



Vetovoimatekijät tapahtumaturvallisudessa

Asta Jukka

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Vetovoimatekijät tapahtumaturvallisudessa

Asta Jukka
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
tammikuu, 2022

Asta Jukka

Vetovoimatekijät tapahtumaturvallisuustyössä

Vuosi

2022

Sivumäärä

50

Tämä opinnäytetyö käsittelee tapahtumaturvallisuustyötä tarjoavien organisaatioiden vetovoimaisuutta työnantajana, jolla tässä tarkoitetaan organisaatioiden työnantajamainetta ja työnantajamielikuvia. Työ keskittyy tapahtumaturvallisuutta tarjoaviin organisaatioihin, ja työn toimeksiantajana toimii Securitas Events Oy. Tapahtumaturvallisuutta tarjoavilla organisaatioilla on pulaa työntekijöistä, joten alan työmarkkinoille on muodostumassa kilpailu osavista työntekijöistä. Työntekijäpula on osittain koronapandemian seurauksena. Esimerkiksi tapahtumia on peruuntunut ja työmahdollisuudet ovat vähentyneet. Myös työntekijöiden arvokäsitykset ovat muuttuneet. Työnantajien on mietittävä uusia tapoja houkuttaa työntekijöitä palvelukseensa sekä sitouttaa työntekijät organisaatioon.

Suuri merkitys on organisaation vetovoimalla, joka tässä opinnäytetyössä määritetään organisaation työnantajamaineen ja -mielikuvan avulla. Organisaation vetovoiman merkitys näkyy niin uuden työvoiman saamisessa kuin nykyisten työntekijöiden sitouttamisessa organisaatioon. Työn tavoitteena on selvittää, millaisia työnantajamielikuvia tapahtumaturvallisuudessa työskentelyyn ja siellä toimiviin organisaatioihin liitetään ja miten tapahtumaturvallisuutta tarjoavien organisaatioiden vetovoimaa työnantajana voitaisiin kehittää.

Opinnäytetyön teoriaosassa käydään läpi maineen ja mielikuvan käsitteitä sekä tapahtumaturvallisuuden yleistä mainetta. Työn tiedonkeruumuotona empiirisessä osassa käytettiin survey-kyselyä, joka suoritettiin turvallisuusalalla toimiville, turvallisuusalalle haluaville ja alalta jo poistuneille työntekijöille. Kysely sisälsi kysymyksiä turvallisuusalaan ja tapahtumaturvallisuuteen liitettävistä mielikuvista sekä yleisistä työnantajan ja työtehtävien vetovoimatekijöistä. Tutkimustulokset osoittivat, että vastaajien mukaan tapahtumaturvallisuudessa työskentely koetaan monipuoliseksi ja vaihtelevaksi, vaikkakin palkkaus mielletään huonoksi ja työvuoroissa esiintyviä ongelmia oli paljon esimerkiksi tauotuksen suhteen. Tutkimuksesta ilmeni, että vastaajien mukaan tapahtumaturvallisuudessa toimivien organisaatioiden viestintä ei ole toimivaa uusien työntekijöiden houkutteluun alalle. Näitä vetovoimatekijöitä tapahtumaturvallisuutta tarjoavat organisaatiot voisivat kehittää erilaisilla keinoilla, kuten hyvällä johtamisella, viestinnällä ja mainonnalla.

Asta Jukka

Employer Attractiveness of Organizations providing Event Security

Year

2022

Pages

50

This thesis studies the attractiveness of organizations providing event security as an employer, i.e., the organizations' employer reputation and employer image. The work focuses on organizations that provide event security, and the work is commissioned by Securitas Events Oy. Event security organizations have a shortage of employees. This is due to the consequences of the pandemic, such as the cancellation of events and the reduction of job opportunities, but also to changes in employees' perceptions of values. Employers need to think of new ways to engage new employees with the work, including committing current employees to the organization.

Of great importance to all this is the attractiveness of the organization, which in this thesis is determined as the reputation and image of the organization as an employer. The importance of an organisation's attractiveness is reflected both in gaining new impetus and in engaging existing employees in the organization. The thesis studies security work, the employment image associated with working in event safety and the organizations operating there. As a result, the employer attractiveness of organizations providing event security is developed.

The theoretical section of the thesis reviews the concepts of reputation and image as well as the general reputation of event safety. The data collection used in the empirical section was survey, which was conducted with employees working in the security sector as well as with employees who have left the field, altogether 213 persons. The survey included a discussion of the perceptions associated with the security sector and incident security, as well as the general driving forces of the employer and work tasks. The results of the survey showed that, according to the respondents, work in event security is diverse and variable, although pay is perceived as poor and there were many problems with shifts, such as the possibility to have a break. The survey also revealed that the communication of organizations working in event security is not effective for attracting new employees to their service. These vendor organizations could develop their power through working means, such as leadership, communication, and advertising.

Keywords: event security, interaction factor, security sector

Sisälllys

1	Johdanto.....	6
1.1	Työn tavoitteet ja tutkimuskysymys.....	7
1.2	Rajaukset.....	7
1.3	Toimeksiantajan esittely.....	7
2	Työnantajamaine ja yrityksen vetovoimatekijät	8
3	Tapahtumaturvallisuus	11
3.1	Keskeisiä käsitteitä	11
4	Opinnäytetyön prosessi.....	12
4.1	Tutkimusmenetelmät.....	13
4.2	Aineiston analysointi.....	14
5	Tulokset	16
5.1	Tapahtumaturvallisudessa työskentely	18
5.2	Mielikuvat tapahtumaturvallisudesta	19
5.3	Turvallisuusalalla työskentely ja omat ennakkokäsitykset	20
5.4	Ennakkokäsityksien muodostuminen.....	21
5.5	Tapahtumaturvallisuus ja viestintä.....	22
5.6	Työura tapahtumaturvallisudessa	23
5.7	Tärkeät asiat työelämässä	24
5.7.1	Osaavat esihenkilöt	25
5.7.2	Työohjeet ja perehdytys työtehtäviin	25
5.7.3	Hyvä työyhteisö.....	26
5.7.4	Työvuorojen haun helppous.....	27
5.7.5	Palkka	27
5.7.6	Mahdollisuus valita työajat.....	28
5.7.7	Mielenkiintoiset tapahtumat.....	29
5.7.8	Muut tärkeät asiat työelämässä	30
5.8	Syrjintä turvallisuusalalla	31
5.9	Työtehtävien monipuolisuus ja työtehtävien tunteminen.....	31
6	Johtopäätökset	37
6.1	Kehitysehdotuksia alan vetovoimaisuuden lisäämiseksi	38
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	40
	Taulukot	45
	Liitteet	46

1 Johdanto

Työvoimapula on aina ajankohtainen aihe ja herättääkin paljon keskustelua jokaisella alalla. Kun Covid-19-pandemia iski ja poikkeusolot alkoivat, joutuivat lukuisat eri alojen yritykset pulaan useiden syiden takia. Konkurssit, työntekijöiden alan vaihdot, tapahtumien peruuntuminen sekä asiakkaiden katoaminen vaikuttivat vahvasti monen yrityksen liiketoimintaan. Näin kävi myös tapahtumaturvallisuuden yrityksille. Kun kesällä 2021 saatiin kokoontumisrajoitusten puitteissa järjestää taas tapahtumia ja aloittaa tapahtumaturvallisuuden työtehtävät, huomattiin työvoimapulan iskevän vielä kovemmin kuin aiemmin. Monet tapahtumaturvallisuuden alalla ennen työskennelleet olivat siirtyneet muihin työtehtäviin eivätkä olleet kiinnostuneita palaamaan alalle. Kun työvoimapulan suuruus selvisi, oli syytä selvittää minkälaisilla eri tavoilla tapahtumaturvallisuuden pariin saataisiin uusia työntekijöitä sekä voitaisiin sitouttaa vanhat työntekijät työskentelemään alalla. Sen seurauksena syntyi tämä opinnäyte-työ.

Työmarkkinoilla näkyy selkeästi tilanteita, joissa työnantajat kilpailevat työntekijöistä. Työnantajat panostavat erilaisiin työetuihin, ja työnhakijat ovat entistä tarkempia, missä yrityksessä haluavat työskennellä. Tämän takia työnantajien on hyvä pohtia, kuinka houkutellessa palvelukseensa mahdollisimman pätevää henkilöstöä sekä miten sitouttaa nykyiset työntekijät yritykseen. Työntekijät kiinnittävät aiempaa enemmän huomiota työn sisältöön ja vaatimukseen, koska arvomaailmat ovat muuttuneet. Nykyään pelkkä palkka ei välttämättä ole riittävä houkutin, vaan työn sisällön pitää olla mielekästä, tarjota haasteita ja olla kehittävää. Vapaa-ajan ja työn halutaan olevan tasapainossa. Omien arvojen halutaan vastaavan myös työpaikan arvomaailmaa. Tarpeeksi avoin organisaatioviestintä koetaan myös tärkeäksi. Tämän lisäksi Suomen väestön ikärakenne on viime vuosikymmeninä muuttunut nopeasti, mikä tarkoittaa, että ihmisiä jää eläkkeelle ja uutta osaavaa työvoimaa on tarjolla vain vähän eläköityvien tilalle. (Aula & Heinonen 2002, 263-264.)

Tällaisissa työmarkkinoiden kilpailutilanteissa korostuu organisaation vetovoimatekijöiden merkitys. Vetovoimatekijöillä tarkoitetaan työnantajamainetta ja -mielikuvaa organisaation kilpailukykyssä eli mitä organisaatiolla on tarjottavana työntekijöilleen, jotta he kiinnostuvat työskentelemään organisaatiossa. Vetovoimatekijät vaikuttavat työnhakijoiden käyttäytymiseen työ- ja rekrytointimarkkinoilla. Niiden vaikutus näkyy uusien työntekijöiden saamisessa ja nykyisten työntekijöiden sitoutumisessa yritykseen. Pärjätäkseen kilpailuissa organisaatioiden on hyvä selvittää, millainen heidän nykyinen maineensa on työnantajana ja millaisia mielikuvia heihin liitetään. Olennaista on myös selvittää, mitä asioita hyvän maineen rakentaminen vaatii ja minkälaisia asioita työntekijät arvostavat, sillä vetovoimatekijöitä

pitää ensin tutkia, jotta niiden kehittäminen onnistuu halutulla tavalla. (Aula & Heinonen 2002, 96.)

1.1 Työn tavoitteet ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tavoitteena on tarjota luotettavaa tietoa tapahtumaturvallisuudessa toimiville organisaatioille alan tämänhetkisestä yleisestä työnantajamaineesta ja -mielikuvista. Tarkoituksena on selvittää tapahtumaturvallisuudessa työskentelevien mielikuvia tapahtumaturvallisuudesta yleisesti; millaisena he mieltävät tapahtumaturvallisuudessa työskentelyn ja millaiset asiat heidän mielestään parantavat tapahtumaturvallisuutta tarjoavien organisaatioiden sekä alan vetovoimaisuutta.

Työn tavoitteiden ja tarkoitusten pohjalta muodostuvat seuraavat, koko työtä ohjaavat tutkimuskysymykset. Tutkimuksen pääkysymys on ”Mitkä tekijät vaikuttavat tapahtumaturvallisuuden työnantajamielikuvaan?”. Tutkimuksen alakysymykset ovat ”Millaisena tapahtumaturvallisuudessa työskentelevät henkilöt ja alalta poistuneet henkilöt kokevat alalla työskentelyn? Mitkä asiat heidän mielestään lisäävät tapahtumaturvallisuuden vetovoimaa?”. Vastaukset näihin tutkimuskysymyksiin pyritään saamaan työn teoriaosan sekä alalle tuleville, alalla oleville ja alalta lähteneille suunnatun kyselyn kautta.

1.2 Rajaukset

Vaikka työnantajamainetta ja -mielikuvia tutkitaan paljon, on niistä tehty vain vähän omia, itsenäisiä teorioita. Siksi tässä opinnäytetyössä työnantajamaine- ja mielikuvateoriat pohjautuvat yleisiin teorioihin maineesta ja mielikuvista. Kyseisiä teorioita käsitellään organisaatioviestinnän näkökulmasta tässä opinnäytetyössä, sillä siihen kuuluu laajasti kaikki yhteisön viestintä, mukaan lukien epäviralliset keskustelut, joten teorioita saadaan käsiteltyä laajasti ja opinnäytetyön tutkimusmenetelmän mukaan. Organisaatioviestintä on organisaatioviestinnän professori Leif Åbergin mukaan tapahtuma, jossa annetaan merkityksiä ja tulkitaan sellaisia asioita, jotka koskevat organisaation tai sen jäsenten toimintaa ja tämä tulkinta saatetaan muiden ihmisten tietoisuuteen vuorovaikutteisen verkoston kautta (Åberg 2010). Opinnäytetyössä tutkitaan tapahtumaturvallisuudessa työskentelyyn ja tapahtumaturvallisuutta tarjoaviin organisaatioihin liittyviä mielikuvia.

1.3 Toimeksiantajan esittely

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantajana Securitas Events Oy:lle. Työ toimii ajankohtaisena selvityksenä tapahtumaturvallisuuden vetovoimaisuudesta kokonaisuutena, jonka johtopäätöksistä voi jokainen tapahtumaturvallisuutta tarjoava yritys kerätä tietoa oman yrityksensä rekrytointiprosesseihin. Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti opinnäytetyön tekijän

työharjoittelun aikana kesällä 2021 havaitsema alan työntekijäpula. Omakohtainen havainto vahvistui toimeksiantajan ja muiden alan toimijoiden kanssa käydyissä keskusteluissa.

Securitas Events Oy tuottaa turvallisuuspalveluja yritystapahtumiin sekä yleisötilaisuuksiin. Yrityksen toimialana on turvallisuustuotteet ja -palvelut sekä tapahtumajärjestäminen. Yritys on perustettu vuonna 2004 ja vuonna 2020 sen liikevaihto oli 2,6 miljoonaa euroa. Securitas Eventsillä työskentelee vakituisesti toimistoilla noin 65 henkilöä, mutta yleisötapahtumien aikaan yritys työllistää määräaikaissä työsuhteessa huomattavasti enemmän henkilöitä. Ennen covid-19-pandemiaa, Securitas Events Oy työllisti vuositason noin 3000 työntekijää, joista aktiivisesti työskenteli noin 1000 työntekijää (Solja 2021).

2 Työnantajamaaine ja yrityksen vetovoimatekijät

Maineeseen yleisesti liittyy erilaisten arvostelmien antaminen ja tunnettavuus. Usein ihmiset tuntevat organisaation nimen lisäksi myös sen maineen ja osaavat arvostella yritystä. Jokainen organisaatio pyrkii tunnettavuuden luomiseen hyvien arvosteluiden kautta eli hyvämaineisuuteen. (Pitkänen 2001, 17-18.) Tapahtumaturvallisuuden alalla on monia erilaisia työpaikkoja, minkä vuoksi on tärkeää ymmärtää, että mitä parempi maine organisaatiolla on, sitä enemmän vasta valmistuneet tai uutta työpaikkaa etsivät päätyvät töihin hyvämaineiseen organisaatioon. Työnantajan hyvä maine houkuttelee hyviä työnhakijoita, mutta se vaikuttaa myös omien työntekijöiden sitouttamiseen organisaatiossa. Työn mielenkiintoisuus, kehittämismahdollisuudet sekä uuden oppiminen merkitsevät paljon työntekijöille. Kun organisaatio on menestyvä, ihmiset haluavat olla mukana menestyjien joukossa. (Heinonen 2006, 44-45.)

Hyvän maineen rakentamiseen vaaditaan hyvää organisaatiokulttuuria. Jos organisaation sisäiset asiat eivät ole kunnossa, ei synny menestystä myöskään ulkoisten sidosryhmien keskuudessa. Organisaation työntekijät voivat kaikki vaikuttaa osaltaan organisaation maineen syntymiseen ja kehittämiseen. Hyvän maineen rakentamiseen vaaditaan johdon ja henkilöstön välistä luottamusta sekä arvostusta, sillä se sitouttaa tyytyväiset työntekijät organisaatioon ja pitää työpaikan ilmapiirin kannustavana. Myös organisaation tavoitteet on helpompi sisäistää, jos työntekijät tuntevat aitoa uskollisuutta työpaikkaansa kohtaan. Hyvämaineisesta organisaatiosta ollaankin aidosti ylpeitä. Organisaation omat työntekijät siis rakentavat työnantajamaainetta joko hyvään tai huonoon suuntaan. Merkityksellistä onkin, mitä organisaation henkilöstö puhuu eteenpäin työstään ja työpaikastaan tuttavilleen. Työntekijöiden puheiden sisältöön vaikuttaa työntekijöiden viihtyminen työpaikalla. Tähän puolestaan vaikuttavat johtamiskulttuuri, henkilöstöpolitiikka ja sisäinen viestintä. (Heinonen 2006, 84-85.) Yksi tärkein ulottuvuus maineen parantamisessa onkin sisäinen viestintä. Esimerkiksi jos organisaation arvoista ei viestitä työntekijälle, ei heiltä voida vaatia arvojen mukaista toimintaa. (Aula & Heinonen 2002, 220.)

Viestintäkanavilla on merkitystä, kun mietitään työnantajamaineen leviämistä. Viestintäkanavan, jolla halutaan esiintyä, on oltava hyvin näkyvä ja ne pitää kohdentaa toivotulle kohde-ryhmälle. Esimerkiksi uusien innovatiivisten kanavien käyttö voi lisätä näkyvyyttä nuorten keskuudessa, kun taas perinteinen lehtimainonta voi lisätä näkyvyyttä vanhemman ikäpolven keskuudessa. (Rainio 2008, 36-40.) Esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tapahtuva mainonta on tällä hetkellä hyvin nopeasti kasvava ja varteenotettava mainostapa. (Rainio 2008, 38-40.)

Ihmisillä on paljon mielikuvia asioista tai organisaatioista jo ennen ensimmäistä kontaktia. Ihmiset muodostavat mielikuvia esimerkiksi lukemansa tai kuulopuheiden perusteella. Tällaiset mielikuvat syntyvät yleistämällä ja siirtämällä yleisiä mielikuvia erityisiin kohteisiin. Ihminen saattaa esimerkiksi luottaa tiettyyn yritykseen ja sen kaikkiin tuotteisiin siksi, että yrityksen tuotteet ovat aiemmin toimineet. Tai päinvastoin, henkilö saattaa suhtautua tietynlaisiin yrityksiin negatiivisesti, koska hän suhtautuu yleensäkin esimerkiksi järjestystä ylläpitäviin auktoriteetteihin skeptisesti. (Vuokko 2003, 105.) Tällaisia mielikuvia ja mielipiteitä on vaikea muuttaa, mutta yritys voi tarjota mahdollisimman monipuolisesti tietoa toiminnastaan ja itsestään, joten ihmiset voivat paremmin muodostaa mielikuvan yrityksestä.

Erilaisten tutkimusten mukaan työnantajamaineeseen vaikuttavat esimerkiksi myös työntekijöiden arvostaminen, työn kehittäminen, oikeudenmukainen johtaminen, hyvä ilmapiiri ja toimiva viestintä. Myös vapaus nähdään tärkeänä, ja töissä saa olla hauskaakin. Arvostuksen antaminen, kiittäminen hyvin toimituissa tilanteissa, palkitseminen ja oman kehityksen tukeminen ovat tärkeitä maineen rakentamisen kannalta. (Koskimies 2012.) Työn monipuolisuuden hyödyt voidaan nähdä työhyvinvoinnin kautta. Psykologian tohtori Matti Joensuun (2019) mukaan monipuolisuus työssä on tutkimuksissa havaittu olevan työhyvinvointia ja terveyttä edistävä tekijä. Monipuolisuudella tarkoitetaan, että työtehtävissä on erilaisia taitoja vaativia tehtäviä ja työssä voi kehittyä sekä oppia uusia taitoja. (Joensuu 2019.) Omaan työhön vaikuttamisesta ja sen positiivisista vaikutuksista on tehty monia tutkimuksia. Vaikutusmahdollisuudet työtehtävissä ovat tärkeitä varsinkin kuormittavissa työtehtävissä oleville henkilöille. Työterveyslaitos osallistui yhteispohjoismaiseen hankkeeseen, jossa tutkittiin ja analysoitiin syitä työkyvyttömyyseläkkeeseen, sillä Suomessa työkyvyttömyyseläkkeelle jää lähes 19 000 henkilöä vuosittain. Tutkimuksessa nähtiin vahvaa yhteneväisyyttä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kanssa. (Knardahl, Johannessen, Sterud, Härmä, Rugulies, Seitsamo, Borg 2017.)

Työnantajamainetta koskevia tutkimuksia on tehty useita. 15/30 Research Oy:n ja T-Media Oy:n nuorten ajatuksia ja käyttäytymistä käsittelevässä tutkimuksessa huomattiin, että nykyään nuorten keskuudessa palkka ei ole tärkein kriteeri työnantajaa valitessa. Tutkimuksessa nuoret korostivat työelämän laadullisia seikkoja, esimerkiksi työilmapiiriä sekä organisaation arvojen yhteensopivuutta omiin arvoihin. (T-Media 2007.) Työnantajamaineeseen liittyen jae-taan myös erilaisia tunnustuksia. Esimerkiksi Great Place to Work Institute Finland suorittaa

joka vuosi tutkimuksen Suomen parhaista työpaikoista. Kyseisen tutkimuksen tavoite on antaa hyvälle työpaikalle positiivista julkisuutta ja mainetta, sekä edesauttaa hyvää henkilöstöjohtamista. Tutkimuksessa valitut Suomen parhaat työpaikat valitaan organisaatioiden omien työntekijöiden mielipiteiden sekä henkilöstökyselyn perusteella. Tutkimuksessa käytetään myös asiantuntija-arvioita. (Great Place to Work 2012.)

Yritysviestintä on myös hyvin tärkeä osa organisaation vetovoimatekijänä. Yritysviestinnällä tarkoitetaan viestintää, jossa pidetään yhteyttä yrityksen eri sidosryhmiin ja kerrotaan yrityksestä kokonaisuudessa. Sisäisenä sidosryhmänä toimii henkilöstö, kun taas ulkoisena sidosryhmänä toimivat esimerkiksi kilpailijat ja asiakkaat. Jos organisaatio, tässä tapauksessa tapah- tumaturvallisuutta tarjoava yritys, parantaa yritysviestintää, niin voidaan olettaa että sitä kautta työntekijät saavat enemmän tietoa erilaisista työtehtävistä. Tämä puolestaan voi lisätä työntekijöiden kiinnostusta koko organisaatioon tai tiettyyn työtehtävään. Viestintä vaikuttaa ihmisten mielikuviin ja mielikuvat vaikuttavat siihen, hakeudutaanko yrityksen palvelukseen sekä siihen, miten hyvin siellä viihdytään. (Isohookana 2011, 13-15.)

Palkkaus on myös hyvin tärkeä osa organisaation vetovoimaa. Jos palkkaus on liian pientä verrattuna työntekijöiden käsitykseen työnkuvasta, voi se vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Palkalla on todettu olevan työntekijöille ulkoista motivaatiota lisäävää välinearvoa sekä sitä pidetään yleisesti myös ammatin arvostuksen mittarina: mitä korkeampi palkka, sitä arvostetumpi ammatti. (Asp & Peltonen 1991, 55.)

Työelämässä syrjintä vaikuttaa myös vetovoimaan, sillä jos organisaatiossa esiintyy syrjintää, voi organisaatio saada huonon maineen ja näin ollen menettää uusia potentiaalisia työnhakijoita sekä vanhoja työntekijöitään. Syrjintää voi kohdata esimerkiksi rekrytoinnin aikana tai siihen liittyen, tai sitä voi kohdata työsuhteessa. Suomessa pyritään työpaikoilla edistämään yhdenvertaisuutta erilaisten lakien ja säädösten avulla. Kuitenkin tutkimukset osoittavat, että puuttumista syrjintään ja siihen liittyviä toimenpiteitä olisi syytä tehostaa. Tampereen yliopistossa tehdyn työelämä tutkimuksen mukaan Suomi kuuluu korkean syrjinnän maihin, jossa syrjintää kokevat erityisesti naiset sekä alle 30-vuotiaat nuoret (Pietiläinen ym. 2018). Pietiläisen ym. mukaan työelämässä koettu syrjintä on usein jatkuvaa ja sen seuraukset vakavia. Pahimmassa tapauksessa jatkuva syrjintä voi aiheuttaa vakavia ongelmia, kuten työn menettämisen, erilaisia terveysongelmia, työpaikan sosiaalisissa suhteissa näkyviä ongelmia, ongelmia toimeentulossa ja muussa yksityiselämässä sekä ongelmia liittyen myös työn tekemiseen, suoriutumiseen ja työtehtäviin. Näin ollen syrjinnän kokeminen työpaikalla voi vaikuttaa selkeästi työnantajamaineeseen. Syrjintä ja epätasa-arvo yrityksessä voivat aiheuttaa erilaisia riskejä organisaatiolle, jotka vaikuttavat suoraan organisaation tulokseen. Maineriski voi olla iso. Myös taloudellinen riski voi olla suuri ja sen seuraukset voivat johtaa liiketoiminnan vaarantumiseen tai loppumiseen. (Räihä 2021, 44.)

3 Tapahtumaturvallisuus

Tapahtumaturvallisuus on käsitteenä hyvin laaja. Tapahtumaturvallisuuden toteuttamiseksi on huomioitava erilaisia asioita, kuten yleisöturvallisuus, paloturvallisuus, ensiavun saatavuus ja elintarviketurvallisuus. Yleisötapahtumissa turvallisuutta valvovat poliisi, pelastuslaitokset, kunnan rakennusvalvonta, sairaanhoitopiirit, kunnan ympäristöterveys- ja ympäristönsuojeluviranomaiset ja aluehallintoviranomaiset. Jokaisella toimijalla on oman toimivaltansa mukaiset valvontavastuut. Lisäksi kaikkia yleisölle avoimia tapahtumia koskevat kuluttajaturvallisuuslait, joiden noudattamista valvoo Tukes. (Tukes 2021.) Tapahtuman järjestäjällä eli palveluntarjoajalla on aina kokonaisvastuu tapahtuman turvallisuudesta, ja tapahtumajärjestäjän käyttämällä alihankkijoilla on vastuu tuottamastaan osakokonaisuudesta. Viranomaiset valvovat, että tapahtumajärjestäjät noudattavat vaatimuksia sekä ohjaavat ja neuvovat tarvittaessa. (Tapahtumaturvallisuusopas 2021.)

Tapahtuman toteuttamiseen liittyvät osaamisvaatimukset lasketaan tapahtuman laajuuden sekä luonteen kautta. Tapahtuma on sitä vaativampi järjestää, mitä enemmän tapahtumassa on osallistujia ja mitä riskialttiimpi tapahtuma on. Esimerkki hyvin riskialttiista tapahtumasta on festivaalitapahtuma, kun taas vähemmän riskialtis tapahtuma on esimerkiksiluentotilaisuus. (Tukes 2021a.)

Tapahtuman turvallisuus ja sen johtaminen toteutuu samalla tavalla kuin muukin johtaminen tapahtuman eri osa-alueilla. Turvallisuuden johtaminen tarkoittaa turvallisuuden suunnittelua, turvallisuuden toteutumisen seuranta koko tapahtuman ajan, reagoitua turvallisuudessa oleviin puutteisiin ajoissa, turvallisuuden mittaamista siihen sopivilla mittareilla ja pyrkimystä kehittää turvallisuutta. Johtamisessa pitää pystyä yhteistyöhön viranomaisten, erilaisten asiantuntijoiden ja muiden kumppaneiden kanssa. Turvallisuuden johtamisessa pitää huomioida normaaliolojen lisäksi ennakoitavissa olevat poikkeustilanteet ja -olosuhteet. Usein tapahtuman turvallisuusjärjestelyt ulkoistetaan, mutta siitä huolimatta tapahtuman pääjärjestäjä vastaa aina tapahtuman turvallisuudesta. (Tukes 2021b.)

3.1 Keskeisiä käsitteitä

Yleisötilaisuudella tarkoitetaan yleisölle avoimia kilpailuja, näytöksiä ja muita niihin verrattavia tilaisuuksia, joita ei ole pidettävä yleisinä kokouksina. Jos tilaisuutta ei voida tilaisuuden laadun, osanottajien lukumäärän tai muiden erityisten syiden perusteella pitää luonteeltaan yksityisenä, sovelletaan siihen kokoontumislain (530/1999) säännöksiä yleisötilaisuudesta. (Vuoripuro 2007, 13.) Kokoontumislain 12 §:n 1. momentin mukaan yleisötilaisuuden saa järjestää täysivaltainen henkilö, yhteisö ja säätiö sekä vajaavaltainen henkilö yhdessä täysivaltaisen henkilön kanssa. Yleisötilaisuuden järjestäjän tulee tehdä tilaisuudesta kirjallinen ilmoitus järjestämispaikan poliisille, joka mahdollisesti antaa tilaisuuteen ohjeita tai määräyksiä. Jos ohjeita ja määräyksiä ei tarvita, ottaa poliisi tiedon vastaan ilmoituksena.

Järjestyksenvalvonta tapahtumissa on hyvin näkyvä osa tapahtumaturvallisuutta. Tapahtumissa järjestyksenvalvojan keskeisenä tehtävänä on huolehtia henkilöiden turvallisuudesta, esimerkiksi estämällä ennakkoon rikoksia ja onnettomuuksia. Järjestyksenvalvojan tulee puuttua myös järjestyshäiriöihin sekä muihin tilanteisiin, jotka voivat vaarantaa tapahtumassa olevien henkilöiden turvallisuuden. Tämä edellyttää järjestyksenvalvojalta muun muassa rohkeutta puuttua erilaisiin tehtäviin, joissa voi olla väkivallan uhka. Väkivaltatilanteiden estäminen sekä niihin todennäköisesti johtavien uhkien estäminen kuuluu myös järjestyksenvalvojan työtehtäviin. Järjestyksenvalvojan tehtäviin kuuluu myös huolehtia, ettei tapahtumasta koidu kohtuutonta haittaa ulkopuolisille, esimerkiksi melusta tai liikennejärjestelyistä. Joskus myös järjestyksenvalvoja toimii liikenteenohjaajana, mutta tällöin hänellä täytyy olla poliisin antama määräys kyseiseen työtehtävään sekä liikenteenohjaajalta edellytetty varustus. (Sisäasiainministeriö 2009, 6-7.)

Suomen kokoontumislaisissa (530/1999) säädetään, että yleisötilaisuus on järjestettävä rauhanomaisesti, vaarantamatta osanottajien tai sivullisten turvallisuutta ja loukkaamatta heidän oikeuksiaan. Se ei myöskään saa aiheuttaa huomattavaa haittaa ympäristölle. Lain yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015) mukaan järjestyksenvalvoja on henkilö, joka suorittaa järjestyksenvalvontatehtävää tietyllä toimialueella. Järjestyksenvalvojalla on poliisin myöntämä voimassa oleva hyväksyminen järjestyksenvalvojaksi.

Vetovoimatekijällä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä erilaisia tekijöitä, joiden vuoksi organisaatio tai ala nähdään positiivisena ja houkuttelevana työpaikkana. Vetovoimatekijöitä voidaan hyödyntää uusien työntekijöiden houkuttelussa organisaatioon tai kokonaan alalle. Pito-voimatekijällä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä erilaisia tekijöitä, joilla organisaatio tai ala saa sitoutettua työntekijänsä pitkäaikaiseen työskentelyyn.

Työnantajakuva ja työnantajamielikuva ovat organisaation aineettomia kilpailutekijöitä, joiden avulla erotutaan kilpailijoista, varmistetaan positiivinen toimintaympäristö ja houkutteellaan uusia työntekijöitä sekä sitoutetaan nykyinen henkilöstö organisaatioon (Pitkänen 2001, 7). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jonka tekemiseen tarvitaan ammattitaitoisia työntekijöitä ja työyhteisöä hyvin johdettuna. Jos työ koetaan mielekkääksi sekä palkitsevaksi, se edistää elämänhallintaa. (Työhyvinvointi 2021.)

4 Opinnäytetyön prosessi

Työskentely alkoi, kun opinnäytetyön aihe oli selkiytynyt kesällä 2021. Harjoittelujaksoni aikana sain opinnäytetyölleni toimeksiantajan, jolle toteutin tämän opinnäytetyöni. Olin ottanut yhteyttä Securitas Events Oy:n palveluksessa olevaan vanhempaan projektipäällikköön Ari

Soljaan. Vanhempi projektipäällikkö Ari Solja Securitas Events Oy:stä toimi työn ohjaajana toimeksiantajan kautta.

Epävirallisissa keskusteluissa tapahtumaturvallisuudesta vastaavien yritysten edustajien kanssa nousi esiin huoli uusien työntekijöiden löytämisestä koronapandemian aikana. Myös vanhojen työntekijöiden pitäminen on ollut suurimmalle osalle yrityksistä vaikeaa. (Solja 2021.) Työntekijät ovat esimerkiksi antaneet järjestyksenvalvojakorttien umpeutua tai he ovat siirtyneet uusiin työtehtäviin, eivätkä ole aikeissa palata alalle, varsinkaan kun koronan vuoksi tapahtumien järjestäminen on epävarmaa. Yhteiskunnan häiriötilanteen jälkeen tapahtumat käynnistyvät nopeasti, joten on tärkeää saada koulutettua henkilöstöä työskentelyvalmiuteen.

Kesällä 2021 suunnittelimme tutkimuksen aihetta ja syksyllä 2021 sovimme lopullisen aiheen ja laadimme toimeksiantajasopimuksen Securitas Eventsin kanssa. Toimeksiantajan kanssa oli helppo yhdessä miettiä tarpeellisia tiedonhakumenetelmiä ja kysymyksiä, joiden avulla saadaan tietoa kohderyhmiltä. Syksyllä myös etsin ajankohtaisia tietolähteitä, jotka helpottaisivat kirjoitusprosessia. Opinnäytetyön rakenne rupesi hahmottumaan, kun tutustuin tutustuin lähdekirjallisuuteen ja muuhun tietoperustaan. Tiedonkeruu ja aineiston analysointi tapahtuivat loka-marraskuun aikana.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö on fenomenologinen tutkimus. Laineen (2007) mukaan fenomenologisessa tutkimuksessa ei käytetä teoreettista viitekehystä siinä merkityksessä, että kohdetta ennalta määrättävä teoreettinen malli ohjaisi tutkimusta. Fenomenologisessa tutkimuksessa pyritään tiedostamaan alkuperäisen kokemuksen maailma. (Laine 2007, 35.) Tässä tutkimusmuodossa pyrkimys on tavoittaa ihmisen kokemusmaailma ja hänen asioille antamat merkitykset sekä tutkittava ilmiö pyritään havaitsemaan sellaisena, kuin se ilmenee tutkittavalle (Varto 1992, 85-86).

Fenomenologinen tutkimus on kaksitasoinen. Perustaso eli ensimmäinen taso on tutkittavan kokema elämä sellaisena kuin hän sen tutkijalle ilmaisee, ja toinen taso on itse tutkimus, joka perustuu ensimmäiseen tasoon. Tämä tarkoittaa, että tutkittavien kuvailemien kokemusten pohjalta tutkija pyrkii käsitteellistämään ja ymmärtämään ensimmäisen tason eli koetun elämän merkityksiä. Edellytyksenä ymmärtää tutkittavien kokemuksia ja merkityksiä pidetään jonkinlaista esikäsitystä ja tuttuutta, joka syntyy yleensä siitä, että tutkija elää samassa kulttuuripiirissä tutkittavien kanssa. Näin ollen tutkimuksen tavoitteena on tuoda tietoon ja näkyväksi se mitä on koettu, mutta mitä ei välttämättä vielä tietoisesti ole ajateltu. (Laine 2007, 33-34.) Olen tehnyt itse tapahtumaturvallisuudessa erilaisia työtehtäviä, jonka kautta pystyn ymmärtämään tutkittavien kokemuksia.

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä on käytetty survey-menetelmää eli kyselytutkimusta. Kyselytutkimuksen kautta kerätään ja tarkastellaan esimerkiksi ihmisten erilaisia mielipiteitä, arvoja, toimintaa ja asenteita. Kyselytutkimuksessa tutkija esittää tutkittaville kysymyksiä kyselylomakkeella, joka voi sisältää myös avoimia kysymyksiä. (Vehkalahti 2008, 11.)

Perusjoukko eli kokonaisuus, jonka ominaisuuksia tässä opinnäytetyössä tutkitaan, on tapahtumaturvallisuudessa järjestyksenvalvojina työskentelevät henkilöt sekä alalle tulevat henkilöt. Kyselyn kohderyhmiksi suunniteltiin seuraavat kolme ryhmää: 1) uudet, alalle tulevat työntekijät, 2) alalla jo hetken työskennelleet ja 3) alalta poistuneet työntekijät.

Suunnittelimme kysymyksiä muutamaan otteeseen toimeksiantajan kanssa, jotta saisimme kysymyksistä mahdollisimman relevantteja opinnäytetyötä ajatellen. Kyselyt luotiin Kyselynetti.fi-palvelun kautta, koska se koettiin parhaimmaksi vaihtoehdoksi ison vastaajamäärän saamiseksi sekä sen käyttäminen oli kaikkein helpointa opinnäytetyön tekijälle. Nettikyselyn kautta pystyimme tavoittamaan henkilöitä ympäri Suomea kaikista ikäluokista ja sukupuolista, ilman että aikaa kului matkusteluun. Nettikysely koettiin vastaajille myös turvallisimmaksi vaihtoehdoksi covid-19-pandemian vuoksi.

Kysely toteutettiin vuoden 2021 lokakuun aikana. Kohderyhmiä lähestyttiin sähköpostilla sekä erilaisten työntekijäportaalien kautta. Vastaajille lähetettiin Kyselynetti.fi-linkki, jonka kautta pääsi vastaamaan kyselyyn (Liite 1). Kyselyssä oli sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Kyselyt päättyivät anonymisoimaan, sillä tarkemmat tiedot vastaajista eivät olleet niiden analysoimisen kannalta tarpeellisia. Tiedot vastaajien iästä, sukupuolesta, ammatista ja asuinpaikkakunnasta kerättiin, jotta voitaisiin todeta vastauksien olevan monipuolisia.

Kyselyyn saatiin 548 vastausta, mutta aikataulun vuoksi rajasin pois kesken jääneet vastaukset ja käytin vain niitä vastauksia, joissa vastaaja oli vastannut kaikkiin kysymyksiin. Näitä vastaajia oli yhteensä 213. Kohderyhmä oli alun alkaen mietitty jaettavaksi kolmeen ryhmään: tapahtumaturvallisuuden tuleville uusille työntekijöille, tapahtumaturvallisuudessa jo työskenteleville sekä tapahtumaturvallisuudessa entisille työskennelleille henkilöille. Kysely ei kuitenkaan tavoittanut tapahtumaturvallisuuden tulevia uusia työntekijöitä, sillä heitä oli vastanneista vain 10 henkilöä. Muista kohderyhmistä vastaajia saatiin 203 kappaletta.

4.2 Aineiston analysointi

Aineistoa analysoitiin aineistolähtöisenä eli induktiivisena, laadullisena sisällönanalyysinä. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jossa kiinnostus suuntautuu nimenomaan aineiston sisältöön. Sisällönanalyysin avulla voidaan hahmottaa suuretkin kokonaisuudet samanaikaisesti ja selkiyttää sen kaikki osat sekä osien väliset suhteet. Aineistolähtöinen eli induktiivinen laadullinen sisällönanalyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri

prosessiin, jotka ovat aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2009.)

Aineiston pelkistämässä eli redusoinnissa aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi olla informaation tiivistämistä tai osiin pilkkomista. Aineistosta pyritään löytämään tutkimustehtävälle olennaiset ilmaukset litteroimalla tai koodaamalla. Aineistosta määritellään analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana, lause, lauseen osa tai useamman lauseen ajatuskokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109-110.) Tässä opinnäytetyössä aineisto on kyselyiden vuoksi jo kirjallisessa muodossa, joten aineiston pelkistäminen on helppoa.

Aineiston ryhmittelyssä eli klusteroinnissa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi etsien niistä samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa kuvaavat käsitteet yhdistetään luokaksi ja nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tässä vaiheessa aineisto tiivistyy, sillä yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Luokitteluyksikkönä käytetään esimerkiksi tutkittavan ilmiön piirrettä, ominaisuutta tai käsitystä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Ryhmittely tehdään valmiista aineistosta eli survey-kyselyn avoimista vastauksista. Tässä opinnäytetyössä jätetään teoreettisten käsitteiden luominen pois, joka olisi viimeinen prosessi aineistolähtöisessä sisällönanalysoinnissa.

Aineistosta karsittiin ensin pois sellaisten henkilöiden vastaukset, jotka eivät olleet vastanneet koko kyselyyn. Aineistosta karsittiin pois myös testihenkilöiden vastaukset, joiden avulla kyselyn toimivuutta käytiin läpi ennen sen julkaisua. Aineistoa yritettiin myös analysoida koodaamalla Nvivo-nimisen sovelluksen avulla, mutta valitettavasti se ei onnistunut, sillä ohjelmisto ei tunnistanut suomenkielisten sanojen taivutusmuotoja. Tämän jälkeen aineisto käytiin läpi kysymys kerrallaan excelissä manuaalisesti värikoodeja avuksi käyttäen (Kuvio 1). Sen jälkeen samanlaiset vastaukset jaoteltiin kysymys kerrallaan omiin ryhmiin, jotta nähtiin vastauksista samankaltaisuuksia helpommin. Jokaiselle kysymykselle syntyi erilaisia luokkia vastauksien perusteella, joihin kaikki vastaukset ryhmiteltiin eli teemoiteltiin. Aineisto saatiin tämän avulla tiivistettyä ja selkeytettyä, jonka avulla pystyttiin luomaan erilaisia kaavioita sekä analysoimaan vastauksia myös tietoperustan kautta.

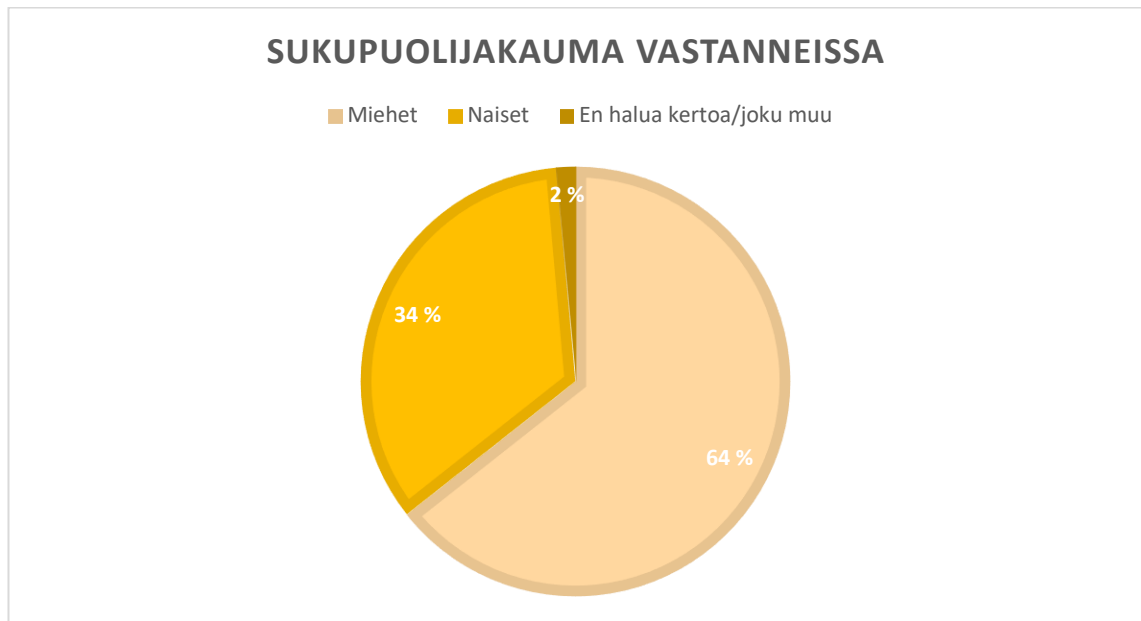
Millaisena näet tapahtumaturvallisuuksessa työskentelyn?			
Huonona, miksi?	Hyvinä, miksi?	Todella hyvänä	5. Millaisena näet tapahtumaturvallisuuksessa työskentelyn?
Palkka, liian pieni	Hyvät työkaverit	Parhaurat, jos toimiva yritys	Olen työskennellyt tapahtumaturvallisuuksessa koko 2000-luvun ajan. Ammattimaistumista on tapahtunut paljon. J
Työsuohde-educ, vähentyneet	Esimiehet hyvin saavutettavissa	Parhaassa porukassa hyvää	Työskentely riippuu paljon yrityksestä. Mukavaa työskentelyä on yrityksessä jossa on hyvä ja kannustava ilmapiiri ja pää
Työvuorojen sekaaminen (venyy yms)	Jos osattu sijoittaa oikein positioon	Mahtavaa	Hyvin rakennetussa organisaatiossa jossa ammattimainen työteko mahdollistetaan, on työ mielekäästä. Palkkaus ja työ
Dokumenttien epäselvyys	Jos ammattimainen organisaatio		Heikistä ja työlle antaa itsestään kaiken. Tapahtuman lähdetään tekemään töitä, huilata voi sitten jälkeenpäin. Töitä t
Palkka, liian pieni	Mielenkiintoista		Mielenkiintoista ja vaihtelevaa. Koskaan ei tiedä mitä seuraavaksi tapahtuu. Yhteisöllistä ja mukavaa hommaa. Vaativa
Työehtojen poikeminen	Vaihtelevaa		Kireistä, stressaavaa mutta myös antoisaa
Vaativaa	Yhteisöllisyys		Heikistä, mutta mukavaa ja oikeanlaisella työporukalla myös todella palkitsevaa.
Kireistä	Yhdessä tekeminen		Todella mukavaa, mielenkiintoista, opettavaista,
Stressaavaa	Mukavaa		Pitkiä päiviä, ihania työkaverit
Heikistä	Palkitsevaa		Vaihtelevaa ja hyvinkin riippuvaisena tapahtumajärjestäjistä ja yrityksistä keitä palvelu on tilattu. Parhaimmillaan pe
Pitkiä päiviä	Mukavaa		Mielekäästä ja mielenkiintoista. Toki suurissa tapahtumissa tauotus on aina ongelma. Vaatii hyvää organisoitua ja jouk
Epämielellistä	Mielenkiintoista		Ehkäpä otittain haastavana, helppona ja jännittävää.
Haastavaa	Opettavaa		Huonosti johdettua. Huonot työehdot. Koiran virka.
Vaihtelevaa	Mielenkiintoista		Haastavaa, tarkkaa ja vaihtelevaa.
Tauotus ongelma	Mielekäästä		Työ on monipuolista ja vaihtelevaa, mutta raskasta sekä fyysisesti että henkisesti. Työ on asiakaspalvelutyötä, jossa so
Haastavaa	Helppoa		Rutiinimaista ja kokoajan tarkkuutta vaativaa.
Huonosti johdettua	Jännittävää		Työ on mielenkiintoista, tapaa uusia ihmisiä ja saa uusia kaverit. On myös avartavaa nähdä, kuinka alkoholi vaikuttaa
Huonot työehdot	Vaihtelevaa		Tilanteet muuttuvat nopeasti. Alue saattaa olla hyvinkin laaja mitä turvataan. Mielenkiintoista, mukavaa ja monipuolista
Haastavaa	Monipuolista		Vaihtelevaa, usein mielenkiintoista, toisinaan raskasta, huonosti palkattua.
Raskasta fyysisesti ja henkisesti	Vaihtelevaa		Tapahtuman onnistuminen on masta ollut kiinni siitä, että kaikilla on selkeä tehtävä ja vedetään yhtä köyttä tiiminä. Vä
Rutiinimaista	Mielenkiintoista		Vastuum alasta, henkisesti kuormittavaa, monipuolista vaihtelevaa työtä.
Huonosti palkattua	Uusia kaverit		Sehän riippuu täysin tapahtuman luonteesta millainen kaikilla odotettavissa. Pääsääntöisesti omalla kohdalla ollut vain
Raskasta fyysisesti ja henkisesti	Tuntee itsensä tärkeäksi		Monipuolista ja huono palkkista työtä. Ei varmuutta työmäärästä /tunneista.
Henkisesti kuormittavaa	Muuttuvaa		Työskentely on ihan älyttömän hyvä hyvessä porukassa!
Vastuum alasta	Mielenkiintoista		Rentoa, hyvässä porukassa tehtyä tärkeää hommaa.
Huono palkka	Mukavaa		Antoisaa, välillä jännittävää, heikistä jos on paljon asiakkaita jotka aiheuttavat ns. tilanteita jotka vaativat täydellisen l
Epävarmaa (työtunnit)	Vedetään yhtä köyttä		Tällä hetkellä suhteellisen hyvänä mutta ainhana sitä parannettavaa on
			Tapahtumaturvallisuuksessa työskentely on monipuolista, vaihtelevaa ja oluolustaiden ja tilaisuuden mukaan monia erila

Kuvio 1: Vastauksien analysointia

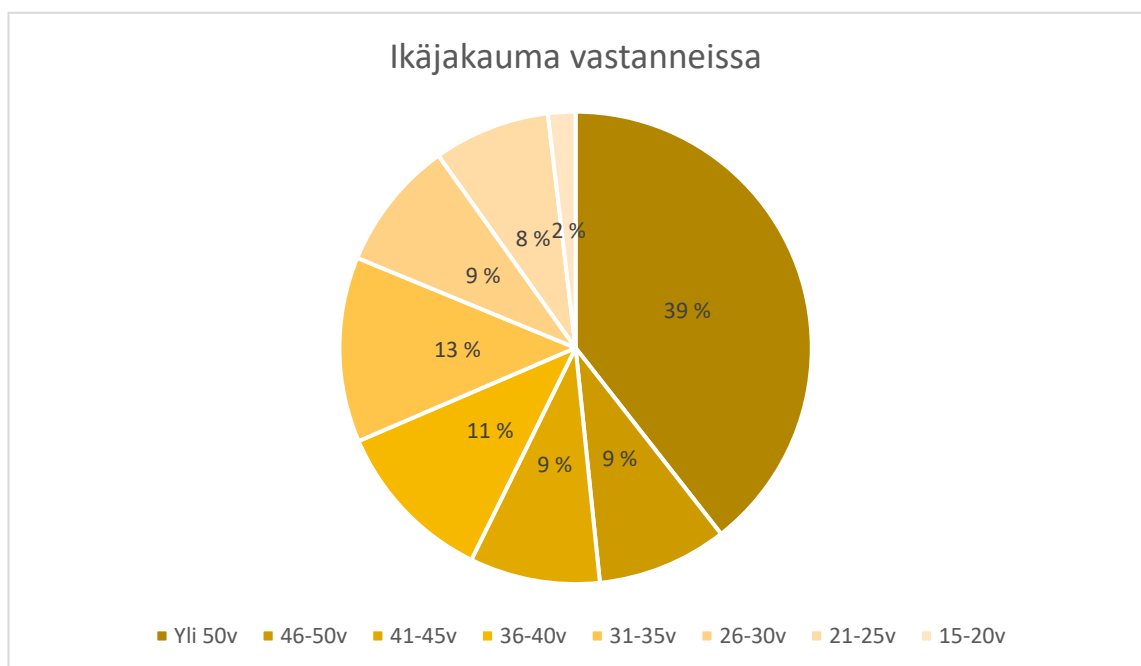
5 Tulokset

Tuloksista nousi esiin selkeitä teemoja. Kyselyyn vastanneet henkilöt korostivat työilmapiiriin ja työtehtävien monipuolisuuden tuoden kuitenkin esiin palkkauksen pienuuden ja työvuoroissa esiintyviä ongelmia, kuten tauotuksen puuttumisen. Osaan kyselyn tuloksista vaikutti selkeästi ikä tai sukupuoli, jotka tuodaan ilmi kysymyksiä omissa kappaleissa. Tuloksista voitiin huomata suuria yhteneväisyyksiä, vaikka kysymykset olivat avoimia. Tämä puolestaan helpotti aineiston analysointia. Teemat, jotka nousivat tuloksista esiin, olivat palkkaukseen liittyvät asiat, työyhteisön ja työilmapiiriin positiivisuus, työtehtävien monipuolisuus sekä työn sisällön tärkeys. Palkkaukseen liittyvät asiat käsittelevät pelkästään palkkauksen vähäisyyttä, ja se tuotiin useassa vastauksessa esille. Työilmapiiri ja työyhteisö koettiin hyvin isoksi tekijäksi tapahtumaturvallisuuksessa, ja sen koettiin parantavan työmotivaatiota ja intoa alalla työskentelyssä. Työtehtävien monipuolisuus koettiin positiivisena asiana, samoin kuin työn sisällön tärkeys. Tuloksia saatiin monipuolisesti ja kattavasti kyselyn vastauksista.

Sekä mies- että naisvastaajat toivat useissa teemoissa samoja asioita esille eikä sukupuolten välistä eroavaisuutta ollut tuloksissa huomattavasti. Vastaajia oli yhteensä 213. Heitä oli yhteensä 137 oli miehiä, 73 oli naisia ja 3 olivat muuta sukupuolta tai eivät halunneet kertoa sukupuoltaan (Kuvio 2). Vastaajia oli ympäri Suomea, eniten kuitenkin pääkaupunkiseudulta. Kuvio 2 nähdään ikäjakauma vastaajien kesken. Vastaajia oli ikäryhmistä 15-20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50 ja yli 50 (Kuvio 3).



Kuvio 2: Sukupuolijakauma vastanneissa



Kuvio 3: Ikäjakauma vastanneissa

Ammattiryhmissä oli opiskelijoita, työntekijöitä, yrittäjiä, työttömiä, virkatehtävässä olevia, eläkeläisiä sekä muita. Vastaajilta kysyttiin myös turvallisuusosalalla työskentelystä. Vastaajista 169 työskentelee tällä hetkellä turvallisuusosalalla ja omaa kokemusta tapahtumaturvallisuudessa työskentelystä, 27 vastaajaa on työskennellyt aikaisemmin tapahtumaturvallisuudessa, mutta ei työskentele enää, 7 vastaajaa on työskennellyt turvallisuusosalalla, mutta ei tapahtumaturvallisuudessa ja loput 10 vastaajaa eivät ole työskennelleet turvallisuusosalalla ollenkaan,

mutta ovat kiinnostuneita työskentelemään alalla. Tässä osiossa käydään läpi tulokset kysymys kerrallaan. Seuraavien alakappaleiden otsikot kuvaavat kyselyssä esitettyjen kysymyksien osia. Kysymysten tuloksia on lisäksi tarkasteltu sukupuolen tai iän perusteella, mikäli on havaittu niiden vaikuttavan vastausten jakautumiseen.

5.1 Tapahtumaturvallisuuksessa työskentely

Kysyttäessä millaisena vastaajat kokevat tapahtumaturvallisuuksessa työskentelyn, 88 vastaaja toi esiin tapahtumaturvallisuuksessa työskentelyn negatiivisia ja positiivisia puolia, kun taas 86 vastaaja toi esiin pelkästään alan positiivisia puolia ja loput 39 vastaajaa toivat esiin vain negatiivisia puolia alalla työskentelystä. Yhteneväisiksi teemoiksi kysymyksessä nousivat positiivisissa asioissa alan työskentelyn vaihtelevuus, monipuolisuus, työporukan miellyttävyys, työtehtävien sosiaalisuus sekä työn kokeminen tärkeäksi ja vastuulliseksi. Negatiivisissa asioissa nousi selkeästi esiin palkan pienuus, taukojen puuttuminen, työvuorojen pituus, fyysinen sekä henkinen kuormittavuus ja työtehtävien epäselvyys, esimerkiksi työohjeiden kautta.

”Olen työskennellyt tapahtumaturvallisuuksien parissa koko 2000-luvun ajan. Ammattimaistumista on tapahtunut paljon. Järjestyksenvalvojan palkkaus ja työsuhte-edut, mm. ruokailut ja majoitus ovat kaikki menneet jatkuvasti alas-päin. Turvallisuuksialalla ei osata kilpailla tapahtumaturvallisuuksien toimittajien kesken millään muulla kuin hinnalla, ja se kyllä näkyy valitettavasti huononevana tilanteena rivityöntekijälle. Kivaahan festareilla on töitä yleensä tehdä, jos vaan järjestelyt ja opastus on tehty hyvin. Jos perusasioissa on jotain pielessä, se näkyy välittömästi järkkäreille. Järkkäreitä käytetään valitettavan monella festarilla myös rakentamaan ja purkamaan asioita 'oman työvuoron päälle', ja kun päivät venähtävät sovitukselta 10-12 h vuorosta 14-16 h mittaisiksi, ja jos huollosta ei ole huolehdittu, viimeiseksi fiilikseksi jää pettymys järjestäjään.”- Mies, Jyväskylä

Vastauksista näkyi selkeästi, miten tietyn ikäiset vastasivat samalla tavalla, vaikka kysymyksen vastaukset olivat avoimia. Nuoremmat työntekijät, iältään 15-35 vuotta, nostivat esiin eniten palkkaukseseen sekä työtehtävien epäselvyyteen liittyviä ongelmia sekä positiivisissa asioissa työn monipuolisuuden, vaihtelevaisuuden sekä työporukan mielekkyyden. Iältään yli 35-vuotiaat nostivat esiin taukojen puutteen sekä fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen liittyvät ongelmat. Positiivisissa asioissa he toivat esiin työn sosiaalisuuden ja asiakaspalvelun sekä työn kokemisen tärkeäksi ja vastuulliseksi. Tuloksista havaittiin, että naiset nostivat esiin enemmän työilmapiiriin ja esihenkilöihin liittyviä asioita, kun taas miehet kiinnittivät enemmän huomiota palkkaukseseen ja työtehtäviin liittyviin asioihin. Vastauksista näkyi myös, kuinka tapahtuma- ja työtehtävät vaikuttavat siihen, millaisena työskentely koetaan. Vastausten

perusteella havaitaan selkeästi, että tapahtumaturvallisuus koetaan hyvin monipuolisena sekä vaihtelevana työpaikkana.

5.2 Mielikuvat tapahtumaturvallisuudesta

Seuraava kysymys koski millaisia mielikuvia, ennakkoluuloja, oletuksia tms. työskentelyyn tapahtumaturvallisuudessa liittyy. 83 vastaajaa toi esiin mielikuvia ja ennakkoluuloja ulkopuolisten näkökulmasta, kun taas 91 vastaajaa nosti esille omia mielikuvia ja ennakkoluuloja alaan liittyen. 23 vastaajaa ei osannut vastata kysymykseen ja loput 16 vastaajaa kertoivat, miten he näkevät tapahtumaturvallisuudessa työskentelyn. Vastauksista yhteensä 34 kappaletta oli positiivisia mielikuvia ja ennakkoluuloja, esimerkiksi alalla työskentelevät henkilöt nähdään tärkeänä osana tapahtumia, kun taas 156 vastausta koski negatiivisia mielikuvia ja ennakkoluuloja.

47 vastaajaa toi esiin tapahtumaturvallisuudessa työskentelevien ulkoisen olemuksen ja siihen liittyvät mielikuvat. Useassa vastauksessa tuotiin esille tapahtumaturvallisuudessa työskentelevien fyysisen olemuksen tärkeys.

”Tietenkin perinteinen stereotypia vihaisen näköisistä lihaksikkaista miehistä on kaikille tuttu, ja siihen itsekkin törmää aina välillä, mutta muuten ihmisillä on hyvin vaihtelevat näkemykset. Monet pitävät turvallisuusalan työntekijöistä ja mielellään juttelevat tapahtumissa ja kuuntelevat ohjeita, mutta monet taas eivät arvosta työtä juuri ollenkaan ja näkveät urvallisuusalan työntekijät enemmänkin ilman kunnolista auktoriteettia olevina ilonpilaajina.” - Mies, Helsinki

Vastaajista 30 henkilöä, eli 14 % kokonaismäärästä, toi esiin palkkauden pienuuden sekä vuorojen pituuden. Palkkauksen määrää mietittiin sekä sen suhteuttamista työtehtäviin. Työvuorojen pituudesta tuotiin esille niiden venyminen tai niiden lyhyys sekä epäsäännöllisyys:

”Palkkausta pidetään huonona. Työnantajat myyvät nuorille kokemattomille töitä mainostamalla isoja työ tuntimääriä. Tämähän on naurettava tapa. Palkkatasot ja tehtävänkuvat pitäisi saada nykyaikaisiksi.” - Mies, Orivesi

”Suurin mielikuva on huonopalkkaus ja sitä se kyllä valitettavasti on. 10,95 €/h palkka on minusta lähtökohtaisen pieni, huomioiden miten vaativat työtehtävät nykyään on.; Toinen suurin ongelma on nykyään yritysten liiallinen kumartaminen asiakkaan suuntaan, tarkoittaen sitä, että pitää viimeiseen asti ollaan puuttumatta esim. festivaalin luonteeseen liittyen tiettyihin ongelmiin vaikka siihen lailliset perusteet on. Esim liiallinen päihtyminen voi olla edellytys poistoon.” - Mies, Lohja

Vastaajista 10 toi esiin ulkopuolisten näkemyksen alasta. Näiden vastaajien mukaan työntekijät tapahtumaturvallisuudessa menevät vain nauttimaan esityksistä eivätkä tekemään työtä. 14 vastausta koski asiakaspalvelunäkökulman olevan hyvin vahva nykyään tapahtumaturvallisuudessa.

”Mielikuvat on tappeluiden väliin menemistä, mutta todellisuudessa se on mukavaa asiakaspalvelua.” - Mies, Vantaa

”Jotkut luulevat että siellä ollaan nauttimassa esityksistä / kisoista (fiiliksestä toki pääsee osalliseksi, vaikka työssä onkin), toiset taas kuvittelevat, että me mielivaltaisesti nipotetaan. Suuri osa suhtautuu meihin positiivisesti ja ymmärtävät, että olemme paikalla heitä varten, jotta asiat sujuvat hyvin.” - Nainen, Helsinki

5.3 Turvallisuusalalla työskentely ja omat ennakkokäsitykset

Seuraavana kysymyksenä käsiteltiin vastaajien omia ennakkokäsityksiä tapahtumaturvallisuudesta ja vastasiko työskentely niitä. 147 vastaajaa oli sitä mieltä, että ennakkokäsitykset vastasivat alalla työskentelyä, 48 vastaajaa kertoi ennakkokäsitysten vastanneet kohtalaisesti alalla työskentelyä, 8 vastaajaa ei kokenut alalla työskentelyn vastaavan ennakkokäsityksiä, 7 vastaajaa jätti tyhjän vastauksen ja 3 vastaajaalla ei ollut mitään ennakkokäsityksiä tapahtumaturvallisuudessa toimimiseen.

”Olen tiedostanut melkolailla alusta lähtien alettuaani työskennellä alalla, että osaltaan homma on haastavaa mutta myös palkitsevaa. Työporukka ja esimiestason osaaminen ratkaisee hyvin paljon, tuleeko työkeikasta nautittua vaikka meno olisi kiireinen ja hektinen. Ainoa mistä on ennakkoon kuvitellut enemmän kuin mitä on saattanut todellisuus olla, että tapahtumajärjestäjä olisi ajantasalla siitä mitä tapahtumaturvallisuus on ja miten sen voi toteuttaa ilman, että tulee fiilis ”toivotaan parasta, pelätään todennäköistä”. Osa järjestäjistä osaa kuunnella turvapuolta ja tehdä tarvittavia asioita, kun taas osa suhtautuu välttämättömänä pahana ja epämiellyttänä sivuseikkana, joka pitää tehdä mahdollisimman pienellä budjetilla.” - Mies, Oulu

Vastaajista 147 henkilöä oli sitä mieltä, että ennakkokäsitykset vastasivat alalla työskentelyä ja he kaikki nostivat esille hyvin samanlaisia asioita. Ennakkokäsityksien yhteiset teemat olivat: tapahtumaturvallisuuden työtehtävien monipuolisuus ja vaihtuvuus, työporukassa viihtyminen, asiakaspalvelun tärkeys ja sen korostuminen työtehtävissä sekä yleinen hyvä fiilis tapahtumissa niin asiakkaiden kuin työkavereiden kautta. Osa vastaajista, 12 henkilöä, kertoi tienneensä ystävien ja lähipiirin kautta, millaista työ tulee olemaan ja sen olleen juuri sellaista kuin osasivat odottaakin. Yli puolet vastaajista, 83 henkilöä, toi esille

asiakaslähtöisyyden ja sen mielekkyyden, kun taas osa, 36 henkilöä vastaajista, toi esiin työporukan tärkeyden ja yhteenkuuluvuuden yllättäneen positiivisella tavalla.

Vastaajista 48 henkilöä vastasi ennako-odotusten vastaavan kohtalaisesti todellisuutta. He toivat esille yhteneväisinä asioina työtehtävien tylsyyden ja pitkästyttävyyden, työtehtävien epäselvyyden, fyysisen raskauden sekä asiakaspalvelun suuren määrän. 22 henkilöä, oli myös yllättynyt siitä, miten vähän painitilanteita ja voimankäyttötilanteita työtehtävissä tulee. He nostivat esille myös huolen siitä, että alalla työskentelee henkilöitä, jotka eivät fyysisen kuntosuorituksensa vuoksi kykene toimimaan voimankäyttötilanteissa. Tämä voi aiheuttaa vaaratilanteita myös työparille.

”Itse yllätyin aikoinaan, miten erilaisia käytäntöjä eri firmoilla on. Vaihtelu on massiivista.” -Nainen, Helsinki

8 vastaajaa ei kokenut ennakkokäsitysten vastanneen ollenkaan tapahtumaturvallisuudessa työskentelyä ja toivat esille työtehtävien tylsyyden, taukojen vähyyden, narikassa työskentelyn turhuuden sekä häiriötilanteisiin puuttumisen vaikeuden. He toivat esille ennakkokäsitykset työvuorojen monipuolisuudesta ja mielenkiintoisista työtehtävistä, mutta todellisuudessa työskentely ei heidän mielestään vastannut näitä ennakkokäsityksiä lainkaan. Vastauksista ei näkynyt eroja iän, ammatin tai sukupuolen välillä, vaan vastaukset olivat hyvin samanlaisia näistä asioista riippumatta.

5.4 Ennakkokäsityksien muodostuminen

Kyselyssä myös kysyttiin, miten ennakkokäsitykset alasta ovat muodostuneet. Kysymys oli kokonaan avoin kysymys. Vastaajista 143 henkilöä kertoi muodostaneensa ennakkokäsityksen kokonaan sisäisen viestinnän kautta, ja 46 henkilöä kertoi saaneensa ennakkokäsityksen, sekä julkisen viestinnän että sisäisen viestinnän kautta. 19 vastaajaa kertoi ennakkokäsitysten tulleen julkisen viestinnän kautta, 5 vastaajaa ei muistanut, mistä ennakkokäsitykset tulivat ja 3 vastaajaa jätti vastaamatta kysymykseen.

143 vastaajaa kertoi saaneensa ennakkokäsityksen kokonaan sisäisen viestinnän kautta ja toivat esille tuttavat tai ystävät, jotka työskentelivät jo valmiiksi alalla ja houkuttelivat heidät mukaan. Osa vastaajista, 15 henkilöä, oli työskennellyt vapaaehtoisena tai järjestön kautta erilaisissa tapahtumissa ja sitä kautta hankkinut järjestyksenvalvojakortin.

Vastaajista ne 46 henkilöä, jotka olivat saaneet ennakkokäsityksensä niin sisäisen kuin julkisen viestinnän kautta, kertoivat ystäviensä tai tuttavien työskentelevän tapahtumaturvallisuuden parissa sekä nähneensä mainoksia alalta. Osa vastaajista, 13 henkilöä, toi esille mainosten olleen sosiaalisessa mediassa näkyviä, eivätkä olleet kiinnittäneet huomiota esimerkiksi televisio mainoksia. Heistä muutama, viisi henkilöä, kertoi myös saaneensa negatiivisia

ennakkokäsityksiä median, esimerkiksi uutisten, kautta, ja sen vuoksi luulleet tapahtumaturvallisuuden olevan hyvin väkivaltaista. Vastaajista 10 henkilöä kertoi olleensa itse hyvin aktiivinen tapahtumissa kävijä ja muodostanut sitä kautta oma omat ennakkokäsityksensä. He kertoivat esimerkiksi jutelleensa tapahtumissa työskentelevien järjestyksenvalvojien kanssa ja olivat siten saaneet tietoa koulutuksista ja työnhausta.

”Ennakkokäsitys muodostunut pääosin asiakkaana eri tilaisuuksissa. Yksi esimerkki: en ollut ikinä kiinnittänyt huomiota, miten narkikkatyöskentely oikein hoidetaan. No sekin selvisi, kun itse pääsi kokeneen kollegan oppiin ja hoitamaan narikkaa.” - Mies, Helsinki

19 vastaajaa, jotka kokivat ennakkokäsitysten tulleen vain julkisen viestinnän kautta, kertoivat ennakkokäsitysten olleen suurimmalta osalta negatiivisia niiden aiheiden vuoksi. Osa heistä, 6 henkilöä, ei kertonut tarkemmin, mistä julkisen viestinnän kanavalta he olivat ennakkokäsityksensä saaneet.

Vastaajien ikä vaikutti selkeästi vastaajien ennakkokäsitysten syntymiseen. Vastaajista iäkäämmät henkilöt, 46-vuotiaista ylöspäin, olivat vastanneet ennakkokäsitysten tulleen tuttavien, ystävien tai oman vapaaehtoistoiminnan kautta, kun taas nuoremmat henkilöt, alle 46-vuotiaista enemmistö, olivat kertoneet ennakkokäsitysten muodostuneen myös enemmän mainosten ja uutisten kautta. Nuoremmat henkilöt myös olivat käyneet vähemmän tapahtumissa asiakkaina, eivät olleet saaneet sitä kautta ennakkokäsityksiä. Sukupuoli ei vaikuttanut vastaajien sisältöön.

5.5 Tapahtumaturvallisuus ja viestintä

Kyselyssä haluttiin selvittää myös, miten vastaajien mielestä tapahtumaturvallisuuden itse pitäisi viestiä alalla työskentelystä. Vastaajista 122 oli sitä mieltä, että tapahtumaturvallisuuden kuuluisi viestiä alasta rehellisemmin sekä kertoa myös alan huonoista puolista. 43 henkilöä oli sitä mieltä, että alan kuuluisi markkinoida enemmän esimerkiksi sosiaalisen median kautta ja tuottaa sinne erilaista sisältöä ja 17 henkilöä nostaisi tapahtumaturvallisuudessa työskentelevien palkkoja ja toisi tätä mukaan markkinointiin. 15 vastaajaa lisäisi alalla olevia koulutuksia ja kävisi esimerkiksi erilaisissa oppilaitoksissa kertomassa alasta ja 8 vastaajaa oli sitä mieltä, että alan ei kannata markkinoida itsestään ollenkaan. Loput 8 vastaajaa eivät vastanneet kysymykseen.

122 vastaajaa, jotka halusivat, että ala viestii itsestään rehellisemmin, toivat esiin seuraavia asioita: markkinoinnin pitäisi rehellisesti kertoa alan huonoistakin puolista, alan pitäisi markkinoinnissa korostaa alan ammattimaisuutta, alan monipuolisuutta ja työn etuja pitäisi korostaa, alalle hakeutumisen helppoutta pitäisi mainostaa sekä työporukan yhteisöllisyyttä pitäisi tuoda enemmän esiin. Osa vastaajista, 32 henkilöä, toi myös esiin erilaisen

videomarkkinoinnin tärkeyden erilaisten minun päiväni -videoblogien ja tosi tv-sarjojen kautta. Näiden avulla saataisiin esiteltyä tapahtumaturvallisuuden monipuolisuutta. Vastaa- jista 21 henkilön mukaan markkinoinnissa voitaisiin nostaa esille, että alalle pystyy tulemaan kuka tahansa, iästä, sukupuolesta ja ulkonäöstään riippumatta.

”Alan laajuus on mielestäni positiivinen asia; tapahtumia on laidasta laitaan. Työ sopii hyvin lisätyöksi, koska monet tapahtumat ovat illalla tai viikonlop- puna niin säännöllistä päivätyötä tekeväkin voi tehdä keikkoja. Tapahtuma- työssä saa hyödyntää kaikenlaista elämäkokemusta, se sopii kaikenikäisille. Mielikuva miespuolisesta yrmyjärkkäristä joutaisi romukoppaan.” -Nainen, Lahti

”Realistisesti. Mielestäni kuvat järjestyksenvalvojasta katsomassa keikkaa sa- malla selfietä asiakkaan kansa ottaen on ikävää markkinointia alasta, joka pai- naa alan ammatillisuutta alaspäin. Jos porukka hakeutuu töihin jotta pääsee paraatipaikalle keikkaa katsomaan niin toivon etten itse ole asiakkaana niillä festareilla. Mielestäni työn vaihtelevuutta ja hauskoja kommelluksia (anonyy- misti tottakai) voisi tuoda esiin.” - Nainen, Äänekoski

43 vastaajaa, jotka halusivat tuoda markkinointia enemmän sosiaaliseen median kautta, ker- toivat markkinoinnin tällä hetkellä painottuvan vain uutisissa näkyviin negatiivisiin mielu- viin. Vastaa- jien mukaan olisi tärkeää painottaa sosiaalisessa mediassa olevaa markkinointia varsinkin nuorille, alalle pyrkiville työntekijöille, kertomalla alalla työskentelyn keikkaluon- toisuudesta ja sen sopivan esimerkiksi. opiskelijoille.

”Jollekin osaavalle some ja kamera ja työtehtäväksi kertoa vain millaista työn- teko oikeasti tapahtumissa on. Rohkeasti paljastamaan myös ongelmia ja huo- noja puolia työskentelystä.” - Mies, Jämsä

5.6 Työura tapahtumaturvallisuudessa

Kun vastaajilta kysyttiin, minkälaisen työuran he näkevät tapahtumaturvallisuuden tarjoavan, 156 vastaajaa kertoi alan tarjoavan keikkatöitä, lisäansioita tai osa-aikaisia töitä, 33 kertoi alan tarjoavan kaikenlaisia töitä, niin keikkatöitä kuin vakituisiakin työtehtäviä, 14 kertoi alan tarjoavan hyvän ponnahduslaudan muihin työtehtäviin esimerkiksi turvallisuusalalla ja 10 sa- noi, ettei ala tarjoa mitään työuraa tai se tarjoaa huonon työuran. Osa vastaajista, 27 henki- löä, toi esiin koronapandemian jälkeen olevan työntekijäpulan, joka tapahtumaturvallisu- dessa tulee olemaan tapahtumien suuren lukumäärän vuoksi. Tämän he näkivät positiivisena asiana työntekijöiden näkökulmasta, sillä töitä tulee riittämään kaikille halukkaille.

156 vastaajaa, jotka kertoivat alan tarjoavan keikkatöitä, lisäansioita tai osa-aikaisia töitä, toivat esiin tapahtumaturvallisuudessa olevan töiden satunnaisuuden, palkan pienuuden, työvuorojen lyhyden sekä tapahtumien ja työtarjonnan sijainnit. Osa vastaajista, 34 henkilöä, kokee, että tapahtumat sijoittuvat enemmän eteläisempään Suomeen, minkä vuoksi pohjoisemmassa asuvat henkilöt eivät pysty tekemään samalla tavalla tapahtumaturvallisuuden työtehtäviä vakituisesti.

”Etenemismahdollisuudet uralla ovat varsin niukat, myös vakikohteissa. Lisäksi palkkaus on huono. Keikkatyöt, joita itsekin teen ovat eri asia. Etenemismahdollisuutta ei ole mutta en sitä haekaan vaan lisätuloja sekä niinkuin aiemmin sanoin irtiotta normityöstä ja uusia kavereita.” - Mies, Oulu

”Alan etu ja haitta ovat juurikin satunnaisuus, joka on enemmän trendi kuin vakikohteet. Jos haluaa tehdä vaihtelevaa keikkatyötä niin tapahtumaturvallisuus on siihen hyvä, mutta sitten pitää olla valmius liikkua ja itse olla aktiivinen järkkäämään ne omat työkeikkansa. Työurat ovat joka tapauksessa nykyään katkonaisia niin tapahtumaturvallisuus on luonteva paikka jos se sopii omalle tyylille ja tapahtumien tekeminen on vähemmän fyysisesti ja henkisesti rasittavampaa kuin baarin ovenkahvassa roikkuminen.” - Nainen, Helsinki

Vastaajista 33 henkilöä koki alan tarjoavan kaikenlaisia työmuotoja, joista jokainen löytää varmasti sopivan. He nostivat esille tapahtumien suuren lukumäärän, varsinkin kesäisin, sekä hyvät etenemismahdollisuudet. Osa heistä, 14 henkilöä, toi esiin myös tapahtumaturvallisuudessa työskentelyn helpottavan uran aloitusta turvallisuusalalla yleisesti ja näiden yhteensovittamisen helppouden.

”Tapahtumaturvallisuus on siitä minusta hyvä ala, koska se halutessaan voi tarjota paljonkin uramahdollisuuksia, mutta se käy mainiosti myös esimerkiksi keikkatyöksi opiskelujan sivuun.” - Mies, Helsinki

Loput vastaajista, 10 henkilöä, olivat sitä mieltä, että ala ei tarjoa mitään hyvää työmuotoa kenellekään palkkauksen huonouden sekä työtehtävien tuntimäärien vuoksi.

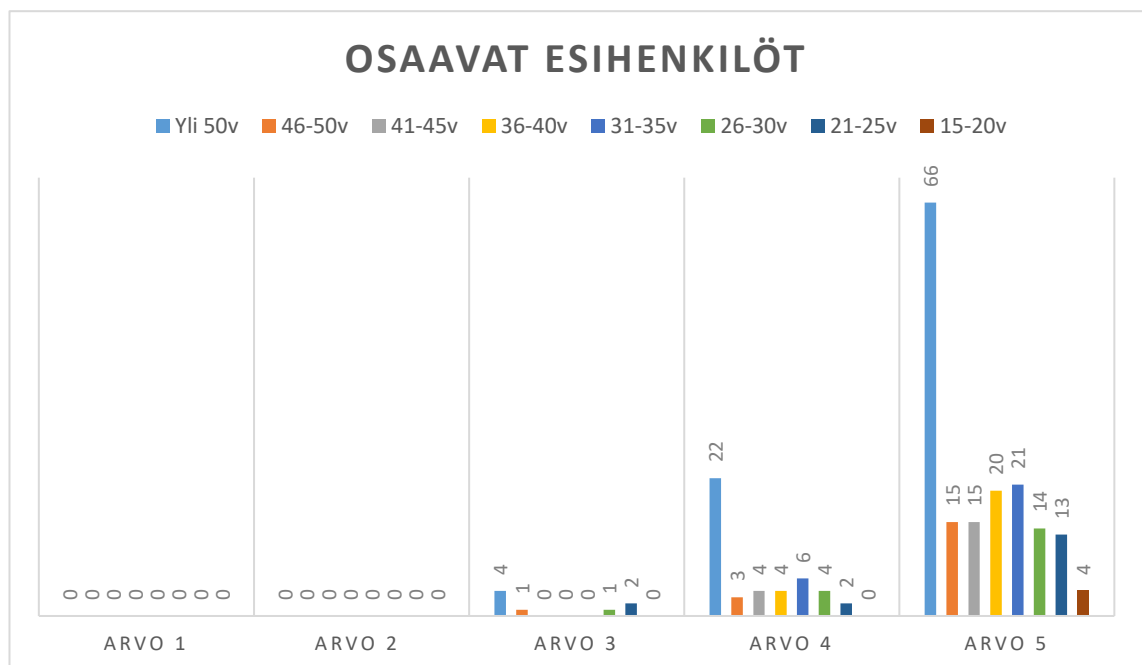
5.7 Tärkeät asiat työelämässä

Vastaajien oli seuraavassa kysymyksessä kerrottava, miten tärkeitä tietyt asiat työelämässä ovat. Kertominen asioiden tärkeydestä suoritettiin numeroinnilla 1-5. Arvioitavat asiat olivat: palkka, mahdollisuus valita työajat, hyvä työyhteisö, osaavat esihenkilöt, työvuorojen haun helppous, työohjeet ja perehdytykset sekä mielenkiintoiset tapahtumat. Kyseiset asiat numeroitiin hyvin tärkeästä (5) vähemmän tärkeään (1), ja vastaaja sai itse valita, minkä arvon antaa kullekin asialle. Vastaajat pystyivät numeroimaan vaikka kaikki asiat kategoriaan 5, jos

halusivat. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kysymyksen lopussa lisätä itse omia ehdotuksia ja arvioida niiden merkittävyyttä työelämässä.

5.7.1 Osaavat esihenkilöt

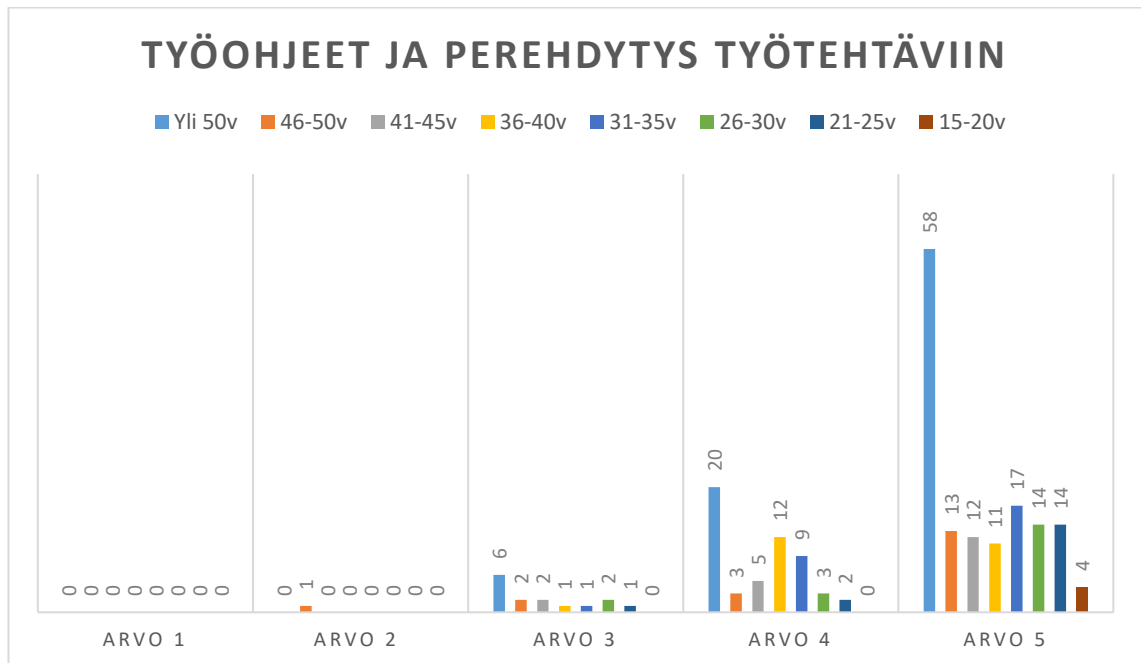
Osaavat esihenkilöt koettiin hyvin tärkeiksi työelämässä kaikkien vastaajien kesken, ja se sai kyselyssä kaikkein eniten arvoa viisi. Kukaan vastaajista ei antanut pienimpiä arvoja tälle kategorialle, vaan kaikki kokivat osaavien esihenkilöiden olevan tärkeitä työympäristössä. Tapahtumaturvallisuudessa työtehtävät ja työympäristö voi vaihdella radikaalistikkin, minkä vuoksi on tärkeää, että työtehtävissä on esihenkilöinä ihmisiä, jotka pystyvät opastamaan työntekijöitä suorittamaan työtehtävät mahdollisimman turvallisesti ja asiantuntevasti. Osaavien esihenkilöiden tärkeyttä nostettiin esille myös muiden kysymysten vastauksissa (Kuvio 4).



Kuvio 4: Osaavien esihenkilöiden tärkeys työelämässä

5.7.2 Työohjeet ja perehdytys työtehtäviin

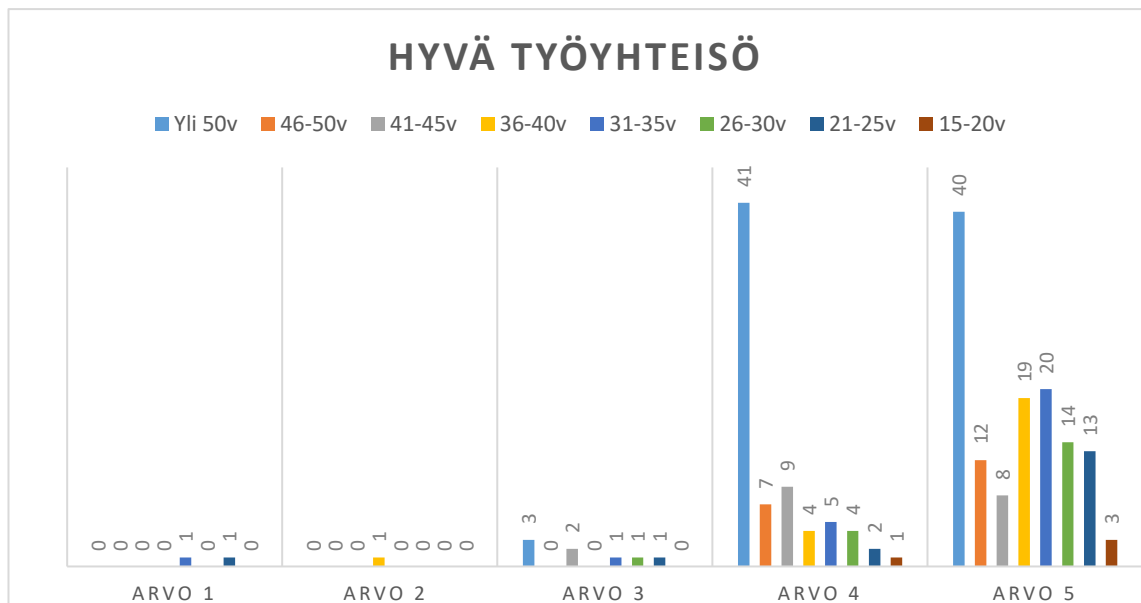
Työohjeiden saatavuus ja perehdytys työtehtäviin koettiin tärkeänä kategoriana vastaajien kesken, ja se nousi toiseksi tärkeimmäksi asiaksi vastaajien antamien arvojen perusteella. Kukaan vastaajista ei ole antanut sille pienintä arvoa, ja vain yksi on antanut kategorialle arvon kaksi. Tapahtumaturvallisuudessa työvuorot saattavat olla neljän tunnin tai muutaman päivän mittaisia, joten on tärkeää, että työtehtäviin perehdytetään henkilöt huolellisesti. (Kuvio 5).



Kuvio 5: Työohjeiden saatavuuden ja perehdyttäminen työtehtäviin sekä sen tärkeys

5.7.3 Hyvä työyhteisö

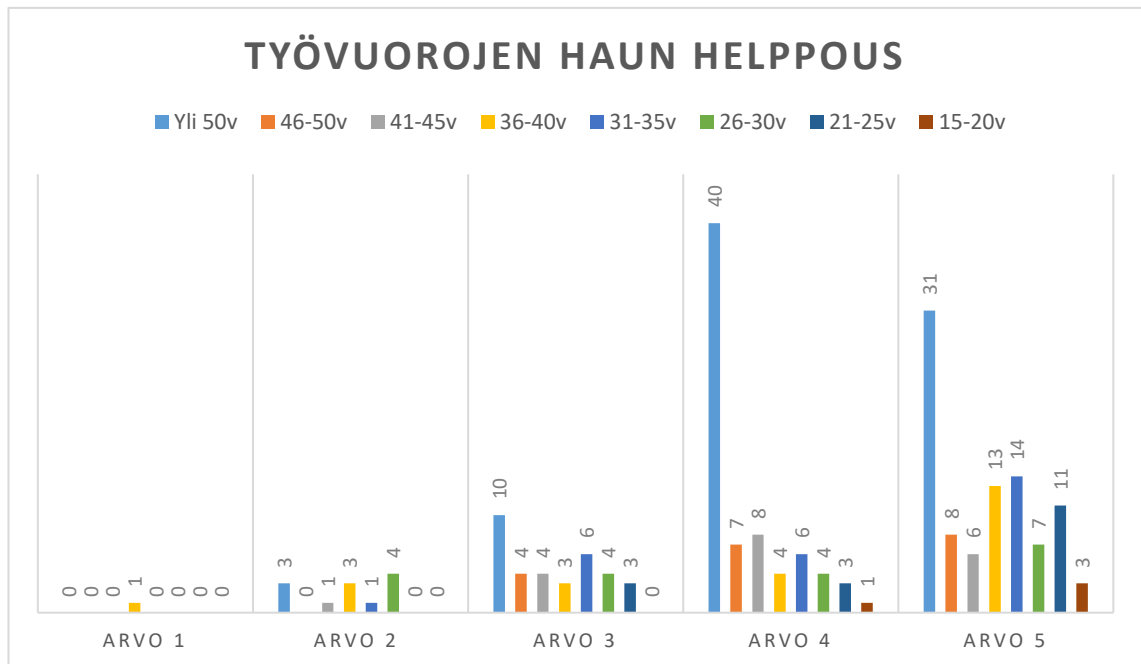
Vastaajat ovat kokeneet hyvän työyhteisön yhdeksi tärkeimmäksi asiaksi työpaikalla, ja se nostettiin kolmanneksi tärkeimmäksi kategoriaksi. Tämä tukee hyvin vastaajien muiden kysymysten vastauksia, sillä hyvä työyhteisö nostettiin esiin useasti ja painotettiin sen vallitsevan myös tapahtumaturvallisudessa (Kuvio 6).



Kuvio 6: Hyvän työyhteisön tärkeys työelämässä

5.7.4 Työvuorojen haun helppous

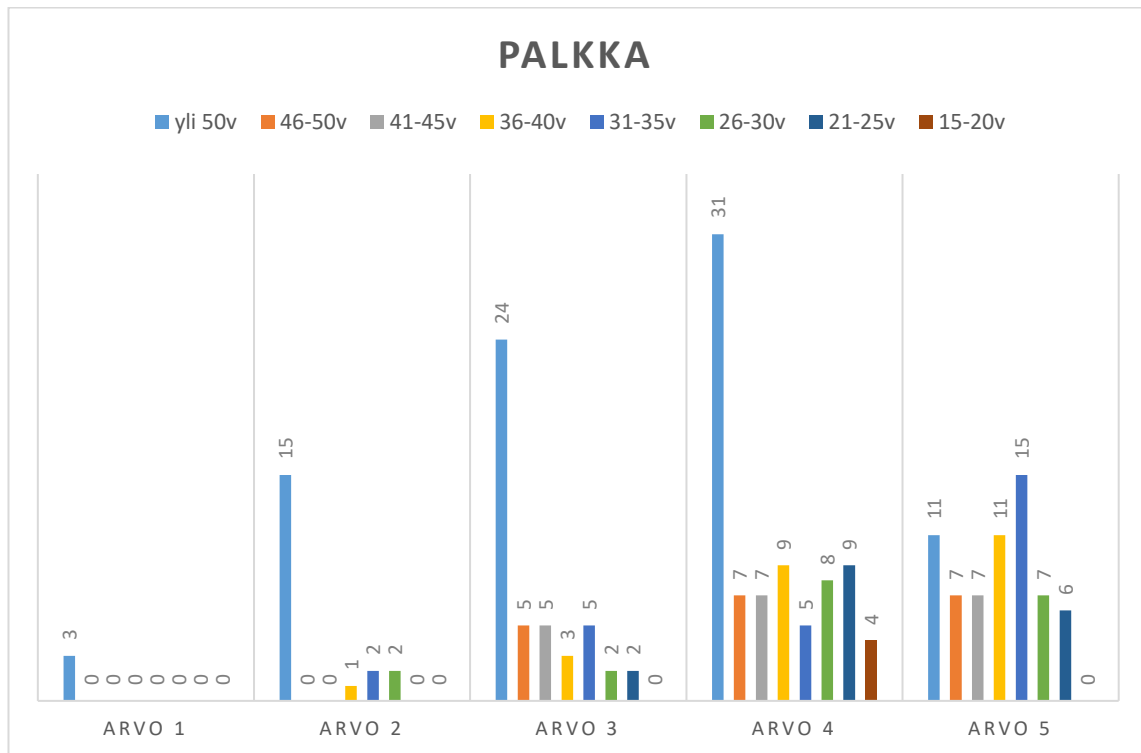
Työvuorojen haun helppouden eli ilmoittautumisen tiettyihin työvuoroihin suurin osa vastaajista näki tärkeänä, mutta osa vastaajista antoi sille pienemmän arvon. Tapahtumaturvallisuuden työvuorojen hakeminen tapahtuu usein sähköisesti tiettyjen erilaisten nettiportaaleiden kautta tai sähköpostien välityksellä, jonka vuoksi se on helppoa (Kuvio 7).



Kuvio 7: Työvuorojen haun helppouden tärkeys

5.7.5 Palkka

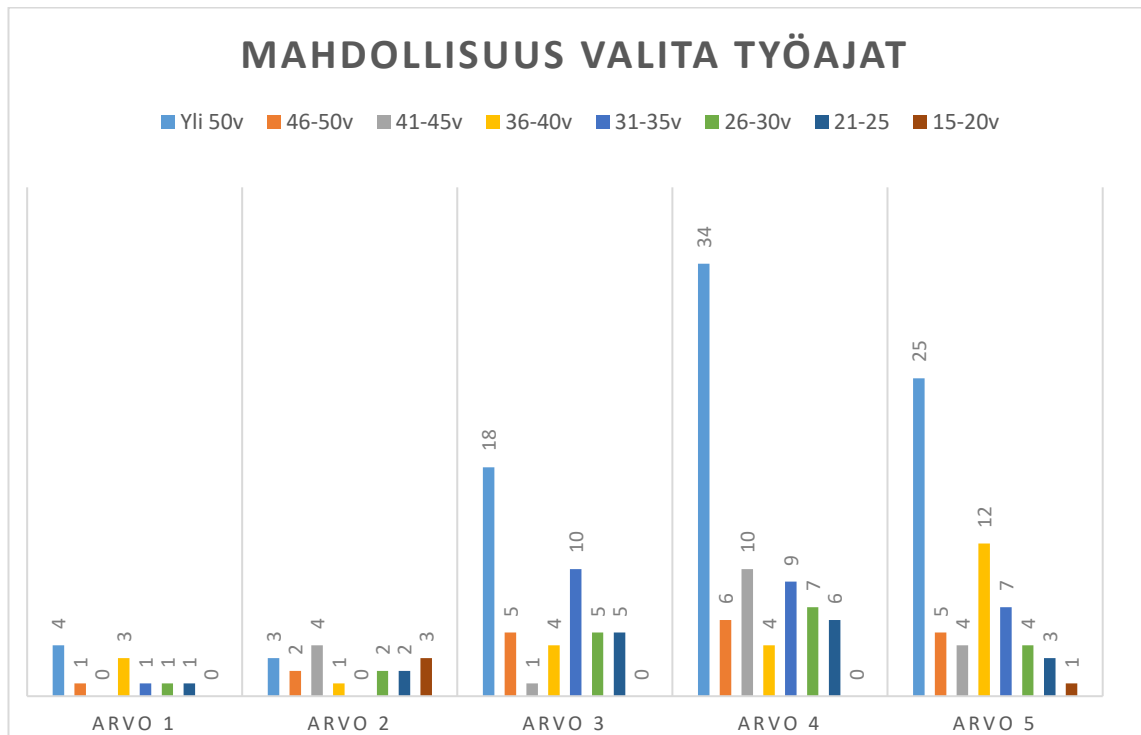
Palkkaa ei koeta kaikkein tärkeimmäksi tekijäksi työtehtävissä. Palkan tärkeyden nostivat esiin selkeästi nuoremmat henkilöt, jotka myös kertoivat kyselyssä tekevänsä turvallisuusalalla töitä säännöllisesti ja haluavansa luoda uraa turvallisuusalasta. Yli 50-vuotiaat, jotka pitävät tapahtumaturvallisuudessa työskentelyä satunnaisena tai harrastuksena, eivät antaneet palkkaukselle niin isoa arvoa. Palkkauksen vähyyks nostettiin myös useaan otteeseen esiin kyselyn muissa vastauksissa ja sen vuoksi voidaankin todeta vastauksen tukevan myös tapahtumaturvallisuudessa työskentelevien mielipidettä, ettei palkka ole tärkein asia (Kuvio 8).



Kuvio 8: Palkka ja sen tärkeys työelämässä

5.7.6 Mahdollisuus valita työajat

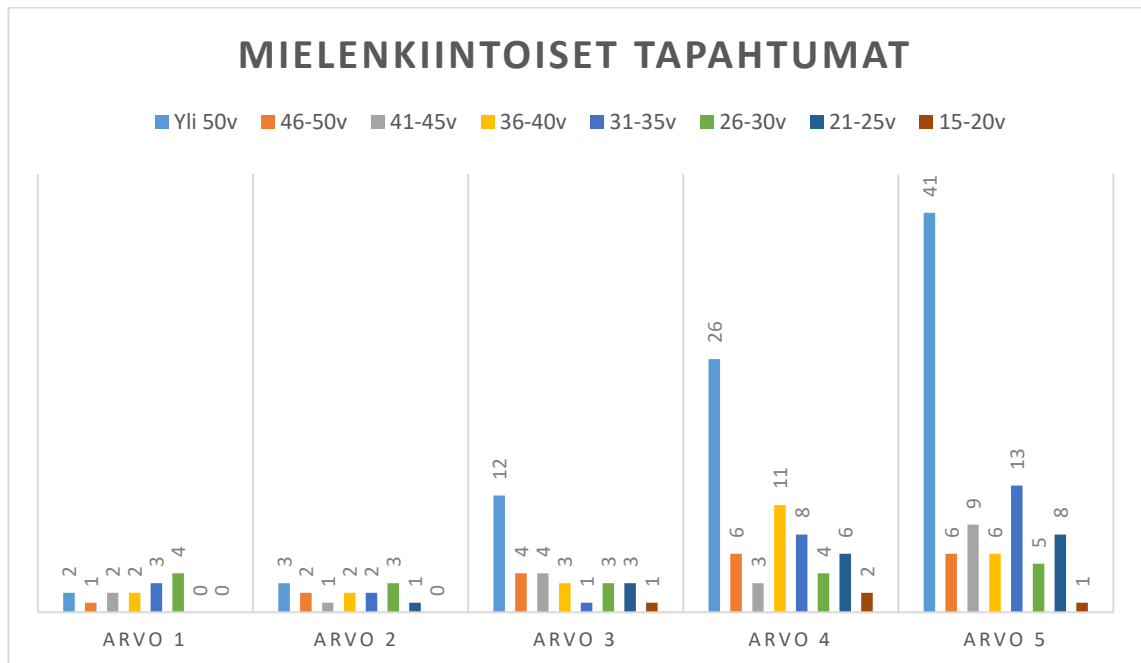
Työaikojen valinnan mahdollisuus jakoi vastaajien mielipiteitä. Hajontaa vastauksissa ikäryhmien kesken oli selkeästi enemmän kuin esimerkiksi palkkauksen kanssa. Tapahtumaturvallisuudessa saa itse valita työvuoronsa, ja usein se koetaankin tärkeänä etuna esimerkiksi opiskelijoiden tai muita töitä tekevien keskuudessa. Työaikojen valintojen mahdollisuus koetaan selkeästi vanhempien henkilöiden parissa tärkeäksi ja vastaajat, jotka olivat antaneet tälle pienemmän arvon, olivat vastanneet myös työskentelevänsä vakituisesti turvallisuusalan parissa (Kuvio 9).



Kuvio 9: Työaikojen valinnan mahdollisuuden tärkeys työelämässä

5.7.7 Mielenkiintoiset tapahtumat

Mielenkiintoiset tapahtumat jakoivat mielipiteitä vastaajien kesken. Selkeästi voidaan huomata, että yli 50-vuotiaille vastaajille mielenkiintoiset tapahtumat ovat tärkeämmässä arvossa kuin nuoremmille vastaajille. Kaiken kaikkiaan mielenkiintoiset tapahtumat olivat tärkeitä suurimmalle osalle vastaajia. Tapahtumaturvallisudessa tämä on hyvin yleistä, sillä työvuorot voi itse valita tapahtumien mukaan, jolloin työtehtävien tekeminenkin on mieluisampaa (Kuvio 10).



Kuvio 10: Mielenkiintoisten tapahtumien tärkeys työelämässä

5.7.8 Muut tärkeät asiat työelämässä

Ikäryhmästä riippumatta vastaajat, 89 henkilöä, toivat esiin taukojen tärkeyden työvuorojen aikana sekä mahdollisten taukotilojen olemassaolon, jossa työntekijät pääsevät nauttimaan eväänsä ja istumaan työvuorojen aikana. Useat vastaajista, 54 henkilöä, toivat myös esiin kouluttautumisen ja etenemismahdollisuuksien olemassaolon tärkeyden tasavertaisesti kaikille tuttavapiiristään huolimatta. Osa vastaajista, 38 henkilöä, toi esiin perehdyttämisen ja yhteisten suunnitelmien (ns. yhteisbriiffi) tärkeyden ennen työvuorojen alkamista. Osa vastaajista, 24 henkilöä, toi esiin ensikertalaisten huomioimisen tärkeyden ja heidän opastamisensa tarkasti työntehtäviin esimerkiksi jonkun kokeneemman työntekijän kanssa. Pieni määrä vastaajia, 13 henkilöä, toi esiin myös majoittumismahdollisuuden tärkeyden. Muita tärkeänä pidettyjä asioita olivat työnantajan järjestämä ruokailu, palkan korottaminen ja sen maksaminen sovittuina aikoina, turvalliset työvälineet, työmatkan sujuvuus ja parkkipaikan löytäminen sekä palautteen antaminen työntekijöille työvuoron jälkeen.

Yli 40-vuotiaat vastaajat toivat esiin työhyvinvoinnin ja työterveyden tärkeyden useaan otteeseen sekä riittävän henkilömäärän tärkeyden suhteutettuna tapahtuman suuruuteen. He toivat myös esiin tärkeyden vaikuttaa omaan positioon, esimerkiksi terveydellisten syiden vuoksi. Alle 40-vuotiaat vastaajat toivat esiin esihenkilöiden osaamisen, työntekijöiden kunnioittamisen sekä työtehtävien mieluisuuden. He näkivät myös tärkeänä, että työtehtävissä saa hyödyntää omaa työkokemustaan ja osaamistaan, joiden avulla myös etenemismahdollisuudet voivat aueta helpommin. Sukupuoli ei vaikuttanut vastauksien sisältöön merkittävästi.

5.8 Syrjintä turvallisuusalalla

Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi haluttiin myös selvittää vastaajilta, kokevatko tai ovatko he kokeneet syrjintää turvallisuusalalla ja jos kokevat, niin millaista se on ollut. Vastaajista 73 henkilöä vastasi kysymykseen ”kyllä” ja loput 140 vastasivat ”ei”. ”Kyllä” vastauksen antaneista oli naisia 36, miehiä 25 ja kaksi ei halunnut kertoa sukupuoltaan tai oli muuta sukupuolta. Syrjintää kokeneet vastaajat toivat esiin ikään perustuvan syrjinnän, sukupuoleen perustuvan syrjinnän, vähemmistöryhmiin perustuvan syrjinnän sekä sisäpiirisyrjinnän, jolloin tietyt työtehtävät jaetaan vain tietyille henkilöille.

10 vastanneista kertoi, että on nähnyt tai kuullut, kun työkaveriin kohdistuu syrjintää. 6 heistä vastasi silti kysymykseen ”ei”. Syrjintä, joka on kohdistunut vastanneiden työkaverihin, on ollut joko heidän sukupuoleen kohdistuvaa tai ulkomaalaistaustaisuuteen kohdistuvaa.

”Jotenkin koen, että ei ole kovin monen askeleen päässä järjestyksenvalvontatoo ilmiö, sillä kyllä alalla käytettävä kieli on joskus suoraan 80-luvulta. Tarkoititan tällä, esimerkiksi kuinka nuorille naisjärkkäreille puhutaan muiden järkkäreiden toimesta. Koska kyseessä on kuitenkin keikkatyö, ei monikaan halua menettää keikkoja tai leimautua hankalaksi työntekijäksi ilmoittamalla esimerkiksi asiattomasta puhetyylistä. Tässä pitäisi olla esihenkilöillä suurempi vastuu puuttua tilanteisiin, jotka ovat hyvin helposti kuultavissa. En tiedä kuinka laajasti tätä ilmenee, mutta nollatoleranssin pitäisi olla tavoite. Vaikuttaa varmasti osaltaan työvoiman hakeutumiseen alalle.” -En halua kertoa/Joku muu, Helsinki

”Esimiehet suosivat kavereitaan ja sisäpiirin ulkopuolelta on heikot mahdollisuudet hyvälle keikoille ja hyvin tehtäviin.” -Mies, Hyvinkää

5.9 Työtehtävien monipuolisuus ja työtehtävien tunteminen

Viimeiseksi kysyttiin, mitkä seuraavista työtehtävistä ovat vastaajille entuudestaan tuttuja, ja mitä muita työtehtäviä vastaajille tulee mieleen tapahtumaturvallisuudesta. Tämän avulla haluttiin selvittää, minkälainen ennakkotieto vastaajilla on työtehtävien monipuolisuudesta ja antaa heille myös uutta, ajankohtaista tietoa tapahtumaturvallisuudessa tarjolla olevista työtehtävistä. Kysymyksessä ennalta määritetyt työtehtävät olivat: lipunmyyjä/-tarkastaja, naulakkotyöntekijä, info-työntekijä, tapahtuma-avustaja, hostess-henkilö, sali/lava-avustaja, liikenteenohjaaja, järjestyksenvalvoja, toiminta-/nyrkkiryhmä, tapahtumavartija, henkilösuojaaja, turvallisuuspäällikkö, tilannekeskus sekä ensiapu. Vastausvaihtoehdot olivat: 1 (on tuttu joko oman kokemuksen kautta tai kuullut positiosta) tai 2 (ei ole tuttu oman kokemuksen kautta tai ei ole kuullut positiosta). Kysymyksen vastaukset esitetään taulukkoina, joiden

ylemmässä osassa on eritelty vastauksen 1 (on tuttu) vastausmäärät ja alemmassa vastauksen 2 (ei ole tuttu) vastausmäärät selkeytyksen vuoksi.

Lipunmyyjä/-tarkastajasta vastattiin 165 kappaletta ”on tuttu” vastausta ja loput 48 kappaletta vastasivat työtehtävän olevan ”ei tuttu”. Ikäryhmien mukaan ei näkynyt suuria vaihteluita, paitsi 31-35-vuotiaiden sekä 15-20-vuotiaiden kesken, joiden vastaukset jakaantuivat puoliksi. Myös 21-25-vuotiaiden vastaajien keskuudesta oli melkein enemmistö, jotka eivät tienneet työtehtävästä. Hyvin usein nykypäivänä lipunmyynti/- tarkastus on ulkoistettu tapahtumissa muille, kuin tapahtumaturvallisuuden työntekijöille, joka voi vaikuttaa siihen, miksi nuoremmat vastaajat eivät ole itse toimineet tai kuulleet kenenkään työskentelevän tässä positiossa (Taulukko 1).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	2	9	13	24	17	14	18	68
Ei ole tuttu	2	8	4	24	10	5	1	16

Taulukko 1: Lipunmyynti/-tarkastajan työtehtävien tunteminen

Naulakkotyöntekijän tehtävät olivat 159 vastaajalle tuttuja, kun taas lopuille 54 vastaajista tuntemattomia. Enemmistö jokaisesta ikäryhmästä tiesi kyseisen työtehtävän, paitsi nuorimmat 15-20 vuotiaat, joiden vastaukset olivat jakautuneet tasan. Naulakkotyöntekijän positio on hyvin yleinen työtehtävä tapahtumassa, sen sijainnista ja suuruudesta riippumatta (Taulukko 2).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	2	12	14	23	16	16	15	61
Ei ole tuttu	2	5	5	4	8	3	4	23

Taulukko 2: Naulakkotyöntekijän työtehtävien tunteminen

Infotyöntekijän tehtävät olivat 90 vastaajalle tuttuja ja lopuille 123 tuntemattomia. Enemmistö melkein jokaisesta ikäryhmästä oli vastannut position olevan tuntematon, paitsi 26-35-vuotiaissa. Infotyöntekijän työtehtäviä ei usein ole tapahtumissa tapahtumaturvallisuuden

työntekijöillä, vaan se on ulkoistettu muille, mikä saattaa osaltaan selittää tehtävän tuntemattomuutta (Taulukko 3).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	1	7	11	15	5	8	8	35
Ei ole tuttu	3	10	8	12	19	11	11	49

Taulukko 3: Infotyöntekijöiden työtehtävien tunteminen

Tapahtuma-avustajan työtehtävät olivat tuttuja 79 vastanneelle ja tuntemattomia lopuille 134 vastaajalle. Jokaisessa ikäryhmässä enemmistö ei ole tiennyt työtehtävän olemassa olosta. Tapahtuma-avustaja nimitys on tullut alalle vasta hetki sitten, joka voi vaikuttaa vastauksiin ja sen tuntemattomuuteen. Tapahtuma-avustajien työtehtäviä ei ole myöskään kaikissa tapahtumissa, joten jos vastaaja on tottunut työskentelemään esimerkiksi vain isojen festivaalien parissa, ei hän välttämättä ole koskaan törmännyt kyseiseen työtehtävään (Taulukko 4).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	1	6	6	9	6	8	9	34
Ei ole tuttu	3	11	13	18	18	11	10	50

Taulukko 4: Tapahtuma-avustajan työtehtävien tunteminen

Hostess-henkilön tehtävät olivat tuttuja 31 vastaajalle, kun taas tuntemattomia 182 vastaajalle. Työtehtävän tuntemattomuus vastaajien kesken on helposti nähtävissä alla olevasta taulukosta (Taulukko 5). Sen avulla voidaan nähdä, että työtehtävä on suurimmalle osalle kyselyyn vastanneista tuntematon ja on pienempi osa jokaisesta ikäryhmästä, jotka työtehtävän tietävät. Hostess-henkilön työtehtäviin ei törmää välttämättä kaikissa tapahtumissa, jonka vuoksi se voidaan kokea tuntemattomana työtehtävänä.

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	0	1	3	4	2	4	7	10

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
Ei ole tuttu	4	16	16	23	22	15	12	74

Taulukko 5: Hostess-henkilön työtehtävien tunteminen

Sali/lava-avustajan työtehtävät olivat tuttuja 80 vastaajalle ja tuntemattomia 133 vastaajalle. Jokaisessa ikäryhmässä työtehtävä oli enemmistölle tuntematon, paitsi 46-50-vuotiaille. Sali/lava-avustajan työtehtäviä ei myöskään ole suurimmassa osassa tapahtumia, joten niiden tuntemattomuus alalla toimivien keskuudessa on ymmärrettävää (Taulukko 6).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	1	5	9	9	6	8	11	31
Ei ole tuttu	3	12	10	18	18	11	8	53

Taulukko 6: Hostess-henkilöiden työtehtävien tunteminen

Liikenteenohjaajan työtehtävät olivat tuttuja 166 vastaajalle ja tuntemattomia 47 vastaajalle. Enemmistö kaikista, paitsi 15-20-vuotiaista, olivat kokeneet työtehtävän tutuksi. Liikenteenohjaajia on hyvin monessa eri tapahtumassa, jonka vuoksi työtehtävä onkin varmasti suurimmalle osalle tuttu. Selkeästi ikäryhmissä 21-25 ja 36-40 olivat vastaukset jakaantuneet taiseemmin kuin yli 41-vuotiaiden keskuudessa (Taulukko 7).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	2	10	17	24	14	14	17	68
Ei ole tuttu	2	7	2	3	10	5	2	16

Taulukko 7: Liikenteenohjaajan työtehtävien tunteminen

Järjestyksenvalvojan työtehtävät olivat tuttuja 206 vastaajalle ja tuntemattomia 7 vastaajalle. Tapahtumaturvallisuudessa toimivista henkilöistä suurin osa toimii järjestyksenvalvojina, joten kyseisen työtehtävän tunnettavuus ei yllättänyt (Taulukko 8).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	4	17	19	27	22	19	19	80
Ei ole tuttu	0	1	0	0	2	0	0	4

Taulukko 8: Järjestyksenvalvojan työtehtävien tuntemus

Toiminta-/nyrkkiryhmän työtehtävät olivat tuttuja 109 vastaajalle ja tuntemattomia 104 vastaajalle. Nuoremmille ikäryhmille kyseinen työtehtävä on selkeästi tutumpi kuin yli 50-vuotiaille. Tämä voi johtua siitä, että nuoremmat työntekijät usein haluavat fyysisempiin positiioihin kuin vanhemmat, minkä vuoksi myös toiminta-/nyrkkiryhmän työtehtävät ovat tuttuja. Toiminta-/nyrkkiryhmän työtehtäviin kuuluu esimerkiksi erilaisiin väkivaltatilanteisiin väliinmeno, minkä vuoksi työtehtävät voivat vaatia hyvää fyysistä kuntoa (Taulukko 9).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	2	7	12	17	13	11	12	35
Ei ole tuttu	2	10	7	10	11	8	7	49

Taulukko 9: Toiminta-/nyrkkiryhmän työtehtävien tunteminen

Tapahtumavartijan työtehtävät olivat tuttuja 101 vastaajalle ja tuntemattomia 112 vastaajalle. Tämäkin työtehtävä on tunnetumpi nuorempien ikäryhmien keskuudessa kuin yli 46-vuotiaiden parissa. Tämä voi johtua siitä, että tapahtumavartijan työtehtävät ovat usein erillään järjestyksenvalvojen työtehtävistä, minkä vuoksi niihin haetaan erikseen ja ne suoritetaan esimerkiksi tapahtuman jälkeen, vartioimalla tapahtuma-alueelle jääneitä tavaroita (Taulukko 10).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	0	5	13	20	14	11	6	32
Ei ole tuttu	4	12	6	7	10	8	13	52

Taulukko 10: Tapahtumavartijan työtehtävien tunteminen

Henkilösuojajaan työtehtävät olivat tuttuja 89 vastaajalle ja tuntemattomia 124 vastaajalle. Kaiken kaikkiaan vastaukset jakautuvat tasaisesti ikäryhmien sisällä, poislukien 21-25-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat, joissa näkyy isoin eroavuus vastausmäärissä. Henkilösuojajaan työtehtävät ovat usein erillisenä osana tapahtumaturvallisuudessa ja niiden suorittaminen vaatii tietynlaista koulutusta, joka voi vaikuttaa työtehtävän tuntemattomuuteen vastaajien kesken (Taulukko 11).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	0	5	7	15	11	8	10	33
Ei ole tuttu	4	12	12	12	13	11	9	51

Taulukko 11: Henkilösuojajaan työtehtävien tunteminen

Turvallisuuspäällikön työtehtävät olivat tuttuja 68 vastaajalle ja tuntemattomia 145 vastaajalle. Työtehtävä on selkeästi suuremmalle osalle jokaisesta ikäryhmästä tuntematon kuin tuttu. Selkein jakauma näkyy 21-25-vuotiaiden sekä yli 50-vuotiaiden keskuudessa. Jokaisessa tapahtumassa toimii usein turvallisuuspäällikkö, joten vaikka työntekijät tietävät henkilön työskentelevän tapahtumassa, eivät he välttämättä tiedä, minkälaisia työtehtäviä hänelle sisältyy (Taulukko 12).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	1	4	6	11	10	6	7	23
Ei ole tuttu	3	13	13	16	14	13	12	61

Taulukko 12: Turvallisuuspäällikön työtehtävien tunteminen

Tilannekeskuksen työtehtävät olivat tuttuja 61 vastaajalle ja tuntemattomia 152 vastaajalle. Isoin jakauma vastanneiden kesken oli 21-25-vuotiaissa, jossa vain kolme vastannutta oli tunnistanut työtehtävän, kun taas loput 14 olivat pitäneet työtehtävää tuntemattomana. Tilannekeskus on useimmissa isoissa tapahtumissa mukana, mutta kaikki tapahtumaturvallisuudessa toimivat työntekijät eivät välttämättä koskaan asioi siellä työskentelevien henkilöiden kanssa, jonka vuoksi työtehtävä voi olla varsinkin uusille työntekijöille tuntematon (Taulukko 13).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	1	3	5	8	8	7	5	24
Ei ole tuttu	3	14	14	19	16	12	14	60

Taulukko 13: Tilannekeskuksen työtehtävien tunteminen

Ensiavun työtehtävät olivat tuttuja 91 vastaajalle ja tuntemattomia 122 vastaajalle. Isoa jakaumaa ikäryhmien sisällä ei ollut. Usein ensiapu on ulkoistettu tapahtumissa toiselle toimijalle, jonka vuoksi heidän työtehtävänsä voivat olla tuntemattomia (Taulukko 14).

	15-20v	21-25v	26-30v	31-35v	36-40v	41-45v	46-50v	yli 50v
On tuttu	1	6	8	15	8	10	9	34
Ei ole tuttu	3	11	11	12	16	9	10	50

Taulukko 14 : Ensiavun työtehtävien tuntemus

47 vastaajaa kertoi avoimessa vastauskentässä omia työtehtäviä, joita tuli mieleen, kuuluu tapahtumaturvallisuuteen. Näitä olivat esihenkilöt, artistien kuljettajat, arvokuljetus, asiakaspalvelija, bakkärin työntekijä, henkinen ensiapu, kouluttajat, palokierro tai muut paloturvallisuuteen liittyvät työtehtävät, tapahtumakoordinaattori, tapahtuman turvallisuus suunnittelija, tauottaja, turvatarkastus, ulosheittäjä ja akkreditointi.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni pääkysymys koski sitä, mitkä tekijät vaikuttavat tapahtumaturvallisuuden työnantajamielikuvaan. Tarkastelin tätä kahden alakysymyksen kautta eli millaisena tapahtumaturvallisuudessa työskentelevät henkilöt ja alalta poistuneet henkilöt kokevat alalla työskentelyn sekä mitkä asiat heidän mielestään lisäisivät tapahtumaturvallisuuden vetovoimaa. Vastausta kysymyksiin etsittiin survey- eli kyselytutkimuksella. Pääkysymykseen saatiin opinnäytetyön avulla vastaus. Kyselystä saatujen tulosten sekä tietoperustan avulla voitiin tehdä johtopäätös, että on monia tekijöitä, jotka vaikuttavat tapahtumaturvallisuuden työnantajamielikuvaan. Suurimmat ja tärkeimmäksi koetut tekijät ovat organisaation maine,

yrittäjäviestinnän ja mainonnan laajuus sekä miten hyvin se tavoittaa kohderyhmän, palkkaus, työyhteisön ja työhyvinvoinnin hoituminen organisaatiossa sekä esihenkilötyöskentelyn sujuvuus ja organisaation muiden työohjeiden saatavuus. Myös työvuoroissa esiintyvät asiat ja niiden sujuvuus, kuten tauotus ja ruokailumahdollisuudet vaikuttavat työnantajamielikuvaan.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että turvallisuusala ja tapahtumaturvallisuudessa työskentely koetaan monipuolisena ja vaihtelevana työpaikkana. Vastausten perusteella voitiin tehdä myös päätelmiä, että vastaajat liittivät hyvin paljon positiivisia mielikuvia tapahtumaturvallisuuteen ja sitä tarjoaviin organisaatioihin. Vastausten perusteella tapahtumaturvallisuutta tarjoaviin organisaatioihin liitettäviä positiivisia työnantajapiirteitä ovat työtehtävien mielenkiintoisuus ja monipuolisuus, hyvä työilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn, sekä se, että työllä on tarkoitus. Mielenkiintoista oli, että vastaajat nostivat hyvinkin positiivisia asioita esiin tapahtumaturvallisuudessa työskentelystä, mutta samaan aikaan mielsivät työskentelyn raskaaksi ja alipalkatuksi. Tapahtumaturvallisuutta tarjoaviin organisaatioihin liitettäviä negatiivisia työnantajapiirteitä oli tulosten mukaan eriävät mielipiteet uralla etenemisessä, palkan vähyyksien organisaatiosta riippumatta ja työvuoroihin liittyvät ongelmat, kuten tauottaminen ja työvuorojen pituus.

Tutkimustulosten mukaan tapahtumaturvallisuudessa työskentelevät henkilöt valitsevat työskentelyn joko monissa yrityksissä samanaikaisesti tai parhaimman työporukan kautta, sillä palkkauksella ei ole eroja organisaatioiden välillä. Työpaikkaa valitessa vastaajat kokivat tärkeimmiksi asioiksi työelämässä työilmapiirin ja työkavereiden kanssa toimeentulemisen, osaat esihenkilöt sekä työohjeiden ja perehdytyksen saamisen. Työn sisältö koettiin vastausten perusteella myös tärkeäksi, sillä työpaikkaa valittaessa pidettiin tärkeänä myös työtehtävien mielenkiintoisuutta, monipuolisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa sen sisältöön esimerkiksi oman position muodossa. Myös tasapuolinen kohtelu ja uralla etenemismahdollisuudet koettiin tärkeiksi tekijöiksi.

6.1 Kehitysehdotuksia alan vetovoimaisuuden lisäämiseksi

Tässä luvussa annetaan kehitysehdotuksia tapahtumaturvallisuutta tarjoavien palveluiden organisaatioille vetovoimaisuuden kehittämiseksi. Kehitysehdotukset koostuvat empirian antamista vastauksista eli tutkimustuloksista havaituista kehittämistä vaativista kohteista. Tukea kehitysehdotuksille saadaan esiin nostetuista teoriaosuuksista.

Ensisijaista on keskittyä yrityskulttuuriin ja johtamiseen eli tasapuoliseen kohteluun, työssä jaksamiseen, uralla etenemismahdollisuuksiin ja työympäristön viihtyvyyteen. Työntekijät, jotka ovat ylpeitä työpaikastaan, ovat uskollisia myös organisaatiota kohtaan ja puhuvat organisaatiosta helposti hyvää, joka vaikuttaa organisaation työnantajamielikuvaan ja -maineeseen. (Heinonen, 2006, 84-85.) Hyvä esihenkilötyöskentely nousi useissa vastauksissa esiin ja

sitä pidettiin tärkeänä osa-alueena työelämässä. Työpaikan sisäisten asioiden, kuten työympäristön viihtyvyyden, merkitys on suuri organisaation vetovoimalle.

Organisaatio, jossa henkilöstöä johdetaan hyvin, näkyy ulospäin myös positiivisena esimerkiksi mahdollisille tuleville työntekijöille. Hyvän henkilöstöjohtamisen tärkeimpiä tavoitteita on tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu eli kaikkia työntekijöitä kohdellaan samantarvoisesti sekä kaikille taataan samat etenemismahdollisuudet. Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen, esimerkiksi hyvän työilmapiirin luominen, kuuluu hyvän johtajan työtehtäviin. Näiden avulla työntekijät jaksavat töissä paremmin. Myös esimerkiksi työterveyshuollosta ja työtehtäväjärjestelyiden huomioimisesta on pidettävä kiinni hyvässä henkilöstöjohtamisessa. Työntekijöiden mielenkiintoa voi pitää yllä myös tarjoamalla mahdollisimman mielenkiintoisia, monipuolisia ja haasteellisia työtehtäviä. Hyvän maineen muodostumiselle on tärkeää arvotuksen antaminen, palkitseminen, kiittäminen ja kehityksen tukeminen (Koskimies 2012).

Seuraava kehityskohde koskee julkista kuvaa ja siihen liittyviä asioita, kuten rekrytointiviestintää, kykyä houkuttaa töihin ja visuaalisuutta. Vastauksista korostui viestinnän merkitys vetovoiman parantamiselle. Jos organisaatio haluaa tulla tunnetuksi, pitää sen kertoa olemassaolostaan eri sidosryhmille. Kuitenkin viestintään kannattaa panostaa vasta, kun organisaation sisäiset asiat ovat kunnossa, jotta organisaatiosta kerrotaan vain luotettavasti oikeita asioita. Eri sidosryhmien tavoittamisessa on tärkeää käyttää oikeaa viestintäkanavaa. Jos mainostus halutaan kohdistaa nuorille, on mainostettava paikoissa, jossa nuoret liikkuvat. Nykyaikana potentiaalisia viestintäkanavia on monia, esimerkiksi internet, sosiaalinen media, rekrytointitapahtumat, promootiot ja messumainonta. (Rainio 2008, 38-40.) Jotta rekrytointiviestinnän avulla tavoitetaan potentiaalisia uusia työntekijöitä, viestin on pyrittävä olemaan vetovoimainen ja kilpailukykyinen. Sen on hyvä myös olla yhtenäinen organisaation muun viestinnän kanssa, sillä rekrytointiviestintä voi tavoittaa myös muita ihmisiä, kuin uusia työntekijöitä. (Veijonen 2008, 29-30.)

Tapahtumaturvallisuutta tarjoavien organisaatioiden kannattaa korostaa viestinnässä omia positiivisia piirteitään, kuten hyvää työilmapiiriä, työtehtävien monipuolisuutta ja tapahtumien vaihtelevuutta sekä mahdollisuutta valita itse, missä tapahtumissa työskentelee. Vastauksista tuli ilmi myös joidenkin työtehtävien tuntemattomuus suurelle osalle vastaajista. Osa työtehtävistä, kuten järjestyksenvalvonta ja lipunmyynti/-tarkastus, olivat selkeästi vastaajille tutumpia kuin esimerkiksi hostess-henkilön työtehtävät. Tapahtumaturvallisuutta tarjoavien organisaatioiden olisi hyvä keskittyä viestinnässä myös kaikkien työtehtävien mainontaan, sillä viestinnän puute voi olla myös iso syy siihen, miksi jotkut tapahtumaturvallisuuden työtehtävät ovat osalle vastaajista tuntemattomia. Vastaajat toivat vastauksissaan usein myös esiin, että asiakkailla tai muilla ulkopuolisilla saattaa olla vääränlainen kuva siitä, mitä järjestyksenvalvoja tapahtumissa tekee, joka voi vaikuttaa myös siihen, miksi alalle ei nykypäivänä hauduta enää aktiivisesti. Tähän on hyvä kiinnittää mainonnassa huomiota.

Organisaatioiden kannattaa myös pysyä ajan tasalla esimerkiksi mainonnan puolella. Vastauksista nousi esiin se, että tapahtumaturvallisuutta tarjoavat organisaatiot miellettiin tietyissä asioissa vanhanaikaisiksi, kuten esimerkiksi viestinnässä. Tätä mielikuvaa organisaatioiden kannattaa pyrkiä muuttamaan nykyaikaisemmaksi erilaisilla menetelmillä. Tapahtumaturvallisuuden yritykset tarjoavat kokonaisvaltaisesti samanlaisia työpaikkoja, samankaltaisissa tapahtumissa. Tämän vuoksi organisaatioiden pitää nähdä suurena kilpailutekijänä niiden viestintä ja käyttää sitä isompana osana mainontaa. Vastajaat nostivat esiin esimerkiksi organisaatiosta kertovien tarinoiden kerronnan ja työntekijöiden esiin nostamisen. Myös erilaisiin tapahtumiin osallistuminen, esimerkiksi oppilaitoksissa, parantaa organisaatioiden tunnettuutta ja antaa organisaatioista nykyaikaisen kuvan. Myös erilaisiin ajankohtaisiin ilmiöihin osallistuminen esimerkiksi sosiaalisessa mediassa voi vähentää organisaation vanhanaikaisuutta.

Kyselyn perusteella merkittävä kehityskohde on tapahtumaturvallisuudessa työskentelystä maksettava palkka. Suurin osa vastaajista mieltää palkan huonommaksi kuin muilla aloilla. Palkalla on todettu olevan työntekijöille ulkoista motivaatiota lisäävää välinearvoa sekä sitä pidetään yleisesti myös ammatin arvostuksen mittarina: mitä korkeampi palkka, sitä arvostetumpi ammatti (Asp & Peltonen 1991, 55). Koska palkan koettiin olevan työtehtäviin nähden liian pieni, kokevat työntekijät, ettei heidän työpanostaan arvosteta tarpeeksi ja se voi vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti.

Vastaajien tuloksista voitiin huomata useita asioita, joita voidaan hyödyntää organisaatioiden markkinoinnissa ja parantaa sitä kautta organisaation vetovoimatekijöitä. On kuitenkin muistettava, että organisaation vetovoima syntyy organisaation sisältä käsin. Jos jo organisaatiossa työskentelevä henkilöstö voi hyvin sekä viihtyy ja luottaa työnantajaansa, voidaan hakea voittoa myös organisaation ulkopuolelta, kuten uusista työntekijöistä. Koska maineen ja mielikuvien kehittäminen positiiviseksi on monen tahon yhteistyötä, pitää koko organisaatio, mukaan lukien myös yksittäiset työntekijät saada mukaan hyvän maineen ja positiivisten mielikuvien toteuttamiseen ja kehittämiseen. Toimiin näiden parantamiseen kannattaa ryhtyä heti, sillä maine ja mielikuvat eivät vaihdu nopeasti ainakaan positiivisempaan suuntaan.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetti tarkoittaa työn pätevyyttä, ja reliabiliteetin tarkoittaa tulosten tarkkuutta eli sitä, etteivät tulokset ole sattumanvaraisia. Tutkimusta voidaan pitää pätevänä, kun se mittaa sitä, mitä sen avulla oli tarkoitus selvittää. Tutkimuksen teorian ja empirian avulla pystytään vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen mittaukset vastaavat teorian käsitteitä. Tulokset tulkitaan oikein ja analysoinnissa käytetään oikeaa menetelmää. Myös tutkimuksen otoksen on

vastattava koko tutkittavaa joukkoa ja otoskoon on oltava tarpeeksi suuri, jotta vastauskaldelta vältytään. (Heikkilä 2008, 186-187.)

Tutkimusta voidaan pitää validina eli pätevänä. Opinnäytetyön teoriaosa käsitteli monipuolisesti erilaisia näkökulmia, joista hyötyy niin toimeksiantaja kuin muutkin samalla alalla toimivat organisaatiot. Empiriaosa tuki teoriakäsitteitä ja tutki asioita, joilla pystyttiin määrittelemään turvallisuusalalla toimivien organisaatioiden vetovoima työnantajana sekä antamaan kehitysehdotuksia. Teoriaa ja empiriaa käsittelevien osioiden perusteella voidaan antaa vastaukset työn tutkimuskysymykselle. Opinnäytetyössä käytetyn kyselyn voi myös tarvittaessa uusia isommalle joukolle ja sen avulla saada päteviä, uusia tuloksia. Tutkimusta voidaan pitää myös luotettavana. Opinnäytetyön teoriaosuus oli koottu luotettavista tietolähteistä, ja tutkimuksen empiriaosuuteen oli valittu kolme erilaista vastaajaryhmää, joiden avulla saatiin monipuolisia vastauksia. Opinnäytetyön kysely oli laadittu johdonmukaiseksi, helposti ymmärrettäväksi sekä asiaan kuuluvista kysymyksistä, johon saatiin vastaajia hyvin monipuolisesti koko Suomesta, kaikista ikäryhmistä ja sukupuolista.

Lähteet

Painetut

Aula, P. & Heinonen, J. 2002. *Maine, menestystekijä*. Helsinki: WSOY.

Asp, E. & Peltonen, M. 1991. *Työelämän sosiologia*. Helsinki: Otava.

Heinonen, J. 2006. *Mainejohtaja*. Helsinki: WSOYpro.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. *Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat*. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Isohookana H. 2011. *Yrityksen markkinointiviestintä*. WSOYpro. E-kirja.

Juholin, E. 2009. *Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä*. Helsinki: WSOYpro.

Kananen, J. 2014. *Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?* Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampere: Suomen yliopistopainokoulu.

Pitkänen, K. 2001. *Yrityskuva ja maine menestystekijöinä*. Helsinki: Edita.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. 5. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Varto, J. 1992. *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Tampere: Tammer-paino Oy

Vehkalahti, K. 2008. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Great Place to Work. 2012. Kotisivut. Viitattu 16.11.2021 <http://www.greatplacetowork.fi/>

Jyrkämä J. 2021. *Toimintatutkimus*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.11.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Joensuu M. 2019. *Verkkolehti työpiste, Työterveyslaitos, Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön” - mitä ne tarkoittavat?*, Viitattu 16.11.2021 <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-mita-ne-tarkoittavat/>

Jyväskylän yliopisto 2015a. Laadullinen tutkimus. Viitattu 4.11.2021.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Jyväskylän yliopisto 2015b. Määrällinen tutkimus. Viitattu 4.11.2021.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Koskimies, J. 2012. Hyvä työnantajakuva syntyy sisältä päin. Helsinki: Monster Oy. Viitattu 26.11.2021 https://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyonantajielikuva/hyva_tyonantajakuva_syntyy_sisalta_pain.aspx

Knardahl S., Johannessen H. A., Sterud T., Härmä M., Rugulies R., Seitsamo J., Borg V. 2017. The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. BMC Public Health. Viitattu 16.11.2021 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5299735/>

Laine T. 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. 2007. Viitattu 25.11.2021 <https://docplayer.fi/51699174-Miten-kokemusta-voidaan-tutkia-fenomenologinen-nakokulma.html>

Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. 2018. Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Tampere: Tampereen yliopisto. Työraportteja 97/2018. Viitattu 13.11.2021 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Räihä L., 2021 Rakenteellinen epätasa-arvo päätöksenteossa ja siitä aiheutuvat riskit organisaatiolle Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Espoo. viitattu 16.11.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/501080/LRTTL.pdf?sequence=2&isAllowed=y#page=39&zoom=100,148,421>

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.11.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>

Sisäasiainministeriö. 2009. Järjestyksenvalvojan koulutusmateriaali. Viitattu 21.12.2021 https://www.yritysturvallisuus.fi/hscms/uploads/pdf/jv_kurssimateriaali.pdf

Tukes 2021a, Tapahtumaturvallisuusopas, Viitattu 23.11.2021 <https://tukes.fi/documents/5470659/11781251/Tapahtumaturvallisuusopas/c6c8241a-abb6-123f-1752-bf0c1cd85451/Tapahtumaturvallisuusopas.pdf?t=1610003747436>

Tukes 2021b, Yleisö- ja tapahtumaturvallisuus, 2021. Viitattu 23.11.2021 <https://tukes.fi/tapahtumaturvallisuus#tapahtuman-maarittely>

Tilastokeskus 2021. Käsitteet. Viitattu 4.11.2021 https://www.stat.fi/meta/kas/t_ktoiminta.html

Työterveyslaitos, Työhyvinvointi 2021. Viitattu 13.11.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Julkaisemattomat

Solja A. 2021. Opinnäytetyön aiheen valitseminen. Palaveri 28.9.2021. Securitas Events Oy toimisto. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1: Vastauksien analysointia	16
Kuvio 2: Sukupuolijakauma vastanneissa	17
Kuvio 3: Ikäjakauma vastanneissa	17
Kuvio 4: Osaavien esihenkilöiden tärkeys työelämässä.....	25
Kuvio 5: Työohjeiden saatavuuden ja perehdyttäminen työtehtäviin sekä sen tärkeys	26
Kuvio 6: Hyvän työyhteisön tärkeys työelämässä	26
Kuvio 7: Työvuorojen haun helppouden tärkeys	27
Kuvio 8: Palkka ja sen tärkeys työelämässä	28
Kuvio 9: Työaikaohjeiden valinnan mahdollisuuden tärkeys työelämässä.....	29
Kuvio 10: Mielenkiintoisten tapahtumien tärkeys työelämässä	30

Taulukot

Taulukko 1: Lipunmyynti/-tarkastajan työtehtävien tunteminen	32
Taulukko 2: Naulakkotyöntekijän työtehtävien tunteminen.....	32
Taulukko 3: Infotyöntekijöiden työtehtävien tunteminen	33
Taulukko 4: Tapahtuma-avustajan työtehtävien tunteminen	33
Taulukko 5: Hostess-henkilön työtehtävien tunteminen	34
Taulukko 6: Hostess-henkilöiden työtehtävien tunteminen	34
Taulukko 7: Liikenteenohjaajan työtehtävien tunteminen	34
Taulukko 8: Järjestyksenvalvojan työtehtävien tunteminen	35
Taulukko 9: Toiminta-/nyrkkiryhmän työtehtävien tunteminen	35
Taulukko 10: Tapahtumavartijan työtehtävien tunteminen	36
Taulukko 11: Henkilösuojaajan työtehtävien tunteminen	36
Taulukko 12: Turvallisuuspäällikön työtehtävien tunteminen.....	36
Taulukko 13: Tilannekeskuksen työtehtävien tunteminen	37
Taulukko 14 : Ensiavun työtehtävien tunteminen	37

Liitteet

Liite 1: Kysely 47

Liite 1: Kysely

Sivu 1

+ Lisää elementti

Muokkaa elementtejä Siirrä elementtiä Kopioi elementti Poista elementti Näytä ehdot

Tämä kysely on luotu osana opinnäytetyötä, joka tehdään Laurea ammattikorkeakoulun turvallisuuden ja riskienhallinnan tradenomitutkinnossa. Opinnäytetyön tekijänä toimii Asta Jukka ja toimeksiantajana Securitas Events Oy. Opinnäytetyön aiheena tulee olemaan "Vetovoimatekijät tapahtumaturvallisuudessa". Kyselyn tuloksia tulee analysoida opinnäytetyön tekijä sekä toimeksiantaja. Kyselyyn vastataan anonymisti. Opinnäytetyö tulee olemaan julkinen.

Kyselyssä on pakollisia sekä vapaavaltaisia kysymyksiä. Kysely ilmoittaa, jos et ole vastannut vaadittaviin kysymyksiin.

Kiitos vaivannäöstä!

Sivu 2

+ Lisää elementti

Muokkaa elementtejä Siirrä elementtiä Kopioi elementti Poista elementti Näytä ehdot

Ikäsi? *

Ole hyvä ja valitse vastaus... ▾

Muokkaa loogista työnkulkua

+ Lisää elementti + Lisää sivunvaihto tässä

Muokkaa elementtejä Siirrä elementtiä Kopioi elementti Poista elementti Näytä ehdot

Sukupuolesi? *



Ole hyvä ja valitse... ▾

Muokkaa loogista työnkulkua

+ Lisää elementti + Lisää sivunvaihto tässä

Sivu 3

+ Lisää elementti

Muokkaa elementtejä Siirrä elementtiä Kopioi elementti Poista elementti Näytä ehdot

Millaisena näet tapahtumaturvallisuudessa työskentelyn? *

Kuvaile muutamalla lauseella, millaista työskentelyä tapahtumaturvallisuudessa. Jos et ole vielä työskennellyt alalla niin millaisena oletat työnteon ja työolojen olevan?

Millaisia mielikuvia, ennakkoluuloja, oletuksia tms työskentelyyn tapahtumaturvallisuuksessa mielestäsi liittyy? *

Jos itse työskentelet tapahtumaturvallisuuksessa, kuvaile miten uskot muiden kuin alalla työskentelevien suhtautuvan työskentelyyn. Mikäli et vielä ole työskennellyt tapahtumaturvallisuuksessa, niin kerro oma näkemyksesi.

+ Lisää elementti + Lisää sivunvaihto tässä

Muokkaa elementtejä Siirrä elementtiä Kopioi elementti Poista elementti Näytä ehdot

Oletko työskennellyt turvallisuusalalla? *

Ole hyvä ja valitse vastaus...

Turvallisuusalalla työskentely? *

Edelliseen kysymykseen liittyen, haluaisimme tietää tarkemmin työskentelystäsi turvallisuusalalla.

Jos vastasit että "En" niin kertoisitko meille miksi et? Onko turvallisuusalalla jotain, mikä estää sinua työskentelemästä siellä?

Jos vastasit "Kyllä" tai "Kyllä, mutta en tapahtumaturvallisuuksessa" kertoisitko meille missä tehtävissä olet työskennellyt ja kauanko sekä oletko tyytyväinen työpaikkaasi?

Jos vastasit "Kyllä, mutta en enää" kertoisitko meille miksi et työskentele enää turvallisuusalalla ja mikä oli syy alalta poistumiseen? Voisiko joku erityinen asia auttaa Sinua palaamaan turvallisuusalalle?

Jos olet työskennellyt tapahtumaturvallisuuksessa, vastasiko työskentely siellä ennakkokäsityksiäsi työskentelystä alalla?

- Vastasi
- Ei vastannut
- Vastasi kohtalaisesti
- Muu, mikä?

Muokkaa loogista työnkulkua

+ Lisää elementti + Lisää sivunvaihto tässä

Muokkaa elementtejä Siirrä elementtiä Kopioi elementti Poista elementti Näytä ehdot

Äskeiseen kysymykseen viitaten, kuvaile muutamalla lauseella, miten työskentely on vastannut ennakkokäsityksiäsi tapahtumaturvallisuuksista. Toisaalta joskin tai jotkut asiat eivät ole vastanneet niin kerro, että mitkä asiat ja miten?

Mitä kautta olit muodostanut ennakkokäsityksesi työskentelystä tapahtumaturvallisuusalalla? Julkisen vai sisäisen viestinnän kautta? Kerro asiasta tarkemmin.

Julkinen: Mainokset, markkinointi, media, tapahtumissa ja tilaisuuksissa asiakkaana, tms
Sisäinen: Alalla työskentelevät ystävät, tuttavat perheenjäsenet, tms

+ Lisää elementti + Lisää sivunvaihto tässä

Muokkaa elementtejä Siirrä elementtiä Kopioi elementti Poista elementti Näytä ehdot

Miten itse näkisit että tapahtumaturvallisuuden tulisi viestiä työskentelystä alalla? *

Esimerkiksi, millainen mainonta vetoaisi juuri Sinuun tai lähipiiriisi tai mitä asioita kannattaisi tuoda esiin työskentelystä tapahtumaturvallisuusalalla?

Millaisen työuran näkisit tapahtumaturvallisuuden tarjoavan työntekijöille? *

Esimerkiksi, Keikkatyömahdollisuuksia, työskentelyä vakikohteessa, satunnaista, säännöllistä, tms.

Miten tärkeitä nämä asiat ovat juuri Sinulle työelämässä? *

Seuraavassa kysymyksessä voit lisätä omat ehdotuksesti

	Ei yhtään tärkeää	Hieman tärkeää	Kohtalaisen tärkeää	Aika tärkeää	Hyvin tärkeää
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus valita työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä työyhteisö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaavat esimiehet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorojen haun helppous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työohjeet ja perehdykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielenkiintoiset tapahtumat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Äskeiseen kysymykseen viitaten, lisää omat ehdotuksesi ja merkitse ehdotuksen perään merkittävyys.
Esim Taukojen pitämisen mahdollisuus - aika tärkeää *

Oletko kokenut itse tai havainnut syrjintää alalla? *

- kyllä
 ei

Muokkaa loogista työnkuikua

Jos vastasit äskeiseen kysymykseen "Kyllä", tarkentaisitko millaista syrjintää ja missä?

Mitkä seuraavista työtehtävistä on sinulle tuttuja tapahtumaturvallisuudesta? *

	On tuttu	Ei ole tuttu
Lipunmyyjä/-tarkastaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naulakkotyöntekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Info-työntekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapahtuma-avustaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hostess-henkilö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sali/lava-avustaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikenteenohjaaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestyksenvalvoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminta/nyrkkiryhmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapahtumavartija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilösuojaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuuspäällikkö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilannekeskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensiapu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>