

Turvallisuus- ja taustaselvitykset

Henkilöturvallisuuskäytänteiden tehostaminen valtionhallinnossa

Turvallisuusjohtamisen koulutusohjelma TJK17

Kehitysprojektin raportti

Olli Kääriäinen

Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtori

Hämeenlinna, syyskuu 2022

Aalto University Professional Development – Aalto PRO

Tiivistelmä

Suomen toimivaltaisten viranomaisten tuottamat henkilöturvallisuusselvitykset muodostavat merkittävän valtionhallinnon henkilöturvallisuuteen liittyvän varmenteen. Henkilöturvallisuusselvitykset ovat niin keskeisessä asemassa valtionhallinnon henkilöturvallisuudessa, että useissa hankkeissa tai sopimuksissa ei edes aseteta muita vaatimuksia sen osalle kuin että osallistujista on niitä haettu.

Henkilöturvallisuusselvitykset eivät kuitenkaan ole joka tilanteeseen soveltuvia, tai kaiken kattavia työkaluja, ja niihin luottaminen oman organisaation sisäisten henkilöturvallisuuteen liittyvien menetelmien kehittämisen sijaan voi aiheuttaa merkittäviä vaaratekijöitä valtiollisille tahoille.

Tässä kehitystyössä tarkastellaan turvallisuusselvitysten asemaa Suomen valtionhallinnon henkilöturvallisuudessa ja pohditaan mahdollisia kehittämävaihtoehtoja. Työn tueksi on suoritettu laadullista, asiantuntijatuntemukseen perustuvaa analyysia, viitaten pääasiallisesti valtiollisia toimijoita velvoittaviin lakeihin ja kriteeristöihin. Lisäksi on suoritettu kyselytutkimus, joka kohdistettiin valtionhallinnon henkilöturvallisuudesta vastaaviin edustajiin, jonka avulla on pyritty mittaroimaan vastaako valtionhallinnon nykytila kehitystyön esittämää tilannekuvaa.

Abstract

Personnel security clearances, as performed by Finnish authorities, form a significant safeguard for Finnish government agencies' personnel security. Personnel security clearances are so central to personnel security in general, that in many instances or agreements no other clauses or guarantees related to personnel security are deemed necessary.

However, personnel security clearances are not applicable to all situations or effective in countering all threats and relying on the protection they provide instead of developing an organization's own personnel security measures can cause significant threats to these governmental agencies.

This development project aims to study the status of personnel security clearances as they relate to personnel security in the Finnish governmental sector at large and consider potential points of personnel security development. The project is largely focused on qualitative, expert analysis, referencing the laws and criterion that guide Finnish governmental agencies' personnel security policies. Additionally a timed survey was utilized in an attempt at gauging the current perception of personnel security among representatives of the Finnish governmental sector, in order to compare it to the situational representation presented in this work.

Sisältö

1	Johdanto	1
1.1	Kehitystyön taustatiedot	1
1.2	Henkilöturvallisuus käsitteenä	2
1.3	Henkilöturvallisuus valtionhallinnossa	3
1.4	Tutkimuskysymys	4
1.5	Tutkimusmenetelmä	5
2	Henkilöturvallisuusselvitykset	6
2.1	Henkilöturvallisuusselvitysten käyttötarkoitus	6
2.2	Henkilöturvallisuusselvitysten sisältö	6
2.3	Henkilöturvallisuusselvityksen riittävyys	8
2.4	Muut henkilöturvallisuuteen liittyvät toimenpiteet	11
2.5	Henkilöturvallisuuden kehittämisen tarve	13
3	Kyselytutkimus	15
3.1	Kyselytutkimuksen tarkoitus	15
3.2	Kyselytutkimuksessa esitetyt kysymykset ja tulokset	15
3.3	Kyselytutkimuksesta pääteltävää	19
4	Yhteenveto	21
4.1	Tutkimushaasteet	21
4.2	Johtopäätökset	21
5	Viitteet & liitteet	23
5.1	Lähdeviitteet ja kirjallisuusluettelo	23
5.2	Liitteet	24

1 Johdanto

1.1 Kehitystyön taustatiedot

Tämän kehitystyön taustalla vaikuttaa kokemukseni valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskuksen turvallisuuspäällikkönä, jona olen toiminut vuoden 2018 joulukuusta alkaen. Tänä aikana olen ollut vastuussa muun muassa virastomme henkilöturvallisuudesta ja siihen liittyvistä prosesseista ja käytännöistä. Tämän kokemuksen myötä olen havahtunut siihen, kuinka näkemykseni mukaan yksiuotteisesti ja määrämuotoisesti henkilöturvallisuutta hoidetaan Suomen valtionhallinnossa.

On toki tiedostettava, että eri virastoissa ja ministeriöissä on eri käytänteitä, ja niihin on määritelty määrällisesti ja laadullisesti eri tavoin resursseja henkilöturvallisuuteen liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi. Tästä huolimatta on nähdäkseni perusteltua kyseenalaistaa riittävätkö tällä hetkellä tunnistetut henkilöturvallisuuteen liittyvät keinot, sillä vaikka eroavaisuuksiakin eri valtiollisten toimijoiden osalta on, perustuu valtaosa olemassa olevista käytännöistä ja toimintamalleista Suomen lainsäädäntöön ja sen asettamiin vaatimuksiin, jotka ovat siis kaikille yhtenäiset.

Tutkinnan aiheen luonteen vuoksi en käsittele valtionhallinnon henkilöturvallisuuteen liittyviä, mahdollisia tosiasiallisia poikkeamia tai poikkeamien puuttamista, jotta kehitystyö voi säilyä julkisena asiakirjana, jollei näistä ole saatavilla julkista tietoa esimerkiksi uutisjulkaisun muodossa. Näin ollen kehitystyön lähtökohtana on todentaa teoreettinen vaje tai tarve valtionhallinnon henkilöturvallisuuteen liittyvissä menetelmissä, jota pyrin tämän kehitystyön avulla tunnistamaan. Mikäli vaje tai tarve kyetään todentamaan, pyrin myös tarjoamaan kehitysmahdollisuuksia näiden vajeiden korjaamiseksi, tai tarpeiden tyydyttämiseksi.

1.2 Henkilöturvallisuus käsitteenä

Henkilöturvallisuus, tai henkilöstöturvallisuus kuten sitä ajoittain kutsutaan, muodostaa keskeisen osan kokonaisturvallisuuden mallia, jota hyödynnetään sekä yksityisellä, että julkisella sektorilla.



Kuva 1: Kokonaisturvallisuuden malli (EK 2022)

Käyttötarkoituksesta riippuen henkilöturvallisuudella voidaan tarkoittaa useampia asioita, ja Suomessa näitä käytetään lähteestä riippuen tarkoittaen joko henkilöiden organisaatioille aiheuttamien riskien hallintaa, tai vaihtoehtoisesti henkilöstön työturvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä. Englanninkielisissä ympäristöissä käyttötarkoitus on hieman selkeämpi, sillä käsite jaetaan kahteen; ”personnel safety” (työturvallisuus) ja ”personnel security” (henkilöturvallisuus). Tämän työn puitteissa henkilöturvallisuudella tarkoitetaan jälkimmäistä, eli henkilöiden luotettavuuteen ja nuhteettomuuteen liittyviä tekijöitä, tai kuten NIST asian esittää; ”The discipline of assessing the conduct, integrity, judgment, loyalty, reliability, and stability of individuals for duties and responsibilities requiring trustworthiness.” (NIST CSRC 2022).

Tämän määritelmän mukaisesti henkilöturvallisuus kattaa siis ne toimenpiteet, joilla pyritään varmistamaan henkilön käytöstä, nuhteettomuutta, arviointikykyä, lojaliteettia, luotettavuutta sekä johdonmukaisuutta sikäli kuin nämä liittyvät kyseiselle henkilölle luovutettuihin, luotettavuutta edellyttäviin vastuisiin.

Henkilöturvallisuuden piiriin kuuluvia toimenpiteitä on monia, ja kattavaa listaa näistä on lähestulkoon mahdotonta laatia, sillä käytännössä mikä tahansa toimenpide, jolla koetaan kykenevän arvioimaan henkilön luotettavuutta, tai torjumaan sen puutteesta aiheutuvaa uhkaa, voidaan tulkita henkilöturvallisuuteen liittyväksi. Tyypillisiä esimerkkejä henkilöturvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä, joita Suomen valtionhallinnossa hyödynnetään, ovat henkilöturvallisuusselvitykset ja -todistukset, pääsyoikeuksien rajoittaminen, tulo- ja lähtöhaastattelut, salassapitosopimukset sekä työsuhteen aikaiset arvioinnit. Muiden turvallisuuden osa-alueiden toimenpiteisiin usein myös liittyy henkilöturvallisuuteen vaikuttavia piirteitä, esimerkiksi tilaturvallisuutta hyödyntämällä voidaan rajoittaa sellaisten henkilöiden pääsyä turvallisuusalueille, joidenka henkilöturvallisuuteen liittyviä tekijöitä ei olla vielä varmennettu, näin vähentäen heistä aiheutuvaa riskiä.

1.3 Henkilöturvallisuus valtionhallinnossa

Henkilöturvallisuus liittyy oleellisesti valtionhallinnon toimintaan, ja siihen liittyviä toimenpiteitä on peräti asetettu lakisääteisiksi vaatimuksiksi tiettyjen virkojen täyttämiseksi. Virkamieslain §7 säättää virat, joihin voidaan nimittää vain Suomen kansalaisia, ja §8 määrittelee useita henkilöturvallisuuteen liittyviä ehtoja ja vaatimuksia henkilöihin, joita harkitaan julkisiin virkoihin (Finlex, Virkamieslaki 2022).

”Viranomaisen on nimitysharkinnassa otettava huomioon nimitettävän tai tehtävään määrättävän nuhteettomuus sekä varmistettava, ettei hänellä ole virkaan kuuluvien tehtävien asianmukaista hoitoa vaarantavia sidonnaisuuksia ja että hänellä on muissakin suhteissa edellytykset hoitaa tehtävänsä riippumattomasti ja muutoinkin luotettavasti. Viranomaisen edellä tarkoitettua velvollisuutta arvioitaessa on otettava huomioon täytettävänä olevan viran tai tehtävän luonne, nimitettävänä olevan henkilön aikaisemmat palvelussuhteet valtioon ja niiden hoitamisen asianmukaisuus sekä viranomaisen käytettävissä olevat keinot nimitettävän taustan selvittämiseksi.

Virkaan nimittämisen edellytyksenä on, jos niin valtioneuvoston asetuksella säädetään, että virkaan nimitettävällä on voimassa oleva turvallisuus selvityslaisissa (726/2014) tarkoitettu henkilöturvallisuus selvitystodistus.” (Finlex, Virkamieslaki 2022)

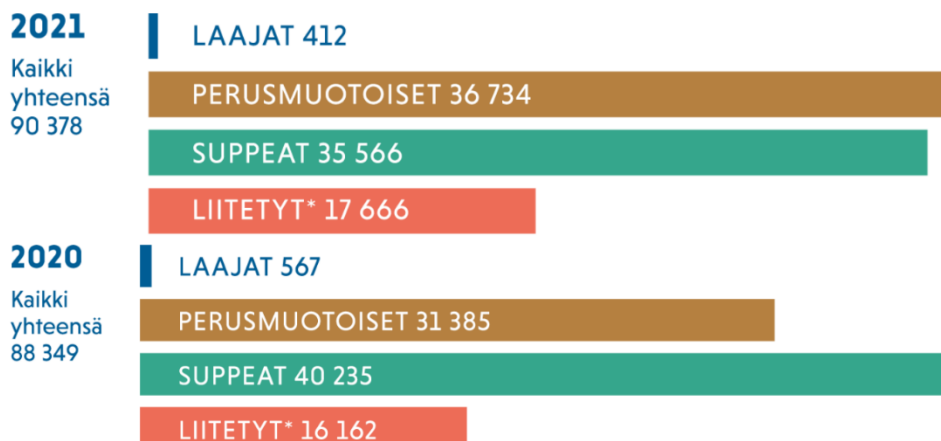
Valtionhallinnossa näihin lakien, määräysten ja asetusten asettamiin vaatimuksiin pyritään usein vastaamaan niin ikään valtion tuottamalla ratkaisulla, esimerkiksi henkilöturvallisuus selvityksillä ja -todistuksilla.

1.4 Tutkimuskysymys

Tämän työn tarkoituksena on tarkastella valtionhallinnon käytössä olevia, henkilöturvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä ja arvioida niiden tehokkuutta ja/tai riittävyyttä, sekä mikäli mahdollista, pohtia kehitysmahdollisuuksia paremman henkilöturvallisuustason saavuttamiseksi valtiollisella tasolla.

Vaikka tässä työssä viitataan henkilöturvallisuuteen yleisesti, tulee se keskittymään henkilöturvallisuus selvityksiin esimerkkinä henkilöturvallisuuteen liittyvästä menetelmästä. Tämä johtuu siitä, että henkilöturvallisuus selvitykset ovat selkeästi yleisin hyödynnetty henkilöturvallisuuteen liittyvä toimenpide Suomessa, Suojelupoliisin tehdessä niitä yli 90 000 vuonna 2021 (SUPO 2021). Henkilöturvallisuus selvitykset ovat myös yksi ainoista erikseen laissa mainituista henkilöturvallisuuteen liittyvistä menetelmistä, joita valtionhallinnon toimijoita edellytetään käyttämään (Finlex, Virkamieslaki 2022).

Turvallisuusselvitykset



Kuva 2: Turvallisuusselvitystilasto 2020 - 2021 (SUPO 2021)

1.5 Tutkimusmenetelmä

Koska työ esittää laadullisia kysymyksiä olemassa olevien henkilöturvallisuusmenetelmien tehokkuudesta sekä niihin liittyvistä kehittämismahdollisuuksista, on tutkimusmenetelmiksi valikoituneet laadullinen analyysi sekä kyselytutkimus.

Analyysin pohjana toimii oma tuntemukseni valtionhallinnon käyttämistä menetelmistä, sekä tietyt kirjalliset lähteet. Valitettavasti aiheesta ei ole kirjoitettu paljoa, mistä syystä valtaosa lähteistä ovat henkilöturvallisuutta koskevia lakeja, kriteeristöjä tai asetuksia. Näiden pohjalta pyrimme arvioimaan, vastaavatko vaatimukset nykymaailman tarpeita, sekä ovatko nykyiset käytänteet riittäviä vastaamaan näihin vaatimuksiin ja tarpeisiin.

Kyselytutkimus koostui kahdeksasta kysymyksestä ja toimitettiin 29:lle valtionhallinnon eri organisaatioissa työskenteleville henkilöille, joidenka tehtäväkuvaan tai työnimikkeeseen sisältyy kokonaisturvallisuus, henkilöturvallisuus tai henkilöturvallisuusselvitykset. Kyselytutkimus oli avoinna vastauksille kuukauden ajan 2. toukokuuta 2022 alkaen. Yhteensä 12 vastaanottajaa vastasi kyselytutkimukseen. Matalan vastausprosentin johdosta kyselytutkimusta ei voida pitää laadullisesti merkittävänä, mutta siitä paljastuvia seikkoja voidaan hyödyntää laadullisen analyysin yhteydessä.

2 Henkilöturvallisuusselvitykset

2.1 Henkilöturvallisuusselvitysten käyttötarkoitus

Henkilöturvallisuusselvitys on toimivaltaisen viranomaisen, eli Suojelupoliisin, Puolustusvoimien pääesikunnan tai Traficomien suorittama, yksityishenkilöön kohdistuva taustatarkastus. Suojelupoliisin sanoin, ”Turvallisuukselvitysten tarkoituksena on suojella Suomen turvallisuutta. Henkilöturvallisuusselvityksessä tarkastellaan ihmisen taustoja, jotta hänen luotettavuutensa voidaan varmistaa.” (SUPO Tursel 2022)

Käytännössä työnantajat hyödyntävät henkilöturvallisuusselvityksiä kaksikulotteisesti; ensinnäkin edellä mainitun, Suojelupoliisin esittämän henkilöturvallisuuden edistämiseksi, sekä oman organisaationsa että Suomen puolesta, ja toiseksi vastatakseen vaatimuksiin tai määräyksiin, joita kyseenomaisen työnantajan toimintaan on liitetty. Yleisiä vaatimuksia voivat olla erinäiset sertifiointi- tai arviointikriteeristöt, kuten KATAKRI tai ISO 27001. Vaikka turvallisuusselvitykset ovat itsessään harvoin mainittuina näissä kriteeristöissä, edellytetään niissä usein luotettavuuden sekä nuhteettomuuden varmistamiseen liittyviä toimenpiteitä, jotka käytännössä osoitetaan suoritetuiksi viittamalla turvallisuusselvityksiin. Tietysti joissain kriteeristöissä turvallisuusselvityksiin viitataan suoraan, kuten KATAKRI 2020:n kohdassa T-10: ”Turvallisuusluokiteltuja tietoja käsittelevien henkilöiden luotettavuus selvitetään tarvittaessa hakemalla henkilöistä asianmukaisen laajuinen henkilöturvallisuusselvitys.” (Kansallinen turvallisuusviranomainen, s.18)

2.2 Henkilöturvallisuusselvitysten sisältö

Henkilöturvallisuusselvityksessä tarkastellaan erinäisiä viranomaistietoja yksityishenkilöstä. Tarkka selvitettävien rekisterin tai tietokantojen määrä vaihtelee laadittavan turvallisuusselvityksen laajuudesta. Esimerkkinä suppean

henkilöturvallisuusselvityksen yhteydessä selvitetään seuraavat, lukuun ottamatta suojelupoliisin toiminnallista tietojärjestelmää ja pääesikunnan turvallisuustietorekisteriä (Finlex, Turvallisuusselvityslaki 2022);

”Henkilöturvallisuusselvitys voi perustua vain sellaisiin rekisteritietoihin, jotka sisältyvät:

- 1) väestötietojärjestelmään;
- 2) rikosrekisteriin, liiketoimintakieltorekisteriin sekä sakkorangaistusta koskeviin sakkorekisterin tietoihin;
- 3) oikeushallinnon valtakunnallisen tietojärjestelmän diaari- ja asianhallintajärjestelmän valtakunnalliseen käsittelyjärjestelmään syyteharkinnassa olevista tai olleista rikosasioista taikka ratkaisu- ja ilmoitusjärjestelmän ratkaisuihin rikosasioissa;
- 4) henkilötietojen käsittelystä poliisitoimessa annetun lain (616/2019) 5 §:n 1 ja 2 momentissa, 6 ja 11 §:ssä, 12 §:n 1 momentissa, 48 §:n 1 momentissa ja 49 §:ssä tarkoitettuja tietoja sisältäviin poliisin henkilörekistereihin; (10.5.2019/634)
- 5) pääesikunnan pitämiin sotilasoikeudenhoitorekisteriin ja turvallisuustietorekisteriin; (15.3.2019/340)
- 6) henkilötietojen käsittelystä Rajavartiolaitoksessa annetun lain (639/2019) 7 §:ssä, 8 §:n 1 ja 2 momentissa ja 9, 13 ja 14 §:ssä tarkoitettuja tietoja sekä 15 §:ssä tarkoitettuja valvontatehtävien suorittamiseksi käsiteltäviä tietoja sisältävään Rajavartiolaitoksen henkilörekisteriin; (10.5.2019/649)
- 7) henkilötietojen käsittelystä Tullissa annetun lain (650/2019) 7 §:n 1 ja 2 momentissa ja 8 §:ssä tarkoitettuihin tietoihin; (10.5.2019/656)
- 8) ammatin- tai elinkeinonharjoittajia sekä heidän toimikelpoisuuttaan koskeviin rekistereihin;
- 9) laissa säädettyä toimintaa valvovan viranomaisen ylläpitämään rekisteriin talletettuihin yrityksen vastuuhenkilön toimikelpoisuutta koskeviin tietoihin;

10) ulkomaalaisasioiden asiankäsitteilyjärjestelmään tai kansalliseen viisumitietojärjestelmään, ja joiden tiedoista säädetään henkilötietojen käsittelystä maahanmuuttohallinnossa annetun lain (615/2020) 7 §:n 1 momentissa, 2 momentin 1 tai 2 kohdassa tai 4 momentissa siltä osin kuin on kyse mainitun pykälän 1 momenttiin tai 2 momentin 1 tai 2 kohtaan liittyvistä perheenjäsenien, samassa taloudessa asuvien henkilöiden ja Suomessa olevien vastaanottajien henkilötiedoista taikka 8 §:ssä; (21.8.2020/623)” (Finlex, Turvallisuusselvityslaki 2022)

Luonnollisesti perusmuotoisten ja laajojen henkilöturvallisuusselvitysten yhteydessä tarkastetaan vielä useampia rekistereitä, ja laajojen selvitysten yhteydessä jopa selvityksen kohteen lähipiirin jäsenistä tehdään tarpeen mukaan erilliset, perusmuotoiset turvallisuusselvitykset (Finlex, Turvallisuusselvityslaki 2022). Henkilöturvallisuusselvitykset vaikuttavat siis erittäin kattavilta tarkastuksilta.

Henkilöturvallisuusselvityksen rekisteritietojen tarkastuksen lisäksi selvityksiin on liittynyt vuodesta 2015 alkaen nuhteettomuudenseuranta, tarkoittaen että mikäli henkilö, josta on haettu henkilöturvallisuusselvitystä ja kyseinen selvitys on tuolloin voimassa, syyllistyy rikokseen tai muuhun tekoon, joka johtaisi henkilöturvallisuusselvitystä hakiessa kirjalliseen ilmoitukseen, voi toimivaltainen viranomais harkintansa mukaisesti ilmoittaa tapahtuneesta turvallisuusselvitystä hakeneelle taholle (SUPO Tursel FAQ 2022).

2.3 Henkilöturvallisuusselvityksen riittävyys

Edellisen kohdan perusteella voitaisiin olettaa henkilöturvallisuusselvityksen olevan paitsi kattava, mutta sisältävän myös reaaliaikaisen seurannan henkilöistä, jotta mahdolliset toteutumattomat riskit voidaan tunnistaa ja ryhtyä toimenpiteisiin. Miksi tässä siis kyseenalaistetaan niiden riittävyttä valtionhallinnon henkilöturvallisuuden takaajana?

Ensinnäkin on todettava henkilöturvallisuusselvitysten olevan selkeästi tarpeellinen, hyödyllinen ja tietyissä yhteyksissä tehokas henkilöturvallisuuden edistämiskeino. Työnantajien esittämät vaatimukset henkilöturvallisuusselvitykset voivat toimia itsessään ennalta ehkäisevinä tekijöinä, sillä sellaiset tahot, jotka tiedostavat oman nuhteellisuutensa, eivät välttämättä edes pyri tehtäviin, joissa turvallisuusselvitystä edellytetään.

Lisäksi turvallisuusselvitys tarjoaa selvityksen kohteista hyödyllistä tietoa selvitystä hakevalle taholle, mikäli rekisteritiedosta ilmenee jotain tietoa, joka välitetään. Tällöin työnantaja voi tehdä tiedostetun ja riskienarviointiin perustuvan päätöksen siitä, palkkaako se selvityksen kohteen vai ei.

Henkilöturvallisuusselvitysten hyödyntäminen ainoana henkilöturvallisuuden varmentamismenetelmänä on kuitenkin ongelmallista, useastakin syystä.

1. Henkilöturvallisuusselvitys kohteesta, jonka rekisteritiedoista ei ilmene ilmoitettavaa viimeisen viiden vuoden ajalta, ei palaudu selvityksen hakijalle mitään tietoa. Vaikka tämä on sinänsä myönteinen asia selvityksen kohteen näkökulmasta, voi ”tyhjänä” palautuva selvitys vaikuttaa selvityksen hakijan näkökulmasta siltä, ettei selvityksen kohde aiheuta riskejä, tai että viranomainen on tämän asian tarkistanut ja henkilö on hyväksyttävissä töihin. ”Tyhjä” selvitys ei parhaimmillaan anna selvityksen hakijalle mitään lisätietoa selvityksen kohteesta, mutta pahimmillaan se antaa harhakuvan siitä, että selvityksen kohde on vaaraton tai luotettava, mikäli muita menetelmiä ei hyödynnetä luotettavuuden varmistamiseksi.

Lisäksi on mahdollista, että henkilöstä ei palaudu tietoja siitä johtuen, että luotettavuuteen liittyvät teot ovat vanhentuneet, haetun selvityksen laajuus ei ole kattanut niitä viranomaistietoja, joista jotain ilmoitettavaa olisi löytynyt, tai henkilö ei ole asunut Suomessa niin kauaa, että hänestä voitaisiin laatia kattava selvitys. Tällöin on mahdollista, että tosiasiallinen riski siitä, että selvityksen kohde on syyllistynyt johonkin tekoon, joka johtaisi hänen hylkäämiseensä, ei tule selvityksen myötä ilmi.

2. Henkilöturvallisuusselvityksiin liittyvä nuhteettomuudenseuranta voi niin ikään tuottaa ”väärän turvallisuuden” tunteen, sillä vaikka lähtökohtaisesti rikoksiin tai muihin vakaviin tekoihin syyllistyvistä henkilöistä ilmoitettaisiinkin selvityksen hakijoille, ovat rikosoikeudelliset käsittelyajat realistisesti niin pitkiä, että nuhteettomuudenseurantailmoituksen saapuminen tapahtuu todennäköisesti useita kuukausia, ellei yli vuosi tapahtuman jälkeen. Pelkästään nuhteettomuudenseurantaan luottaminen voi siis aiheuttaa tilanteita, joissa selvityksen

kohteesta aiheutuva henkilöriski on jo toteutunut siinä vaiheessa, kun arvioitavaksi joutuva tieto edes saapuu selvityksen hakijalle. Lisäksi on huomioitava, että toimivaltainen viranomaisen välittää nuhteetto-muudenseurannan yhteydessä saapuvia tietoja oman harkintansa mukaisesti – mikäli toimivaltaisen viranomaisen tilannekuva selvityksen hakijan toiminnasta, tai sen kriittisyydestä, on jäänyt puutteelliseksi, voi tämä johtaa tilanteisiin joissa toimivaltainen viranomaisen jättää oleellista tietoa välittämättä turvallisuusselvityksen hakijalle.

3. Turvallisuusselvitysten tehokas hyödyntäminen edellyttää selvityksen hakijalta ymmärrystä turvallisuusselvityslaista, sen asettamista edellytyksistä turvallisuusselvitysten hakemiselle sekä tiivistä yhteistyötä toimivaltaisen viranomaisen kanssa, jotta henkilöt, joidenka luotettavuuden arviointi on tarpeellista, tulevat turvallisuusselvitetyiksi. Toimivaltainen viranomaisen ei voi laatia turvallisuusselvityksiä muista kuin sellaisista henkilöistä, joidenka ehdotettu työtehtävä tai virkanimitys täyttää turvallisuusselvityslain § 19-21 esitetyt edellytykset (Finlex, Turvallisuusselvityslaki 2022). Mikäli työnantaja ei ole kyennyt tai ymmärtänyt laatia kattavia tehtäväkuvauksia sekä arvioida tehtävissä käsiteltävän tiedon julkisuusasteita, ei heistä välttämättä ymmärretä myöskään hakea turvallisuusselvityksiä.
4. Tilanteissa, joissa vain osa työnantajan henkilöstöstä on turvallisuusselvitetty, ei välttämättä osata huomioida muun työyhteisön mahdollisuuksia käsitellä sitä tietoa, jota näillä valikoiduilla turvallisuusselvityksillä on pyritty suojaamaan. Yksittäisten työntekijöiden turvallisuusselvittäminen voi siis johtaa tilanteisiin, joissa oletetaan tiedon olevan luotettavien henkilöiden käsiteltävinä, sillä he, joilla on tiedonsaantioikeus, on selvitetty – mutta esimerkiksi tukihenkilöt, jotka käsittelevät niitä päätelaitteita, joissa tietoa käsitellään, eivät ole, muodostaen tietoturvallisuusriskin jota selvityksiä hakenut taho ei välttämättä ole tunnistanut, sillä selvitysten hakemisen myötä on todennut riittävät toimenpiteet suoritetuiksi tiedon suojaamiseksi.

Henkilöturvallisuusselvitykset ovat hyödyllinen osa minkä tahansa organisaation pyrkimyksiä parantaa ja/tai ylläpitää henkilöturvallisuuden tasoa, mutta niiden lainsäädännöllinen asema ja kuviteltu kattavuus, erityisesti valtion toimijoiden keskuudessa, voi aiheuttaa tilanteita, joissa henkilöturvallisuuden tosiasiallinen taso on laskenut, sillä hyödyllisestä mutta rajallisesta työkalusta on tehty liian keskeinen osa kokonaisuutta joka edellyttäisi merkittävästi enemmän valppautta.

2.4 Muut henkilöturvallisuuteen liittyvät toimenpiteet

Henkilöturvallisuusselvitysten lisäksi sekä valtiolla että muilla sektoreilla toteutetaan muita, henkilöturvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä henkilöturvallisuuden edistämiseksi.

Kustannustehokkain ja helpon toteuttava henkilöturvallisuuteen liittyvä toimenpide on haastattelu (sekä tulo- että lähtötilanteissa). Haastattelussa työnantaja voi esittää omaan toimintaansa liittyviä kysymyksiä ja tehdä havaintoja, joita ei viranomaistarkastelussa välttämättä ilmene. Haastatteluita tulisikin siis pitää paitsi työntekijän toiminallisen ja työyhteisöllisen soveltuvuuden arviointitilaisuutena, mutta myös mahdollisuutena suorittaa alustava riskienarviointi työntekijästä. Lähtöhaastatteluiden suorittamisessa puolestaan on mahdollista arvioida mahdollisten työsuhteen jälkeisten riskien toteutumisen todennäköisyyttä, kuten salassapitosopimusten tai kilpailukieltojen rikkomista.

Yhtä lailla helposti toteutettava henkilöturvallisuuteen liittyvä toimenpide on työnhakijan suosittelijoiden ja entisten työnantajien läpisoitot tai tarkastukset. Muita osapuolia haastatteleamalla onkin työnantajan mahdollista suorittaa oman organisaationsa kannalta oleellista soveltuvuusarviointia, sekä saada historiatietoa seikoista, jotka eivät kävisi esimerkiksi turvallisuusselvityksestä ilmi.

Vaativampia keinoja henkilöturvallisuuden tason edistämiseksi tulo-tilanteiden yhteydessä ovat esimerkiksi työntekijän esittämien asiakirjojen ja todistusten tarkastukset, sekä yksityisten yritysten tuottamien taustaselvitysten hyödyntäminen.

Asiakirjatarkastuksella viitataan tässä sekä fyysisten asiakirjojen tarkasteluun esimerkiksi väärennettyjen tai muunneltujen asiakirjojen varalta, sekä niitä

myöntäneiden tahojen tarkastelua. Väärennettyjen asiakirjojen taustalla voi olla monta tekijää, aina henkilökohtaisen hyödyn tavoittelemisesta esimerkiksi väärennettyjen opintotodistusten muodossa, aina valtiollisen tiedustelun edistämiseksi peittelemällä vieraan valtion tiedustelijan henkilöllisyys tekaisulla sellaisella. Fyysiset tarkastukset edellyttävät tosin harvinaista ammattitaitoa, mutta jo todistuksia myöntäneiden tahojen läpisoitot saattaisivat tuoda esille erinäisiä petosyrityksiä.

Yksityisten yritysten tuottamilla taustaselvityksillä viitataan kaupalliseen toimintaan, joka on kansainvälisesti merkittävästi yleisempää kuin Suomessa, johtuen mahdollisesti toimivaltaisen viranomaisen tekemän henkilöturvallisuusselvityksen yleisyydestä. Suomessakin silti toimii tämän alan yrityksiä, joidenka tarjoamien palveluiden käytöstä valtionhallinnossa ole yhtään kirjattua esimerkkiä. Maksullisena palveluna on ymmärrettävää, ettei tällaisia selvityksiä haluta jokaisesta valtionhallinnon työntekijästä teetättää, mutta avainasemiin asetettavista henkilöistä voisi yksityisestä taustaselvityksestä saada paljon sellaista tietoa mahdollisen rekrytointi- tai nimityspäätöksen tueksi, jota ei yksin viranomaisen suorittamasta henkilöturvallisuusselvityksestä ilmene. Esimerkinomaisesti, eräs näitä palveluita myyvä yritys Suomessa esittää seuraavaa sisältöä selvityksen teetättämisessä (Ukemix 2022);

- Henkilön koulutus- ja työhistorian oikeaksi todentaminen
- CV:n sekä koulutus- ja työtodistusten läpikäynti
- Yhteydenotto suosittelijoille ja aiemmille työnantajille
- Taloudellinen tilanne: Vero-, ulosotto- ja luottotietojen selvittäminen
- Yritysyhteyksien tarkastaminen
- Rikostaustan selvittäminen
- Oikeudessa käsiteltyjen riita-asioiden tarkastelu
- Mahdolliset yhteydet järjestäytyneeseen rikollisuuteen

Osittain näissä kahdennetaan viranomaisen suorittaman henkilöturvallisuusselvityksen sisältöä, esimerkiksi taloudellisten tietojen osalta sekä rikostaustan selvittämisessä, tosin tuolloinkin henkilöturvallisuusselvityksen osalta esiintyy rajoitteita joita taustaselvityksen osalta ei; henkilöturvallisuusselvityksissä taloudellinen tilanne todennetaan vain perus- tai laajamuotoisten selvitysten yhteydessä, ja rikostaustaan liittyvät seikat eivät ilmene selvityksessä jos niiden viimeisimmästä päiväyksestä on yli viisi vuotta.

2.5 Henkilöturvallisuuden kehittämisen tarve

Edellisten kappaleiden pohjalta voimme todeta henkilöturvallisuusselvitysten olevan kattavia ja hyödyllisiä työkaluja, mutta muidenkin henkilöturvallisuutta edistävien vaihtoehtojen olevan olemassa ja tarjoavan uusia ulottuuksia tapausten arviointia varten. Ovatko nämä siis tarpeellisia?

Ajoittain julkisuuteen päätyy tapauksia, joissa turvallisuusselvitysten rajoitussellisuudet tulevat ilmi. Tammikuussa 2019 useassa lehdessä ilmestyi uutisjulkaisu Ulkoministeriön pitämän lehdistötilaisuuden jälkeen, jossa kerrottiin Ankaran suurlähetystön työntekijöiden olevan rikoksista epäiltyinä, nimikkeinä törkeä laittoman maahanmuuton järjestäminen sekä törkeä virka-aseman väärinkäyttö (Koponen, T. 2019). Uutisissa tartuttiin erityisesti Ulkoministeriön konsulipäällikön toteamukseen siitä, että henkilöt on turvallisuusselvitetty Suojelupoliisin toimesta. Kysyttäessä ovatko ministeriön taustaselvityksiin liittyvät prosessit kunnossa, konsulipäällikkö vastasi ” – Kyllä ne ovat minun mielestäni kunnossa. He (rikoksesta) epäillyt ovat selvitykset aikanaan läpäisseet” (Koponen, T. 2019)

Ankaran suurlähetystön tapauksessa ilmenee hyvin, kuinka turvallisuusselvitysten ”läpäisy” on tuottanut aiemmin esitettyä väärän turvallisuuden tunnetta. On silti todettava, ettei lisätoimenpiteilläkään olisi välttämättä havaittu mitään poikkeamia tai puutteita työntekijöissä heidän rekryointihetkellensä, eivätkä mitkään toimenpiteet estä henkilöä tekemästä jotain arvaamatonta, jos siihen liittyvää taustaa, viitteitä tai vihjeitä ei ole. Kuitenkin on mahdollista, että lisäselvityksillä, esimerkiksi yksityisen taustaselvityksen teettämisellä, olisi paljastunut seikkoja, jotka olisivat asettaneet henkilöiden soveltuvuuden tehtävään kyseenalaiseksi, tai vähintään johtaneet henkilöturvallisuuteen liittyvän pohdinnan olleen hieman syvällisempää.

Toisena esimerkkinä, toukokuussa 2022 Turun Sanomat julkaisi jutun, jonka mukaan rikosseuraamuslaitos (RISE) oli havainnut rikollisjärjestöjen jäsenten pyrkineen soluttautumaan vanginvartijoiden töihin. Samaisessa jutussa RISE moitti turvallisuusselvitysmenettelyä ja heidän tilaamastaan tutkimuksesta ilmeni, että RISE:n pitäisi itse ryhtyä selvittämään työntekijöidensä taustoja (Härkönen, R. 2022). Uutisjulkaisusta ei käy ilmi, millä tavoin rikollisjärjestökytkökset olivat loppujen lopuksi ilmenneet, mutta edellä mainittua tutkimusta johtaneen Jyri Paasosen blogissa julkaistussa artikkelissa hän esit-

tää yhdeksi keskeisistä haasteista olevan hyödynnettävien turvallisuusselvitysten laajuuden. Vankila-alan opiskelijoista ei voida tehdä turvallisuusselvityslain puitteissa kuin suppea turvallisuusselvitys, kuten ei tukipalveluita tuottavien toimittajien tai alihankkijoidenkaan henkilöstöstä (Paasonen, J. 2022). Suppeassa turvallisuusselvityksessä hyödynnettävät rekisterit ja tietokannat eivät puolestaan sisällä rikosjärjestötaustoihin liittyviä sellaisia (Finlex, Turvallisuusselvityslaki 2022). Tällöin turvallisuusselvityksestä saatava hyöty on, ottaen huomioon turvallisuusselvityksen hakijan eli RISE:n luonteen, korkeintaan pinnallinen.

Julkisuuteen saapuvia tilanteita, joissa turvallisuusselvitystä on pidetty riittävänä toimenpiteenä tai jossa sen teettämisestä ei ole ollut merkittävää hyötyä kuten yllä, on harvassa, mutta edeltävistä uutisjutuista on jo todettavissa, ettei turvallisuusselvitys ainoana henkilöturvallisuuden takaamiseen liittyvänä toimenpiteenä ole riittävä.

3 Kyselytutkimus

3.1 Kyselytutkimuksen tarkoitus

Kyselytutkimus suoritettiin selainpohjaisella ratkaisulla, joka jätettiin avoimeksi kuukaudeksi sen lähetyspäivästä. Vastausajan päätyttyä kyselytutkimukseen oli vastannut 12 vastaanottajaa.

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli toimia barometrinä valtionhallinnon asiantuntijoiden kokemuksiin henkilöturvallisuudesta. Kysymykset olivat tarkoituksellisesti mahdollisimman yleisluontoisia kahdesta syystä; ensinnäkin, jotta vastaanottajat eivät epäröisi vastata näihin, sillä liian tarkat kysymykset liittyen henkilöturvallisuusprosesseihin eivät ole lähtökohtaisesti julkista tietoa, ja toiseksi, jotta henkilöt, joidenka henkilökohtainen ymmärrys henkilöturvallisuudesta ei yllä asiantuntijatasolle, kykenisivät silti vastamaan niihin.

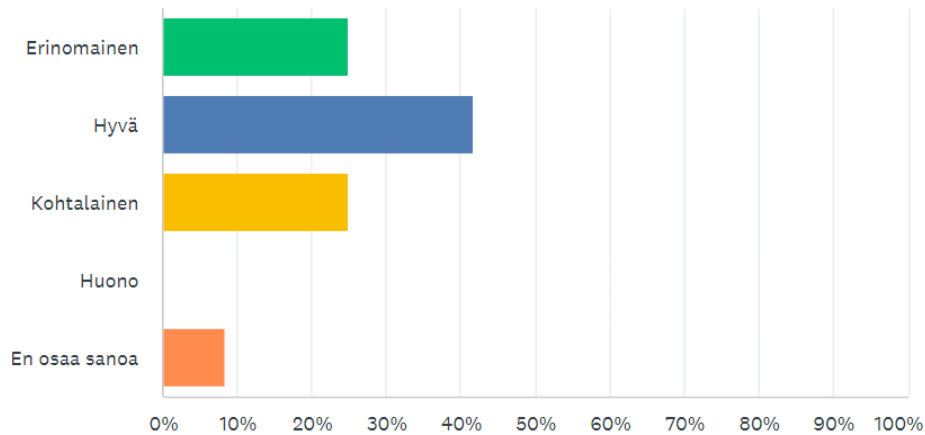
Kysymysten avulla on tarkoitus arvioida, kuinka valtionhallinnon edustajat kokevat organisaationsa henkilöturvallisuuden tason suhteessa siihen, mitä toimenpiteitä sen edistämiseksi suoritetaan. Tämän kehitystyön alkuperäisen esityksen mukaisesti oletuksena on, että henkilöturvallisuusselvityksiin keskitetty henkilöturvallisuus koetaan olevan hyvällä tasolla, riippumatta siitä hyödynnetäänkö muita, turvallisuusselvitysmenettelyä tukevia menetelmiä vai ei.

3.2 Kyselytutkimuksessa esitetyt kysymykset ja tulokset

Kysymys 1: Millä tasolla koette henkilöturvallisuuden olevan organisaatiossanne?

Millä tasolla koette henkilöturvallisuuden olevan organisaati...

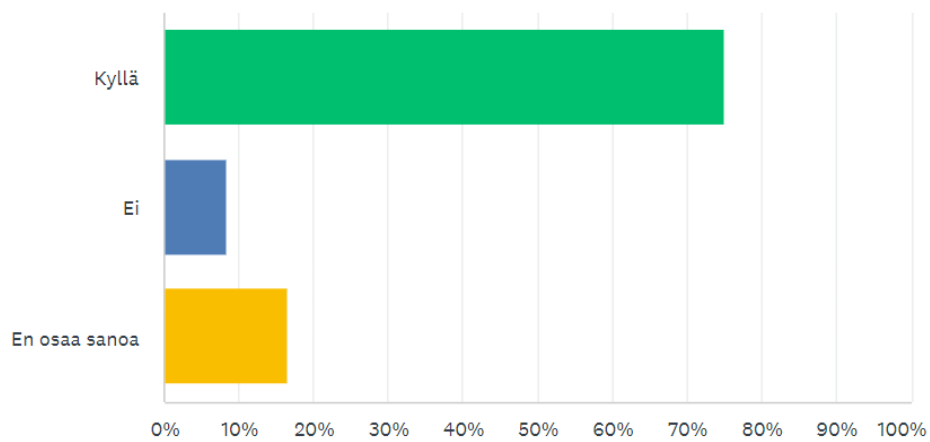
Vastattu: 12 Ohitettu: 0



Kysymys 2: Onko organisaationne määritellyt henkilöturvallisuudesta vastaavan henkilön tai yksikön?

Onko organisaationne määritellyt henkilöturvallisuudesta va...

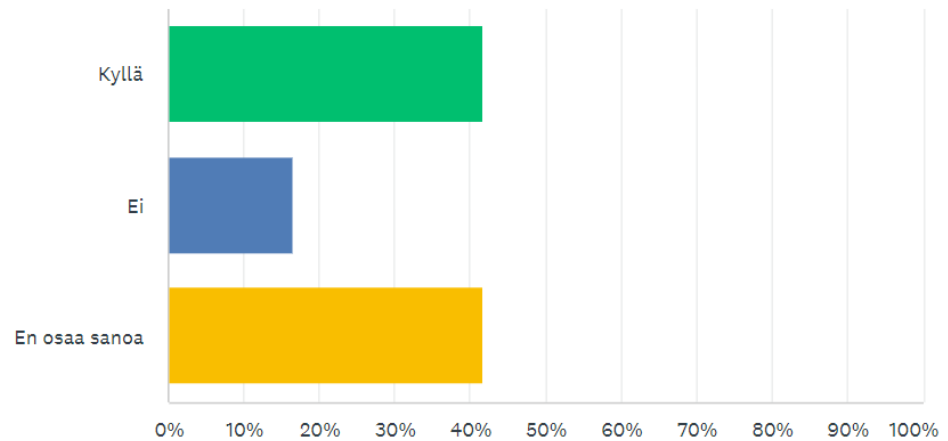
Vastattu: 12 Ohitettu: 0



Kysymys 3: Onko organisaationne laatinut henkilöturvallisuuden periaatteet, tai siihen liittyvän politiikka-tason asiakirjan?

Onko organisaationne laatinut henkilöturvallisuuden periaatt...

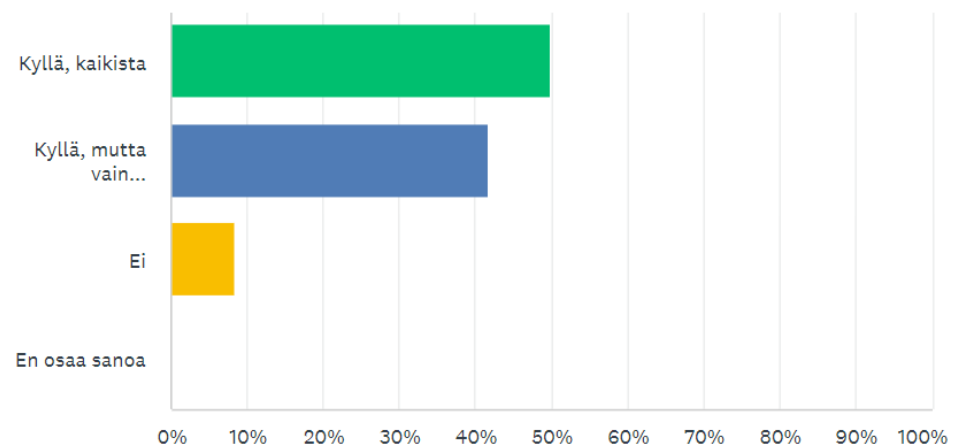
Vastattu: 12 Ohitettu: 0



Kysymys 4: Hakeeko organisaationne henkilöturvallisuusselvityksiä työntekijöistään?

Hakeeko organisaationne henkilöturvallisuusselvityksiä työn...

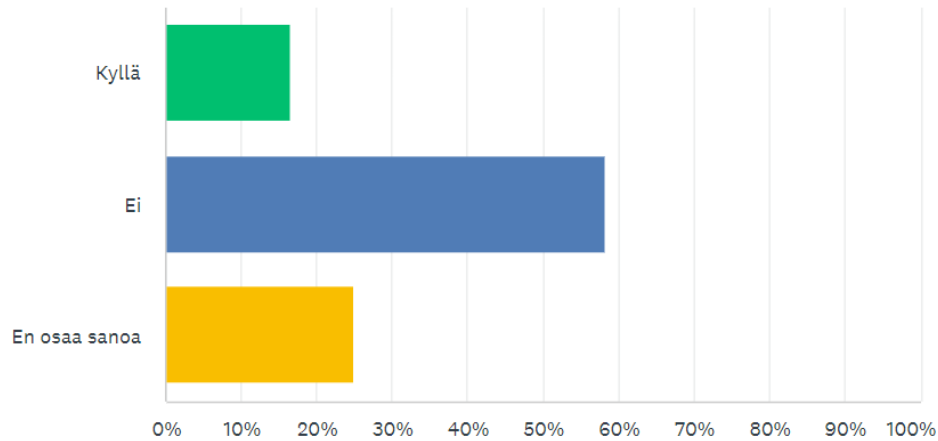
Vastattu: 12 Ohitettu: 0



Kysymys 5: Suorittaako organisaationne muita taustaselvityksiä kuin henkilöturvallisuusselvityksiä, esim. yksityisen tahon tuottamia selvityksiä, luottotietotarkastuksia tai suosittelijoiden tarkastuksia?

Suorittaako organisaationne muita taustaselvityksiä kuin hen... ...

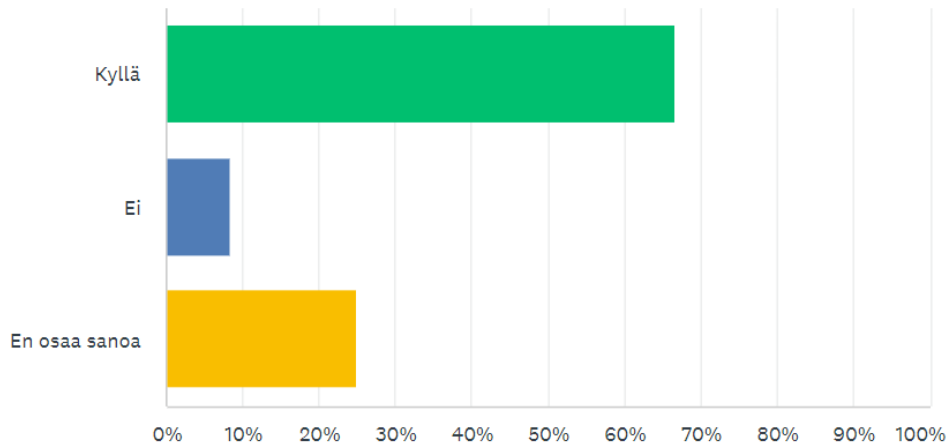
Vastattu: 12 Ohitettu: 0



Kysymys 6: Onko organisaatiossanne suoritettu koulutuksia henkilöturvallisuuteen liittyen?

Onko organisaatiossanne suoritettu koulutuksia henkilöturva... ...

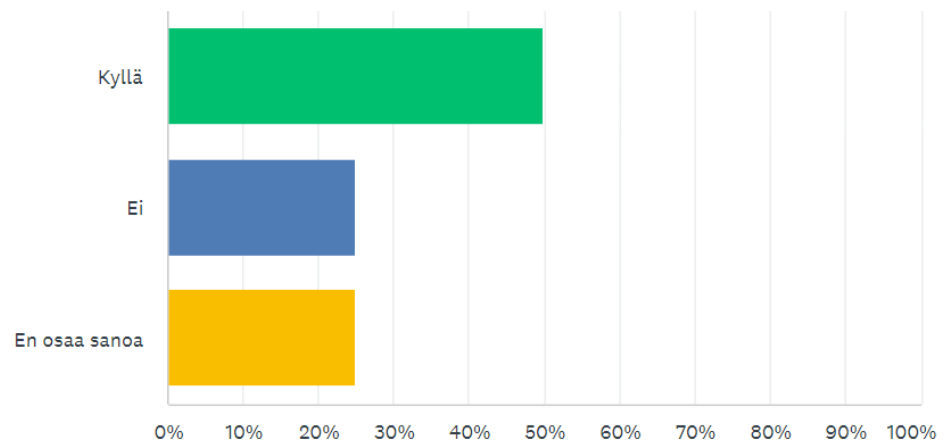
Vastattu: 12 Ohitettu: 0



Kysymys 7: Näettekö organisaatiollanne olevan tarvetta hyödyntää muita kuin olemassa olevia henkilöturvallisuuteen liittyviä toimintamalleja tai työkaluja?

Näettekö organisaatiollanne olevan tarvetta hyödyntää muit...

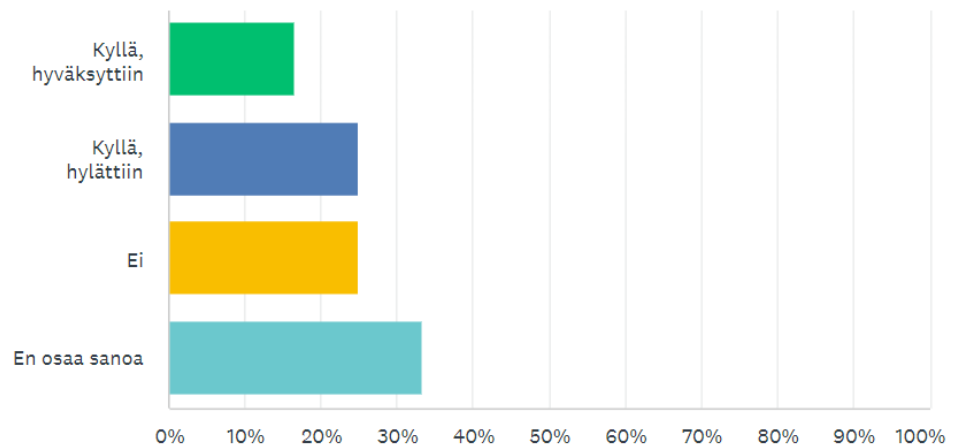
Vastattu: 12 Ohitettu: 0



Kysymys 8: Oletteko esittäneet henkilöturvallisuuden kehittämiseen liittyviä toimintamalleja tai työkaluja, ja kuinka niihin on suhtauduttu?

Oletteko esittäneet henkilöturvallisuuden kehittämiseen liitt...

Vastattu: 12 Ohitettu: 0



3.3 Kyselytutkimuksesta pääteltävää

Kuten on jo aiemmin todettu, kyselytutkimuksen matala vastausprosentti mietätoi sen tieteellisen arvon, mutta alkuperäistä kehitystyön esittämää väittämää tulokset vaikuttaisivat tukevan.

Yhtä lukuun ottamatta kaikki vastaajat kertovat organisaatioidensa turvallisuusselvittävänsä joko kaikki työntekijänsä, tai tiettyihin tehtäviin sijoittavat henkilöt. Yli 70 % vastaajista kokee organisaationsa henkilöturvallisuuden olevan hyvällä tai peräti erinomaisella tasolla, vaikka vain 16 % vastaajista kertoo organisaationsa hyödyntävän muita menetelmiä kuin henkilöturvallisuusselvityksiä henkilöturvallisuuden edistämiseksi. Tästä huolimatta tasan puolet vastaajista kokee, että organisaatiolleen olisi hyödyllistä käyttää muita henkilöturvallisuuden liittyviä menetelmiä, joten on myös mahdollista, että kyse on kokemuksesta siitä, että nykyinen taso on riittävä, mutta parannaakin aina voisi.

Henkilöturvallisuuden on lähtökohtaisesti määritelty vastuutaho, ja siihen liittyviä koulutuksia on pidetty, joten on arvioitava organisaatioilla olevan suunnitelmallinen lähestymistapa henkilöturvallisuuteen. Alle puolet, n. 40 % vastaajista kertoo esittäneensä kehittämisehdotuksia henkilöturvallisuuden liittyen mutta näistä vain kahden vastaajan (16 %) esitykset on hyväksytty, mikä jälleen viittaisi siihen, että organisaatioissa ollaan nykytilanteeseen tyytyväisiä.

4 Yhteenveto

4.1 Tutkimushaasteet

Kehitystyön suurimmaksi haasteeksi on osoittautunut kvantitatiivisen datan keräys. Osittain sitä ei suunniteltukaan tähän työhön sisällytettäväksi, sillä tieto saattaa itsessään olla luottamuksellista, mutta kehitystyön edetessä on ilmennyt mahdollinen havaintijaharha, sillä sen laatijan kokemukset henkilöturvallisuuden kehittämistä edustavat yhtä näkemystä, mutta vastakkaisen näkemyksen tietoa ei ole saatavilla, osittain varmasti johtuen siitä että tilanteista, joissa mitään ei ole tapahtunut (ja näin ollen henkilöturvallisuuteen liittyvät menetelmät ovat toimineet), ei myöskään mitään kirjoiteta.

Kyselytutkimuksesta olisi mahdollisesti saanut enemmän sellaista tietoa, joka olisi voinut joko poistaa havaintijaharhan mahdollisuuden tai vahvistaa sen olemassaolon, mutta matala vastaajamäärä epäi tämän mahdollisuuden. Vastaajamäärän nostaminen on kuitenkin haasteellista, sillä toimikenttä johon kysymykset liittyvät on hyvin suppea, ja henkilöt, joilla on riittävä asiantuntemus vastaamaan kysymyksiin asianmukaisesti ovat sitäkin harvinaisempia. Liian laajalla vastaajamäärällä toimitettu kyselytutkimus voisi tuottaa tilastollisesti merkittävää, mutta laadullisesti vääristynyttä tietoa.

4.2 Johtopäätökset

Henkilöturvallisuus Suomen valtionhallinnossa on merkityksellisesti yhden menettelyn, eli henkilöturvallisuusmenettelyn, varassa. Toimivaltaisten viranomaisten tuottamat turvallisuusselvityspalvelu on eittämättä arvokas ja tärkeä, ja tuottaa merkittävää turvallisuuteen painottuvaa lisäarvoa mihin tahansa organisaatioon, jossa sitä hyödynnetään. Yksinään ne eivät kuitenkaan kykene kattamaan kaikki henkilöturvallisuuteen liittyviä uhkia tai riskejä, jotka valtiollisiin toimijoihin kohdistuvat.

Juurisyytä henkilöturvallisuusselvitys-riippuvuuteen tulisi tarkastella – liittyykö se lakisääteisiin vaatimuksiin, kriteeristöihin vai pelkästään tottumukseen? Mikäli esteitä muille, henkilöturvallisuusselvitystä tukeville toiminoille ei ole, miksi niitä ei käytetä, tai jos käytetään, niin hyvin harvoin?

Julkisuuteen ilmenneet tapaukset ovat osoittaneet, ettei henkilöturvallisuusselvitys ole aina riittävä toimenpide varmentamaan henkilön luotettavuus tai nuhteettomuus. Valtionhallinnossa tulisikin harkita lisäkeinojen hyödyntämistä tilanteissa, joissa on korostunut henkilöturvallisuuteen liittyvä riski tai uhka. Joitain kustannustehokkaita toimenpiteitä on kunkin valtiollisen toimijan mahdollista suorittaa itsenäisesti, ja maksullisia, mutta kattavampia lisäpalveluita on myös saatavilla.

Turvallisuuden tunne valtiollisissa organisaatioissa vaikuttaa silti olevan korkea, mikä kertonee olemassa olevien toimintamallien koetuista onnistumisista. Turvallisuuden ei tulisi kuitenkaan koskaan jäädä aloilleen, sillä tahot, jotka siihen liittyviä varmenteita pyrkivät kiertämään tai ohittamaan, eivät sitä ainakaan tee. Jotta Suomen valtionhallinnossa voidaan säilyttää jo hyvälle tasolle tuotu henkilöturvallisuus, tulisi valtionhallinnossa tarkastella henkilöturvallisuuteen liittyviä prosessejaan ja toimintamallejaan ja aidosti puntaroida, vastaavatko ne niihin uhkakuviin ja riskeihin, joita heidän toimintaan nykyaikana kohdistuu.

5 Viitteet & liitteet

5.1 Lähdeviitteet ja kirjallisuusluettelo

Kansallinen turvallisuusviranomainen. 2020. ”Katakri 2020: tietoturvallisuuden auditointityökalu viranomaisille”. Traficom.

EK 2022. Elinkeinoelämän keskusliitto. Yritysturvallisuus. Viitattu 10. elokuuta 2022. <https://ek.fi/hyoty tietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/>

NIST CRSC 2022. Computer Security Resource Center. Personnel security. Viitattu 10. elokuuta 2022. https://csrc.nist.gov/glossary/term/personnel_security

Finlex, Virkamieslaki 2022. Valtion virkamieslaki 750/1994. Viitattu 10. elokuuta 2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>

SUPO 2022. SUPO lukuina. Viitattu 12. elokuuta 2022. <https://supo.fi/supo-lukuina>

SUPO Tursel 2022. Turvallisuusselvityksiä tehdään Suomen turvallisuuden ja edun suojelemiseksi. Viitattu 12. elokuuta 2022. <https://supo.fi/miksi-turvallisuusselvitys-tehdaan>

SUPO Tursel FAQ 2022. Usein kysytyt kysymykset turvallisuusselvityksestä. Viitattu 12. elokuuta 2022. <https://supo.fi/usein-kysyttya-turvallisuusselvityksista>

Finlex, Turvallisuusselvityslaki 2022. Turvallisuusselvityslaki. Viitattu 10. elokuuta 2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140726>

Härkönen, R. 2022. ’Rikolliset ovat yrittäneet soluttautua vanginvartijoiksi ja poliiseiksi – tutkija: "Supon selvitykset puutteellisia"’. Turun Sanomat.

29. toukokuuta 2022. Viitattu 2. syyskuuta 2022. <https://www.ts.fi/uutiset/5665462>

Paasonen, J. 2022. 'TURVALLISUUSSELVITYKSIIN LIITTYVIÄ HAASTEITA ERITYISESTI RIKOSSEURAAMUSALAN NÄKÖKULMASTA'. Julkaistu 29. toukokuuta 2022. Viitattu 2. syyskuuta 2022. <https://jyripaasonen.fi/turvallisuusselvityksiin-liittyvia-haasteita-erityisesti-rikosseuraamusalan-nakokulmasta/>

Ukemix 2022. Taustaselvitys. Viitattu 2. syyskuuta 2022. <https://ukemix.com/turvallisuuspalvelut/taustaselvitys/>

Koponen, T. 2019. 'Ministeriön konsulipäällikkö: Supo oli tehnyt turvaselvitykset rikoksesta epäillyistä viisumivirkailijoista'. Satakunnan kansa. 22. tammikuuta 2019. Viitattu 12. syyskuuta 2022. <https://www.satakunnan-kansa.fi/kotimaa/art-2000007061945.html>

5.2 Liitteet

Henkilöturvallisuus valtionhallinnossa -kyselytutkimuksen kyselyluettelo:

1. Millä tasolla koette henkilöturvallisuuden olevan organisaatiossanne?
2. Onko organisaationne määritellyt henkilöturvallisuudesta vastaavan henkilön tai yksikön?
3. Onko organisaationne laatinut henkilöturvallisuuden periaatteet, tai siihen liittyvän politiikka-tason asiakirjan?
4. Hakeeko organisaationne henkilöturvallisuusselvityksiä työntekijöistään?

5. Suorittaako organisaationne muita taustaselvityksiä kuin henkilöturvallisuusselvityksiä, esim. yksityisen tahon tuottamia selvityksiä, luottotietotarkastuksia tai suosittelijoiden tarkastuksia?
6. Onko organisaatiossanne suoritettu koulutuksia henkilöturvallisuuteen liittyen?
7. Näettekö organisaatiollanne olevan tarvetta hyödyntää muita kuin olemassa olevia henkilöturvallisuuteen liittyviä toimintamalleja tai työkaluja?
8. Oletteko esittäneet henkilöturvallisuuden kehittämiseen liittyviä toimintamalleja tai työkaluja, ja kuinka niihin on suhtauduttu?