

Työterveyslaitos

Turvallisuuden tekijät: vartiointialan työolot ja työhyvinvointi (TURVA) -tutkimushankkeen loppuraportti

 Työterveyslaitos ja Palvelualojen
ammattiliitto PAM

8-12/2025



Raportin sisältö

1. Tutkimuksen toteuttajat
2. Tutkimuksen tavoitteet
3. Kirjallisuuskatsaus
4. Haastattelututkimus
 - Menetelmät ja aineisto
 - Haastatteluiden analyysin tulokset
5. Johtopäätökset ja suosituksia

Lähteet

Työterveyslaitos



1. Työterveyslaitoksen tutkimustiimi



Julia Anttilainen
projektipäällikkö/tutkija, TtM,
tohtorikoulutettava
julia.anttilainen@ttl.fi



Irmeli Pehkonen
vanhempi asiantuntija, FT,
irmeli.pehkonen@ttl.fi



Hertta Louho
harjoittelija
hertta.louho@ttl.fi



Pinja Ryky
erityisasiantuntija, KM,
tohtorikoulutettava,
pinja.ryky@ttl.fi



Anu Järvensivu
tutkimuspäällikkö, FT,
dosentti
anu.jarvensivu@ttl.fi_{12/2025}

2. Tutkimuksen tavoitteet

- Kartoittaa toimintakenttää, jolla yksityisen turvallisuusalan työntekijät Suomessa työskentelevät.
- Tunnistaa toimintakentän keskeisiä piirteitä (työolosuhteet, kuormitustekijät, työmarkkinatilanteet) yksityisen turvallisuusalan työntekijöiden näkökulmasta.
- Tunnistaa toimintakentän keskeisiä kehitystarpeita ja kehittämisen mahdollisuuksia eri kentillä (työpaikat, koulutus, politiikka ja lainsäädäntö).





3. Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksen menetelmät

- Tavoitteena selvittää, mitä yksityisen turvallisuusalan työoloista ja työhyvinvoinnista tiedetään aikaisemman kirjallisuuden perusteella
- Toteutustapana kuvaileva kirjallisuuskatsaus
- Aineiston haku
 - Hakusanojen valinta
 - Suomalaiset julkaisukanavat ja kansainväliset tietokannat
- Valittu tutkimus ja kirjallisuus
 - Suomi, Pohjoismaat ja Länsimaat
 - Vertaisarvioidut artikkelit, raportit sekä Työterveyslaitoksen Työelämätieto-palvelun aineistot

Yksityinen turvallisuusala Suomessa

- **Lainsäädäntö:** Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (2015) säätelee alaa varmistaen palveluiden laadun ja yhteistyön viranomaisten kanssa. Vartioimisliiketoiminta turvallisuusalan elinkeinoluvalle, alalla työskentely vaatii koulutuksen sekä viranomaisen hyväksynnän.
- **Työvoima:** Vuonna 2023 alalla työskenteli noin 35 000 järjestyksenvalvojaa ja 17 000 vartijaa (Sisäministeriö 2023). Vielä vuonna 2022 ala luokiteltiin työvoimapula- ja kohtaanto-ongelma-alaksi (Larja & Peltonen 2023).
- **Työsuhteet:** Alalla toteutettujen kyselyjen mukaan suurin osa vastaajista työskentelee vakituisissa, kokoaikaisissa työsuhteissa (Turunen ym. 2023, Kandolin ym. 2009). Vuonna 2023 turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalveluissa työskentelevistä palkansaajista 32 % oli osa-aikaisessa työsuhteessa (PAM 2023), PAM:n jäsenkyselyssä vastaava osuus oli 20 % (PAM 2025).
- **Toimivaltuudet ja valvonta:** Toimivaltuudet rajattuja ja Poliisihallituksen valvomia. Ala täydentää poliisin toimintaa, mutta sääntelyssä on haasteita (Hautamäki 2016).
- **Monimuotoisuus:** Ala perinteisesti miesenemmistöinen ja ikäjakauma monipuolinen (Turunen ym. 2023, Paasonen & Aaltonen 2020). Vuonna 2023 turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalveluissa työskentelevistä 25 % oli naisia (PAM 2023) ja suojelu- ja vartiointityöntekijöistä 5 % ulkomaan kansalaisia (Tilastokeskus 2023).

Työtehtävät ja toimivaltuudet: vartija, järjestyksenvalvoja ja poliisi

AMMATTI	TOIMINTAYMPÄRISTÖ	KESKEISET TYÖTEHTÄVÄT	TOIMIVALTUUDET	KOULUTUS
Vartija	- Yksityiset alueet (mm. kiinteistöt) - Julkiset alueet (mm. kauppakeskukset)	- Omaisuuksien ja henkilöiden suojaaminen - Rikosten ennaltaehkäisy ja paljastaminen	- Kiinniotto, turvallisuustarkastus - Pääsyn estäminen, poistaminen, voimakeinojen käyttö tietyin ehdoin	40 h väliaikainen + 80 h peruskoulutus
Järjestyksenvalvoja	- Yleisötilaisuudet, julkiset alueet - Yksityistilaisuudet	- Järjestyksen ja turvallisuuden ylläpito - Häiriöiden ennaltaehkäisy ja poistaminen	- Kiinniotto, oikeus säilössä pitoon - Turvallisuustarkastus, oikeus kiellettyjen esineiden ja aineiden poisottamiseen - Tavaroiden tarkastus - Pääsyn estäminen, poistaminen, voimakeinojen käyttö tietyin ehdoin	Vähintään 40 h peruskoulutus + täydennyskoulutukset
Poliisi	Koko yhteiskunta, julkiset ja yksityiset alueet	- Rikosten tutkinta - Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpito - Viranomaistehtävät	Laajat toimivaltuudet: kiinniotto, kotietsintä, pidättäminen, voimakeinojen käyttö, viranomaispäätökset	Poliisiammattikorkeakoulu (n. 3 vuotta)

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 2015, Poliisilaki 2011

Kuormitustekijöitä vartiointialalla 1/2

- **Fyysinen kuormitus** syntyy pääasiassa seisomisesta, kävelemisestä, istumisesta, käden puristusvoimaa vaativista työtehtävistä, kuormien nostamisesta sekä raskaasta ruumiillisesta työstä (Kandolin ym. 2009, Solovieva & Viikari-Juntura 2019). Naiset raportoivat kokevansa työn fyysisen kuormituksen yleisesti vähäisemmäksi kuin miehet ja naisten tekemä työ sisältää enemmän istumista (Solovieva & Viikari-Juntura 2019).
- Työkuormitusta aiheuttavat **työskenteleminen kuumassa tai kylmässä lämpötilassa ja pimeys** etenkin yötyössä (Foshaugen 2025, Kandolin ym. 2009).
- **Väkivallan kokemukset** yhteydessä uupumukseen, posttraumaattiseen stressihäiriöön (Talas ym. 2021), psykosomaattisiin oireisiin (Herrmann ym. 2022), heikentyneeseen työn imuun ja stressiin (Kandolin ym. 2009) sekä lisääntyneeseen alkokoholinkulutukseen (Leino ym. 2012).
- **Pitkät, vaihtelevat ja epätyypilliset työajat** lisäävät psyykkisen kuormituksen oireita, kuten uniongelmia (Alfredsson ym. 1991, Herrmann & Glaser 2021).

Kuormitustekijöitä vartiointialalla 2/2

- **Yksintyöskentely:** Yksintyöskentelyllä yhteys turvattomuuden kokemukseen naisilla (Hansen Löfstrand ym. 2016). Yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin (Herrmann ym. 2022).
- **Toistuvat ja rutiininomaiset tehtävät:** Tunnistettu yhteys alentuneeseen vireystilaan (Jovanovic ym. 2020 ja 2021), työtyytyväisyyteen ja työpaikan vaihtoaikaisiin (Nalla & Cobbina 2017).
- **Vaikutusmahdollisuudet** omaan työhön rajalliset (Turunen ym. 2023, Wathne ym. 2023) ja heikot etenemismahdollisuudet (Herrmann & Glaser 2021).
- **Puutteelliset johtamiskäytännöt:** haasteet tiedonkulussa (Turunen ym. 2023, Wathne ym. 2023) sekä puutteellinen jälkihoito (Kandolin ym. 2009, Turunen ym. 2023).
- Lainsäädännön ja palveluntilaajien **ristipaineiden alla** toimiminen (Hansen Löfstrand 2024, Soitamo & Saarikkomäki 2024, Wathne ym. 2023).

Voimavaratekijöitä vartiointialalla

- **Sosiaalinen tuki ja hyvä työilmapiiri** lieventävät stressiä (Kandolin ym. 2009) ja post-traumaattisia oireita (Syed ym. 2020) sekä suojaavat kielteisiltä tunteilta (Koeppen & Hopkins 2021).
- **Yhteisöllisyys**, jota vahvistavat huumori (Hansen Löfstrand ym. 2016) ja työuupumukselta suojaava sosiaalinen seurustelu (Vanheule ym. 2008)
- **Osaamisen kehittäminen:** Kollegoilta oppiminen alalla vahvaa (Turunen ym. 2023) ja perehdytys koetaan muita palvelualoja parempana (Lindström ym. 2023).
- **Työmotivaatio ja merkityksellisyyden kokemus** vahvistuvat, kun työ sisältää aktiivista yhteiskunnallista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa muiden ammattilaisten kanssa (Jore ym. 2025)
- **Ammattilylpeys:** Alaan samaistutaan (Turunen ym. 2023) ja työn raskaus koetaan ammatillisena ylpeytenä (Lindström ym. 2023).

Katsauksessa tunnistettuja tutkimusaukkoja

- Vartiointialan työstä Suomessa ei ole tehty viime vuosina tutkimusta vartijoiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimus vähäistä verrattuna esimerkiksi poliiseihin.
- Koulutuksen kehittäminen vastaamaan paremmin työn vaatimuksiin, liittyen erityisesti konfliktien hallintaan ja vuorovaikutustilanteisiin.
- Väkivaltatilanteiden puutteellinen jälkihoito tunnistettu.
- Tutkimus työn merkityksellisyyteen tai työssä motivoitumiseen vaikuttavista tekijöistä vähäistä.
- Hyvinvointia tukevien johtamiskäytäntöjen tutkimus vähäistä.
- Alaa on tutkittu toistaiseksi vain vähän monimuotoisuuden näkökulmista.

4. Haastattelututkimus

Menetelmät

- Haastateltavat rekrytoitiin lähettämällä sähköpostitse pyyntöjä suoraan yrityksiin sekä hyödyntämällä tutkijoiden verkostoja ja viestintäkanavia.
- Haastattelut toteutettiin verkkovälitteisesti. Yksittäiset asiantuntijat haastateltiin yksin, muut pääosin 2-4 hengen ryhmissä. Pääsääntöisesti haastattelijoina oli 2 tutkijaa.
- Haastattelukysymykset muotoiltiin huomioiden haastateltavan rooli. Haastattelun teemoja ohjasivat tutkimuksen tavoitteet.
- Haastattelujen kesto oli 1-1½ tuntia, ne tallennettiin ja litteroitiin.
- Ääninauhoitteet (yht. ~ 29 h) muutettiin tekstimuotoon (yht. 517 sivua) ja analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä teorialähtöisesti siten, että tutkimuksen tavoitteet ja haastattelukysymykset ohjasivat aineiston kategorisointia (Tuomi & Sarajarvi 2018, 110-111).



Aineisto

- Yhteensä 27 haastattelua, jotka toteutettiin syys-marraskuussa 2025.
- 41 haastateltavaa; 18 yksilöhaastattelua ja 9 ryhmähaastattelua.
 - Vartijoita 7, Esihenkilöitä 11, Päälliköitä 6, Työsuojeluvaltuutettuja 4, Palveluntilaajia 5, Opettajia/kouluttajia 4, Muita asiantuntijoita 4
 - Yksityisen turvallisuusalan yrityksiä 4, Palveluntilaajaorganisaatiota 4, Oppilaitoksia 4 ja Asiantuntijaorganisaatiota 2
- Osa esihenkilöasemassa olevista ja työsuojeluvaltuutetuista työskentelivät myös itse vartijoina.
- Haastateltujen työkokemus 0,5 – yli 25 vuotta.
- Aineiston alueellinen kattavuus: Lappi, Pohjois-Pohjanmaa, Etelä-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Päijät-Häme, Uusimaa ja Pääkaupunkiseutu.

4.1 Haastatteluiden analyysin tulokset

4.1.1 Työvoimatilanne, työympäristön erityispiirteitä ja työtehtäviä

Työvoimatilanne: Henkilöstö ja työsuhteet

- Ala on vahvasti miesvaltainen. Naisia on enemmän esim. aulapalveluissa, miehiä taas piirivartioinnissa ja järjestyksenvalvojina. Johtotehtävissä on pääosin miehiä.
- Työsuhteet ovat pääosin toistaiseksi voimassa olevia, määräaikaista työskentelee lähinnä loma-aikoina.
- Vartijoina on sekä kuukausi- että tuntipalkkalaisia, jonkin verran myös 0-sopimuksilla työskenteleviä.
- Henkilöstön vaihtuvuus oli suurempaa pääkaupunkiseudulla kuin pienemmillä paikkakunnilla. Pienemmillä paikkakunnilla oli myös pidempiä työsuhteita.
- Alalla paljon läpikulkua, sillä paljon mm. opiskelujen ohella työskenteleviä.
- Matala palkka, minkä vuoksi vartijoilla ja järjestyksenvalvojilla kerrottiin voivan olla työsuhteita useammalle työnantajalle.
- Työvoiman saatavuus on vaihdellut, mutta vuonna 2025 saatavuuden kuvattiin olleen hyvä.

Työympäristö: Esimerkkejä vartijoiden työympäristöihin liittyvistä erityispiirteistä

Tapahtumatalo

Keskeinen sijainti, paljon läpikulkua ja ajanviettoa lähialueella, tiloilla erilaisia käyttäjiä ja käyttötarpeita, pitkät aukioloajat ja 24/7 miehitetty valvomo. Koko asiakasmassa palveluntarjoajan vastuulla.

Kauppakeskukset & myymälät

Osassa kauppakeskuksissa julkinen liikenne kauppakeskuksen sisällä, mikä lisää järjestyshäiriöitä. Nuorison ja päihteidenkäyttäjien kokoontumispaikkoja. Vartijoiden läsnäolo ennaltaehkäisee näpistelyjä ja häiriöitä. Myymälöissä paljon yksintyöskentelyä.

Ydinvoimala

Paljon vierailijoita, valtavat mittasuhteet, laki- ja osaamisvaatimukset, voiman käyttö ennaltaehkäisevästi. Vartijasta käytetään nimitystä turvahenkilö.

Julkinen liikenne

Yhteiskunnalliset ilmiöt (esim. päihteet ja kodittomuus) näkyvät, runsaasti kameravalvontaa.

Sairaalat & lentoasema

Helppo rekrytoida vartijoita imagon vuoksi, korkeat turvallisuusvaatimukset.

Työtehtäviä: Vartijat moniosaajina - tehtäviä sekä vaadittavia taitoja ja ominaisuuksia



Tehtäviä:

Turvallisuusriskien ennaltaehkäisy, yleisestä turvallisuudesta huolehtiminen, palveluntilaajien omaisuuden suojaaminen, kulunvalvonta, pääsyn ja kulkuoikeuksien varmistaminen, rikoksenteekijöiden kiinniottaminen ja poliisille luovuttaminen, neuvonta ja ohjaus, kuljetustehtävät, autolla ajo, johtaminen poikkeustilanteissa, hälytystilanteiden hoitaminen, raportointi.



Taitoja ja ominaisuuksia:

Asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot, raportointitaidot, tietotekninen osaaminen, ”maalaisjärki”, paineensietokyky, ensiaputaidot, osaaminen turvallisuusalan lainsäädännöstä, toimivaltuuksien ymmärtäminen, oma-aloitteisuus, kyky tehdä nopeita päätöksiä, paineensieto- ja ongelmanratkaisukyky, tarkkuus ja huolellisuus, rehellisyys, valppaus, ihmisten profilointi, taito arvioida tilanteita ja kyky hallita niitä, hyvä kunto.



4.1.2 Vartijoiden koulutuspolut

Koulutuspolut: Vartijoilta edellytettävästä koulutuksesta

- Osa työnantajista kustantaa perustason vartijakurssit.
- Ammatillinen koulutus (turvallisuusalan erikoisammattitutkinto) ei ole pakollinen, mutta ammattitutkintoa kerrottiin suosittavan yhä enemmän rekrytoinnissa.
- Ydinvoima ja muut erityiskohteet vaativat usein kokeneita vartijoita ja edellyttävät lisäkoulutusta.
- Vartijat osallistuvat voimankäyttökoulutukseen kerran vuodessa. Sen tarpeellisuus jakoi kuitenkin mielipiteitä riippuen vartijan työtehtävistä – osa vartijoista piti sitä turhana, osa toivoi niitä järjestettävän useammin.
- Osa yrityksistä teki tiivistä yhteistyötä koulutusta järjestävien tahojen kanssa. Oppilaitosten opettajat saattoivat vierailla yrityksissä pedagogisina asiantuntijoina. Oppilaitokset taas käyttivät vartiointiliikkeen työntekijöitä tuntikouluttajina.
- Yritykset voivat kouluttaa myös itse, jolloin näyttö osaamisesta annetaan oppilaitokselle todistusta varten.

Koulutuspolut: Haasteita koulutuksen sisällöissä

- Perustason koulutus koettiin nuorille riittämättömäksi; valmiudet kohdata uhkaavia tilanteita voivat jäädä heikoiksi, mikä voi lisätä mm. tapaturmien riskiä.
- Koulutuksen sisältöjen ei koettu pysyneen alan muutoksissa mukana. Asiakaspalvelutaidot ja uusi teknologia pitäisi huomioida nykyistä paremmin.
- Lisäksi koulutukseen toivottiin oman työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä taitoja ja työyhteisötaitoja.
- Koulutuksesta pääsi läpi vähäisellä kielitaidolla, mikä näkyi haasteina työelämän vuorovaikutustilanteissa ja mm. raportoinneissa.
- Soveltuvuutta alalle ei aina huomioitu koulutukseen hakeuduttaessa.

Koulutuspolut: Kehittämistarpeita

- Haastateltavat kaipasivat lisää yhteistyötä koulutuksen järjestäjien, alan toimijoiden ja lainsäätäjien kesken.
- Koulutusmenetelmiä toivottiin kehitettävän ja yhtenäistettävän.
- Osa haastatelluista peräänkuulutti oppilaitosten parempaa valvontaa.
- Opetushallituksen ja Poliisihallituksen rooleja ja vastuita pidettiin epäselvinä, mikä näkyi mm. kommunikaatioyhteyden puutteina.





4.1.3 Työn kuormittavuus ja voimavaratekijät

Työn kuormitus ja voimavarat: Työkyvyttömyyden syitä vartiointityössä

- Mielenterveyspoissaolojen nähtiin kasvaneen erityisesti nuorilla.
- Taustalla olevien syiden ajateltiin liittyvän usein työn ulkopuolisiin asioihin.
- Esihenkilöt kokivat keinottomuutta mielenterveyden tuessa ja tuen tarpeen ennakkoinnissa.
- Tuki- ja liikuntaelinvaivoja sekä työtapaturmia, kuten liukastumisia, joita sattui erityisesti liikkuvassa työssä.

"Ku ennen oli äkillinen ylähengitysteiden infektio, niin nykyään on masennusta ja ahdistusta ja joku muu mielenterveyden äkillinen häiriö, olkoon sit juurisyyt missä tahansa vaan. Mut tietysti työnantajan pitää katsoo sitä työnantajan roolissaan, ja keinot on joskus vähän rajallisia, ja tulee aika paljon semmost tunnetta siitä, miten me nyt sit voitaisiinkaan vaikuttaa, että se työkuorma ei välttämättä useinkaan ole se juurisyy, mistä se pahoinvointi tai muu johtuu."

- TYÖSUOJELUPÄÄLLIKKÖ

Työn kuormittavuus: Fyysinen kuormitus

Jatkuva seisominen, kävely

- Kauppakeskusvartiointi, myymälävartiointi

Jatkuva istuminen / pitkäaikainen istuminen autossa

- Valvomot, piirivartiointi, arvokuljetus

Kuormittavat asennot toistuvasti autoon noustessa ja autosta poistuessa

- Piirivartiointi, arvokuljetus

Raskaiden taakkojen nostaminen ja kantaminen

- Arvokuljetus, rahasalkkujen käsittely; tilojen järjestely ja huoltotoimet

Voimankäyttötilanteet

- Kauppakeskusvartiointi, myymälävartiointi

Työn kuormittavuus: Psykososiaalinen kuormitus 1/2

Yksin työskentely ja liian vähäiset henkilöstöresurssit

- Koettiin korostuvan erityisesti pienemmillä paikkakunnilla.
- Aina palveluntilaajan ei nähty olevan valmis maksamaan useammasta vartijasta, jolloin vartijoiden työmäärä koettiin suureksi resursseihin nähden.

Väkivalta tai sen uhka, häiriökäyttäytyminen ja uhkailu

- Vahvasti riippuvainen kohteesta, esim. julkisen liikenteen asema vs myymälä pienellä paikkakunnalla.

Työn julkisuus ja maalittaminen

- Haastateltavat kuvasivat vartijoilla olevan pelkoa siitä, että toiminnasta kuvataan videoita someen. Lisäksi negatiivinen uutisointi alaan liittyen koettiin kuormittavaksi.

"Se väkivalta on tällä hetkellä, sanotaanko että, käsin kosketeltava ongelma meidän yrityksessä ja alalla. Tuntuu pahenevan koko ajan. Toimintakenttä on muuttunut ihan selkeästi varsinkin nyt viiden vuoden aikana." - ESIHENKILÖ

Työn kuormittavuus: Psykososiaalinen kuormitus 2/2

Arvostuksen puute

- Käytöksen ja kunnioituksen vartijoita kohtaan ajateltiin muuttuneen negatiivisemmaksi.
- Arvostuksen puute näkyi haastateltujen mielestä palkassa ja siinä, miten vähäisellä koulutuksella alalle pääsee.

"Toki me voidaan tehdä siihen kans yrityksenä pieniä askeleita, mutta siihen toivois isompia askelia sitten valtakunnallisesti, että alaa arvostettais enemmän"
- ESIHENKILÖ

Vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

- Palvelut räätälöitiin palveluntilaajien tarpeiden mukaan: tilaaja määritteli työajat ja palveluntuottajan työvuorosuunnittelusta vastaavat suunnittelivat vartijoiden työajat sen mukaisiksi.

Negatiiviset asiakaskontaktit

- Vaativat loppuasiakkaat esimerkiksi kulttuurialalla, sekä muu negatiivinen suhtautuminen vartijoihin.

Matala palkka

- Vaatimusten koettiin kasvaneen ja palkkaa pidettiin liian pienenä vaatimuksiin nähden. Siksi monen arveltiin tekevän ylitöitä ja viikonloppuvuoroja.

Työn kuormittavuus: Muu kuormitus

- Fysikaaliset tekijät, esim. kylmyys, kuumuus tai veto vartioitavassa kohteessa tai melu arvokuljetuksissa kolikoiden käsittelyssä.
- Kemialliset tekijät, esim. teollisuuslaitosten vartioinnissa erilaiset liuotteet.
- Biologiset tekijät, esim. homeet vartioitavassa kohteessa.



Työn kuormittavuus: Vartiointityön kuormituksen erityispiirteitä eri työympäristöissä

Kauppakeskukset ja julkisen liikenteen asemat	Häiriökäyttäytyminen (päihteiden käyttäjät, nuoret), väkivallan uhka, ensiaputilanteet, ihmismäärä, jatkuva ”framilla” olo
Myymälävartiointi	Yksintyöskentely, poliisin odottelu kiinniottotilanteissa
Piirivartiointi	Yksintyöskentely, kollegoiden avun saannin hankaluus tai hitaus akuuteissa tilanteissa
Satamat	Kansainvälinen rikollisuus
Tapahtumatalo	Suorat lähetykset
Arvokuljetukset	Pitkät ajomatkat erityisesti Pohjois-Suomessa, ajaminen pimeällä ja liukkaalla tai lumisella tiellä, raskaiden taakkojen käsittely
Ydinvoimala	Ydinonnettomuuden uhka, turvallisuusvaatimuksiltaan erilaisia tiloja

Työn voimavaratekijät

Työn merkityksellisyys

- Haastatellut kokivat, että työ on merkityksellistä ja siinä voi auttaa muita.

Yhteisöllisyys ja vertaistuki

- Vartijoilla koettiin olevan keskenään hyvä ryhmähenki.
- Pitkään samassa kohteessa työskennelleet olivat integroituneet hyvin myös osaksi palveluntilaajan työyhteisöä.

Vaikutusmahdollisuudet

- Vaikutusmahdollisuudet työn organisointiin riippuivat kohteesta. Niiden koettiin paranevan pidempiaikaisissa työsuhteissa, kun palveluntilaajat alkoivat luottamaan.
- Työvuorojen suhteen pystyttiin sopimaan halusiko tehdä säännöllisesti jotain vuoroa esim. päivää, iltaa tai yötä. Sen nähtiin auttavan työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

"Tää on kyl tosi rikasta ja monipuolista. Ehkä se on se syy, miks mä tääl oon viihtynyt. Tää on kuitenkin ihmisläheistä, monipuolista, paljon mahdollisuuksia. ... Mäki oon tutustunut muihin aloihin ja sillee, niin siinä kohtaa sitä huomaa sen, että meidän alalle kuitenkin hakeutuu ihmisiä, jotka välittää ihmisistä. Se on ehkä yksi hienoimmista asioista." - ESIHENKILÖ

Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Yhteenveto

Vartiointityössä esiintyi sekä fyysisiä että psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Fyysiset kuormitustekijät liittyivät mm. pitkiin työvuoroihin, pitkäaikaiseen paikallaanoloon joko seisten tai istuen sekä voimankäyttötilanteisiin. Psykososiaalista kuormitusta aiheutui mm. väkivallan uhkasta, yksintyöskentelystä, vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista sekä arvostuksen puutteesta. Kuormitustekijät olivat vahvasti kontekstisidonnaisia, toisin kuin työn voimavaratekijät.

Työn voimavaroina tunnistettiin työn merkityksellisyys, vartijoiden vahva yhteisöllisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin.



4.1.4 Työpaikan käytännöt työkyvyn ja työhyvinvoinnin tueksi

Työpaikan käytännöt: Johtamisrakenteet eivät tue henkilöstöä työn arjessa 1/2

- Yritysten johtamisjärjestelmät olivat moniportaisia. Vartijat kertoivat tapaavansa usein vain kohde-esihenkilön, vaikka henkilöstöjohtamisen vastuu oli toimihenkilötasolla.
- Työntekijätasolta yhteys ylempään johtoon koettiin vähäisenä. Avoimemmalle vuorovaikutukselle ja tiedonkululle nähtiin kuitenkin tarvetta. **Palautetta** työstä koettiin saatavan vähän.
- Osa haastatteluista koki, että toimihenkilöiksi oli noustu ilman riittävää esihenkilöosaamista ja vuorovaikutustaitoja.
- Vuoro-esihenkilöt saattoivat jäädä ilman tukea ja nähtiin ”väliinputoajina”.
- Haasteena nähtiin myös, ettei johto työskentele viikonloppuisin, jolloin vartija joutuu pyytämään apua päivystävältä, joka ei tunne tilannetta.



Työpaikan käytännöt: Johtamisrakenteet eivät tue henkilöstöä työn arjessa 2/2

- Haastateltujen mukaan työkyvyn ylläpitämisestä ja vartijoiden omasta roolista siinä ei puhuttu työyhteisöissä tai vartijoiden kanssa. Esihenkilöt keskustelivat työntekijän kanssa pääsääntöisesti vasta, kun tuli poissaoloja tai muuta ongelmaa työstä suoriutumisessa.
- Haastateltavat näkivät, että työkyvyn tuessa pitäisi päästä reagoinnista ennakkointiin ja lisätä avoimempaa keskustelua jaksamisen teemoista työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä.
- Haastatellut kaipasivat esihenkilöiden tiiviimpää yhteydenpitoa kentälle, mikä vaikuttaisi myös luottamuksen syntymiseen. Kohde-esihenkilöt toimivat myös itse vartijoina ja johtivat esimerkillä.
- Yrityksen sisäiset foorumit, kuten intranetin keskustelupalstat, auttoivat vertaistuen jakamisessa vuorotyössä.



Näkökulmia esihenkilöiden vartijoille antamasta tuesta

"Aika vaikea kuvitella, et siin tulis jotkut jaksamisasiat ajoissa esiin, jos esimiehellä on vaikka kaks kertaa vuodessa aikaa soittaa sille ihmiselle. Eihän ne siinä vasta kun kymmenen vuoden päästä oleen silleen tutut, että vois jotain tommosta lähtee sanomaan. Ainakaan jos ihminen on sen henkinen, että se ei semmosta itse avaudu, niin ei tuu ihan helposti varmaan esiin." - TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

"Yleensä ne (esihenkilöt) soittaa silloin ku tarvii töihin tai muuta, et meil ei oo semmost, että nyt voitas puhua tai miten on mennyt sun muuta. Mut mä odottaisin et tommost vois tulla vähän enemmän, se auttas vähän enemmän jaksamiseen ja tietäs, miten itellä menee. Kun se, ettei oo mitään säännöllistä rytmiä." - VARTIJA

"Se tärkein, mitä mä itse nään, ni meijänhän tehtävänä on se, et sun pitää olla siellä niiden alaisten kanssa samassa juoksuhaudassa, ja tehdä niitä samoja tehtäviä. Jos sä vaadit jotain, niin sun on tehtävä itse myös sama. Ja siinä samassa, kun sä olet niiden sun jätgies kanssa siellä, ni sä kuulet, ku ne kertoo sulle. Ne uskoutuu sulle, ja sä saat olla semmonen, etenki ku työkaverit saattaa olla nuorempia, ni sust tulee semmonen isovelji/isähahmo niille, että sä annat niille elämänohjeita, ja yrität neuvoa niitä niiden ongelmassa." - KOHDE-ESIHENKILÖ

Työpaikan käytännöt: Mahdollisuudet uralla etenemiseen

- **Kehityskeskustelut** eivät toteutuneet systemaattisesti, vaan niitä ”voitiin pitää”, jos halusi. Kehityskeskusteluille nähtiin kuitenkin tarvetta.
- Vartijan työssä koettiin olevan rajalliset **uralla etenemisen** mahdollisuudet, jos haluaisi tehdä vartijan työtä. Esihenkilötasolla koulutus- ja etenemismahdollisuudet nähtiin parempina.
- Koulutuksia tarjottiin, mutta ne olivat usein palkattomia, mikä näkyi heikkona osallistumisena.
- Palkkauksen ei koettu kannustavan kouluttautumiseen.



Työpaikan käytännöt: Työhön perehdytys

- Vastuu perehdytyksestä oli pääsääntöisesti palveluntarjoajalla, mitä tilaaja täydensi kohdekohtaisesti esim. työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.
- Tilaaja vastasi pääosin perehdytyksestä erityistä osaamista vaativissa tehtävissä esim. ydinvoimalassa.
- Kauppakeskuksessa perehdytys saatettiin toteuttaa yövuorossa, jolloin hallittavat asiat saattoivat olla erilaisia, niitä oli enemmän ja niitä tehtiin pienemmillä resursseilla (yksin).
- Haastavissa kohteissa poikkeustilanteita pyrittiin harjoittelemaan ennakoiden.
- Osa piti perehdytystä liian lyhyenä, se ei aina sisältynyt sopimukseen tai perehdytyksestä vastaava ei välttämättä tehnyt itse kenttätöitä. Haasteita ilmeni erityisesti, jos kohde oli uusi ja vartija oli vasta aloittanut työssään.





Yks perehdytysvuoro on aika lyhyt, ku siinä ei todellakaan kerkeä kaikkee käymään, eikä siinä tapahdu mitään tilanteita, esimerkiksi jotain painimista tai muuta. Niin se on just huono, et sä käyt yhden vuoron ja sit sä saat... Mäkin menin suoraan sen jälkeen yksin tekeen jotain. Siinä kohtaa tuli semmonen, et osaankohan mä kaikkee. Eli siihen mä olisin toivonu, että olis vaikka viikon putki jossain perehdytyksessä jonkun toisen ihmisen kanssa, joka pystyy oikeasti opettaan sulle kaikki nuo, mitä pitää tehdä. Ja sit, jos tulee tilanne päälle niin näkee, mitä se kokenu osaa tehdä siinä tilanteessa.

- VARTIJA

Työpaikan käytännöt: Työaika ja työaikasunnittelu

- Työvuorosunnittelua pidettiin keskeisenä tekijänä jaksamisen tukemisessa.
- Osa tekee vain yhtä työvuoroa (aamu/ilta/yö), toiset haluavat vaihtelua.
- Vuorot voivat olla pitkiä (jopa 14 h).
- Vuorotyö ei sovi kaikille (esim. univaikeuksista kärsivät) ja kuormittaa, jos palautumista ei huomioida tai rytmi vaihtuu usein.
- Yksittäiset vapaapäivät eivät tue palautumista.
- Ilta- ja yövuorot lisääntyneet myymälöissä.



Työpaikan käytännöt: Ergonomia ja työssä palautuminen

- Ergonomiaohjausta esim. nostoihin ja apuvälineiden käyttöön saatiin tarvittaessa työfysioterapeutilta.
- Palveluntilaajat kuuntelivat vartijoiden toiveita ergonomiaan liittyen esim. staattisessa valvomotyössä. Tehtäviä saatettiin myös kierrättää ja järjestellä vartijoiden ja järjestyksenvalvojen toimesta, jotta saatiin vaihtelua ja liikettä työpäivän aikana.
- Taukojen ennakoiminen koettiin vaikeaksi - tauot pidettiin mahdollisuuksien mukaan ja saattoivat usein keskeytyä.
- Joskus taukotilat olivat niin kaukana, ettei sinne ehditty. Sitä ei koettu kuitenkaan ongelmaksi, vaan sen nähtiin ”kuuluvan työn luonteeseen”.
- Yksin työskentelyn kohteissa taukojen pitäminen oli hankalaa; usein tauko pidettiin valvontakameroiden ääressä. Joissakin kohteissa esim. piirivartija toimi tauottajana.

Työpaikan käytännöt: Työkyvyn varhainen tuki

- Esihenkilöt kertoivat pyrkivänsä tarjoamaan varhaista tukea, kun työssä jaksamisessa ilmeni haasteita. Käytännössä kuitenkin työntekijä ohjattiin usein suoraan työterveyshuoltoon. Yritysten varhaisen tuen mallit saattoivat olla vanhoja tai toimintaa ohjasivat pääsääntöisesti järjestelmien antamat hälytteet ja niiden tarjoamat valmiit lomakkeet.
- Työn muokkauksen mahdollisuuksia koettiin olevan vähän. Työvuoroja pystyttiin muokkaamaan jonkin verran, mutta asiakkaan tarpeet määrittivät työajat. Työtunteja ja vuoroja voitiin tietyissä tilanteissa yhteisesti sopien vähentää.
- Työtehtävien muokkaaminen tarkoitti yleensä kohteen vaihtamista tai työkiertoa. Ainakin yhdessä yrityksessä oli olemassa muokatun työn malli, mutta sen toimeenpanossa nähtiin puutteita.



Työpaikan käytännöt: Työturvallisuus ja riskienhallinta työpaikalla

- Työturvallisuuteen panostettiin kaikissa yrityksissä. Resurssit olivat kuitenkin pienet, jolloin esihenkilöt saattoivat joutua tekemään riskienarvioinnit. Heillä ei aina koettu olevan riittävästi osaamista ja aikaa, jolloin arviointi ei toteutunut kuten pitäisi.
- Työsuojeluasiantuntijat olivat mukana mm. sisäilma- ja kiusaamistilanteissa sekä uusiin kohteisiin tutustumisessa. Lisäksi yrityksissä toteutettiin sisäisiä auditointeja (poikkeamat, välineet ja mm. työntekijöiden tietämys työterveyshuollon palveluista).
- Yrityksillä nähtiin olevan selkeä ohjeistus poikkeamatilanteiden käsittelyyn: raportti tai ilmoitus sekä asiakkaalle että esihenkilölle, joka oli yhteydessä työntekijään ja hoiti tarpeen mukaan jatkoselvityksen. Poikkeamia raportoitiin kuitenkin liian harvoin, minkä arveltiin johtuvan vartijoiden korkeasta sietokynnyksestä.
- Suojavarusteet eivät olleet aina työnantajan kustantamia, vaan vartija saattoi joutua itse ostamaan ne ellei palveluntilaaja ollut edellyttänyt niitä sopimuksessa.
- Hälytyspainikkeet ja uusi ajoneuvokalusto lisäsivät turvallisuutta.

Työpaikan käytännöt: Työterveysyhteistyön hyviä käytäntöjä ja haasteita

- Työterveyshuollon palveluita pidettiin pääsääntöisesti kattavina ja erityisesti mielenterveyden tukea pyrittiin tarjoamaan matalalla kynnyksellä (chat –palvelu). Työntekijöiden kynnystä yhteydenottoon pidettiin kuitenkin korkeana, jolloin tilanteet jäivät purkamatta.
- Yövuoroja tekeville tarjottiin säännölliset tarkastukset terveydenhuollossa.
- Toiveena oli mm. kehittää työterveyspsykologin tukea jatkuvan uhan alla työskenteleville.
- Työterveyshuolto saattoi järjestää esihenkilöille koulutuksia, mutta muutoin yhteistyö ei näkynyt käytännön lähiesihenkilötyössä.
- Työterveyshuolto teki työpaikkaselvitykset uusiin kohteisiin ja sen nähtiin olevan tietoinen työn erityispiirteistä ja kuormitustekijöistä.
- Työterveyshuollosta saatiin tarvittaessa apua. Jotkut haastatteluista ajattelivat, että usein kuitenkin hoidettiin oiretta, eikä syytä. Esihenkilöiden mielestä sairauspoissaoloja myönnettiin joskus liian helposti.

Työpaikan käytännöt: Yhteenveto

Työturvallisuus oli yrityksissä hyvällä tasolla ja siihen panostettiin. Ergonomia huomioitiin hankkimalla apuvälineitä, ja tarvittaessa hyödyntämällä työterveyshuollon työfysioterapeutin neuvontaa.

Työterveyshuollon palveluita pidettiin kattavina.

Työpaikan käytännöt eivät kuitenkaan nykyisellään tue riittävästi vartijoiden arkea: johtaminen koettiin etäiseksi, perehdytys ja uralla etenemisen mahdollisuudet olivat vähäiset, työssä palautuminen oli haastavaa erityisesti yksintyöskentelyn kohteissa. Lisäksi työkyvyn tuki painottui reaktiivisiin toimiin ennakoinnin sijaan.



4.1.5 Yhteistyö

Yhteistyö: Palveluntilaajan tarpeet ja odotukset

- **Hankintakriteerit muuttuneet.** Ennen palveluja tilatessa painotettiin laatua, nyt hinnan ajateltiin ratkaisevan.
- **Työvoiman vaihtuvuus ja osaaminen.** Palveluntilaajat kuvasivat alaa matalapalkkaiseksi ja vartijoiden työtä läpikulkuammattiksi. Puitesopimukset saattoivat edellyttää kokeneiden vartijoiden palkkaamista, jolloin haasteita saattoi ilmetä työvoiman saatavuudessa.
- **Palvelun monipuolisuus ja tilapäisyys.** Tilaajan tarpeet vaihtelivat; vartiointi tapahtumissa, kaluston vartiointi, matkustajien avustaminen, anniskelun jatkaminen. Vartijoilla oli erilaisia rooleja eri kohteissa – jossain tarvittiin näkyvää läsnäoloa, toisaalla toivottiin vartijan huomaamatonta sulautumista joukkoon.
- **Asiakaspalvelu ja raportointi kriittisiä.** Vartija saattoi olla tilaajan asiakkaan ainoa kontakti ja siten nähtiin tilaajan käyntikorttina. Palveluntilaajat odottivat nopeaa ja laadukasta raportointia poikkeamista. Raportointitietoja tarvittiin ajoittain myös medialle.
- **Palveluntilaajan odotukset saattoivat olla epärealistisia,** koska palveluntilaajan ei aina koettu tuntevan yksityisen turvallisuusalan TES:iä tai ymmärtävän, millaista osaamista tehtävässä vaadittiin.

Yhteistyö: Viranomaisyhteistyön nykytila

- Yhteistyö viranomaisten kanssa koettiin pääosin toimivaksi. Joissakin kohteissa yhteistyö oli hyvin tiivistä ja saumatonta (esim. tapahtumatalo ja satama).
- Tietyillä alueilla vartiointiliikkeelle oli jo siirretty poliisin tehtäviä, minkä ajateltiin tuoneen mukanaan uusia osaamistarpeita.
- Yhteistyön Aluehallintoviraston kanssa koettiin hiipuneen ja liittyvän nykyisin lähinnä työsuojelutarkastuksiin.



Yhteistyö: Viranomaisyhteistyön kehittämistarpeita

- Natoon liittymisen ja turvallisuusympäristön muutosten ajateltiin korostavan entisestään yhteistyön kehittämisen tarvetta.
- Toimivaltuuksissa nähtiin epäselvyyksiä: poliiseilla rajojen tuntemus koettiin puutteellisemmaksi kuin vartijoilla. Poliisien koulutuksessa yksityinen turvallisuusala käsiteltiin vain pintaraapaisuna.
- Poliisilta saatu ohjeistus kiinniottoihin vaihteli. Lisäksi kiinniottotilanteissa vartija saattoi joutua odottamaan poliisia tunteja, mitä pidettiin oikeusturvariskinä.





Kyllähän se poliisi on se ykkösviranomainen siinä, kenen kans yhteistyötä tehdään, joka on samalla myös meitä valvova viranomainen. Mutta lähtökohtasesti heidän kanssaan toimii yhteistyö tosi hyvin, et kunhan me vaan tavallaan siinä vaiheessa, kun sitä apua tarvitaan, niin osaa sinne hätäkeskukseen riittävän selkeesti ilmottaa, että tarvitaan apua nyt. Koska muuten se saattaa olla sen puolen tunnin, tunnin päästä, koska kaikki tietää, et poliisin resurssit on nykypäivänä tosi vähät, niitä koko ajan vähennetään. Ku tietenki tavallaan kasvattaa ehkä meidän tarvetta ja näkyvyyttä, mutta kyl se sit vaikuttaa siihen, et jos tarvitaan kiireesti paikallekin, niin se ei välttämät heti oo paikalla. Mut on se ykkösturva meidän vartijoille lähinnä siinä vaiheessa, jos jotain tuol kohteeseen tapahtuu, että saa poliisin nopeesti paikalle.

- ESIHENKILÖ

4.1.6 Yksityisen turvallisuusalan lainsäädäntö ja valvonta

Lainsäädäntö ja sen kehittämistarpeet

- Enemmistö haastatelluista koki lainsäädännön laahaavan jäljessä, eikä sen koettu pysyneen alan muutosten perässä.
- Nykyinen lainsäädäntö ei huomioi riittävästi esim. vartijoille tulleita uusia tehtäviä tai lisääntyneitä palvelutarpeita kentällä.
- Uusiin työtehtäviin ja teknologiaan (esim. droonit) nähtiin liittyvän myös epäselviä velvoitteita. Epäselvyyttä aiheuttivat esim. tilanteet, joissa vartijalta vaaditaan lupa, mutta teknologialta välttämättä ei.
- Lainsäädännössä liikaa tulkinnanvaraa, mikä aiheutti kirjavia käytäntöjä. Esimerkkinä kuvattiin säädökset, jotka liittyivät kiinniotettujen vartiointiin tarkoitettuihin tiloihin.
- Lainsäädäntö on nuori ja siinä nähtiin olevan ns. harmaita alueita ja epäjohtonmukaisuuksia.

"Kun tuli lakimuutos 2017, ni voidaan sanoo suoraan, että laki oli jo syntyessään vanhentunu.

Et kyl siinä selkeesti on lainsäädännössä sellasia, et se ei pysy mukana siinä, miten tää ala kehittyy." - ASIANTUNTIJA

Yksityisen turvallisuusalan valvonta

Valvonnan puutteita

- Elinkeinoluvan haltijoiden määrän arvioitiin kasvaneen merkittävästi. Valvontaviranomaisen resurssit kuitenkin niukat, jonka vuoksi omavalvonnan kehittämiseksi nähtiin tarvetta.
- Yritysten raportointikäytännöt koettiin kirjaviksi, eivätkä siten tukeneet tilastointia.
- Turvaselvitykset eivät toteutuneet yhtenäisesti, vaan lupakäytännöissä koettiin olevan eroja.

Oikeusturva ja toimivaltuudet

- Vartijan oikeusturva koettiin heikoksi ja siihen kaivattiin selkeämpiä linjauksia.
- Toimivaltuuksien selkiyttämisen yhdeksi ratkaisuksi ehdotettiin vartijoiden ja järjestyksenvalvojien roolien yhdistämistä.

"Tällä hetkellä meillä kasvaa turvaselvitettävien vartijoiden määrä koko ajan. Eli tulee lainsäädännöstä tai asiakkuudelta, että meidän vartijat pitää turvaselvittää. Joka on minusta käsittämättömän tyhmää, koska he saavat sen vartijakortin joka tapauksessa poliisiviranomaiselta, että miksei sitä tehdä jo siinä vaiheessa. Päästetään niin sanotusti alalle, joka ei pääsis turvaselvityksiä läpi." - ESIHENKILÖ1
"Mut niitäkin on tosi eritasosii, et on suppeeta ja perusmuotosta... joissakin katotaan vaan henkilöä, jossakin katotaan henkilön lähiomaisia, jossakin katotaan koko saakelin lähisuku." - ESIHENKILÖ2

Valvonta: Kehittämistarpeet

- Koulutusvaatimuksia toivottiin tiukennettavan siten, että alan tutkinto olisi alalle pääsyn edellytyksenä.
- Osa vartijoista toivoi voimankäyttövälineiden sääntelyyn joustoa (esim. etälamautin vaativiin kohteisiin). Osa oli kuitenkin huolissaan siitä, että vartijoiden varustetason koventuessa, myös ”vastapuolen” varustelu kovenee.
- Raportointikäytäntöjen yhtenäistämistä ja tapahtumien systemaattisempaa tilastointia kaivattiin.
- Lisäksi toivottiin palkkausjärjestelmän uudistamista ja vartijan ammattinimikesuojaa.





4.1.7 Alalla tapahtuneet muutokset

Muutokset: Yksityisen turvallisuusalan toimintaympäristön muutos

Teknologian kehittyminen

- Kyberturvallisuus, droonit, uudet järjestelmät.
- Vartijoiden osaamisvaatimukset asiakaskohteissa: kulun- ja avainhallintaan tullut uutta teknologian kehittymisen myötä.
- Käteisen poistuminen vaikutti erityisesti arvokuljettajien työhön.

Asiakasvaatimusten kasvu

- Asiakkaat aiempaa valveutuneempia ja tullut uusia kohteita, kuten datakeskukset.
- Asiakaslähtöisyys ja sosiaalinen vastuu korostuvat työssä aiempaa enemmän.

Muutokset: Työn vaatimusten muutos

- **Työnkuvan laajentuminen.** Vartijoille on tullut uusia tehtäviä (esim. apuna kotihoidon palveluissa). Kohteiden ajateltiin olevan myös aiempaa vaativampia ja osaamisvaatimukset olivat kasvaneet. Palveluntarjoajat olivat kuitenkin pysyneet pääosin muutoksissa mukana. Piirivartioinnissa kohteiden määrän koettiin kasvaneen ja aika kohteissa oli vastaavasti lyhentynyt.
- **Arvostuksen ja näkyvyyden muutos.** Vartijoiden työn arvostuksen koettiin vähentyneen, työ oli näkyvämpää ja poikkeustilanteita puitiin julkisuudessa. Somen koettiin tuovan paineita ja kansalaiset tarkkailivat vartijoiden virheitä. Toisaalta vartijoiden koettiin olevan aiempaa helpommin lähestyttäviä ja asiakaspalveluhenkisempiä. Vartijoiden nähtiin kuitenkin olleen aiemmin sitoutuneempia alaan - nykyisin haluttiin joustavuutta ja lyhyempiä työsuhteita. Ajateltiin myös, että vartijoiden hyvinvoinnista ollaan yrityksissä aiempaa kiinnostuneempia.
- **Turvallisuusympäristön kiristyminen.** Erilaisten uhkatilanteiden koettiin lisääntyneen, esim. väkivalta, huumeet ja ajanvietto kauppakeskuksissa. Yhteiskunnan levottomuuden koettiin heijastuvan alalle. Lisäksi poliisin resurssipula heijastui vartijoiden työhön ja yksityisen turvallisuusalan merkityksen koettiin kasvavan.



Mä uskon tai sanosin, että kyllä siellä (palveluntarjoajalla) tiedostetaan nää yhteiskunnan lieveilmiöt, mitkä meille sen muutoksen aiheuttaa. Ja sitte omalla tavallaan niihin valmistautuu. Mutta sit on pakko sanoa, että kyl ne on hyvin tähän asiakaspalvelupuoleenki reagoineet, ja niihin vaatimuksiin, mitä meiltä tulee sen suhteen. Että kyllä siellä nykyään on asiakaspalveluhenkistä porukkaa töissä. Et ne ei oo enää niitä körmyjä, joilla on aina yrmeä ilme. Mikä on vartijan semmonen karikatyyri jostain 80-luvulta. Ni ei oo enää sillä profiililla välttämättä sitten töissä.

- PALVELUNTILAAJA



4.1.8 Haastateltujen toiveita alan kehittämisestä

Kehittämistoive: Työolosuhteiden kehittäminen

Johtamisen kehittäminen. Esihenkilöille kaivattiin koulutusta työntekijöiden kuuntelemiseen, vaikeiden asioiden puheeksiottoon ja luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen. Resursseihin kaivattiin parannusta, jotta esihenkilöiden aika ei menisi jatkuvaan poissaolojen paikkaamiseen.

Työn perusasiat kuntoon. Turvavarusteet jouduttiin osin hankkimaan itse ja tähän toivottiin parannusta. Lisäksi toivottiin parempaa perehdytystä uusiin kohteisiin. Työntekijöille toivottiin vahvempaa tukea yksintyöskentelyn kohteisiin.

Urapolut. Haastatellut toivoivat vartijoiden uralla etenemisen kehittämistä ja ammattimaisuuden vahvistamista.

Palveluntilaajien ymmärrys. Tilaajien ymmärrystä lainsäädännöstä ja vartijoiden roolista toivottiin lisättävän.

Osallistuminen. Vartijoiden kuulemista ja osallistumista työn ja välineiden kehittämiseen toivottiin.

Kehittämistoive: Koulutuksen kehittämistarpeita

Koulutuksen sisältöjen kehittäminen. Vartijoiden koulutukseen kaivattiin lisää sosiaalisia taitoja ja asiakaspalvelutaitoja, sekä työkyvyn ylläpitämisen merkityksen nostamista. Menetelminä toivottiin käytettävän vähemmän luentomaisuutta ja enemmän vuorovaikutuksellisuutta sekä ongelmanratkaisua. Kyberturvallisuus, tekoäly ja monikulttuurinen asiakastyö toivottiin huomioitavan koulutussisällöissä.

Koulutuksen rakenteiden kehittäminen. Alalle pääsemiseksi toivottiin pidempää koulutusta. Esimerkeiksi nostettiin koulutuksen pituuden sijoittuminen nykyisen Suomen ja Ruotsin mallien välimaastoon, 3-vuotinen perustutkinto tai oppisopimusmalli. Tutkintovaatimuksen ajateltiin voivan nostaa ammattimaisuutta ja palkkatasoa. Lisäksi toivottiin ammattinimikesuojaa ja yhtenäisiä standardeja koulutukselle.

Nuorten työelämävalmiudet. Yleinen kokemuksen puute näkyi työuraansa aloittavissa nuorissa, minkä vuoksi toivottiin pidempää perehdytystä ja/tai mentorointia nuorille. Työn fyysisyys ja kuormitus saattoivat yllättää työuran alussa. Myös ihmisten kohtaamisen nähtiin olevan joillekin vaikeampaa, minkä vuoksi työelämätaitoja toivottiin osaksi peruskoulutusta.



5. Johtopäätökset ja suosituksia

Johtopäätökset: Työvoima, osaaminen ja johtaminen vartiointialalla

- **Työvoimatilanne** oli hyvä ja ala pystyi tarjoamaan vakituisia, pitkiä työsuhteita. Matala palkkataso suhteessa työn vaatimuksiin vaikutti kuitenkin siihen, että alalla oli edelleen paljon läpikulkua (Larja & Peltonen 2023, Turunen ym. 2023), työtä tehtiin useammalle työnantajalle, eikä se kannustanut kouluttautumiseen.
- **Työssä tarvittavissa taidoissa** korostuivat asiakaspalvelu- ja ihmisten kohtaamisen osaaminen. Tämä pitäisi huomioida nykyistä paremmin myös alan koulutuksissa (Turunen ym. 2023).
- **Johtaminen** oli hierarkkista - sekä vartijat että osa esihenkilöasemissa olevista jäivät ilman tukea. Kasvaneet mielenterveyspoissaolot korostavat entisestään tarvetta avoimemman keskustelukulttuurin vahvistamiselle ja johtamistapojen kehittämiseksi (Kandolin ym. 2009, Leino ym. 2011). Palveluntilaajan ja työkavereiden merkitys korostui, kun yhteys omaan esihenkilöön oli vähäinen.
- **Perehdytysprosessit** työpaikoilla olivat selkeitä, mutta siinä oli vaihtelua asiakaskohteiden mukaan. Perehdytykseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota erityisesti nuorten ja pelkästään peruskoulutuksen käyneiden kohdalla. Vartijoiden työtehtävät ja työympäristöt olivat hyvin erilaisia, ja selkeyttämistä vaatisi, mitkä asiat tulisi opettaa koulutuksessa, sekä mitkä kuuluvat palveluntuottajan ja mitkä palveluntilaajan vastuulle.
- **Työtä muokattiin** vartijoiden työssä harvoin, vaikka työn muokkaus on yksi vaikuttavimmista työkyvyn tuen keinoista (Nevala ym. 2024). Erityisesti suurissa yrityksissä olisi hyvä pohtia jo ennakoon vaihtoehtoja, miten työtä voisi muokata erilaisissa tilanteissa.

Johtopäätökset: Työkyvyn tuki ja kuormituksen hallinta vartiointialalla

- **Esihenkilöiden rooli** työkyvyn tuessa painottui työterveyshuoltoon ohjaamiseen. Esihenkilöiden roolia varhaisessa työkyvyn tuessa tulisi korostaa ja vahvistaa osaamista työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemisessa. Lisäksi työpaikan ennakoivan tuen käytännöissä oli kehitettävää erityisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, vaikka esim. työsuojelullisiin toimenpiteisiin kiinnitettiin hyvin huomiota. Vartijoiden korkea sietokynnys vaikutti mm. poikkeamien raportointiin.
- **Kuormitustekijöitä** esiintyi vartijoiden työssä paljon, mutta olivat vahvasti kontekstisidonnaisia. Tämä on linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa (Kandolin ym. 2009, Turunen ym. 2023). Jatkossa tulisi kiinnittää huomiota kuormituksen hallintaan sekä huomioida erityisesti alueelliset ja eri työympäristöihin liittyvät erot. Tässä tutkimuksessa haastatellut olivat pääosin miehiä, eikä sukupuolten välisiä eroja tullut esiin (Solovieva & Viikari-Juntura 2019). Sukupuolten painotusta erilaisissa vartiointitehtävissä tulisi seurata ja huomioida kuormituksen hallinnassa.
- **Yhteisöllisyys ja ihmisten auttaminen voimavaratekijöitä.** Työtovereiden tuki vähentää kuormitusta ja kollegoilta oppiminen on yksi alan vahvuuksista (Kandolin ym. 2009, Turunen ym. 2023, Hansen Löfstrand 2024). Vaikutusmahdollisuudet nähtiin sekä voimavarana että kuormitustekijänä. Osallistumista työn ja työympäristön suunnitteluun sekä työvälineiden hankintaan toivottiin, ja se voisi vahvistaa työhön sitoutumista (Apperbaum ym. 2013).
- Vartijat nähtiin usein palveluntilaajan käyntikortteina asiakaspalvelussa. Palveluntarjoajat olivat pystyneet vastaamaan hyvin tilaajien tarpeisiin myös toimintaympäristön muutoksissa. Tilaajat ovat kuitenkin avainasemassa vartiointialan arvostuksen nostamisessa. Vuoropuhelun vahvistamista tarvitaan erityisesti tilaajan odotusten ja palveluntarjoajien resurssien tasapainottamiseksi sekä ristipaineiden vähentämiseksi (Hansen Löfstrand 2024).

Johtopäätökset: Muuttuvan toimintaympäristön tuomat haasteet

- Viranomaisyhteistyötä arvostettiin, mutta toimivaltuuksiin liittyvät epäselvyydet näkyivät erityisesti kiinniottotilanteissa. Resurssien ollessa tiukat vartijoiden työ levittäytyy yhä enemmän poliisin vastuulla olleille alueille, vaikka yksityinen turvallisuusala on aiemmassa tutkimuksessa nähty poliisin työtä täydentävänä (Soitamo & Saarikkomäki 2024). Jatkossa yhteistyötä ja luottamusta tulisi vahvistaa käymällä yhteisesti keskustelua yhteistyöhön vaikuttavista tekijöistä ja lisätä näin ymmärrystä vartijoiden, järjestyksenvalvojien ja poliisin rooleista ja vastuista.
- Lainsäädännössä ja alan valvonnassa nähtiin paljon kehittämistarvetta, eivätkä nämä ole pysyneet muutoksen perässä. Liiallinen tulkinnanvara johti kirjaviin käytäntöihin. Myös raportointikäytännöt vaihtelivat. Alan kehittämiseksi olisi tärkeää vahvistaa omavalvontaa, sekä kehittää ja yhtenäistää tiedonkeruuta, jotta tietoa voitaisiin hyödyntää paremmin alaa koskevassa päätöksenteossa.
- Muutokset turvallisuusympäristössä olivat tuoneet uusia kuormitustekijöitä ja osaamistarpeita, joihin koulutuksen tarjoajat eivät olleet täysin pystyneet vastaamaan. Jatkossa koulutuksessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota vartijoiden työssä tapahtuneisiin muutoksiin ja koulutuksen tasalaatuisuuteen.

Tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet



- Alueellinen kattavuus melko hyvä
- Laaja aineisto ja monipuoliset näkökulmat
 - Haastateltavia eri tahoilta (palveluntuottajat, palveluntilaajat, koulutusten tarjoajat ja muut asiantuntijat)
 - Haastateltavia eri rooleista (vartijoita, esihenkilöitä, päälliköitä, työsuojeluasiantuntijoita)
- Aikaisempaa tutkimusta esim. turvallisuusalan johtamisesta ei juurikaan ole.



- Haastatteluissa edustajia vain suurista yrityksistä.
- Vartioiden työ ja asiakkaiden vaatimukset vaihtelevat paljon eri kohteissa. Tässä tutkimuksessa pystyttiin selvittämään vain osa vartijoiden työkentästä.
- Haastatteluissa mukana vain 2 naista.

Lopuksi

Vartijoiden työn toimintaympäristö ja kulttuuri ovat muuttuneet paljon viime vuosina. Muutokset ovat vaikuttaneet vartijoiden työtehtäviin ja vartijoihin suhtautumiseen, eikä lainsäädäntö ole aina pysynyt näissä muutoksissa mukana.

Työ on vahvasti kontekstisidonnaista, mikä näkyy osaamisvaatimusten kasvuna ja erilaisina työn kuormitustekijöinä. Nämä tulisi huomioida nykyistä paremmin johtamisessa ja alan koulutuksissa.

Vartijan työtä pidettiin merkityksellisenä ja alalle hakeutuu auttamishaluisia ihmisiä. Lisäksi vartijoita pidetään aiempaa helpommin lähestyttävänä. Nämä ovat merkittäviä voimavaratekijöitä vartijan työssä ja vaikuttavat alan profiiliin, ja siksi näitä kannattaa edelleen tukea ja vahvistaa.

Toivomme, että tämä tutkimusraportti on myötävaikuttamassa vartijoiden työn arvostukseen ja yksityisen turvallisuusalan kehittymisen mahdollisuuksiin. Jatkossa tulisi kiinnittää enemmän huomiota mm. johtamiskäytäntöihin, osaamisen kehittämiseen sekä lainsäädännön ajantasaistamiseen.

Kiitämme Palvelualojen ammattiliittoa mahdollisuudesta toteuttaa tämä tutkimus.

Lähteet 1/3

Alfredsson L, Åkerstedt T, Mattsson M, Wilborg B. (1991). Self-reported health and well-being amongst night security guards: A comparison with the working population. *Ergonomics*, 34(5), 525–530. <https://doi.org/10.1080/00140139108967334>

Appelbaum SH, Louis D, Makarenko D, Saluja J, Meleshko O, Kulbashian S. (2013). Participation in decision making: a case study of job satisfaction and commitment (part one). *Industrial and commercial training*, 45(4), 222–229. <https://doi.org/10.1108/00197851311323510>

Foshaugen MH. (2025). Nocturnal policing: A study of public, private and voluntary policing in the night-time economy. *Policing and Society*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/10439463.2025.2473584>

Hansen Löfstrand, C. (2024). The everyday reality of private security work in Sweden: Negotiations at the front line of public order maintenance. *Policing and Society*, 34(1–2), 59–74. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1998049>

Hansen Löfstrand C, Loftus B, Loader I. (2016). Doing ‘dirty work’: Stigma and esteem in the private security industry. *European Journal of Criminology*, 13(3), 297–314. <https://doi.org/10.1177/1477370815615624>

Herrmann A & Glaser J. (2021). Work Characteristics and Psychosomatic Health Complaints of Private Security Personnel. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, 65(2), 53–67. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000351>

Herrmann A, Seubert C, Glaser J. (2022). Consequences of Exposure to Violence, Aggression, and Sexual Harassment in Private Security Work: A Mediation Model. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(11–12), NP9684–NP9711. <https://doi.org/10.1177/0886260520984432>

Hautamäki T. (2016). Yksityisen turvallisuusalan valvonta. *Acta Wasaensia* 360. Oikeustiede 17. Julkishallinto. Vaasan yliopisto.

Jore SH, Størkersen KV, Haavik TK, Almklov PG. (2025). What constitutes safety? A qualitative interview study of what the work of Norwegian security guards really is about. *Safety Science*, 191, 106954. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106954>

Jovanović J, Šarac I, Martačić JD, Oggiano GP, Despotović M, Pokimica B, Cupi B. (2020). The influence of specific aspects of occupational stress on security guards’ health and work ability: Detailed extension of a previous study. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 71(4), 359–374. <https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>

Lähteet 2/3

Jovanović J, Šarac I, Jovanović S, Sokolović D, Govedarović N, Jovanović J. (2021). The relationship between occupational stress, health status, and temporary and permanent work disability among security guards in Serbia. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(2), 425–441. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1579458>

Kandolin I, Tilev K, Lindström K, Vartia M, Ketola R. (2009). Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 43.

Koeppen, B., & Hopkins, M. (2021). Security guards as victims of violence: Using organisational support theory to understand how support for victims could have positive implications for the security industry. *Security Journal*, 34(4), 713–736. <https://doi.org/10.1057/s41284-020-00257-z>

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 1085/2015. (2015). Finlex.

Larja L, Peltonen J. (2023). Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaantoongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. TEM-analyseja, 113.

Leino T, Selin R, Summala H, Virtanen M. (2011). Work-related Violence against Security Guards—Who is Most at Risk? *Industrial Health*, 49(2), 143–150. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1208>

Leino T, Eskelinen K, Summala H, Virtanen M. (2012). Injuries caused by work-related violence: Frequency, need for medical treatment and associations with adverse mental health and alcohol use among Finnish police officers. *American Journal of Industrial Medicine*, 55(8), 691–697. <https://doi.org/10.1002/ajim.22026>

Lindström S, Turunen J, Remes J, Pehkonen I. (2023). Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyohyvinvointia-ja-osaamista-palvelualoilla>

Nalla MK, Cobbina JE. (2017). Environmental factors and job satisfaction: The case of private security guards. *Security Journal*, 30(1), 215–226. <https://doi.org/10.1057/sj.2016.12>

Nevala N, Pehkonen I, Virtanen M, Mattila-Holappa P, Juvonen-Posti P. (2024). Developing a Work Accommodation Operating Model for Workplaces and Work Ability Support Services. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 35, 116–124. <https://doi.org/10.1007/s10926-024-10193-z>

Sisäministeriö. (2023). Yksityisen turvallisuusalan koulutusta, ohjausta ja valvontaa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Sisäministeriön julkaisu 2023:29. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-968-4>

Lähteet 3/3

Soitamo L, Saarikkomäki E. (2024). Yksityisen turvallisuusalan toimijoiden käsityksiä toimintakentästään julkisen ja yksityisen vallan rajapinnoilla. *Kriminologia*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.54332/krim.143633>

Solovieva S, Viikari-Juntura, E. (2019). Työn fyysiset kuormitustekijät. Työterveyslaitos, www.tyoelamatieto.fi. Haettu 10.9.2025. <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/etusivu/aineistot/tyon-fyysiset-kuormitustekijat/>

Talas R, Button M, Doyle M, Das J. (2021). Violence, abuse and the implications for mental health and wellbeing of security operatives in the United Kingdom: The invisible problem. *Policing and Society*, 31(3), 321–336. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1739047>

Turunen J, Lindström S, Pehkonen I. (2023). Palvelualojen työntekijöiden työhyvinvointi ja osaaminen. Työterveyslaitos, www.tyoelamatieto.fi. Haettu 10.9.2025. <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/etusivu/aineistot/palvelualojen-tyontekijoiden-tyohyvinvointi-ja-osaaminen/>.

Tilastokeskus. (2023). Työssäkäynti 2023. Haettu 19.12.2025, osoitteesta <https://www.tilastokeskus.fi>

Paasonen, J., & Aaltonen, M. (2020). Violent Victimization, Fear of Crime, and Experiences of Criminal Justice Processes Among Security Personnel in Finland: Evidence From Survey Data. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 36(1), 161–172. <https://doi.org/10.1177/1043986219890207>

Poliisilaki 872/2011. (2011). Finlex.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. (2023). Tilastokeskuksen työvoimatutkimus. Suullinen tiedonanto.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. (2025). Jäsenkysely. Suullinen tiedonanto.

Syed S, Ashwick R, Schlosser M, Jones R, Rowe S, Billings J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: A systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 77(11), 737–747. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106498>

Tuomi J & Sarajärvi A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Vanheule, S., Declercq, F., Meganck, R., & Desmet, M. (2008). Burnout, critical incidents and social support in security guards. *Stress and Health*, 24(2), 137–141. <https://doi.org/10.1002/smi.1177>

Wathne, C. T., Hagen, I. M., Haugland, I., & Gundhus, H. (2023). Sikkerhet og trygghet i vekterarbeid – Vekteres vilkår for oppgaveløsning. OsloMet.

Työterveyslaitos

Kiitos

 HYVÄÄ
TYÖPÄIVÄÄ!

Lisää asiaa työelämästä? Seuraa Työterveyslaitosta somessa ja vieraile verkkosivuillamme ttl.fi. Muista myös tilata uutiskirjeemme!



Raporttiin viittaaminen:

Anttilainen J, Pehkonen I, Louho H, Ryky P, Järvensivu A. (2025). Turvallisuuden tekijät: vartiointialan työolot ja työhyvinvointi (TURVA) - tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos ja Palvelualojen ammattiliitto PAM.