



Ydinosaamisen kartoitus ja kehittäminen paikallisvartioinnissa

Joonas Kaunismäki

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Ydiosaamisen kartoitus ja kehittäminen paikallisvartioidinnissa

Joonas Kaunismäki
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2025

Joonas Kaunismäki

Ydinosaamisen kartoitus ja kehittäminen paikallisvartioinnissa

Vuosi 2025 Sivumäärä 63

Yksityinen turvallisuusala on vakiinnuttanut asemansa osana Suomen sisäistä turvallisuutta, täydentäen poliisin ja muiden viranomaisten toimintaa. Tämä opinnäytetyö tarkastelee yksityisen turvallisuusalan keskeisiä osa-alueita, kuten alan historiaa, lainsäädäntöä ja tehtäväkenttää. Lisäksi työssä tarkastellaan ajankohtaisia haasteita, jotka vaikuttavat turvallisuusalan kehitykseen.

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, joka toteutettiin yhteistyössä Palmia Oy:n turvallisuusosaston kanssa. Sen tarkoituksena oli kartoittaa Palmia Oy:n paikallisvartijoiden osaamista ja kehityskohteita hyödyntäen kyselylomaketta. Lisäksi kysely toimii työkaluna, jonka avulla yritys voi jatkossa arvioida henkilöstönsä osaamista. Työn tavoitteena oli selvittää, miten alan koulutus, sääntely ja toimintakäytännöt vastaavat nykypäivän turvallisuusvaatimuksiin sekä millaisia kehitystarpeita alalla on. Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään yksityisen turvallisuusalan ja poliisin välisiä yhtäläisyyksiä ja eroja, alan lainsäädäntöä sekä turvallisuusalalla esiintyviä haasteita.

Kehittämistyön tiedonkeruuosuus koostui paikallisvartijoille lähetetystä osaamiskartoituskyselystä, joka oli jaettu kahteen osaan. Ensimmäinen osa keskittyi vartijoiden ammatilliseen osaamiseen turvallisuusalalla, kun taas toinen osa käsitteli työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä. Opinnäytetyössä keskitytään yksinomaan kyselyn ensimmäiseen osaan.

Tulosten perusteella paikallisvartijoiden osaaminen oli pääosin hyvällä tasolla. Kehitystarpeita ilmeni erityisesti lainsäädännön ja haastavien asiakastilanteiden hallinnassa. Keskeisiä kehityskohteita ovat turvallisuusalan koulutuksen keston ja laadun parantaminen, jatkuva täydennyskoulutus sekä alan valvonnan tehostaminen. Lisäksi turvallisuuspalveluiden kilpailutus ja työvoimapula vaikuttavat alan toimintaan ja laatuun. Sisäministeriön työryhmän esittämät kehitysehdotukset, kuten omavalvontasuunnitelmat ja sääntelyn selkeyttäminen, ovat askeleita kohti laadukkaampaa ja turvallisempaa paikallisvartijoiden työympäristöä.

Tämä opinnäytetyö tarjoaa hyödyllistä tietoa paikallisvartijoiden osaamisesta ja heidän osaamistarpeistaan. Tätä tietoa voivat hyödyntää niin paikallisvartioinnin esihenkilöt kuin myös lainsäätäjät. Saatu tieto tukee ajankohtaista keskustelua alan merkittävistä kehittämistarpeista ja sen tulevaisuudesta Suomessa.

Joonas Kaunismäki

Surveying and Developing Core Competence in the Security Field

Year

2025

Pages

63

The private security sector has established itself as a significant part of Finland's internal security, complementing the work of the police and other authorities. This thesis examines key aspects of the private security industry, including its history, legislation, and scope of duties. Additionally, it explores current challenges affecting the development of the sector.

This thesis is a development project conducted in collaboration with the security division of Palmia Oy. Its purpose was to assess the competencies and development needs of Palmia Oy's local security guards through a questionnaire. Furthermore, the questionnaire serves as a tool for the company to evaluate its personnel's expertise in the future. The study aimed to determine how industry training, regulations, and operational practices meet contemporary security requirements and identify areas for improvement. The theoretical section discusses the similarities and differences between the private security sector and the police, relevant legislation, and challenges within the industry.

The data collection for the thesis consisted of a competency assessment survey distributed to local security guards, divided into two sections. The first section focused on professional competencies in the security field, while the second addressed work well-being and job satisfaction. This thesis solely concentrates on the first section of the survey.

The results indicate that the local security guards generally possess a working level of competency, but areas for improvement were identified, particularly in legal knowledge and managing challenging customer situations. Key areas for development include enhancing the duration and quality of security training, implementing continuous professional education, and strengthening industry oversight. Additionally, competitive tendering of security services and labor shortages impact the sector's functionality and service quality. Development proposals presented by the Ministry of the Interior, such as self-monitoring plans and regulatory clarification, are steps towards a more structured and secure working environment.

This thesis provides valuable insights into the competency and development needs of local security guards. The findings can benefit both security supervisors and legislators. The gathered information supports the ongoing discussion on the sector's significant development needs and its future in Finland.

Keywords: core competence, local security, security guard

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työn tarkoitus ja tavoite, toimeksiantaja, keskeiset käsitteet.....	8
2.1	Tarkoitus, tavoite ja rajaukset.....	8
2.2	Toimeksiantaja	8
2.3	Keskeiset käsitteet.....	9
3	Yksityinen turvallisuusala	10
3.1	Yksityisen turvallisuusalan historia Suomessa	10
3.2	Vartioimisliiketoiminta	12
4	Yksityinen turvallisuusalan tehtävien erot ja yhteneväisyydet poliisin tehtävien kanssa .	12
4.1	Työtehtävien vertailu.....	13
4.2	Eroavaisuudet resursseissa.....	15
5	Haasteet yksityisellä turvallisuusalalla.....	18
5.1	Koulutus	18
5.2	Työvoimapula	23
5.3	Palkka.....	24
5.4	Kilpailutus.....	25
5.5	Sisäministeriön ratkaisuja yksityisen turvallisuusalan haasteisiin.....	26
6	Lainsäädäntö turvallisuusalalla.....	27
6.1	Yksityisen turvallisuusalan sekä liiketoiminnan lainsäädännön historia	27
6.2	Haasteet lainsäädännössä	28
6.3	Oikeudet.....	28
7	Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät.....	29
7.1	Kehittämistyö	29
7.2	Tiedonkeruu menetelmät	29
7.3	Tiedon analysointi menetelmät	30
7.4	Saatekirje	31
8	Opinnäytetyön prosessi.....	31
9	Kyselyn tulokset	32
9.1	Kyselyyn vastanneiden taustatiedot	32
9.2	Paikallisvartijoiden ydinosaaminen	35
9.3	Osaamisen kehityskohteet	43
10	Johtopäätökset, kehitysideoita ja oman työn arviointi.....	44
10.1	Johtopäätökset	44
10.2	Kehitysideoita	45
10.3	Oman työn arviointi.....	47
11	Pohdinta	49

Lähteet.....	51
Kuviot	55
Taulukot	55
Liitteet	56

1 Johdanto

Yksityisen turvallisuusalan merkitys on kasvanut viime vuosikymmeninä yhteiskunnan monimutkaistuesssa sekä turvallisuushaasteiden lisääntyessä. Yksityisellä turvallisuusalalla on merkittävä rooli sekä julkisten että yksityisten palvelujen tukemisessa ja rikosten ennaltaehkäisyssä. Turvallisuusalalla työskentelevät henkilöt, kuten vartijat ja järjestyksenvalvojat, kohtaavat työssään tilanteita, jotka vaativat paitsi osaamista myös vahvaa sosiaalista älykkyyttä, vuorovaikutustaitoja ja kykyä toimia ajoittain kovankin paineen alla. Osaamisen jatkuva kehittäminen onkin keskeisessä asemassa turvallisuuden takaamisessa ja alan maineen ylläpitämisessä.

Yksityisen turvallisuusalan nopea kasvu on tuonut mukanaan uusia haasteita, kuten työvoimapulaa, koulutuksen laadunvalvontaa liittyviä haasteita sekä kilpailutusikäntöjen moninaisia vaikutuksia palvelun laatuun ja työturvallisuuteen. Lisäksi alan työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän ammattitaitoa, oikeudellista tuntemusta ja vuorovaikutustaitoja, jotta he voivat toimia tehokkaasti ja lainmukaisesti erilaisissa tilanteissa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Palmia Oy:n paikallisvartijoiden osaamista ja kehityskohteita hyödyntäen kyselylomaketta. Työn tavoitteena oli selvittää, miten alan koulutus, sääntely ja toimintakäytännöt vastaavat nykypäivän turvallisuusvaatimukseen sekä millaisia kehitystarpeita alalla on. Työ toteutettiin yhteistyössä Palmia Oy:n turvallisuusosaston kanssa ja sen keskeinen osa oli paikallisvartijoille suunnattu kyselytutkimus, jonka avulla selvitettiin heidän kokemuksiaan, osaamistaan ja kehitystarpeitaan. Lisäksi kysely toimii työkaluna, jonka avulla Palmia voi jatkossa arvioida henkilöstönsä osaamista.

Työn tietoperustassa tarkastellaan yksityistä turvallisuusalaa, käsitellen alan historiaa, lainsäädäntöä, haasteita sekä yksityisen turvallisuusalan ja poliisin välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä. Toiminnallinen osuus keskittyy kyselytutkimuksen toteutukseen ja tulosten analysointiin. Kyselyn tulosten perusteella pyritään tunnistamaan konkreettisia kehitysehdotuksia, joilla voidaan parantaa turvallisuusalan työntekijöiden ammattiosaamista sekä alan yleistä toimivuutta.

Opinnäytetyö tarjoaa hyödyllistä tietoa sekä turvallisuusalan yrityksille että viranomaisille ja päätöksentekijöille. Sen tavoitteena on tukea ajankohtaista keskustelua alan kehittämistä ja tulevaisuuden haasteista. Opinnäytetyössä käytetty kysely toimii myös työkaluna, jonka avulla yritys voi jatkossa arvioida henkilöstönsä osaamistasoa.

2 Työn tarkoitus ja tavoite, toimeksiantaja, keskeiset käsitteet

Yksityinen turvallisuusala on viime vuosikymmeninä noussut yhä merkittävämpään asemaan yhteiskunnan turvallisuusrakenteissa. Turvallisuusalan työntekijät, kuten vartijat ja järjestyksenvalvojat, kohtaavat työssään monipuolisia ja vaativia tilanteita, jotka edellyttävät sekä lainsäädännön tuntemusta että vahvoja vuorovaikutustaitoja. Tämä opinnäytetyö keskittyy erityisesti paikallisvartioinnin osaamiseen ja kehitystarpeisiin, ja se toteutettiin yhteistyössä Palmia Oy:n turvallisuusosaston kanssa. Opinnäytetyössä tarkastellaan alan koulutusta, lainsäädäntöä ja ydinosaamista sekä selvitetään kyselytutkimuksen avulla Palmian paikallisvartijoiden näkemyksiä omasta osaamisestaan ja koulutustarpeistaan. Työn tavoitteena oli tuottaa konkreettisia kehitysehdotuksia, joilla voidaan parantaa turvallisuusalan työntekijöiden ammattitaitoa, työhyvinvointia ja alan mainetta.

2.1 Tarkoitus, tavoite ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Palmia Oy:n paikallisvartijoiden osaamista ja kehityskohteita hyödyntäen kyselylomaketta. Lisäksi kysely toimii työkaluna, jonka avulla yritys voi jatkossa arvioida henkilöstönsä osaamista. Työn tavoitteena oli selvittää, miten alan koulutus, sääntely ja toimintakäytännöt vastaavat nykypäivän turvallisuusvaatimuksiin sekä millaisia kehitystarpeita alalla on.

Opinnäytetyön tietoperustassa syvennytään yksityiseen turvallisuusalaan. Enimmäkseen tietoperusta koostuu turvallisuusalan historiasta, haasteista sekä lainsäädännöstä. Tietoperustassa tutustutaan myös turvallisuusalan verrattavuuteen poliisin kanssa.

Opinnäytetyössä keskitytään kartoittamaan Palmia Oy:n paikallisvartijoiden työkokemusta ja nykyistä osaamista sekä tunnistamaan kehitysalueita, jotka tukevat turvallisuusalan ammattimaisuutta ja työtoimivuutta. Yhteistyössä Palmia Oy:n kanssa toteutettu kysely tarjoaa ajan-kohtaista tietoa työntekijöiden kokemuksista ja kehitystarpeista. Opinnäytetyössä keskitytään kyselylomakkeen ensimmäiseen osaan, jonka tarkoituksena oli kartoittaa paikallisvartijoiden ammatillista ydinosaamista.

2.2 Toimeksiantaja

Tämän opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii Palmia Oy, joka on Suomen kolmanneksi suurin yksityisen turvallisuusalan toimijoista (Palmia 2023a). Palmian toiminta sai alkunsa vuonna 2003, kun Helsinki Catering, kiinteistöviraston kiinteistöpalvelukeskus sekä opetusviraston palvelukeskus yhdistyivät. Palmia muuttui yhtiömuotoon vuonna 2014, kun Helsingin kaupunki yhtiöitti osan toiminnasta. Iso osa Palmian toiminnasta jäi Palvelukeskus Helsingin piiriin, kun taas turva-, siivous-, kiinteistö- ja ravintolapalvelut muodostivat Palmia Oy:n vuonna 2015. (STT

2017.) Palmia Oy oli jälleen suuren muutoksen äärellä, kun monikansallinen sijoitusyhtiö Mutares allekirjoitti sopimuksen yrityksen ostosta Helsingin kaupungilta joulukuussa 2022. Itse ostopahtuma sekä omistajan vaihto tapahtuivat helmikuussa 2023. (Palmia 2023b.)

Nykyään Palmia Oy on monipuolinen palveluyhtiö, joka tuottaa palveluita ruoka- ja ravintolalalla, kiinteistöhuoltoalalla, siivousalalla sekä turvallisuusalalla. Palveluitaan Palmia myy valtion toimijoille, kunnille ja kaupungeille, yksityiselle sektorille sekä erilaisille yhteisöille. Kaiken kaikkiaan Palmian tarjoamia palveluita hyödynnetään yli 1 000 kohteessa, pääsääntöisesti Etelä-Suomen alueella. Kohteisiin lukeutuu mm. lounasravintoloita, kirjastoja, taloyhtiöitä, yleisötapahtumia, julkisia liikennevälineitä, suurlähetystöjä, oppilaitoksia sekä sairaaloita. Palmian toiminta työllistää noin 2 400 ihmistä. (Palmia 2023c.)

Palmia Oy:n turvallisuuspalvelut kattavat laajasti turvallisuuden kaksi keskeistä osa-aluetta. Safety-palvelut sisältävät muun muassa tapahtumaturvallisuuden sekä palo- ja turvatekniikan palvelut. Security-palveluihin kuuluvat puolestaan piiri- ja paikallisvartiointi sekä järjestyksenvalvonta. (Palmia 2023d.)

2.3 Keskeiset käsitteet

Paikallisvartiointissa vartija suorittaa työtehtäviään vartioimiskohteessa paikan päällä joko yhden vartioimisalueen sisällä tai yhden työvuoron aikana peräkkäin usealla vartioimisalueella tai vartioimis- kohteissa. Vartioimisalueella tarkoitetaan toimeksiantosopimuksessa määriteltyä kiinteistöä, rakennusta, huonetta, rakennelmaa tai muuta yleistä tai yksityistä aluetta tai sen osaa. (1085/2015.) Molemmissa sekä paikallisvartiointissa että piirivartiointissa päätavoitteena on ehkäistä mahdollisia turvallisuusriskejä aiheuttavia tapauksia näkyvän vartiointin avulla. (Paasonen & Ellonen 2017, 32.)

Vartija on yksilö, joka työskentelee turvallisuusalalla ja suorittaa vartioimistehtäviä elinkeinoluvan haltijan palveluksessa. Vartioimistehtäviä voivat hoitaa vain ne henkilöt, joilla on poliisin myöntämä hyväksyntä vartijoina toimimiseen, toisin sanoen vartijakortti. Hyväksynnän tulee olla voimassa, mikä tarkoittaa, että vartijakortti ei ole vanhentunut eikä poliisi ole peruuttanut sitä. Hyväksytty vartijakortti on yleensä voimassa viisi vuotta, kun taas väliaikainen vartijakortti on voimassa neljä kuukautta. (Poliisi 2024a.)

Ydinosaamista on sekä organisaatiotasolla että yksilötasolla. Tässä opinnäytetyössä keskitytään yksilötason ydinosaamiseen turvallisuusalalla, erityisesti paikallisvartiointissa. Ydinosaamisella tarkoitetaan laaja-alaisesti omaksuttuja taitoja ja osaamista, joiden avulla organisaatio erottuu sen kilpailijoista ja vahvistaa sen asemaa toimintaympäristössään. (Valtiovarainministeriö 2000, 15).

3 Yksityinen turvallisuusala

Yksityisen turvallisuusalan juuret ulottuvat 1900-luvun alkuun, jolloin ensimmäiset vartioimisliikkeet syntyivät vastaamaan järjestyksenpidon tarpeita. Nykyään ala kattaa laajan kirjon palveluita, kuten vartioinnin, teknisen valvonnan ja hälytyspalvelut, joita tarjoavat elinkeinoluvan omaavat yksityisen turvallisuusalan yritykset. Vartijat turvaavat niin yrityksiä, julkisia tiloja kuin yksityiskoteja, ennaltaehkäisten rikoksia ja tukien viranomaistyötä. Alan sääntely on tiukentunut vuosien saatossa, ja nykylainsäädännön myötä yksityinen turvallisuusala toimii selkeiden lupakäytäntöjen ja koulutusvaatimusten puitteissa. Näiden tavoitteena on varmistaa toiminnan luotettavuus ja ammattimaisuus

3.1 Yksityisen turvallisuusalan historia Suomessa

Suomessa koettiin tarpeelliseksi hyödyntää yksityisiä turvallisuusalan palveluita, kun poliisilla ei ollut resursseja pitää suhteellisen korkeita väkivalta- ja henkirikoslujuja aisoissa ennen ensimmäistä maailmansotaa. 1920-luvulle tultaessa väkivaltatilastojen vielä kasvaessa perustettiin saksalaisen Friedrich Thelenin toimesta ensimmäinen vartioimisliike vuonna 1922, jonka nimeksi tuli Suomen Vartioimis- ja Sulkemis- Oy. Thelenin perustama yritys sai toimia monopoliasemassa aina 1930-luvulle saakka. Yrityksellä oli toimintaa Helsingissä, Turussa, Tampereella, Viipurissa sekä Porissa. (Paasonen 2021, 20.)

Ennen sotia poliisi oli saanut järjestysvallallista tukea asevoimien perustamasta suojeluskuntalaitokselta, jonka tehtäviin kuului pääasiallisesti suurta henkilömäärää vaativat tehtävät kuten pelastus- ja etsintätehtävät. Toisen maailmansodan loputtua suojeluskunnat lakkautettiin, minkä seurauksesta suomalainen järjestysvalta koki suuren muutoksen. Sotien jälkeinen kotiuttamisvaihe lisäsi entisestään rikollisuutta ja poliisi ei enää voinut turvautua koulutetun suojeluskunnan tarjoamiin apuihin. Järjestysvallan turvaamiseksi poliisien henkilöstömäärän vahvuus moninkertaistettiin: poliisien määrä nostettiin 600:sta 3 000:een vuonna 1944. Poliisien henkilöstömäärän kasvun ei koettu lisäävän yleistä turvallisuutta riittävästi, minkä vuoksi ympäri Suomea järjestettiin useita kansalaiskokouksia. Näissä kokouksissa poliisien ja erilaisten työväenjärjestöjen toimesta suunniteltiin keinoja levottomuuksien rauhoittamiseksi. Järjestysvallallisten ongelmien seurauksesta yksityinen turvallisuusala koki kasvua 1930-luvun lopulta 1940-luvun puolelle. 1950-luvulle tultaessa useita erilaisia vartioimisliikkeitä oli jo toiminnassa ympäri Suomea. (Paasonen 2021, 21-22.)

Suomen suurimmat vakuutusyhtiöt kiinnostuivat turvallisuustoiminnan kehittämistä ja omaisuuden tarkemmasta suojaamisesta, minkä seurauksena perustettiin vuonna 1959 Suomen Teollisuuden Vartiointi Oy, josta tuli myöhemmin STV. Yrityksen kasvu oli nopeaa ja jo vuodesta 1965 eteenpäin STV kattoi yli 60 % osuuden kaikista Suomen vartiointipalveluista. Yksityinen turvallisuusala kasvoi tasaisesti ja 1980-luvulle tultaessa vartioimisliikkeitä oli reilut 150. Suurin osa yrityksistä oli pienimuotoisia yksityisyhtiöitä, jotka työllistivät vain muutaman henkilön.

Turvallisuusalan laajentumisen ja vartioimisliikkeiden lukumäärän kasvaessa, kasvoi myös kansalaisten huoli turvallisuusalaa kohtaan johtuen alan vähäisestä sääntelystä. Julkinen keskustelu alan ongelmista muistutti monessakin mielessä nykypäivänä käytyä keskustelua turvallisuusalan ongelmista, vaikkakin 1970-luvulla alaa ei säädelty eikä valvottu juuri lainkaan. Vartioimisliikkeen perustamiselle ei ollut asetettu minkäänlaisia ehtoja, eikä myöskään vartijoina työskenteleviltä vaadittu minkäänlaista koulutusta. Vartijoiden oikeudetkin olivat tuohon aikaan hyvin löyhästi säädeltyjä. (Paasonen 2021, 23-24.)

Ensimmäisissä vartioimisliikkeitä koskevissa säädöksissä, jotka astuivat voimaan vuonna 1944, vartijan tehtävät erotettiin selkeästi poliisin toiminnasta. Säädökseen kuului myös asetus, jonka perusteella vartioimisliikkeen henkilöstön tuli olla poliisiviranomaisen hyväksymää sekä vartioimisliikelupa tuli luvanvaraiseksi. Vuonna 1977 aloitettiin valmistella uutta laajempaa vartioimisliikelakia, joka astui voimaan vuonna 1983. Laissa määriteltiin, että jokaisella vartioimisliikkeen johtotehtävissä työskenteleville tulisi olla sisäasiainministeriössä määritellyn vastavan hoitajan tutkinto suoritettuna. Lakiuudistusten myötä vartioimisliiketoiminnan valvonta tehostui, jonka osittaisesta seurauksesta vartioimisliikkeiden lukumäärä pienentyi noin kolmasosalla. Turvallisuusalaa koskevat lait ja säädökset päivittyivät useaan otteeseen vuosien saatossa, mutta vasta 2000-luvun alussa toteutettiin laajempi koko alaa koskeva kokonaisuudistus. Vuonna 2017 astui voimaan vielä laajempi ja samalla viimeisin turvallisuusalaa koskeva lainuudistus, jonka myötä kaikki turvallisuusalaa koskeva lainsäädäntö kirjattiin yhden lain alle. (Paasonen 2021, 24.)

Suomen perustuslain mukaan jokaisen yksilön fyysinen koskemattomuus ja henkilökohtaisen omaisuuden turvaaminen ovat taattuja oikeuksia. Maamme sisäisestä turvallisuudesta vastaavat sisäisen turvallisuuden viranomaiset, pääasiassa poliisi, huolehtien esimerkiksi yritysten ja yksityisten kotitalouksien turvallisuudesta Suomen rajojen sisällä. Rajavartiolaitoksella ja Tullilla on myös rooli sisäisen turvallisuuden tehtävissä. Tarvittaessa nämä viranomaiset voivat pyytää apua Puolustusvoimilta tietyissä tehtävissään. (Paasonen & Ellonen 2017, 19.)

Useimmat yritykset ja yksityiset kotitaloudet eivät välttämättä kykene tai edes halua suojata omaisuuttaan tai niihin liittyviä henkilöitä omatoimisesti. Vaikka poliisi korostaa nykyään entistä enemmän ennaltaehkäisevää työtä rikosten torjunnassa, sen resurssit eivät ole alun perinkään suunniteltu riittämään vartiointityyppiseen työhön. Turvallisuutensa varmistamiseksi tai täydentääkseen yhteiskunnan tarjoamia palveluita, yritykset, kotitaloudet sekä yhteisöt voivat hankkia turvallisuuspalveluja niiltä, joilla on turvallisuusalan elinkeinolupa. Tämä perustuu myös turvapalvelulain vartioimisliiketoiminnan määritelmään, joka rajaa toiminnat, jotka edellyttävät turvallisuusalan elinkeinolupaa. (Paasonen & Ellonen 2017, 19.)

Suomen sisäisen turvallisuuden kannalta vartijat ovat merkittävässä asemassa. Heillä on keskeinen rooli niin julkisen puolen turvallisuudessa kuin myös yritysturvallisuudessa, jossa he

suojelevat yrityksiä mahdollisilta turvallisuushilta sekä varmistavat yritysten ongelmattoman ja häiriöttömän toiminnan. Useat kriittisen infrastruktuurin kannalta merkittävät kohteet kuten erilaiset energialaitokset, sairaalat sekä ydinvoimalat ovat osittain tai täysin vartijoiden suoje- lun, tarkkailun sekä valvonnan alla. Nykyään enemmässä määrin vartijoiden merkitys korostuu myös yksityisasuntojen turvallisuuden ylläpitämisessä. Yksityisen turvallisuusalan vartijat avus- tavat niin poliisia, että rajavartiolaitosta suorittamalla vartioimistehtäviä muun muassa jouk- koliikenteen asemilla, joukkoliikenteen kulkuneuvoissa, kauppakeskuksissa sekä virastoissa. Tämä viittaa siihen, että vartijoille on annettu varsin huomattava vastuu erityisesti ennaltaeh- käisevistä turvatehtävistä. (Paasonen & Ellonen 2017, 36.)

3.2 Vartioimisliiketoiminta

Vartioimisliiketoiminta viittaa vartioimistehtävien hoitamiseen ansiotarkoituksessa toimeksian- tosopimuksen perusteella. Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) määritelmän mukaan kyseessä on vartioimisliiketoiminta vain, jos suoritettavat tehtävät ovat vartioimistehtäviä, niitä hoidetaan ansiotarkoituksessa ja ne perustuvat toimeksiantoon. Kaikkien näiden kolmen ehdon on täytyttävä samanaikaisesti. Erilaisia vartioimistehtäviä ovat muun muassa: Paikallisvartiointi, piirivartiointi, hälytysvartiointi sekä tekninen valvonta. (Paasonen & Ellonen 2017, 20-32.)

Suomessa poliisi valvoo vartioimisliiketoimintaa ja myöntää elinkeinoluvan hakijoille, jotka täyttävät tietyt vaatimukset. Hakijan on oltava vähintään 18-vuotias, tunnettu rehelliseksi ja luotettavaksi sekä henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella sopiva tehtävään. Lisäksi ha- kija ei saa olla konkurssissa, ja hänen on kyettävä huolehtimaan yrityksen toiminnasta talou- dellisesti. (Turvallisuusalan elinkeinolupa 2024.)

Vuonna 2023 yksityisen turvallisuusalan toimilupia oli voimassa noin 1000. Näistä suurimpia ovat Securitas Oy, Avarn Security Oy sekä Palmia Oy. Poliisi vastaa ja hyväksyy toimilupien lisäksi myös vartijoiden, järjestyksenvalvojien ja turvasuojaajien luvista. Yksityiseen turvallisuusalaan liittyviä lupia oli vuonna 2023 pois lukien toimiluvat noin 63 000 kappaletta. Vartijoita näistä oli noin 17 000 ja järjestyksenvalvojia noin 35 000. Järjestyksenvalvojien lukumäärä eroaa var- tijan lukumäärästä siten että iso osa järjestyksenvalvojista tekee töitä keikkaluotoisesti, kun taas vartijoista suurin osa tekee töitään pääsääntöisesti. (Sisäministeriö 2024.)

4 Yksityinen turvallisuusalan tehtävien erot ja yhteneväisyydet poliisin tehtävien kanssa

Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät vartijat ja järjestyksenvalvojat ennaltaehkäisevät rikoksia, valvovat omaisuutta ja ylläpitävät järjestystä tietyillä alueilla. Vaikka heidän tehtä- vänsä eroavat poliisin vastuista, niillä on myös yhtäläisyyksiä, kuten turvallisuusriskien hallinta ja rikosten torjunta. Yksityisen turvallisuusalan kasvu on ollut nopeaa, ja sen liikevaihto on

kasvanut huomattavasti viime vuosikymmeninä, kun taas poliisin resurssit ovat pysyneet melko vakaina. Tämä kehitys on herättänyt keskustelua turvallisuuspalveluiden saatavuudesta ja mahdollisista eriarvoisuuksista.

4.1 Työtehtävien vertailu

Yksityisten turvallisuuspalveluiden kysyntä on jatkuvasti lisääntynyt. Palveluiden on tarkoitettu täydentävän poliisin sekä muiden viranomaisten toimintaa. Lisäksi alan palvelut ovat pystyneet vastaamaan niin julkisten, yksityisyriyten sekä kotitalouksien turvallisuustarpeisiin, joihin viranomaisten kuten esimerkiksi poliisin tarjoamat palvelut eivät perinteisesti ole riittävästi vastanneet. Yksityisen turvallisuusalan toimintaan kuuluu niin sanottu ”kovien” rikollisriskien ja muiden tarkoituksella aiheutettujen turvallisuusriskien torjunta. Nämä tunnetaan toimeksiantajan kuvaus kappaleessa mainitulla nimellä turvatehtävät, englanninkielinen sana sille on security. Turvallisuusalan tarjoamat palvelut ovat olennaisessa asemassa myös ”pehmeämpien” turvallisuusriskien kuten palo- sekä kiinteistö turvallisuuteen liittyvien sekä muiden sen kaltaisten riskien ennaltaehkäisemisessä. Nämä tunnetaan nimellä turvallisuustehtävät, josta käytetään englanninkielistä käsitettä safety. (Paasonen & Ellonen 2017, 13.)

Poliisiin verrattuna yksityisissä turvallisuuspalveluissa työskentelevien vartijoiden ja järjestyksenvalvojien välillä on paljon eroavaisuuksia, mutta myös merkittäviä yhteneväisyyksiä. Yksityisten turvallisuuspalveluiden toimintaa säätelee Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015), kun taas poliisin toimintaa säätelee Poliisilaki (872/2011). Molempien alan lainsäädännölliset samankaltaisuudet sekä eroavaisuudet sanelevat, kuinka paljon ja minkä tyyppisiä poliisin työtehtäviä vartijat ja järjestyksenvalvojat voivat tosiasiaassa hoitaa. Poliisin pääasiallisiin ja merkittävimpiin tehtäviin kuuluu oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen suojaaminen, rikosten estäminen ja selvittäminen sekä rikosten saattaminen oikeuteen syyteharkintaan, samoin kuin yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen. Näiden lisäksi poliisi vastaa erilaisista lupahallintoon liittyvistä tehtävistä, kuten vartijakorttien myöntämisestä. Vartijoiden yleisimpiin työtehtäviin lukeutuu erilaiset vartioimistehtävät, joihin sisältyy muun muassa omaisuuden vartiointia, henkilön koskemattomuuden suojaamista sekä vartioimisalueeseen tai vartioimiskohteeseen liittyvien rikoksien paljastamista sekä valvomista. (Kari 2017, 58-59.) Poliisin ja yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien vartijoiden sekä järjestyksenvalvojien työtehtäviä ja niiden samankaltaisuuksia selkeytetään taulukon 1 avulla.

Taulukko 1 Poliisin ja yksityisen turvallisuusalan tehtävien yhtäläisyydet (mukaien Kerttula 2010, 146)

Poliisin perustyötehtävä	Vartijan verrattava työtehtävä	Järjestyksenvalvojan verrattava työtehtävä
Oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen	Ei verrattavaa työtehtävää	Ei verrattavaa työtehtävää
Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen	Ei verrattavaa työtehtävää	Järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen (Toimialue rajattu)
Rikosten ennalta ehkäiseminen	Omaisuuken vartiointi ja henkilön koskemattomuuden suojaaminen	Rikosten estäminen (Toimialue rajattu)
Rikosten selvittäminen	Rikoksen paljastaminen	Ei verrattavaa työtehtävää
Rikosten syyteharkintaan saattaminen	Ei verrattavaa työtehtävää	Ei verrattavaa työtehtävää

Taulukko vertailee poliisin, vartijan ja järjestyksenvalvojan työtehtäviä, tuoden esiin niiden yhtäläisyydet ja erot. Poliisi vastaa laaja-alaisesti oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen ylläpidosta sekä rikosten torjunnasta ja selvittämisestä. Vartijat ja järjestyksenvalvojat puolestaan toimivat rajatuilla alueilla toimeksiantajiensa määräämissä tehtävissä.

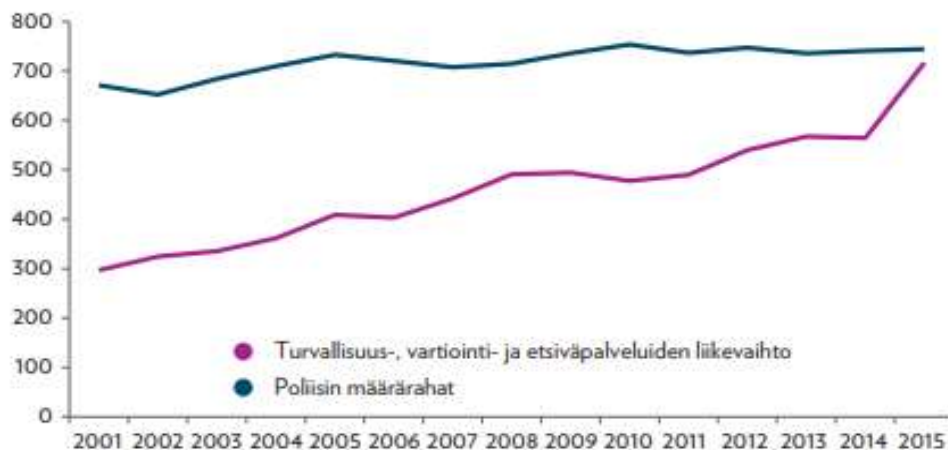
Yksityisellä turvallisuuspalvelulla on huomattavasti suppeampi tehtäväkenttä kuin poliisilla. Kun tarkastellaan tehtäviä, joissa on päällekkäisyyksiä, huomataan eroja poliisin ja yksityisten turvallisuuspalveluiden toiminnassa. Poliisin on työtehtävissään noudatettava lain määräyksiä puolueettomasti, kun taas järjestyksenvalvojat ja erityisesti vartijat toimivat toimeksiantajan eli turvallisuuspalvelun tilaajan etujen mukaisesti. Yksi merkittävin eroavaisuus poliisin ja yksityisten turvallisuuspalveluiden välillä on työtehtävien vastuualue. Poliisina työskentelevän henkilön vastuualue on se alue, jolle hänen poliisiyksikkönsä on määrätetty. Poliisi voidaan tarvittaessa määrätä työskentelemään myös poliisiyksikkönsä ulkopuolella tai tietyissä tilanteissa myös koko maassa vapaa-ajallakin. Vartijoiden vastuualue määräytyy toimeksiantajan ja vartiomisliikkeen välillä. Vastuualue voi olla sekä julkinen että yksityinen alue. Järjestyksenvalvojien vastuualue on puolestaan rajoitettu, ja heidät voidaan sijoittaa työskentelemään vain lain määräämille alueille. Poliisien sekä yksityisten turvallisuuspalveluiden joidenkin työtehtävien yhtäläisyyksien takia yksityiset turvallisuuspalvelut voivat tietyissä tapauksissa osittain ottaa hoitaakseen poliisin työtehtäviä. Tällaisia työtehtäviä olisi esimerkiksi rikosten ehkäisyä ja

niiden paljastamiseen liittyviä toimia. Järjestyksen ja turvallisuuden ylläpito kuuluu sekä poliisille että vartijoille, sillä erotuksella että vartija saa ylläpitää järjestystä ja turvallisuutta ainoastaan omalla vartioimisalueellaan, poliisille kuuluu taas yleisen järjestyksen valvominen. Yhteneväisten työtehtävien lisäksi on kuitenkin myös useita työtehtäviä, joissa yksityiset turvallisuuspalvelut eivät lainkaan pysty korvaamaan poliisia toiminnassaan. Korvaamattomia tehtäviä, joita ainoastaan poliisi pystyy tekemään, ovat muun muassa lupahallintoon ja valvontaan liittyvät tehtävät, rikoksen syyteharkintaan saattaminen sekä oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen. (Kari 2017, 59-60.)

Poliisin työtehtävät ovat monipuolisempia kuin vartijan, vaikka todellisuudessa vartijankin työtehtäviin kuuluu monenlaisia lisätehtäviä. Kyseisiä tehtäviä ei ole välttämättä suoraan säädetty laissa, siitä huolimatta ne ovat kuitenkin osa vartijan työtä. Esimerkkeinä voidaan mainita pienimuotoiset huoltotoimenpiteet vartiointikohteessa tai asiakkaiden auttaminen esimerkiksi taksiin saattamisessa. Kyseiset sekä vastaavat muut lisätehtävät usein määräytyvät vartioimiskohteen perusteella. Vartijan kuten myös poliisin työssä ihmisläheisyys on keskeisessä roolissa, ja siksi molemmat ammatit ovat vahvasti asiakaspalvelu painotteisia. Poliisin tehtävät voivat olla ajoittain erityisen haastavia, ja poliisin työtehtävissä saatetaan kohdata myös väkivaltaa tai sen uhkaa, sitäkin huolimatta poliiseilla on aina velvollisuus hoitaa tehtävä loppuun. Toisin kuin poliiseilla, vartijoilla on haastavimmissa työtehtävissä mahdollista turvautua poliisin apuun. Poliisit ja vartijat tekevät tiivistä ammatillista yhteistyötä, mutta tietyt tehtävät kuuluvat yksinomaan poliisille. Näitä tehtäviä kutsutaan poliisin ydintehtäviksi, jotka poliisin on kyettävä hoitamaan kaikissa olosuhteissa. (Paatero 2016, 179, 198.)

4.2 Eroavaisuudet resursseissa

Eroavaisuuksia poliisin ja yksityisten turvallisuuspalveluiden välillä löytyy työtehtävien lisäksi myös resursseissa. 2000-luvun alusta alkanut yksityisen turvallisuusalan liikevaihdon jatkuva kasvu kertoo hyvin turvallisuuspalveluiden laajentumisesta sekä monipuolistumisesta. Kuvio 1 esittää poliisin määrärahojen ja yksityisten turvallisuuspalveluiden liikevaihdon muutoksia vuosien 2001-2015 välillä.



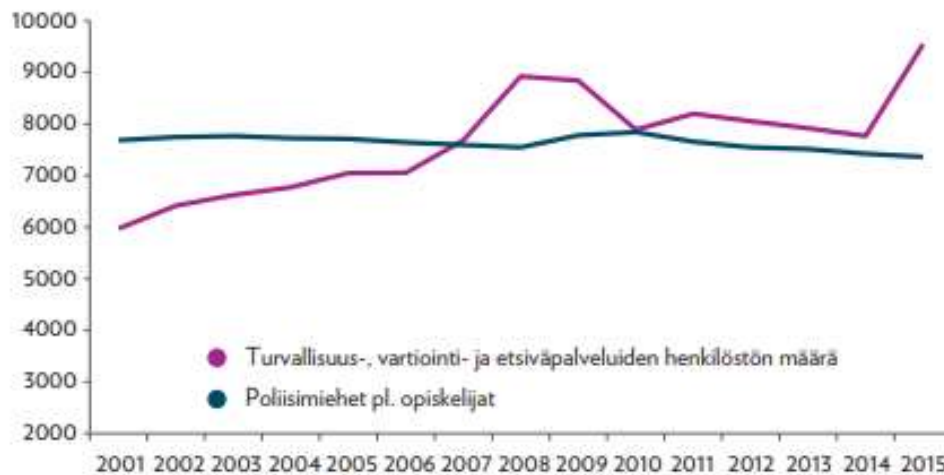
Kuvio 1: Poliisin määrärahat verrattuna yksityisen turvallisuuspalveluiden liikevaihtoon (Kari 2017, 57).

Kuvio havainnollistaa poliisin määrärahojen ja yksityisen turvallisuusalan liikevaihdon kehitystä vuosina 2001-2015. Poliisin resurssit ovat kasvaneet vain maltillisesti. Sen sijaan yksityisen turvallisuusalan liikevaihto on kasvanut merkittävästi, mikä kuvastaa alan alati kasvavaa roolia sekä turvallisuuspalveluiden lisääntyntä kysyntää.

Yksityisten turvallisuuspalveluiden liikevaihto kasvoi merkittävästi tarkastelujakson aikana, ol- len vuonna 2015 142 prosenttia suurempi kuin vuonna 2001. Samaan aikaan poliisin reaaliset määrärahat kasvoivat vain noin 11 prosenttia. Tämän seurauksena yksityisten turvapalveluiden liikevaihdon osuus suhteessa poliisin määrärahoihin nousi 44 prosentista 96 prosenttiin. (Kari 2017, 57.) Vuonna 2018 yksityisen turvallisuusalan liikevaihto oli 875 miljoonaa (Rinta-Jouppi 2019, 219). Poliisin määrärahat olivat vuonna 2020 795 miljoonaa. (Mäntysalo 2021).

Poliisin henkilöstö määrä on pysynyt viime vuosikymmeninä suhteellisen vakaana ilman suuria muutoksia suuntaan tai toiseen. Vuonna 2001 poliiseja oli 7 684, vuonna 2015 määrä laski 7 359:ään, ja vuonna 2023 poliisien lukumäärä nousi 7 591:een. (Poliisi 2024b.) Samaa ajanjak- soa, kun vertaa yksityisen turvallisuuspalveluiden henkilömäärään on ero merkittävä. Yksityisen turvallisuusalan kasvua tapahtui vuodesta 2001 vuoteen 2015 noin 60 %, eli 5 968 henkilöstä 9 546 henkilöön. Vuonna 2007 Yksityisen turvallisuuspalveluiden henkilöstömäärä meni poliisien henkilöstömäärän ohi. Yksityisen turvallisuusalan henkilöstön määrän merkittävä kasvu verrat- tuna poliisin henkilöstömäärään sekä tiettyjen työtehtävien, kuten valvontatehtävien, saman- kaltaisuus ovat jo mahdollistaneet yksityisen turvallisuusalan siirtymisen aiemmin poliisin hoi- tamiin tehtäviin. Poliisin tuottamien palveluiden siirtyminen yksityisille turvallisuuspalveluille saattaa lisätä kansalaisten huolta eriarvoisuudesta. Poliisin toiminta ei ole alueellisesti rajoi- tettua, kun taas yksityiset turvallisuuspalvelut toimivat ainoastaan toimeksiantajan määrittä- millä alueilla. Tämä voi pahimmassa tapauksessa johtaa siihen, että varallisuus alkaa vaikuttaa

turvallisuuspalveluiden saatavuuteen, heikentäen kansalaisten tasa-arvoa palveluiden saavutettavuudessa. (Kari 2017, 61.) Kuvio 2 havainnollistaa molempien alojen henkilöstömäärän vertailevuuden sekä muutoksen.



Kuvio 2: Poliisin henkilöstö määrä verrattuna yksityisen turvallisuusalan henkilöstö määrään (Kari 2017, 58).

Kuvio kuvastaa poliisien ja yksityisen turvallisuusalan työntekijöiden määrän kehitystä 2000-luvulla. Se osoittaa, kuinka yksityisen turvallisuusalan henkilöstömäärä on kasvanut huomattavasti, ohittaen poliisin henkilöstömäärän jo vuonna 2007. Tämä kehitys heijastaa yksityisten turvallisuuspalveluiden lisääntyntä merkitystä turvallisuuden ylläpidossa.

Vuosien 2005-2006 henkilöstömäärän kasvu yksityisellä turvallisuusalalla johtui vuoden 2003 lopussa voimaan tulleesta uudesta järjestyslaista, joka lisäsi alan palveluiden kysyntää. Lakiuudistuksen myötä yksityisen turvallisuusalan toiminta laajeni yleisille alueille, jotka olivat aiemmin poliisin vastuulla. Järjestyslaki mahdollisti yksityisille turvallisuusalan yrityksille toimiesiintöiden vastaanottamisen julkisissa paikoissa, kuten kauppakeskuksissa, joukkoliikenneasemilla ja kulkuneuvoissa, turvallisuuden ylläpitämiseksi. (Aho 2006, 1.)

Vuoden 2009 henkilöstömäärän lasku yksityisellä turvallisuusalalla liittyi maailmanlaajuiseen finanssikriisiin, joka johti taloustaantumaa myös Suomessa. Tämä vaikutti suoraan yritysten kustannusrakenteisiin, mikä vähensi vartiointipalveluiden kysyntää ja henkilöstömäärää. Vuonna 2014 valmisteltiin ja 2015 voimaan astui uusi laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015). Laki selkeytti alan sääntelyä ja laajensi järjestyksenvalvontatoimintaa, mikä lisäsi palveluiden tarvetta ja kasvatti alan henkilöstömäärää.

5 Haasteet yksityisellä turvallisuusalalla

Viime vuosina yksityinen turvallisuusala on kohdannut useita erilaisia haasteita, kuten negatiivista julkisuutta, koulutuksen riittämättömyyttä ja työvoimapulaa. Koulutuksen lyhyt kesto ja kertauskoulutuksen puute ovat herättäneet huolta alan ammattitaidosta, kun taas työvoimapula ja kilpailuskäytännöt ovat vaikuttaneet palvelun laatuun ja työturvallisuuteen. Näiden haasteiden ratkaisemiseksi sisäministeriö on ehdottanut muun muassa koulutuksen kehittämistä ja alan valvonnan tehostamista.

5.1 Koulutus

Yksityinen turvallisuusala on viime vuosina saanut osakseen runsaasti negatiivista julkisuutta useissa suomalaisissa medioissa. Tämä negatiivinen valokeila on heijastus monista yhteiskunnallisista ja toimialakohtaisista haasteista, jotka ovat nousseet esiin. Yksi merkittävimmistä syistä alan kyseenalaiseen julkisuuskuvaan liittyy turvallisuusyritysten ja -henkilöstön ammattitaitoon sekä käyttäytymiseen.

Traagisin sekä eniten huomiota sai vuoden 2023 alussa ostoskeskus Isossa Omenassa tapahtunut välikohtaus, jossa Suomen suurimman turvallisuusalan toimijan Securitas Oy:n järjestyksenvalvojen kiinniotto ja voimankäyttötilanne päättyi 35-vuotiaan naisen kuolemaan. (Björksten & Koskela 2023). Tapauksen seurauksena syyttäjälaitos nosti syytteen kuolemantuottamuksesta kuutta turvallisuusalan työntekijää vastaan (Tihilä 2023).

Securitaksen lisäksi epäsuotuisaan valokeilaan on viime vuosina joutunut myös suomen toiseksi suurin yksityisiä turvallisuuspalveluita tarjoava Avarn Security Oy. Useat Avarnilla työskentelevistä järjestyksenvalvoista sekä vartioista saivat syytteen pahoinpitelystä syksyllä 2023. Syytenimikkeet olivat pääosin pahoinpitely sekä virkarikos ja ne kohdistuivat 15 Avarnin työntekijään. (STT/ Ilta-Sanomat 2023.)

Raportit epäeettisestä toiminnasta, väärintulkinnoista, väkivallan käytöstä sekä laiminlyönneistä ovat synnyttäneet laajaa huolta ja kritiikkiä. Tämä on lisännyt epäluottamusta alan toimijoita kohtaan. Toinen tärkeä tekijä on ollut yksityisen turvallisuusalan koulutuksen ja pätevyyden kyseenalaistaminen. Monet tapauksista, joissa turvallisuusalan henkilöstöllä ei ole ollut riittäviä taitoja tai pätevyyskykyä hoitaa vastuullisia tehtäviään, ovat nostaneet esiin kysymyksiä alan ammattitaidosta. Tämä on herättänyt huolta siitä, onko alan sääntely riittävää ja miten varmistetaan, että turvallisuuspalveluja tarjoavat yritykset noudattavat asianmukaisia standardeja (Keski-Heikkilä 2023).

Turvallisuusalalla työskentelyyn vaaditut koulutukset ovat saaneet merkittävästi huomiota viime vuosina johtuen turvallisuusalan työntekijöiden väärinkäytöksistä. Erot koulutuksien pituuksissa ovat merkittävät. Nopeimmillaan vartijaksi voi työllistyä käytyään noin 40 tuntia

kestävän kurssin, josta valmistuttuaan saa väliaikaisen vartijakortin, jonka turvin saa työskennellä vartijana neljän kuukauden ajan. Väliaikainen vartija voi työskennellä lähes samanlaisissa kohteissa ja työtehtävissä kuin tavallinen vartija, erotuksena tehtävät ja kohteet, joissa kannetaan voimankäyttövälineitä, sillä väliaikaisella vartijalla ei ole niiden kanto oikeutta. Myös henkilön kiinnioton yhteydessä tapahtuva säilössä-pito oikeus on kokonaan poistettu sekä henkilönpoistamisoikeus on osittain rajoitettu. Vartijan peruskoulutus sisältää väliaikaisen vartijakoulutuksen lisäksi 80 oppituntia eli yhteensä sen kesto on 120 tuntia. Väliaikaisen vartijan koulutus on osa vartijan peruskoulutusta. Pisimmillään vartijakoulutus on 150-180 osaamispisteen kesto eli noin kolme vuotta kestävä turvallisuusalan perustutkinto, joka vastaa toisen asteen ammatillista koulutusta. (Karhu & Karppi. 2023.)

Sekä väliaikaisen vartijakortin että perusvartijakortin saamiseksi on hakijan suoritettava koulutuksen päätteeksi koe. Väliaikaisen vartijan kurssissa koe koostuu 30 monivalintakysymyksestä sekä kuudesta esseekysymyksestä, hyväksytyin kokeen saa, jos saa tulokseksi vähintään 60 % kokonaispistemäärästä. Vartijan peruskoulutuksessa on vastattava 40 monivalintakysymykseen sekä 12 esseekysymykseen sekä saatava vähintään 60 % kokonaispistemäärästä. (Poliisi 2017, 3-6.)

Koulutuksien kestojen lisäksi myös niiden sisällöissä on luonnollisesti paljon eroavaisuuksia. Kolme vuotta kestävässä turvallisuusalan perustutkinto koulutuksessa henkilö saa voimankäyttöön liittyviä oppitunteja 100 tuntia lukuvuodessa eli koko koulutuksen aikana noin 300 tuntia. Voimankäytön oppitunnit pitävät sisällään erilaisia fyysisiä harjoituksia sekä luentoja. Väliaikaisista vartijakorttia hakeva saa keskimäärin kaksi 45 minuutin kestävä voimankäyttö oppituntia. Niin sanottuun korttikurssiin eli 120 oppitunnin vartijanperuskoulutukseen voimankäyttö oppitunteja sisältyy kuusi. Oppitunnit pitävät sisällään erilaisia henkilön hallinta tekniikoita, raudoittamista sekä kuljettamista. Vartijoiden koulutuksien sisällöstä sekä kestoista vastaa poliisihallitus ja sisäministeriö. (Karhu & Karppi 2023.)

Järjestyksenvalvojen peruskoulutus on saman pituinen kuin väliaikaisen vartijan koulutus eli 40 tuntia. Koulutus pitää sisällään turvallisuusalan lainsäädäntöä, järjestyksenvalvojan toimintaa, valtuuksia sekä velvollisuuksia. Sekä vartija- että järjestyksenvalvojakoulutuksissa on oltava osana ensiapuun ja työturvallisuuteen liittyviä oppitunteja. (Sisäministeriön asetus SA 878/2016.)

Järjestyksenvalvojan peruskoulutuksen jälkeen, jotta hakija saa järjestyksenvalvojakortin on hänen läpäistävä tasokoe. Tasokoe sisältää 50 oikein / väärin väittämää, jotka on koottu koulutusmateriaalista. Saadakseen hyväksytyin koesuorituksen on vastattava oikein 38 väittämään. Hylätty koe voidaan suorittaa uudelleen maksimissaan kolme kertaa, jonka jälkeen on suoritettava koko järjestyksenvalvojan peruskoulutus uudelleen. (Poliisi 2018, 14.)

Poliisi voi myös hyväksyä tietyissä yleisötapauksissa väliaikaseksi järjestyksenvalvojaksi henkilön, joka on iältään vähintään 18-vuotias sekä täyttää luotettavuudellaan, rehellisyydellään sekä henkilökohtaisilla ominaisuuksillaan tarvittavat vaatimukset. Väliaikaisen järjestyksenvalvojan ei tarvitse suorittaa mitään koulutuksia eikä hänellä ole myöskään tavallisen järjestyksenvalvojan oikeuksia kuten oikeutta suorittaa kiinniottoa eikä valtuuksia säilyttää kiinniottetuja. Väliaikainen järjestyksenvalvojalla ei ole myöskään oikeutta kantaa voimankäyttövälineitä. (Poliisi 2024c.) Taulukko 2 havainnollistaa eri yksityisten turvallisuusalojen koulutusten keston.

Taulukko 2 Turvallisuusalan koulutuksien kesto (SA 878/2016.)

	Väliaikainen järjestyksenvalvoja	Väliaikaisen vartijan koulutus	Järjestyksenvalvojan koulutus	Vartijan peruskoulutus	Turvallisuusalan perus/ammattitutkinto
Koulutuksen kesto	0 tuntia	40 tuntia	40 tuntia	120 tuntia	150-180 osaamispistettä/ noin 3 vuotta

Taulukko esittää eri turvallisuusalan koulutusten kestot, kuten väliaikaisen vartijan koulutuksen, järjestyksenvalvojan koulutuksen ja turvallisuusalan perustutkinnon. Koulutusten kestot vaihtelevat merkittävästi, mikä vaikuttaa alan ammattilaisten osaamistasoon. Tämä ero näkyy erityisesti siinä, kuinka hyvin työntekijät ovat valmistautuneet erilaisiin turvallisuustehtäviin.

Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelyn vaatimukseen kuuluu koulutuksen lisäksi vähintään 18 vuoden, mutta enintään 68 vuoden ikä. Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista edellyttää myös, että työntekijä on rehellinen ja luotettava. Lisäksi hänen tulee olla henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta sopiva vartijan tehtävään. (Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 1085/2015.)

Kuten todettu on yksityisen turvallisuusalan koulutuksissa sekä eroja että yhtäläisyyksiä, sama koskee myös vartijakortin, että järjestyksenvalvojakortin uusimista. Vartijakortti ja järjestyksenvalvojakortti ovat molemmat voimassa viisi vuotta. Vartijakortin voimassaolo päättyy kuitenkin viimeistään silloin, kun henkilö täyttää 68 vuotta. Vartijakortin uusiminen on verrattain yksinkertaista. Hakijan tulee lähettää poliisille selvitys suoritetusta vartijakoulutuksesta. Jos hakija on suorittanut vartijakurssin vuoden 2002 ja 2017 välisenä aikana, selvityksessä tulee näkyä vähintään 100 tunnin pituinen vartijakoulutus. Vuoden 2017 jälkeen suoritettu

vartijakoulutus tulee olla vähintään 120 tuntia. Suoritetun vartijakoulutuksen todistuksen lisäksi hakijan tulee toimittaa poliisille passilain vaatimukset täyttävä valokuva. Vartijakortin uusiminen voidaan käytännössä hoitaa kokonaan verkossa, ja hyväksytyin uusitun vartijakortin voi noutaa helposti postista. Vartijakortin uusiminen ei siis vaadi minkäänlaista kertausta tai uuden opettelemista. Järjestyksenvalvojan tulee uutta korttia hakiessa käydä kahdeksan tunnin kertauskoulutus. (Poliisi 2024b.) Vartijan, jonka työvarustukseen kuuluu voimavälineet kuten teleskooppipamppu tai kaasusumutin, tulee suorittaa vuosittain kahdeksan tuntia kestävä voimankäytönkertauskoulutus. Taulukko 3 kuvastaa yksityisen turvallisuusalan koulutusvaatimuksia sekä niiden voimassaoloaika.

Taulukko 3 Koulutusvaatimukset yksityisellä turvallisuusalalla (mukailten: Sisäministeriö 2023a,19).

Tehtävännimike	Koulutusvaatimus	Kertauskoulutusvaatimus	Huomioitavaa
Väliaikainen vartija	Väliaikaisen vartijan koulutus, kesto 40 h	Ei kertauskoulutusvaatimusta	Ei kaikkia vartijan oikeuksia. Voimassa 4 kk
Vartija	Väliaikaisen vartijan koulutus + vartijan peruskoulutus, kesto yhteensä 120 h	Ei kertauskoulutusvaatimusta	Voimassa 5 vuotta
Järjestyksenvalvoja	Järjestyksenvalvojan peruskoulutus	Kertauskoulutus suoritettava ennen uuden kortin hakemista, kesto 8 h	Voimassa 5 vuotta
Väliaikainen järjestyksenvalvoja	Ei koulutusvaatimusta	Ei kertauskoulutusvaatimusta	Rajatut oikeudet. Voimassa enintään 4 kk
Voimankäyttöväline koulutus	Erillinen koulutus vartijoille ja järjestyksenvalvoille. Teleskooppipamppu sekä kaasusumutin koulutuksen kesto molemmat 5 h.	Kertauskoulutus suoritettava kerran vuodessa, kesto 8 h.	Voimassa 365 päivää

Taulukko kuvaa eri tehtävänimikkeisiin vaadittavat koulutukset, kertauskoulutusvaatimukset sekä erityiset huomioitavat seikat, kuten koulutuksen voimassaoloajan ja vartijan oikeudet. Sen avulla on mahdollista havainnollistaa, kuinka merkittäviä eroja turvallisuusalan sisälläkin on liittyen vaadittaviin koulutuksiin sekä kertauksiin. Taulukko tarjoaa selkeän vertailun eri tehtävien edellyttämistä pätevyysvaatimuksista.

Vartijan tai järjestyksenvalvojan tehtäviin valmistava koulutus on työn vastuuseen ja vaativuuteen nähden verrattain lyhyt. Vartijalla on laiturvin määritelty oikeus puuttua ihmisten perusoikeuksiin, esimerkiksi rajoittamalla niitä tietyissä tilanteissa. On ensiarvoisen tärkeää, että vartijana työskentelevä henkilö hallitsee vartijoita koskevan lainsäädännön ja toimivaltuudet sekä ymmärtää ne selkeästi. Toisin kuin järjestyksenvalvojakortin uusimisessa, vartijakortin uusimista varten ei vaadita minkäänlaista kertaamista tai uudelleen opettelua, vaikka lakiin, joka määrittää vartijoiden toimivaltuuksia ja oikeuksia, tulisi merkittäviä muutoksia.

Vuonna 2017 päivitetystä yksityistä turvallisuusalaa koskevassa laissa tehtiin vartijan oikeuksiin liittyvä merkittävä muutos, joka muutti vartijan poistamis- ja pääsynesto oikeutta. Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista eli LYTP 15 §:n mukaan vartijalla on oikeus poistaa henkilö vartioimisalueelta tai estää henkilön pääsy sinne. jos: 1) henkilön voidaan hänen lausumiensa uhkausten tai muun käyttäytymisensä perusteella todennäköisin perustein epäillä syyllistyvän vartioimisalueella olevaan omaisuuteen tai toimeksiantajan tai tämän palveluksessa olevan henkilön henkeen, terveyteen tai vapauteen kohdistuvaan rikokseen; tai 2) on ilmeistä, ettei henkilöllä toimeksiantajan asettamien ehtojen perusteella ole oikeutta oleskella vartioimisalueella. Vartijalla ei ole oikeutta estää henkilön pääsyä vartioimisalueelle tai poistaa häntä sieltä, jos vartioimisaluetta on pidettävä järjestyslain (612/2003) 2 §:n 1 a alakohdassa tarkoitettuna paikkana. (1085/2015 Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 15 §.) Aikaisemmassa laissa kyseiset oikeudet olivat vartijoilla hyvin erilaiset. Esimerkiksi henkilön poistamiseen tarvittiin ennen toimeksiantajan pyyntö ja henkilöä ei saanut poistaa vartijan oman harkinnan mukaan, vaikka sille olisi ollut selvät perusteet.

Koulutuksen riittämätön kesto sekä olemattomat kertaus velvollisuudet luovat useita turvallisuusriskejä vartijoille, asiakkaille sekä vartioiduille kohteille. Kokematon vartija saattaa helposti liian vähäisellä koulutuksella turvautua liialliseen voimankäyttöön tai toimia muuten puutteellisesti mikä saattaa vaarantaa itse turvallisuusalan työntekijän tai asiakkaan turvallisuuden. Varsinkin lyhyemmissä turvallisuusalan koulutuksissa ihmisten kohtaamiseen liittyvien taitojen harjoittelu ja ihmisoikeuksien opettaminen jää usein liian vähäiseksi. Verbaalisten taitojen merkityksen korostaminen vartijakoulutuksissa saattaisi vähentää voimankäyttöön liittyviä yllälyöntejä. (De Fresnes & Ikävalko 2022.)

5.2 Työvoimapula

Työvoimapulalla viitataan tilanteeseen, jossa työvoimaa ei ole tarjolla tarpeeksi vastaamaan työpaikkojen määrää ja tarpeita. Työvoimapulan lukumäärä saadaan laskemalla niin että avoimien työpaikkojen lukumäärästä vähennetään käytettävissä olevan työvoiman eli työttömien määrä. Turvallisuusala sijoittui kymmenen eniten työvoimapulasta kärsivien ammattien joukkoon vuonna 2024. (Tuomaala 2024, 8.) Taulukko 4 esittää ne ammatit, joissa oli suurin työvoimapula tammikuussa 2024.

Taulukko 4 Työvoimapula 2024 (mukaillen: Tuomaala M. 2024, 8).

Työvoimapula top 10 tammikuu 2024	Työvoimapulan määrä
Sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat	1 298
Lähihoitajat	740
Yleislääkärit	353
Varhaiskasvatuksen opettajat	299
Puhelinmyyjät	252
Kioski- ja torimyyjät	223
Ylilääkärit ja erikoislääkärit	180
Muut suojele- ja vartiointityöntekijät	155
Sosiaalityön erityisasiantuntijat	128
Puheterapeutit	122

Taulukko esittelee ammatit, joissa työvoimapula on suurin Suomessa vuoden 2024 alussa. Se korostaa erityisesti turvallisuusalan, kuten suojele- ja vartiointityön, kuuluvan työvoimapulasta kärsiviin aloihin. Taulukon avulla voidaan osoittaa, että yksityisen turvallisuusalan työvoiman tarve on merkittävä.

Turvallisuusalan alati jatkuva kasvu luo haasteita sopivien työntekijöiden löytämisessä. Työvoimapulaa helpottavat useat ympärivuotisesti jatkuvat nopeasti suoritettavat vartijakoulutukset. Vaikka jatkuvan työvoimapulan perässä pysyttäisiin jatkuvien koulutusten ansioista, sen seurauksesta kehittyy uusi ongelma. Jatkuva työntekijöiden tarve sekä nopeat koulutukset luovat tilanteen, joka helposti eskaloituu siihen, että alalle pääsee aivan liian vaivattomasti.

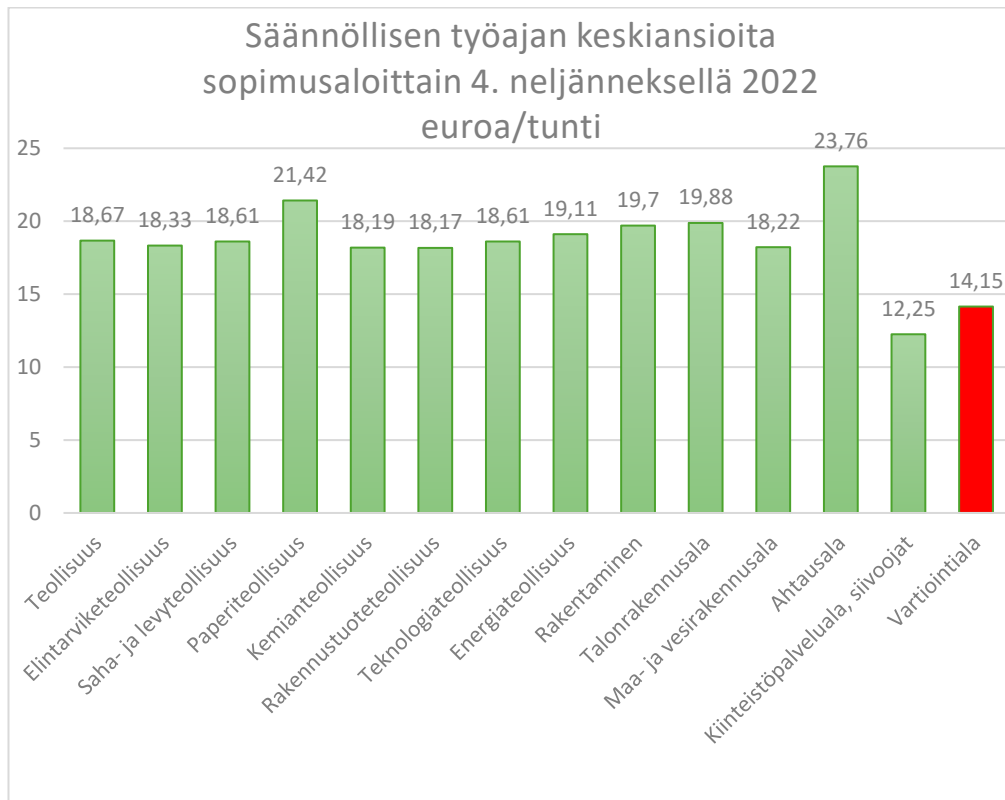
Turvallisuusalan yritykset kuten Securitas järjestää myös itse vartija ja järjestyksenvalvoja koulutuskursseja (Securitas 2024). Palmia Oy järjestää taas vartijakoulutuksia yhteistyössä aikuis-koulutus opisto Keudan kanssa. Palmian järjestämät koulutukset ovat hakijoille maksuttomia ja koulutuksen suorittanut vartijakortin saanut hakija pääsee Palmialle sitä kautta suoraan töihin. (Palmia 2022.)

Yritysten itse järjestämät turvallisuusalan koulutukset herättävät kysymyksen siitä kuinka tehokkaasti kyseisillä koulutuksilla valvotaan osallistujien pätevyyttä turvallisuusalalle. Vartija ja järjestyksenvalvoja koulutuksia järjestävät koulut saavat rahoitusta vastavalmistuneista kurssien suorittajista. Tämä yhdistettynä jatkuvaan työvoimapulaan luo tilanteen, jossa lähes kaikki koulutuksiin osallistuvat saavat hyväksytysti suoritettua kurssinsa sekä suurella todennäköisyydellä myös halutessaan työllistyvät alalle. Turvallisuusalan valvonta kuuluu poliisille mutta käytännössä poliisi tekee ainoastaan valvontaa, kun vartija- tai järjestyksenvalvoja korttia hakevalle tehdään turvallisuusselvitys. Tässä vaiheessa hakija on kuitenkin jo hyväksytysti suorittanut koulutuksensa. (Tauriainen 2022.) Poliisi voi hylätä hakemuksen muun muassa sillä perusteella, jos hakija on tuomittu jollain lainvoimaisella tuomiolla sellaisesta rikoksesta, jonka seurauksesta hän ei olisi sopiva vartijan tai järjestyksenvalvojan tehtäviin. (Poliisi 2024b.)

5.3 Palkka

Työvoimapulaa kasvattaa alan jatkuvan kasvun ja laajentumisen lisäksi myös alalla vallitseva kohtuullisen suuri työntekijöiden vaihtuvuus. Monelle turvallisuusalalla työskentely on vain lyhytaikainen työskentelyjakso esimerkiksi opiskelun ohessa. Helppo ja nopea koulutus, suuri työvoimapula ja monipuoliset työvuorot luovat mahdollisuuden työskennellä helposti joko osa-aikaisesti tai täyspäiväisesti opiskelun ohessa. Työntekijöiden vaihtuvuuden määrään vaikuttaa myös se, että vartijan työ on monelle ensimmäinen ammatti koulun jälkeen. (Aamulehti 2018).

Suuri vaihtuvuus turvallisuusalalla johtuu osittain alan matalasta palkkatasosta (Kuvio 3). Palkka ei usein vastaa työn vastuuta eikä työhön liittyviä riskejä, mikä heikentää alan arvostusta. Tämä puolestaan vähentää turvallisuusalan vetovoimaa uusien työntekijöiden keskuudessa. (Turvallisuusalan ammattiliitto ry 2021).



Kuvio 3 Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatilastot (mukaillen: EK palkkatilastot 2023).

Kuvio esittää yksityisen turvallisuusalan palkkatilastoja suhteessa muihin ammatteihin. Se havainnollistaa alan alhaista palkkatasoa. Alhaisella palkalla on suuri vaikutus niin työvoiman saatavuuteen, että vaihtuvuuteen.

Usein kun työvoimasta on pulaa, helpotetaan sitä palkkojen nostamisella. Korkeampi maksettu palkka helpottaa työnantajaa löytämään työntekijän yrityksen palvelukseen. Toisaalta pelkätään palkan nostaminen työvoimapulan poistamiseksi ei todennäköisesti ole realistinen vaihtoehto kroonisesta työvoimapulasta kärsiville aloille, kuten turvallisuusalalle. Uusi korotettu palkka pitää maksaa kaikille yrityksessä työskenteleville, josta voi syntyä liian suuri kuluerä kannattavalle liiketoiminnalle. (Kauhanen 2021.)

5.4 Kilpailutus

Yksityisen turvallisuusalan nopea kasvu ja sen laajentunut rooli julkisissa tehtävissä viittaa merkittävään yhteiskunnalliseen muutokseen. Vaikka alan merkitys julkisella sektorilla on kasvanut, sitä on silti tutkittu kriminologian alalla huomattavasti vähemmän kuin perinteisiä rikoskontrollista vastaavia tahoja. Esimerkiksi poliisiin kohdistuva tutkimus on ollut huomattavasti laajempaa kuin yksityisen turvallisuusalan tarkastelu. (Saarikkomäki 2023, 98.)

Kasvava tarve yksityisille turvallisuuspalveluille luo moniulotteisia haasteita, erityisesti julkisella sektorilla toimiville turvallisuusyrityksille. Suomessa määritellään lain voimin hyvin tarkasti, miten valtion sekä kuntien on kilpailutettava käyttöoikeussopimuksensa ja hankintansa. Kilpailutusta koskeva säädös kuuluu lakiin julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista (1397/2016). Lain tarkoituksena on parantaa julkisten varojen käytön tehokkuutta, edistää korkealaatuisten, innovatiivisten ja kestävien hankintojen toteuttamista sekä varmistaa, että yrityksillä ja muilla toimijoilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua julkisten hankintojen kilpailutuksiin tarjoten tavaroita sekä palveluita. (1397/2016 2 §.) Kilpailutuslain tarkoituksena ovat sinänsä hyvät ja sen avulla estetään suoraviivaista korruptiota. Laki aiheuttaa myös haasteita monilla eri aloilla, joita julkinen sektori hyödyntää alihankinnoissaan.

Lainsäädäntö määrittelee järjestyksenvalvojien määrän tietyissä yleisötapauksissa, kuten konserteissa ja urheilutapahtumissa. Tapauksissa tapahtumanjärjestäjä esittää tapahtumasuunnitelmansa sekä arvionsa järjestyksenvalvojien määrästä poliisille. Poliisi joko hyväksyy suunnitelman tai määrää tapahtumaan lisää resursseja. Yleisesti ottaen pidetään sääntönä, että 100 henkeä kohden on yksi järjestyksenvalvoja mutta tapahtuman paikka, ajankohde, luonne sekä muut olosuhteet vaikuttavat suuresti vaadittuun järjestyksenvalvojien määrään. (Avarn 2023, 7.)

Toisin kuin yleisötapauksissa joissa järjestyksenvalvojien määrä on lainturvin määritelty, ei vartijoiden vähimmäismäärää vartioimiskohteissa kuten esimerkiksi sairaaloissa, ole lainsäädännöllisesti suojattu. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa alkuperäinen vartiointiyritys tarjoaa palveluitaan neljällä vartijalla, mutta kilpailutuksen kautta toimeksiantaja valitsee halvemman tarjouksen, jossa on vain kaksi vartijaa. Tällaiseen päätökseen ei liity velvoitetta ottaa huomioon kohteen turvallisuusvaatimuksia. Äärimmäisessä tapauksessa asiakas voi valita sopimuksen, jossa on esimerkiksi vain yksi vartija, vaikka turvallisuuden kannalta tarvittaisiin enemmän resursseja. Tämä vaarantaa sekä työntekijöiden että asiakkaiden turvallisuuden. (PAM 2022.)

Kilpailutusten jatkuva paine vaikuttaa suoraan työturvallisuuteen, työn laatuun ja asiakkaiden kokemaan turvallisuuden tunteeseen. Vähäinen vartijoiden määrä voi heikentää sekä työntekijöiden turvallisuutta että palvelun laatua. Turvallisuusalan kiristynyt kilpailu luo yrityksille paineita leikata kustannuksia, mikä saattaa johtaa laadun tai henkilöstön pätevyyden heikkenemiseen. Usein asiakkaat painottavat päätöksissään palvelun hintaa sen sijaan, että huomioisivat turvallisuuteen ja laatuun liittyviä tekijöitä. Ongelman ratkaisemiseksi tarvitaan toimia sekä palveluntarjoajilta että palvelun ostajilta. (PAM 2023.)

5.5 Sisäministeriön ratkaisuja yksityisen turvallisuusalan haasteisiin

Sisäministeriö kokosi vuoden 2023 tammikuussa työryhmän tarkastelemaan yksityistä turvallisuusalaa. Työryhmä koostui oikeusministeriön, Poliisihallituksen, Opetushallituksen, Palvelualojen ammattiliito PAM ry:n, Suomen Vartioliikkeitten Liitto ry:n sekä opetus- ja

kulttuuriministeriön työntekijöistä. Asiantuntijana työryhmässä oli yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto. Sisäministeriön kokoaman työryhmän tarkoitus oli tehdä kehitysehdotuksia, miten vartioimisliike sekä järjestyksenvalvontatoiminnan valvontaa sekä ohjausta voitaisiin tehostaa. Työryhmän tehtävänä oli myös löytää ratkaisuja, miten voitaisiin kehittää yksityisen turvallisuusalan koulutuksen tasoa ja rakennetta. (Sisäministeriö 2023b.)

Työryhmä esitti ratkaisuksi turvallisuusalalla työskentelevien tarvittavien koulutusten pidentämistä sekä sitä, että turvallisuusalan elinkeinoluvan omaavien toimijoiden omavalvonta määriteltäisiin lainsäädännössä. Nykyisessä lainsäädännössä ei ole velvoitetta suorittaa omavalvontaa turvallisuusalan yrityksen sisällä. Sisäministeriön kokoama työryhmä arvioi myös, että tehdyissä valvonnan tasoissa on eroavaisuuksia. Työryhmä ehdotti omavalvonnan tehostamiseksi, että lakiin tehtäisiin muutos, joka velvoittaisi turvallisuusalan toimijat laatimaan omavalvontasuunnitelman. Suunnitelmassa tulisi kuvata, miten turvallisuusalan toimijat huolehtivat ja varmistavat, että yrityksen sisällä noudatetaan yksityisistä turvallisuuspalveluita koskevia lain säännöksiä ja miten niiden seuranta toteutetaan. (Sisäministeriö 2023b.)

6 Lainsäädäntö turvallisuusalalla

Yksityisen turvallisuusalan lainsäädäntö on kehittynyt merkittävästi vuosikymmenten saatossa, ja nykyisin alan toimintaa säädellään lailla yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015). Lainsäädännön kehityksellä on pyritty selkeyttämään vartijoiden ja järjestyksenvalvojien oikeuksia ja velvollisuuksia sekä parantamaan alan toiminnan laatua ja valvontaa. Haasteita kuitenkin esiintyy erityisesti lainsäädännön tulkinnassa ja koulutuksen riittävyudessa, sillä vartijoiden peruskoulutus sisältää vain rajallisen määrän opetusta alan säädöksistä.

6.1 Yksityisen turvallisuusalan sekä liiketoiminnan lainsäädännön historia

Yksityisen turvallisuusalan lain sääntelyllä Suomessa pitkä historia. Ensimmäiset määräykset juontavat juurensa vuoteen 1924, jolloin annettiin asetus, joka koski maaseudulla järjestettävistä julkisista huvitapahtumista. Tässä asetuksessa säädettiin järjestysmiesten tehtävistä ja toimivaltuuksista. Vuonna 1930 tuli voimaan laki koskien huvitilaisuuksien järjestysmiehiin liittyviä säädöksiä ja vuoden 1933 laissa pyrittiin edelleen tehostamaan järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitoa laajentamalla järjestysmiesten toimintavaltuuksia. Vuonna 1969 voimaan astunut laki koskien julkisia huvitilaisuuksia kumosi molemmat sekä vuoden 1930 että vuoden 1933 lait. Järjestyksenvalvontaa koskevat säännökset uudistettiin seuraavan kerran vuonna 1999 voimaan tullessa järjestyksenvalvoja koskevassa laissa, joka oli osa laajempaa kokoon-tumismvapautta säätelevää lainsäädäntöuudistusta. Tämä uudistus merkitsi järjestysmiehen käsitteen poistamista ja termin tilalle otettiin vakituisesti käyttöön järjestyksenvalvoja. Vaikka vuoden 1999 laki toi mukanaan muutoksia, se ei täysin vastannut järjestyksenvalvontatoiminnan

tarpeisiin. Näin ollen laki uudistettiin vuonna 2007 paremman toimivuuden ja laadun varmistamiseksi. (Paasonen & Ellonen 2018, 11.)

Viimeisin ja merkittävin muutos lakiin tapahtui vuonna 2017 kun järjestyksenvalvojalaki kumottiin ja sekä vartiointi tehtävät että järjestyksenvalvonta tehtävät siirtyivät saman lain alle. Tätä kokonaisuutta kutsutaan nimellä Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015), lyhenteenä käytetään usein ”LYTP”. Viimeisimmän lakimuutoksen perimmäisenä tavoitteena oli poistaa aikaisemman lainsäädännön hajanaisuutta sekä epäselvyyttä. Tarkoitus oli luoda selkeämpi näkemys eri yksityisen turvallisuusalan toimijoiden valtuuksista, tehtävänkuvista sekä yhdistää näiden toimialaa koskevat määräykset yhdeksi selkeäksi laiksi. (HE 22/2014. 3.1.)

Yksityisen turvallisuusalan liiketoimintaa koskevat säännökset astuivat voimaan vuonna 1944, kun vartioimisliikkeistä ja yksityisetsivän ammatista annettiin asetus. Vuonna 1983 voimaan astunut vartioimisliikelaila korvasi aiemman asetuksen. Yksityisen turvallisuusalan laaja kokonaisuudistus toteutettiin 2000-luvun alussa. Vuonna 2002 voimaan astunut laki yksityisistä turvallisuuspalveluista, joka kumosi aiemman vartioimisliikelain, muodosti merkittävän käännekohdan yksityisen turvallisuusalan kehityksessä. Tämä laki säänteli vartioimisliike-, yksityisetsivä- ja turvasuojaustoimintaa, ja sen myötä koko alalla tapahtui merkittäviä muutoksia. Sekä yksityistä turvallisuusalan liiketoimintaa että alan muiden toimijoiden kuten vartijoiden ja järjestyksenvalvojien yhdistyivät vuonna 2017 saman LYTP lakiasetuksen alle. (Paasonen & Ellonen 2018, 11.)

6.2 Haasteet lainsäädännössä

Vartijan työtehtäviä säätelevässä yksityisen turvallisuusalan lainsäädännössä on useita kohtia, jotka voivat olla vaikeasti tulkittavia tai epäselviä. Vartijan yleisemmissä niin sanotuissa ”korttikoulutuksissa”, kuten 40 tunnin mittaisessa väliaikaisen vartijan koulutuksessa ja 120 tunnin vartijan peruskoulutuksessa, on rajallinen määrä opetustunteja, joten lainsäädännön käsitteilyyn jää väistämättä rajallinen aika. Väliaikaisen vartijan koulutuksessa turvallisuusalan lainsäädäntöön on varattu neljä opetustuntia. Pidempi kestoiseen vartijan peruskoulutukseen kuuluu näiden neljän opetustunnin lisäksi vielä 16 opetustuntia, joissa keskitytään turvallisuusalaan sekä vartijan toimivaltuuksia ja velvollisuuksia koskevaan lainsäädäntöön. (Poliisi 2017, 3-6.)

6.3 Oikeudet

Vartijoiden useat oikeudet kuuluvat niin sanottuihin yleisoikeuksiin, jotka kuuluvat kaikille kansalaisille. Lain yksityisistä turvallisuuspalveluista 28 § mukaan ”Vartijalla on vartioimistehtävää suorittaessaan oikeus ottaa kiinni verekseltä tai pakenemasta tavattu rikoksentehtäjä, jos rikoksesta saattaa seurata vankeutta tai jos rikos on lievä pahoinpitely, näpistys, lievä kavallus, lievä luvaton käyttö, lievä vahingonteko tai lievä petos. Vartija saa ottaa kiinni myös sen, joka on viranomaisen antaman etsintäkuulutuksen mukaan pidätettävä tai vangittava.” Kyseinen oikeus

on tismalleen sama kuin Pakkokeinolain (22.7.2011/806) 2 § kohdan määrittelemä yleinen kiinniotto-oikeus, joka on kaikilla Suomessa olevilla henkilöillä. Kiinnioton yhteydessä vartijalla on kuitenkin oikeus suorittaa turvallisuustarkastus, jos on syytä epäillä, että henkilöllä on hallussaan vaarallisia esineitä tai aineita, jotka voivat aiheuttaa vaaraa hänelle itselleen tai muille. Turvallisuustarkastus ei taas kuulu yleisoikeuksiin.

7 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyössä käytetyt menetelmät, joihin kuuluivat kehittämistyö ja sähköinen kyselylomake tiedonkeruuna. Lisäksi luvussa käsitellään kerätyn tiedon analysointimenetelmiä. Lopuksi tarkastellaan tietoperustaa kyselyn yhteydessä lähetetystä saatekirjeestä.

7.1 Kehittämistyö

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jonka tavoitteena oli kartoittaa ja tunnistaa Palmian paikallisvartioiden ydinosaamiseen liittyviä ongelmakohtia ja kehitysalueita hyödyntäen tutkimusperustaisia kehittämismenetelmiä. Työ toteutettiin yhteistyössä Palmia Oy:n turvallisuusosaston kanssa ja sen keskeisenä työkaluna käytettiin kyselytutkimusta. Kyselyn tulokset tarjosivat konkreettista tietoa paikallisvartioiden osaamisesta sekä kehittämistarpeista.

Kehittämistyön prosessi eteni vaiheittain, ensin tehtiin taustatutkimus yksityisen turvallisuusalan nykytilanteesta ja haasteista, minkä jälkeen kehitettiin kyselylomake vastaamaan toimeksiantajan tarpeita. Kehittämistyö tuottaa hyödyllistä tietoa paitsi toimeksiantajalle myös laajemmin yksityisen turvallisuusalan kehittämiseen. Saadut tulokset tukevat alan jatkuvaa kehitystä ja auttavat luomaan kestävämpiä ja tehokkaampia toimintamalleja paikallisvartioiden tarpeisiin.

7.2 Tiedonkeruu menetelmät

Opinnäytetyön keskeisenä menetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, joka toteutettiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajan avulla kysely lähetettiin Palmia Oy:n paikallisvartijoille. Kysely toteutettiin hyödyntämällä perinteistä kvantitatiivista kyselylomaketta, joka lähetettiin sähköisesti paikallisvartijoille. Kerätty aineisto saatiin hyödyntämällä standardisoitua eli vakioitua kyselyä. Standardisoitu kysely tarkoittaa, että jokaiselta kyselyyn osallistuneelta kysytään kysymykset täysin samalla tavalla sekä samassa järjestyksessä. (Hotulainen 2020.)

Perusjoukko ja otos ovat keskeisiä käsitteitä kyselyn otannassa. Perusjoukko koostuu niistä yksilöistä, joista tutkimus on kiinnostunut. Otos puolestaan koostuu niistä henkilöistä, jotka on

valittu tutkimukseen vastaajiksi. Otannan perusajatus on, että huomattavasti perusjoukkoa pienemmän otoksen avulla saadut tulokset voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Vehkalahti 2019, 43.) Tässä opinnäytetyössä perusjoukon muodostavat Palmian paikallisvartijat.

Kysely tehtiin hyödyntämällä Microsoft Forms ohjelmistoa, jonka avulla kyselystä saatiin tehtyä helposti sähköisesti lähetettävä sekä täysin anonymi kaikille vastaajille. Kyselyn lähettämisestä vastasi Palmia Oy:n turvallisuuspalveluiden kohde-esihenkilö sekä paikallisesihenkilö. Perimiltään kyselyn tavoite oli kartoittaa, miten paikallisvartijat arvioivat omaa osaamistaan ja valmiuttaan työtehtävissään sekä tarvitsisivatko he enemmän perehdytystä tai koulutusta. Sähköpostitse lähetetty kysely aukesi erillisestä linkistä, joka lähetettiin Palmia Oy:n paikallisvartijoille.

Kyselyn kysymykset oikoluettiin useaan kertaan, sillä onnistuneen tutkimuksen kannalta on ratkaisevaa muotoilla kysymykset oikein. Huonosti muotoillut kysymykset voivat vääristää tuloksia, koska vastaajan ja kysyjän ajatukset eivät välttämättä kohtaa. Tällöin on riski, että vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin kysyjä on tarkoittanut. Kysymysten tulee olla selkeitä ja yksiselitteisiä, eivätkä ne saa johdatella vastaajaa. Siksi on tärkeää valita sanamuodot huolellisesti ja välttää epämääräisiä ja monitulkintaisia ilmaisuja. Kysymysten suunnittelua helpottaa, kun tutkimusongelma on ensin tarkasti määritelty. Selkeä ongelman täsmennys auttaa keskittymään vain tutkimuksen kannalta olennaisiin kysymyksiin ja välttämään turhia kysymyksiä. (Valli 2018.) Osaamiskartoituksen kysymykset myös hyväksyttiin Palmian esihenkilöillä ennen niiden lähettämistä perusjoukkoa edustaville paikallisvartijoille.

Kysely koostui 19 kysymyksestä ja jotta vastaajilla riittäisi motivaatio viimeiseen kysymykseen asti, haluttiin se pitää tarkoituksella lyhyenä sekä helposti ymmärrettävänä jotta sen vastamiseen ei kuluisi kauheasti aikaa. Kysely lähetettiin paikallisvartijoiden työsähköpostiin, joten tarkoitus oli tehdä kyselystä sellainen, että siihen voisi helposti vastata joko työpäivän aikana tai vaikka lounastauolla. 19 kysymyksestä 12 kysymyksen tai väittämän vastausvaihtoehdot olivat täsmälleen samanlaisia: ”Samaa mieltä”, ”osittain samaa mieltä”, ”en osaa sanoa”, ”osittain eri mieltä” ja ”eri mieltä”. Kyselyyn vastaaminen on helpompaa, kun vastausvaihtoehdot ovat johdonmukaisia ja toistuvia, näin vastaajan ei tarvitse käyttää aikaa analysoidakseen jokaisen kysymyksen vastausvaihtoehtoja. Strukturoiduissa kyselyissä on tärkeää, että jokaiseen kysymykseen saataisiin tyhjentävä vastaus, näin ollen on myös lisättävä vaihtoehto niin sanotulle tyhjälle vastaukselle. (Hotulainen 2020.) Tässä kyselyssä se oli vaihtoehto ”en osaa sanoa”.

7.3 Tiedon analysointi menetelmät

Kysely lähetettiin Palmian esihenkilöiden toimesta 153 paikallisvartijalle ja siihen vastasi 58 henkilöä, näin ollen kyselyn vastausprosentiksi muodostui 37,9 % ja kato eli vastaamatta jätti 62,1 % kyselyn vastaanottaneista henkilöistä. Sähköisesti lähetetyissä kyselyissä on tyypillistä,

että vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi. Alhainen vastausprosentti sähköisissä- ja postikyselyissä yleensä johtuu vastaajien ja kyselijän todellisesta kontaktin ja vuorovaikutuksen puutteesta. Kyselyyn vastaaja saattaa kokea alhaista motivaatioita vastata kyselyyn, jos kyselyn laatija ei ole konkreettisesti paikalla. Sähköisen tai postikyselyn alhaista vastausprosenttia voidaan kuitenkin ehkäistä huolellisella valmistelulla kuten laatimalla selkeä vastausohje tai hyvin toteutetulla saatekirjeellä, jolla vastaaja tutustutetaan kyselyyn. (Valli 2018.)

7.4 Saatekirje

Onnistuneeseen kyselyyn vaikuttaa suuresti hyvin toteutettu saatekirje sillä saatekirje toimii kyselytutkimuksen eräänlaisena ulkokuorena tai käyntikorttina, jolla kysely avataan vastaajalle. Saatekirje esittelee vastaajalle tutkimuksen olennaisimmat tiedot kuten: tutkimuksen aiheen, tutkimuksen tekijän, vastaajien valintakriteerit ja sen, mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään. Saatekirjeen merkitystä ei voi vähätellä, sillä sen perusteella vastaaja voi joko innostua vastaamaan kyselyyn tai jättää koko lomakkeen huomiotta. Vaikka kyselylomake olisi kuinka hyvin suunniteltu, sillä ei välttämättä ole merkitystä, jos saatekirje on epäselvä tai ylimalkaisesti laadittu. Parhaimmillaan vastaaja motivoituu vastaamaan, jos aihe on jo ennestään kiinnostava, mutta hyvin kirjoitettu saatekirje voi herättää vastaajan mielenkiinnon ja parantaa vastausten luotettavuutta. (Vehkalahti 2019, 47.)

8 Opinnäytetyön prosessi

Alun perin opinnäytetyö oli tarkoitus tehdä liittyen joko työturvallisuuteen tai työhyvinvointiin yksityisellä turvallisuusalalla. Lopullinen idea nykyiseen työhön kehittyi alkuvuodesta 2024. Idea sai alkunsa mediassa laajasti olleista uutisista, jotka koskivat yksityistä turvallisuusalaa ja sen työntekijöiden väärinkäytöksiä. Opinnäytetyön aihe valikoitui myös siksi koska tekijä kokee yksityisen turvallisuusalan moneltakin osin varsin ongelmalliseksi. Aiheen valintaa helpottivat myös sen ajankohtaisuus ja tekijän oma työkokemus yksityiseltä turvallisuusalalta.

Tarkoitus oli kerätä tietoa, miten turvallisuusalan työntekijät tässä tapauksessa paikallisvartijat ja vielä tarkennettuna Palmian paikallisvartijat itse arvioivat omaa osaamistaan ja missä sitä voisi kehittää. Tiedon keräämistä varten suunniteltiin kyselylomake. Kyselyn yhteydessä lähetettiin saatekirje (Liite 1). Valmis kysely lähetettiin tammikuussa 2024. (Liite 2).

Opinnäytetyön tekijän työelämästä saatu laaja kokemus turvallisuusalalta oli avuksi työtä tehdessä. Opinnäytetyön edistyessä tekijälle kertyi runsaasti myös uutta tietoa turvallisuusalasta. Yhteistyö Palmia Oy:n kanssa sujui suuremmaksi osin ongelmitta. Haasteita tuotti viestintään liittyvät ongelmat sekä tiettyjen kysymysten käyttö kyselylomakkeessa, jota hyödynnettiin opinnäytetyössä. Loppujen lopuksi yhteistyö sujui kuitenkin hyvin ja Palmian esihenkilöiden ansiosta kyselylomake tavoitti riittävän määrän vastaajia.

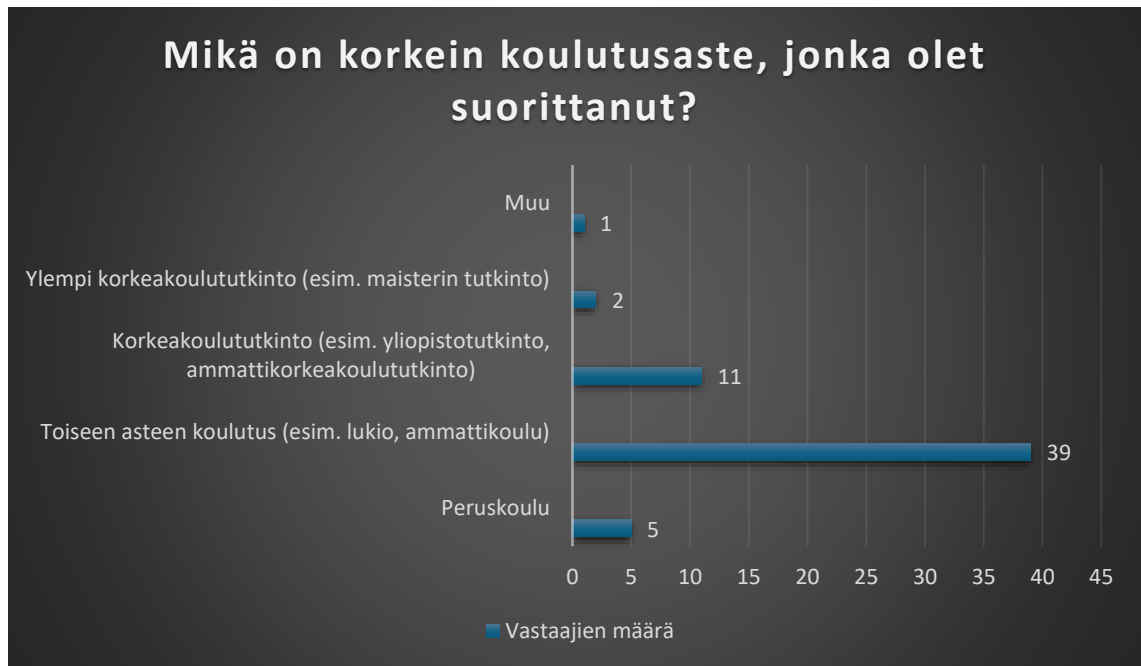
9 Kyselyn tulokset

Tässä luvussa tarkastellaan turvallisuusalan ydinosaamista Palmian paikallisvirtijoiden näkökulmasta hyödyntäen opinnäytetyössä käytetyn kyselyn tuloksia. Ensiksi luvussa käsitellään paikallisvirtijoiden taustatietoja, kuten suoritettua koulutusastetta sekä työkokemusta turvallisuusalta. Sen jälkeen luku syventyy paikallisvirtijoiden itsearviointiin omista taidoistaan, osaamisestaan sekä lisäkoulutuksen tarpeesta muun muassa haastavissa asiakastilanteissa, ensiaputilanteissa sekä turvallisuusriskien tunnistamisessa. Luvun lopussa käsitellään merkittävimpiä kehityskohteita kyselyn vastauksien perusteella.

9.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Opinnäytetyössä käytetyn kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin koulutusastetta, jonka jälkeen kysyttiin työkokemusta turvallisuusalta. Nämä toimivat niin sanottuina taustakysymyksinä, jonka jälkeen siirryttiin varsinaiseen kyselyn aiheeseen eli ydinosaamisen kartoittamiseen. Saatu tieto kyselyyn vastanneiden koulutustaustasta tai työkokemuksesta turvallisuusalta voi myös helpottaa muiden kysymysten vastauksien ymmärtämistä ja näin ollen tukee erilaisten loppupäätelmien tekemistä.

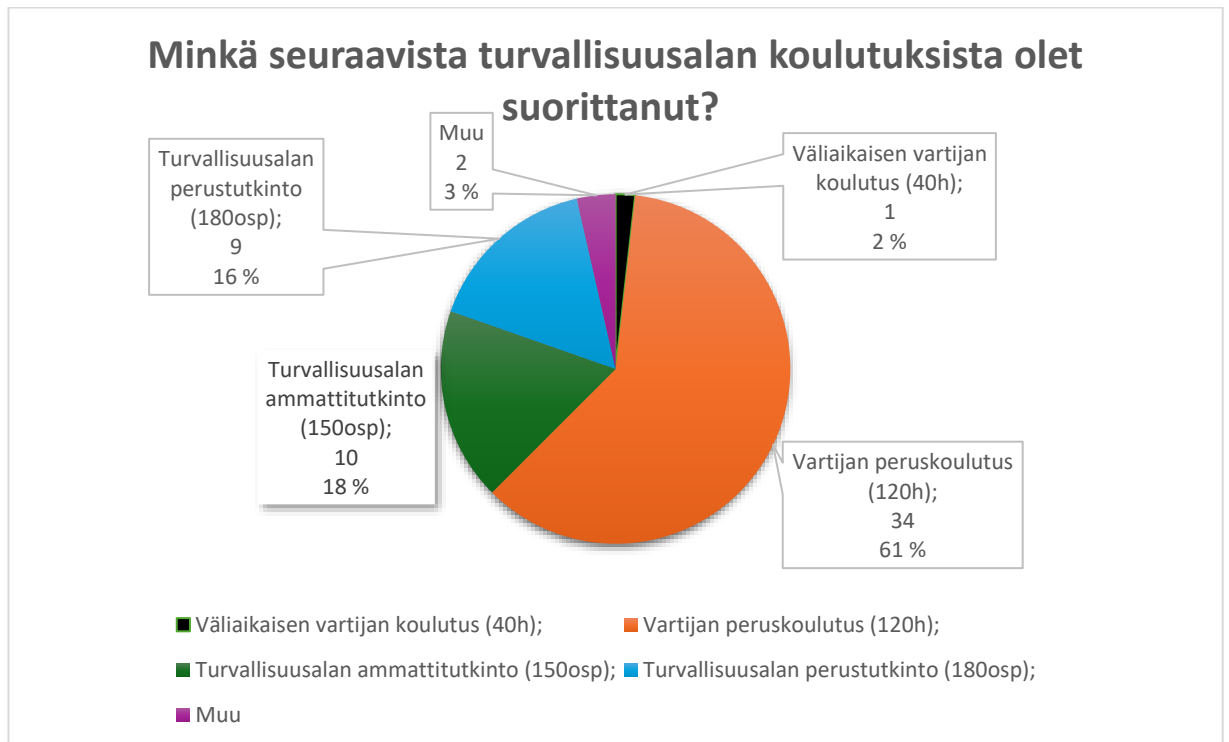
Vallin mukaan (2018, Miten lomake rakennetaan?) taustakysymykset toimivat eräänlaisena lämmittelynä kyselyyn osallistuneille. Perinteisesti taustakysymyksillä kartoitetaan koulutusasteen lisäksi myös ikää ja sukupuolta, mutta tässä kyselyssä niiden ei koettu tuovan merkittävää lisätietoa, jota olisi voinut hyödyntää kyselyn analysointivaiheessa. Kuvio 4 havainnollistaa vastaajien korkeinta suoritettua koulutusta.



Kuvio 4: Vastaajien korkein suoritettu koulutusaste

Kuvio esittää kyselyyn vastanneiden Palmia Oy:n paikallisvartijoiden korkeimman suoritettun koulutustason. Kysymys toimi taustakysymyksenä tai niin sanottuna lämmittelykysymyksenä, jonka tarkoituksena oli totuttaa vastaajat kyselyyn. Tulokset tarjoavat kuitenkin hyödyllisen yleiskuvan Palmian paikallisvartijoiden koulutustaustasta.

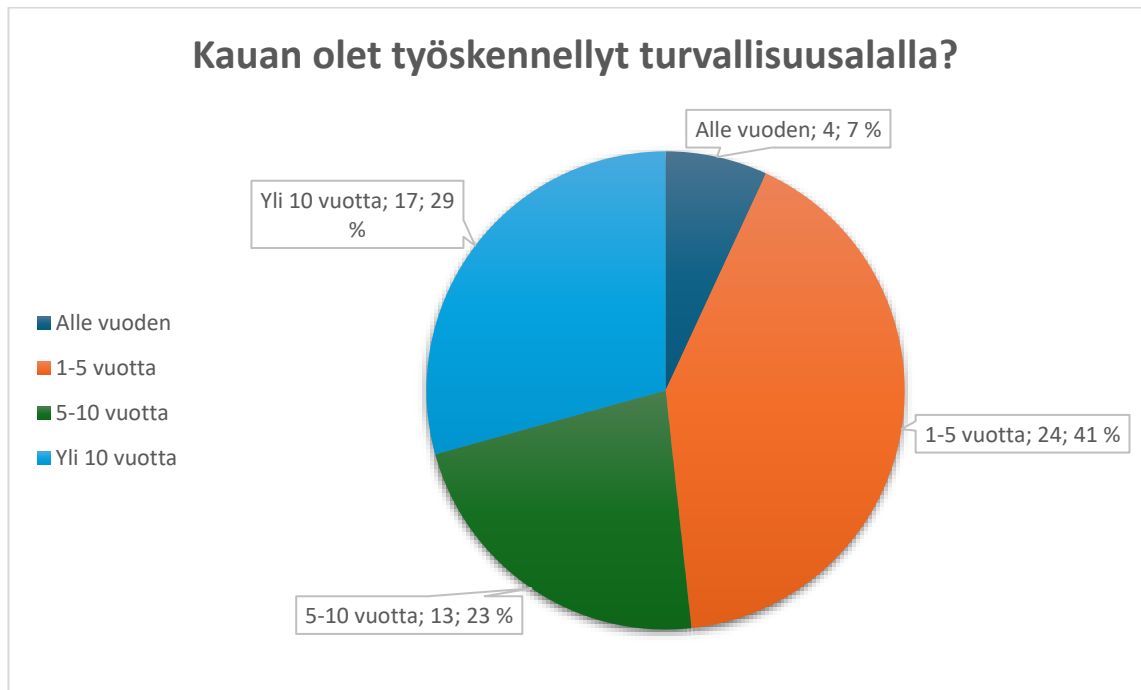
Tässä opinnäytetyössä tehdyssä kyselyssä 58 vastaajasta selvästi suurin osa 61 % on käynyt vartijan 120 tuntia kestävä vartijan peruskurssin (kuvi 5), jossa turvallisuusalaa, vartijan toimivaltuuksia, oikeuttamisperusteita sekä velvollisuuksia koskevaa lainsäädäntöä käsitellään yhteensä 34 oppitunnin verran. (Poliisi 2017 3-6).



Kuvio 5: Kyselyyn vastanneiden suorittama turvallisuusalan koulutus

Kuvio esittää kyselyyn vastanneiden paikallisvartijoiden suorittamat turvallisuusalan koulutukset. Tuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista on käynyt lyhytkestoisimman koulutuksen, jolla saa työskennellä täysaikaisesti vartijana. Niin sanottu ”kortti koulutus” eli 120 tuntia kestävä vartijan peruskurssi on vastanneiden kesken yleisimmin suoritettu turvallisuusalan koulutus.

Opinnäytetyössä tehdyssä kyselyssä 30 eli 51 % vastaajista on työskennellyt alalla joko 5-10 vuotta tai yli 10-vuotta (Kuvio 6). Kyselyn perusteella voisi siis olla täysin mahdollista, että näistä 51 %:sta kaikki tai ainakin suuri osa olisi käyneet vartijakoulutuksensa ennen vuotta 2017, jolloin turvallisuusalaa koskevaa lainsäädäntöä uudistettiin viimeksi. Koska vartijoille ei järjestetä mitään pakollista kertausta vartijakorttia uusiessa, jää haastavan lakitekstin kertaamisen ja uusien lakiasetusten opettelemisen vastuu näin ollen vartijana työskentelevälle henkilölle, ilman minkäänlaista valvontaa.

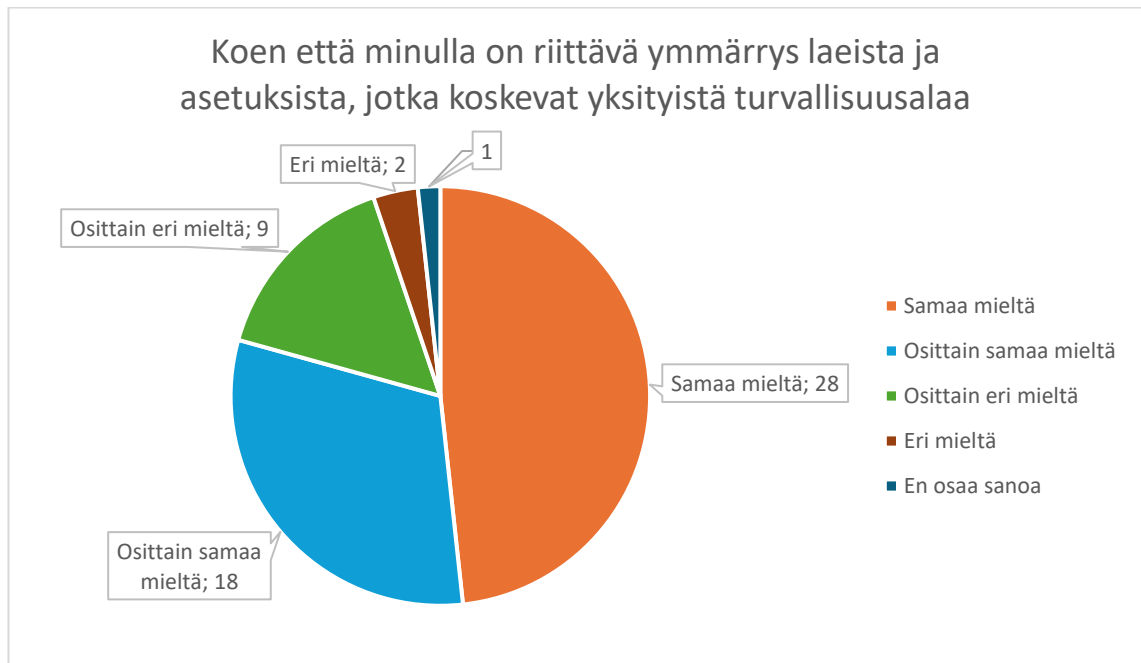


Kuvio 6: Kyselyyn vastanneiden työkokemus turvallisuusalalla

Kuvio havainnollistaa vastaajien työkokemusta turvallisuusalalla. Tulosten perusteella 51 % vastaajista on työskennellyt alalla vähintään 5 vuotta, ja osa jopa yli 10 vuotta. Tämä viittaa siihen, että suuri osa vartijoista on suorittanut koulutuksensa ennen viimeisintä lainsäädäntöuudistusta vuonna 2017, mikä korostaa lisäkoulutuksen ja kertaamisen tarvetta.

9.2 Paikallisvartijoiden ydinosaaminen

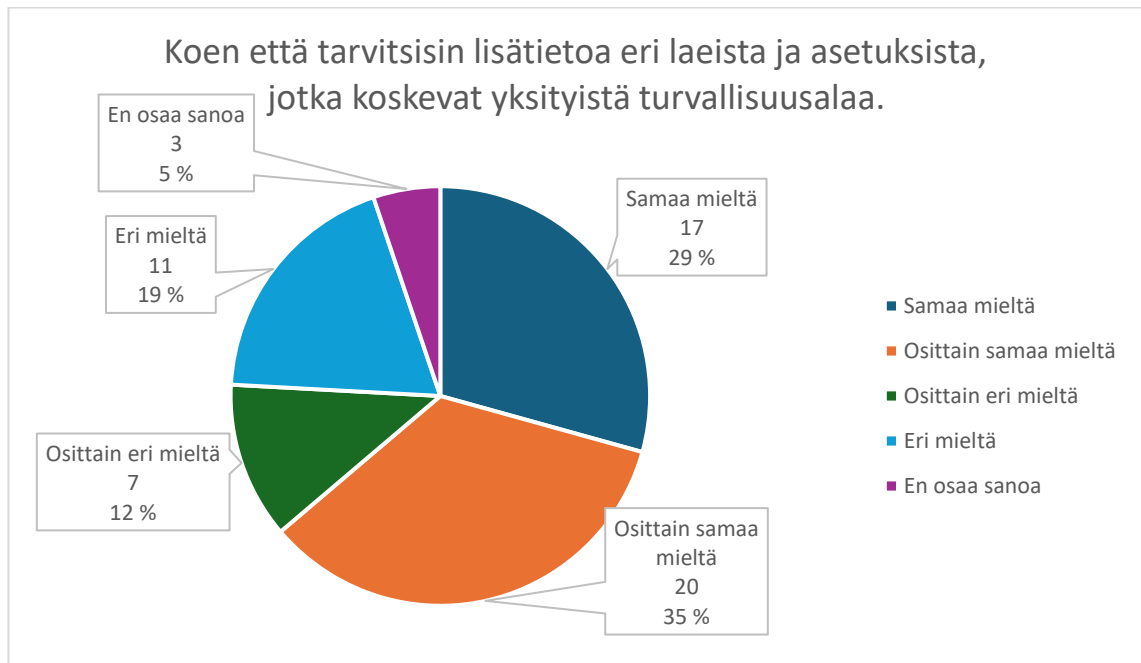
Tämän opinnäytetyön kyselyssä, joka lähetettiin Palmian paikallisvartijoille, suurin osa 58 vastaajasta vastasi olevansa samaa mieltä seuraavan väittämän kanssa: Koen että minulla on riittävä ymmärrys laeista ja asetuksista, jotka koskevat yksityistä turvallisuusalaa. Kuten kuvio 7 osoittaa.



Kuvio 7: Palmian paikallisvartijoiden kokemus lainsäädännön tunteuksesta

Kyselyyn vastanneista 79 % koki omaavansa riittävän ymmärryksen yksityistä turvallisuusalaa koskevista laeista ja asetuksista. Tämä viittaa siihen, että suurin osa työntekijöistä tuntee keskeiset säädökset ja toimintamallit. Kuitenkin pienelle osalle vastaajista lainsäädännön tuntemus vaikutti olevan puutteellista, mikä korostaa koulutuksen tärkeyttä.

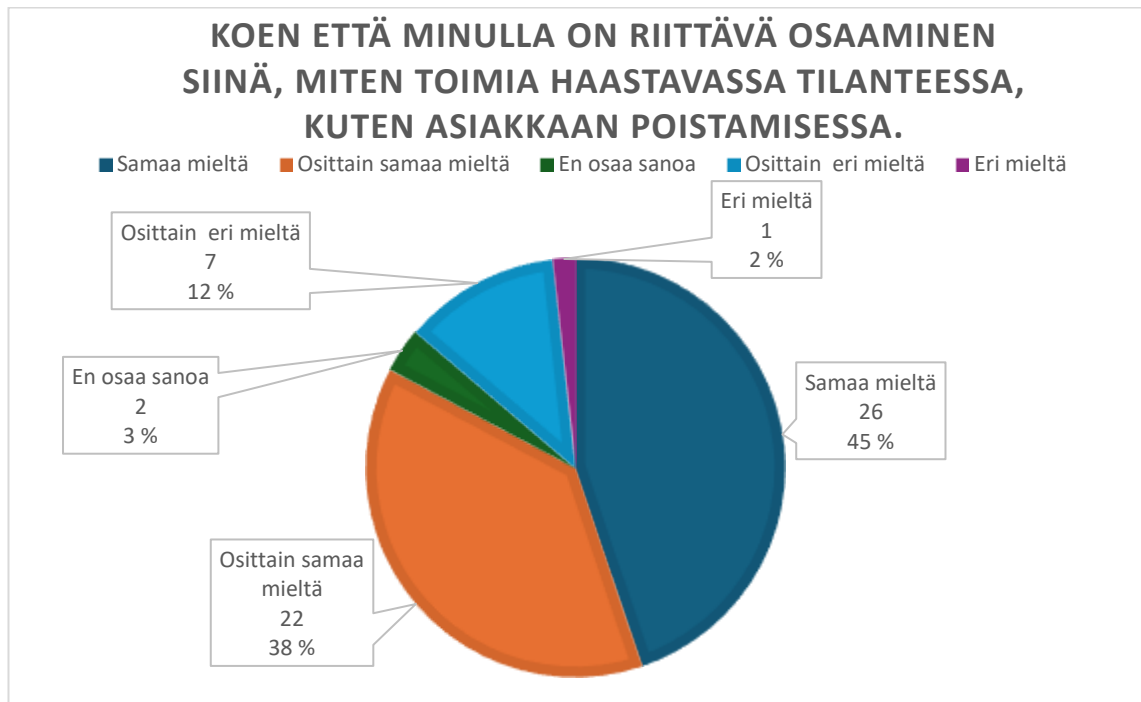
Vaikka suurin osa kyselyyn vastanneista koki omaavansa riittävän ymmärryksen turvallisuusalaa koskevista laeista ja asetuksista, merkittävä osa vastaajista ilmoitti kuitenkin tarvitsevänsä lisätietoa aiheesta (kuvi 8). Tämä kertoo siitä, että nykyinen koulutus ei välttämättä kata kaikkia työntekijöiden kokemia tiedontarpeita. Lisäkoulutuksella sekä säännöllisillä kertauskoulutuksilla voitaisiin vahvistaa työntekijöiden valmiuksia toimia lainmukaisesti erilaisissa tilanteissa.



Kuvio 8: Palmian paikallisvartijoiden kokema lisätiedon tarve lainsäädännöstä

Kuvio osoittaa, että kyselyyn vastanneet turvallisuusalan työntekijät kokevat tarvitsevansa lisää tietoa lainsäädännöstä. Tämä viittaa siihen, että nykyinen koulutus sekä pakollisen kertaamisen olemattomuus luo kysyntää lainsäädännön tiedontarpeelle. Tulokset korostavat koulutuksen ja jatkuvan oppimisen merkitystä alan osaamisen kehittämisessä.

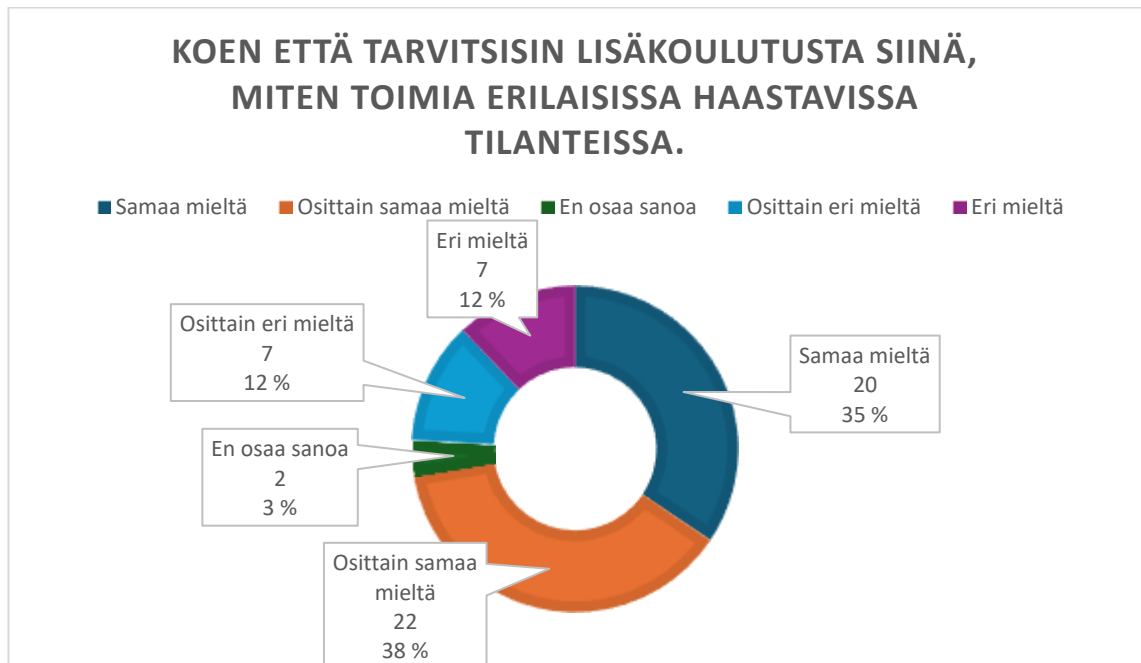
Lähes jokainen julkinen keskustelu yksityisen turvallisuusalan työntekijöiden epäasiallisesta käytöksestä on johtanut koulutuksen merkityksen korostamiseen. Vartijoiden tehtäviin luonnollisestikin kuuluu haastavia asiakaskohtauksia mutta niistä tulisi selvittää pienimmän haitan periaatteella ja ehdottomasti lakia rikkomatta. Koulutuksen merkitys korostuu erityisesti haastavissa asiakaskohtauksissa, joissa vartijoiden on toimittava ammattimaisesti ja lainmukaisesti. Tämän vuoksi opinnäytetyön yhteydessä tehdyssä kyselyssä kartoitettiin Palmian paikallisvartijoiden osaamista haastavissa tilanteissa. Kuvio 9 tuo esille tämän kysymyksen tulokset.



Kuvio 9: Palmian paikallisvartijoiden itsearviointi haastavien asiakastilanteiden hallinnasta

Kuvio esittää Palmian paikallisvartijoiden itsearviointia omasta osaamisestaan haastavien tilanteiden, kuten asiakkaan poistamisen hallinnassa. Tulosten mukaan 48 vastaajaa 58:sta koki olevansa täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heidän taitonsa riittävät näissä tilanteissa. Tämä viittaa siihen, että suurin osa vastaajista kokee osaamisensa vahvaksi, mutta osa voi silti kaivata lisäkoulutusta tai tukea käytännön tilanteisiin.

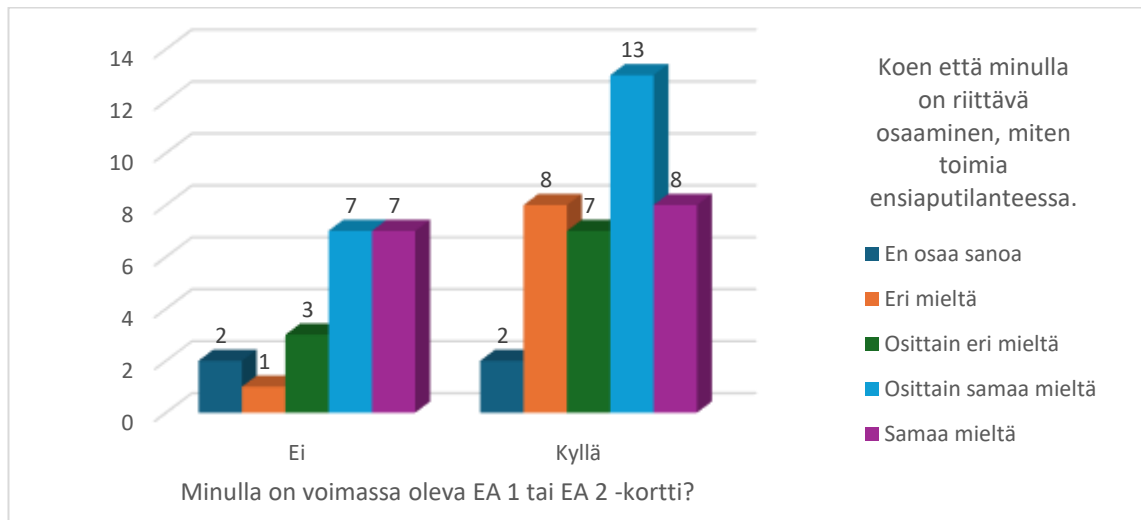
Vaikka merkittävä osa kyselyyn vastanneista koki hallitsevansa haastavissa tilanteissa toimimisen, suurin osa ilmoitti kuitenkin tarvitsevansa lisäkoulutusta kyseisellä osa-alueella. Tämä viittaa siihen, että vartijoilla olisi tarvetta kertauskoulutuksille, joissa käsiteltäisiin erilaisia toimintatapoja haastavien tilanteiden hallintaan. Kuvio 10 havainnollistaa lisäkoulutuksen tarvetta näissä tilanteissa.



Kuvio 10: Palmian paikallisvartijoiden kokemus lisäkoulutuksen tarve haastavissa tilanteissa

Kuvio esittää vastaajien näkemyksiä lisäkoulutuksen tarpeesta haastavien asiakastilanteiden hallinnassa. Vaikka suurin osa vastaajista koki osaamisensa riittäväksi, monet kokivat silti tarvitsevänsä lisäkoulutusta. Tämä korostaa jatkuvan ammatillisen kehittymisen tärkeyttä turvallisuusalailla.

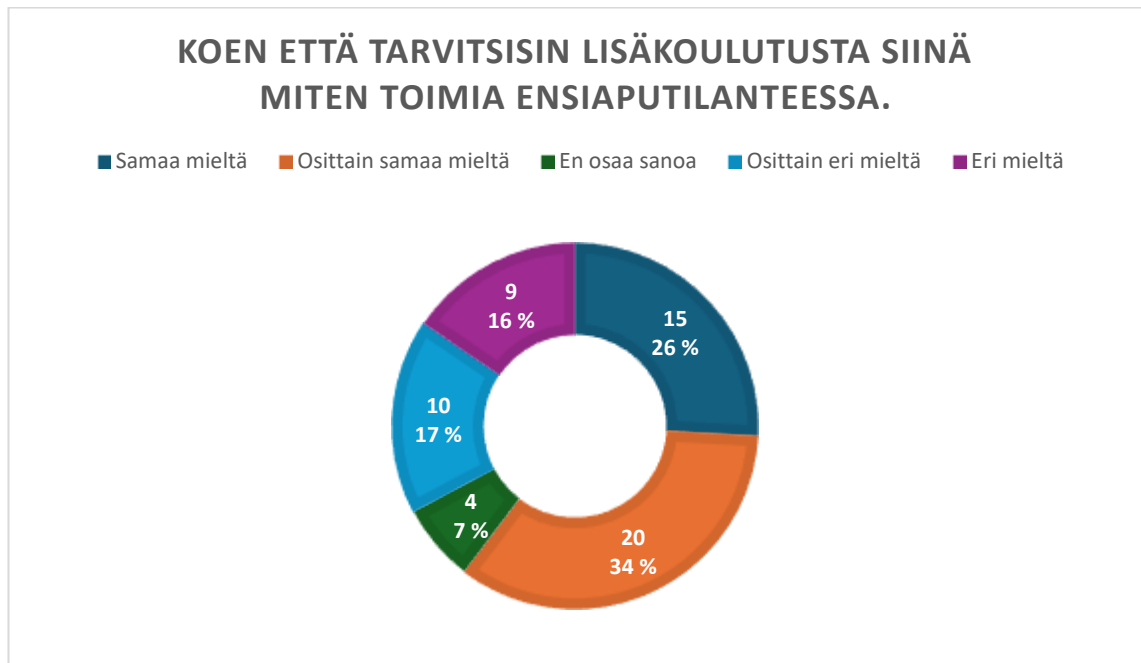
Palmian paikallisvartijoiden keskuudessa yleisimmin suoritettuun 120 tuntia kestävästä vartijan peruskoulutukseen sisältyy myös ensiapu koulutus. Koulutuksesta saa EA 1 -kortin, joka on voimassa 3 vuotta. (Koulutus.fi 2025.) Palmia järjestää myös sekä ensiapu koulutuksia että niiden kertausta koulutuksia työntekijöilleen tarpeen mukaan. Kuvio 11 selkeyttää onko kyselyyn vastanneiden paikallisvartioilla voimassa olevia ensiapukortteja sekä kokeeko vastaajat että heillä on riittävästi osaamista siinä, miten toimia ensiaputilanteessa.



Kuvio 11 Palmian paikallisvirtijoiden ensiapukoulutuksen voimassaolo ja itsearviointi ensiapuosaamisesta

Kuvion mukaan merkittävällä osalla kyselyyn vastanneista 38/58 paikallisvirtijalla, oli voimassa oleva EA1- tai EA2 -koulutustodistus. Suurin osa vastaajista, joilla ei ollut voimassa olevaa ensiapukorttia koki kuitenkin olevansa joko osittain- tai samaa mieltä siitä, että heillä on riittävä osaaminen ensiaputilanteessa toimimiseen. Ensiapukortin omaavista vastaajista 15 eli noin 39 % koki olevansa joko osittain- tai eri mieltä siitä, että heillä olisi riittävästi osaamista toimia ensiaputilanteessa.

Vaikka selkeällä enemmistöllä oli suoritettu ensiapukoulutus ja voimassa oleva ensiapu kortti. Koki 60 % kyselyyn vastanneista olevan joko samaa mieltä tai osittain samaa mieltä sen väittämän kanssa, että he tarvitsisivat lisäkoulutusta siinä, miten toimia ensiaputilanteessa. Kuten kuvio 12 voi huomata. Syy miksi kohtuullisen suuri osa vastanneista koki tarvitsevänsä lisäkoulutusta ensiaputaidoissa voi johtua siitä, että korona-aikana ensiapukoulutukset siirtyivät pääsääntöisesti etäopiskeluksi verkkoon (Pukkila 2021).

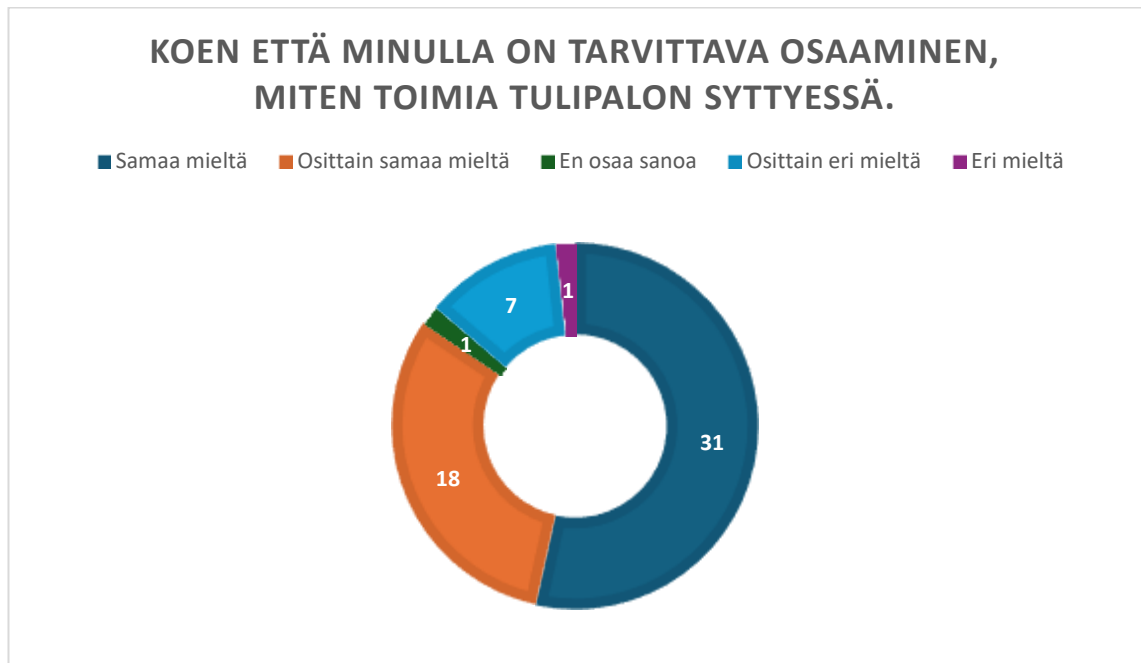


Kuvio 12: Lisäkoulutuksen tarve ensiaputilanteessa

Kuvio esittää Palmian paikallisvirtijoiden kokemuksia ensiaputaitojensa riittävydestä ja lisäkoulutuksen tarpeesta. Vaikka suurimmalla osalla vastaajista oli suoritettu ensiapukoulutus ja voimassa oleva ensiapukortti, monet kokivat tarvitsevänsä lisäkoulutusta. Yhteensä 35 vastaajaa 58 vastaajasta ilmoitti olevansa täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että he kaipaavat lisäohjausta ensiaputilanteissa toimimiseen.

Ensiapu taitojen lisäksi vartijan tulee osata toimia myös erilaisissa poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten tulipalon syttyessä. Olennainen osa paikallisvartijan työtehtävistä on kohteen tai kiinteistön turvallisuudesta huolehtiminen. Paikallisvartija usein työskentelee kiinteistössä keskeisellä paikalla sekä vastaa usein kiinteistön teknisten järjestelmien kuten palohälytysjärjestelmien ja valvontakameroiden valvonnasta ja huollosta. (4tturva 2024.) Tämän takia paikallisvartija on usein se ensimmäinen henkilö, joka havaitsee mahdollisen vaaratilanteen kuten tulipalon, ja on näin ollen Pelastuslain 2 luvun 3§:n (379/2011) mukaan velvollinen hälyttämään apua, ilmoittamaan vaarassa oleville sekä ryhtyä mahdollisiin pelastustoimiin.

Kaikkiin vartijakoulutuksiin sisältyy vähintään alkusammutuksen perusteiden hallinta sekä rakennusten palo- ja poistumisturvallisuuden riskitekijöiden tunnistaminen. Tämä koskee myös lyhytkestoista, 40 tuntia kestävästä väliaikaisen vartijan koulutuksesta. Kuvio 13 esittää Palmian paikallisvartijoiden itsearviointia omasta osaamisestaan tulipalon syttyessä. Kuvio osoittaa, että selkeästi suurin osa kyselyyn vastanneista oli joko samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa.

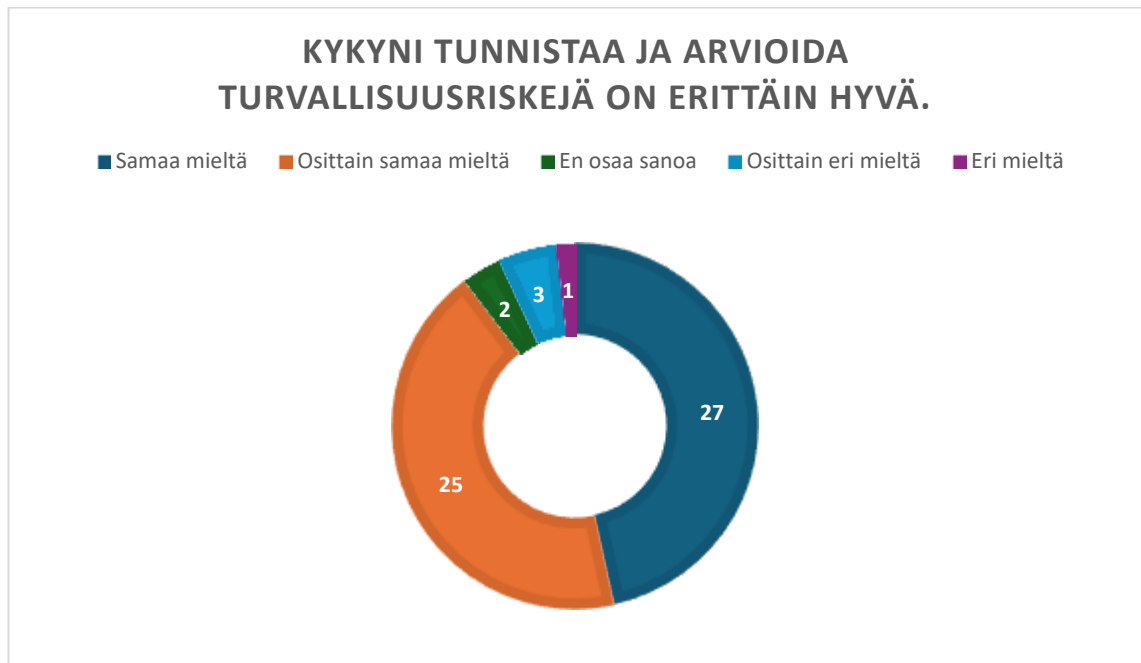


Kuvio 13: Tarvittava osaaminen tulipalon syttyessä

Kuvio havainnollistaa Palmian paikallisvartijoiden itsearviointia omasta osaamisestaan tulipalon sattuessa. Tulosten perusteella voidaan arvioida, kuinka hyvin vartijat kokevat hallitsevansa alkusammutuksen ja rakennusten palo- sekä poistumisturvallisuuden riskitekijöiden tunnistamisen. Koska paikallisvartijat työskentelevät usein keskeisillä paikoilla kiinteistöissä ja valvovat teknisiä järjestelmiä, heidän valmiutensa reagoida hätätilanteisiin on merkittävä osa työtehtäviä.

Paikallisvartijan keskeinen tehtävä on toimia ennaltaehkäisevästi ja pyrkiä estämään vahingot sekä rikokset ennen niiden tapahtumista. Tapaturmien ennaltaehkäisyä vahvistaa säännölliset turvallisuus tarkastuskierrokset kohteessa, jossa varmistetaan esimerkiksi ikkunoiden ja ovien lukitus sekä kohteen yleinen turvallisuustilanne. Pelkkä paikallisvartijan läsnäolo saattaa toimia ennaltaehkäisevästi rikostilanteissa. (4tturva 2024.)

Turvallisuusriskien tunnistaminen ja ennaltaehkäisy ovat keskeisiä osa-alueita turvallisuusalan koulutuksissa. Vartijan 120 tunnin peruskoulutuksessa edellytetään kykyä varmistaa rakennusten palo- ja poistumisturvallisuus sekä tunnistaa niihin liittyvät riskitekijät. Lisäksi vartijan tulee osata ennaltaehkäistä ja hallita erilaisia poikkeama-, vahinko-, ongelma- ja konfliktitilanteita oikeilla toimintatavoilla. (Vartijan ammattitutkinto 2025.) Kuvio 14 kuvastaa Palmian paikallisvartijoiden kykyä tunnistaa ja arvioida turvallisuusriskejä.



Kuvio 14: Kyky arvioida turvallisuusriskejä

Kuvion mukaan selkeä enemmistö oli väitteen ”kyky arvioida turvallisuusriskejä on hyvä” kanssa joko samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Ainoastaan viisi vastaaja koki olevansa joko eri mieltä tai osittain eri mieltä. Turvallisuusriskien hyvät tunnistamistaidot ovat keskeinen osa paikallisvartioiden arkityötä ja sen tärkeyttä korostetaan jo koulutuksesta lähtien. Tämä voi olla syy miksi suurin osa koki omaavansa hyvät kyvyt tunnistaa riskejä.

9.3 Osaamisen kehityskohteet

Kyselyn perusteella keskeisimmiksi kehityskohteiksi nousivat lakien ja asetusten ymmärtäminen, haastavien asiakastilanteiden hallinta sekä ensiaputaitoihin liittyvät haasteet. Näiden havaintojen pohjalta suositellaan turvallisuusalan koulutuksen laajentamista ja monipuolistamista. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää lainsäädäntöön liittyvään koulutukseen, ensiapukoulutuksen varmistamiseen sekä käytännön harjoitusten lisäämiseen, mikä vahvistaisi työntekijöiden ammattitaitoa, parantaisi alan mainetta sekä mahdollisesti edistäisi työvoiman pysyvyyttä alalla.

Kyselyn tulosten mukaan suurin osa Palmian paikallisvartijoista koki omaavansa riittävän ymmärryksen turvallisuusalaa koskevista laeista ja asetuksista. Silti merkittävä osa vastaajista ilmoitti tarvitsevänsä lisätietoa aiheesta, mikä viittaa siihen, että nykyinen koulutus ei välttämättä kata kaikkia työntekijöiden tiedontarpeita. Kyselyn tulokset viittaavat siihen, että lisäkoulutukselle olisi tarvetta. Erillinen koulutus tai kertauskurssi olisi ainakin toivottavaa silloin kun yksityistä turvallisuusalaa koskevia lakeja säädetään tai uudistetaan. Koska

vartijakoulutuksen sisältöön tai pituuteen vaikuttaminen vaatisi muutoksia lakiin, voisi yksityisen turvallisuusalan yritykset kuten Palmia tarjota lakeihin ja asetuksiin liittyviä kertauskoulutuksia sisäisesti. Tällä voitaisiin varmistaa, että kaikkien Palmian vartijoiden ymmärrys niitä koskevista laeista olisi ajan tasalla.

Suurin osa kyselyyn vastanneista arvioi taitonsa toimia haastavissa asiakastilanteissa riittäväksi, mikä kuvastaa hyvää asiakaspalvelutaitoa sekä tilannetajua Palmian paikallisvartijoiden keskuudessa. Vaikka merkittävä osa vastaajista koki omaavansa riittävät taidot haastavissa asiakastilanteissa, silti melkein yhtä suuri osa vastanneista paikallisvartijoista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta aiheeseen liittyen. Kehittääkseen vartijoiden taitoja toimia haastavissa tilanteissa, tulisi vartijakoulutukseen lisätä käytännönläheisiä konfliktinhallintaitoihin liittyviä opetustunteja. Haastavaa taitojen osaamisesta tekee myös se, että toisin kuin järjestyksenvalvojilla ei vartijoilla ole minkäänlaisia kertauskoulutuksia, eli vaikka yksittäinen vartija olisi saanutkin kattavan koulutuksen vartijakurssilla voivat nekin taidot helposti ruostua ilman säännöllistä kertaamista.

Kyselylomakkeen tulosten mukaan kaikilla vastaajilla ei ollut voimassa olevaa ensiapukoulutusta, mutta osa heistä koki silti osaavansa toimia ensiaputilanteissa. Tämä voi kuitenkin aiheuttaa riskejä käytännön tilanteissa. Ensiapukoulutuksen varmistaminen ja säännöllisten kertauskurssien järjestäminen olisi tärkeää vartijoiden toimintavalmiuden ylläpitämiseksi.

10 Johtopäätökset, kehitysideoita ja oman työn arviointi

Tässä luvussa käsitellään tietoperustasta sekä kyselylomakkeesta kerätyn aineiston johtopäätelmiä. Johtopäätösten pohjalta esitellään kehitysideoita, joita Palmia sekä muutkin yksityisen turvallisuusalan yritykset voisivat hyödyntää. Lopuksi tarkastellaan tämän opinnäytetyön arviointia, työn luotettavuuden sekä siirrettävyyden näkökulmista.

10.1 Johtopäätökset

Viime vuosien vartijoiden väärinkäytöksistä ja niistä aiheutuneista kohuotsikoista huolimatta yksityinen turvallisuusala on Suomessa kehittynyt merkittävästi, jos vertaa alaa 1980- ja 90-luvulta tähän päivään. Aiemmin oli varsin tyypillistä, että vartijat kantoivat työtehtävissään tuliaseita, erityisesti hälytystehtävissä. 1990-luvulla yksityisen turvallisuusalan toimintaa säänteli vuoden 1983 vartioimisliikelaki, joka oli melko suppea ja salli esimerkiksi juuri vartijoiden asekatoluvan. Yksityisen turvallisuusalan kehitystä edistäneet muutokset ovat koskeneet erityisesti lainsäädäntöä, joka muuttui merkittävästi 2000-luvun. Nykyinen yksityistä turvallisuusala säätelevä laki sallii aseiden kantamisen vain henkilösuojaus- ja arvokuljetustehtävissä sekä joissakin harvoissa kriittisen infrastruktuurin kannalta merkittävässä kohteissa, kuten ydinvoimaloissa. Todellisuudessa näissäkin tehtävissä aseita kantavat vartijat ovat harvinaisia. Koko

alan ammatillinen asemakin on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmeniltä, entisestä voimakäyttöalasta on aikojen saatossa muovaantunut palveluala. (Fredriksson 2012.)

Vaikka yksityinen turvallisuusala on monilta osin kehittynyt 1990-luvulta, on siinä silti merkittäviä kehityskohteita. Tässä opinnäytetyössä on moneen kertaan nostettu esiin yksityisen turvallisuusalan koulutuksen merkitystä ja sen kehittämistä, samaa argumenttia puoltaa myös muun muassa sisäministeriö sekä useat alaan perehtyneet kansanedustajat että asiantuntijat. Tämänhetkinen käytäntö esimerkiksi vartijakoulutuksessa on se, että koulutuksessa ei ole minikäänlaisia pakollisia soveltuvuustestejä. Vartijakoulutuksissa soveltuvuustestit eivät kuulu ope-
tussuunnitelmaan ja niiden mahdollisesta käytöstä vastaa koulutuksen pitäjä. Koska vartija-
korttia haluavien opiskelijoiden soveltuvuutta ei mitenkään valvota johtaa se väistämättäkin
siihen, että alalle pääsee myös henkilöitä, joille ala ei välttämättä sovi. (Nykänen 2023.)

Vartijakoulutuksen kehittämistarpeita tukevat myös tämän opinnäytetyön empiirisen osion tulokset. Palmian paikallisvartijoille suunnatussa kyselyssä vastaajat suorittivat itsearviointin omasta ydinosaamisestaan turvallisuusosalalla. Tulosten perusteella vastaajien itsearvioima osaamistaso oli pääsääntöisesti hyvä, ja valtaosa koki hallitsevansa kyselyssä esitetyt ydinosaamiseen liittyvät osa-alueet riittävällä tasolla.

Kuitenkin, kun vastaajilta kysyttiin arviota lisäkoulutuksen tai -tiedon tarpeesta, tulokset poikkesivat edellisistä. Suurin osa paikallisvartijoista arvioi tarvitsevansa lisäkoulutusta tai täydentävää tietoa useista aihealueista. Tämä ei välttämättä viittaa alkuperäisen vartijakoulutuksen puutteisiin, vaan voi selittyä sillä, että osa vastaajista on suorittanut koulutuksensa useita vuosia sitten. Tällöin turvallisuusalan teoreettinen tieto ja käytännön taidot voivat osin unohtua ilman säännöllistä kertausta ja täydennyskoulutusta.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että kertaus- ja täydennyskoulutukselle on olemassa selkeä tarve Palmian paikallisvartijoiden keskuudessa. Toisin kuin järjestyksenvalvojilla, vartijoilla ei ole lainsäädännössä määriteltyä velvoitetta osaamisen säännölliseen kertaamiseen. Tämä rakenteellinen puute viittaa siihen, että vastaavaa koulutustarvetta voi esiintyä laajemminkin turvallisuusosalalla, ei ainoastaan Palmian vartijoiden keskuudessa. Näin ollen kertaus- ja täydennyskoulutusten kehittäminen voisi palvella koko alan osaamisen ylläpitämistä ja ammattitaidon varmistamista.

10.2 Kehitysideoita

Yksityinen turvallisuusala on monin tavoin merkittävien kehittämistoimien tarpeessa, mikä on käynyt ilmi muun muassa viime vuosien aikana esiin nousseista tapauksista, joissa vartijoiden toiminta on herättänyt laajaa julkista keskustelua ja kritiikkiä. Tässä opinnäytetyössä on tarkasteltu alan keskeisiä ongelmakohtia. Monet yksityistä turvallisuusalaa koskevat haasteet ovat

kuitenkin niin laaja-alaisia ja rakenteellisia, että niiden ratkaiseminen edellyttäisi muutoksia myös lainsäädännöllisellä tasolla.

Ensiksi kehitysideoita, joita Palmia voisi toteuttaa oman yrityksensä sisällä ilman sen suurempia resursseihin vaikuttavia haasteita. Yksinkertaisin ja helposti toteutettavissa oleva kehitysidea olisi hyödyntää opinnäytetyön yhteydessä käytettyä kyselylomaketta. Kysely voisi olla samanlainen kuin tässä työssä käytetty esimerkki tai vastaava helposti toteutettava kysely, joka voitaisiin lähettää Palmian kaikille turvallisuusalan työntekijöille. Pienin muutoksin kyselyä voitaisiin soveltaa myös muiden alojen henkilöstölle. Säännöllisillä kyselyillä Palmia saisi ajankoh- taista tietoa työntekijöidensä osaamisesta sekä mahdollisista kehitystarpeista, näiden tulosten pohjalta Palmia voisi ryhtyä konkreettisiin toimiin.

Yksityisen turvallisuusalan paikallisvartijoiden tulee hallita useita haastavia osa-alueita, joita he kohtaavat työarjessaan. Tällaisia osa-alueita ovat esimerkiksi lainsäädäntö, omat oikeudet sekä taidot ja valmiudet toimia vaativissakin tilanteissa. Nämä osa-alueet ovat useimmiten hyvin hallussa erityisesti silloin, kun vartija on juuri suorittanut tarvittavat koulutukset. Ongelma on kuitenkin se, ettei vartijan tarvitse koulutuksen jälkeen kerrata tai todentaa osaamistaan mitenkään. Tästä syntyy haasteita esimerkiksi lainsäädännön osalta, joka muuttuu aika ajoin. Palmia voisi selvittää paikallisvartijoidensa osaamistason helposti esimerkiksi kyselyillä ja kehittää sitä omien sisäisten oppimisympäristöjensä avulla.

Palmia tarjoaa henkilöstölleen Taito-nimistä oppimisympäristöä, jossa on saatavilla erilaisia testejä ja oppimateriaaleja. Oppimisympäristön sisällöt käsittelevät muun muassa Palmian sisäisten järjestelmien käyttöä, tietosuojaa sekä työhyvinvointiin liittyviä teemoja. Osa Taito-oppimisympäristön testeistä on henkilöstölle pakollisia. Oppimisympäristöä voitaisiin kuitenkin kehittää lisäämällä siihen vartijoille suunnattuja materiaaleja ja testejä, joiden avulla voitaisiin varmistaa riittävä osaaminen esimerkiksi lainsäädännön alueella. Lisäksi Taitoon olisi mahdollista sisällyttää muita vartijan työlle keskeisiä aihealueita, kuten työturvallisuus ja asiakkaan kohtaaminen. Vaikka testimuotoinen oppiminen ei välttämättä ole henkilöstön näkökulmasta kaikkein tehokkain tapa oppia, on se työnantajalle kustannustehokas ja helposti toteutettava keino osaamisen varmistamiseen.

Taito-oppimisympäristön kehittämisessä olisi tärkeää huomioida vartijan työhön liittyvät erityispiirteet ja osaamisvaatimukset. Esimerkiksi vuorovaikutustaidot, voimankäyttötilanteiden hallinta ja lainsäädännön tuntemus ovat vartijan työn kannalta olennaisia osa-alueita, joita voidaan ainakin tiettyyn pisteeseen asti tukea myös digitaalisten oppimissisältöjen avulla. Verkko-oppimisen rinnalle olisi kuitenkin hyvä tarjota vaihtoehtoisia koulutusmuotoja, kuten käytännönläheisiä koulutuspäiviä sekä työpajoja, jotka voivat syventää osaamista erityisesti toiminnallisilla osa-alueilla.

Yhdistämällä verkko-oppimista ja käytännön koulutuksia voidaan vastata erilaisten oppijoiden tarpeisiin ja lisätä koulutuksen vaikuttavuutta. Lisäksi oppimisympäristöstä saatavaa dataa, kuten suoritettujen testien tuloksia ja osaamisen tasoa, voidaan hyödyntää osaamisen seurannassa ja kohdennettujen lisäkoulutusten suunnittelussa. Näin oppimisympäristö voi toimia paitsi tiedon jakamisen välineenä, myös osana strategista henkilöstön kehittämistä. Henkilöstön laajempi koulutus hyödyttäisi sekä työntekijöitä että yritystä. Palmia saisi osaavampaa henkilökuntaa, mikä mahdollistaisi paremmin koulutettujen vartijoiden tarjoamisen asiakkaille ja näin ollen erottautuisi kilpailijoistaan positiivisesti.

Seuraavat kehitysideat ovat laajempia ja niiden toteuttaminen vaatisi muutoksia yksityiseturvallisuusalan määrittelevään lakiin (LYTP). Kuten luvussa 5.1 on käyty läpi, on koulutus turvallisuusosalalle verrattain lyhytkestoinen. Koulutusten pidentämisellä voitaisiin kehittää työelämään astuvien vartijoiden ja järjestyksenvalvojen osaamista. Ruotsissa vartijan peruskoulutus kestää noin kuukauden, kun Suomessa sen käy noin kahdessa viikossa. Koulutuksen pidentäminen ei kuitenkaan ole ongelmaton kehitysidea, sillä siinä on riski, että vartijakursseille ei tule tarpeeksi ihmisiä. Ruotsissa vuoden 2024 tammi-huhtikuun välisenä aikana haki vartijakursseille vain 42 ihmistä vaikka kysyntää ja tarvetta olisi tuhansille. (Sverigesradio 2024.)

Koulutuksen pituuden lisäksi myös sen sisältöä tulisi uudistaa. Koska vartijan rooli yhteiskunnassa on korostunut, tulisi vartioina työskentelevien osata toimia vaativassakin tilanteessa. Nykyisessä vartijan peruskoulutuksessa on toki käytännönharjoitteita mutta niitä voisi lisätä ja tuoda myös asiakaspalvelu- ja konfliktinhallinta tyyppisiä koulutuksia, joissa harjoiteltaisiin vuorovaikutustaitoja. Koulutukseen voisi lisätä myös käytännönläheisyyttä, tarjoten vartijakursseilla oleville harjoittelujaksoja, joissa tutustuttaisiin varsinaisiin vartioimiskohteisiin kuten kauppakeskuksiin tai virastoihin ennen itsenäistä työskentelyä.

10.3 Oman työn arviointi

Tutkivan työn luotettavuuden arviointi keskeytyy erityisesti kahteen osa-alueeseen, reliabiliteettiin ja validiteettiin, jotka kuvastavat tutkimuksen tai oppinnäytetyön pätevyyttä sekä johdonmukaisuutta. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksessa saatujen tulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta. Työn luotettavuudesta kertoo se, jos se tuottaa samankaltaisia tuloksia, mikäli se toistetaan samankaltaisessa kontekstissa ja samoilla menetelmillä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteettia voidaan lisätä esimerkiksi huolellisella kyselylomakkeen suunnittelulla, selkeillä vastausvaihtoehdoilla ja yhtenäisellä aineistonkeruuprosessilla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-232.)

Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa sitä, mittaako tutkimus todella sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Määrällisessä tutkimuksessa validiteetti liittyy esimerkiksi kyselylomakkeen rakenteeseen ja kysymysten sisältöön. Kysely tulisi rakentaa niin, että se kattaa kaikki tutkittavaa asiaa koskevat keskeiset osa-alueet ja että vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla.

Validiteettia vahvistaa se, että tutkimus perustuu selkeästi määriteltyyn teoreettiseen viitekehukseen (Vilka 2021, Luku 7.3.)

Tässä opinnäytetyön empiirisen osuuden luotettavuuteen panostettiin huolellisesti suunnitellulla kyselylomakkeella. Kyselyn väittämät ja kysymykset tarkistettiin ja oikoluettiin useaan kertaan luottavuuden parantamiseksi. Tämän opinnäytetyön validiteetti varmistettiin kyselylomakkeen huolellisella suunnitellulla. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin suoraan opinnäytetyön tietoperustan viitekehysten pohjalta ja ne kohdistuivat suoraan vartijan ydinosaamiseen liittyviin osa-alueisiin. Kyselyn ymmärrettävyys ja tarkoituksenmukaisuus varmistettiin lähettämällä testikysely ennen varsinaista kyselyä.

Opinnäytetyön eettisyys varmistettiin ilmoittamalla vastaajille saatekirjeessä, että kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Eettisyyttä tuki myös kyselyyn käytetyn Microsoft Forms -ohjelmiston tietosuoja- ja anonymiteettistandardien noudattaminen. Microsoft Forms noudattaa muun muassa FERPA- (Family Educational Rights and Privacy Act) ja BAA- (Business Associate Agreement) -sääntelyä, jotka määrittelevät henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan liittyviä vaatimuksia. (Microsoft 2025.)

Opinnäytetyöllä on joitakin rajoituksia. Tekijän oma kokemus turvallisuusosalta on voinut tukea aiheen ymmärtämistä ja jäsentämistä. Samalla se on saattanut vaikuttaa kyselyn rakentamiseen ja tulosten tulkintaan.

Rajoitukset koskevat myös kyselyn tuloksia sillä kyselystä saatu aineisto perustuu vastaajien itsearviointiin ja omiin kokemuksiin. Itsearviointiin perustuvassa aineistossa on aina yksipuolisuuden ja subjektiivisuuden riski. Vastaajat voivat asennoitua itse arviointiin joko liian positii-visesti tai liian negatiivisesti. (Koschke 2011, 25-26.) Tässä tapauksessa kyselyyn vastanneet paikallisvartijat voivat joko yli- tai aliarvioida omaa osaamistaan tai koulutustarvettaan.

Vaikka tämän opinnäytetyön kyselyn otanta perustuu vain yhden yrityksen työntekijöihin, joka saattaa rajata tulosten yleistettävyyttä koko turvallisuusaloille. Tulokset antavat suuntaa yksittäisen organisaation tilanteesta, mutta eivät välttämättä heijasta koko alan tilannetta. Kuitenkin vaikka otanta kohdistui Palmian paikallisvartioiden, ovat tuloksissa ilmenneet haasteet liittyneet koulutustarpeisiin, kuten osaamisen kertaamisen merkittävyyteen sekä koulutuksen ajankohtaisuuteen. Näin ollen voidaan päätellä, että samankaltaisia haasteita esiintyy myös muissa yksityisen turvallisuusalan yrityksissä.

Tutkimuksen siirrettävyyttä tukee myös se, että vartijan koulutukset ja ammatilliset vaatimukset määräytyvät Suomessa pitkälti lainsäädännön kautta. Esimerkiksi koulutuksen sisältö, vartijan tehtävät ja vastuut ovat samankaltaisia yrityksestä riippumatta. Tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä esiin nousseita johtopäätöksiä ja kehittämisehdotuksia voidaan pitää hyödyllisinä myös muille turvallisuusalan toimijoille, erityisesti vartiointipalveluita tarjoaville yrityksille.

Kaiken kaikkiaan kyselylomakkeella kerätyn aineiston luotettavuutta voidaan pitää hyvänä. Rajoitteita aiheuttaa kuitenkin otannan rajallisuus. Lisäksi itsearviointiin perustuva aineisto sisältää aina subjektiivisuuden riskin.

11 Pohdinta

Yksityisen turvallisuusalan haasteet ovat kulkeneet rinnakkain alan nopean kasvun kanssa. Viime vuosien kohut ja uutisoinnit vartijoiden väärinkäytöksistä eivät todennäköisesti ole tulleet yllätyksenä alalla työskenteleville tai sitä läheltä seuraaville. Kuten aiemmissa luvuissa on käsitelty, useat alan ongelmat ovat syvälle juurtuneita ja osin rakenteellisia, mikä tekee niistä vaikeasti ratkaistavia. Onkin ollut vain ajan kysymys, milloin vakavat ylilyönnit päätyvät julkiseen keskusteluun.

Turvallisuusalalla esiintyy useita ongelma-kohtia, kuten koulutuksen lyhyt kesto ja sen vähäinen valvonta. Tämä saattaa johtaa siihen, että alalle päätyy henkilöitä, joilla ei ole siihen tarvittavaa soveltuvuutta tai osaamista. Samanaikainen ja jatkuva työvoimapula voi puolestaan lisätä riskiä, että myös epäsoivia hakijoita rekrytoidaan. Lisäksi matala palkkataso saattaa heikentää alan houkuttelevuutta ja johtaa osaavien työntekijöiden siirtymiseen muille aloille. Epäreilut ja talouspainotteiset kilpailutukset voivat pahimmillaan asettaa taloudellisen voiton etusijalle vartijoiden työhyvinvoinnin tai kansalaisten turvallisuuden kustannuksella.

Turvallisuusalan ongelmat ovat tunnistettuja myös valtakunnallisella tasolla, ja ratkaisuja niihin pohditaan muun muassa sisäministeriössä. Usein muutostarpeet nousevat esiin vasta, kun alalla tapahtuu näkyvä ylilyönti. Vaikka ratkaisujen löytäminen on huomattavasti vaikeampaa kuin ongelmien luetteleminen, on olemassa useita kehitysehdotuksia - tosin monet niistä saattavat vaikuttaa epärealistisilta nykyisessä tilanteessa. Koulutuksen pidentämistä on esitetty yhdeksi ratkaisuksi, mutta se edellyttäisi myös palkkauksen tarkastelua. Palkan nostaminen puolestaan on haastavaa alalla, jossa kilpailu on kovaa ja henkilöstön vaihtuvuus suurta.

Yhteiskunnan muuttuessa myös turvallisuustarpeet muuttuvat. Poliisien resurssien vähentyessä yksityisen turvallisuusalan rooli on kasvanut merkittävästi. Erityisesti kaupunkien julkisissa tiloissa yksityisten turvallisuuspalveluiden käyttö on arkipäiväistynyt: vartijoita työskentelee kirjastoissa, museoissa, virastoissa, julkisessa liikenteessä ja muissa julkisissa tiloissa. Yksityinen turvallisuusala on nyky-yhteiskunnassa merkittävä toimija, ja siksi sen valvontaa olisi tärkeää kehittää. Tällä hetkellä poliisin suorittama valvonta on rajallista ja keskittyy lähinnä vartijakortin myöntämiseen. Yritykset ovat itse vastuussa omasta sisäisestä valvonnastaan, mutta tätä ei säädellä laissa. Tällaisessa tilanteessa voidaan aiheellisesti kysyä, kuinka järjestelmällistä ja tehokasta sisäinen valvonta todellisuudessa on.

Yhteenvetona voidaan todeta, että yksityinen turvallisuusala on tärkeässä mutta haastavassa asemassa nyky-yhteiskunnassa, ja sen toimintaa tulisi kehittää kokonaisvaltaisesti niin koulutuksen, valvonnan kuin työolojen osalta. Ainoastaan näin yksityinen turvallisuusala voi vastata muuttuvan yhteiskunnan turvallisuustarpeisiin luotettavasti ja vastuullisesti.

Lähteet

4tturva 2024. Miten paikallisvartija toimii kiinteistöissä? Viitattu 2.2.2025. <https://www.4tturva.fi/2024/10/29/miten-paikallisvartija-toimii-kiinteistoissa/>

Aamulehti 2018. Vartijan työ muuttuu ja lisääntyy. Viitattu. 2.2.2025. <https://www.aamulehti.fi/mainos/art-2000007547197.html>

Aarnos, E. Eskola, J. Hakala, J. Heikkinen, H. Kiviniemi, K. Lätti, J. Niiko, A. Perkkilä, P. Ropo, E. Saarela, M. Saloviita, T. Syrjälä, L. Valli, R. Wallin, A. Vastamäki, J. Vilka, H. Virtanen, S. Åhlberg, M. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 5. painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 3.2.2025.

Aho, P. 2006. Yksityinen turvallisuusala- Poliisin kilpailija vai yhteistyökumppani? Viitattu 27.4.2025 https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/93948/gradu01434.pdf?sequence=1&utm_source=chatgpt.com

Avarn 2023. Varaudu, varmista ja onnistu. Viitattu 12.2.2025. https://www.avarn.fi/hubfs/Varaudu_varmista_onnistu-opas_tapahtumajarjestajalle.pdf?hsCtaTracking=6ef42e96-bca2-45af-9d0a-c7ef32c8cfb0%7Ce8a1321f-9e8a-4125-88ce-3427d30d6ede

Björkstén, T. & Koskela, M. 2023. Isossa Omenassa kuollut nainen joutui vartijoiden silmätikuksi jo aiemmin, uskoo naisen veli. Viitattu 11.1.2025. <https://yle.fi/a/74-20013318>

De Fresnes, T. & Ikävalko, K. 2022. Järjestyksenvalvojaksi pääsee liian helposti, sanoo turvallisuusalan opettaja - ”Jokainen lukutaitoinen voi saada koulutuksen” Viitattu 14.1.2025. <https://yle.fi/a/74-20010800>

EK palkkatilastot 2023. Työntekijöiden keskiansioita eräillä EK:n sopimusaloilla. Viitattu. 30.1.2025 <https://ek.fi/tavoitteemme/talouspolitiikka/palkkatilastot/>

Fredriksson, J. 2012. Turvayritykset eivät lämpene vartijoiden aseistamiselle. Viitattu 15.1.2025. <https://yle.fi/a/3-5497221>

HE 22/2014. 3.1. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisistä turvallisuuspalveluista sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu. 16.1.2025. <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140022#idm46111191589200>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos Helsinki: Tammi. Viitattu 15.2.2025

Hotulainen, R. 2019. Aineiston keruu kyselylomakkeella. Viitattu 19.1.2025. <https://www.mv.helsinki.fi/home/hotulain/Tilasto/Kyselomakeohjeet.htm>

Järjestyslaki 612/2003

Karhu, O. Karppi, T. 2023. Voimankäyttöä harjoitellaan 300 tuntia turvallisuusalan perustutkinossa, mutta vartijakurssilla vain 4,5 tuntia. Viitattu 12.2.2025. <https://yle.fi/a/74-20012956>

Kari, M 2017. Palkansaajientutkimuslaitos. Tarkastelu sisäministeriön ja poliisin resurssien ja poliisitoimen palvelujen laadun tasosta ja kehityksestä. Viitattu 12.12.2025. <https://labore.fi/wp-content/uploads/2020/02/raportti35.pdf>

Kauhanen, M. 2021. Työvoimapula, työvoiman kohtaanto ja avointen työpaikkojen laatu. Viitattu 30.1.2025. <https://labore.fi/t&y/tyovoimapula-tyovoiman-kohtaanto-ja-avointen-ty-opaikkojen-laatu/>

Kerttula, T. 2010. Vartijat ja järjestyksenvalvojat julkisen vallan käyttäjinä. Viitattu 16.12.2024. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/c8b81da3-eda4-498b-ad93-eeb7b9b5fb28/content>

Keski-Heikkilä, A. 2023. Kansanedustajat lisäävät turvallisuus-alan koulutus-vaatimuksia. Viitattu 20.1.2025. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009315233.html>

Koschke, P. 2011. Tapaustutkimus itsearviointien hyödyistä ja haasteista ministeriötason osastolla. Viitattu 3.2.2025. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/10024/82796/1/gradu05275.pdf>

Koulutus.fi 2025. Vartijan koulutus. Viitattu 1.2.2025. <https://www.koulutus.fi/haku/vartija-koulutus>

Laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista (1397/2016)

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015)

Microsoft 2025. Tietoturva ja tietosuoja Microsoft Formsissa. Viitattu 22.2.2025. <https://support.microsoft.com/fi-fi/topic/tietoturva-ja-tietosuoja-microsoft-formsissa-7e57f9ba-4aeb-4b1b-9e21-b75318532cd9>

Mäntysalo, J. 2021. Poliisi elää jo nyt yli varojensa ja budjettiriihestä on tulossa lisää kylmää vettä niskaan - selvitimme, mihin poliisi määrärahat käyttää. Viitattu 25.1.2025. <https://yle.fi/a/3-12081067>

Nykänen, P. 2023. Kansanedustaja haluaa soveltuvuustestit turvallisuusalan koulutukseen - alan opettaja huolissaan nykytilanteesta: ”Kun hakija haluaa alalle, hän pääsee alalle”. Viitattu 26.1.2025. <https://yle.fi/a/74-20012023>

Paasonen, J. Yksityisen turvallisuusalan historia. 2021. Helsinki: Painotalo Trinket.

Paasonen, J. & Ellonen, V. 2017. Turvallisuusalan perusoppikirja. Helsinki: Tietosanoma.

Paasonen, J. & Ellonen, V. 2018. Yksityisen turvallisuusalan lainsäädäntö käytännössä. Helsinki: Tietosanoma.

Paatero, M. 2016. Sisäinen turvallisuus horjuu. Helsinki: Docendo.

Pakkokeinolaki (22.7.2011/806)

Palmia Oy 2022. Ajankohtaista Viitattu 14.2.2025. <https://www.palmia.fi/fi/ajankoh-taista/koulutamme-vartijan-tyotehtaviin/>

Palmia 2023a. Monessa mukana. Viitattu 14.2.2025. https://monessamukana.palmia.fi/blog/vahvaa-turvallisuusosaamista-yksityissektorille?_gl=1*fh5lo8*_gcl_au*MTczOTQ3ODA1Ni4xNzAwNzI2NTMx

Palmia 2023b. Omistajaosuus. Viitattu 14.2.2025. <https://www.palmia.fi/fi/ajankoh-taista/palmia-oy-n-omistajuus-siirtynyt-mutaresille/>

Palmia 2023c. Yritys. Viitattu 15.2.2025. <https://www.palmia.fi/fi/yritys/>

Palmia 2023d. Turvallisuuspalvelut. Viitattu 14.2.2025. https://www.palmia.fi/fi/palvelut/turvallisuuspalvelut/?utm_term=&utm_campaign=Turvallisuus+ADS+B2B+2020&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=6746266741&hsa_cam=15103237189&hsa_grp=131862252922&hsa_ad=668749955419&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1018863542531&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA67CrBhC1ARI-sACKAa8TAWW1BXNsBFgz5jArbWz28BCVYQVmrh-9Md0c0QNCrSzHPcXOVknYaAtyHEALw_wcB

PAM 2022. Jatkuvat kilpailutukset lisäävät vartijoiden huolta työturvallisuudesta. Viitattu 16.2.2025. <https://www.pam.fi/artikkelit/jatkuvat-kilpailutukset-lisaavat-vartijoiden-huolta-tyoturvallisuudesta/>

PAM 2023. Turvallisuusala murroksessa. Viitattu 16.2.2025. <https://www.pam.fi/artikkelit/turvallisuusala-murroksessa/>

Pelastuslaki (29.4.2011/379)

Poliisi 2017. Vartijan koulutuksen tarkennettu sisältö. Viitattu 24.1.2025. https://www.finnsecurity.fi/application/files/1414/8975/2250/Vartijan_peruskoulutuksen_120_ot_tarkennettu_sisalto.pdf

Poliisi 2024a. Korttihakemukset. Viitattu 24.12.2024. <https://poliisi.fi/korttihakemukset>

Poliisi 2024b. Toimintaympäristö ja tilastot. Viitattu 24.1.2025. <https://poliisi.fi/toimintaymparisto-ja-tilastot>

Poliisi 2024c. Korttihakemukset. Viitattu 24.12.2024. <https://poliisi.fi/korttihakemukset>

Pukkila, T. 2021. Korona-aika siirsi ensiapukurssit nettiin. Viitattu 1.2.2025 <https://yle.fi/a/3-11733992>.

Rinta-Jouppi, A. 2019. Yritys mainostaa vartiointialaa ampumisvideoilla, vaikka tavallinen vartija ei edes kannu asetta. Viitattu 3.2.2025. <https://yle.fi/a/3-11025169>

Saarikkomäki, E. 2023. Muuttuvat reaktiot rikollisuuteen: Yksityisen turvallisuusalan kontrolli, kontrollin kohteet ja luottamus. Viitattu. 5.1.2025 <https://kriminologia.journal.fi/issue/view/8841/2045>

Securitas 2024. Koulutukset. Viitattu 29.1.2025. https://koulutus.securitas.fi/kursit/?_gl=1*1ymo0iw*_gcl_au*MTQ2OTA0Nzk2NC4xNzlxOTg1OTY0

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

Sisäministeriö 2023a. Yksityisen turvallisuusalan koulutusta, ohjausta ja valvontaa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Viitattu 18.1.2025. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165166/SM_2023_29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sisäministeriö 2023b. Yksityisen turvallisuusalan työryhmä esittää järjestyksenvalvojen koulutuksen pidentämistä. Viitattu 28.1.2025. <https://intermin.fi/-/yksityisen-turvallisuusalan-tyoryhma-esittaa-jarjestyksenvalvojen-koulutuksen-pidentamista>

Sisäministeriö 2024. Vartijoiden ja järjestyksenvalvojen käyttö on lisääntynyt. Viitattu 27.12.2024. <https://intermin.fi/poliisiasiat/vartiointi-ja-jarjestyksenvalvonta>

STT 2017. Viitattu 16.1.2025 <https://www.sttinfo.fi/tiedote/63189231/sata-vuotta-helsingin-kaupungin-ruokapalveluja?publisherId=57325129>

STT/Iltta-Sanomat 2023. 15 järjestyksen-valvojalle syytteet ihmisten pahoin-pitelyistä juna-ase-milla ja niiden läheisyydessä. Viitattu 11.1.2025. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000009807127.html>

Sverigesradio 2024. Too few new security guards being trained. Viitattu. 1.2.2025. <https://www.sverigesradio.se/artikel/too-few-new-security-guards-being-trained>

Tauriainen, R. 2022. Rujot väitteet: Vartijakoulutukseen hamuaa "mätiä munia", jotka eivät hillitse itseään - edes putkareissu ei haittaa töitä, Viitattu. 4.1.2025 <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/63159903-5215-49e9-b1d1-a48783284681>

Tihilä, K. 2023. Kauppakeskus Ison Omenan kuolemantapauksesta epäiltyjä vartijoita vastaan nostettu syyte. Viitattu. 12.12.2024. <https://yle.fi/a/74-20051420>

Tuomaala, M. 2024. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 1/2024: Työ- ja elinkeinoministeriö Ministry of Economic Affairs and Employment. Viitattu 10.1.2025. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165485/Ty%C3%B6voiman%20saatavuus%20ja%20kohtaanto%201_2024.pdf

Turvallisuusalan ammattiliitto ry 2021. Viitattu. 27.1.2025. <https://www.turvallisuusala.fi/2021/11/08/vartiointialan-tyoehostosopimusneuvottelut/>

Turvallisuusalan elinkeinolupa 2024. viitattu 27.1.2025. <https://poliisi.fi/turvallisuusalan-elinkeinolupa>

Valtiovarainministeriö 2000. Viitattu 7.2.2025. https://vm.fi/documents/10623/307719/Osaamisen+johtaminen+osana+valtion+henkil%C3%B6st%C3%B6tilin%C3%A4%C3%A4t%C3%B6sk%C3%A4yt%C3%A4nt%C3%B6%C3%A4+8_2000.pdf/94dc84d7-f20a-49df-8343-c7c1a4b894a3/Osaamisen+johtaminen+osana+valtion+henkil%C3%B6st%C3%B6tilin%C3%A4%C3%A4t%C3%B6sk%C3%A4yt%C3%A4nt%C3%B6%C3%A4+8_2000.pdf

Vartijan ammattitutkinto 2025. Viitattu 2.2.2025. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/amatillinen/1954443/tutkinnonosat/1964870>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 2.2.2025. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>

Vilka, H 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. 5., päivitetty painos. Viitattu 16.2.2025

Kuviot

Kuvio 1: Poliisin määrärahat verrattuna yksityisen turvallisuuspalveluiden liikevaihtoon (Kari 2017, 57).	16
Kuvio 2: Poliisin henkilöstö määrä verrattuna yksityisen turvallisuusalan henkilöstö määrään (Kari 2017, 58).	17
Kuvio 3 Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatilastot (mukaillen: EK palkkatilastot 2023).	25
Kuvio 4: Vastajien korkein suoritettu koulutusaste	33
Kuvio 5: Kyselyyn vastanneiden suorittama turvallisuusalan koulutus	34
Kuvio 6: Kyselyyn vastanneiden työkokemus turvallisuusalalla	35
Kuvio 7: Palmian paikallisvartijoiden kokemus lainsäädännön tuntemuksesta	36
Kuvio 8: Palmian paikallisvartijoiden kokema lisätiedon tarve lainsäädännöstä	37
Kuvio 9: Palmian paikallisvartijoiden itsearviointi haastavien asiakastilanteiden hallinnasta	38
Kuvio 10: Palmian paikallisvartijoiden kokema lisäkoulutuksen tarve haastavissa tilanteissa	39
Kuvio 11 Palmian paikallisvartijoiden ensiapukoulutuksen voimassaolo ja itsearviointi ensiapuosaamisesta	40
Kuvio 12: Lisäkoulutuksen tarve ensiaputilanteessa	41
Kuvio 13: Tarvittava osaaminen tulipalon syttyessä	42
Kuvio 14: Kyky arvioida turvallisuusriskejä	43

Taulukot

Taulukko 1 Poliisin ja yksityisen turvallisuusalan tehtävien yhtäläisyydet (mukaillen Kerttula 2010, 146)	14
Taulukko 2 Turvallisuusalan koulutuksien kesto (SA 878/2016.)	20
Taulukko 3 Koulutusvaatimukset yksityisellä turvallisuusalalla (mukaillen: Sisäministeriö 2023a, 19).	21
Taulukko 4 Työvoimapula 2024 (mukaillen: Tuomaala M. 2024, 8).	23

Liitteet

Liite 1: Saatekirje	57
Liite 2: Kyselylomake	58

Liite 1: Saatekirje

Arvoisa kollega,



Olen Joonas Kaunismäki ja työskentelen Palmialla paikallisvartijana. Työni ohella opiskelen Laurean ammattikorkeakoulussa turvallisuus- ja riskienhallinnan tradenomiksi.


Teen parhaillaan opinnäytetyötäni, ja pyytäisin teitä ystävällisesti vastaamaan liitteenä olevaan kyselyyn. Kysely on osa opinnäytetyöni aineistonkeruuta, ja sen tavoitteena on kartoittaa paikallisvartijoiden koulutusta, osaamista ja työhyvinvointia.

Vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja tapahtuu anonymisti. Olen erittäin kiitollinen, jos ehtisitte vastata kyselyyn. Mikäli teillä herää kysymyksiä, minuun voi olla yhteydessä sähköpostitse: joonas.kaunismaki@palmia.fi.


Ystävällisin terveisin,
Joonas Kaunismäki

Liite 2: Kyselylomake

Paikallisvartija kysely  

1. Mikä on korkein koulutusaste, jonka olet suorittanut? Valitse alla olevista vaihtoehdoista. 

- Peruskoulu
- Toiseen asteen koulutus (esim. lukio, ammattikoulu)
- Korkeakoulututkinto (esim. yliopistotutkinto, ammattikorkeakoulututkinto)
- Ylempi korkeakoulututkinto (esim. maisterin tutkinto)
- Tohtorintutkinto
- Muu

2. Kauan olet työskennellyt turvallisuusalalla? 

- Alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

3. Minkä seuraavista turvallisuusalan koulutuksista olet suorittanut? 


- Vartijan peruskoulutus (120h)
- Väliaikaisen vartijan koulutus (40h)
- Turvallisuusalan ammattitutkinto (150osp)
- Turvallisuusalan perustutkinto (180osp)
- Muu

4. Koen että minulla on riittävä ymmärrys laeista ja asetuksista, jotka koskevat yksityistä turvallisuusalaa. 


- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

5. Koen että tarvitsisin lisätietoa eri laeista ja asetuksista, jotka koskevat yksityistä turvallisuusalaa. 

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

6. Koen että minulla on riittävä osaaminen siinä, miten toimia haastavassa tilanteessa, kuten asiakkaan poistamisessa. 

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

7. Koen että tarvitsisin lisäkoulutusta siinä, miten toimia erilaisissa haastavissa tilanteissa. 

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

8. Kykyäni tunnistaa ja arvioida turvallisuusriskejä on erittäin hyvä. 


- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

9. Minulla on voimassa oleva ea1 tai ea2 kortti? 


- Kyllä
- Ei

10. Koen että minulla on riittävä osaaminen, miten toimia ensiaputilanteessa. 


- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

11. Koen että tarvitsisin lisäkoulutusta siinä miten toimia ensiaputilanteessa. 


- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

12. Koen että minulla on tarvittava osaaminen, miten toimia tulipalon syttyessä. 

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

13. Koen että minulla on riittävä osaaminen käyttää alkusammutusvälineitä. 

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

14. Olen suorittanut AS1-koulutuksen (alkusammutuskoulutus)? 

- Kyllä
- Ei

Tämä kyselyn osio keskittyy työhyvinvointiin ja työiihtyvyyteen.



15. Työpaikallani panostetaan työhyvinvointiin sekä työiihtyvyyteen.

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

16. Työpaikallani vallitsee positiivinen ja tukeva ilmapiiri.

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

17. Minulla on riittävästi mahdollisuuksia ylläpitää tasapainoa työn ja yksityiselämän välillä.

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

18. Koen usein uupumusta tai väsymystä työpäivän aikana. 🗉

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

19. Olen tyytyväinen esihenkilöiden tapaan johtaa. 🗉

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Edellinen

Lähetä