 11.5.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00191#refs>
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2024. Yritysturvallisuus. Yritysturvallisuusmalli. Viitattu 11.9.2024. <https://ek.fi/hyoty tietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/>
- Ellilä, T. & Enne T. 2024. Aamulehti. Tampere. Poliisi tutkii Koskikeskuksessa tapahtunutta epäiltyä törkeää pahoinpitelyä. Viitattu 5.9.2024. <https://www.aamulehti.fi/tampere/art-2000010625156.html>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Galea, S., Nandi, A., & Vlahov, D. 2005. The epidemiology of post-traumatic stress disorder after disasters. *Epidemiologic reviews*, 27(1), 78-91. Viitattu 19.7.2024. [Epidemiology of Post-Traumatic Stress Disorder after Disasters | Epidemiologic Reviews | Oxford Academic \(oup.com\)](https://www.oup.com/academic/article/doi/10.1093/epi/kw011)
- Halonen, A. 2020. Iltalehti. Aggressiivinen matkustaja rähisi metrossa ja huitoi järjestyksenvalvojia puukolla Helsingin Itäkeskuksessa. Viitattu 5.6.2024. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/85b1adcc-e0e7-470a-ac8d-7ddeb498b476>
- Hammarlund, C. 2010. Kriisikeskustelu - Kriisituki, jälkipuinti, stressin ja konfliktin käsittely. 2. Painos. Helsinki: Tietosanoma.
- Hedrenius S. & Johansson S. 2016. Kriisituki. Suomennus 2016. Helsinki: Tietosanoma.

Helsinki. 2024. Helsingin kaupunki. Kriisipäivystys. Viitattu 10.9.2024.

<https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/terveydenhoito/kiireellinen-hoito-ja-paivystys/kriisipaivystys>

Henriksson, M., Haravuori, H., Lönnqvist, J. 2024. Psykkiset kriisit, sopeutumishäiriöt ja stressireaktiot. Kirjassa: Lönnqvist J, Henriksson M, Marttunen M, Partonen T, toim. Psykiatria. Sivut 418-448. 15.-16. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim 2024.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S. & Remes, P., Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.

Hirvonen, S. 2023. Yle uutiset. Ovimies pahoinpideltiin Helsingissä tunnetun ravintolan edessä - poliisi tutkii törkeänä pahoinpitelynä. Viitattu 5.6.2024. <https://yle.fi/a/74-20063953>

Holmberg, J. 2023. Tehy -lehti. Blogi-kirjoitus. Lasten ja nuorten mielenterveyspalvelut on hoidettava kuntoon. Viitattu 29.8.2024. <https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/lasten-ja-nuorten-mielenterveyspalvelut-hoidettava-kuntoon>

Holopainen, M & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5. painos. Helsinki: WSOY.

Hyvönen, I. 2023. Miten sinulla menee? Henkilökunnalle tarjottava psykososiaalinen tuki Maa-voimissa. Diplomityö. Maanpuolustuskorkeakoulu. Viitattu 8.10.2024 [YEK Hyvönen Ilja JULK \(doria.fi\)](https://www.doria.fi/handle/10137/62444)

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2009. Työhyvinvointia työsuojelun yhteistoiminnalla. C-sarja. Viitattu 17.11.2024. <https://www.jhl567.com/@Bin/123955/ty%C3%B6suojelun+yhteistoiminta.pdf>

Kaivanto, M. 2024. Iltalehti. Helsinki. Vakava onnettomuus kauppakeskuksessa Helsingissä, ihminen kuoli. Viitattu 5.9.2024. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/3988d046-cc98-446d-8b28-4d2785589d61>

Kallunki, E. 2022. Yle uutiset. Kuntien mielenterveyspalveluissa on ollut suuria eroja. Viitattu 29.8.2024. <https://yle.fi/a/3-12555211>

Kananen J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kaunisto, J., Hyyti, J., Koskelainen, M. & Nieminen, A. 2021. Poliisityön psykologia. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Kela. 2023. Kansaneläkelaitos. Työterveyshuollon kustannukset olivat keskimäärin 455 euroa työterveydenhuollon piiriin kuuluvaa kohti vuonna 2021. Viitattu 27.8.2024. <https://tietotari.fi/uutinen/743957/tyoterveyshuollon-kustannukset-olivat-keskimäärin-455-euroa-tyoterveydenhuollon-piiriin-kuuluvaa-kohti-vuonna-2021>

Kela. 2024. Kansaneläkelaitos. Mielenveysongelmat veivät jo yli 100 000 suomalaista pitkälle sairauspoissaololle vuonna 2023. Viitattu 13.8.2024. <https://www.kela.fi/ajankohdista/mielenveysongelmat-veivat-jo-yli-100-000-suomalaista-pitkalle-sairauspoissaololle-vuonna-2023>

Kirsi, K. 2021. Yle. Helsinki. Sivullinen loukkaantui lievästi, kun mies pudottautui kuolemaan Kampissa. Viitattu 5.9.2024. <https://yle.fi/a/3-12248468>

Korkala, H. 2019. Iltalehti. Mies puukotti järjestyksenvalvojaa tikkurilaisbaarissa. Viitattu 5.6.2024. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/eaba6452-71ae-47d0-89ad-1a99fd8289b5>

Koskelainen, M. 2016. POLAMK Avauksia. Blogit. Stressinhallintaa poliisityöhön. Viitattu 17.11.2024. [Stressinhallintaa poliisityöhön - Poliisiammattikorkeakoulu](https://www.poliisi.fi/avauksia/stressinhallintaa-poliisityohon)

Kosola, K. 2021. Ensihoitaja YAMK. Opinnäytetyö. Henkisen työhyvinvoinnin haittatapahtumat ensihoidossa ja pelastustoimessa. Viitattu 16.12.2024. [Henkisen työhyvinvoinnin haittatapahtumat ensihoidossa ja pelastustoimessa](https://www.yamk.fi/opinnaytt/2021/01/henkisen-tyohyvinvoinnin-haittatapahtumat-ensihoidossa-ja-pelastustoimessa)

Krok, M. 2023. SPAL - Pelastusalan ammattilainen. Pelko on yhä tabu pelastusalalla. Viitattu 8.10.2024. <https://pelastusalan.ammattilainen.fi/pelko-on-yha-tabu-pelastusalalla/>

Kukkola, J. 2013. Tampereen yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. Yrityksen johtaminen. Esimies luottamuksen kohteena - luottamuksen ja epäluottamuksen ilmeneminen työntekijöiden tarinoissa. Viitattu 8.10.2024. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/85033/gradu07071.pdf>

Kymen Sanomat. 2022. Kotkan Pataässässä puukotettiin järjestyksenvalvojaa, mutta puukottaja jäi epäselväksi. Viitattu 5.6.2024. <https://www.kymensanomat.fi/paikalliset/5580517>

Käypä hoito -suositus. 2022. Traumaperäinen stressihäiriö. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n ja Suomen Lastenpsykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 17.7.2024. [Traumaperäinen stressihäiriö](https://www.kaypa.fi/tyo-ryhmat/traumaperainen-stressihaerio)

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 1085/2015.

Lanne, M. 2007. VTT PUBLICATIONS 632. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Viitattu 11.9.2024. <https://publications.vtt.fi/pdf/publications/2007/P632.pdf>

Leino, T. 2013. Finnish Institute of Occupational Health. People and Work Research Reports 98. Work-related violence and its associations with psychological health: A study of Finnish police patrol officers and security guards. Viitattu 16.2.2025. [Work-related violence and its associations with psychological health : A study of Finnish police patrol officers and security guards](#)

Lönnqvist, J. 2023. Stressiin ja traumoihin liittyvät häiriöt. Kirjassa: Lönnqvist J, Henriksson M, Marttunen M, Partonen T, toim. Psykiatria. Verkkotuote. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mattila, S. 2022. Ilta-sanomat. Syyte: 27-vuotias mies yritti ampua vartijan metroasemalla Helsingissä. Viitattu 5.6.2024. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008682715.html>

Mielenterveyden keskusliitto. 2024. Artikkel. Traumaperäinen eli posttraumaattinen stressihäiriö (PTSD). Viitattu 9.5.2024. [Traumaperäinen eli posttraumaattinen stressihäiriö \(PTSD\) | MTKL](#)

Mielenterveyden keskusliitto. 2024. Mikä askarruttaa? Psykkiset traumat. Viitattu 5.6.2024. <https://www.mtkl.fi/mika-askarruttaa/yleisia-mielenterveyden-hairioita/psykkiset-traumat/>

Mieli Ry. 2021. Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 15.10.2024. [Vuorovaikutus työyhteisössä - MIELI ry](#)

Mitchell, J. (2019). Critical incident stress management. Mental Health Intervention and Treatment of First Responders and Emergency Workers, 103. Baltimore: Internation critical incident stress foundation.

Moilanen, S. 2024. Työterveyslaitoksen blogikirjoitus. Mistä on työhyvinvointi tehty? Viitattu 12.9.2024. <https://ttk.fi/2024/05/17/mista-on-tyohyvinvointi-tehty/>

Nurmi, L. 2006. Kriisi, pelko, pakokauhu. Helsinki: Edita.

Nyman, A. 2023. Alfaland-Podcast. Turvacastin Alekski Korhonen. YouTube. Viitattu 17.11.2024. [\(2\) ALFALAND- Turvacastin Alekski Korhonen - YouTube](#)

Ojala, E & Salminen, A. 2024. Iltalehti. Oulu. Uusi puukotus kauppakeskus Valkeassa - Tämä tiedetään nyt. Viitattu 5.9.2024. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/22173372-17ac-4a33-925e-1df4837f1eb8>

Ollila, J. 2018. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro Gradu -tutkimus. Varusmiesten käsityksiä auktoriteetista. Viitattu 8.10.2024. <https://core.ac.uk/download/pdf/160038282.pdf>

Opetushallitus. 2018. Eperusteet. Turvallisuusalan ammattitutkinto. OPH-2655-2017. Viitattu 23.8.2024. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/amatillinen/6123510/tiedot>

Opetushallitus. 2021. Eperusteet. Turvallisuusalan perustutkinto. OPH-4815-2021. Viitattu 23.8.2024. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/amatillinen/7659530/tiedot>

OTKES. 2021. Onnettomuustutkintakeskus. Y2021-01. Hissionnettomuus sairaalassa Kauniainsissa 11.5.2021. Viitattu 5.9.2024. [https://turvallisuustutkinta.fi/material/collecti-
ons/20211220105704/7VgxBbfq5/Y2021-01_Kauniainen.pdf](https://turvallisuustutkinta.fi/material/collecti-
ons/20211220105704/7VgxBbfq5/Y2021-01_Kauniainen.pdf)

Paasilinna, E. Pro gradu -tutkielma. Poliiseja traumaattisten kokemusten vaikutuksilta suojaavat tekijät. Lapin yliopisto. Viitattu 12.1.2025. [Paasilinna.Elsa.pdf](#)

Paasonen, J., Raappana, J., & Hamari, A. 2019. Yksityisen turvallisuusalan toimijoiden kokemus työväkivalta. Helsinki: Edilex.

Palosaari, E. 2008. Lupa särkyä - Kriisistä elämään. Toinen painos. Helsinki: Edita.

PAM. 2023. Palvelualojen ammattiliitto. Vartiointialan työehtosopimus 2023-2025. Viitattu 12.9.2024. https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2024/05/TES_Vartiointiala_2023.pdf

Pasternack, I. Työterveyslääkäri -lehti. Psykologinen jälkipuinti eli debriefing - kiistanalainen käytäntö edelleen. Duodecim. Viitattu 8.10.2024 [Psykologinen jälkipuinti eli debriefing – kiistanalainen käytäntö edelleen \(3/04\) - Duodecim \(terveysportti.fi\)](#)

Piirtola, M., Kaprio, J., & Korhonen, T. 2019. Lisätietoa suomalaisten traumakokemuksista kaksostutkimusten perusteella. Duodecim. Viitattu 7.10.2024. [Lisätietoa suomalaisten traumakokemuksista kaksostutkimusten perusteella](#)

Poliisi. 2022. Henkilöstön määrä ja rakenne 2.1. Viitattu 27.8.2024. <https://poliisi.fi/poliisin-henkilostotilinja-2022/2-henkiloston-maara-ja-rakenne>

Poliisi. 2024. Kuolemantapaukset. Viitattu 27.8.2024. <https://poliisi.fi/kuolemantapaukset>

Poliisihallitus. 2016. Määräys: Järjestyksenvalvojan koulutusmateriaali perus- ja kertauskoulutuksiin. POL-2016-17569.

Poliisihallitus. 2017. Määräys: Vartijan peruskoulutuksen (120 ot) tarkennettu sisältö. POL-2017-579.

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2014. Haastavat asiakastilanteet - väkivalta työssä. Helsinki: Alma Talent.

Reiman, T., Pietikäinen, E., Oedewald, P. 2008. VTT PUBLICATIONS 700. Turvallisuuskulttuuri. Viitattu 6.1.2025. [Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi](#)

Saari, S. 2012. Kuin salama kirkkaalta taivaalta - kriisit ja niistä selviytyminen. 6. painos. Helsinki: Edita.

Securitas Oy. 2023. Vuosikatsaus 2023. Viitattu 21.10.2024. https://www.securitas.fi/globalassets/finland/securitas_vuosikatsaus_2023.pdf

Sinkko-Westerholm, P. 2024. Helsingin sanomat. Räjähdysmaisesti kasvanut huonovointisuus näkyy Helsingin metron vartijoiden arjessa. Viitattu 5.9.2024. <https://www.hs.fi/helsinki/art-2000010655488.html>

Sisäministeriö. 2023a. Vartijoiden ja järjestyksenvalvojen käyttö on lisääntynyt. Yksityisen turvallisuusalan luvat. Viitattu 27.8.2024. <https://intermin.fi/poliisiasiat/vartiointi-ja-jarjestyksenvalvonta>

Sisäministeriö. 2023b. Sisäinen turvallisuus. Sisäministeriön julkaisuja 2023:29. Yksityisen turvallisuusalan koulutusta, ohjausta ja valvontaa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Viitattu 27.8.2024. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/05690e2c-fc44-4e84-9f30-aa964da94a8c/077a3b07-1e02-4962-8153-6757b1cc3e9c/LAUSUNTO-PYYNTO_20231006101124.PDF

Sisäministeriö. 2024. Hallitusohjelma toimenpiteet poliisin toimialalla. Viitattu 27.8.2024. <https://intermin.fi/poliisiasiat/ho-uudistukset-poliisi>

Sisäministeriön asetus vartijan ja järjestyksenvalvojan koulutuksesta ja voimankäyttövälineiden koulutuksesta sekä turvallisuusalan elinkeinoluvan haltijan vastaavan hoitajan koulutuksesta 878/2016.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja muistioita 2009:16. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Viitattu 10.9.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72736/Jul200916.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Raportteja ja muistioita 2014:17. Väkivallan uhka työelämässä. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74694/RAP2014_17_v%C3%A4kivallan_uhka.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019a. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Viitattu 12.9.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019b. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:46. Työryhmän loppuraportti. Äkillisiin traumaattisiin tilanteisiin liittyvän psykososiaalisen tuen kehittäminen. Viitattu 10.9.2024.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161634/R_46_19_Psykososiaalisen_tuen_loppuraportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SPR. 2024. Suomen punainen risti. Defusing-purkumenetelmä. Ohje. Viitattu 11.10.2024 [De-fusing - käytäntö \(purkumenetelmä\) osana auttamisvalmiutta \(punainenristi.fi\)](#)

STT. 2020. Ilta-Sanomat. Poliisi: Järjestyksenvalvojaa yritettiin ampua Helsingin Itäkeskussa. Viitattu 5.6.2024. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000007708109.html>

STT. 2024. Ilta-Sanomat. Yksi Seinäjoen ammuskelussa loukkaantuneista oli järjestyksenvalvoja. Viitattu 7.12.2024. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000010593951.html>

Suomen kauppakeskusyhdystys. 2023. Finnish shopping centers 2023 - Kauppakeskukset. Viitattu 13.8.2024. https://www.kauppakeskusyhdystys.fi/media/kauppakeskusjulkaisu/kauppakeskusyhdystys_julkaisu2023_2.pdf

Sutelainen, S. & Halonen, K. 2024. Suomen palopäällystöliitto. Kriisissä olevan kohtaaminen - koulutus. Viitattu 1.12.2024. <https://sppl.fi/kalenteri/kriisissa-olevan-kohtaaminen/>

Tampereen yliopisto. 2024. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Viitattu 12.9.2024. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Tehy. 2024. Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattijärjestö. Varhaisen tuen malli. Viitattu 13.8.2024. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/varhaisen-tuen-malli>

TENK. 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 23.11.2024. [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa](#)

Terveydenhuoltolaki 1326/2010.

THL. 2024. Sote-palvelut. Sosiaalipalvelut. Viitattu 29.8.2024. <https://thl.fi/aiheet/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/sote-palvelut>

Tiina-Mari, H. 2024. OP Media. Näin paljon sairausloma maksaa. Viitattu 1.12.2024. <https://www.op-media.fi/tyohyvinvointi/nain-paljon-sairausloma-maksaa--lyhyenkin-poissaolon-kustannukset-pienyrityksen-taloudelle-suuri-kolous/>

Traficom. 2024. Tilastot. Henkilövahingot rautatieonnettomuuksissa. Viitattu 12.8.2024. <https://tieto.traficom.fi/fi/tilastot/henkilovahingot-rautatieonnettomuuksissa>

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turvallisuuskomitea. 2018. Kokonaisturvallisuuden sanastoa. Viitattu 17.10.2024. [Kokonaisturvallisuuden sanasto. TSK 50. 2017. \(turvallisuuskomitea.fi\)](#)

Tyni, T., Myllyneva K. 2023. Valtiovarainministeriö -Kolumni. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula kärjistyy nopeasti. Viitattu 29.8.2024. <https://vm.fi/-/sosiaali-ja-terveysalan-henkilostopula-karjistyy-nopeasti-helppoja-ratkaisuja-ei-ole-mutta-lisatoimia-tarvitaan>

Työsuojelu.fi. 2024. Yksintyöskentely. Yksintyöskentelyn haitat tai vaarat. Viitattu 27.8.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001.

Työterveyslaitos. 2024. Oppimateriaali. Työhyvinvointi. Viitattu 12.9.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. 2024a. Teemat. Työkyky. Viitattu 12.9.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. 2024b. Työkyvyn tuki. Viitattu 27.8.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki>

Työturvallisuuskeskus. 2024. Toimi turvallisesti - Toimintaohjeita yksityisellä turvallisuusalalla työskenteleville. 2. Uudistettu painos 2024. Viitattu 27.8.2024. https://ttk.fi/wp-content/uploads/2024/01/Toimi_turvallisesti.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Tähtinen, J. Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Painosalama Oy. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Viitattu 24.11.2024. [Juhani Tähtinen, Eero Laakkonen & Mari Broberg: TILASTOLLISEN AINEISTON KÄSITTELYN JA TULKINNAN PERUSTEITA](#)

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (Burnout). Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 18.8.2024 [Työuupumus \(burnout\) - Terveyskirjasto](#)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001.

Vilka, H. 2007. Tampereen yliopisto. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi Oy. Viitattu 11.9.2024. [Tutki ja mittaa : määrällisen tutkimuksen perusteet - Trepo \(tuni.fi\)](#)

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Julkaisemattomat

Kauppakeskus X. 2024. Kooste tapahtumailmoituksista. Uusimaa. Viitattu 19.8.2024.
 Kauppakeskus Y. 2024. Kooste tapahtumailmoituksista. Uusimaa. Viitattu 19.8.2024.
 Kauppakeskus Z. 2024. Kooste tapahtumailmoituksista. Uusimaa. Viitattu 19.8.2024.
 Securitas. 2016. Työkyvyn seurantamalli -opas esimiehille. Helsinki. Viitattu 12.1.2025.
 Securitas. 2021. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Helsinki. Viitattu 12.1.2025.
 Securitas. 2024. Työsuojelun toimintasuunnitelma. Helsinki. Viitattu 12.1.2025.

Kuviot

Kuvio 1: Psykososiaalisen tuen ja palvelun malli (Castren, Ekman, Martikainen, Sahi & Söder 2006, 123)	17
Kuvio 2: Vastaajien ikä esitettynä prosentteina (liite 2).....	38
Kuvio 3: Vastaajien sukupuolijakauma esitettynä prosentteina (Liite 2)	39
Kuvio 4: Vastaajien koulutustaustajakauma lukumäärinä (Liite 2)	40
Kuvio 5: Traumaattisten tilanteiden määrä työuran aikana (Liite 2)	42
Kuvio 6: Ovatko traumaattiset tilanteet vaikuttaneet työhyvinvointii (Liite 2)	43
Kuvio 7: Tilanteet, jotka vastaajat ovat kokeneet traumaattisiksi (Liite 2)	44

Taulukot

Taulukko 1: Traumaperäisen stressihäiriön ICD-10 luokituksen mukaiset kriteerit (Mukaiillen Henriksson ym. 2024, 437).	14
Taulukko 2: Teemoittelussa käytetyt värit ja vastaukset taulukoituna.	36
Taulukko 3: Esimerkki vastauksien tyypittelystä.	37

Liitteet

Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje	70
Liite 2: Kyselylomake	71
Liite 3: Haastatteluiden saatekirje.....	78

Liite 4: Haastatteluiden kysymysrunko 80

Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje

Tutkimuksellinen kysely osana Laurean opinnäytetyötä

Julkaisu 28.5.2024 klo 00:01

Hei,

Teemme opinnäytetyötä osana Laurean turvallisuuden ja riskienhallinnan koulutusta, Tradenomi (AMK). Opinnäytetyön osana teetämme kyselyn liittyen vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä esiintyviin traumaattisiksi koettuihin tilanteisiin. Kysely on suunnattu laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) tarkoitetuille vartijoille ja järjestyksenvalvojille.

Kartoitamme kyselyssämme mitkä ovat yleisimpiä traumaattiseksi koettuja tilanteita, joita vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtaavat työtehtävissään sekä kuinka monta vastaavaa tilannetta on työuran aikana kohdattu. Kyselytulosten perusteella jatkamme opinnäytetyötä haastatteluilla, jossa selvitetään miten traumaattiseksi koetut tilanteet ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opinnäytetyössämme käymme läpi vain ulkoisia tapahtumia työtehtäviin liittyen. Emme käsittele esimerkiksi työyhteisön sisällä tapahtuvia asioita. Mielenterveyden keskusliiton mukainen traumaattisen tilanteen määritelmä:

"Psykykinen trauma syntyy tilanteessa, joka on poikkeuksellisen järkyttävä tai johon liittyy hallitsemattomuuden tai hengenvaarassa olemisen kokemus. Tällainen traumaattinen tilanne voi olla esimerkiksi itsemurha lähipiirissä, vakava sairaus, kiusatuksi joutuminen, onnettomuus tai väkivallan kohteeksi joutuminen." (MTKL, 2024).

Kyselyyn vastaamalla autat meitä selvittämään minkälaisia traumaattiseksi koettuja tilanteita vartijat ja järjestyksenvalvojat työssään kohtaavat. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää tietoisuutta psykososiaalisen tuen järjestämiseen yksityisellä turvallisuusalalla ja, että työnantajilla olisi riittävä tietotaito työntekijän auttamiseen edellä mainittujen tilanteiden jälkeen.

Kyselyyn vastaaminen vie arviolta 5-10 minuuttia. Kyselyn toteutuksessa on huomioitu anonymiteetin säilyminen: vastauksia käsitteleville näkyvät vain anonyymit vastaukset.

Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, viimeistään 25.6.2024 mennessä.

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Terveisin Niikka Leikkola ja Mikko Ravantti

Liite 2: Kyselylomake

* Pakollinen

Vastaajan taustatiedot

1. Vastaajan ikä *

- 18-25 vuotias
- 26-35 vuotias
- 36-45 vuotias
- 46-55 vuotias
- 56-67 vuotias
- Yli 67 vuotias

2. Vastaajan sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua ilmoittaa

3. Vastaajan turvallisuusalan koulutustausta *

- Korttikoulutus (Vartijan peruskoulutus)
- Korttikoulutus (Järjestyksenvalvojan peruskurssi)
- Toisen asteen ammattitutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Ylempi Ammattikorkeakoulututkinto

4. Olen työskennellyt vartijana. *

- Kyllä
- Ei

5. Työskentelen tällä hetkellä vartijana. *

- Kokoaikaisesti
- Osa-aikaisesti
- En työskentele tällä hetkellä vartijana

6. Olen työskennellyt vartijana (kokemusvuodet). *

- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- 21-25 vuotta
- Yli 25 vuotta

7. Olen työskennellyt vartijana seuraavilla alueilla. *

- Pääkaupunkiseutu
- Turku, Pori
- Lahti, Tampere
- Kouvola, Kotka, Lappeenranta
- Jyväskylä, Kuopio, Joensuu
- Vaasa, Oulu, Rovaniemi
- Muu Suomi

8. Olen työskennellyt vartijana seuraavissa työtehtävissä. *

- Myymälätarkkailu
- Henkivartiointi
- Arvokuljetus
- Piirivartiointi
- Paikallisvartiointi: Kaupan ala
- Paikallisvartiointi: Teollisuuskohteet
- Paikallisvartiointi: Toimisto- ja virastorakennukset
- Yhteiskunnallisesti merkittävät vartioimisalueet

9. Olen työskennellyt järjestyksenvalvojana. *

- Kyllä
- Ei

10. Työskentelen tällä hetkellä järjestyksenvalvojana. *

- Kokoaikaisesti
- Osa-aikaisesti
- En työskentele tällä hetkellä järjestyksenvalvojana

11. Olen työskennellyt järjestyksenvalvojana (kokemusvuodet). *

- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- 21-25 vuotta
- Yli 25 vuotta

12. Olen työskennellyt järjestyksenvalvojana seuraavilla alueilla. *

- Pääkaupunkiseutu
- Turku, Pori
- Lahti, Tampere
- Kouvola, Kotka, Lappeenranta
- Jyväskylä, Kuopio, Joensuu
- Vaasa, Oulu, Rovaniemi
- Muu Suomi

13. Olen työskennellyt järjestyksenvalvojana seuraavilla toimialueilla. *

- Yleinen kokous
- Yleisötilaisuus
- Yksityistilaisuus
- Leirintäalue
- Matkustaja-alue
- Majoitus- ja ravitsemispalvelut
- Yliopistot ja ammattikorkeakoulut

Työkokemus poliisiin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana

Nykyisen lainsäädännön alla puhutaan poliisiin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetetusta järjestyksenvalvojasta (PRJV).

Katsomme tähän kategoriaan myös aikaisemman lainsäädännön alla toimineet järjestyslain mukaiset järjestyksenvalvojat (LJV).

14. Olen työskennellyt poliisiin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana. *

Kyllä

Ei

15. Työskentelen tällä hetkellä poliisiin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana. *

Kokoaikaisesti

Osa-aikaisesti

En työskentele tällä hetkellä poliisiin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana

16. Olen työskennellyt poliisiin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana (kokemusvuodet). *

1-5 vuotta

6-10 vuotta

11-15 vuotta

16-20 vuotta

Yli 20 vuotta

17. Olen työskennellyt poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana seuraavilla alueilla. *

- Pääkaupunkiseutu
- Turku, Pori
- Lahti, Tampere
- Kouvola, Kotka, Lappeenranta
- Jyväskylä, Kuopio, Joensuu
- Vaasa, Oulu, Rovaniemi
- Muu Suomi

18. Olen työskennellyt poliisin tai rajavartiolaitoksen avuksi asetettuna järjestyksenvalvojana seuraavilla toimialueilla. *

- Terveyden- ja sosiaalihuollon toimipisteet
- Kansaneläkelaitoksen toimipisteet
- Työ- ja elinkeinotoimistot
- Kauppakeskukset
- Liikenneasemat
- Satamat
- Lentopaikat
- Joukkoliikenteen kulkuneuvot

Yleisimmät traumaattiset tilanteet vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä

19. Olen kohdannut työurani aikana traumaattiseksi kokemiani tilanteita. *

- En kertaakaan
- 1-5 kertaa
- 6-10 kertaa
- 11-15 kertaa
- 16-20 kertaa
- Yli 20 kertaa

20. Työssäni kohtaamat traumaattiset tilanteet ovat vaikuttaneet henkiseen hyvinvointiini. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En ole varma
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21. Tilanteet, jotka olen kokenut traumaattiseksi, ovat olleet: *

Aseellinen uhkatilanne

Suullinen uhkailu

Väkivalta (sinua kohtaan)

Väkivalta (työkaveria kohtaan)

Lapsen vakava loukkaantuminen

Vakava sairaskohtaus

Itsetuhoinen henkilö

Liikenneonnettomuus

Muu tapaturma

Kuoleman kohtaaminen työtehtävissä

Vakava läheltä piti -tilanne

Maalittamisen kohteeksi joutuminen

Mediaan päätynyt negatiivinen julkisuus

Sosiaaliseen mediaan päätynyt negatiivinen julkisuus

Muu

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

Microsoft Forms

Liite 3: Haastatteluiden saatekirje

Saatekirje - Opinnäytetyön haastattelut

Opinnäytetyön nimi *”Traumaattiset tilanteet vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtävissä.”* Opinnäytetyö kuuluu Laurean turvallisuuden ja riskienhallinnan koulutukseen (Tradenomi AMK).

Opinnäytetyöntekijät Mikko Ravantti ja Niikka Leikkola. Haastattelija Niikka Leikkola.

Haastateltavat on valittu Securitas Oyn työntekijöistä ja Securitas Oy toimii opinnäytetyön toimeksiantajana.

Haastattelut toteutetaan puolistrukturoituna teemahaastatteluina, jossa on avoimia kysymyksiä liittyen opinnäytetyön tutkimuskysymykseen: *”Minkälaisia vaikutuksia traumaattisilla tilanteilla on työntekijän työkykyyn?”*. Haastattelun kysymykset pohjautuvat samalla opinnäytetyössä teetettyyn avoimeen kyselyyn, jossa haettiin vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymykseen: *”Mitkä ovat yleisimpiä traumaattiseksi koettuja tilanteita, joita vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtaavat yksityisen turvallisuusalan työtehtävissä?”*.

Haastattelut tallennetaan ja litteroidaan analysointia varten. Haastatteluiden materiaalia käsittelee vain opinnäytetyön tekijät. Haastateltavat eivät ole tunnistettavissa vastauksista ja vastauksia käytetään vain opinnäytetyöhön liittyen. Kaikki haastatteluun liittyvä materiaali poistetaan heti, kun analysointi on valmis ja vastauksien tulokset on siirretty opinnäytetyöhön.

Haastattelun aikana käydään läpi myös mahdollisesti henkilökohtaisia ja samalla vaikeita asioita. Haastateltava voi kieltäytyä vastaamasta tai keskeyttää haastattelun, jos siltä tuntuu. Seuraavalla sivulla käymme läpi muutamia käsitteitä liittyen opinnäytetyön aiheeseen, jotta haastattelija ja haastateltava ymmärtäisivät paremmin toisiaan.

Aiheeseen liittyvää termistöä

Traumaattinen tilanne: *”Psykykinen trauma syntyy tilanteessa, joka on poikkeuksellisen järkyttävä tai johon liittyy hallitsemattomuuden tai hengenvaarassa olemisen kokemus. Tällainen traumaattinen tilanne voi olla esimerkiksi itsemurha lähipiirissä, vakava sairaus, kiusatuksi joutuminen, onnettomuus tai väkivallan kohteeksi joutuminen.”* (MTKL 2024.)

Stressireaktiot: Itse tilanteessa tapahtuvien reaktioiden lisäksi akuutilla stressireaktiolla tarkoitetaan seuraavaa: Akuutti stressireaktio on seurausta merkittävästä henkisestä rasituksesta. Akuutin stressireaktion oireet alkavat tyypillisesti tunnin kuluessa tapahtuneesta ja kestävät korkeintaan kuukauden. Usein yli kaksi päivää, mutta alle kuukauden kestäneen reaktion kohdalla puhutaan akuutista stressihäiriöstä. (Eerola 2024; Hammarlund 2001, 264–266.)

Akuutille stressireaktiolle tyypillistä on ahdistuneisuus, joka ilmenee esimerkiksi unettomuutena, ärtyneisyytenä tai korostuneena valppautena. Tyypillisiä ovat myös painajaiset ja niin sanotut flashbackit, joissa mielessä palataan toistuvasti reaktion aiheuttaneeseen tilanteeseen. Myös erilaiset dissosiattiiviset reaktiot ovat mahdollisia. Näihin lukeutuvat mm. stressiä aiheuttaneeseen tilanteeseen liittyvät muistihäiriöt, tunnereaktioiden puuttuminen, sekä itsensä vieraaksi tai irralliseksi kokemisen tunne. (Eerola 2024; Lönnqvist 2023; Hammarlund 2001, 264–266.)

Kumulatiivinen stressi: Tilannetta, jossa stressiä kasaantuu useista, lähes samanaikaisista lähteistä, kutsutaan kasaantuneeksi tai kumuloituneeksi stressiksi. Kumulatiivista stressiä saattaa syntyä, mikäli työntekijä kohtaa useita henkisesti kuormittavia työtilanteita peräkkäin, jolloin palautuminen edellisistä tilanteista on vielä vaiheessa. Kumuloitunut stressi saattaa myös joutua palautumista häiritsevistä muista stressitekijöistä, kuten perheeseen tai työhön liittyvistä huolista. (Saari 2012. 274–281; Rantaeskola, Hyyti, Kauppila, Koskinen 2014, 191.)

Liite 4: Haastatteluiden kysymysrunko

Haastattelun kysymysrunko – Työntekijätaso

Tausta

1. Kauanko olet toiminut yksityisellä turvallisuusalalla?
2. Minkälaisia koulutuksia olet käynyt liittyen yksityiseen turvallisuusalaan?
3. Mitä työtehtäviä olet tehnyt työurasi aikana yksityisellä turvallisuusalalla?

Kohdatut traumaattiset tilanteet

4. Minkälaisia traumaattisia tilanteita olet kohdannut työurasi aikana?
 - a. Kuinka monta?
5. Mikä tilanteista on ollut mielestäsi vakavin?
 - a. Jäänyt vahvasti mieleen?
 - b. Miksi?

Reaktiot

6. Minkälaisia reaktioita tilanteet ovat aiheuttaneet sinussa?
 - a. Tilanteen aikana
 - b. Heti tilanteen jälkeen
 - c. 1–3 vuorokautta tilanteen jälkeen
 - d. Myöhemmin
7. Miten tilanteet ovat vaikuttaneet siihen, miten myöhemmin olet toiminut samankaltaisissa tilanteissa?

Toipuminen

8. Oletko tukeutunut työterveyshuoltoon tilanteiden käsittelyssä?
 - a. Hakeutunut itsenäisesti
 - b. Työnantajan ohjaamana
9. Oletko ollut sairauslomalla tilanteiden takia?
 - a. Kuinka kauan?
10. Miten koet yksittäisten traumaattisten tilanteiden vaikuttaneen työkykyysi?
11. Miten koet kumuloituvan (kasaantuvan) stressin vaikuttaneen työkykyysi?
12. Miten oma suhtautumisesi on muuttunut traumaattisten tilanteisiin kohtaamiseen liittyen urasi aikana?
13. Minkälaisten asioiden koet vaikuttaneen traumaattisten tilanteiden kuormittavuuteen?
14. Minkälaisten asioiden koet vaikuttaneen kykyysi palautua traumaattisista tilanteista?
15. Minkälaista tukea olet saanut työnantajalta traumaattisten tilanteiden käsittelyyn?

Haastattelun kysymysrunko jatkuu - Esihenkilötaso

Tausta

16. Missä yksikössä/kohteessa työskentelet?
 - a. Kuinka monta alaista sinulla on?

Traumaattiset tilanteet

17. Minkälaisia traumaattisia tilanteita alaisesi ovat kohdanneet? Tilanteiden vaikutukset
18. Minkälaisia muutoksia olet havainnut työntekijöiden työssäjaksamisessa traumaattisten tilanteiden jälkeen?
19. Miten arvioisit, onko työntekijä työkuuntoinen?
 - a. Miten arvioisit, tarvitseeko työntekijä tukea tilanteiden käsittelyyn?
20. Mitkä asiat ovat mielestäsi vaikuttaneet työntekijän jaksamiseen? Palautuminen
21. Minkälaisia vaikutuksia olet havainnut työntekijöiden työkyvyssä yksittäisten tilanteiden jälkeen?
22. Minkälaisia vaikutuksia olet havainnut kumuloituvan (kasaantuvaa) kuormituksen osalta työntekijöiden kohdalla?
23. Millä tavoin olet tukenut työntekijöitä tilanteiden jälkeen?
24. Millä tavalla työnantaja on tukenut työntekijöitä traumaattisten tilanteiden jälkeen?
25. Miten itse kehittäisit työntekijöille annettavaa tukea?