



LAUREA - AMMATTIKORKEAKOULU

ULKOASIAINHALLINNON HENKILÖSTÖN TURVALLISUUSKOULUTUKSEN TARVE



Päivi Tammi

2006 Espoo

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU
Laurea Leppävaara

ULKOASIAINHALLINNON HENKILÖSTÖN
TURVALLISUUSKOULUTUKSEN TARVE

Päivi Tammi
Turvallisuusalan
koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2006

Päivi Tammi

Ulkoasiainhallinnon henkilöstön turvallisuuskoulutuksen tarve

Vuosi 2006

Sivumäärä 73

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä aiheista ulkoasiainhallinnon henkilöstö omien näkemystensä mukaan tarvitsee turvallisuuskoulutusta. Lisäksi tutkimuksen avulla haluttiin hahmottaa henkilöstön turvallisuustietämyksen ja -osaamisen tasoa, henkilöstön näkemyksiä tämänhetkisestä turvallisuuskoulutuksesta; sen määrästä, laadusta ja järjestämisestä, sekä henkilöstön turvallisuusasenteita. Kun tiedetään, miten hyvin henkilöstö hallitsee turvallisuusasiat ja millaista turvallisuuskoulutusta henkilöstö omien näkemystensä mukaan tarvitsee, turvallisuuskoulutus osataan jatkossa suunnata paremmin oikeille henkilöstöryhmille tarpeellisista aiheista ja oikealla tavalla.

Tutkimuksen alussa tehtiin neljä teemahaastattelua, jotta saataisiin parempaa kuvaa henkilöstön näkemyksistä. Varsinainen tutkimus toteutettiin e-lomakekyselynä, joka lähetettiin koko ulkoasiainhallinnon henkilöstölle edustustoineen. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin edustustojen paikalta palkatut työntekijät. Kysely lähetettiin siis 1667:lle henkilölle, joista 566 vastasi. Vastausprosentiksi saatiin täten 34. Ensin tutkimuksen tuloksista tarkasteltiin muuttujien välisiä mahdollisia korrelaatioita, mutta koska niitä ei merkittävästi löytynyt, purettiin tuloksia ristiintaulukoimalla. Kirjallisuusselvitystä apuna käyttäen tulokset analysoitiin ja niistä tehtiin johtopäätökset.

Tutkimuksen tulosten mukaan ulkoasiainhallinnon henkilöstö arvostaa turvallisuuden melko korkealle. Henkilöstön turvallisuustietoisuus on suhteellisen hyvä ja sen parantamiseen suhtaudutaan suopeasti. Edustustojen henkilöstö on kautta linjan hieman turvallisuustietoisempää kuin ministeriön henkilöstö. Koulutustarpeet vaihtelivat taustamuuttujasta riippuen, kuitenkin siten, että kohdemaiden turvallisuus ja toiminta kriisitilanteissa olivat aina tärkeimmiksi arvioiduimmat. Turvallisuuskoulutusta pidetään ulkoasiainhallinnossa hyvin tärkeänä ja sitä halutaan jatkossa entistä enemmän. Turvallisuustoimintaan kaivataan muutenkin lisää resursseja. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyvin hyödyntää turvallisuuskoulutusta kehitettäessä.

Tutkimuksen tilaajana toimi ulkoasiainministeriön turvallisuusyksikkö. Turvallisuusyksikkö tarjosi myös asiantuntija-apua sekä ohjausta (Jere Peltonen) tutkimuksen toteuttamisessa. Kyselyn teknisessä toteutuksessa ja tulosten käsittelyssä avusti toimistosihtööri Sirkku Kärki. Tutkimus toteutettiin turvallisuuspäällikkö Erkki Väätäisen valvonnassa.

Päivi Tammi

Survey of Security Training Needs of the Finnish Foreign Service Personnel

Year 2006

Pages 73

This thesis is a survey of the security training needs of the Finnish Foreign Service personnel. The thesis is commissioned by the Security Unit of the Finnish Ministry for Foreign Affairs. The goal of this study is to define the security training needs from the Foreign Service personnel's point of view. Furthermore, this thesis surveys personnel's security awareness and their opinions on current security training; is there enough of it, is it of good quality and how it should be arranged. After surveying the security training needs of the personnel, the development of a security training program is made much easier. The training can be directed at groups who need it the most and on topics which are most important.

At the beginning of the study a few theme interviews were made to provide more information on the Foreign Service personnel. The actual survey was accomplished by sending the survey to the personnel by e-mail. First the study checked if there were any correlations between different arguments. No remarkable correlations existed so the results were treated with cross tabulation. With help of theory the results were analyzed and conclusions were made.

According to the results of this questionnaire, the Foreign Service personnel appreciates security to be quite high. Also the security awareness of the personnel is good. Security is considered very useful and an important training substance, and current security training is found to be too minor compared to the needs of the employees. The personnel also thinks that the resources of the security operations should be much bigger. The results of this study are very useful when developing the security training program.

The Security Unit of the Finnish Ministry for Foreign Affairs supported the study by offering its expertise and consultation. Diplomatic Security Adviser Jere Peltonen supervised this thesis. Secretary Sirkku Kärki offered consultation with the technical aspects. The research was carried out under the supervision of the Chief of Security Erkki Väättäinen.

Keywords: security, security training, Finnish Ministry for Foreign Affairs, Finnish Foreign Service personnel, survey questionnaire

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	4
1.1	Tutkimuksen taustaa	4
1.2	Tutkimuksen tarkoitus	6
1.3	Aiheen rajaus	6
1.4	Raportin rakenne	7
2	ULKOASIAINHALLINNON ORGANISAATIO	7
2.1	Ulkoasiainhallinnon erityispiirteitä turvallisuuden kannalta	9
2.2	Ulkoasiainhallinnon turvallisuustoiminta.....	10
2.3	Turvallisuus edustustoissa	11
3	TURVALLISUUSKOULUTUKSEN TARPEEN KARTOITUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	12
3.1	Mitä turvallisuus on?	13
3.1.1	Turvallisuus yhteisötasolla	14
3.1.2	Yksilön kokema turvallisuus.....	15
3.1.3	Turvattomuus turvallisuuden vastaparina	17
3.2	Turvallisuuskoulutus.....	18
3.3	Turvallisuustietoisuuden parantaminen turvallisuuskoulutuksen avulla	19
3.4	Hyvän turvallisuuskulttuurin ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän merkitys turvallisuustoiminnan tehokkaan toteuttamisen pohjana	21
4	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	22
4.1	Teemahaastattelut	23
4.2	Kyselylomake.....	26
4.3	Kyselyaineiston keruu	28
4.4	Tutkimuksen luotettavuus	29
5	KYSELYN TULOKSET	31
5.1	Taustamuuttujien tulokset	32
5.2	Turvallisuustietämystä kartoittavien kysymysten tulokset.....	35
5.2.1	Turvallisuusjohtaminen	35
5.2.2	Turvallisuuskulttuuri	38
5.2.3	Henkilöturvallisuus	42
5.2.4	Toimitilojen turvallisuus.....	44
5.2.5	Edustustot ja matkustaminen.....	44
5.2.6	Palo- ja pelastustoiminta.....	46
5.2.7	Tietoturvallisuus.....	47

5.2.8	Turvallisuuskoulutus	49
5.3	Turvallisuuskoulutuksen määrä, laatu ja järjestäminen.....	50
5.4	Mistä aiheista turvallisuuskoulutusta tarvitaan lisää?.....	53
5.5	Kehittämissuhteet ja muu avoin palaute.....	54
6	TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	58
7	LÄHTEET	63
8	KUVAT, KUVIOT JA TAULUKOT	65
9	LIITTEET	67

1 JOHDANTO

Turvallisuus on yksi ulkoasiainhallinnon toiminnan perusedellytyksistä. Toiminta yhtenä turvallisuusviranomaisena Suomessa ja laaja edustustoverkko ulkomailla sanelee myös omia ehtojaan turvallisuustoiminnalle. Yleisesti ulkoasiainhallinnon turvallisuustoimintaan vaikuttaa merkittävästi sekä kansallinen lainsäädäntö, että kansainväliset sopimukset. Turvallisuuden tärkeimpinä tekijöinä voidaan yrityksissä ja yhteisöissä pitää ihmisiä, eli tässä tapauksessa ulkoasiainhallinnon omaa henkilöstöä. Henkilöstön motivoituneisuus, sitoutuneisuus ja luotettavuus yhdistettynä toiminnallisiin ja rakenteellisiin ratkaisuihin luovat edellytykset myös ulkoasiainhallinnon kokonaisturvallisuudelle (Meriluoto, henkilökohtainen tiedonanto 20.9.2005). Pääosan henkilöstöstä työskennellessä ulkomaanedustustoissa, on sen luotettavuudelle asetettava erityisiä vaatimuksia toisaalta tehtävien luottamuksellisuuden ja toisaalta yhteisön sisäisen kontrollin vähäisyyden takia (Meriluoto, henkilökohtainen tiedonanto 20.9.2005).

Tutkimuksen tärkeimpiä käsitteitä ovat turvallisuus, turvallisuuskoulutus, ulkoasiainhallinto, turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuskulttuuri. Turvallisuudella tarkoitetaan sitä, että tärkeänä pidetyt arvot ja asiat, aineelliset, fyysiset ja henkiset tai niiden saavuttamisyrittäykset eivät ole uhattuina ja vaikka uhkaa olisi olemassa, on myös keinoja sen torjumiseksi (Pentti 2003, 13). Turvallisuuskoulutus on järjestelmällistä toimintaa, jonka avulla pyritään toteuttamaan niitä päämääriä, jotka yhteisö tai organisaatio on hyväksynyt. Ulkoasiainhallinnolla tarkoitetaan ulkoasiainministeriötä ja ulkomaanedustukseen kuuluvia edustustoja. Turvallisuusjohtaminen voidaan selkeimmin määritellä turvallisuusasioiden hoitamiseksi ja huomioon ottamiseksi normaalin johtamisen yhteydessä. Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan sitä, miten turvallisuusasioihin ja -toimintaan organisaatiossa suhtaudutaan ja miten sen hyväksi toimitaan.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Tämä opinnäytetyö on tilaustutkimus ulkoasiainhallinnon turvallisuusyksikölle. Ulkoasiainministeriön turvallisuusyksikön yksi ajankohtainen projekti on henkilöstön turvallisuuskoulutuksen kehittäminen. Kuten yleensä toimintaa kehitettäessä, myös ennen uuden turvallisuuskoulutuksen opintosuunnitelman suunnittelua onärkevintä tehdä nykytilan kartoitus. Kun saadaan selville, mitä turvallisuuskoulutusta ulkoasiainhallinnon henkilöstö omien näkemystensä mukaan tarvitsee, millä tasolla henkilöstön turvallisuustietämys on, miten henkilöstö kokee turvallisuuden ja mitä näkemyksiä henkilös-

töllä on nykyisestä turvallisuuskoulutuksesta, voidaan ryhtyä suunnittelemaan varsinaista turvallisuuskoulutusta.

Uhkakuvien alati muuttuessa on jatkuvasti kiinnitettävä huomiota siihen, että turvallisuusjärjestelyt ja -toiminta vastaavat riittävässä määrin nykyisiin haasteisiin. Teknisten järjestelmien päivittäminen ja uusiminen on jatkuvaa, mutta samalla tulisi kiinnittää huomiota henkilöstön turvallisuustietoisuuteen. Henkilöstön turvallisuustietoisuuden lisääminen ja pitäminen korkeatasoisena on haaste jokaiselle yritykselle ja organisaatiolle. Tähän haasteeseen voidaan vastata muun muassa oikein suunnitellulla turvallisuuskoulutuksella.

Ulkoasiainhallinnossa henkilöstön turvallisuuskoulutuksen tarpeita kartoittavaa tutkimusta ei ole aiemmin tehty. Henkilöstön turvallisuustietämystä ja asenteita turvallisuutta kohtaan on kuitenkin tutkittu vuonna 2001 tehdyn VEIVI-tutkimuksen avulla. VEIVI-tutkimus oli kuitenkin kohtalaisen suppea ja käsitteli lähinnä henkilöstön asenteita turvallisuutta kohtaan. Lisäksi tutkimuksen piiriin kuuluivat vain ulkoasiainministeriön Suomen toimipisteet, joten kaikki edustustot jäivät tutkimuksen ulkopuolelle.

Turvallisuuskoulutuksen tarpeen kartoituksesta ei ole Suomessa todennäköisesti muutenkaan tehty kattavampia tutkimuksia lukuunottamatta erästä opinnäytetyötä, joka käsitteli pankkimaailman turvallisuuskoulutuksen tarvetta. Turvallisuuskoulutuksen järjestäminen ja kehittäminen on siis vielä melko uusi turvallisuuden osa-alue ainakin tavallisissa yrityksissä ja yhteisöissä. Suomessa pelkästään turvallisuuskoulutusta ja sen kehittämistä käsittelevä teos on todennäköisesti Jukka-Pekka Schroderuksen *Developing Security Training and Education in the Finnish Defence Forces*, joka sekin käsittelee aihetta erityisesti juuri puolustusvoimien kannalta.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää:

- Mistä asioista ulkoasiainhallinnon henkilöstö omien näkemystensä mukaan tarvitsee turvallisuuskoulutusta?

Lisäksi halutaan hahmottaa:

- henkilöstön turvallisuustietämyksen ja -osaamisen tasoa
- henkilöstön näkemyksiä tämänhetkisestä turvallisuuskoulutuksesta; sen määrästä, laadusta ja järjestämisestä
- millaisia käsityksiä henkilöstöllä on turvallisuudesta, millä tavalla turvallisuuteen ja turvallisuustoimintaan suhtaudutaan.

Kun tiedetään, miten hyvin henkilöstö hallitsee turvallisuusasiat ja millaista turvallisuuskoulutusta henkilöstö kokee tarvitsevansa, turvallisuuskoulutus osataan jatkossa suunnata paremmin oikeille henkilöstöryhmille tarpeellisista aiheista ja oikealla tavalla. Tämän tutkimuksen avulla halutaan selvittää mistä aiheista koulutusta tarvitaan, millä tasolta koulutus on aloitettava, mihin koulutusta on erityisesti suunnattava ja miten koulutus olisi järjestettävä.

1.3 Aiheen rajaus

Tutkimus rajataan koskemaan vain ulkoasiainhallinnon omaa henkilöstöä. Kyselyn kohderyhmä on koko henkilöstö mukaan lukien lähetetty henkilöstö ulkomaiden edustustoissa. Kyselylomakkeen lähettämisen näin suurelle joukolle mahdollisti se, että kysely toteutettiin sähköisesti. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin edustustojen kohdemaisista paikalta palkatut työntekijät, sillä muuten tutkimus olisi laajentunut liikaa. Mikäli kysely olisi lähetetty myös paikalta palkatuille työntekijöille, se olisi lisäksi pitänyt kääntää useammalle kielelle, eikä resursseja tähän ollut käytettävissä.

Tutkimuksen pääpaino on ulkoasiainhallinnon oman henkilöstön näkemysten selvittämisessä ja turvallisuuskulttuuria halutaan hahmottaa lähinnä siksi, että turvallisuuskoulutusta osataan ryhtyä suunnittelemaan ja toteuttamaan kohdeyleisö paremmin huomioiden. Turvallisuuskulttuuri kertoo, miten turvallisuuteen organisaatiossa suhtaudutaan,

joten sen tuntemuksen avulla voidaan miettiä, tarvitsisiko henkilöstö enemmän asen-
nekasvatusta, kuin koulutusta esimerkiksi vaaratilanteissa toimimiseen.

1.4 Raportin rakenne

Tutkimusraportin alussa selvitetään tutkimuskysymykset ja aiheen rajausta. Tämän jäl-
keen esitellään ulkoasiainhallinnon organisaatio ja tarkastellaan turvallisuustoimintaa
sekä ministeriössä että edustustoissa. Kolmannessa kappaleessa avataan turvallisuus-
den käsitettä sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta. Turvallisuuden lisäksi käsitel-
lään turvattomuuden tunnetta yksilötasolla. Kolmannen kappaleen lopussa puretaan
auki turvallisuuskoulutuksen määritelmää ja pohditaan turvallisuustietoisuuden paran-
tamista turvallisuuskoulutuksen avulla. Tämän jälkeen selvennetään turvallisuuskulttuu-
rin ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän merkitystä organisaation turvallisuustoiminnan
toteuttamisessa.

Neljännessä kappaleessa esitellään käytettävät tutkimusmenetelmät ja tutkimuspro-
sessin eteneminen. Samassa kappaleessa pohditaan myös tutkimuksen luotettavuutta
sekä validiuden että reliiäabeliuden kannalta. Viidennessä kappaleessa puretaan auki
tutkimuksen tulokset osa-alue kerrallaan. Lopuksi esitellään tutkimuksen tuloksista jä-
sentyneet johtopäätökset ja arvioidaan kriittisesti tutkimuksen onnistumista.

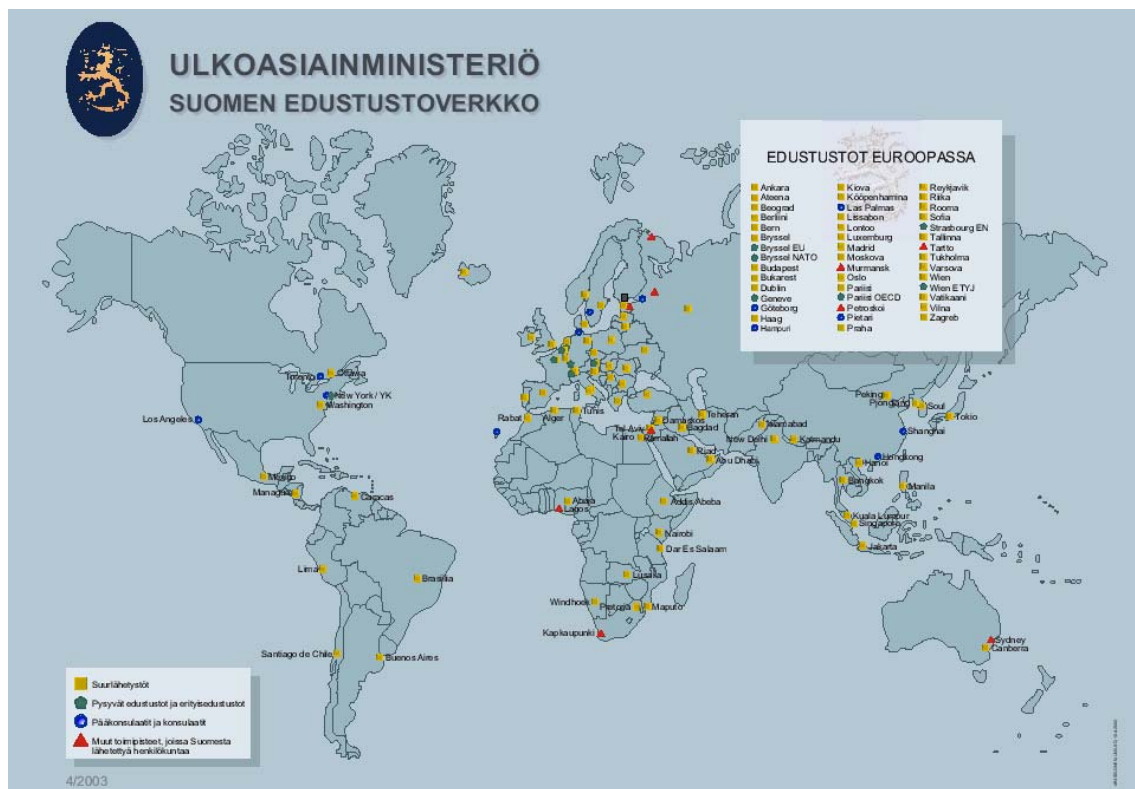
2 ULKOASIAINHALLINNON ORGANISAATIO

Ulkoasiainhallintolaissa 25.2.2000 / 204 säädetään Suomen ulkoasiainhallinnon orga-
nisaatiosta, edustustojen tehtävistä ja toiminnasta, sekä ulkoasiainhallinnossa toimivien
virkamiesten ja muun henkilöstön asemasta. Lain toisen pykälän mukaan ulkoasiain-
hallinnon muodostavat ulkoasiainministeriö ja ulkomaanedustukseen kuuluvat edustus-
tot. Edustustojen ohjaus ja valvonta kuuluvat ulkoasiainministeriölle. Toimialaan kuulu-
vassa asiassa ulkoasiainministeriö voi 3§:n mukaan antaa edustuston toimintaa yksit-
täisessä tapauksessa koskevia määräyksiä ja ohjeita. Edustustoja koskevat lisäksi
myös kansainväliset yleissopimukset, kuten Wienin yleissopimukset diplomaattisista
suhteista ja konsulisuhteista. (Ulkoasiainhallintolaki 2005.)

Ulkomaanedustuksen muodostavat konsuliedustustot ja diplomaattiset edustustot.
Konsuliedustustot ovat kunniakonsulin johtamia kunniakonsulaatteja tai lähetetyn vir-

kamiehen johtamia konsulaatteja. Diplomaattisiin edustustoihin kuuluvat eri valtioissa olevat lähetystöt ja suurlähetystöt, sekä kansainvälisissä järjestöissä ja yhteistyöelimissä olevat pysyvät edustustot ja erityisedustustot. Kunniakonsulaatteihin kuuluu kunnia-pääkonsulin, kunniakonsulin tai kunniavarakonsulin johtamia kunniapääkonsulaatteja, kunniakonsulaatteja ja kunniavarakonsulaatteja sekä konsuliasiamiehen johtamia kunniakonsulitoimipaikkoja. (Ulkoasiainhallintolaki 2005.)

Suomella on diplomaattisuhteet 170 valtioon, joista 76:ssa on Suomen suurlähetystö. Suomella on lisäksi seitsemän pysyvää edustustoa kansainvälisissä järjestöissä, kuten EU:ssa, YK:ssa, ETYJ:ssä ja OECD:ssa. Pääkonsulin johtamia konsulaatteja on kaikkiaan seitsemän. Suurlähettiläiden sivuakkreditointien ja Helsingistä käsin toimivien neljän kiertävän suurlähettilään toimialueet kattavat lisäksi 61 muuta valtiota. (Ulkoasiainministeriö 2005.) Alla oleva kuva kertoo kuinka laaja Suomen edustustoverkko maailmalla on.



KUVA 1. Suomen edustustoverkko maailmalla (Ulkoasiainministeriö 2005.)

Edustustojen tehtäviin kuuluu sen lisäksi mitä muualla laissa säädetään:

- 1) edustaa Suomen valtiota sekä valvoa Suomen poliittisia, taloudellisia ja siviilisyksellisiä etuja,
- 2) edistää Suomen tuntemusta ulkomailla,
- 3) tiedottaa ulkoasiainministeriölle Suomen kannalta merkittävistä asioista ja
- 4) suorittaa muut ulkoasiainministeriön määräämät tehtävät.

Edustustojen konsulitehtävistä säädetään erikseen. Valtioneuvoston asetuksella voidaan lisäksi antaa tarkempia säännöksiä edustustoille kuuluvista tehtävistä. (Ulkoasiainhallintolaki 2005.)

Valtioneuvoston asetuksen ulkoasiainministeriöstä 2 §:n mukaan ulkoasiainministeriön organisaatiossa on poliittinen osasto, kauppapoliittinen osasto, kehityspoliittinen osasto, Eurooppa-osasto, itäosasto, Amerikan ja Aasian osasto, Afrikan ja Lähi-idän osasto, globaaliasioidenosasto, hallinnollinen osasto, oikeudellinen osasto, protokollaosasto sekä kulttuuri- ja viestintäosasto. Lisäksi ministeriössä on valtiosihteerin alaisuudessa toimivat pohjoismaisen yhteistyön sihteeristö, sisäisen tarkastuksen yksikkö sekä suunnittelu ja tutkimusyksikkö. (Valtioneuvoston asetus ulkoasiainministeriöstä 1.3.2000/257 / Työjärjestys 2006.)

2.1 Ulkoasiainhallinnon erityispiirteitä turvallisuuden kannalta

Ulkoasiainhallinnon toimintaympäristö on turvallisuuden kannalta erittäin haasteellinen jo pelkästään maantieteellisistäkin syistä. Muita hallinnonalan erityispiirteitä ovat henkilöstön jatkuva rotaatio, maittain ja alueittain vaihteleva turvallisuusympäristö sekä niissä eri tavalla painottuvat turvallisuustekijät. Viime vuosina erityistä huomiota ovat saaneet kansainväliseen terrorismiin liittyvät kysymykset ja toiminta kriisi- ja sotatoimialueella. (Meriluoto, henkilökohtainen tiedonanto 20.9.2005.)

Toinen ulkoasiainhallintoa, kuten valtion muitakin viranomaisia koskeva erityispiirre on luottamuksellisuus. Viranomaisen toiminnan luottamuksellisuutta ja luotettavuutta säädellessään useissa eri laeissa. Ulkoasiainministeriö toimii myös kansainvälisten tietoturva-velvoitteiden toteuttamisessa Suomen kansallisena turvallisuusviranomaisena (National Security Authority, NSA). (Laki kansainvälisistä tietoturvallisuusvelvoitteista 24.6.2004/588.) Kansallisen turvallisuusviranomaisen tehtäviin kuuluu kansainvälisten

sopimusten mukaan vastata erityissuojattavien tietoaineistojen tietoturvallisuudesta, huolehtia turvallisuusjärjestelyjen tarkastuksista ja varmistaa se, että niistä kansallisissa viranomaisissa toimivista, joilla on pääsy turvaluokitettavaan tietoon, on tehty turvallisuusselvitys ja että sen perusteella on varmistuttu tällaisten henkilöiden luotettavuudesta. (Hallituksen esitys 270/2004.) Tämä sanelee myös omat vaatimuksensa ulkoasiainministeriön toiminnan luotettavuudelle ja turvallisuudelle.

2.2 Ulkoasiainhallinnon turvallisuustoiminta

Ulkoasiainministeriön turvallisuustoiminnasta huolehtiminen kuuluu työjärjestyksen mukaan hallinnollisen osaston tehtäviin, tarkemmin määriteltynä turvallisuusyksikölle. Turvallisuusyksikkö huolehtii ulkoasiainministeriön Suomen toimipisteiden lisäksi ulkomaan edustustojen turvallisuudesta. Edustustojen ja muiden ulkoasiainministeriön toimitilojen turvallisuus muodostuu henkilöstön oman toiminnan, teknisten järjestelmien ja toimitilojen oikeanlaisen suunnittelun ja käytön muodostamasta kokonaisuudesta. Turvallisuusyksikkö suunnittelee tekniset turvallisuusjärjestelmät yhdessä edustuston kanssa, mutta turvallisuussyistä laitehankinnat ja niiden huolto hoidetaan kotimaasta. (Ulkoasiainministeriön sisäinen verkko 2005.)

"Ulkoasiainhallinnon turvallisuustoiminnan päämääränä on normaali- ja poikkeusoloissa tukea ministeriön toiminta-ajatusta ylläpitämällä ja kehittämällä turvallisuuteen liittyviä toimintaperiaatteita ja menetelmiä, joiden avulla voidaan eri olosuhteissa turvata ulkoasiainhallinnon päätöksenteon sujuvuus ja toimintaedellytykset." Ulkoasiainhallinnon turvallisuusasioita koordinoi hallinnolliseen osastoon sen erillisyyksikkönä kuuluva turvallisuusyksikkö, jonka henkilöstömäärä on tällä hetkellä viisi virkamiestä ja sihteeri. (Meriluoto, henkilökohtainen tiedonanto 20.9.2005.)

Turvallisuusyksikkö saa vuosittain käytettäväkseen hallinnonalan sisäisellä päätöksellä myönnettävän määrärahan tarpeellisten hankintojen tekemiseen. Tästä määrärahasta hankitaan ministeriön ja edustustojen tarvitsema turvallisuustekniikka. Rakenteelliset hankinnat eivät kuitenkaan sisälly tähän. Edustustoilla on lisäksi mahdollisuus hankkia omasta määrärahastaan esimerkiksi henkilöstön asuntoihin liittyvää turvallisuustekniikkaa ja vartiointipalveluita. (Meriluoto, henkilökohtainen tiedonanto 20.9.2005)

Ulkoasiainministeriön työjärjestyksen mukaan turvallisuusyksikön tehtäviin kuuluu

1. ministeriön ja edustustojen toimintaan liittyvien turvallisuusriskien kartoittaminen, arviointi ja hallinta, sekä riskienhallintamenetelmien kehittäminen ja seuranta,
2. hallinnonalan yleisen turvallisuustoiminnan suunnittelu, ohjaus, seuranta ja kehittäminen,
3. turvallisuudenhallintaa koskevien linjausten valmistelu, mukaan lukien henkilö-, toimitila-, rikos- ja sidosryhmäturvallisuus, palo- ja pelastusturvallisuus, suojeluasiat, sekä valmiuspäällikön määräämät poikkeusoloihin varautumista koskevat asiat,
4. suojautuminen luvatonta tiedustelua vastaan,
5. kansallisen turvallisuusviranomaisen (NSA) tehtävät,
6. turvallisuusasioita koskeva kotimainen ja kansainvälinen viranomais- ja sidosryhmäyhteistyö,
7. turvallisuusasioita koskeva koulutus ja neuvonta,
8. turvallisuusjärjestelmien, -laitteiden ja -välineiden hankinta, luovuttaminen ja huolto, sekä turvallisuuspalveluiden hankinta,
9. ministeriön turvallisuusvalvonnan johto ja ohjaus, sekä
10. edustustojen turvallisuusvalvonnan ohjaus.(Ulkoasiainministeriön työjärjestys 9§. 2006.)

Turvallisuuskoulutusta annetaan ulkoasiainhallinnon henkilöstölle pääsääntöisesti ministeriön järjestämien muiden koulutustilaisuuksien yhteydessä. Koulutuksen antamisesta huolehtii turvallisuusyksikkö yhteistoimintaviranomaisten tai yritysten avustamana. Lisäksi erilaisille henkilöstöryhmille järjestetään erillistä turvallisuuskoulutusta tehtäviensä vaatimusten mukaisesti.

2.3 Turvallisuus edustustoissa

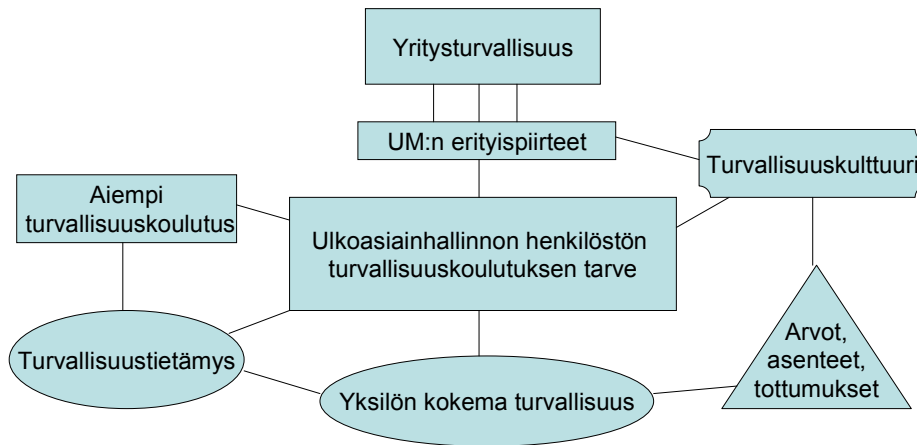
Wienin diplomaattisopimuksen mukaan asemamaan viranomaiset vastaavat alueellaan olevien edustustojen ja niiden henkilöstön kokonaisturvallisuudesta. Sopimuksen täytäntöönpano vaihtelee kuitenkin maittain melko suuresti. Sisäisesti edustustoissa muodollisessa vastuussa turvallisuudesta on edustuston päällikkö. Yleensä turvallisuudesta huolehtiminen on kuitenkin delegoitu jollekin muulle ylemmälle virkamiehelle. (Wienin diplomaattisopimus / Meriluoto, henkilökohtainen tiedonanto 20.9.2005.)

Turvallisuusasioissa edustustot nojautuvat turvallisuusyksikön asiantuntemukseen, mutta tekevät kuitenkin itse omat turvallisuus- ja varautumissuunnitelmansa. Suunnitelmat laaditaan turvallisuusyksikön yleisohjeiden mukaan ja hyväksytään turvallisuusyksikössä. Suurimmissa edustustoissa toimii erillinen turvaryhmä, joka käsittelee edustuston sisäiset, juoksevat turvallisuusasiat. (Meriluoto, henkilökohtainen tiedonanto 20.9.2005.)

3 TURVALLISUUSKOULUTUKSEN TARPEEN KARTOITUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Turvallisuuskoulutuksen tarpeen kartoitukseen liittyy monia käsitteitä ja asiakokonaisuuksia. Alla olevassa mallissa yritysturvallisuuden osa-alueet muodostavat ikäänkuin raamit ulkoasiainhallinnon turvallisuustoiminnalle. Hallinnonalan toiminnan luonteesta aiheutuu kuitenkin monia erityispiirteitä, kuten kappaleessa 2.3.1 esiteltiin, jotka on myös huomioitava erityisen tarkasti turvallisuustoimintaa suunniteltaessa.

Yksilön toimintaan turvallisuuden hyväksi vaikuttavat arvot, asenteet ja tottumukset, aiempi turvallisuuskoulutus ja sitä kautta turvallisuustietämys. Arvot, asenteet ja tottumukset muodostavat yhdessä ulkoasiainhallinnon toimintaympäristön ja toimintatapojen kanssa turvallisuuskulttuurin, joka kertoo, kuinka turvallisuuteen ulkoasiainhallinnossa suhtaudutaan. Turvallisuuskulttuurin hahmottaminen on tutkimuksen alakysymyksenä tärkeää, sillä sen avulla turvallisuuskoulutus voidaan jatkossa toteuttaa huomioimalla kohdeyleisö ja sen ennakkoasenteet paremmin. Kuvio 2 auttaa jäsentämään tutkimuksen kannalta olennaisia asioita selkeäksi kokonaisuudeksi.



KUVIO 2. Ulkoasiainhallinnon henkilöstön turvallisuuskoulutuksen tarpeen määrittämiseen olennaisesti vaikuttavia asioita.

3.1 Mitä turvallisuus on?

Seuraavassa tarkastellaan turvallisuuskäsitteen olemusta yhteisön näkökulmasta ja turvallisuuden yhteyttä ympäristöön, jossa sitä kulloinkin jäsennetään. Sen jälkeen pohditaan yksilön turvallisuuden tarpeita käyttäen pohjana tarvehierarkiateorioita. Tämän jälkeen siirrytään yksilön ja yhteisön turvallisuuskompleksiin tarkoituksena heijastaa yksilön kokema turvallisuudentarvetta yhteisön päämäärien saavuttamisen hyväksi. Yksilön ja yhteisön turvallisuuden jälkeen siirrytään tarkastelemaan turvallisuuskoulutuksen teoreettista määritelmää ja turvallisuustietoisuuden parantamista turvallisuuskoulutuksen avulla. Tämän jälkeen pohditaan lyhyesti turvallisuuskulttuurin ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän merkitystä organisaation turvallisuustoiminnan toteuttamisessa.

Turvallisuus on käsitteenä monimutkainen ja hankalasti määriteltävä. Yksinkertaisimmillaan turvallisuus voidaan määritellä tunteeksi, joka syntyy, kun yksilön tai yhteisön tärkeinä pitämät arvot ja asiat, aineelliset, henkiset ja fyysiset tai niiden saavuttamispyrkimykset eivät ole uhattuina, tai vaikka uhka olisikin olemassa, myös keinot tuon

uhkan torjumiseksi löytyvät (Pentti 2003, 13). Turvallisuutta on perinteisesti pidetty myös yhtenä ihmisen perustarpeista. Tunnetuin ihmisen tarvehierarkioiden tutkija on todennäköisesti Abraham Maslow, jonka mukaan turvallisuuden tarpeet tulevat viisipor- taisessa tarvehierarkiassa heti fysiologisten tarpeiden jälkeen. Karkeammin ihmisen perustarpeet voidaan jakaa toimeentulotarpeisiin, liittymistarpeisiin ja kasvutarpeisiin (Ruohotie 1998, 51).

Tarvehierarkioiden perusajatus on, että alemmalla tasolla olevan tarpeen tyydytys ajaa yksilön tavoittelemaan ylemmällä tasolla sijaitsevan tarpeen tyydytystä. Epäonnistumi- nen tässä tekee alemman tason tarpeet tärkeämmiksi, mutta mahdollisuuksien ilmaan- tuessa yksilö pyrkii uudelleen tyydyttämään ylemmän tason tarpeensa. (Ruohotie 1998, 51.) Maslowin tarvehierarkiaa voidaan kritisoida monelta osin, mutta viimekädessä mo- net turvallisuuteen liittyvät asiat on kuitenkin johdettavissa yksilöön ja tätä myötä yksi- lön tarpeisiin.

Turvallisuuden lähikäsitteitä ovat muun muassa uhka ja riski. Riskillä tarkoitetaan va- hingon mahdollisuutta. Riskin merkittävyys voidaan laskea arvioimalla riskin todennä- köisyys ja vaikutukset. Ymmärtämällä riskin merkittävyys, voidaan ryhtyä toimenpitei- siin riskin hallintaan saamiseksi. Riskillä on läheinen yhteys myös yksilön kokemaan turvattomuuteen. Uhkan käsite on hyvin lähellä riskiä. Sillä tarkoitetaan yleensä tule- vaisuuteen liittyvää epämääräistä ei-toivottua asiaa tai tilaa, jonka toteutuminen halu- taan estää. (Niemelä & Lahikainen 2000, 23.)

3.1.1 Turvallisuus yhteisötasolla

Yhteisötasolla turvallisuus on perinteisesti jaoteltu ulkoiseen ja sisäiseen turvallisuu- teen. Jaottelua on käytetty kuvaamaan sekä yritysten ja organisaatioiden, että valtion turvallisuustoimintaa. Sisäisen ja ulkoisen turvallisuuden käsitteet ovat kuitenkin jo sel- keästi vanhentuneet vanhassa merkityksessään uhkakuvien muuttuessa globalisaation mukana. Uhkat eivät myöskään välttämättä noudata enää kansallisvaltioiden rajoja, joten turvallisuutta ei voida ajatella ainoastaan sotilaallisen turvallisuuden kautta. Ryh- mittelyyn sisäisestä ja ulkoisesta turvallisuudesta liittyy kansallisvaltiota korostava nä- kökulma, joka on muuttumassa Euroopan integraatiossa. Vaikka ulkoisen ja sisäisen turvallisuuden käsitteitä tultaneen jatkossakin käyttämään Euroopan Unionissa (EU), ei niiden merkitys koske yksittäistä kansallisvaltiota EU:n sisällä vaan unionia kokonai- suudessaan. (Krogars 2003, 34.) Ulkoasiainhallinnon toiminnan kattaessa lähes koko

maailman, on luonnollista, että vanhanaikainen jaottelu ei myöskään tässä yhteydessä ole toimiva.

Julkishallinnossa sisäisen ja ulkoisen turvallisuuden -jaottelua ei voida enää käyttää yksinkertaisesti siitäkään syystä, että viranomaisten toiminnan halutaan olevan mahdollisimman avointa. Muutenkaan turvallisuutta ei organisaatioissa voida jakaa organisaation sisäiseen ja ulkoiseen turvallisuuteen, sillä uhkat eivät välttämättä kohdistu toimitilojen fyysisiin rajoihin. Tästä johtuen turvallisuutta ei voida luoda enää pelkästään perinteisin menetelmin lukitsemalla ovet, aitaamalla rakennus ja laittamalla kalterit ikkunoihin. Etenkin tietoturvallisuuteen kohdistuvien riskien tehokas hallinta edellyttää turvallisuuden käsitteen tarkentamista kokonaisturvallisuudeksi.

Kokonaisvaltaisen turvallisuuden käsite otettiin virallisesti käyttöön ensimmäisen kerran vuoden 1995 valtioneuvoston eduskunnalle antamassa turvallisuuspoliittisessa selonteossa (Krogars 2001, 30). Krogarsin (1999, 266) mukaan kokonaisvaltaisen turvallisuuden käsitteen avulla turvallisuustoiminta voidaan ymmärtää kokonaisvaltaisemmin ja laaja-alaisemmin niin teoriassa kuin käytännön hallintotoiminnassakin. Voidaan puhua myös kokonaisturvallisuudesta, jossa turvallisuustasoja edustavat yksilö, valtio ja kansainvälinen järjestelmä, kun taas turvallisuussektoreita ovat sotilaalliset, poliittiset, yhteiskunnalliset, taloudelliset ja ympäristöön liittyvät osakokonaisuudet (Buzan 1991.) Yksinkertaisimmin sanottuna kokonaisturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että turvallisuus kuuluu erottamattomasti kaikkeen toimintaan ja on eräs toiminnan perusedellytyksistä. Kokonaisturvallisuuden avulla suojataan yhtälailla ulkoasiainministeriön tieto ja toiminta kuin henkilöstö ja materiaalikin.

3.1.2 Yksilön kokema turvallisuus

Yksilötasolla turvallisuus on inhimillinen peruspyrkimys. Yksilön toimintaa ja käyttäytymistä turvallisuuden hyväksi ohjaavat asenteet ja arvot. Arvolla tarkoitetaan asiaa, jota ihminen pitää tärkeänä ja jota hän arvostaa ja tavoittelee. Arvot muodostavat yksilön toiminnan päämäärien lähtökohdan. Asenteet perustuvat arvoihin ja määräävät millä välineillä arvopäämääriä pyritään saavuttamaan. Asennoituminen voi kuitenkin olla hyvinkin erilaista yksilön ja yhteisön kulloisestakin tilanteesta riippuen (Pentti 2003, 15). Pentin (2003) mukaan "Käsityksiä turvallisuusongelmista sekä asennoitumista havaittujen epäkohtien poistamiseen ohjaavat kokemukset ja tiedot puolustettavien arvojen tärkeydestä ja turvallisuutta tuottavien tarpeiden tyydytyksen välttämättömyydestä".

Tottumukset ja kokemukset muodostavat siis asenteiden ja arvojen kanssa vankan pohjan sille, miten yksilö suhtautuu turvallisuuteen ja miten se näkyy hänen toiminnassaan turvallisuuden hyväksi. Käyttäytymiseen vaikuttavat kuitenkin lisäksi tunteet, uskomukset, arvostukset ja ideologiat (Pentti 2003, 15). Usein käyttäytyminen on riippuvainen myös tarvittavista apuvälineistä, mahdollisuuksista ja resursseista, jotka kaikki rajaavat yksilön mahdollisuutta kontrolloida toimintaansa (Ruohotie 1998, 54).

Turvallisuuden tarpeet koetaan ja hahmotetaan niistä kulttuurisista lähtökohdista, missä tarpeet syntyvät. Turvallisuuden tarpeet ovat siis subjektiivisia. On siis huomattava, että länsimainen näkemys turvallisuudesta on vain yksi monista ja sekin muuntelee ympäristön mukaan, jossa turvallisuutta kulloinkin jäsennetään. Kuten Krogars (2000, 14) kirjassaan toteaa, ruotsalaisen ja esimerkiksi amerikkalaisen yhteiskunnan vertailussa on helposti havaittavissa, että turvallisuus saa hyvinkin poikkeavia merkityksiä. Ruotsalaisille, kuten pohjoismaalaisille yleensäkin, turvallisuus merkitsee mitä luultavimmin kaikkia hyvinvointipalveluja, joita yhteiskunta pitää yllä. Amerikkalainen kokee väistämättä turvallisuuden toisella tavalla, sillä yhteiskunta ei siellä pidä yllä samanlaisia sosiaaliturvaverkkoa.

Tyytymättömyys turvallisuuteen kuormittaa ja aiheuttaa haitallisia seurauksia sitä enemmän, mitä tärkeämmästä tarpeesta tai muutosvaatimuksesta on kysymys. Jos näin jatkuu pitkään, tyytymättömyys johtaa mitä todennäköisimmin turvallisuusmotivaation laskuun. Jos yksilön tyytyväisyys turvallisuustoimiin horjuu tai turvallisuusmotiivit sammuvat, seurauksena saattaa olla asenteellinen välinpitämättömyys ja pahimmassa tapauksessa toiminnallinen piittaamattomuus turvallisuuden kehittämistä kohtaan. (Pentti 2003, 135-136.)

Ulkoasiainministeriön kaltaisessa hierarkkisessa ja byrokraattisessa organisaatiossa on hyvin mahdollista, että henkilöstön orastava kiinnostus ja motivaatio turvallisuutta kohtaan kuolee, kun kaikkien asioiden käsittely vaatii johdon hyväksynnän ja vasta tämän jälkeen ne voidaan jalkauttaa. Edellä mainittuja henkilöitä Pentti kutsuu vaihtajiksi. Pentin (2003, 141) esimerkissä on myös niin sanottuja viihtyjiä, jotka ovat tyytyväisiä asioiden nykytilaan. He siis jatkavat toimintaansa ja käyttäytymistään saman kaavan mukaan, mutta motivaatio turvallisuuden kehittämiseen on alhainen. On tietysti luonnollista, että ihmiset tuudittautuvat turvallisuuden tunteeseen, kun mitään ei ole pitkään aikaan sattunut. Turvallisuushenkilöstön tulisikin toiminnallaan jatkuvasti herätellä tähän tunteeseen vaipuneita. Jos turvallisuustoimenpiteet koetaan tarpeellisiksi, niitä mitä

ilmeisimmin halutaan myös kehittää ja käyttää. Vaihtajien ja viihtyjien lisäksi organisaatiossa saattaa olla vetäytyjiä, joiden motivaatio turvallisuuteen on alhainen ja jotka tyytymättöminä luopuvat toiminnasta turvallisuuden hyväksi, sekä voittajia, jotka jatkavat motivoituneina toimintaansa ja käyttäytymistään turvallisuuden hyväksi. (Pentti 2003, 141.)

Yhteenvedona edelliseen voidaan todeta, että koska motivaation merkitys turvallisuustoiminnan toteuttamisen kannalta on mitä merkittävin, täytyy tätä myös ruokkia uskottavilla toimenpiteillä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mikäli henkilöstön suunnalta tulee kehittämisehdotuksia ja palautteita, niihin täytyy suhtautua vakavasti. Koska henkilöstö raportoi epäkohdista ensisijaisesti esimiehilleen, täytyy esimiesten tuntea vastuunsa turvallisuuden suhteen ja sitoutua turvallisuustoimintaan.

3.1.3 Turvattomuus turvallisuuden vastaparina

Yksilön suhdetta turvallisuuteen käsiteltäessä olennaista on myös tarkastella, mitä turvattomuus on. Koska turvallisuus on inhimillinen peruspyrkimys, on turvattomuus vastaavasti sitä, ettei tämä peruspyrkimys voi toteutua kaikissa olosuhteissa. Turvattomuuden käsite yksilötasolla on täysin psykologinen. Se ilmenee pelkoina, psykosomaattisena oirehdintana ja huolestuneisuutena. Inhimillinen turvattomuus on käsitteenä hyvin moniulotteinen ja se liittyy kaikkiin elämänalueisiin. Turvallisuus ja turvattomuus siis kytkeytyvät ihmisen jokapäiväiseen elämään. Osaltaan ne kuvastavat myös yksilön elämänlaatua. (Lahikainen & Niemelä 2000, 21-24.)

Turvattomuutta aiheuttavat esimerkiksi henkinen ja fyysinen väkivalta tai niiden uhka, epäoikeudenmukaisuus ja työyhteisön toimivuutta häiritsevät ongelmat. Turvattomuuden tunne kuluttaa elämiseen ja työskentelyyn tarvittavia voimavaroja. Tämän seurauksena turvallisuudesta tulee voimavaratekijä, joka vapauttaa energiaa liiallisesta kuormituksesta inhimillisen elämän tarpeisiin. (Pentti 2003, 5.)

Kuten jo aiemmin mainittiin, riskillä on läheinen yhteys turvattomuuteen. Riskienhallinnan avulla pyritään vähentämään jo olemassa olevaa turvattomuutta ja ennakoimaan tulevaisuutta, jotta siitä muodostuisi mahdollisimman turvallinen. Turvattomuuden lähi-käsitteitä ovat myös pelko ja vaara. Vaara on konkreettinen ja yleensä myös objektiivisesti havaittava. Pelko sen sijaan, kuten turvattomuuskin, on psykologinen käsite. (Lahikainen & Niemelä 2000, 23-24.)

3.2 Turvallisuuskoulutus

Koulutuksella tarkoitetaan sitä, että järjestelmällisen toiminnan avulla pyritään toteuttamaan kasvatuspäämääriä, jotka ovat yhteiskunnan tai sen osan, vaikkapa yhteisön tai organisaation hyväksymiä. Koulutus on keino, millä kasvatusta toteutetaan. (Pentti 2003, 13.) Turvallisuuskoulutus voidaan tämän mukaan ymmärtää niin, että järjestelmällisen toiminnan avulla yksilöiden, eli organisaation henkilöstön toimintaa pyritään ohjaamaan siten, että organisaation hyväksymät turvallisuuden toimintaperiaatteet toteutuvat. Henkilöstön turvallisuustietoisuutta pyritään siis lisäämään, jotta turvallisuus osattaisiin ottaa huomioon kaikissa päivittäisissä työtehtävissä. Turvallisuuskasvatus on vastaavasti turvallisuuspalvelua ja turvallisuuden tuottamista kasvatuksellisin keinoin (Pentti 2003, 13).

Asenne, kuten kappaleessa 3.1.2 jo todettiin, on kohteen kokemisen aiheuttama valmius eli oppimisen tuote. Mikäli asennoitumisen kohde, eli tässä tapauksessa turvallisuus koetaan ja tiedostetaan tarpeelliseksi ja hyödylliseksi, se motivoi ja siihen suhtaudutaan myönteisesti. Lisäksi sen hyväksi ja kehittämiseksi ollaan valmiita ponnistelemaan yhä enemmän. Tämän myötä prosessi sekä syvenee että sisäistyy ja siihen liitetään yhä enemmän arvostuksia ja arvoja. (Pentti 2003, 21.)

Koulutuksen ollessa kasvatuksen väline, on se myös kasvatuksen lailla luonteeltaan arvosidonnaista. Koulutukselle on myös ominaista päämäärätietoisuus ja tavoitteellisuus. Päämäärän avulla saadaan tietoa siitä, millaisiksi kansalaisiksi -tässä tapauksessa työntekijöiksi- ihmisiä pyritään koulutuksen avulla kehittämään ja millaiseksi siten koko yhteisön eli organisaation toivotaan muuttuvan. Koulutuksella on eettinen perusviire ja kouluttaja on kasvattajan lailla toivotun ja tavoiteltavan muutoksen agentti. (Pentti 2003, 14.) Turvallisuuskasvatuksessa ja -koulutuksessa tarvitaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin tavoitteita, sillä ongelmien poistamisen tavoite liittyy usein myös kaukaisemman ja laajemman päämäärän saavuttamiseen (Pentti 2003, 133). Turvallisuuskoulutuksen on siis oltava pitkäjänteistä ja jatkuvaa, jotta sen avulla päästäisiin asetettuihin päämääriin.

Myös aiemmin mainitut tarveteoriat voidaan sitoa turvallisuuskoulutukseen, sillä olennaista tarpeiden määrittelyssä on se, että tarpeet muodostavat motivaation perustan (Ruohotie 1998, 51). Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien – eli syiden, vaikuttimien, tar-

peiden ja ylläkkeiden – aikaan saamaa tilaa (Pentti 2003, 117). Ruohotien (1998) mukaan tarve voidaan määritellä sisäisen epätasapainon tilaksi, joka saa ihmisen toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Mikäli turvallisuus on tämä epätasapainossa oleva tarve, pyrkii yksilö tietenkin motivoituneesti toimimaan turvallisuuden lisäämiseksi. Yksilön yrittämishalua ja tehtävistä suoriutumista ohjaa kuitenkin inhimillisissä tarpeissa esiintyvä vaihtelu sekä tarpeiden suhteellinen voimakkuus (Ruohotie 1998, 51).

Pentin (2003) mukaan päämääräsuuntautuneessa käyttäytymisessä motivoitunut yksilö virittää, valitsee ja suuntaa toimintansa asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. Tämä on tärkeää ottaa huomioon myös turvallisuuskoulutusta suunniteltaessa ja toteutettaessa. Päämääräsuuntautunut toiminta turvallisuuden hyväksi vaatii osaamista ja tahtoa. Käyttäytymisen aktivoituminen ja suuntaaminen turvallisuutta lisäävään toimintaan turvallisuusongelmien poistamiseksi riippuu siitä, miten tavoiteltavana ja tärkeänä turvallisuutta pidetään ja osataanko odotuksiin nähden toimia oikein. Turvallisuuskasvatuksen ja koulutuksen tehtävänä on vaikuttaa turvallisuusosaamiseen ja asenteisiin motivaatiota hyväksi käyttämällä. (Pentti 2003, 119.)

3.3 Turvallisuustietoisuuden parantaminen turvallisuuskoulutuksen avulla

Organisaation omalla henkilöstöllä on merkittävä rooli turvallisuusriskien hallinnassa. Toinen asia onkin sitten se, kuinka henkilökunta saadaan ymmärtämään oma roolinsa turvallisuustoiminnassa. Turvallisuus koetaan vieläkin liian usein pelkästään vahtimestareille ja turvallisuushenkilöstölle kuuluvaksi asiaksi. Tavalliselle työntekijälle turvallisuus saattaa edelleen olla hieman vaikeaselkoinen käsite ja sen merkitystä ja kokonaisvaltaisuutta ei oikein ymmärretä.

Turvallisuuden arkipäiväistämiseen voidaan vaikuttaa muun muassa kouluttamalla henkilöstö oikein. Turvallisuuden kouluttamiseen liittyy kuitenkin erityispiirteitä, jotka tulee ottaa huomioon haluttujen tulosten – eli turvallisuuden sisäistämisen – saavuttamiseksi. Seuraavassa esitellään Tudorin mallia tietoturvallisuuden kouluttamisesta. Vaikka malli käsittelee nimenomaan tietoturvallisuutta, voidaan sitä soveltaa myös yleisemmin turvallisuusasioiden koulutukseen. Tässä raportissa mallia käsitellään yleisesti turvallisuuskoulutuksen kannalta.

Tudorin (2001) kirjassa Information Security Architecture on tarkasti selvitetty, kuinka henkilökunta saadaan jo työhönottovaiheessa mukaan turvallisuustoimintaan. Tudor

esittelee kirjassaan ohjelman SA & TP (Security Awareness and Training Program), jonka avulla parannetaan henkilökunnan turvallisuustietoisuutta ja motivaatiota erittäin helpoilla, mutta tehokkailla keinoilla. Tudor (2001, 139) esittelee SA&TP -ohjelman, joka muodostuu neljästä osasta:

1. Työntekijät tietävät vastuunsa turvallisuuteen liittyen,
2. Työntekijät ymmärtävät turvallisuuden arvon,
3. Työntekijät tunnistavat potentiaaliset uhat ja tietävät keneen ottaa yhteyttä
4. Työntekijöiden turvallisuustietoisuuden pysyminen korkeatasoisena koko työväen työaikaan.

Ensimmäisessä vaiheessa, mielellään jo rekrytoinnin yhteydessä, turvallisuus tulee esitellä työntekijöille luonnollisena osana työnteoa. Kun heti perehdytysvaiheessa turvallisuus nivotaan tiukasti yhteen työnteon kanssa, siitä tulee luonnollinen osa jokapäiväistä työskentelyä. Perehdyttävän henkilön tulee huolehtia siitä, että työntekijät ymmärtävät täysin organisaation turvallisuusperiaatteet ja toimintamallit. (Tudor 2001, 140.) Koulutuksessa on luonnollisesti huomioitava myös määräaikaiset työntekijät ja harjoittelijat. Seuraava askel on saada työntekijä ymmärtämään turvallisuuden ja turvallisuustoiminnan merkitys. Parhaiten ihmiset ymmärtävät ja oppivat, mikäli heille kerrotaan esimerkkejä oikeasta elämästä. Turvallisuuskoulutuksen on oltava havainnollista ja hauskaa, jotta ihmisten mielenkiinto herää ja he jaksavat seurata koulutusta. Muun muassa videot ovat juuri tämän takia mainioita apuvälineitä turvallisuuskoulutuksessa. Koulutuksen olisi hyvä olla myös vuorovaikutuksellista, jotta yleisö pääsisi osallistumaan koulutukseen konkreettisesti.

Avain turvallisuuskoulutuksessa on opettaa työntekijä tunnistamaan varoitusmerkit jo kauempaa. Ihminen yleensä haluaa luottaa toiseen ihmiseen, mutta aina se ei ole viisasta. Esimerkiksi erilaisia tietoja ei tule luovuttaa kenellekään varmistamatta tämän henkilöllisyyttä ja oikeutta tietojen saamiseen. Jotta turvallisuustietoisuuden herättyä se myös pysyy työntekijän mielessä, on organisaation hyvä järjestää jatkuvaa koulutusta aiheeseen liittyen. Koulutuksen tulee olla pitkäjänteistä, sillä tuloksetkaan eivät välttämättä ole heti näkyvissä vaan vasta pidemmällä aikavälillä. Pienissä ryhmissä toteutettava koulutus on Tudorin mukaan tehokkainta, kun se pidetään muualla kuin omassa työpisteessä. Lisäksi koulutuksen apuna kannattaa käyttää edelleenkin videoita ja muita materiaaleja, jotka ovat pitävät yleisön mielenkiintoa yllä. (Tudor 2001, 146.)

3.4 Hyvän turvallisuuskulttuurin ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän merkitys turvallisuustoiminnan tehokkaan toteuttamisen pohjana

Turvallisuuskulttuurilla on yleisesti tarkoitettu organisaation henkilöstön tapaa toimia turvallisuusasioissa. Turvallisuuskulttuuri pohjautuu henkilöstön arvoihin, asenteisiin ja tottumuksiin. Teoreettisena käsitteenä turvallisuuskulttuuri on kuitenkin häilyvä ja epäselvä. Se otettiin terminä käyttöön Tšernobylin ydinonnettomuuden tutkinnan yhteydessä vuonna 1986. Onnettomuuden tutkinta päättyi vuonna 1991 esittämään, että onnettomuuteen vaikutti laitoksen huono turvallisuuskulttuuri. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 16.) Tämän jälkeen turvallisuuskulttuurin käsitettä ryhdyttiin käyttämään laajemminkin puhuttaessa henkilöstön arvoista ja asenteista turvallisuuden suhteen. Englantilaisen määritelmän mukaan ”Turvallisuuskulttuuri muodostuu asenteista, arvoista, normeista ja uskomuksista, jotka tietty yhteisö jakaa koskien riskejä ja turvallisuutta” (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 17). Yksinkertaisimmin turvallisuuskultturia voidaan kuvailla tavaksi, jolla turvallisuusasiat organisaatiossa tehdään.

Jotta yritys tai organisaatio voisi toteuttaa turvallisuustoimintaansa tehokkaasti, täytyy organisaatiossa olla hyvä turvallisuuskulttuuri. Turvallisuuskulttuuria voidaan parantaa muun muassa turvallisuuskoulutuksen avulla. Vaikuttamalla henkilöstön arvoihin ja muokkaamalla heidän asenteitaan voidaan turvallisuuskulttuuria parantaa vastaanottavaisemmaksi turvallisuustoiminnalle. Myös turvallisuuskulttuuria määriteltäessä päädytään siihen, että henkilöstö on turvallisuudessa aina avainasemassa. Vain vaikuttamalla henkilöstöön, voidaan turvallisuustoiminta saada kokonaisvaltaisemmaksi ja tehokkaaksi.

Pertti Kerkon (2001) mukaan hyvä turvallisuuskulttuuri on tulos kahdesta asiasta: hyvästä henkilöjohtamisesta ja tehokkaasta turvallisuudenhallinnasta. Turvallisuuden täytyy olla kiinteä osa johtamis- ja hallintajärjestelmiä kuten muutkin johtamisasiat. Hyvä turvallisuusjohtamisjärjestelmä kannustaa jokaista työntekijää käyttämään omaa järkeään ja luovuuttaan. Se myös tukee ja edistää hajautettua päätöksentekoa. Lisäksi turvallisuusjohtamisjärjestelmän tulee luontevasti lisätä työn haasteellisuutta, palkitsevuutta ja mielekkyyttä. (Kerko 2001, 23, 32.)

Ilman toimivaa turvallisuusjohtamisjärjestelmää organisaatio voi ajautua monenlaisiin ongelmiin. Kokonaisturvallisuuden hallitseminen on hankalaa organisaation jatkuvan muutoksen, epäyhtenäisen turvallisuusnormiston sekä lisääntyneiden ja muuttuvien

uhkakuvien takia. Lähes poikkeuksetta vahinkojen ja onnettomuuksien syyt löytyvät johtamisen ja toiminnan laadullisista puutteista (Kerko 2001).

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mistä asioista ulkoasiainhallinnon henkilöstö omien näkemystensä mukaan tarvitsee turvallisuuskoulutusta. Lisäksi haluttiin selvittää henkilöstön turvallisuustietämyksen ja -osaamisen tasoa, henkilöstön näkemyksiä tämän hetkisestä turvallisuuskoulutuksesta, sen määrästä, laadusta ja järjestämisestä, millaisia käsityksiä henkilöstöllä on turvallisuudesta, millä tavalla turvallisuuteen ja turvallisuustoimintaan suhtaudutaan ja miten henkilöstön omat käsitykset turvallisuudesta vaikuttavat heidän toimintaansa turvallisuuden hyväksi.

Tutkimus kohdistettiin koko ulkoasiainhallinnon henkilöstöön edustustoineen. Pois rajattiin kuitenkin edustustojen paikalta palkatut työntekijät.

Tutkimus jakaantui neljään vaiheeseen. Ensimmäisessä eli suunnitteluvaiheessa suoritettiin teemahaastattelut ja keskityttiin taustatiedon hankintaan. Tämän jälkeen taustatietoa ja teemahaastattelun tuloksia hyväksi käyttäen suunniteltiin varsinainen kyselylomake, joka testattiin asianmukaisesti. Kolmas vaihe oli e-lomakekyselyn tekninen toteuttaminen ja lähettäminen kohderyhmälle. Viimeiseksi oli luonnollisesti vuorossa saatujen tulosten analysointi, johtopäätösten tekeminen ja tutkimusraportin kirjoittaminen. Teoriaosuus rakentui vähän kerrallaan jokaisessa vaiheessa, jolloin se jäsenyi tutkimuksen edetessä aina johdonmukaisempaan muotoon.

Kyseessä oli kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutettiin e-lomakekyselynä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa määrällisistä asioista saadaan tarkkaa tietoa tilastollisten menetelmien avulla. Lisäksi asioiden suuruusluokkia sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia voidaan kuvata. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 20-22.) Koska otoskokona oli koko perusjoukko, kyseessä oli kokonaistutkimus. Ennen kysymyslomakkeen laatimista todettiin järkeväksi tehdä muutamia teemahaastatteluita, jotta saataisiin alustavaa kuvaa henkilöstön näkemyksistä ja asenteista varsinaisen kyselyn laatimista helpottamaan. Tämän jälkeen suunniteltiin kyselylomake, joka lähetettiin sähköpostitse kohderyhmälle. Lopuksi tulokset analysoitiin ja niistä tehtiin johtopäätökset.

4.1 Teemahaastattelut

Teemahaastatteluun sopivia henkilöitä mietittiin turvallisuusyksikön keskuudessa. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman sopiva ryhmä, jossa olisi sekä nuoria että vanhempia työntekijöitä, paljon ulkomailla työskennelleitä, eritasoisissa työtehtävissä toimivia, miehiä ja naisia. Haastattelua pyydettiin kuudelta työntekijältä, mutta vain neljää henkilöä oli mahdollista haastatella muun muassa aikatauluongelmista johtuen.

Henkilöt, joiden kanssa teemahaastattelu onnistui, työskentelivät kaikki eri osastoilla. Haastateltavat sijoittuivat hallinnolliselle osastolle, oikeudelliselle osastolle, Afrikan ja Lähi-Idän osastolle sekä kehityspoliittiselle osastolle. Haastateltavista kolme oli naisia ja yksi mies. Heidän työtehtävänsä vaihtelivat toimeenpanotehtävästä asiantuntija-/suunnittelutehtävään. Joukossa oli myös yksi johtaja/päällikötason henkilö. Kahden henkilön työura ulkoasiainhallinnossa oli yli 15 vuotta pitkä. Yksi oli työskennellyt hallinnonalalla alle kaksi vuotta ja yksi oli juuri tullut taloon. Kahdella henkilöllä oli kokemusta myös ulkomaan edustustoista, yhdellä ainoastaan virkamatkoista ja yksi ei ollut matkustellut lainkaan. Kokonaisuudessaan teemahaastateltavat henkilöt olivat erittäin hyvä läpileikkaus ulkoasiainhallinnon henkilöstöstä.

Teemahaastattelut olivat avoimia haastatteluja, jossa keskusteltiin ulkoasiainhallinnon turvallisuudesta, henkilöstön näkemyksistä ja kokemuksista ulkoasiainministeriön ja edustustojen turvallisuustoimintaan ja -koulutukseen liittyen. Haastattelun runkona toimivat yritysmaailmassa vakiintuneista turvallisuuden osa-alueista tutkimuksen kannalta olennaisimmat osat:

- turvallisuusjohtaminen
- turvallisuuskulttuuri
- toiminnan turvallisuus
- työturvallisuus
- palo- ja pelastustoiminta
- tietoturvallisuus
- henkilöturvallisuus
- tilaturvallisuus
- ulkomaantoimintojen turvallisuus.

Yllä oleva jaottelu on peräisin Teollisuuden ja työnantajain keskusliitto ry:n, Palvelutyönantajat ry:n ja Elinkeinoelämän keskusliiton Yritysturvallisuuden neuvottelukunnan määrittelyistä (Yritysturvallisuus EK 2005). Jaottelusta on tullut yleinen luokittelumalli, jota käytetään yritysmaailmassa turvallisuustoiminnan suunnittelussa. Jaottelua käytetään pohjana myös useissa turvallisuusalan teoksissa.

Lisäksi avainsanoihin otettiin mukaan tutkimuksen kannalta olennaiset käsitteet turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuskoulutus. Avainsanojen avulla haastattelua ohjattiin, jotta siitä saatiin riittävän kattava ja kaikki osa-alueet tulivat huomioiduiksi. Teemahaastatteluita ei litteroitu, mutta olennaisimmat asiat kirjoitettiin haastattelun yhteydessä muistiinpanoiksi ja heti haastattelun jälkeen muistiinpanot kirjoitettiin auki. Teemahaastatteluista saatiin poimittua erittäin hyödyllisiä näkemyksiä ja kokemuksia turvallisuusasioihin ja -toimintaan liittyen.

Teemahaastattelujen tulokset antoivat hyvän pohjan varsinaisen kysymyslomakkeen suunnittelulle. Seuraavassa käydään läpi teemahaastatteluissa esiin tulleita asioita, vaikka niiden tarkoitus olikin antaa tutkimuksen tekijälle vain pohjatietoja ulkoasiainhallinnon henkilöstöstä ja sen turvallisuusnäkemyksistä.

Haastateltavien mukaan turvallisuusasiat pitäisi ottaa jo perehdytykseen mukaan tehokkaammin. Muutenkin perehdytyksen turvallisuusosion laatuun tulisi kiinnittää huomiota. Kansainvälisten asioiden valmennuskurssilla (KAVAKU) turvallisuusasiat oli sen sijaan hyvin huomioitu. Etenkin tietoturvallisuutta oli painotettu. Tietoturvallisuus oli selkeästi huomioitu myös perehdyttämiskurssilla (PEREKU). Toisaalta tietoturvallisuudesta toivottiin lisää koulutusta myöhemmin, sillä ulkoasiainministeriön toiminta on avointa ja toimintatavat turvallisuuden suhteen opitaan haastateltavien mukaan osittain kokemuksen kautta. Nykyinen käytäntö on asiakirjaturvallisuudessa osittain sellainen, että kysytään käsittelyohjeita työtoverilta, mikäli vastaan tulee esimerkiksi salainen asiakirja.

Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että turvallisuudesta tarvitaan myös pakollista jatkokoulutusta. Vapaaehtoisuuteen perustuva koulutus ei onnistu, sillä niihin osallistuvat vain henkilöt, joita turvallisuusasiat muutenkin kiinnostavat. Vapaaehtoiset koulutukset eivät siis palvele tarkoitustaan. Vaikka tietoiskuja turvallisuudesta järjestetään, olisi turvallisuuskoulutuksen pitkäjänteisyys ja jatkuvuus vieläkin tärkeämpää. Asiat

unohtuvat ja muuttuvat, joten turvallisuudesta voisi pitää koulutuksia säännöllisin väliajoin jokaiselle yksikölle/osastolle vuorotellen.

Etenkin vaaratilanteissa toimimisesta haluttaisiin lisää koulutusta, esimerkiksi osasto-kohtaisesti järjestettynä. Matkapuhelimen käytöstä toivotaan myös turvallisuuskoulutusta samoin kuin sähköpostin käytöstä. Perehdytyskansiosta löytyvien turvallisuusohjeiden lisäksi turvallisuusohjeita ei ainakaan haastateltavien mukaan ole jaettu. Koulutusten lisäksi kaikki ohjeet voisivat olla myös sisäisessä verkossa, intrassa, mutta siten, että ne löytyisivät sieltä helposti. Manuaaliset ohjeet sensijaan unohtuvat helposti laatikoihin. Tällä hetkellä määräaikaisia työntekijöitä ei koeta huomioitavan riittävän hyvin turvallisuuskoulutuksessa. Määräaikaiset työntekijät nähdäänkin ulkoasiainhallinnon heikoimpana lenkinä turvallisuuden suhteen. Sama koulutus haluttaisiin ehdottomasti kaikille, eikä vain "oikeille virkamiehille".

Edustustoissa turvallisuusasioita käsitellään haastateltavien mukaan selkeästi enemmän ja harjoituksia pidetään säännöllisemmin. Edustustoissa pidetään myös uusille työntekijöille melko perusteellinen perehdytys turvallisuusasioihin. Tämä vaihtelee tietysti edustustokohtaisesti. Vaikka ulkomaille lähteville pidetään turvallisuudesta todennäköisesti jotain koulutusta siirtokoulutuksen yhteydessä, ehdotettiin, että esimerkiksi keväällä pidettäisi kattava ulkomaantoimintojen turvallisuuteen ja vaaratilanteissa toimimiseen painottuva turvallisuuskoulutus. Lisäksi korkean riskitason maihin lähtijöille täytyisi antaa lisäkoulutusta. Haastattelujen perusteella turvallisuusasioista huolehtimisen vastuu täytyisi entistä enemmän siirtää edustuston päällikölle ja edustustolle itselleen. Muutenkin esimiesten vastuuta turvallisuusasioista huolehtimisesta tulisi teroittaa. Edustustoihin kaivattaisiin turvallisuuskoulutusta etenkin vaaratilanteissa toimimisesta ja muista pelastusasioista. Suomen toimipisteiden henkilöstölle ehdotettiin enemmänkin asennekasvatusta turvallisuuteen liittyen.

Toimitilaturvallisuuteen liittyvissä asioissa käytännöt vaihtelivat osastoittain. Merkillepantavaa oli kuitenkin työtovereiden keskinäinen luottamus, joka ilmeni siten, että työhuoneiden ovia ei välttämättä lukittu, kunhan osastoille johtavat ovet olivat kiinni. Henkilökortin pitäminen esillä oli haastateltavien mukaan melko hyvin ymmärretty, vaikka sitä ei kaikissa tapauksissa pidettykään näkyvillä. Tunnistamattoman henkilön asian oikeellisuutta monet pitivät tärkeänä tarkistaa, mutta vastauksista kävi ilmi, että mikäli

tuntematon henkilö vaikuttaa määrätietoiselta, ei hänen kulkuunsa välttämättä puututa. Vierailukäytännöt tuntuivat olevan selviä ja ne koettiin tarpeellisiksi. Vastauksista heijastui kuitenkin näkemys turvallisuusasioiden itsestäänselvyydestä. Turvallisuuden valvominen nähtiin siitä huolimatta turvallisuushenkilöstön tehtäväksi, vaikka tiedettiin, että jokaisen täytyy ottaa turvallisuus huomioon omien töidensä osalta.

Ministeriön turvallisuusjärjestelyt ovat haastateltavien mielestä parantuneet huomattavasti ja tekniset järjestelmät vastaavat nykyisiä uhkakuvia hyvin. Uhkakuvia ei tule turvallisuussuunnittelussa kuitenkaan liioitella. Lepsuutta turvallisuusperiaatteiden noudattamisessa onkin havaittavissa lähinnä virkamiesten omassa toiminnassa. Vaikka turvallisuusasioiden tärkeys ymmärretään, aiheuttavat uudet säännöt aina vastarintaa ennen hyväksyntää. Turvallisuuden laiminlyönteihin ovat useimmiten syynä unohtelut ja laiskuus. Omaan toimintaan ei välttämättä osata suoranaisesti kohdistaa merkittäviä riskejä.

Raportointi- ja palautejärjestelmien olemassaolosta ei henkilöstön keskuudessa ole varmaa tietoa. Ilmoitus tehdään yleensä vahtimestarille, esimiehelle tai turvallisuusyksikköön. Myöskään suojeluhenkilöstöstä ja heidän tehtävistään ei ole tarkkaa tietoa. Etenkin edustustoissa esimiehen rooli turvallisuusasioista huolehtimisessa on erittäin merkittävä. Raportointi hoidetaan aina esimiehen kautta turvallisuusyksikköön. Suomen toimipisteissä on helpompaa ohittaa esimies ja ottaa suoraan yhteys turvallisuusyksikköön. Yksityiskohtaista raportointia ei suorita muut kuin yövartijat. Raportit pitäisi ehdottomasti saattaa kunkin esimiehen tietoon, etteivät ne jää ainoastaan turvallisuusyksikön käyttöön. Laiminlyöntejä ei valvota, koska koetaan, että jokaisella on velvollisuus huolehtia omaan työhönsä liittyvistä turvallisuusasioista. Turvallisuus pitäisi ottaa paremmin huomioon kaikessa päätöksenteossa.

4.2 Kyselylomake

Teemahaastattelujen jälkeen tehtiin varsinainen strukturoitu kysymyslomake (liite 3), jonka laatimisessa käytettiin apuna teemahaastatteluissa esiin nousseita asioita. Kyselyssä on siis survey-menetelmä, jonka avulla pyritään luomaan yksityiskohtainen yleiskatsaus tutkittavaan aiheeseen. Kyselylomake sisälsi neljä kokonaisuutta, joista ensimmäisessä kartoitettiin vastaajan taustoja. Toisessa osiossa hahmotettiin henkilöstön turvallisuustietämystä ja asenteita turvallisuustoimintaa kohtaan. Kolmas osa sisälsi

turvallisuuskoulutuksen määrään, laatuun ja järjestämiseen liittyviä kysymyksiä. Viimeisessä osassa vastaajaa pyydettiin arvioimaan, mistä aiheista turvallisuuskoulutusta pitäisi järjestää nykyistä enemmän. Kyselylomakkeen laatimista varten tutkittiin myös turvallisuuskoulutuksen aiempia luentorunkoja.

Valmis kysymyslomake (liite 3) tarkastettiin ensin turvallisuusyksikön keskuudessa ja siihen tehtiin vielä muutamia korjauksia. Tämän jälkeen tehtiin varsinainen e-lomakekysely Digium Oy:n kyselytyökalun avulla. Valmis e-lomake lähetettiin viidelle ulkoasiainministeriön työntekijälle tastattavaksi. Testauksen jälkeen lomakkeeseen tehtiin muutama pieni korjaus.

Turvallisuuden eri osa-alueita käsitteleviä kysymyksiä oli yhteensä 38. Ne oli jaoteltu aihekokonaisuuksiin, jotka pohjautuivat yritysturvallisuuden osa-alueisiin. Jaottelu oli sikäli perusteltua, että sen avulla vastaaja pystyi hahmottamaan mitä kysymyksellä tarkoitettiin ja mihin kokonaisuuteen se kuului. Jaottelun avulla haluttiin sulkea pois niin sanotut väärät vastaukset, jotka johtuisivat siitä, ettei vastaaja ymmärrä mihin aiheeseen kysymys liittyy. Turvallisuuden osa-alueita käsitteleviin kysymyksiin vastattiin asteikolla 1-5, siten, että 1 = Täysin eri mieltä, 4 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 2 = Jokseenkin samaa mieltä ja 5 = Täysin samaa mieltä.

Kyselyn vastausasteikkona käytettiin pääasiassa Likertin viisiportaista asteikkoa. Sitä käytetään erityisesti asenne-, motivaatio-, ja muissa mittareissa, joissa vastaaja itse arvioi omaa käsitystään väitteen tai kysymyksen sisällöstä. Normaalisti vastauskaala on erittäin voimakkaasti eri mieltä – erittäin voimakkaasti samaa mieltä. (Metsämuuronen 2003, 39.) Tässä tutkimuksessa vastauskaalaa hieman muokattiin, jotta sillä pystyi paremmin vastaamaan esitettyyn kysymykseen.

Seuraavassa osiossa kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä ulkoasiainhallinnon turvallisuuskoulutuksesta. Kysymyksessä 45 kysyttiin millä kurssilla vastaaja on saanut turvallisuuskoulutusta. Vastausvaihtoehtoina oli kahdeksan eri kurssia tai koulutusta, joista saattoi valita useamman vaihtoehdon. Kysymyksessä 46 kysyttiin, milloin on viimeksi saanut turvallisuuskoulutusta. Kysymyksissä 47-50 kysyttiin turvallisuuskoulutuksen määrästä, kysymyksissä 51-52 turvallisuuskoulutuksen laadusta ja kysymyksissä 53-57 turvallisuuskoulutuksen järjestämisestä. Kaikkiin kysymyksiin vastattiin samalla asteikolla (1-5), kuten edellisessäkin osiossa.

Kyselyn viimeisessä osassa (kysymykset 58-93) lueteltiin erilaisia turvallisuuskoulutuksen aiheita, ja vastaajaa pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 kuinka tärkeää olisi, että seuraavia aiheita koulutettaisiin enemmän siten, että 1 = Täysin tarpeetonta, 2 = Jonkin verran tarpeetonta, 3 = Ei tärkeää, mutta ei tarpeetontakaan, 4 = Jokseenkin tärkeää ja 5 = Erittäin tärkeää. Kysymyksessä 94 kysyttiin edellämainittujen lisäksi jotain tärkeää turvallisuuskoulutusaihetta ja kysymyksessä 95 pyydettiin ehdotuksia turvallisuuskoulutuksen kehittämiseksi.

4.3 Kyselyaineiston keruu

Viimeistelty kysely lähetettiin 1.11.2005 koko ulkoasiainhallinnon henkilöstölle mukaan lukien ne edustustot, joissa työskenteli lähetettyä henkilöstöä. Kyselyn ulkopuolelle rajattiin edustustojen paikalta palkatut työntekijät. Henkilöstön tarkka lukumäärä 8.11.2005 oli 1667. Henkilöstö ulkoasiainhallinnossa jakaantuu siten, että ulkoasiainministeriössä henkilöstöä on 983 ja ulkoasiainedustustoissa lähetettyjä työntekijöitä on 684. Kysymyslomakkeen saatekirje on raportissa liitteenä 2.

Koska lomakkeen lähettäminen jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen ei teknisistä syistä ollut mahdollista, päädyttiin siihen, että viesti kyselystä lähetettiin jokaisen yksikön ja edustuston sähköpostilaatikon hoitajalle. Viestissä vastaanottajaa pyydettiin jakamaan kyselyyn johtavan linkin sisältävä viesti omalle henkilöstölle työntekijöille. Lisäksi ulkoasiainministeriön sisäisille verkkosivuille ”Ottoon” laitettiin aihetta käsittelevä artikkeli (liite 1) ja linkki kyselylomakkeeseen. Vastausaika kyselyyn annettiin 11.11.2005 asti eli 11 päivää. Ennen kyselyn vastausajan päättymistä lähetettiin vielä kaksi muistutusta.

Kyselyyn vastasi 566 henkilöä, eli noin 34 % (n = 566). Vastausprosentti on tämän kohteessa työyhteisössä kohtalaisen hyvä ja tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina. Aikaisempiin ulkoasiainhallinnossa tehtyihin kyselyihin on vastannut yleensä vain 20-30%, joten näihin verrattuna tämän kyselyn vastausprosentti oli melko hyvä.

Vastausten määrään vaikutti luonnollisesti kyselyn toteuttaminen e-lomakekyselynä. Sähköpostitse saapuneet kyselyt on helppo poistaa vilkaisematta edes, mistä oikeastaan on kyse. Toisaalta kysely oli myös melko pitkä kysymyksiä ollessa yhteensä 95, joten on mahdollista, että osa vastaajista jätti lomakkeen täyttämisen kesken, eikä siis tallentanut ja lähettänyt vastauksiaan. Yhtenä merkittävänä syynä henkilöstön vastaus-

innokkuuteen vaikuttaa osaltaan se, että nykyään erilaisia kyselyitä tulee sähköpostitse lähes viikoittain. Yhteistyöverkoston rasittaminen erilaisilla kyselyillä ei vaikuta positiivisesti työntekijöiden vastaushalukkuuteen jatkossa. Yhtenä vastausten määrään vaikuttavana seikkana on todennäköisesti se, että ihmiset arvioivat omat vaikutusmahdollisuutensa niin vähäisiksi, etteivät koe vastaamisella olevan suurempaa merkitystä.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Validiudella tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta, eli halutaan tietää, ollaanko tutkimaan sitä, mitä oli tarkoitus tutkia. Validius jaetaan usein sisäiseen ja ulkoiseen validiuteen. Ulkoinen validius tarkoittaa kyseisen tutkimuksen yleistettävyyttä ja sisäinen validius tutkimuksen omaa luotettavuutta. Sisäistä validiutta voidaan tarkastella kysymällä: Ovatko käsitteet oikeita? Onko teoria oikein valittu? Mitataanko mittarilla sitä, mitä on tarkoitus? Validiutta voidaan parantaa hyvällä tutkimusasetelmalla, oikealla käsitteen muodostuksella ja teorian johtamisella sekä otannalla. (Metsämuuronen 2003, 35)

Validius on tulosta siitä ajatusprosessista, jossa tutkija käyttää aiheen tuntemustaan, aikaisempia tutkimuksia ja yleistä päättelykykyä vakuuttaakseen itsensä ja muut valittujen indikaattoreiden tärkeydestä. (Alkula ym. 2002, 89-90.) On tärkeää, että validius pidetään mielessä koko suunnittelu- ja mittausvaiheen ajan. Tässä raportissa voidaan tarkastella lähinnä sisäistä validiutta, sillä kohteella on paljon erityispiirteitä, mitkä vaikuttavat todennäköisesti epäsuotuisasti tutkimuksen yleistettävyyteen ulkoasiainhallinnon ulkopuolella. Tutkimuksen sisäistä validiutta on pyritty parantamaan muun muassa siten, että ennen varsinaisen tutkimuslomakkeen tekoa teemahaastateltiin neljää ulkoasiainhallinnon työntekijää ja tätä kautta myös tutkimuslomake rakennettiin heti henkilöstön näkemykset huomioiden. Toinen validiutta lisäävä asia oli kyselylomakkeen testaaminen sekä ensin turvallisuusyksiköllä, että tämän jälkeen viidellä ulkoasiainhallinnon työntekijällä. Mahdollisesti väärin ymmärrettävät kysymykset ja muut virheet korjattiin ennen kyselyn lähettämistä.

Reliaabeliudella tarkoitetaan myös tutkimuksen luotettavuutta, mutta sillä viitataan enemmän tutkimuksen toistettavuuteen. Voidaanko ilmiötä toiseen kertaan samalla mittarilla mitattaessa saada samanlaisia vastauksia? Mikäli mittari on reliaabeli, vastaukset olisivat eri mittauskerroilla melko samanlaisia. (Metsämuuronen 2003, 43.) Mittauksen eri vaiheissa sattuvat satunnaisvirheet alentavat tutkimuksen reliaabeliutta. Sa-

tunnaisvirheitä ovat esimerkiksi huolimattomuudesta johtuvat virheet, tietokoneen lyöntivirheet. Satunnaisvirheet kumoutuvat kuitenkin yleensä vastakkaiseen suuntaan tehdyllä satunnaisvirheellä, jolloin satunnaisvirheen odotusarvoksi tulee nolla. Abstraktisia käsitteitä kannattaakin mitata monilla indikaattoreilla, sillä satunnaisvirheiden kumotessa toisiaan havaintoyksikköä koskeva kokonaistulos tarkentuu. (Alkula ym. 2002, 94-95.)

Reliaabeliutta voidaan mitata monilla eri keinoilla. Uudelleen mittaaminen, rinnakkaismittaaminen ja Cronbachin alfa-kertoimen käyttö ovat kuitenkin kolme yleisimmin käytettyä menetelmää. Uudelleen mittaaminen perustuu siihen, että virheetömän mittauksen tulisi toistettaessa tuottaa samalle havaintoyksikölle täsmälleen sama arvo. Toisistaan riippumattomien, peräkkäisten mittausten tulokset eroavat toisistaan ainoastaan satunnaisvirheitten osalta. Rinnakkaismittauksella tarkoitetaan sitä, että samaa asiaa mitataan eri kerroilla eri mittareilla. Rinnakkaismittauksen hyvä puoli on, että siinä vältetään muistamisesta syntyvät ongelmat, joita uudelleen mittaamisessa saattaa esiintyä. Kolmas reliaabeliuden mittaustapa liittyy erityisesti yhdistettyjen mittareiden, kuten summamuuttujien ominaisuuksien tutkimiseen. (Alkula ym. 2002, 96.)

Tutkimuksen reliaabeliutta voidaan jossain määrin tarkastella myös siitä, kuinka kauan vastaajilla on mennyt aikaa kyselyn täyttämiseen. Pitkä vastausaika vähentää myös huolimattomuusvirheitä. Samalla kun vastaaja miettii kysymystä kunnolla, myös sen väärin ymmärtämisen riski pienenee.

Validius ja reliaabelius muodostavat yhdessä käytettävän mittarin kokonaisluotettavuuden. Huono reliaabelius alentaa siis myös mittarin kokonaisvalidiutta. Päinvastainen ei kuitenkaan päde, sillä reliaabelius on riippumaton validiudesta. Kuten Alkula ym. (2002, 96) teoksessaan toteaa, "Vaaka, joka näyttää joka punnituksessa tasan kilon liian alhaista painoa, on erittäin reliaabeli mutta silti epävalidi". Käsiteltävän tutkimuksen ollessa kokonaistutkimus, voidaan olettaa, että se on myös melko reliaabeli. Jos kysely lähetetään uudestaan samoille henkilöille vastattavaksi, on todennäköistä, että myös vastaukset ovat samankaltaisia, satunnaisvirheitä lukuunottamatta.

5 KYSELYN TULOKSET

Turvallisuuskoulutustarvekysely liittyy ulkoasiainministeriön turvallisuuskoulutuksen kehittämiseen. Kyselyn avulla pyrittiin kartoittamaan ulkoasiainhallinnon oman henkilöstön näkemyksiä turvallisuudesta, turvallisuuskoulutuksesta ja sen kehittämisestä. Seuraavassa tarkastellaan kyselyn tuloksia aihekokonaisuus kerrallaan taustamuuttujista lähtien. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tutkimuksen tulokset piti syöttää SPSS-tilasto-ohjelmaan, mutta käytettävä kyselytyökalu mahdollisti tulosten käsittelyn melko pitkälle samassa ohjelmassa. Kyselyohjelmasta saatiin suoraan ristiintaulukoitua eri taustamuuttujia ja näiden tuloksista saatiin myös yhteenvetoraportit prosentteina. Pääsääntöisesti tuloksia tarkasteltiin jaotteleamalla ministeriö ja edustustot omiksi ryhmikseen. Tulokset syötettiin myös Microsoft Exceliin, jonka avulla selvitettiin taustamuuttujien ja vastausten välisiä mahdollisia korrelaatioita.

Korrelaatiolla tarkoitetaan muun muassa välimatka-asteikollisten muuttujien lineaarista yhteyttä kuvaavaa tilastollista tunnuslukua, tulomomenttikorrelaatiota eli korrelaatiokerrointa. Korrelaatiokerroimen avulla voidaan kuvata kahden muuttujan välistä riippuvuutta sen saadessa arvoja -1 ja 1 väliltä. Positiivinen korrelaatio kertoo, että havainto, joka sijoittuu korkealle toisella muuttujalla, sijoittuu korkealle myös toisella muuttujalla. Tämä pätee myös toisin päin. Nollakorrelaatio tarkoittaa, että muuttujat vaihtelevat täysin toisistaan riippumattomasti. Negatiivinen korrelaatio merkitsee, että toisen muuttujan korkeaan arvoon liittyy toisen muuttujan matala arvo. Kahden muuttujan korrelaatiokerroimen saadessa arvon nolla, ei silti voida sanoa, ettei muuttujilla voisi olla yhteisvaihtelua. Korrelaatiokerroin kuvaa vain lineaarista yhteyttä. Toisekseen korrelaatio on osoitus vain yhteisvaihtelusta eikä kausaaliyhteydestä. Kausaaliyhteyden selvittämiseen tarvitaan muita menetelmiä. (Alkula ym. 2002, 232-234).

Tuloksista tarkasteltiin muun muassa iän, toimipisteen ja työtehtävän laadun vaikutusta turvallisuusasioihin asennoitumiseen, turvallisuustietämyksen tasoon ja turvallisuuskoulutuksen tarpeeseen. Merkittäviä korrelaatioita ei löytynyt minkään taustamuuttujan osalta. Tämän vuoksi niitä ei sen enempää käydä läpi.

Kun tuloksista saadaan selville, mitä esimerkiksi eri edustustoissa turvallisuuskoulutukselta halutaan ja mistä asioista sitä erityisesti kaivataan, on huomattavasti helpompi ryhtyä myöhemmässä vaiheessa suunnittelemaan kattavaa turvallisuuden opinto-ohjelmaa. Tutkimuksen avulla turvallisuuskoulutus osataan jatkossa suunnata oikeille

henkilöstöryhmille oikeista aiheista. Seuraavassa tutkimuksen tulokset puretaan auki kirjallisesti ja osa esitetään tarkemmin myös taulukoina. Aluksi käydään läpi taustamuuttujien tulokset. Tämän jälkeen ryhdytään tarkastelemaan varsinaisen kyselyn tuloksia aihekokonaisuus kerrallaan.

5.1 Taustamuuttujien tulokset

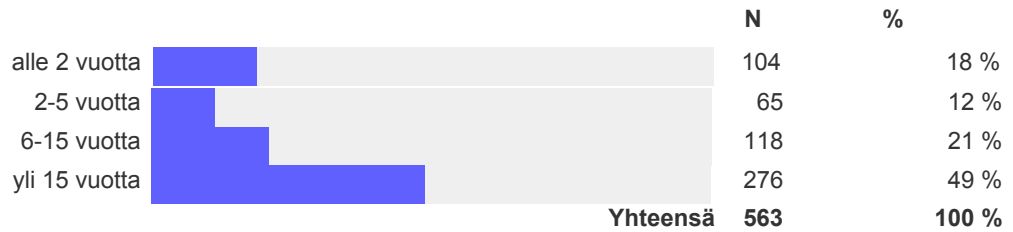
Kyselyn taustamuuttujissa selvitetiin vastaajan ikä, virkaikä ulkoasiainhallinnossa, työtehtävien laatu, työura ulkoasiainhallinnossa sekä toimipiste Suomessa tai ulkomailla. Taustamuuttujia kysyttiin monipuolisesti siksi, että saataisiin tarkempaa tietoa siitä, mihin koulutuksen painopisteitä tulisi suunnata. Kuitenkaan esimerkiksi sukupuolta tai koulutustaustaa ei havaittu tarpeelliseksi kysyä tutkimuksen tulosten kannalta. Vastusten kokonaisprosentit saattavat olla hieman alle tai yli 100 pyöristyksistä johtuen.

Ikää koskevaan kysymykseen vastasi ainoastaan 563 henkilöä, joten ilmeisesti tunnistamisen pelossa kolme jätti vastaamatta. Vastaajien kesken tulokset jakautuivat siten, että 9 % oli alle 30 vuotta, 39 % eli enemmistö oli 30-44 vuotta, 29 % oli 45-54 vuotta ja 23 % vastasi olevansa yli 55 vuotta. Seuraava kuvio selventää vastaajien ikäjakaumaa.



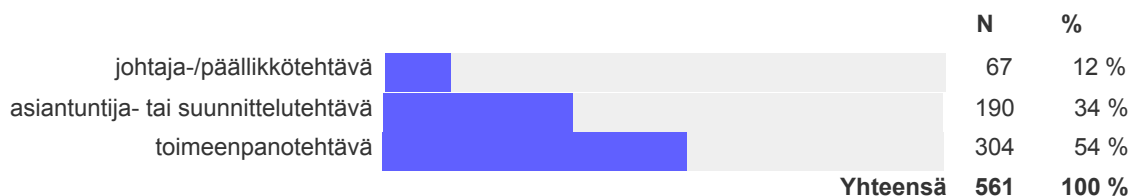
KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden ikäjakauma prosentteina (n=563).

Virkaikää ulkoasiainhallinnossa kartoittavaan kysymykseen vastasi myös vain 563 henkilöä. Heistä 18 % ilmoitti virkaiäkseen alle kaksi vuotta, 12 % 2-5 vuotta, 21 % 6-15 vuotta ja lähes puolet, eli 49 % valitsi vaihtoehdon yli 15 vuotta. Kuviossa 3 yli 15 vuotta ulkoasiainhallinnossa työskenneleiden osuus muihin vastaajiin verrattuna näkyy selkeästi.



KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työuran pituus ulkoasiainhallinnossa prosentteina (n=563).

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin vastaajan työtehtävien laatua. Tähän kohtaan vastasi 561 henkilöä 566:stä. Johtaja- / päällikkötehtävässä työskenteli 12 %, asiantuntija - tai suunnittelutehtävässä 34 % ja toimeenpanotehtävässä reilu enemmistö, eli 54 %. Kuvio 4 havainnollistaa työtehtävien laadun jakaumaa kyselyyn vastanneiden henkilöiden kesken. On kuitenkin otettava huomioon, etteivät ulkoasiainhallinnon työtehtävät kokonaisuudessaan jakaudu tämän kuvion mukaisesti.



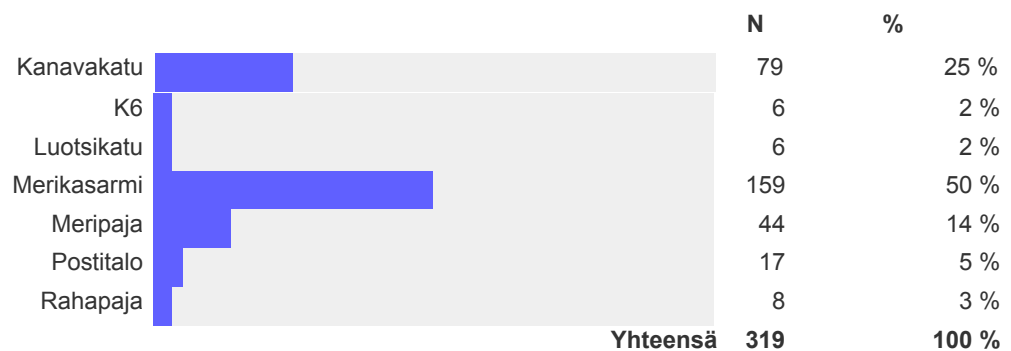
KUVIO 5. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työtehtävien laatu prosentteina (n=561).

Työuraa ulkoasiainhallinnossa kartoittavaan kysymykseen vastasi vain 554 henkilöä. Vastaukset eri vaihtoehtojen kesken jakaantuivat erittäin tasaisesti. I-uran valitsi 25 %, II-uran 25 %, III-uran 28 % ja muun 23 %. I-uraan kuuluvat toimistovirkailijat, toimistosihiteerit sekä virasto- ja vahtimestarit. II-uralla tarkoitetaan osastosihteereitä, hallinnollisia avustajia ja hallinnollisia ulkoasiainsihiteereitä. III-ura tarkoittaa diplomaattuuraa ja siihen kuuluvat kansainvälisten asioiden valmennuskurssin käyneet avustajat, ulkoasiainsihiteerit, ulkoasiainneuvokset ja lähetysneuvokset. Alla olevasta kuviosta voi nähdä, ettei työurien välillä ole suurtakaan vaihtelua vastanneiden osalta.



KUVIO 6. Vastaajien työura ulkoasiainhallinnossa prosentteina (n=554).

Puolet, eli 50 % Suomessa työskentelevistä valitsi toimipaikakseen Merikasarmin. 25 % ilmoitti työskentelevänsä Kanavakadulla. Meripajan valitsi 14 %, Postitalon viisi %, Rahapajan kolme %, K6:n kaksi % ja Luotsikadun kaksi %. Kuten kuviosta 6 hyvin näkyy, Kanavakadun ja Merikasarmin toimipisteiden suhteellinen osuus kaikista vastauksista on suuri.



KUVIO 7. Suomessa työskentelevien jakautuminen eri toimipisteisiin prosentteina (n=319).

Koska edustustovaihtoehtoja oli yhteensä 95, ei niiden vastauksia kannata luetella prosentteina vaan annettuina vastauksina (liite 4). Lähes kaikista edustustoista tuli ainakin yksi vastaus, mikä on erittäin positiivista, sillä lähetettyjä työntekijöitä ei edustustoissa välttämättä ole kovinkaan montaa. Suomen toimipisteistä vastauksia tuli yhteensä 319 ja ulkomaan edustustoista 249. Yhteensä vastauksia tuli siis 568. Kyselyyn vastanneiden kokonaismäärä oli kuitenkin vain 566, joten saattaa olla, että joku on vastannut

ajatellen, missä kaikissa eri edustustoissa on työskennellyt. Tämä on mahdollista, sillä kyselyä ei lukittu siten, että vain yhden vaihtoehdon voi valita. Koska "ylimääräisiä" vastauksia on kuitenkin vähän, eivät tulokset tämän osalta vääristy käyttökelvottomiksi.

5.2 Turvallisuustietämystä kartoittavien kysymysten tulokset

Kyselyn tulokset puretaan osio kerrallaan. Osa-alueet perustuvat osittain yritysturvallisuuden luokitteluun, joka jo teoriaosuudessa tarkemmin esiteltiin. Kysymysten jaottelu helpottaa sekä vastausten analysointia että raportin jäsentelyä järkeviksi kokonaisuudeksi. Jaottelu helpottaa myös lukijaa hahmottamaan kyselyn tuloksia. Kaikki tulokset käydään läpi vertaillen ministeriön ja edustustojen välisiä eroja. Mikäli jossain on havaittavissa mielenkiintoisia poikkeavuuksia tai eroja, tarkastellaan asiaa myös muiden taustamuuttujien osalta.

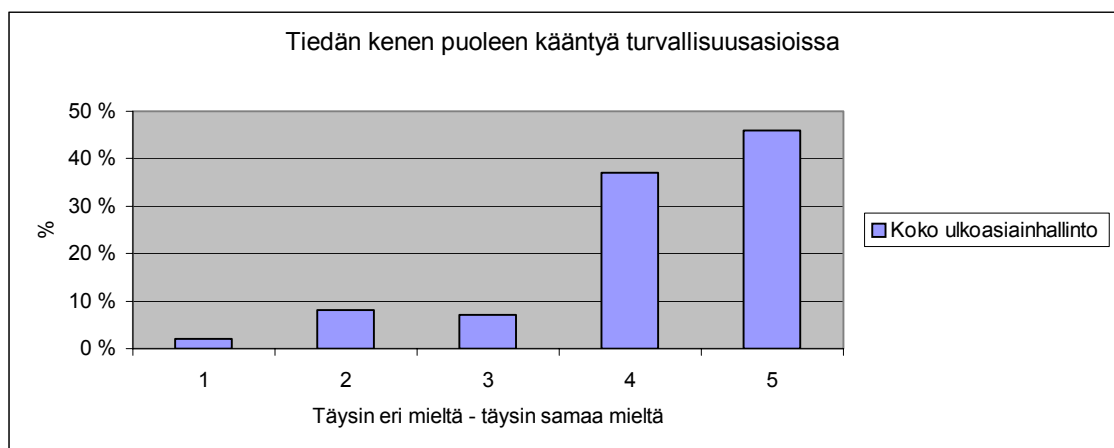
Kysymysten sijoittuminen osa-alueiden alle ei ole yksinkertaista. Osa-alueet eivät ole toisistaan täysin erillisiä eivätkä sulje toisiaan pois, vaan tukevat toisiaan ja joissain tapauksissa saattavat mennä jopa päällekkäin. Tämän vuoksi muutamat kysymykset saattavat hyvinkin kuulua kahden jopa kolmen osa-alueen aihepiiriin. Jäsennellyn lopputuloksen kannalta kysymykset on kuitenkin sijoitettu tapauskohtaisesti johonkin osioon. Esimerkiksi vierailuturvallisuus sijoittuisi ainakin henkilöturvallisuuteen ja tietoturvallisuuteen, mutta selkeyden vuoksi aihetta käsitellään ainoastaan henkilöturvallisuudessa.

5.2.1 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa. Sen avulla ohjataan kansainvälisten sopimusten ja kansallisen lainsäädännön mukaista sekä organisaation omaehtoista turvallisuustoimintaa. Turvallisuusjohtamisessa yhdistyvät menetelmien, toimintatapojen ja ihmisten johtaminen. Turvallisuusjohtaminen käsittää sekä ennakoivan että korjaavan toiminnan organisaation turvallisuuden ja terveellisyyden jatkuvaksi parantamiseksi. Julkishallinnon yhteistyövalmiuksien kehittäminen pysähtyy usein hallinnollisiin muureihin. Ministeriön tulee kuitenkin toimia yhteistyövalmiuksia edistävällä tavalla ja samalla edellyttää konkreettisia toimenpiteitä alaiselta hallinnolta, jotta itsekeskeinen reviirien varjelu loppuu (Krogars 1999, 31.) Myös Buzanin (1991) näkemys turvallisuudesta, jossa eri tasot ja sektorit yhdistyvät, tukee yhteistyövalmiuksien parantamista.

Turvallisuusjohtamiseen liittyviä kysymyksiä turvallisuuskoulutuskyselyssä oli seitsemän. Niiden avulla haluttiin selvittää, miten henkilöstö kokee ulkoasiainhallinnon turvallisuusjohtamisen. Kuinka turvallisuusasioita ministeriössä ja edustustoissa hoidetaan, kuuluuko niistä huolehtiminen kiinteästi organisaation johtamiseen ja miten johto suhtautuu turvallisuusasioihin? Tarkoituksena oli myös selvittää kokeeko ulkoasiainhallinnon henkilöstö, että ministeriöllä riittävästi tietoa alan kehityksestä ja että ministeriö kykenee vastaamaan hallinnonalan turvallisuuteen riittävän tehokkaasti.

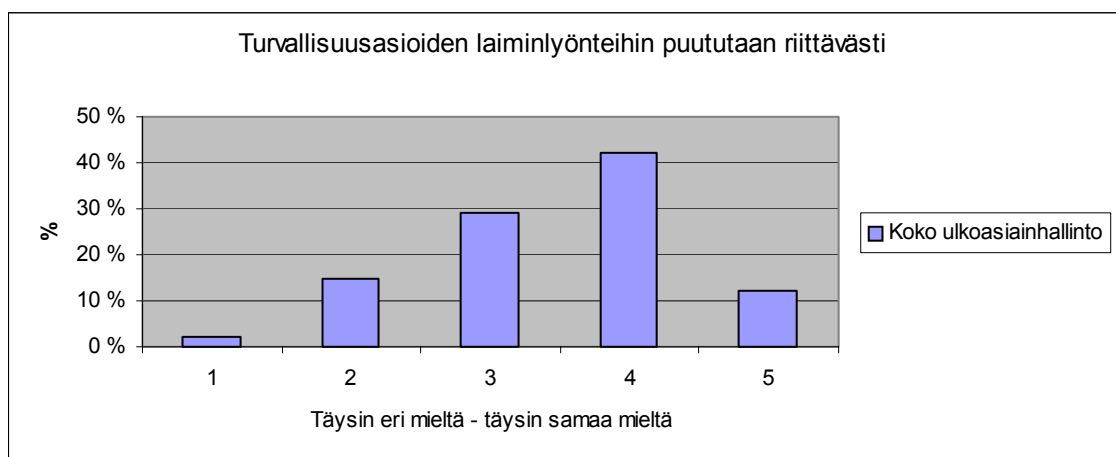
Ministeriön henkilöstöstä 79% oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että tietää kenen puoleen turvallisuusasioissa tulee kääntyä. Kahdeksan prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä, mutta 14% oli jonkin verran tai täysin epätietoinen kenen puoleen turvallisuusasioissa voi kääntyä. Edustustojen kohdalla tilanne oli yleisesti ottaen huomattavasti parempi. Jopa 91% tiesi jokseenkin hyvin tai täysin, kenen puoleen turvallisuusasioissa voi kääntyä. Vain 10% ei ollut samaa eikä eri mieltä tai vastasi olevansa jonkin verran tai täysin epätietoinen siitä, kenen puoleen turvallisuuteen liittyvissä asioissa tulee kääntyä. Varmuus asiasta näytti lisääntyvän iän mukana, mutta kuitenkin siten, että 45-54 vuotiailla oli hitusen parempi tietämys, kun taas yli 55-vuotiailla. Kuvio 8 havainnollistaa vastausten jakautumista koko ulkoasiainhallinnossa.



KUVIO 8. Koko henkilöstön vastausjakauma kysymykseen Tiedän kenen puoleen kääntyä turvallisuusasioissa (n=561).

76% mielestä esimies suhtautuu ministeriössä melko vakavasti tai vakavasti, mikäli hänelle ilmoitetaan turvallisuuden epäkohdista. 19% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Neljä prosenttia oli jokseenkin tai jopa täysin eri mieltä asiasta. Edustustoissa vastaukset olivat taas hieman positiivisempia. Siellä 83% mielestä esimies suhtautuu melko vakavasti tai vakavasti, jos hänelle ilmoitetaan turvallisuusasioista. 18% ei ollut samaa eikä eri mieltä tai vastasi olevansa jokseenkin tai täysin erimieltä siitä, että esimies suhtautuu vakavasti. Ikä vaikutti myös siihen, että esimiehen koettiin suhtautuvan sitä vakavammin, mitä enemmän ikää oli. Esimies-/päällikkötason työntekijöistä 86% vastasi esimiehen suhteutuvan vakavasti, kun taas toimeenpanotehtävissä työskentelevistä enää 76% vastasi samoin.

Turvallisuusasioiden laiminlyönteihin puuttumisesta 46% oli ministeriössä sitä mieltä, että niihin puututaan jokseenkin riittävästi tai riittävästi. 35% ei ollut samaa eikä eri mieltä. 19% mielestä turvallisuusasioiden laiminlyönteihin puututaan jokseenkin riittämättömästi tai täysin riittämättömästi. Edustustoissa 62% koki laiminlyönteihin puututtavan jokseenkin tai täysin riittävästi. 22% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yhteensä 15% mielestä laiminlyönteihin puututtiin kuitenkin jokseenkin riittämättömästi tai täysin riittämättömästi. Iän vaikutus näkyi vastauksissa siten, että 30-44 -vuotiaat sekä yli 55 -vuotiaat kokivat laiminlyönteihin puututtavan hieman riittävämmän kuin alle 30-vuotiaat ja 45-54 -vuotiaat. Työtehtävän laatu vaikutti vastaamiseen siten, että 64% esimies- /päällikkötason henkilöistä vastasi laiminlyönteihin puututtavan jokseenkin tai täysin riittävästi. Toimeenpanotehtävissä työskentelevät suhtautuivat kriittisimmin ja heistä enää puolet (51%) oli tyytyväisiä laiminlyönteihin puuttumiseen. Kuviossa 9 näkyy, miten vastaukset jakaantuivat koko ulkoasiainhallinnossa.



KUVIO 9. Koko henkilöstön vastaukset siihen, puututaanko turvallisuusasioiden laiminlyönteihin riittävästi (n=561).

Turvallisuuden vastuukysymyksessä ministeriössä yhteensä 95% oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että vastuu turvallisuudesta kuuluu jokaiselle. Yhteensä kuusi prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä tai vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että vastuu turvallisuudesta kuuluu jokaiselle. Edustustoissa jopa 98% oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että vastuu turvallisuudesta kuuluu jokaiselle. Prosentti ei ollut samaa eikä eri mieltä ja samaten ainoastaan prosentti oli jokseenkin eri mieltä.

Turvallisuusasioiden raportointi- ja palautejärjestelmän olemassaolosta henkilöstö oli melko epätietoista. Ministeriössä vain 22% oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että ulkoasiainhallinnossa on toimiva raportointi- ja palautejärjestelmä turvallisuusasioita varten. Lähes puolet, eli 39% ei ollut samaa eikä eri mieltä, eli todennäköisesti eivät osanneet sanoa. 39% vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä tällaisen järjestelmän olemassa olost. Edustustojen kohdalla 32% vastasi olevansa jokseenkin tai täysin tietoinen raportointi- ja palautejärjestelmästä. Epätietoisien määrä oli yhtä suuri kuin ministeriössäkin, eli 39%. 29% oli asiasta kuitenkin jokseenkin tai täysin eri mieltä. Kuten suojeluorganisaatioista myös raportointi- ja palautejärjestelmistä alle 30-vuotiaat olivat vähiten tietoisia. Yli 55- vuotiaat pärjäsivät myös tämän kysymyksen osalta parhaiten.

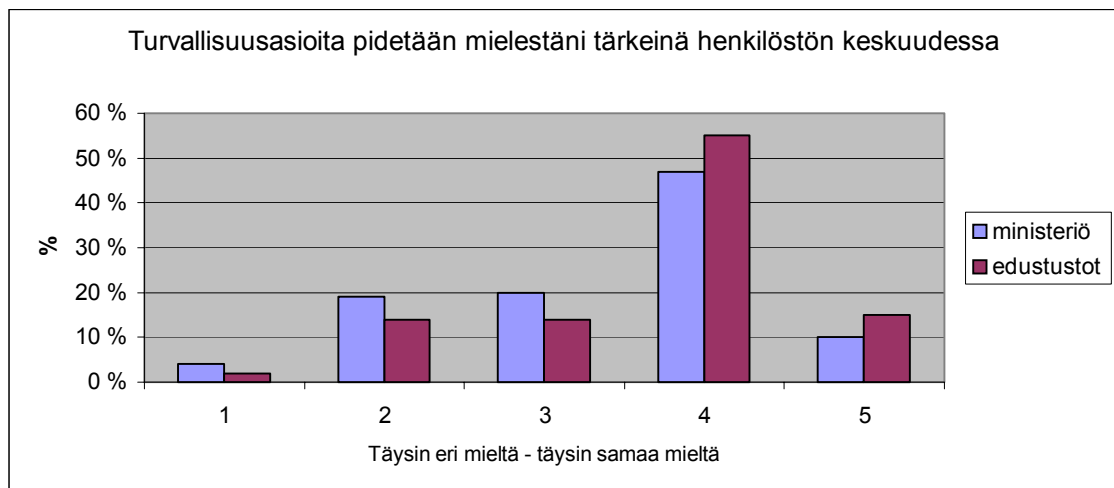
Siitä, että ulkoasiainministeriö kykenee vastaamaan riittävän tehokkaasti hallinnonalan turvallisuusvaatimuksiin, oli ministeriössä 43% jokseenkin tai täysin samaa mieltä. 35% ei ollut samaa eikä eri mieltä, kun taas 22% oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Edustustoissa jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 46% eli lähes puolet. Ei samaa eikä eri mieltä vastasi olevansa 33%. Noin viidennes, eli 21% oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Iän mukanaan tuoma kokemus lisäsi myös luottamusta ulkoasiainministeriön kykyihin pystyä vastaamaan hallinnonalan turvallisuusvaatimuksiin.

5.2.2 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuriin liittyvien kysymysten avulla pyrittiin kartoittamaan henkilöstön tietoja, toimintatapoja, asenteita ja arvoja turvallisuuteen liittyen. Yhtenä tavoitteena oli

myös selvittää miten turvallisuuteen yleensä suhtaudutaan. Turvallisuuskulttuuria käsitteleviä kysymyksiä oli kuusi (turvallisuuskulttuurin määritelmä kappaleessa 3.4). Ministeriössä 57% vastasi, että turvallisuusasioita pidetään henkilöstön keskuudessa jokseenkin tai erittäin tärkeinä. 20% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yhteensä 23% oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että turvallisuusasioita pidetään tärkeinä.

Edustustoissa 70% mielestä turvallisuusasioita pidettiin tärkeinä tai ainakin melko tärkeinä. 14% vastasi ettei ole samaa eikä eri mieltä. Vain yhteensä 16% oli asiasta jokseenkin tai täysin eri mieltä. Kuvio 10 selkeyttää ministeriön ja edustustojen vastausten suhteellisia eroja.

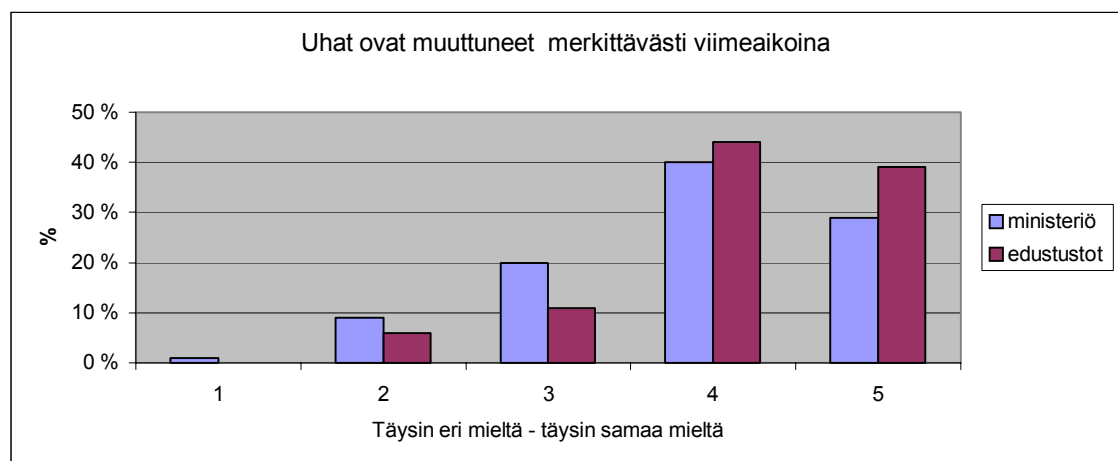


KUVIO 10. Ministeriön ja edustustojen henkilöstön erot siitä kuinka tärkeinä turvallisuusasioita pidetään henkilöstön keskuudessa (n=561).

85% ministeriössä vastasi kertovansa jokseenkin varmasti tai täysin varmasti esimiehelleen havaitessaan turvallisuudessa epäkohtia. 11% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vain kolme prosenttia oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että kertoisi turvallisuuden epäkohdista esimiehelleen. Vielä aktiivisempaa henkilöstö on edustustoissa. Siellä jopa 91% vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että ilmoittaa turvallisuuden epäkohdista esimiehelleen. Viisi prosenttia ei osannut sanoa ja neljä prosenttia oli jokseenkin eri mieltä. Iän lisääntyminen näkyi esimiehelle raportoimisen aktiivisuuden vähenemisenä. Alle 30-vuotiaista 96% vastasi raportoivansa turvallisuuden epäkohdista esimiehelleen melko usein tai aina, kun taas yli 55-vuotiaista samoin tekisi enää 84%.

Ulkoasiainhallinnon henkilöstö kehittää oma-aloitteisesti turvallisia työ- ja toimintamenetelmiä vain neljä prosenttia mielestä ministeriössä. 23% on asiasta kuitenkin joksseenkin samaa mieltä. 39% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kolmannes, eli 33% oli joksseenkin tai täysin eri mieltä. Edustustoissa henkilöstö oli hitusen aktiivisempaa. 35% oli joksseenkin tai täysin samaa mieltä, että henkilöstö kehittää turvallisia työ- ja toimintamenetelmiä. 38% ei osannut sanoa. 27% mielestä turvallisia työ- ja toimintamenetelmiä ei kehitetä juurikaan tai jopa ollenkaan henkilöstön keskuudessa. Työtehtävien mukaan jaoteltuna esimiestasolla työskentelevistä 40% vastasi turvallisia työ- ja toimintamenetelmiä kehitettävän jonkin verran tai paljon kun taas muista ryhmistä samoin vastasi enää 29%.

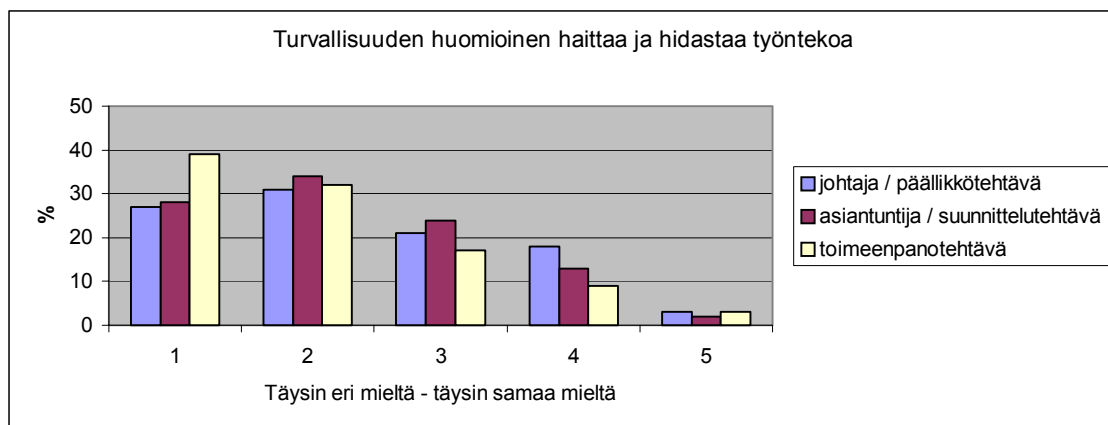
Henkilöstön näkemys siitä ovatko uhat muuttuneet merkittävästi viimeaikoina on ministeriössä 69% mielestä joksseenkin tai täysin totta. 20% vastasi ettei ole samaa eikä eri mieltä. Vain 10% oli joksseenkin tai täysin eri mieltä. Edustustoissa henkilöstö on ehkä hieman paremmin ajan tasalla. Siellä joksseenkin tai täysin samaa mieltä asiasta oli 83%. Yhteensä 17% ei osannut sanoa tai oli joksseenkin eri mieltä. Kuviosta 11 voi helposti nähdä edustustojen ja ministeriön vastausjakauman. Uhkakuvien muuttumisesta viime aikoina 82% yli 55-vuotiaista oli joksseenkin tai täysin samaa mieltä. Vastaavasti alle 30-vuotiaista 56% oli samoilla linjoilla. Vahvimmin uhkien muuttumiseen uskoivat esimiestasolla tai toimeenpanotehtävissä työskentelevät henkilöt.



KUVIO 11. Ministeriön ja edustustojen vastausjakaumat prosentteina siihen, ovatko uhat muuttuneet merkittävästi viime aikoina (n=560).

Kysyttäessä henkilöstön valmiuksia muuttaa tottumuksiaan, mikäli turvallisuus niin edellyttää, ministeriössä 98% vastasi olevansa jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että tottumuksia muutetaan, mikäli se on turvallisuuden kannalta perusteltua. Kolme prosenttia vastasi ettei ole samaa eikä eri mieltä. Hämmästyttävää on se, ettei kukaan ollut asiasta eri mieltä. Edustustoissa 97% vastasi muutoksen olevan jokseenkin tai täysin mahdollista, kaksi prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä ja ainoastaan prosentti vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Sekä edustustojen että ministeriön vastaukset ovat positiivisia turvallisuustoiminnan kehittämistä ja tehostamista ajatellen. Työtehtävien laatu tai vastaajan ikä eivät vaikuttaneet muutosvalmiuteen.

Turvallisuuden huomioiminen haittaa ja hidastaa työntekoa jokseenkin paljon tai paljon ministeriössä 15% mielestä. 19% ei ollut samaa eikä eri mieltä. 66% mielestä turvallisuuden huomioiminen ei häiritse työntekoa juurikaan tai ollenkaan. Edustustoissa 14% oli sitä mieltä, että turvallisuudesta huolehtiminen haittaa työntekoa. 20% ei osannut ottaa kantaa suuntaan eikä toiseen, mutta 66% vastasi, ettei turvallisuuden huomioimisesta aiheudu häiriötä kuin vähän jos ollenkaan. Turvallisuuden huomioiminen haittasi vähiten alle 30-vuotiaiden työntekoa. Iän lisääntyessä turvallisuusasiat rupesivat kuitenkin enemmän hidastamaan ja häiritsemään työtehtävien suorittamista. Vähiten turvallisuuden huomioiminen haittasi toimeenpanotehtävissä työskenteleviä. Heistä 71% oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, ettei turvallisuuden huomioiminen häiritse työtehtäviä. Esimiestasolla enää reilu puolet (58%) oli jokseenkin samaa tai samaa mieltä. Kuviossa 12 vastaukset on jaoteltu työtehtävien laadun mukaan.



KUVIO 12. Koko henkilöstön vastausjakauma työtehtävien laadun mukaan kysymykseen, haittaako turvallisuuden huomioiminen työntekoa (n=560).

5.2.3 Henkilöturvallisuus

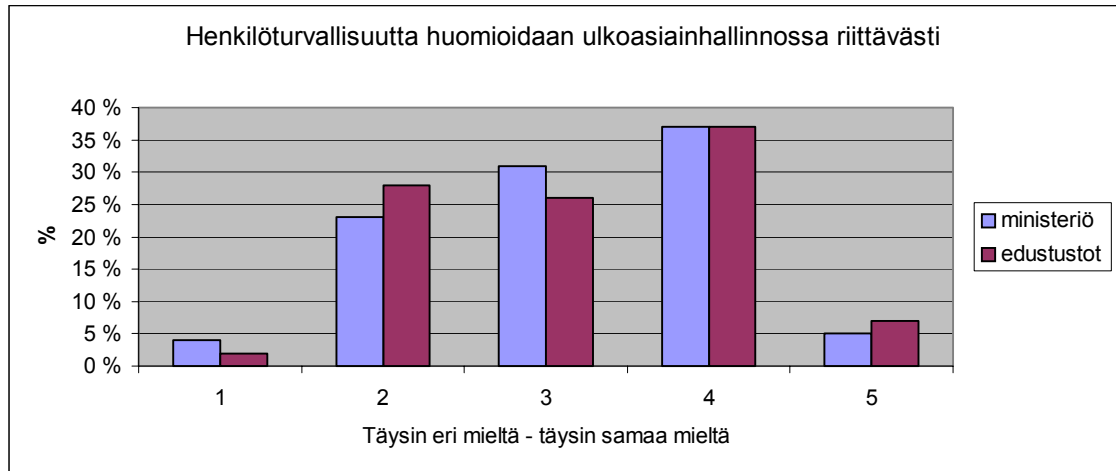
Henkilöturvallisuudella tarkoitetaan työntekijöiden ja vierailijoiden suojaamista onnettomuuksilta ja rikoksilta, sekä vastaavasti organisaation toiminnan suojaamista siten, ettei omasta henkilöstöstä tai vieraista muodostuvat uhkat aiheuta merkittävää vahinkoa toiminnalle. Henkilöturvallisuuteen kuuluu myös avainhenkilöiden suojaaminen ja kriittisten henkilöresurssien varmentaminen (Turvallisuus.net 2005).

Henkilöstö sekä edustustoissa että ministeriössä ymmärtää, miksi vieraiden noutaminen aulasta ja saattaminen takaisin on tärkeää. Ministeriössä 99% vastasi ymmärtävänsä melko hyvin tai täysin, miksi vieraista huolehtiminen on tärkeää. Loput kaksi prosenttia eivät osanneet sanoa. Edustustoissa myös 99% ymmärsi asian tärkeyden ja ainoastaan prosentti ei ottanut kantaa puolesta eikä vastaan. Ikä ei tähän asiaan vaikuttanut juuri mitenkään.

Vierailuturvallisuuden merkitys tunnutaan ymmärtävän muiltakin osin, sillä ministeriössä jopa 92% on jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että tarkkoja vierailuturvallisuusnormeja ei ulkoasiainhallinnossa tarvittaisi. Neljä prosenttia ei tähän asiaan ottanut kantaa. Yhteensä neljä prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että vierailuturvallisuusnormit eivät ole kovin tarpeellisia. Edustustoissa 91% oli jokseenkin tai täysin eri mieltä vierailuturvallisuusnormien tarpeettomuudesta. 5% ei ollut samaa eikä eri mieltä ja vain neljä prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siitä ettei vierailuturvallisuusnormeja hallinnonalalla tarvittaisi. Alle 30-vuotiaat pitivät vierailuturvallisuusnormeja tärkeimpinä ja taas iän lisääntyessä myös tähän asiaan ryhdyttiin suhtautumaan hieman löysemmin.

Henkilöturvallisuuden huomioimisesta vain viisi prosenttia oli ministeriössä sitä mieltä, että henkilöturvallisuutta huomioidaan ulkoasiainhallinnossa täysin riittävästi. Yli kolmannes (37%) vastasi henkilöturvallisuutta huomioitavan jonkin verran riittävästi. Lähes kolmannes ei kallistunut vastauksessaan kummallekaan puolelle. 27% oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, ettei henkilöturvallisuutta huomioida ulkoasiainhallinnossa riittävästi. Edustustoissa vastaukset jakautuivat melko lailla ministeriön kaltaisesti. 44% vastasi henkilöturvallisuutta huomioitavan jokseenkin tai täysin riittävästi. 26% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jokseenkin tai täysin eri mieltä asiasta oli 30%. Vastaajan ikä ei

vaikuttanut arvioon henkilöturvallisuuden huomioimisesta, mutta merkillepantavaa oli, että kaikissa ikäryhmissä lähes kolmannes vastasi ei samaa eikä eri mieltä. Kuviossa 13 vastaukset on jaoteltu ministeriön ja edustustojen mukaan.



KUVIO 13. Henkilöstön näkemys siitä huomioidaanko henkilöturvallisuutta ulkoasiainhallinnossa riittävästi. (n=558)

Kysyttäessä henkilökorttien esilläpidosta 97% ministeriössä ymmärsi jokseenkin tai täysin mihin henkilökorttien esilläpidolla pyritään. Yhteensä vain kolme prosenttia ei osannut sanoa tai oli jokseenkin eri mieltä. Edustustoissa henkilökorttien esilläpidon ymmärsi 95%, eli hieman vähemmän kuin ministeriössä. Vain neljä prosenttia ei vastannut kumpaankaan suuntaan tai oli jokseenkin sitä mieltä, ettei oikein ymmärrä henkilökorttien esilläpidon tarkoitusta. Eri ikäisistä parhaiten henkilökorttien esilläpidon ymmärsivät alle 30-vuotiaat ja 30-44 -vuotiaat. Eri työtehtävissä toimivista toimeenpanotehtävissä työskentelevät ymmärsivät parhaiten henkilökortin esillä pitämisen ja myös noudattivat sitä eniten.

Vaikka henkilökorttien esilläpito tuntuikin olevan lähes kaikkien mielestä ymmärrettävää, ei kyseistä ohjetta noudattanut läheskään yhtä moni. Ministeriössä vain 86% vastasi pitävänsä henkilökorttia näkyvissä lähes aina tai aina liikkeessaan ministeriön tiloissa. Neljä prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. 10% myönsi, ettei pidä henkilökorttia näkyvissä kuin harvoin tai ei ollenkaan.

Edustustoissakaan henkilökorttia ei pitänyt näkyvissä läheskään niin moni kuka kuitenkin väitti ymmärtävänsä mihin korttien esilläpidolla pyritään. 73% vastasi pitävänsä korttia näkyvillä jokseenkin aina tai aina ministeriön tiloissa liikkeessaan. 17% ei ollut samaa eikä eri mieltä. 12% vastasi ettei pidä henkilökorttia näkyvillä kuin melko harvoin jos ollenkaan. Ikä näytti tässäkin asiassa tuovan mukanaan joko välinpitämättömyyttä tai huolimattomuutta. Kun 30-44 -vuotiaista henkilökorttia piti näkyvillä lähes aina tai aina 91%, yli 55-vuotiaista vastaava prosentti oli enää 73.

5.2.4 Toimitilojen turvallisuus

Organisaation käytössä olevien tuotanto- ja toimitilojen fyysiseen suojaamiseen liittyvät asiat kuuluvat toimitilaturvallisuuteen. Yritysturvallisuuden piirissä puhutaan myös kiinteistö- ja toimitilaturvallisuudesta. Tilaturvallisuus voidaan jakaa myös rakenteelliseen turvallisuuteen ja turvallisuusvalvontaan (Miettinen 2002, 15). Toimitilaturvallisuuden ratkaisulla halutaan tiedon ja materiaalin lisäksi luonnollisesti suojella myös organisaation henkilöstöä.

Ulkoasiainhallinnon kulunvalvontajärjestelyistä kysyttäessä 98% ministeriössä ymmärsi mihin kulunvalvontajärjestelyillä pyritään. Kolme prosenttia ei osannut sanoa tai oli jokseenkin tai jopa täysin eri mieltä asiasta. Edustustoissa kulunvalvontajärjestelmien tarkoituksen ymmärsi jokseenkin tai täysin 96%. Neljä prosenttia ei osannut sanoa tai oli jokseenkin eri mieltä.

5.2.5 Edustustot ja matkustaminen

Tässä osiossa tarkastellaan erityisesti edustustoihin ja matkustamiseen liittyviä turvallisuusasioita. Ulkoasiainhallinnon toimialan ollessa niinkin voimakkaasti ulkomaantoimintoihin painottuvaa, ei ainoastaan tässä kohdassa olevat kysymykset koske edustustoja, vaan edustustot huomioidaan kaikissa kysymyksissä yhtä lailla ministeriön toimipisteiden kanssa.

Ministeriössä 66% vastaajista oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että ministeriön matkustusturvallisuusohjeet henkilöstölle ovat ajan tasalla ja riittävän kattavat. 27% ei ollut samaa eikä eri mieltä. 16% oli jokseenkin tai täysin eri mieltä matkustusturvallisuusoh-

jeiden riittävydestä ja kattavuudesta. Reilu neljännes (27%) ei osannut sanoa, koska ei ollut kokemusta asiasta. Edustustoissa 47% oli melko tai täysin tyytyväinen ministeriön henkilöstön matkustusturvallisuusohjeisiin. 24% ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Jokseenkin tai täysin eri mieltä ohjeiden ajantasaisuudesta ja kattavuudesta oli 15%. Kokemuksen puutteesta johtuen 13% ei osannut sanoa. Ohjeiden ajantasaisuuteen ja riittävyteen suhtautuivat kriittisimmin alle 30-vuotiaat kun taas tyytyväisimpiä olivat yli 55-vuotiaat. Esimiestasolla työskentelevät olivat muita työntekijöistä tyytyväisempiä ohjeisiin. Heistä yli puolet (55%) oli jokseenkin tai täysin tyytyväinen ohjeiden tämänhetkiseen sisältöön. Asiantuntija- ja suunnittelutehtävissä toimivista enää 30% oli asiasta samaa mieltä.

Ministeriössä 71% mielestä turvallisuuskoulutusta täytyisi antaa myös virkamatkoille lähteville, eikä ainoastaan siirrettäville työntekijöille. 12% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vain kaksi prosenttia oli jokseenkin eri mieltä. 15% ei osannut sanoa, koska ei ollut kokemusta asiasta. Edustustoissa 77% pitäisi jokseenkin tai erittäin tärkeänä, että turvallisuuskoulutusta annettaisiin myös virkamatkoille lähteville. 14% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Neljä prosenttia oli jokseenkin tai täysin eri mieltä asiasta. Viisi prosenttia vastasi, ettei osaa sanoa, sillä ei ole kokemusta asiasta. Ikäryhmistä keskimmäiset, eli 30-54 -vuotiaat kannattivat selkeästi eniten turvallisuuskoulutuksen antamista virkamatkalaisille.

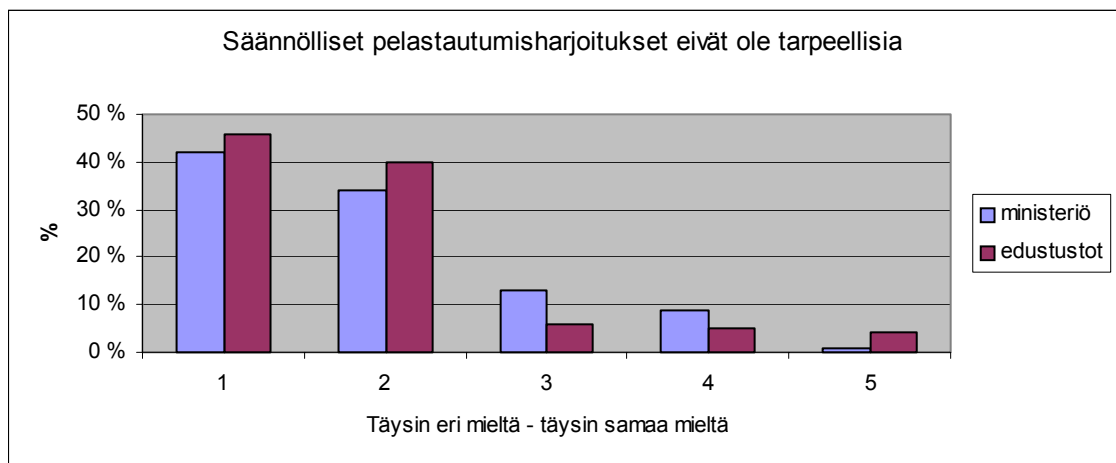
Ministeriössä 31% mielestä turvallisuussuunnittelussa huomioidaan melko riittävästi tai riittävästi kohdemaan erityispiirteet. 24% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jokseenkin tai täysin eri mieltä erityispiirteiden huomioimisesta oli 19%. Neljänneksellä ei ollut kokemusta asiasta. 38% edustustoissa vastasi, että erityispiirteet huomioidaan melko hyvin tai hyvin. Hieman yli neljännes (26%) ei ollut samaa eikä eri mieltä. 27% oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että erityispiirteitä huomioitaisiin riittävästi. 10% ei ollut kokemusta asiasta. Tyytyväisimpiä erityispiirteiden huomioimiseen olivat yli 45-vuotiaat, nuorempien toivoessa, että myös näihin kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Työtehtävijaottelun perusteella tyytyväisimpiä olivat taas esimiestason työntekijät. Heistä 47% oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että turvallisuussuunnittelussa huomioidaan riittävästi kohdemaan erityisvaatimukset. Tyytyväisyys laski tehtävätason mukaan siten, että toimeenpanotehtävissä työskentelevistä enää 32% vastasi samoin.

5.2.6 Palo- ja pelastustoiminta

Palo- ja pelastustoimintaan kuuluu luonnollisesti tulipalojen ja muiden onnettomuuksien sekä ABC-aseiden (ydin-, biologiset ja kemialliset aseet) kemikaalien vaikutusten torjuntaa ja ennaltaehkäisyä sekä tapahtuneiden onnettomuuksien vaikutusten vähentämistä ja niistä toipumisen nopeuttamista. Palo- ja pelastustoimintaan kuuluu yhtenä osana myös väestönsuojelu.

Säännöllisistä pelastautumisharjoituksista ministeriössä ollaan vahvasti sitä mieltä, että ne ovat hyvin tarpeellisia (42%). Jokseenkin samaa mieltä asiasta on reilu kolmannes. 13% ei vastaa suuntaan eikä toiseen, 9% on jokseenkin sitä mieltä, etteivät säännölliset harjoitukset ole välttämättömiä ja vain prosentti kokee harjoitukset täysin tarpeettomiksi. Edustustoissa ollaan vieläkin vahvemmin sillä kannalla, että säännölliset harjoitukset ovat paikallaan.

Yhteensä 86% kannattaa säännöllisiä pelastautumisharjoituksia jonkin verran tai paljon. Kuusi prosenttia ei ota kantaa ja yhteensä vain yhdeksän prosenttia vastustaa säännöllisiä harjoituksia jonkin verran tai paljon. Säännöllisten pelastautumisharjoitusten kannalla olivat voimakkaimmin 45-54 -vuotiaat. Muut ikäryhmät seurasivat melko lailla kymmenen prosenttiyksikön päässä. Kuviossa 14 näkyvät vastausjakaumat ministeriön ja edustustojen välillä.

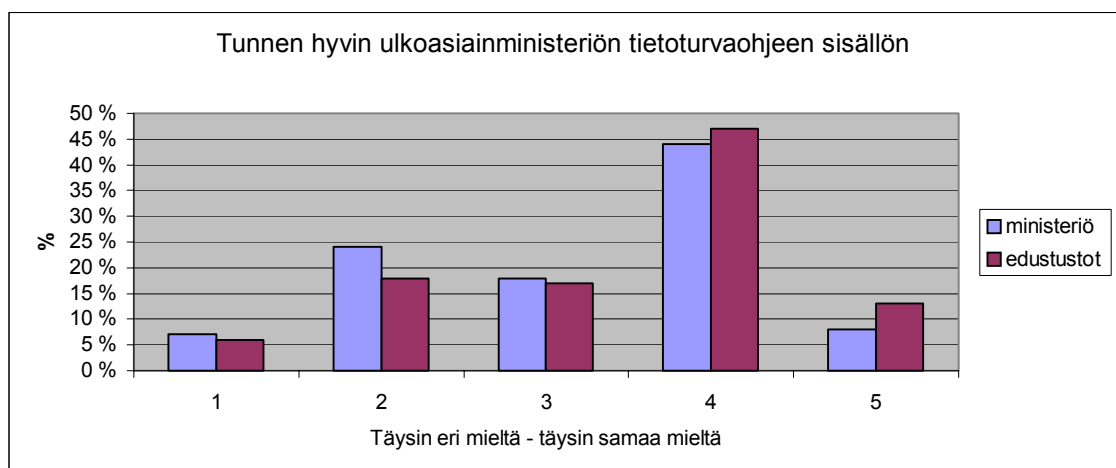


KUVIO 14. Henkilöstön mielipide säännöllisten pelastautumisharjoitusten tarpeellisudesta (n=562).

5.2.7 Tietoturvallisuus

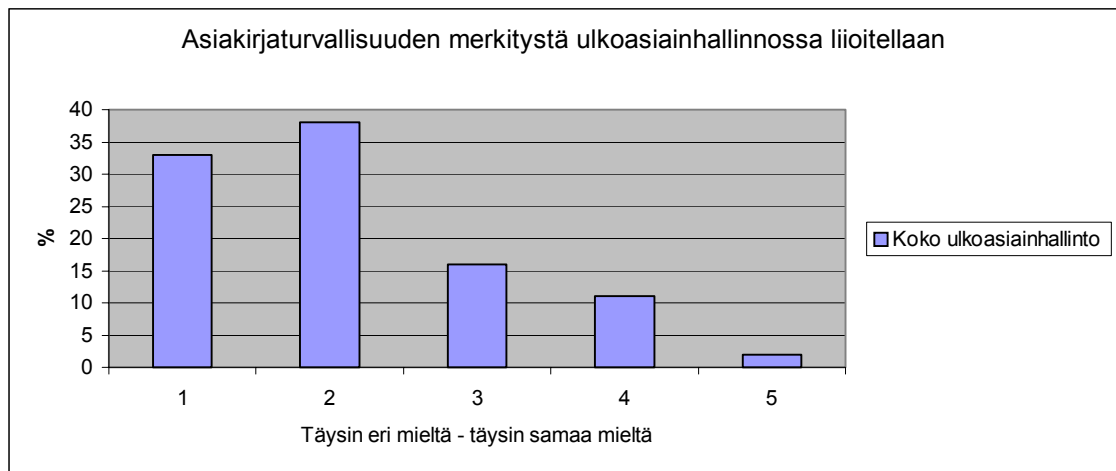
Tietoturvallisuudella tarkoitetaan asiointilaa, jossa tietojen, tietojärjestelmien ja tietoliikenteen luottamuksellisuuteen, eheyteen ja käytettävyyteen kohdistuvat uhkat eivät aiheuta merkittävää riskiä. Tietoturvallisuus on tietojen, palvelujen, järjestelmien ja tietoliikenteen suojaamista ja varmistamista niihin kohdistuvien riskien hallitsemiseksi sekä normaali- että poikkeusoloissa hallinnollisilla, teknisillä ja muilla toimenpiteillä. Tietoturvallisuudesta huolehtiminen on myös säädösvelvoite. (Valtiovarainministeriö 2005.) Tietoturvallisuuden avulla varmistetaan tärkeiden tietojen hallinta ja turvataan toiminnan jatkuvuus. Koska ulkoasiainministeriön toiminta muiden viranomaisten tavoin on erittäin riippuvaista tiedoista ja tietotekniikasta, aiheutuu siitä luonnollisesti myös merkittävimmät riskit. Kansainvälistyminen, tietoyhteiskuntakehittyminen sekä toimintojen ja palvelujen siirtyminen tietoverkkoihin lisäävät tietoturvallisuuden merkitystä edelleen. (Valtiovarainministeriö 2005.)

Ulkoasiainministeriön tietoturvaohjeen sisällön väitti tuntevansa jokseenkin hyvin tai täysin vain hieman yli puolet (52%). Vajaa viidennes ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yhteensä 31% oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Edustustoissa 60% vastasi tuntevansa tietoturvaohjeen sisällön melko hyvin tai täysin ja 17% ei osannut sanoa. Lähes neljännes oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Kuvio 15 selkiyttää ministeriön ja edustustojen vastausten eroja.



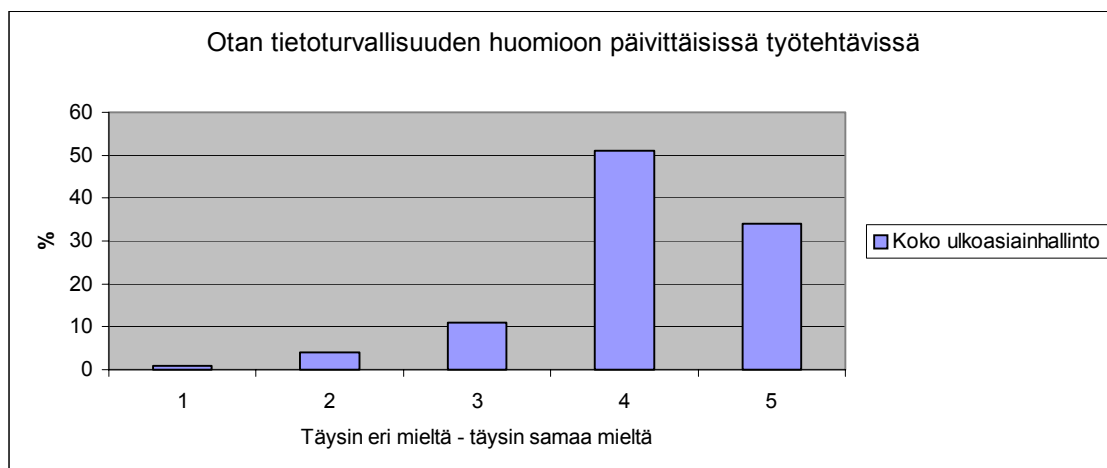
KUVIO 15. Vastaukset siihen kuinka hyvin tietoturvaohje tunnetaan(n=561).

Asiakirjaturvallisuuden merkityksestä 13% oli ministeriössä sitä mieltä, että sitä liioitellaan jonkin verran tai paljon. Kantaa asiaan ei ottanut 16%. 71% oli kuitenkin sitä mieltä, että asiakirjaturvallisuuden merkitystä ei liioitella juurikaan jos ollenkaan. Edustustoissa 15% kallistui asiakirjaturvallisuuden merkityksen jonkinasteisen liioittelun kannalle. 16% ei osannut sanoa ja yhteensä 69% vastasi ettei asiakirjaturvallisuuden merkitystä ulkoasiainhallinnossa liioitella kovin paljoa tai ollenkaan. Kuviosta 16 näkee koko ulkoasiainhallinnon vastausjakaumat selkeästi.



KUVIO 16. Koko henkilöstön näkemys siitä liioitellaanko asiakirjaturvallisuutta (n=561).

82% ministeriössä vastasi huomioivansa tietoturvallisuuden päivittäisissä työtehtävissä jokseenkin paljon tai paljon. 13% ei osannut sanoa. Vain viisi prosenttia oli jokseenkin eri mieltä. Edustustoissa 88% sanoi huomioivansa tietoturvallisuutta työtehtävissään jonkin verran tai paljon. Yhdeksän prosenttia ei osannut sanoa. Vain kolme prosenttia vastasi ettei juurikaan kiinnitä tietoturvallisuuteen huomiota päivittäisissä tehtävissä jos ollenkaan. Kuvio 17 osoittaa, että tietoturvallisuus huomioidaan ulkoasiainhallinnossa melko hyvin.



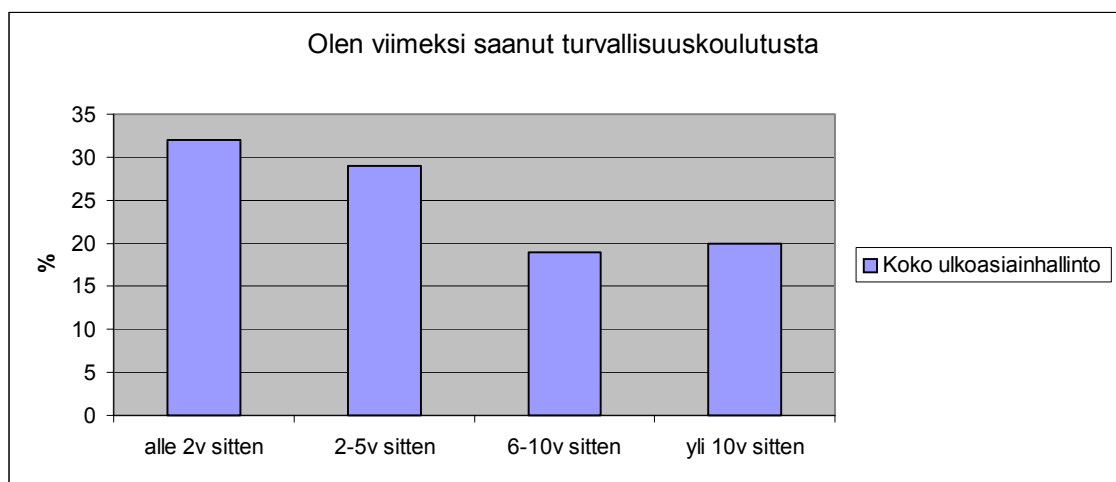
KUVIO 17. Vastausjakauma prosentteina siihen kuinka moni ottaa tietoturvallisuuden huomioon päivittäisissä työtehtävissä (n=562).

5.2.8 Turvallisuuskoulutus

Ministeriön vastaajista ehdottomasti enemmistö on saanut turvallisuuskoulutusta perehdyttämiskurssilla (PEREKU). Seuraavaksi eniten koulutusta oli saatu jollain muulla kurssilla ja kansainvälisten asioiden valmennuskurssilla (KAVAKU). Tämän jälkeen tulivat toimistovirkailijoiden koulutus, siirtokoulutus ja virasto- ja vahtimestareiden koulutus. Muutama vastasi saaneensa turvallisuuskoulutusta myös viisumivirkailijoiden koulutuksessa, valmennuskurssilla sekä I-II -uralaisten esimieskoulutuksessa. 62 henkilöä vastasi kuitenkin, ettei ole saanut turvallisuuskoulutusta lainkaan.

Edustustojen vastaajista isoin osa oli saanut turvallisuuskoulutusta kansainvälisten asioiden valmennuskurssilla. Seuraavaksi eniten turvallisuuskoulutusta oli saatu jollain muulla kurssilla, siirtokoulutuksessa ja perehdyttämiskurssilla. Toimistovirkailijoiden koulutuksessa turvallisuuskoulutusta oli saanut ja viisumivirkailijoiden koulutuksessa. Muutamat olivat saaneet turvallisuuskoulutusta myös valmennuskurssilla (VALKU), I-II -uralaisten esimieskoulutuksessa sekä virasto- ja vahtimestareiden koulutuksessa. Hämmästyttävän suuri osa (40 henkilöä) vastasi kuitenkin, ettei ole saanut turvallisuuskoulutusta ollenkaan. Ilman turvallisuuskoulutusta oli jäänyt alle 30-vuotiaista yhdeksän henkilöä, 30-44 -vuotiaista 28 henkilöä, 45-54 -vuotiaista 30 henkilöä ja yli 55-vuotiaista jopa 35 henkilöä.

32% kaikista vastaajista oli saanut turvallisuuskoulutusta alle kaksi vuotta sitten. 29% vastasi saaneensa koulutusta 2-5 vuotta sitten. Vajaa viidennes (19%) oli saanut turvallisuuskoulutusta 6-10 vuotta sitten ja 20% yli 10 vuotta sitten. Tässä kohdassa täytyy huomioida se, että ne henkilöt, jotka eivät olleet saaneet turvallisuuskoulutusta ollenkaan, saattoivat jättää kokonaan vastaamatta, tai vastata viimeiseen kohtaan, joka on yli 10 vuotta sitten. Kuviosta 18 voi hyvin nähdä, että turvallisuuskoulutukseen ei ole osallistuttu riittävän usein jos ollenkaan.



KUVIO 18. Henkilöstön vastaukset prosentteina siihen, milloin vastaaja on viimeksi saanut turvallisuuskoulutusta (n=470).

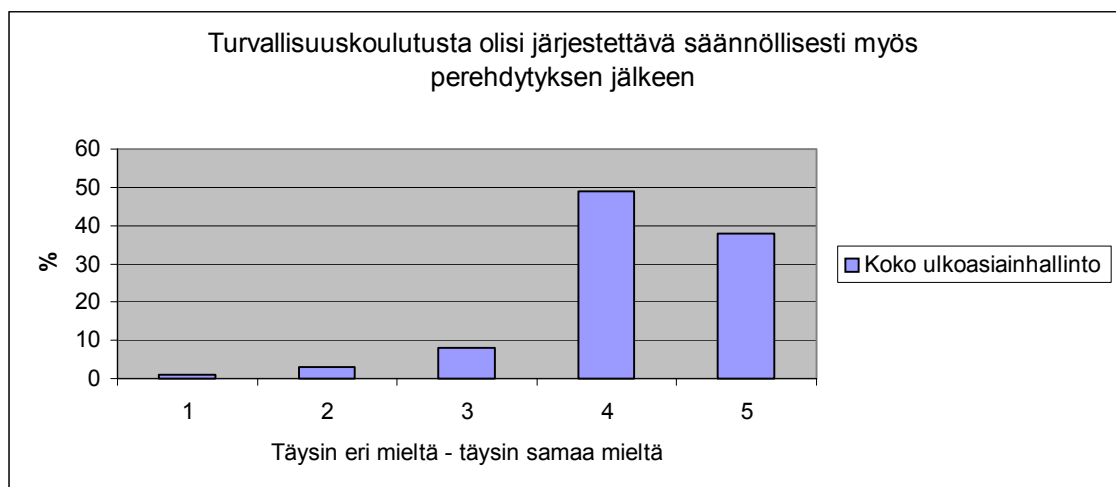
5.3 Turvallisuuskoulutuksen määrä, laatu ja järjestäminen

Tämän osion tuloksia ei eritellä ministeriön ja edustuston kesken, vaan kaikki vastaukset käsitellään yhdessä. Jako ministeriön ja edustustojen kesken ei ole tarpeellista, sillä tämän tutkimuksen pääpaino oli ministeriössä annettavassa turvallisuuskoulutuksessa. Muutaman lisäkysymyksen avulla tarkennettiin kuitenkin tilannetta erityisesti edustustojen kohdalla.

Turvallisuuskoulutuksen määrästä kysyttäessä 49% vastasi, että turvallisuusasioita ei huomioida jokseenkin tai täysin riittävästi perehdytyksessä. 36% ei ottanut kantaa. 15% oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Tyytyväisimpiä perehdytyksen turvallisuusosioon

olivat alle 30-vuotiaat. Tyytymättömmimpiä taas 45-54 -vuotiaat. Kokonaisuudessaan ministeriön turvallisuuskoulutuksen määrästä yli puolet kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että se ei ole jokseenkin tai täysin riittävä. Vajaa kolmannes ei osannut sanoa. Vain vajaa viidennes (18%) vastasi turvallisuuskoulutuksen määrän olevan jokseenkin tai täysin riittävä. Tyytyväisimpiä tässäkin tapauksessa olivat alle 30-vuotiaat, joista jopa kolmannes oli jokseenkin tai täysin tyytyväinen turvallisuuskoulutuksen määrään. Muista ikäryhmistä melko tyytyväisiä tai tyytyväisiä löytyi vain 13-19%.

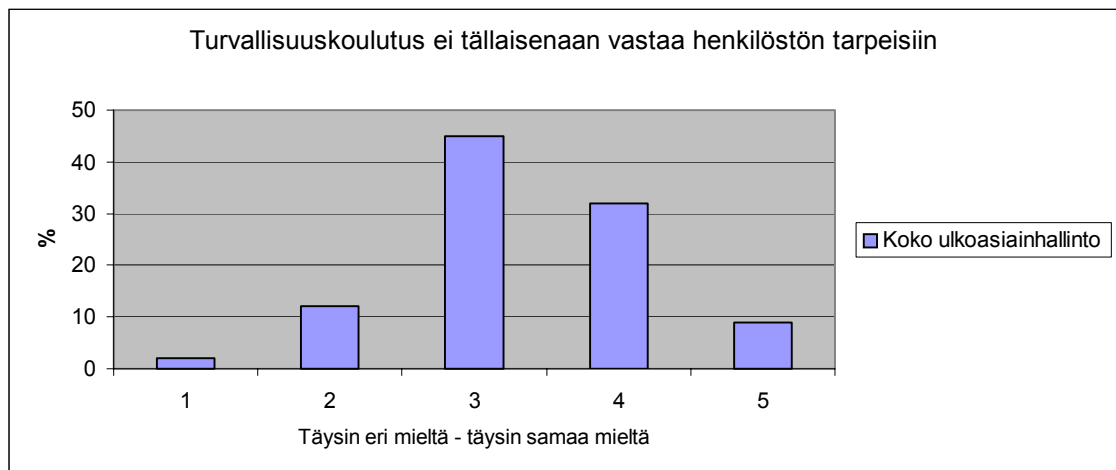
Turvallisuuskoulutuksen järjestämisen säännöllisyydestä kysyttäessä jopa 87% mielestään turvallisuuskoulutusta olisi järjestettävä säännöllisesti myös perehdytyksen jälkeen. Kahdeksan prosenttia ei osannut sanoa ja vain neljä prosenttia oli asiasta jokseenkin tai täysin eri mieltä. Eniten säännöllistä koulutusta puolsivat 30-54 -vuotiaat, joista noin 90% oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että koulutusta olisi järjestettävä säännöllisesti myös perehdytyksen jälkeen. Alla oleva kuvio paljastaa, että koulutuksen säännöllisyys on vastaajille erittäin tärkeää.



KUVIO 19. Vastaajien näkemyksiä säännöllisestä turvallisuuskoulutuksesta (n=560).

Edustustojen turvallisuuskoulutuksen määrää kartoittavaan kysymykseen 72% vastasi, että edustustoissa turvallisuuskoulutusta tulisi antaa nykyistä enemmän. Neljännes ei ottanut kantaa ja vain neljä prosenttia oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Lisää turvallisuuskoulutusta edustustoihin halusivat eniten 30-44 -vuotiaat ja yli 55-vuotiaat.

Turvallisuuskoulutuksen laadusta 41% vastaajista oli sitä mieltä, että turvallisuuskoulutus ei tällaisenaan vastaa henkilöstön tarpeeseen riittävän hyvin. Vajaa puolet (45%) ei osannut sanoa. 14% oli asiasta jokseenkin tai täysin eri mieltä. Kuvio 20 havainnollistaa vastausten jakautumisen koko ulkoasiainhallinnossa. Toimeenpanotehtävissä työskentelevistä 43% oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, ettei koulutus vastaa tarpeisiin riittävästi. Asiantuntija- ja suunnittelutehtävissä toimivista 40% oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, kun taas esimiestehtävissä työskentelevistä enää kolmasosa. 62% mukaan koulutuksessa olisi myös keskityttävä tärkeimpiin asioihin syvällisemmin. Kolmannes ei tähän ottanut kantaa. Viisi prosenttia oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Etenkin esimies- ja päällikkötason henkilöt olivat sitä mieltä, että tärkeimpiin asioihin olisi keskityttävä entistä syvällisemmin (70%).



KUVIO 20. Henkilöstön näkemys siitä, vastaako turvallisuuskoulutus henkilöstön tarpeisiin (n=557).

Turvallisuuskoulutuksen järjestämisestä kysyttiin myös, pitäisikö koulutuksen olla pakollista, jotta siihen osallistuttaisiin. 78% ihmisistä oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että turvallisuuskoulutuksen tulisi olla pakollista, jotta siihen osallistuttaisiin. 11% ei osannut sanoa. 10% oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Koulutuksen pakollisuutta kannattivat vähiten alle 30-vuotiaat, joista kuitenkin jopa 70% pitäisi pakollista koulutusta parhaimpana.

83% mielestä olisi hyvä, jos koulutus pidettäisiin paikan päällä vaikka osastottain, eikä sitä varten tarvitsisi lähteä esimerkiksi toiseen rakennukseen. 15% ei ollut puolesta eikä vastaan. Kolme prosenttia oli jokseenkin eri mieltä asiasta. 82% pitäisi myös sitä hyvänä asiana, että kaikki turvallisuusohjeet löytyisivät Otosta koulutuksen lisäksi. 11% ei ottanut tähän kantaa. Viisi prosenttia oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Vain neljä prosenttia on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että kirjalliset ohjeet tai ohjeet Otossa riittävät eikä koulutusta erikseen edes tarvita. 14% ei osannut sanoa. Yhteensä 81% oli kuitenkin sillä kannalla, että myös koulutusta tarvitaan, eikä ohjeet Otossa pelkästään riitä.

Vastaajista 39% kallistui turvallisuuskoulutusten pituudesta kysyttäessä sille kannalle, että tietoisuudet voisivat olla jokseenkin tai paljon parempia kuin koulutuspäivät tai pidemmät luennot. Saman verran ei osannut valita kummat olisivat parempia. 22% pitäisi koulutuspäiviä tai kunnon luentoja lyhyitä tietoisuuksia parempina. Vastaukset hajaantuivat melko tasaisesti, ja arvatenkin on lähinnä makuasia millainen koulutus kullekin sopii parhaiten.

5.4 Mistä aiheista turvallisuuskoulutusta tarvitaan lisää?

Kyselyn viimeisessä osiossa kartoitettiin aiheita, joista turvallisuuskoulutusta haluttaisiin ja tarvittaisiin enemmän. Edustustoissa ehdottomasti tärkeimmiksi koulutusaiheiksi nousivat kohdemaan erityispiirteet turvallisuuteen liittyen, kriisitilanteet ja suuronnettomuudet, viestintä kriisitilanteissa ja evakuointi. Kaikkien edellä mainittujen aiheiden tärkeys vastauksien keskiarvon mukaan oli yli 4,5. Muita keskimääräistä tärkeämmiksi koettuja aiheita olivat omat oikeudet ja velvollisuudet turvallisuusasioissa, aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen ja uhkatilanteiden hallinta, ensiapu, henkilöön / ulkoasiainhallintoon (UH) kohdistuvat uhkaukset, pommiuhkaus, suojautuminen onnettomuuksissa, paloturvallisuus, viranomaisyhteistyö, yleinen hälytystilanne, ryöstöryitykset ja epäilyttävän postilähetyksen käsittely.

Ministeriössä tärkeydessä keskiarvoltaan yli 4,50 aiheita ei ollut lainkaan, toisin kuin edustustoissa. Muita tärkeimmiksi koulutusaiheiksi ministeriössä nousivat kohdemaan erityispiirteet turvallisuuteen liittyen, omat oikeudet ja velvollisuudet turvallisuusasioissa, kriisitilanteet ja suuronnettomuudet, viestintä kriisitilanteissa, tietokoneen ja internetin turvallinen käyttö, ensiapu, evakuointi, paloturvallisuus, viestimien turvallinen käyttö,

henkilöön / ulkoasiainhallintoon kohdistuvat uhkaukset, asiakirjojen käsittely, luvaton tiedustelu ja tietotekninen turvallisuus.

Ikäryhmittäin koulutusaiheen tärkeys ei juurikaan vaihdellut. Alle 44 vuotiaat valitsivat tärkeimmiksi koulutusaiheiksi kohdemaan erityispiirteet turvallisuuteen liittyen, ensiavun, kriisitilanteet ja suuronnettomuudet, viestinnän kriisitilanteissa ja omat oikeudet ja velvollisuudet turvallisuusasioissa sekä evakuoinnin. Yli 45-vuotiaiden tärkeimmät aiheet olivat kohdemaan erityispiirteet turvallisuuteen liittyen, kriisitilanteet ja suuronnettomuudet, viestintä kriisitilanteissa, omat oikeudet ja velvollisuudet turvallisuusasioissa, henkilöön / UH:oon kohdistuvat uhkaukset, aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen ja uhkatilanteiden hallinta, paloturvallisuus ja pommiuhkaus. Yli 55-vuotiailla tärkeimpien ryhmään kuului vielä lisäksi tietokoneen ja internetin turvallinen käyttö, 45-54-vuotiailla evakuointi, suojautuminen onnettomuuksissa, viestimien turvallinen käyttö ja ensiapu.

Työtehtävien mukaan jaoteltuna toimeenpanotehtävissä työskentelevät valitsivat ehdottomasti tärkeimmiksi koulutusaiheiksi kohdemaan erityispiirteet turvallisuuteen liittyen ja kriisitilanteet ja suuronnettomuudet (ka yli 4,5). Muita tärkeitä aiheita olivat evakuointi, omat oikeudet ja velvollisuudet turvallisuusasioissa, viestintä kriisitilanteessa, aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen ja uhkatilanteiden hallinta, ensiapu, henkilöön/UH:oon kohdistuvat uhkaukset, paloturvallisuus, pommiuhkaus, epäilyttävän postilähetyksen käsittely ja tietokoneen ja internetin turvallinen käyttö (ka yli 4,3). Asiantuntija- ja suunnittelutehtävissä työskentelevien tärkeimmät aiheet olivat kohdemaan erityispiirteet turvallisuuteen liittyen ja omat oikeudet ja velvollisuudet turvallisuusasioissa (ka yli 4,3). Esimies- ja päällikkötehtävissä toimivilta tärkeimmiksi aiheiksi karsiutuivat kriisitilanteet ja suuronnettomuudet, evakuointi, kohdemaan erityispiirteet turvallisuuteen liittyen, viestimien turvallinen käyttö ja asiakirjojen käsittely (ka yli 4,3).

5.5 Kehittämisehdotukset ja muu avoin palaute

Kyselyn lopussa kysyttiin vielä muita tarpeellisia koulutusaiheita ja arviota niiden tärkeydestä. Vaikka valmiiksi annettu lista oli erittäin kattava, avoimista vastauksista kävi ilmi monia seikkoja, jotka siitä olivat silti jääneet puuttumaan. Yhtenä tärkeimpänä turvallisuuskoulutusaiheena esiin nousi kodin ja perheen turvallisuus ulkomailla. Näyttääkin siltä, että erityisesti perheen ja kodin turvallisuusasiat koetaan erittäin tärkeiksi ja niihin liittyen tarvitaan reilusti enemmän koulutusta ja opastusta. Nykyisen tilanteen

mukaan etenkin kodin turvallisuuteen ulkomailla on olemassa kirjallisia oppaita, mutta tulosten mukaan myös konkreettinen opastus turvallisuushenkilöstöltä olisi tarpeen.

Muita ehdotuksia turvallisuuskoulutuksen aiheiksi olivat yksityisyyden suoja, työpaikkakiusaaminen, viestintä kaikissa muodoissaan, vaitiolovelvollisuus työasioista, panttivankitilanne, liikenneturvallisuus ulkomailla, turvallisuusvastaavan tehtävät edustustoissa, tekniset turvallisuusjärjestelmät sekä pandemiat ja terveyden suojeleminen esimerkiksi ruokaturvallisuuden suhteen. Yhtenä huomiona oli mainittu asennekasvatus ja henkilöstön sitoutuminen laadittuihin ohjeisiin ja toimintaperiaatteisiin.

Tutkimuksen vastausten mukana tulleen muun palautteen määrä kohtaan "Ehdotuksia turvallisuuskoulutuksen kehittämiseksi", oli poikkeuksellisen suuri. Palautetta, kehitysehdotuksia ja muita kommentteja tuli yhteensä 17 sivua. Tämä osoittaa, että henkilöstö selvästi kokee turvallisuuden tärkeäksi koulutusaiheeksi ja haluaa omalla panoksellaan olla mukana turvallisuuskoulutuksen kehittämisessä. Selkeimpänä avoimesta palautteesta nousi esiin henkilöstön halu osallistua turvallisuuskoulutukseen.

Turvallisuuskoulutus koettiin hyvin tärkeäksi ja toivottiin, että koulutustilaisuuksia pidettäisiin säännöllisesti myös perehdytyksen tai muun kurssin jälkeen. Vastauksista heijastui selkeästi, että turvallisuuskoulutuksen halutaan olevan osasto-/edustustokohtaisesti räätälöityä, kaikille pakollista ja konkreettista, mutta silti riittävän syvällistä. Tärkeimpänä asiana oli, että turvallisuuskoulutusta haluttaisiin yksinkertaisesti olevan enemmän, ei välttämättä pitkänä luentoina vaan vaikkapa tietoisuutena. Vastauksissa toistuivat konkreettiset harjoitukset, kirjallisten ohjeiden helppo saatavuus sekä turvallisuuden imagon nostaminen esimerkiksi sisäisen verkon, "Oton" etusivulle viikoittain laitettavilla turvallisuus uutisilla ja koulutusmainoksilla. Oton turvallisuusosiota toivottiin kuitenkin kehitettävän siten, että turvallisuusasiat löytyisivät sieltä nopeammin ja helpommin. Myös turvallisuuden teemapäiviä ehdotettiin monessa palautteessa. Yhtenä vaihtoehtona monissa vastauksissa esitettiin turvallisuuden ottamista enemmän mukaan muiden koulutusten yhteyteen ja esimerkiksi henkilöstöpalaveriin. Vaikka turvallisuusohjeita jossain määrin jo on olemassa, toivottiin niitä päivitettävän. Tämä huomioitiin erityisesti edustustojen osalta.

Myös eri henkilöstöryhmät erottuivat omien toiveidensa puolesta. Vahtimestareille toivottiin koulutusta kulunvalvonnasta, ensiavusta, erilaisista häiriötilanteista ja yleensäkin yhteisistä pelisäännöistä. Myös itsepuolustus koettiin tärkeäksi koulutusaiheeksi. Suo-

jeluorganisaatioon kuuluville henkilöille toivottiin lisää omiin poikkeustilanteen tehtäviinsä liittyvää perehdytystä ja harjoitusta. Myös edustustojen turvallisuusvastaaville toivottiin huolellisempaa koulutusta tehtäviinsä, jotta asiat sujuisivat paremmin. Lisää tietoa ja koulutusta toivottiin kohdemaiden erityispiirteistä turvallisuuteen liittyen. Sihteereille ja toimistotyöntekijöille kaivattaisiin muun muassa lisää ensiapukoulutusta ja myös mahdollisuutta jatkokurssien suorittamiseen ehdotettiin. Kaiken kaikkeaan haluttiin konkreettisia toimintaohjeita ja yksityiskohtaisia harjoituksia esimerkiksi kriisitilanteessa toimimisesta.

Muita kommentteja turvallisuuskoulutuksesta oli myös se, ettei tärkeiksi koettuihin turvallisuuskoulutuksiin ollut asiaa muilla kuin esimiesportaaseen kuuluvilla kutsun saaneilla henkilöillä. Henkilöstö kaipaa siis tasapuolista osallistumismahdollisuutta turvallisuuskoulutuksiin. Ehdotettiin jopa sellaista, että jokaisesta käydystä turvallisuuskoulutuksesta saisi merkinnän henkilökisteriin ja tämän avulla voitaisiin seurata miten kattavasti koulutuksissa käydään. Toivottiin myös, että ulkoasiainministeriö kannustaisi henkilöstöä osallistumaan myös työpaikan ulkopuolella järjestettäviin turvallisuuskoulutuksiin.

Siitä huolimatta, että intoa osallistua koulutuksiin näyttäisi riittävän, yksi huomionarvoinen asia oli se, ettei turvallisuuteen koettu annettavan riittävästi resursseja, jotta toimintaperiaatteita ja sääntöjä voitaisiin huolellisesti noudattaa. Tämän katsottiin johtavan lipsumisiin ja laiminlyönteihin. Määräaikaiset työntekijät, paikalta palkatut henkilöt ja harjoittelijat nähtiin riskitekijöiksi, sillä heidän koettiin jäävän kaiken turvallisuuskoulutuksen ulkopuolelle siitä huolimatta, että heidänkin työtehtäviensä hoitaminen edellyttää monenlaisten asioiden hoitamista ja erilaisiin tietoihin käsiksi pääsemistä. Myös siirtojen yhteyteen haluttaisi lisää fokusoitua koulutusta.

Turvallisuuskoulutuksen toivottaisiin jatkossa olevan motivoivampaa, kohdeyleisö paremmin huomioon ottavampaa ja kaikin puolin virikkeellisempää. Kouluttajan olisi hyvä keskustella yleisönsä kanssa, järjestää koulutuksen yhteydessä konkreettisia harjoituksia ja muutenkin laittaa koulutettavat pohtimaan itse turvallisuusasioita. Koulutuksen laatuun tulisi siis panostaa siten, että koulutusmenetelmiä kehitettäisiin ja vasta sen jälkeen mietittäisi koulutuksen lisäämistä.

Edustustoissa toiveena oli, että ministeriö tukisi enemmän esimerkiksi erilaisten turvallisuussuunnitelmien teossa, sillä asiantuntemusta tällaiseen ei paikasta riippuen vält-

tämättä ole. Alueellisia turvakokouksia toivottiin järjestettävän ja koulutusyhteistyömahdollisuuksia muiden pohjoismaiden kanssa selvitettävän. Kaiken kaikkiaan vastauksista heijastui, että koska turvallisuusasioista huolehtiminen on melko lailla kunkin edustuston itsensä vastuulla, on myös riskinä, että turvallisuusasioista huolehtiminen jää retuperälle, ohjeet vanhentuvat ja niin edelleen. Ministeriön taholta toivottiin siis vahvempaa ohjausta ja tukea edustustoille turvallisuusasioiden hoitamisen suhteen. Turvallisuusyksikön asiantuntijoiden toivottiin myös vierailevan nykyistä useammin varsinkin turvatasoltaan heikoimmissa kohteissa.

6 TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä asioista ulkoasiainhallinnon henkilöstö omien näkemystensä mukaan tarvitsee turvallisuuskoulutusta. Lisäksi haluttiin hahmottaa henkilöstön turvallisuustietämyksen ja -osaamisen tasoa, henkilöstön näkemyksiä tämän hetkisestä turvallisuuskoulutuksesta, sen määrästä, laadusta ja järjestämisestä, sekä millaisia käsityksiä henkilöstöllä on turvallisuudesta ja millä tavalla turvallisuuteen ja turvallisuustoimintaan suhtaudutaan.

Tutkimusprojekti aloitettiin syyskuussa 2005 ja se saatiin päätökseen joulukuussa 2005. Neljä kuukautta riitti melko hyvin näinkin laajalevikkeisen kyselyn tekemiseen, mutta mikäli kysely olisi lähetetty myös paikalta palkatuille työntekijöille, olisi tutkimukseen mennyt luonnollisesti enemmän aikaa. Hankalinta tutkimuksen tekemisessä oli aihetta käsittelevän lähdemateriaalin hankinta. Turvallisuuskoulutuksesta oli tietoa saatavilla hyvin niukasti, joten kyseistä aihetta määriteltiin soveltavalla yleisesti koulutukseen liittyvää teoriaa. Suurin huolenaihe tutkimuksessa oli se, saadaanko kyselyyn riittävästi vastauksia. Kysely lähetettiin 1667:lle työntekijälle ympäri maailmaa ja jopa 566 vastasi siihen. Yleensä ulkoasiainhallinnossa vastausprosentti tämän tyyppisiin kyselyihin on korkeintaan noin 20-30. Tähän verrattuna turvallisuuskoulutuskysely onnistuttiin markkinoimaan hyvin ja vastausprosentiksi saatiin noin 34. Vastausten määrästä voidaan päätellä, että turvallisuuskoulutusta kartoittavalle kyselylle oli tilausta henkilöstön keskuudessa. Henkilöstön kiinnostuksesta turvallisuuteen kertoo myös avoimen palautteen suuri määrä. Tutkimuksen toteuttamiseen suunniteltu alustava aikataulu piti pääosin paikkansa, mutta kyselylomakkeen laatiminen oli huomattavasti ajateltua haasteellisempaa. Jotta kyselyllä saatiin vastauksia haluttuihin asioihin, oli sen suunnitteluun kiinnitettävä erityistä huomiota. Kokonaisuudessaan tutkimusprosessi eteni hyvin ja näin jälkikäteen ajateltuna todennäköisesti mitään asiaa ei olisi kannattanut tehdä toisin.

Ulkoasiainhallinnon henkilöstön asennoituminen turvallisuuteen tulee tutkimuksen tuloksista hyvin esiin. Tulosten mukaan ulkoasiainhallinnon henkilöstö osoittautui kokonaisuudessaan melko turvallisuustietoiseksi. Myös asenteet turvallisuutta kohtaan olivat kohtalaisen hyviä. Positiivista tuloksissa oli myös se, että henkilöstö suhtautui turvallisuuden kehittämiseen ja tehostamiseen jokseenkin suopeasti ainakin vastausten mukaan. Myös omia toimintatapoja oltiin valmiita muuttamaan, mikäli se olisi turvalli-

suuden kannalta tärkeää ja perusteltua. Jokaisen työntekijän vastuu turvallisuudesta omien tehtäviensä ja henkilökohtaisen toimintansa osalta oli vastaajille myös lähes poikkeuksetta selvää. Ongelmaksi koettiin kuitenkin riittämättömät resurssit, jotka estivät esimerkiksi tietoturvallisuuden liittyvistä asioista huolehtimisen.

Ministeriön ja edustustojen vastausten suunta oli samankaltainen, mutta edustustojen vastaukset olivat pääsääntöisesti hieman enemmän ministeriön vastauksia korkeammat, mitä turvallisuuden tärkeyteen tuli. Kokonaisuudessaan turvallisuutta pidettiin siis edustustoissa tärkeämpänä kuin ministeriössä. Edustustojen henkilöstö oli myös hitusen turvallisuustietoisempaa kuin ministeriön henkilöstö. Erot eivät yksittäisen kysymyksen kohdalla olleet merkittäviä, mutta vastausten linja jatkui samankaltaisena läpi kyselyn. Muiden taustamuuttujien vaikutus vastauksiin ei ollut säännönmukaista, joten merkittäviä korrelaatioita ei löytynyt.

Turvallisuuskoulutuksen määrä on tällä hetkellä vastausten mukaan jokseenkin riittämätön. Koulutusta halutaan enemmän sekä ministeriössä että edustustoissa. Lisäksi koulutuksen halutaan olevan jatkuvaa ja kaikille pakollista. Perehdytyksen mukana tuleva turvallisuuskoulutus ei siis henkilöstön mielestä antanut riittäviä valmiuksia turvallisuusasioiden suhteen ja näkemys oli se, että työkokemuksen lisääntyessä myös turvallisuusosaamista olisi syytä päivittää säännöllisin väliajoin.

Koulutuksen pakollisuutta niin vahvasti toivottaessa, saattaa kyse olla siitä, että vaikka itse osallistuttaisiin koulutuksiin vapaaehtoisesti, sen ei koettu riittävän. Haluttiin, että kaikilla olisi velvollisuus osallistua koulutuksiin, jotta myös turvallisuuden suhteen pessimistisemmin suhtautuvien turvallisuustietoisuutta voitaisiin lisätä ja pitää jatkossa yllä. Turvallisuuskoulutuksen järjestämistä ja koulutuksen painopisteitä olisi vastausten mukaan hyvä miettiä uudelleen, jotta niillä pystyttäisiin vastaamaan henkilöstön tarpeisiin tehokkaammin.

Lisäkoulutuksen tarpeet vaihtelivat sekä ministeriön että edustustojen välillä, samoin kuten muidenkin taustamuuttujien osalta jonkin verran. Turvallisuuskoulutuksen kehittämisen kannalta oli kuitenkin merkittävää, että kohdemaan erityispiirteet turvallisuuden liittyen sekä kriisitilanteet ja suuronnettomuudet olivat aina tärkeimmät koulutusaiheet taustamuuttujien erilaisista jaotteluista huolimatta.

Kappaleessa 3.1.2 käsiteltiin Veikko Pentin (2003) Turvallinen yhteisö -turvattu yksilö -teoksen mallia tyytyväisyyden ja turvallisuusmotivaatioiden yhteydestä. Sen mukaan voimakkaat turvallisuusmotiivit ja tyytyväisyys turvallisuutta tuottavaan toimintaan ja käyttäytymiseen tuottavat turvallisuutta. Mallissa esiteltiin viihtyjä, vetäytyjä, vaihtaja ja voittaja. (Pentti 2003, 137.) Tutkimuksen tulosten mukaan suurin osa ministeriön henkilöstöstä sijoittuu viihtyjiin. Todennäköisesti ulkoasiainhallinnon nykyinen turvallisuustaso tuntuu riittävältä, eikä uhkakuvia osata edes ajatella varsinkaan omalle kohdalle. Vain harvan henkilön voidaan katsoa kuuluvan voittajiin, jotka jatkavat motivoituneina toimintaansa ja käyttäytymistään turvallisuuden hyväksi. Vaikka henkilöstön joukossa on luultavasti myös vaihtajia ja vetäytyjiä, on todennäköistä, että heidän motivaationsa turvallisuuteen ollessa alhainen, he eivät ole edes osallistuneet käsiteltävään kyselyyn. Voi myös olla, että henkilöstö arvioi omat vaikutusmahdollisuutensa kovin vähäisiksi, eikä täten pidä turvallisuustoimintaan osallistumista ja aloitteellisuutta tärkeänä.

Kuten Tudorkin (2001) turvallisuuskoulutusmallissaan totesi, olennaisinta kaikessa turvallisuuskoulutuksessa on se, että koulutus on pitkäjänteistä ja jatkuvaa. Irralliset tietoisuudet silloin tällöin saattavat olla tehokkaita, mutta vain siten, että ne ovat osa pidemmän aikavälin koulutussuunnitelmaa. Hyvin tehdyn koulutussuunnitelman avulla erilliset tilaisuudet nivoutuvat kattavaksi kokonaisuudeksi ja perusasioiden kouluttamisen jälkeen voidaan tietoa syventää ja päivittää aihe kerrallaan ja täten parantaa henkilöstön turvallisuustietoisuutta pitkäjänteisesti.

Turvallisuuden sanotaan olevan yhtä vahva kuin sen heikoin lenkki. Koska turvallisuus on kuitenkin eräs ministeriön toiminnan perusedellytyksistä, tällaisia heikkoja lenkkejä ei saa olla. Turvallisuusasioissa on itsestään selvää, ettei asioita saada vedenpitäviksi käskemällä vaan henkilöstöä sitouttamalla ja motivoimalla esimerkiksi turvallisuuskoulutuksen avulla. Ulkoasiainministeriön johtamiskulttuuriin eivät kuulu myöskään sanktiot, ellei kyse ole rikoslain mukaan tuomittavasta asiasta. Turvallisuustoiminnan kannalta on kuitenkin erittäin huolestuttavaa, jos selkeistä väärinkäytöksistä tai turvallisuusohjeiden laiminlyönneistä ei ole seuraamusjärjestelmää. Palkkioiden, kannustusten ja sanktioiden päälinjat on määriteltävä yhteisesti ja näiden mukaan on myös toimittava. (Kerko 2001, 29.) Mahdollisuuksien mukaan turvallisuus olisi hyvä ottaa myös tulospalkkauksen osaksi.

Ulkoasiainhallinnossa suoranaisten käskemisen voi korvata velvoittamisella ja henkilöstön vastuuttamisella. Mikäli esimerkiksi turvallisuuskoulutukset järjestetään työajalla ja

osallistumismahdollisuuksia tarjotaan useita, voidaan jokaista työntekijää edellyttää osallistumaan tilaisuuksiin. Koulutusten ollessa osa työtehtäviä, ei kenelläkään ole perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta. Myös henkilökunnan sitouttaminen turvallisuuden esimerkiksi suojeleorganisaation jäseneksi, on hyvä keino lisätä turvallisuustietoisuutta. Vastuun lisääntyessä myös turvallisuusasioista huolehditaan todennäköisesti paremmin. Kuten turvallisuusasioissa muutenkin, myös turvallisuuskoulutuksen suhteen henkilöstön motivoiminen vaikuttaa varmasti positiivisesti koulutukseen osallistumiseen ja turvallisuustietoisuuden lisääntymiseen.

Viimeisenä johtopäätöksenä ulkoasiainministeriön turvallisuustoiminnan kehittämisessä hyvää on se, että henkilöstö saadaan todennäköisesti mitä suurimmissa määrin osallistumaan ja sitoutumaan turvallisuusasioihin entistä paremmin oikeanlaisen turvallisuuskoulutuksen keinoin. Olennaisinta on myös, että ylimmän johdon ja linjajohdon tuki ja oma esimerkki sekä aktiivisuus turvallisuuteen liittyvien päätösten hyväksymisessä ja eteenpäin viemisessä olisi selkeästi voimakkaampaa ja tehokkaampaa. Onnistunut turvallisuustoiminta edellyttää toimivia hallintajärjestelmiä ja käyttökelpoista tietoa antavia mittareita, joiden avulla toiminnassa voidaan reagoida turvallisuusympäristön muutoksiin. Ehdottoman tärkeitä ovat toimivat raportointi-, palaute- ja tiedotusjärjestelmät. Nämä järjestelmät on integroitava muihin organisaation hallinta- ja mittaumisjärjestelmiin. Näin turvallisuus saadaan osaksi kaikkea toimintaa.

Jatkotutkimusaiheita:

Kuten raportin alussa jo selvitettiin, tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin edustustojen paikalta palkatut työntekijät. Tähän ei suinkaan ollut syynä paikalta palkattujen työntekijöiden tieto- ja taitotason väheksyminen. Rajaus tehtiin sen vuoksi, että tutkimuksen ollessa niin sanottu kokonaistutkimus, oli perusjoukko yli 1600 henkilöä. Mikäli paikalta palkatut työntekijät olisi laskettu mukaan, olisi kysely pitänyt lähettää yli 2500 henkilölle. Resurssit eivät riittäneet myöskään siihen, että kysely olisi käännetty riittävän monelle kielelle. Myös aikataulu tulosten käsittelyyn ja analysointiin oli rajallinen.

Sekä avoimesta palautteesta, että muista tutkimuksen aikana saamista kommentteista päätellen, paikalta palkattujen työntekijöiden turvallisuustietoisuutta olisi syytä lisätä ja pitää yllä. Henkilöressurssien jatkuva vähentäminen johtaa väistämättä siihen, että

jokaisessa edustustossa ei välttämättä joka hetki ole lähetettyä henkilöstöä. Paikalta palkatut joutuvat siis huolehtimaan myös edustuston turvallisuudesta tällaisina aikoina. Turvallisuuskoulutusta saamaton ja hyvin heikosti turvallisuustietoinen työntekijämuodostaa merkittävän uhan etenkin ulkoasiainedustustojen toimipisteissä. Yhtenä jatkotutkimusaiheena olisikin paikalta palkattujen työntekijöiden turvallisuusosaamisen ja koulutustarpeen mittaaminen sekä turvallisuuskoulutuksen ulottaminen tehokkaammin myös tähän henkilöstöryhmään, joko edustuston itsensä tai ministeriön organisoimana.

7 LÄHTEET

- Buzan, B. 1991. People, states & fear. An agenda for international security studies in the post-cold war era. Cornwall: TJ International Ltd.
- Diplomaattisia suhteita koskeva Wienin yleissopimus 4/1970. Valtiosopimukset. [www.dokumentti]. [luettu 15.12.2005].
<URL:http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1970/19700004/19700004_2>
- HE 270/2004. Hallituksen esitys Eduskunnalle Suomen ja Ranskan välillä turvallisuusluokitellun tiedon vaihtamisesta ja vastavuoroisesta suojaamisesta tehdyn yleisen turvallisuussopimuksen hyväksymisestä sekä laiksi mainitun sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta. Hallituksen esitykset. 2004. [www.dokumentti]. [luettu 7.12.2005].
<URL:http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040270>.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 6.-9. painos. Helsinki: Tammi.
- Kerko, P. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Porvoo: WS Bookwell.
- Krogars, M. 2000. Muutoksen suunta. Helsinki: Edita.
- Lahikainen, A. R. & Niemelä, P. 2000. Inhimillinen turvallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Laki kansainvälisistä tietoturvallisuusvelvoitteista 24.6.2004/588. Ajantasainen lainsäädäntö. Lainsäädäntö. [www.dokumentti]. [luettu 1.11.2005].
<URL:http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040588?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Laki%20viranomaisen%20toiminnan%20julkisuudesta>.
- Metsämuuronen, J. 2003. Metodologian perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Pentti, V. 2003. Turvallinen yhteisö - Turvattu yksilö. Turvallisuutta kasvatuksen ja yhteiskuntapolitiikan keinoin. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ruuhilehto, K. & Vilppola, K. 2000. Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuden edistäminen yrityksessä. Tukes-julkaisu 1/2000. Helsinki: Edita.
- Tudor, J. 2001. Information Security Architecture: an integrated approach to security in the organization. Boca Raton: Auerbach Publications.
- Ulkoasiainhallintolaki 25.2.2000/204. Ajantasainen lainsäädäntö. Lainsäädäntö. [www.dokumentti]. [luettu 20.9.2005].
<URL:http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000204?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Ulkoasiainministeri%C3%B6>.

Ulkoasiainministeriö. 2006. Edustustot. [www.dokumentti]. [luettu 11.1.2006].
URL:<<http://www.ulkoasiainministerio.fi/suomi/>>.

Ulkoasiainministeriö. 2005. Suomen edustustoverkko karttana. Edustustot.
[www.dokumentti]. [luettu 14.11.2005].
URL:<<http://www.ulkoasiainministerio.fi/suomi/>>.

Valtioneuvoston asetus ulkoasiainministeriöstä 1.3.2000/257. Ajantasainen lainsäädäntö. Lainsäädäntö. [www.dokumentti]. [luettu 16.12.2005].
<URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000257?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ulkoasiainministeri%C3%B6%20>>.

Valtioneuvoston asetus ulkoasiainministeriöstä annetun valtioneuvoston asetuksen 2 ja 6 §:n muuttamisesta. Säädökset alkuperäisinä. Lainsäädäntö. [www.dokumentti]. [luettu 20.9.2005].
<URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20031041>>.

Valtiovarainministeriö. 2005. Käyttäjän tietoturvaohje 5/2003. Valtionhallinnon tietoturvallisuus. Julkaisusarjat. Julkaisut. [www.dokumentti]. [luettu 15.12.2005].
URL:<<http://www.vm.fi/tiedostot/pdf/fi/51024.pdf>>.

Yritysturvallisuus EK. 2005. Yritysturvallisuuden osa-alueet. Yritysturvallisuuden perusteet. Tiedotteet. [www.dokumentti]. [luettu 30.11.2005].
<http://www.ek.fi/ytnk/tiedotteet/yritysturvallisuuden_perusteet.php>.

MUUT LÄHTEET

Meriluoto M. 2005. Henkilökohtainen tiedonanto 20.9.2005. Ulkoasiainministeriö. Turvallisuusyksikkö.

Ulkoasiainministeriön työjärjestys. 2005. Ulkoasiainministeriön sisäinen verkko.

8 KUVAT, KUVIOT JA TAULUKOT

KUVA 1. Suomen edustustoverkko maailmalla (Ulkoasiainministeriö 2005.)

KUVIO 2. Ulkoasiainhallinnon henkilöstön turvallisuuskoulutuksen tarpeen määrittämiseen olennaisesti vaikuttavia asioita.

KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden ikäjakauma prosentteina (n=563)

KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työuran pituus ulkoasiainhallinnossa prosentteina (n=563)

KUVIO 5. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työtehtävien laatu prosentteina (n=561)

KUVIO 6. Vastaajien työura ulkoasiainhallinnossa prosentteina (n=554)

KUVIO 7. Suomessa työskentelevien jakautuminen eri toimipisteisiin prosentteina (n=319)

KUVIO 8. Koko henkilöstön vastausjakauma kysymykseen Tiedän kenen puoleen kääntyä turvallisuusasioissa (n=561)

KUVIO 9. Koko henkilöstön vastaukset siihen, puututaanko turvallisuusasioiden laiminlyönteihin riittäväst (n=561)

KUVIO 10. Ministeriön ja edustustojen henkilöstön eroja siitä kuinka tärkeinä turvallisuusasioita pidetään henkilöstön keskuudessa (n=561)

KUVIO 11. Ministeriön ja edustustojen vastausjakaumat prosentteina siihen, ovatko uhat muuttuneet merkittävästi viime aikoina (n=560)

KUVIO 12. Koko henkilöstön vastausjakauma työtehtävien laadun mukaan kysymykseen, haittaako turvallisuuden huomioiminen työntekoa (n=560)

KUVIO 13. Henkilöstön näkemys siitä huomioidaanko henkilöturvallisuutta ulkoasiainhallinnossa riittävästi (n=558)

KUVIO 14. Henkilöstön mielipide säännöllisten pelastautumisharjoitusten tarpeellisuudesta (n=562)

KUVIO 15. Henkilöstön vastaukset prosentteina siihen kuinka hyvin he tuntevat tietoturvaohjeen sisällön (n=561)

KUVIO 16. Koko henkilöstön näkemys siitä liioitellaanko asiakirjaturvallisuutta ulkoasinhallinnossa (n=561)

KUVIO 17. Vastausjakauma prosentteina siihen kuinka moni ottaa tietoturvallisuuden huomioon päivittäisissä työtehtävissä (n=562)

KUVIO 18. Henkilöstön vastaukset prosentteina siihen, milloin on viimeksi saanut turvallisuuskoulutusta (n=470)

KUVIO 19. Vastaajien näkemyksiä säännöllisestä turvallisuuskoulutuksesta (n=560)

KUVIO 20. Henkilöstön näkemys siitä, vastaako turvallisuuskoulutus henkilöstön tarpeisiin (n=557)

9 LIITTEET

Artikkeli kyselystä ulkoasiainministeriön sisäisillä verkkosivuilla Liite1

TURVALLISUUSKOULUTUS KEHITTYY - HENKILÖSTÖ AVAINASEMASSA

Turvallisuus käsitetään monesti lukittuina ovina, valvontakameroina ja vahtimestarina, joka istuu kopissaan tarkkailemassa monitoreita. Turvallisuus on kuitenkin myös paljon muuta: se kuuluu erottamattomana osana kaikkeen toimintaan ja on koko organisaation toiminnan edellytys. Tärkein osa turvallisuudessa eivät suinkaan ole tekniset järjestelmät vaan organisaation oma henkilöstö. Jokaisella työntekijällä on omalta osaltaan vastuu turvallisuudesta oikeanlaisen henkilökohtaisen käyttäytymisen ja toiminnan muodossa.

Turvallisuuskoulutuksen avulla henkilöstölle pyritään antamaan tietoa, jotta turvallisuus osataan ottaa huomioon päivittäisissä työtehtävissä, mutta myös taitoa osata toimia mahdollisten vaaratilanteiden sattuessa. Turvallisuuskoulutuksen avulla henkilöstön turvallisuustietoisuutta lisätään ja jatkuvan koulutuksen avulla turvallisuustietoisuus pyritään pitämään korkeatasoisena koko työssäoloajan.

Turvallisuusyksikkö (HAL-07) kehittää parhaillaan ulkoasiainhallinnon henkilöstön turvallisuuskoulutusta. Tätä varten tehdään henkilöstölle suunnattu kysely, joka lähetetään kaikkien yksikköjen ja edustustojen sähköpostilaatikoihin, joista se jaetaan eteenpäin työntekijöille. Kyselyssä kartoitetaan henkilöstön turvallisuustietämystä, mielipiteitä turvallisuuskoulutuksesta sekä aiheita, joista turvallisuuskoulutusta mahdollisesti halutaan lisätä.

Vastaamalla kyselyyn, jokaisella ulkoasiainhallinnon työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaista turvallisuuskoulutusta henkilöstölle jatkossa järjestetään. Kyselyyn voi vastata 11.11.2005 saakka. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Jokainen vastaus on erittäin tärkeä!

Mikäli kysely ei tule perille tai muissa ongelmatapauksissa, ota yhteyttä turvallisuusyksikköön.

E-lomakekyselyn saatekirje

Liite 2

Hyvä ulkoasiainhallinnon työntekijä!

Olen turvallisuusalan opiskelija Laurea-ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötäni ulkoasiainministeriön turvallisuusyksikössä. **Tarkoituksenani on kartoittaa ulkoasiainhallinnon henkilöstön turvallisuuskoulutuksen tarvetta.** Tutkimusta käytetään myöhemmin apuna turvallisuuskoulutuksen uudistamisessa.

Vastaamalla kysymyksiin myös **Teillä on mahdollisuus vaikuttaa turvallisuuskoulutuksen sisältöön ja toteutukseen.** Jokainen vastaus on erittäin tärkeä! Vastaamiseen menee aikaa 10-15 minuuttia.

Kysely lähetetään koko ulkoasiainhallinnon henkilöstölle poislukien edustustojen paikalta palkattu henkilöstö. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Tulokset julkaistaan ainoastaan kokonaistuloksina, joten kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista.

Tutkimuksen toteuttamista valvoo ulkoasiainministeriön turvallisuuspäällikkö Erkki Vääntäinen.

Pyydän, että vastaatte kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 11.11.2005.

Annan mielelläni lisätietoja tutkimukseen liittyen.

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen ja pirteää syksyn jatkoa!

Turvallisin terveisin:

Päivi Tammi
puh nro
e-mail
HAL 07

E-lomakekysely

Liite 3

Tämän kyselyn avulla halutaan selvittää millaista turvallisuuskoulutusta ulkoasiainhallinnon henkilöstö tarvitsee. Taustamuuttujien jälkeen selvitetään henkilöstön tietämystä ja mielipiteitä turvallisuusasioista. Tämän jälkeen kysytään näkemyksiä turvallisuuskoulutuksen sisällöstä, laadusta ja järjestämisestä. Lopuksi kartoitetaan aiheita, joista turvallisuuskoulutusta tarvitaan lisää.

- | | |
|---------------------------------|---|
| <u>1. Ikä</u> | alle 30v, 30-44v, 45-54v, yli 55v |
| <u>2. Virkaikä UH:ssa</u> | alle 2v, 2-5v, 6-15v, yli 15v |
| <u>3. Työtehtävien laatu</u> | johtaja- / päällikkötehtävä
asiantuntija- tai suunnittelutehtävä
toimeenpanotehtävä |
| <u>4. Työura UH:ssa</u> | I-ura, II-ura, III-ura, muu |
| <u>5. Toimipiste Suomessa</u> | Kanavakatu, Kehityspoliittinen osasto, K6, Luotsikatu, Merikasarmi, Meripaja, Postitalo, Rahapaja |
| <u>6. Toimipiste ulkomailla</u> | Abu Dhabi, Abuja, Addis Abeba, Ankara, Ateena, Bangkok, Belgrad, Berliini, Bern, Brasilia, Bratislava, Bryssel SL, Bryssel EUE, Bryssel NAE, Budapest, Buenos Aires, Bukarest, Canberra, Caracas, Damaskos, Dar Es Salaam, Dublin, Geneve, Göteborg, Haag, Hampuri, Hanoi, Hongkong, Islamabad, Kabul, Jakarta, Kairo, Kanton, Katmandu, Kiova, Kuola Lumpur, Kööpenhamina, Las Palmas, Lima, Lissabon, Ljubljana, Lontoo, Los Angeles, Lusaka, Luxemburg, Madrid, Managua, Manila, Maputo, Mexico, Milano, Moskova, Murmansk, Nairobi, New Delhi, New York PKL, New York YKE, Nikosia, Oslo, Ottawa, Pariisi SL, Pariisi UNE, Pariisi OEC, Peking, Petroskoi, Pietari, Pjongjang, Praha, Pretoria, Kapkaupunki, Rabat, Ramallah, Reykjavik, Riad, Riia, Rooma, Santiago De Chile, Shanghai, Singapore, Sofia, Soul, Strasbourg, Sydney, Tallinna, Teheran, Tel Aviv, Tokio, Toronto, Tukholma, Tunisia, Varsova, Vilna, Washington, Wien SL, Wien WET, Windhoek, Zagreb, muu |

Vastaa seuraaviin ulkoasiainhallintoa koskeviin väittämiin asteikolla 1-5 siten, että
 1 = täysin eri mieltä, 2 = jonkin verran eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä,
 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Johtaminen

7. Tiedän kenen puoleen kääntyä turvallisuusasioissa.
8. Esimieheni suhtautuu vakavasti, mikäli hänelle ilmoitetaan turvallisuuden epäkohdista.
9. Turvallisuusasioiden laiminlyönteihin puututaan riittävästi.
10. Vastuu turvallisuudesta kuuluu jokaiselle.
11. Suojeluorganisaatiot ovat yleisesti henkilöstön tiedossa.
12. Ulkoasiainhallinnossa on olemassa toimiva raportointi- ja palautejärjestelmä turvallisuusasioita varten.
13. Ulkoasiainministeriö pystyy mielestäni vastaamaan hallinnonalan turvallisuusvaatimuksiin riittävän tehokkaasti.

Turvallisuuskulttuuri

14. Turvallisuusasioita pidetään mielestäni tärkeänä henkilöstön keskuudessa.
15. Kerron esimiehelleni, mikäli havaitsen turvallisuudessa puutteita / epäkohtia.
16. Ulkoasiainhallinnon henkilöstö kehittää oma-aloitteisesti turvallisia työ- ja toimintamenetelmiä.
17. Uhat ovat muuttuneet merkittävästi viimeaikoina.
18. Olen valmis muuttamaan tottumuksiani, jos se on turvallisuuden kannalta tärkeää.
19. Turvallisuuden huomioiminen haittaa ja hidastaa työntekoa.

Henkilöt

20. Varmistan aina ministeriön tiloissa liikkuvan vieraan henkilön asian oikeellisuuden.
21. Ymmärrän, miksi vieraiden noutaminen aulasta ja saattaminen takaisin on tärkeää.
22. Tarkkoja vierailuturvallisuusnormeja ei ulkoasiainhallinnossa tarvita.
23. Henkilöturvallisuutta huomioidaan ulkoasiainhallinnossa riittävästi.
24. Ymmärrän, mihin henkilökorttien esilläpidolla pyritään.
25. Pidän henkilökorttia näkyvillä ulkoasiainhallinnon tiloissa liikkuessani.

Toimitilat

26. Huolehdin, että ovet perässäni lukkiutuvat.
27. Ymmärrän mihin kulunvalvontajärjestelyillä pyritään.
28. Mielestäni hallinnonalan tekniset turvallisuusjärjestelyt ovat riittävät.

Edustustot ja matkustaminen

29. Ulkoasiainhallinnon henkilöstön matkustusturvallisuusohjeet ovat ajan tasalla ja riittävän kattavat.
30. Turvallisuuskoulutusta täytyisi antaa myös virkamatkoille lähteville.
31. Turvallisuussuunnittelussa huomioidaan riittävästi kohdemaan erityisvaatimukset.
32. Edustustoissa turvallisuusasioihin ei kiinnitetä riittävästi huomiota.

Palo- ja pelastustoiminta

33. Säännölliset pelastautumisharjoitukset eivät ole tarpeellisia.
34. Tiedän, miten pommiuhkatilanteessa tulee toimia.
35. Tiedän, mitä poistumistietä käytän vaaratilanteessa.
36. Tiedän tehtäväni poikkeustilanteessa.

Tietoturvallisuus

37. Tunnen hyvin ulkoasiainministeriön tietoturvaohjeen sisällön.

38. Tiedän, mitä rikkoutuneille tallennusvälineille pitää tehdä.
39. Asiakirjaturvallisuuden merkitystä ulkoasiainhallinnossa liioitellaan.
40. Työasioista ei henkilöstön keskuudessa puhuta kotimatkoilla tai ruokalassa.
41. Henkilöstölle on epäselvää mistä asioista saa puhua ulkopuolisille ja mistä ei.
42. Otan tietoturvallisuuden huomioon päivittäisissä työtehtävissä.
43. Lukitsen tai suljen tietokoneen kun en ole sen äärellä.
44. Tiedän, miten salaisia asiakirjoja käsitellään oikein.

TURVALLISUUSKOULUTUS

45. Millä kurssilla olen saanut turvallisuuskoulutusta (voit valita myös useamman vaihtoehdon)

- KAVAKU
- VALKU
- PEREKU
- Siirtokoulutus
- I & II-uralaisten esimieskoulutus
- TOIVI
- Viisumivirkailijoiden koulutus
- Virasto- ja vahtimestareiden koulutus
- muu
- en ole saanut turvallisuuskoulutusta

46. Olen viimeksi saanut turvallisuuskoulutusta alle 2v sitten, 2-5v sitten, 6-10v sitten, yli 10v sitten

Turvallisuuskoulutuksen määrä

47. Turvallisuusasioita ei huomioida riittävästi perehdytyksessä.
48. Turvallisuuskoulutuksen määrä ministeriössä on mielestäni riittävä.
49. Turvallisuuskoulutusta olisi järjestettävä säännöllisesti myös perehdytyksen jälkeen.
50. Edustustoissa turvallisuuskoulutusta tulisi antaa enemmän.

Turvallisuuskoulutuksen laatu

51. Turvallisuuskoulutus ei tällaisenaan vastaa henkilöstön tarpeisiin.
52. Koulutuksessa pitäisi keskittyä tärkeimpiin asioihin syvällisemmin.

Turvallisuuskoulutuksen järjestäminen

53. Turvallisuuskoulutuksen pitäisi olla pakollista, jotta siihen osallistuttaisiin.
54. Koulutus tulisi järjestää paikan päällä.
55. Koulutuksen lisäksi kaikki turvallisuusohjeet pitäisi olla Otossa.
56. Tietoiskut ovat parempia kuin koulutuspäivät tai luennot.
57. Kirjalliset ohjeet tai ohjeet Otossa riittävät eikä koulutusta tarvita.

Arvioi asteikolla 1-5, kuinka tärkeää olisi, että seuraavia aiheita koulutettaisiin enemmän.

1 = täysin tarpeetonta, 2 = jonkin verran tarpeetonta, 3 = ei tärkeää, mutta ei tarpeetonta, 4 = jokseenkin tärkeää, 5 = erittäin tärkeää

58. Aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen, uhkatilanteiden hallinta
59. Asiakirjojen käsittely
60. Avaintenhallinta
61. Ensiapu

62. Epäilyttävän postilähetyksen käsittely
63. Evakuointi
64. Henkilöön / UH:oon kohdistuvat uhkaukset
65. Itsepuolustus ja voimankäyttö
66. Kassaliikenne / rahan käsittely
67. Kiinteistöonnettomuus (sähkökatkos, vesivahinko tms.)
68. Kohdemaan erityispiirteet turvallisuuteen liittyen
69. Kriisitilanteet, suuronnettomuudet
70. Luvaton tiedustelu (vakoilu)
71. Matkapuhelimen, sähköpostin ym. viestimien turvallinen käyttö
72. Matkustusturvallisuus
73. Omat oikeudet ja velvollisuudet turvallisuusasioissa
74. Paloturvallisuus (tulipalo, alkusammutus ym.)
75. Pommiuhkaus
76. Ryöstöyritykset
77. Salausohjelmat
78. Suojautuminen onnettomuuksissa
79. Tekniset turvallisuusjärjestelmät
80. Terrorismi
81. Tietokoneen ja internetin turvallinen käyttö
82. Tietotekninen turvallisuus
83. Turvallisuusasioiden raportointi
84. Turvallisuusselvitykset
85. Turvallisuuteen vaikuttava lainsäädäntö
86. Työsuojelu
87. UH:n turvallisuusorganisaatiot
88. Varautuminen ja valmiussuunnittelu
89. Vierailuturvallisuuskäytännöt
90. Viestintä kriisitilanteissa
91. Viranomaisyhteistyö
92. Virkamatkalla huomioitavat turvallisuusasiat
93. Yleinen hälytystilanne (säteily, kaasutms.)
95. _____

EHDOTUKSIA TURVALLISUUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMISEKSI:

EDUSTUSTOJEN VASTAUSMÄÄRÄT

Liite 4

77:stä edustustosta vastauksia tuli ainakin yksi. Eniten vastauksia tuli Moskovasta, josta jopa 17 henkilöä osallistui kyselyyn. Brysselin EU-edustustosta (Suomen pysyvä edustusto Euroopan unionissa) vastauksia tuli myös 17 ja Tukholmasta 10. Kahdeksan vastausta tuli Washingtonista. Oslosta, Pariisin suurlähetystöstä, Pietarista ja Tallinnasta tuli kaikista 7 vastausta eli yhteensä 28. Berliinistä, Genevestä, New Yorkin YKE:stä (Suomen pysyvä edustusto YK:ssa New Yorkissa) ja Pretoriasta vastauksia tuli jokaisesta 6 eli yhteensä 24.

Viisi vastausta annettiin Bernistä, Brysselin NATO-edustustosta (Suomen erityisedustusto Pohjois-Atlantin liitto NATOssa) ja Wienin suurlähetystöstä, eli yhteensä 15. 12 vastausta, eli 4 kustakin paikasta tuli Nairobista, New York PKL:stä (Pääkonsulaatti New Yorkissa eli NYC) ja Roomasta. Abujasta, Addis Abebasta, Bangkokista, Belgradista, Bratislavasta, Dar Es Salaamista, Haagista, Kairosta, Kööpenhaminasta, Lissabonista, Ljubljanasta, Lontoosta, Madridista, Mexicosta, Pekingistä, Prahasta, Riikasta, Tokiosta, Varsovasta, Vlnasta ja Zagrebista tuli kustakin 3 vastausta, eli yhteensä 63.

Kaksi vastausta tuli Ankarasta, Ateenasta, Brasiliasta, Brysselin suurlähetystöstä, Budapestistä, Bukarestistä, Caracasista, Jakartasta, Katmandusta, Los Angelesista, Managuasta, New Delhistä, Ottawasta, Pariisin OEC:sta (Suomen pysyvä edustusto Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:ssa), Shanghaista, Sofiasta, Teheranista, Tunisiasta ja Wienin WET:n edustustosta (Suomen pysyvä edustusto Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestö ETYJ:ssa), eli yhteensä 38.

Buenos Airesista, Hampurista, Hongkongista, Islamabadista, Kiovasta, Kuala Lumpurista, Lusakasta, Luxemburgista, Manilasta, Maputosta, Murmanskista, Nikosiasta, Petroskoista, Ramallahista, Reykjavikista, Soulista, Strasbourgista, Tel Avivista ja Windhoekista tuli jokaisesta yksi vastaus. 19 yhteensä.

Täysin ilman vastauksia jäivät Abu Dhadi, Canberra, Damaskos, Dublin, Göteborg, Hanoi, Kabul, Kanton, Las Palmas, Lima, Pariisin UNE (Suomen pysyvä edustusto UNESCO:ssa Pariisissa), Kapkaupunki, Rabat, Riad, Santiago De Chile, Singapore, Sydney ja Toronto.