



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Tukipartio- ohjaajien kokemat uhka- ja vaara- tilanteet asiakastyössä

Voutilainen Jarmo

2016 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Tukipartio- ohjaajien kokemat uhka- ja vaaratilanteet asiakastyössä

Jarmo Voutilainen
Sosiaalialan ko.
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2016

Jarmo Voutilainen

Tukipartio- ohjaajien kokemat uhka- ja vaaratilanteet asiakastyössä

Vuosi 2016 Sivumäärä 61

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten paljon tukipartio-ohjaajat kokevat turvattomuutta työssään ja miten paljon ohjaajiin on kohdistunut uhkaavaa ja väkivaltaista käyttäytymistä. Tavoitteeni oli saada vastauksia myös siihen millä keinoilla ohjaajat ovat selviytyneet haastavista tilanteista. Opinnäytetyöni selvitti ainoastaan valvontarangaistukseen tuomittujen ja valvottuun koevapauteen sijoitettujen vankien aiheuttamia tilanteita. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu tukipartiotyön tehtäväkuvaan ja siihen miten paljon turvallisuus kysymykset vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö suoritettiin laadullisena tutkimuksen jota varten lähetin kyselyn kaikille Suomen 32 tukipartio ohjaajalle. Tutkimukseen vastasi 16 työntekijää jonka lisäksi aineistoa kerättiin rikosseuraamuslaitoksen vankitietojärjestelmästä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. Tulosten mukaan ohjaajat eivät koe, että väkivallan uhka tai koettu väkivalta vaikuttaa heidän työhyvinvointiin. Uhkaavat tilanteet olivat kuitenkin yleisiä. Työntekijöillä on runsaasti kokemusta rikosseuraamusosalta ja he ovat selvinneet haastavista tilanteista yleensä vuoro-vaikutuksen keinoin.

Selvitysten mukaan työväkivalta ilmenee niillä aloilla joissa on runsaasti kontrollitehtäviä. Tukipartiotyö painottuu hyvin pitkälti kontrollitehtäviin, joten riski kohdata väkivaltaa on olemassa. Tukipartiotyössä uhkaavat tilanteet liittyivät yleensä aina asiakkaan päihteiden käyttöön. Yleistä oli se, että tukipartio joutuu suorittamaan työtehtäviä tuomitun asunnossa missä on muita päihdyneitä henkilöitä paikalla. Työntekijät kokivat turvattomuutta myös asiakkaiden päihteiden käytön seurauksena syntyvistä kuljetustehtävistä. Aineiston mukaan tukipartio ohjaajiin on kohdistunut myös vakavaa uhkailua ja joissakin tapauksissa heidän fyysistä koskemattomuutta on loukattu.

Jarmo Voutilainen

The experience of threatening and dangerous situations by supervision patrol leaders during client work

Year	2016	Pages	61
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to establish the level of insecurity experienced by supervision patrol leaders in their work and the amount of violent behaviour directed towards them. In addition the goal was to answer the question of how the leaders have also dealt with the challenging situations. This thesis only covers the challenging situations caused by the inmates under the monitoring sentence and supervised probationary freedom. The theoretical background of this thesis is based on the supervision patrol's job description and on the impact of security issues on employees' wellbeing at work.

The thesis was conducted as qualitative research for which a survey was sent to all Finland's 32 supervision patrol members. The survey participation rate was 16. Part of the research material was also collected from the inmate information service at the Criminal Sanctions Agencies. The research material was analyzed using a content analysis method. According to the results of the analysis, supervisors do not feel that the threat of violence or violent acts directed at them have an impact on wellbeing at work. Employees have a great deal of experience working as correctional officers and they have been able to manage the threatening situations usually with interpersonal skills.

According to the research, work related violence is common in jobs that typically have a high number of controlling tasks: Supervision patrolling work consists mainly of controlling tasks so the risk of violence is tangible. Violence in the supervision patrolling work is almost always related to the use of intoxicants by the inmates. It is very common that the supervision patrol members face other intoxicated persons while they perform work tasks at an inmate's home. The employees also feel unsafe when they have to perform transportation tasks related to inmates' intoxication. Based on the survey the supervision patrol supervisors have been a target of serious threats and in some cases their physical integrity.

Keywords: Criminal Sanctions Agency, support patrol, supervised probationary freedom, monitoring sentence, wellbeing, safety, working class power

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Rikosseuraamuslaitos.....	7
3	Tukipartiot.....	8
3.1	Tukipartio- ohjaajat.....	8
3.2	Valvontarangaistus.....	10
3.3	Valvottu koevapaus.....	12
4	Teoreettinen viitekehys.....	14
4.1	Työhyvinvointi.....	14
4.2	Työturvallisuus asiakastyössä.....	18
4.2.1	Vuorovaikutuksen merkitys haastavassa tilanteessa.....	18
4.2.2	Työturvallisuus ja lainsäädäntö.....	19
4.2.3	Työväkivalta.....	20
4.3	Tuki ja kontrollointi asiakastyössä.....	23
5	Tutkimuksen tavoitteet ja toteutuminen.....	25
6	Tutkimuksen kulku.....	27
6.1	Aineiston kerääminen.....	27
6.2	Aineiston analysointi.....	28
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	29
6.4	Tutkimuksen eettisyys.....	29
7	Uhka- ja vaaratilanteet tukipartiotyössä.....	31
7.1	Vastaajien profiili.....	31
7.2	Koulutus- ja perehdytys selvitys.....	31
7.3	Väkivallan uhan ja väkivallan kokemukset.....	33
7.4	Uhka ja vaaratilanteiden vaikutus työhyvinvointiin.....	37
7.5	Selviytymiskeinot hankalissa tilanteista.....	40
7.6	Turvallisuuden hallinta ja kehittäminen.....	41
8	Yhteenveto.....	42
9	Pohdinta.....	46
	Lähteet.....	48
	Kuviot.....	51
	Taulukot.....	52
	Liitteet.....	53
	Liite 1: Kyselylomake.....	53
	Liite 2: Alkaneet ja päättyneet valvotutkoevapaudet ja valvontrangaistukset.....	60
	Liite 3: Tutkimuslupahakemus.....	61

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja aineisto on kerätty sähköpostihaastattelulla. Opinnäytetyö tarkastelee sitä, miten paljon tukipartion ohjaajat kokevat turvattomuutta työssään. Tutkimuksen tarkoitus on myös selvittää miten paljon ohjaajat ovat kokeneet uhkia ja vaaratilanteita. Viimeiseksi tutkimuksessa selvitetään millaisilla keinoilla työntekijät ovat selvinneet hankalista tilanteista. Opinnäytetyöni on tehty työelämänasiantuntijan näkökulmasta sillä olen työskennellyt vuodesta 2013 alkaen Etelä-Suomen tukipartiossa. Idea opinnäytetyöhön syntyi työtehtävissä heränneiden turvallisuuskysymysten pohjalta.

Valvottu koevapaus on osoittautunut toimivaksi osaksi asteittaista vapautumista. Tilastojen valossa vangit jotka vapautuvat koevapauden kautta eivät syyllisty uusiin rikoksiin niin usein kuin vankilasta vapautuneet vangit. Tähän vaikuttaa myös se, että koevapauteen valikoituu motivoituneita vankeja joiden riski epäonnistua ei ole suuri. (Hartoneva, Mohell, Pajuoja & Vartia 2015, 388-399.) Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa mainitaan turvallisuuden olevan yksi laitoksen perusarvoista. Strategian linjauksissa on mainittu, että rikosseuraamuslaitoksen visio on siirtää painopistettä turvallisesti kohti vaikuttavampaa ja avoimempaa täytäntöönpanoa. Strategiassa mainitaan myös julkisen rahoituksen ongelmat. Seuraamusjärjestelmää on kehitettävä niin, että se pystyy vastamaan tuottavuuden parantamisvaatimuksiin. (Rikosseuraamuslaitoksen Strategia 2011-2020, 2,7.) Tuomioiden suorittaminen siviiliyhteiskunnassa antaa tarvittavia kustannussäästöjä, mutta samassa yhteydessä on muistettava, ettei turvallisuutta saa laiminlyödä säästöpainneiden alla. On erittäin tärkeää selvittää jo varhaisessa vaiheessa missä määrin tukipartio-ohjaajiin kohdistuu turvallisuus uhkia ja miten paljon he kokevat turvattomuutta työssään. Avoiseuramuksien määrät ovat olleet jatkuvassa kasvussa ja niiden odotetaan kasvavan entisestään. (Liite 2).

Valvontarangaistuksiin tuomittujen määrä on ollut ennakoitua pienempi, mutta määrät ovat olleet kuitenkin nousussa. Valvontarangaistus on vakiinnuttamassa paikkaansa osana seuraamusjärjestelmää. Osoituksena tästä ovat tutkimustulokset joiden mukaan rikosten uusiminen on vähäisempää valvontarangaistukseen tuomituilla kuin ehdottomaan rangaistukseen tuomituilla. (Hartoneva ym. 2012, 63). Valvontarangaistukseen tuomitut ovat syyllistyneet lievempiin rikoksiin kuin valvottuun koevapauteen sijoitetut vangit, mutta myös heidän kanssaan työskentelyssä kohdataan päihtyneitä asiakkaita. Asiakastyöhön liittyy siis molemmissa tapauksissa riskejä. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuus linjauksissa (2015, 35) on myös mainittu, että mikäli rangaistuksien painopiste siirtyy kohti avoseuraamuksia on niissä huomioitava riittävä varautuminen turvallisuushyönteihin. Lisäksi turvallisuustoiminnan kehittäminen vaatii selvityksiä, jotta tiedetään onko tarvittavat toimenpiteet olleet riittäviä.

2 Rikosseuraamuslaitos

Rikosseuraamuslaitos on vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoviranomainen. Rikosseuraamuslaitos toimii oikeusministeriön alaisuudessa ja sen tavoitteena on ehkäistä uusintarikollisuutta ja huolehtia yhteiskunnan turvallisuudesta. (Rikosseuraamuslaitos 2016.) Toiminnan tavoitteena on vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpano siten, että se lisää tuomittujen valmiuksia edistää elämänhallintaa ja sijoittumista takaisin yhteiskuntaan. (Laki rikosseuraamuslaitoksesta 27.11.2009/953).

Rikosseuraamuslaitoksen muodostavat keskushallintoyksikkö, täytäntöönpanoyksikkö ja kolme täytäntöönpanoaluetta sekä näiden lisäksi koulutuksesta vastaava rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Keskushallinto sijaitsee Helsingissä ja se koostuu kolmesta yksiköstä ja sisäisestä tarkastuksesta. Keskushallinnon kolme yksikköä ovat johdon tuki, hallinto yksikkö, toiminnan kehitys- ja laatu yksikkö. Täytäntöönpanoyksikkö huolehtii vankeuden, valvontarangaistuksen ja tutkintavankeuden ajallisen keston toteutumisesta lain edellyttämällä tavalla. (Organisaatio 2016.)

Suomi jakautuu kolmeen täytäntöönpanoalueeseen joita ovat Etelä-Suomen rikosseuraamus alue (ESRA), Länsi-Suomen rikosseuraamusalue (LSRA) ja Itä-Pohjois-Suomen rikosseuraamus alue (IPRA). Rikosseuraamusalueilla toimii aluehallinto ja se koostuu aluekeskuksesta (ALKE) ja arviointikeskuksesta (ARKE). Rikosseuraamusalueet jakautuvat Rikosseuraamuskeskuksiin joiden alaisuudessa vankilat ja yhdyskuntaseuraamustoimistot toimivat. (Rikosseuraamuslaitos 2016.)

Rikosseuraamuslaitos on lanseerannut uusimmassa strategiassa yhdeksi tavoitteekseen siirtyä ”turvallisesti kohti avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa”. Tavoite toteutetaan vähentämällä suunnitelmallisesti tuomittujen valvonnan intensiivisyyttä. Tuomittujen vastuunottamista omasta elämästä tuetaan päihdevalvonnalla ja muulla valvonnalla. Sähköinen valvonta mahdollistaa avoimen täytäntöönpanon laajentumisen. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020, 12.) Sähköisellä valvonnalla pyritään edistämään vankilasta vapautunutta takaisin siviiliyhteiskuntaan. Tämä tarkoittaa, että vanki suorittaa tuomiosta viimeiset kuukaudet kotona ja häntä valvotaan osittain teknisin välinein. Siviilirangaistuksilla voidaan välttää tuomitun sosiaalista sopeutumista rikolliseen yhteisöön. Siviilissä suoritettavilla rangaistuksilla tuomitun on mahdollista säilyttää työpaikka ja myös perhesuhteet sekä muut sosiaaliset suhteet säilyvät paremmin. (Danielsson & Mäkipää 2012, 77.) Pelkästään siviilissä suoritettavalla rangaistuksella tarkoitetaan valvontarangaistukseen tuomittuja, joiden liikkumisvapautta on rajoitettu ja ketkä suorittavat tuomion kokonaan asuinpaikassaan. Valvontarangaistukseen tuomittuja valvovat tukipartiot yhdessä Turun keskusvalvomon ja yhdyskuntaseuraa-

mustoimistojen kanssa. Koevapausvankien täytäntöönpanon suorittamista valvovat tukipartiot yhdessä vankiloiden kanssa.

3 Tukipartiot

Suurin osa tukipartioista toimii yhdyskuntaseuraamustoimistojen yhteydessä. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelee rikosseuraamustyöntekijöitä ja rikosseuraamusesimiehiä jotka vastaavat yhdyskuntapalvelun, valvontarangaistuksen, ehdollisen vankeuden sekä nuorisorangaistuksen toimeenpanoista. (Henkilöstö 2015.) Tukipartioiden tehtävänä on tukea ja valvoa valvottuun koevapauteen sijoitettuja vankeja ja valvontarangaistukseen tuomittuja asiakkaita. Tukipartiot pyrkivät tukemaan tuomittuja niin, että he pärjäisivät siviiliyhteiskunnassa ja noudattaisivat heille asetettuja aikatauluja sekä liikkuma-alueita. Päähteettömyyden valvonta on olennainen osa tukipartioiden työtä. (Yhdyskuntaseuraamustoimistot 2015.) Tukipartiot ovat aloittaneet varsinaisen toimintansa vuonna 2011, mutta koevapausvankeja on valvottu jo tätä ennen vankilasta käsin. Tuolloin puhuttiin valvontapartiosta ja tehtävä nimikkeenä oli vartija. Nykyisin tukipartiot ovat sijoitettu yhdyskuntaseuraamustoimistojen yhteyteen josta ne suorittavat asiakas ja valvonta käyntejä tuomittujen kotiin ja toimipaikoille. Työ on liikkuvaa parityötä ja se vaatii paljon matkustamista.

Tukipartiot jakautuvat kolmeen alueeseen joita on Itä ja Pohjois-Suomi, Länsi-Suomi sekä Etelä-Suomen rikosseuraamusalue. Eri rikosseuraamusalueiden tukipartioilla on tehtäväkuvassa ominaispiirteitä joita ei välttämättä ole toisella alueella. Itä- ja Pohjois-Suomen sekä Länsi-Suomen alueella toimii partioita eri kaupungeissa, koska nämä alueet ovat maantieteellisesti suuria. Pohjois-Suomen alueella valvontakäyntejä tehdään satojen kilometrien päähän. Etelä-Suomen alue ei ole maantieteellisesti suuri, mutta määrällisesti eniten siellä on koevapausvankeja. Etelä-Suomen alueen tukipartiot päivystävät myös iltaisin ja viikonloppuisin yhdyskuntapalvelun suorittajia ja tekevät tarkastusottoja palvelupaikoille. Kuitenkin tässä tutkimuksessa yhdyskuntapalvelun suorittajien kanssa tehtävä asiakastyö on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Keskeisenä tehtävänä kaikilla tukipartioilla on valvoa valvontarangaistukseen tuomituttuja asiakkaita sekä valvottuun koevapauteen sijoitettuja vankeja.

3.1 Tukipartio- ohjaajat

Suurin osa tukipartioiden ohjaajista on koulutukseltaan rikosseuraamusalan perustutkinnon tai sitä vastaavan tutkinnon suorittaneita. He ovat työskennelleet vankilassa vartijana ennen tukipartioon saapumista. Osa ohjaajista on suorittanut rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulututkinnon ja monet heistä ovat työskennelleet yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Vankilassa aiemmin työskennelleet ovat saaneet koulutuksen vankien välisten väkivaltaisuuksien ja muiden turvallisuutta vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi. Vartijat ovat tottuneet

käyttämään vuorovaikutustaitojaan ja omaa persoonallisuuttaan uhkaavissa tilanteissa. He myös hallitsevat voimakeinojen käytön. (Ammattina vartija 2015.) Välttämättä kaikki ammattikorkeakoulu tutkinnon suorittaneista eivät ole saaneet näin laajaa turvallisuuskoulutusta, koska he ovat suuntautuneet opinnoissa asiakkaiden tukitoimiin ja ohjaukseen. Monilla ammattikorkeakoulu tutkinnon suorittaneista on vankka kokemus yhdyskuntaseuraamustyöstä.

Ohjaajilla tulee olla hyvät tiedot rikosseuraamusasiakkaiden ja heidän perheiden parissa työskentelystä. Ohjaajan tulee hallita normit ja pystyä toimimaan niiden mukaan käytännön työssä. Hänellä tulee olla hyvät vuorovaikutustaidot ja kyky toimia ennakoimattomissa tilanteissa. Työn psyykkisenä rasitteena voidaan mainita asiakkaiden moniongelmaisuus ja heidän akuutit kriisitilanteet. Väkivallan uhka on myös läsnä ja tämä korostuu tilanteissa jossa puututaan asiakkaiden rikkeisiin. Uhkaa saattavat aiheuttaa myös päihde- ja mielenterveysongelmista kärsivien tuomittujen ystävät ja lähiverkosto. (Tehtävänkuvauslomake 2013.) Ohjaajien turvana ovat viranomaispuhelimet joilla he saavat nopeasti yhteyden hälytyskeskukseen äkillisessä vaaratilanteessa. Ohjaajilla on mahdollisuus kantaa työssään OC-sumutinta johon he ovat saaneet koulutuksen.

Ohjaajan tulee hallita hyvät yhteistyötaidot ja osata toimia yhteistyökumppaneiden kanssa. (Tehtävänkuvauslomake 2013.) Tukipartiot ovat osallisena valmistelemissa alkavia koepauksia ja valvontarangaistuksia. He antavat lausuntoja asuntojen soveltuvuudesta ja pyytävät muilta asukkailta suostumuksen rangaistuksen suorittamiseen heidän kodissaan.

Ohjaajien on hallittava myös tietotekniikka ja pystyttävä hallitsemaan asiakastietojärjestelmät. Valvottavien seurantalaitteiden hallinta on tärkeä osa työtä. Sähköisten laitteiden asentaminen sekä poistaminen kuuluvat tukipartioiden toimenkuvaan. (Tehtävänkuvauslomake 2013.) Tukipartiot seuraavat myös tietotekniikan avulla koevapausvankien liikkeitä ja valvontarangaistusten aikataulujen noudattamista. Vankilat seuraavat myös koevapausvankien liikuma-alueen ja aikataulujen noudattamista ja hälyttävät tukipartion tarkastamaan vangin, jos hän ei ole määrättyssä paikassa. Turun vankilassa sijaitseva keskusvalvomo seuraa kaikkien Suomen valvontarangaistukseen tuomittujen aikataulujen noudattamista. Keskusvalvomo hälyttää tukipartion paikalle, mikäli tuomittu on rikkonut hänelle määrättyjen aikatauluja.

Tuomittujen päihteiden valvonnan intensiivisyys on ohjaajien harkinnassa, mutta yhteistyötä tehdään valvontarangaistukseen tuomitun valvojan ja vankiloiden kanssa. Tarkoitus on kohdentaa kontrollointia suuremman riskin omaaville vangeille ja asiakkaille. (Tehtävänkuvauslomake 2013.) Tukipartio poistaa valvontarangaistukseen tuomitun tekniset laitteet rikkeen tapahduttua. Samoin tukipartio hoitaa koevapausvangin kuljetuksen takaisin laitokseen esimerkiksi positiivisen huumenäytteen jälkeen. Ohjaajien vuorovaikutustaidot korostuvat tilan-

teessa jossa tuomittu on syyllistynyt rikkeeseen ja hänelle on selitettävä rikkomuksesta aiheutuvat seuraamukset. (Tehtävänkuvauslomake 2013.)

Tukipartion ohjaajilla on oikeus suorittaa turvatarkastus valvontarangaistukseen tuomituille sekä koevapausvangeille. Turvatarkastuksen keskeinen tarkoitus on säilyttää turvallinen täytäntöönpano ja järjestyksen säilyminen. Turvatarkastuksella voidaan varmistaa myös tukipartio ohjaajien turvallisuus asuntoon tapahtuvien valvontatapaamisten yhteydessä. Turvatarkastuksella pyritään siihen, ettei koevapauteen sijoitetulla ole halussa aineita tai esineitä joilla voidaan aiheuttaa varaa. Luvattomat aineet voivat olla huumeita tai niiden käyttämiseen tarkoitettuja välineitä. Esineellä tarkoitetaan esimerkiksi luvatonta ampuma-asetta. Turvatarkastuksessa voidaan käyttää apuna metallin ilmaisinta, koiraa tai rikosseuraamuslaitoksen virkamies voi käsin tunnustelemalla tarkastaa onko henkilöllä halussa mitään luvatonta. Turvatarkastuksessa on käytettävä vähimmän haitan periaatetta. Tarkastus on tehtävä herättämättä tarpeetonta huomiota ja tämä tarkoittaa sitä, että turvatarkastus tehdään tukipartion autossa tai tuomitun asunnossa.

Käytännössä turvatarkastuksen tekeminen koskee tilannetta jossa tuomittu on rikkonut koevapauden sääntöjä niin vakavasti, että hänet on toimitettava takaisin laitokseen. Turvatarkastuksella pyritään turvaamaan työntekijöiden turvallisuus matkan aikana. Mikäli koevapausvanki vastustaa vankilaan toimittamista on tukipartion ohjaajilla oikeus käyttää sellaisia voimakeinoja, jotka ovat välttämättömiä tuomitun vankilaan toimittamiseksi. Voimakeinojen käytössä on huomioitava tehtävän tärkeys ja kiireellisyys, vastarinnan vaarallisuus sekä käytettävissä olevat voimavarat. (Laki valvotusta koevapaudesta 23.8.2013/629.) On hyvin epätodennäköistä, että tuomittu päästää tukipartion ohjaajia sisään asuntoon, mikäli hänellä on hallussa huumausaineita. Yleensä päihteiden käyttöön syyllistynyt tuomittu jättää tekniset valvontalaitteet jonnekin eikä ole ohjaajien tavoitettavissa. Tällaisissa tapauksissa hänestä laaditaan etsintäkuulutus ja poliisi toimittaa hänet ajallaan takaisin vankilaan. On myös mahdollista, että koevapausvankin tiedetään olevan varmuudella asunnossa, mutta hän ei laske ohjaajia sisään asuntoon. Tällaisissa tapauksissa pyydetään poliisin apua paikalle. Turvatarkastukseen on oikeus myös valvontarangaistuksiin tuomittujen kohdalla, mutta he jäävät rikkeen jälkeen kotiin odottamaan rikosseuraamustyöntekijän kuulemista ja jatkotoimenpiteistä päätetään myöhemmin. Valvontarangaistusta suorittaviin ei ole lupaa käyttää voimakeinoja.

3.2 Valvontarangaistus

Valvontarangaistus on uusi rikosoikeudellinen seuraamus jossa tuomiota suoritetaan vapaudessa ja tuomittua valvotaan teknisillä välineillä. Seuraamuksessa tuomitulle laaditaan rangaistusajan suunnitelma, joka sisältää toimintavelvoitteen käydä töissä tai osallistua kuntouttavaan toimintaan. Tuomitun tulee myös noudattaa liikkumisvapauden rajoituksia ja valvonta-

rangaistukseen tuomitun tulee noudattaa ehdotonta päihdeettömyyttä. Valvontarangaistus on yhdyskuntaseuraamus, joka asetetaan ankaruudeltaan yhdyskuntapalvelun ja ehdottoman vankeusrangaistuksen väliin. (Myhrberg 2012, 2013.) Valvontarangaistuksen lainsäädäntö (330/2011) on tullut voimaan 1.11.2011. Laki valvontarangaistuksesta (330/2011, 2§) määrittelee valvontarangaistuksen seuraavasti:

” Valvontarangaistus on ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta tuomittava rangaistus, jonka suorittamista valvotaan teknisillä välineillä ja muilla tässä laissa säädetyillä tavoilla. Valvontarangaistuksen sisältönä on tuomitun velvollisuus pysyä asunnossaan sekä osallistua hänelle määrättyyn toimintaan. Valvontarangaistus voidaan panna täytäntöön muussakin sopivassa paikassa, jossa tuomittu on hoidettavana tai jossa hän muutoin oleskelee.”

Valvontarangaistukseen voidaan tuomita enintään kuuden kuukauden pituiseen ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomittu henkilö. Tuomioistuin voi vankilan sijaan määrätä valvontarangaistuksen, mikäli edellytykset tähän täyttyvät. Tuomitsemisen edellytyksiä ovat, että rikoksentekijä ja hänen kanssaan samassa asunnossa asuvat täysi-ikäiset henkilöt antavat suostumuksensa valvontarangaistuksen toimeenpanoon. (Myhrberg 2012, 214.) Samoin tuomitun asunto on sovellettava rangaistuksen suorittamiseen. Tällä tarkoitetaan teknisten laitteiden soveltuvuutta asuntoon. Tuomitun asunnossa on oltava sähköt ja GSM kuluvuus on oltava riittävä. Valvontarangaistuksen teknisenä valvontalaitteina käytetään nilkkaan kiinnitettävää pantaa ja kotiin asennettavaa seurantalaitetta. Panta lähettää kotipäätteeseen signaaleja ja reagoi siihen noudattaako tuomittu päiväohjelmaan laadittua aikataulua. Seurantalaitte on yhteydessä Rikosseuraamuslaitoksen ylläpitämään keskusvalvomoon. Aikataulun laiminlyönnistä tulee hälytys Turun keskusvalvomoon, joka on yhteydessä alueen tukipartioon ja he selvittävät hälytyksen syyt. (Valvontarangaistus 2015.) Valvontarangaistukseen tuomitsemisen syitä ja edellytyksiä ovat:

- 1) Rikoksen tekijää ei esteen tai puuttuvien edellytyksien vuoksi voi tuomita yhdyskuntapalveluun.
- 2) Valvontarangaistukseen ei ole katsottu olevan estettä aiemmista tuomioista, eikä rikoksen laadusta.
- 3) Valvontarangaistuksen tuomitseminen auttaa sosiaalisten valmiuksien ylläpitämistä ja edistämistä. (Myhrberg 2012, 213.)

Valvontarangaistukseen tuomituista osa ei sovellu yhdyskuntapalveluun päihdeongelmien vakavuuden takia. (Päihdetyön linjaukset vuosille 2012-2016, 16). Valvontarangaistukseen sisältyy ehdoton kieltä käyttää huumausaineita, alkoholia tai mitään muutakaan päihdyttävää ainetta. Päihdeettömyyden varmistamiseksi tuomittu on sitoutunut antamaan virtsa- ja sylki-

näytteen sekä suorittamaan puhalluskokeen. Näyte voidaan ottaa myös pistokokeen muodossa. Mikäli tuomittu rikkoo päihteettömyyttä, niin rikkomuksen seuraamukset määritellään tapauskohtaisesti. Henkilön päihtymys puhalluskokeen yhteydessä on voinut olla lievää, että tuomittu saattaa selvitä kirjallisella varoituksella. Mikäli tuomittu uusii rikkeensä tai virtsa-testin tulos osoittaa tuomitun käyttäneen huumausainetta on asia annettava tuomioistuimen käsiteltäväksi. (Myhrberg 2012, 217.) Lievästäkin päihneiden käytöstä seuraa tuomitun kuuleminen, jonka suorittaa yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelevä rikosseuraamustyöntekijä. Tekniset laitteet poistetaan välittömästi tuomitun hallusta ja ne asennetaan uudelleen, mikäli tuomittu selviää varoituksella. Laitteiden poistamisesta ja asentamisesta vastaa tukipartio. Toisin kuin koevapausvankien kohdalla valvontarangaistukseen tuomittu jää automaattisesti kotiin vakavastakin päihderikkomuksesta ja tapaus siirtyy aikanaan tuomioistuimen käsiteltäväksi. Vakavissa rikkomuksissa loput tuomiosta muutetaan ehdottomaksi vankeudeksi.

3.3 Valvottu koevapaus

Valvottu koevapaus tarkoittaa sitä, että vanki voi mahdollisesti päästä suorittamaan kuusi viimeistä kuukautta siviiliyhteiskunnassa, mutta hän on kuitenkin edelleen vankilan kirjoilla. Valvottu koevapaus on otettu Suomessa käyttöön vuonna 2006. Koevapauteen pääsemisen edellytyksenä on, että vanki sitoutuu tekniseen valvontaan ja päihteettömyyteen. (Danielsson & Mäkipää 2012, 4.) Lain (Laki valvotusta koevapaudesta 2013/629) mukaan seuraavat ehdot tulee täyttyä mikäli vangilla on edellytyksiä valvottuun koevapauteen:

1. Koevapaus edistää rangaistusajan suunnitelmaan mukaista asteittaista vapautumista.
2. Vangin laitosaikainen käyttäytyminen on ollut moitteetonta ja henkilön rikollisuudesta saatujen tietojen perusteella koevapauden onnistumista voidaan pitää perusteltuna.
3. Vangilla on koevapauden suorittamiseen tarkoitettu asunto.
4. Vanki sitoutuu seksuaalirikollisille tuomittuun lääkehoitoon ja siihen liittyvään valvontaan.
5. Vanki sitoutuu siihen, että rikosseuraamuslaitos on yhteydessä muihin viranomaisiin, yksityisiin yhteisöihin ja henkilöihin koevapauden ehtojen selvittämiseksi ja noudattamiseksi.
6. Vanki sitoutuu noudattamaan yhteydenpitoa koskevia määräyksiä.
7. Vanki sitoutuu olemaan käyttämättä päihdyttäviä aineita sekä sitoutuu päihteettömyyden valvontaan.
8. Vanki suostuu siihen, että hänen asuntonsa ja toimintavelvoite paikan soveltuvuus tarkastetaan.

Valvottu koevapaus tarkoittaa järjestelmää jolla pyritään tukemaan vangin palaamista takaisin siviiliyhteiskuntaan. Asteittaisella vapautumisella on pyritty siihen, että rangaistusajan suunnitelman noudattaminen on palkitsevaa ja pitkän tuomion suorittaneet totuttelevat tuetuna takaisin siviiliyhteiskuntaan. Ennen kuin tuomitun valvottu koevapaus aloitetaan käy ri-

kosseuraamuslaitoksen virkamies tarkastamassa kyseisen asunnon soveltuvuuden. Muilta asunnossa asuvilta pyydetään suostumus koevapauden suorittamiseen heidän kodissaan. Asunnon tarkastuksen suorittaa tukipartion ohjaajat jotka vastaavat yhdessä vankilan kanssa päiheteettömyyden valvonnasta ja ehtojen noudattamisesta. (Hartoneva ym. 2015, 390-392.)

Koevapausvankeja kuten valvontarangaistuksia suorittavia valvotaan teknisin välinein. Koevapausvankien kohdalla käytetään nilkkaan kiinnitettävää pantaa ja tämän lisäksi mukana on GPS- ja GSM tekniikkaan perustuva seurantalaitte. Seurantalaitte toimii myös puhelimenä ja sen avulla vankila ja tukipartio pitävät yhteyttä tuomittuun. (Hartoneva ym. 2015, 398.) Seurantalaitteen avulla voidaan varmistaa, että tuomittu noudattaa liikkuma-aluetta joka hänelle on määritelty. Liikkuma-alue määritetään tapauskohtaisesti jokaiselle koevapausvangille. On myös mahdollista, että vanki käy tapaamassa poikkeusluvalla sukulaisia toisella paikkakunnalla, ja tällöin valvontaa suorittaa sen alueen tukipartio jossa hän vierailee. Seurantalaitteen avulla varmistetaan myös se, että vanki pysyttelee kotona klo 21-06 aikana, ellei hänellä ole työn tai muun vastaavan asian vuoksi myönnetty poikkeuslupaa. Koevapausvangin on oltava tavoitettavissa valvontaa suorittavalle tukipartiolle ympäri vuorokauden. Laitos ja vuorossa oleva tukipartio ovat tiiviissä yhteistyössä, mikäli jotain poikkeavaa ilmaantuu. Tukipartio suorittaa pistokokein ja vankilan pyynnöstä tarkastuskäyntejä koevapaudessa olevan vangin kotiin. (Hartoneva ym. 2015, 399).

Valvottuun koevapauteen liittyvä ehdoton kielto käyttää päihitteitä ja sitä valvotaan virtsa- ja sylki- sekä puhalluskokein. Päihdetesti voidaan vaatia antamaa toimintavelvollisuuspaikalla tai tuomitun asunnossa. Mikäli otettu sylki- tai virtsatesti osoittautuu positiiviseksi, koevapaus keskeytetään ja näytteet lähetetään laboratorioon tuloksen varmistamiseksi. Mikäli puhalluskokeen perusteella vanki on koevapaudessa nauttinut alkoholia, seuraamukset riippuvat siitä miten voimakas päihtymistila on. Lievissä tapauksissa vangilla on mahdollisuus jatkaa koevapausta muutaman viikon laitoksessa olemisen jälkeen. Alkoholin osalta seuraamukset ovat tapauskohtaisia, mutta huumausaineiden käytön osalta koevapaus keskeytetään välittömästi. (Hartoneva ym. 2015, 399) Koevapauteen sijoitetut vangit ovat sitoutuneet päiheteettömyyteen jota valvotaan vankilan sekä tukipartioiden toimesta. Tukipartioiden valvontakäynnit tapahtuvat yllätyksellisesti ennalta arvaamatta. Valvontakäyntien määrä arvioidaan tapauskohtaisesti ja siihen vaikuttaa myös suorittajan päihdetestausta. Valvontakäyntejä tehdään vähintään kerran viikossa, mutta testaaminen on intensiivisempää koevapauden alussa. (Valvottuun koevapauden täytäntöönpano 2014.)

Tutkimukset osoittavat, että valvottu koevapaus on toimiva osa asteittaista vapautumista. Valvottuun koevapauden kautta vapautuneista 20 prosenttia oli uusinut rikoksen joka on johtanut yhdyskuntaseuraamukseen, valvontarangaistukseen tai vankeusrangaistukseen. Suoraan vankilasta vapautuneista rikoksiin oli syllistynyt 39 prosenttia. Lukuja voidaan ainakin osit-

tain selittää sillä, että koevapauteen valikoituu motivoituneimmat vangit, jotka haluavat saavuttaa sille asetettuja tavoitteita. Määrien lisääntyessä valikoitumisen merkityksen odotetaan kuitenkin vähenevän. Koevapauden katsotaan olevan työläisyydestä huolimatta toimiva osa rangaistusajan suunnitelmaa. (Hartoneva ym. 2012, 388-389).

4 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu kolmeen pääteemaan joista ensimmäisenä käsitellään työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia käsitellään erityisesti työturvallisuuden näkökulmasta, joka on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Työturvallisuus on laaja käsite jota tarkastellaan asiakastyön näkökulmasta toisena pääteemana. Tukipartiotyöstä ei ole tehty aiempia selvityksiä työturvallisuuteen liittyen.

Kolmantena pääteemana tutkimuksessa on tukipartiotyöhön liittyvät tuki- ja kontrollitehtävät. Tukipartiotyöltä odotetaan myös sosiaalityön mukaista työtettä jolla pyritään tukemaan rikosseuraamusasiakkaita ja heidän perheitään. Vankien ja asiakkaiden kohtaaminen siviilissä luo työhön ominaispiirteitä jonka vuoksi turvallisuuskysymykset täytyy huomioida. Asiakkaaseen kohdistuvat kontrollointitehtävät ovat haastava vuorovaikutustilanne jossa asiakas saattaa käyttäytyä yllättävästi. Lisäksi on muistettava, että rikosseuraamus asiakkuus ei perustu vapaehtoisuuteen. Tuen ja kontrollin ristiriita on olemassa sosiaalialan työssä ja tämä ongelma korostuu erityisesti rikosseuraamusalalla. Tukipartiotyön tuki- ja kontrollitehtävien monimutkaisuudesta on tehty selvityksiä opinnäytetöissä.

4.1 Työhyvinvointi

Yksittäisen työntekijän työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Persoonallisten piirteiden ja ominaisuuksien lisäksi työntekijällä on koulutuksen sekä työkokemuksen kautta opittua tietoa. Ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kehittyminen on työkyvyn perusta ja työkyvyssä onkin kysymys yksilön toimintaedellytysten täyttymisestä suhteessa työn vaatimustason. Yksilön elintavat ja yksityiselämä vaikuttavat työn tekemiseen, mutta myös työoloilla on keskeinen merkitys työssä suoriutumiseen. Motivaatio on yksi tärkeimmistä asioista jolla on vaikutuksia työsuoritukseen ja työn tuloksiin. Työhyvinvointi on käsitteenä erotettava työtyytyväisyydestä ja työviihtyvyydestä. Työtyytyväisyydessä ja työviihtyvyydessä on kyse enemmänkin siitä miten ja minkälaiseksi työntekijät kokevat organisaation tai työyhteisön jossa työskentelevät. (Rauramo 2004, 32-33.)

Työhyvinvointia edistävässä työpaikassa kehitetään työtä, työympäristöä ja työyhteisöä. Työyhteisöä kannustetaan osallistumaan aktiivisesti työyhteisön toiminnan kehittämiseen ja henkilöstöä rohkaistaan kehittämään myös itseään. (Työterveyslaitos 2015.) Työhyvinvoinnilla

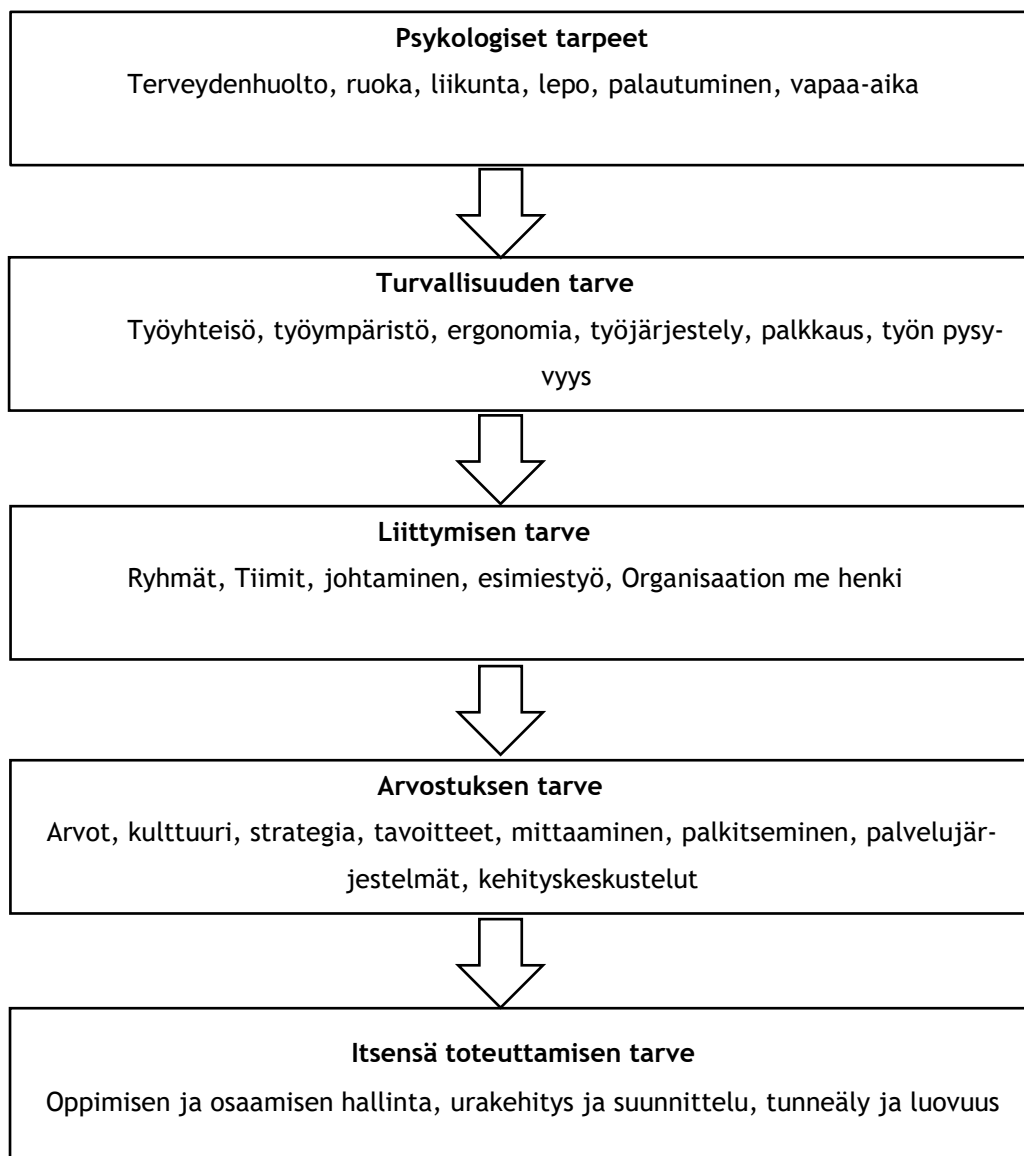
tarkoitetaan organisaation tuloksellisuuden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tasapainoa. Työhyvinvoinnin tilaa arvioitaessa on mittaukset jaettava yksilö, työyhteisö ja työympäristömittareihin. (Rauramo 2004, 33.)

Rauramo on kuvannut työhyvinvointia Abraham Maslowin motivaatioteorian mukaan jossa ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian (Kuvio 1.) Ylimpänä hierarkiassa on itsensä toteuttamisen tarve, johon kuuluu oppimisen ja osaamisen hallinta, urakehitys, suunnittelu, tunneäly ja luovuus. Teorian mukaan korkeinta tarvehierarkian porrasta on mahdotonta saavuttaa, elleivät alemman tason tavoitteet ole kunnossa. Pohdittaessa sitä miksi ihmiset kärsivät stressistä ja uupumisoireista voi vastaus löytyä tarvehierarkian portaissa olevista puutteista. Työhyvinvoinninportaat ovat avain työhyvinvoinnin jatkuvaan kehittymiseen ja alimmalle portaille on palattava aina uudestaan tuloksia mitaten ja kehittäen. (Rauramo 2004, 40.) Tässä tutkimuksessa painopiste on toisella portaalla jossa kartoitetaan työntekijöiden turvallisuustilannetta asiakastyössä. Työturvallisuus on laaja käsite jota määrittelee jokaiselle työtehtävälle omat ominaispiirteet.

Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on työntekijöiden, esimiesten ja organisaation johdon yhteistyötä. Tehtävässä heitä tukevat henkilöstöhallinto, työsuojeluhenkilöstöluottamusmiehet sekä työterveyshuolto. Yleensä organisaatioissa toimii työnantajan ja työntekijöiden yhteisesti muodostama työhyvinvointiryhmä. (Ahola, Kivistä & Vartia 2006, 91.) Työhyvinvoinnin toteutumisen vähimmäisedellytyksenä on, että työtehtävissä otetaan huomioon ihmisen fyysiset ja psyykkiset rajat, jotta he pystyvät suoriutumaan annetuista tehtävistä. Erityisesti uuden työntekijän perehdyttämisessä on otettava huomioon henkilön aiempi työkokemus ja koulutus. Perehdyttämisen yhteydessä tulokas on valmennettava erityisesti työhön liittyviin ongelmiin ja mahdollisiin vastoinkäymisiin. Uuden työntekijän perehdyttämisen toteuttavat työntekijät ja esimies. Perehdyttämisen suunnittelusta vastaa esimies ja työnantaja. (Gruenewaldt 2004, 45.) Työ on järjestettävä niin, että sitä on mahdollista tehdä ilman psyykkisen tai fyysisen terveyden menetystä. Toistuvat tapaturmat, väkivallan uhka ja tilanteiden hallitsemattomuuden tunne kuormittavat työntekijöitä. Pitkäkestoinen rasitus voi aiheuttaa hallitsematonta stressiä ja aiheuttaa työssä viihtymättömyyttä ja sairastelua. Mitä enemmän työssä voi käyttää hankittuja ja opittuja taitoja, sitä paremmin yksilö motivoituu ja haluaa oppia lisää työssään. (Gruenewaldt 2004, 24.)

Kuviossa 1 kolmas porras on otsikoitu liittymistarpeeksi, joka pitää sisällään ryhmät, tiimit esimiestyön ja organisaation me-hengen. Toisin sanoen siinä on kysymys työyhteisön sosiaalisista suhteista ja vuorovaikutuksesta. Työyhteisön sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta pidetään työpaikan toimivuuden keskeisenä osatekijänä työn organisoinnin, tavoitteiden, sisällön, rakenteiden, työmenetelmien ja johtamisen rinnalla. Toimiva yhteistyö työkavereiden ja esimiesten välillä edistää tavoitteisiin pääsemistä. Sosiaalisten suhteiden tarkastelussa keskei-

nen tekijä on ympäristö jossa vuorovaikutus tapahtuu. Työpaikalla ihmissuhteita määrittävät keskeisesti työyhteisön rakenteet, työjärjestelyt ja työyhteisön toimintatavat. Onnistuneilla toimintatavoilla luodaan edellytykset toimivalle vuorovaikutukselle. Hyvin toimiva työyhteisön vuorovaikutus tai huono työilmapiiri ovat useimmiten reaktioita hyvin tai huonoihin työoloihin. Työyhteisön vuorovaikutuksen myönteisyydellä tai kielteisyydellä on merkitystä yksittäiselle työyhteisön jäsenelle ja hänen hyvinvoinnilleen. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 56-57.)



Kuvio 1: Abraham Maslowin motivaatioteoria työhyvinvoinnista. (Rauramo 2004, 40).

Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010 sarjassa tutkittiin naisten ja miesten työhyvinvointia ja tasa-arvoa rikosseuraamusalalla. Tutkimuksen mukaan, työhyvinvoinnin ja työyhteisöllisyyden kannalta eniten kritiikkiä aiheutti työntekijöiden riittämättömyys työmäärään nähden. Työilmapiiriin naiset suhtautuivat kriittisemmin kuin miehet. Miehiä huoletti enemmän työntekijöiden liian vähäinen määrä ja naisia työyhteisöön ja tiedonsaantiin liittyvät tekijät. Tut-

kimuksessa myös mainittiin, että monet olivat kokeneet työyhteisössä häirintää. Lisäksi rikosseuraamuslaitoksen työntekijöitä kuormittaa uhkaavat ja vaaralliset tilanteet asiakkaiden toimesta. (Autio ym. 2010, 115-116). Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksissa 2015 mainitaan, että työnantaja velvollinen kehittämään työhyvinvointia ja työturvallisuutta yhdessä henkilökunnan kanssa. Onnistunut työturvallisuus luo edellytykset mielekkäälle ja tehokkaalle työlle jossa viihdytään. Väkivaltaan ja väkivallan uhkaan on puututtava välittömästi eikä se ole koskaan hyväksyttävää. Samoin on epäasiallisen käyttäytymisen kohdalla. Työturvallisuus edellyttää työnantajan ohjeisiin ja tavoitteisiin sitoutunutta henkilökuntaa. Turvallisuuden merkitystä on pidettävä yllä koulutuksissa, työhön perehdyttämisissä ja kehityskeskusteluissa sekä jokapäiväisessä työssä. Myös työntekijöillä on vastuu turvallisuuden ja työhyvinvoinnin noudattamisessa. (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015, 22-23.)

Rikosseuraamusalan julkaisu 3/2010 työhyvinvointia oli lähestytty erityisesti henkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan ongelmiin vastaamiseksi on järjestettävä työhyvinvointia tukevia toimintoja kuten työnohjausta. Osa rikosseuraamuslaitoksen valvonta henkilökunnasta oli sitä mieltä, että työnohjaus kuuluu sosiaalityölle ja he eivät kokeneet työnohjaukselle tarvetta. Onkin mietittävä keinoja millä ulkopuolelle jättäytyvät työntekijät saataisiin tulemaan mukaan työnohjaukseen. (Leinonen ym. 2010, 119-120.) 2000-luvulla työnohjaus on laajentunut voimakkaasti myös muille aloille kuten poliiseille, juristeille, johdolle ja hallinnolle jne. Työnohjauksen katsotaankin kuuluvan kaikille aloille missä työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset, kokemukset, tunteet ja ajattelu ovat oleellisia tekijöitä työn laadukkuuden kannalta. Nämä tekijät korostuvat ihmissuhdetyössä jossa on monimutkaisia ja eettisesti ristiriitaisia tehtäviä. Tällaisilla aloilla työnohjauksen katsotaan olevan välttämätöntä. Työnohjauksen keskeisenä tehtävänä on ammatillisen osaamisen kuin työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin tukeminen. (Yliruka, Koivisto & Karvinen-Niinikoski 2009, 80-81.)

Melkein kaikki tukipartioiden pisteet sijaitsevat yhdyskuntaseuraamustoimistojen yhteydessä. yhdyskuntaseuraamustyöntekijöille on järjestetty työnohjausta toisin kuin vankiloiden valvontahenkilökunnalle. Työnohjausta ei ole järjestetty valvontahenkilökunnalle, koska suurin osa ei näe sitä tarpeelliseksi kuten edellä mainitussa rikosseuraamuslaitoksen julkaisussa todettiin. Yhdyskuntaseuraamustoimistot järjestävät viikoittaisia tiimipalavereita joissa on mahdollisuus käydä läpi ajankohtaisia asioita ja niissä voi keskustella myös vaikeista asiakastyön tilanteista. Tukipartion ohjaajilla on harvoin mahdollisuus osallistua yhteisiin palavereihin ja työnohjaukseen vuorotyön vuoksi.

4.2 Työturvallisuus asiakastyössä

Turvallisuus on tunne, joka liittyy jokapäiväiseen toimintaamme ja se koskettaa yksilöä tai kokonaista yhteisöä. Monesti turvallisuutta pidetään itsestään selvyytensä johon havahdutaan vasta sitten kun jotain yllättävää tapahtuu. Turvallisuuden tunne syntyy rutiineista ja tapahtumien kulun ennustettavuudesta. Turvallisuutta voidaan pitää olotilana jolloin yksilön tai organisaation riskit ovat hallittavissa tai niitä pidetään sopivan suuruisena. Turvallisuutta saadaan parannettua, kun poistetaan uhkaa ja vaara aiheuttavia tekijöitä. Turvallisuuden tunnetta voidaan parantaa varautumalla vaarallisiin ja pelkoa tuottaviin tilanteisiin. Organisaation henkilöstön kannalta tämä tarkoittaa kouluttautumista ja tilanteiden varalle suunniteltujen ohjeiden noudattamista. Turvallisuuden kokeminen on hyvin yksilöllistä ja ihmiset kokevat tilanteet hyvin eri tavalla. Henkilö voi kokea työpaikassaan turvattomuutta, vaikka työyhteisön turvallisuus olisi erinomaisesti järjestetty. Joillakin ihmisillä jo pelkkä tieto uhkien ja vaarojen olemassa olosta aiheuttaa henkistä kuormitusta. (Tikkanen ym. 2007, 13.) Turvattomuutta ja pelkoa koetaan eniten niissä ammateissa jotka ovat väkivallan kohteeksi joutumisen riskiammatteja, kuten sosiaali- ja terveystyö sekä vartiointi- ja suojelutyö. (Piispa & Hulkko 2010, 12.)

Epävarmuustekijät omassa toiminnassa lisäävät turvattomuuden ja pelon tunnetta. Tunne siitä ettei osaa toimia oikein uhkatilanteessa sekä yhteisten toimintamallien puuttuminen vahvistaa työntekijän epävarmuutta. Työntekijän täytyy uskoa ja luottaa työyhteisön kykyyn hallita yllättäviä tilanteita. Luottamus työkavereihin ja esimiesten tuki turvallisuuden kehittämiseksi lisäävät turvallisuuden tunnetta. (Sundell 2014, 19.) Mikäli työntekijällä on hallussa erilaisia keinoja selviytyä uhkaavista tilanteista niin ne eivät tunnu etukäteen yhtä pelottavilta, koska silloin hän kokee hallitsevansa tilannetta. (Weizman-Henelius 1997, 68).

Työturvallisuus voi olla uhattuna asiakastyön tilanteissa jossa asiakas kokee itsetuntonsa tai itsekunnioituksensa uhatuksi. Avuttomuuden ja häpeän tunteet voivat aiheuttaa voimakasta ahdistusta tai aggressiivista käyttäytymistä. Avuttomuuden tunteet korostuvat helposti tilanteissa joissa asiakas kokee voimattomuutta asioiden hoitamisessa tai hän kokee häviävänsä. Myös työntekijän auktoriteettinen asema saattaa tuntua asiakkaasta uhkaavalta ja näin laukaista aggressiivista käyttäytymistä. (Weizman-Henelius 1997, 92.)

4.2.1 Vuorovaikutuksen merkitys haastavassa tilanteessa

Yksi tärkeimmistä työvälineistä ihmisten kanssa työskentelyssä on vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutustaidot tulevat todella esille vasta sitten, kun asiat ei etene asiakkaan haluamalla tavalla. Suurin osa asiakastyössä on tavallisia tilanteita, joissa ei ole mitään sen kummempaa ongelmaa ja asiakkaalle jää miellyttävä kuva keskinäisestä vuorovaikutuksesta.

Jos asiakas on kuitenkin alkanut käyttäytymään uhkaavasti, tarvitaan myös valmiudet toimia tilanteen rauhoittamiseen. (Sundell 2014, 55.)

Ammattihenkilön ja asiakkaan kohtaamisessa tapahtuu monenlaista vuorovaikuttamista. Työhistorian aikana meille on kertynyt kokemusvarasto ja saatamme tiedostaa, että asiakaspalvelu tilanteessa on tapahtumassa jotain ennalta arvaamatonta. Kokeneen työntekijän ”kuudes aisti” on yleensä oikeassa. Jos kokenut työntekijä vaistoa väkivallan uhkaa niin yleensä siinä on jotakin perää. Monesti asiakkaan käyttäytymisessä tapahtuvat muutokset ovat merkki siitä, että jotain ennalta arvaamatonta on tapahtumassa. (Soisalo 2011, 124-125). Mikäli asiakas on alkanut käyttäytymään aggressiivisesti, rauhallisena pysyttelevä työntekijä pystyy kohtaamaan tilanteen parhaiten. Hän pystyy realistisesti havaitsemaan mitä tilanteessa voi tehdä. Hän pystyy havainnoimaan asiakasta, mutta huomaa myös miten hän itse käyttäytyy. Aggressiivisuutta voidaan parhaiten ennaltaehkäistä suhtautumalla asiakkaaseen myötämielisesti ja kunnioittavasti. Tämäkään ei välttämättä riitä rauhoittamaan vihan tunteita. Positiivinen asenne asiakkaaseen vaikuttaa tilanteeseen yleensä rauhoittavasti ja vähentää asiakkaan riskiä provosoitua. Myös tilanteessa, jossa asiakas on jo aggressiivinen, voidaan myönteisellä vuorovaikutuksella saada tilanne rauhoittumaan. Tilanteessa jossa asiakkaalle annetaan kielteinen päätös tai hänen toiveeseensa ei voida suostua on kiellot ja päätökset perusteltava asiallisesti. (Weizman-Henelius 1997, 101-103.)

4.2.2 Työturvallisuus ja lainsäädäntö

Työturvallisuus kostuu lakisääteisistä asetuksista ja viranomaispäätöksistä jotka määrittelevät vähimmäisvaatimukset. Vähimmäisvaatimusten täyttyminen on kaikille yrityksille pakollista. (Tikkanen ym. 2008, 90.) Työturvallisuus lainsäädännön tarkoituksena on tukea ja parantaa työntekijöiden työolosuhteita, ennaltaehkäistä tapaturmia ja muita työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä haittoja. Lakia sovelletaan myös työhön jota tehdään kotona tai muun henkilön kodissa. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvoitettu huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja sen on otettava huomioon työolosuhteisiin sekä työympäristöön liittyvät seikat. Huolehtimisvelvoitteessa rajaavia tekijöitä ovat epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet sekä yllättävät tilanteet johon on mahdotonta vaikuttaa. Työnantajan on suunniteltava ja mitoitettava riittävät toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi. Työnantajan on tunnistettava työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaaratekijät sekä annettava opetusta ja ohjausta työstä aiheutuvien vaarojen ehkäisemiseksi. (Työturvallisuus laki 23.8.2002/738.)

Työturvallisuussäännöt koskettaa myös työntekijää ja hänen on noudatettava työnantajan laatimia turvallisuusohjeita. Hänen noudatettava työnsä edellyttämää huolellisuutta ja

varovaisuutta. Työntekijän on myös huolehdittava käytössä olevan kokemuksen ja koulutuksen mukaisesti muiden työturvallisuudesta. Työssä johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka on työolosuhteet järjestettävä niin, että väkivallan uhka ja itse väkivaltatilanteet voidaan ennalta ehkäistä. Työnantajan on laadittava ennakkoon ohjeet siitä miten väkivaltatilanteita pystytään hallitsemaan ja miten niissä tilanteissa tulee toimia. (Työturvallisuus laki 23.8.2002/738.)

4.2.3 Työväkivalta

Työssä koettu väkivalta näyttäisi yleensä kiinnittyvän kahteen ominaispiirteeseen joita ovat kontrollitehtävät ja hoivatyö. (Piispa & Hulkko 2010, 15). Mielenterveysongelmat ja päihteet ovat väkivaltaa lisääviä tekijöitä. Päihteiden vaikutuksen alaisena tehdään 80 prosenttia Suomessa tapahtuvista henkirikoksista. Aggressioon taipuvainen ihminen voi sivullisen silmin aloittaa riehumisen hyvin merkityksettömästä asiasta. Hän ei osaa käsitellä vastoinkäymisiään ja pahimmillaan tämä saattaa johtaa väkivaltaiseen käyttäytymiseen. (Sundell 2014, 14-15).

Rikosseuraamusasiakkailla on todettu erilaisten tilastojen ja selvitysten perusteella olevan runsaasti päihde- ja mielenterveysongelmia. Asiakkailla on runsaasti erilaisia sairauksia ja mielenterveyden häiriöitä ja he tarvitsevat niihin hoitoa. Päihderiippuvuus on todettu neljällä viidesosalla jossain vaiheessa elämää. Samoin kahdella kolmesta asiakkaasta on diagnostisoitu jokin persoonallisuuden häiriö. (Joukamaa 2010, 72.) Asiakkaan mahdollista väkivaltaisuutta on hyvin vaikea arvioida, vaikka hänestä olisi annettu ennakkotietoja. Asiakas saattaa olla taustaltaan väkivaltainen, mutta silti hän saattaa käyttäytyä mallikkaasti. Kuitenkin on olemassa selvityksiä siitä, että aiemmin väkivaltainen henkilö turvautuu usein samaan toimintamalliin. Mielenterveysongelmista kärsivä ei myöskään ole välttämättä vaarallinen, vaikka jotkut mielenterveyden sairaudet lisäävätkin väkivaltaisuuden riskiä. Alkoholien, huumeiden ja lääkkeiden käytön tiedetään lisäävän väkivaltaista käyttäytymistä ja erityisesti sekakäyttö lisää riskiä väkivaltaisuuteen. Mielenterveyden ongelmista todellisuudentajun menetys ja persoonallisuushäiriöt ovat väkivaltaisuuden riskitekijöitä. (Ellonen 2001, 7.)

Työväkivallalla tarkoitetaan sitä, että työntekijää loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään työhön liittyvissä tehtävissä. Väkivaltaa voidaan jaotella fyysiseen väkivaltaan, väkivallan uhkaan tai kiusaamiseen. (Soisalo 2011, 35.) Työväkivaltaa esiintyy kielellisenä, esineisiin kohdistuvana, tai henkilöön kohdistuvana, lievänä tai vakavana fyysisenä hyökkäyksenä. Hyvin tavallista aggressiivisuutta ovat nimittelyt, haukkumiset ja uhkailut. (Weizman-Henelius 1997, 54.)

Uhkaavassa tilanteessa työntekijä voi olla niin stressaantunut, että yksinkertaisetkin asiat tuntuvat vaikeilta. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että organisaatiossa harjoitellaan

tilanteita ennakkoon jotta osataan toimia sovittujen ohjeiden mukaan. (Sundell 2014, 30.) Myös Weizman-Henelius (1997, 53) mainitsee ennaltaehkäisevän toiminnan ja aggressiivisuuden hallintaan tähtäävät toimenpiteet tärkeäksi osaksi hallita työväkivaltaa. Turvaohjeiden laadinta kuuluu keskeisenä toimenpiteenä ennaltaehkäisevään toimintaan. Olennainen toimenpide ennaltaehkäisyssä on työntekijöiden koulutus. Erittäin olennaista on perehtyä vakivaltaisuuden taipuvaisten henkilöiden vuorovaikutuksessa ilmeneviin toimintatapoihin. Koulutuksen tulee sisältää myös itsepuolustustaitojen harjoittelua. (Weizman-Henelius 1997, 53). Erittäin tärkeää on että uudet työntekijä, jotka työskentelevät riskialttiissa tehtävissä saavat tarvittavan koulutuksen. Tarvittaessa tulee järjestää jatkokoulutusta ja kertausta kouluttautuneille työntekijöille. (Weizman-Henelius 1997, 70). Työpaikalla tapahtuvissa väkivaltatapauksissa monet työntekijät kokevat pelkoa tapahtuneesta, vaikka eivät itse ole olleet tapauksessa osallisena. Väkiältä tapaukset saattavat vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. (Piispa & Hulkko 2010, 16.)

Jokaisessa organisaatiossa tulisi olla valmiiksi mietitty tapa purkaa asiakastyössä tapahtuvia vaikeita tilanteita jälkeensä. Haastavia tilanteita on monen tasoisia joten jälkitoimet on suhteutettava tilanteen vakavuuden mukaan. Joissakin tapauksissa tähän saattaa riittää epävirallinen purku esimerkiksi työkaverin kanssa. Jälkitoimenpiteiden tarve eri tilanteissa on hyvin yksilöllistä ja ihmiset kokevat tapahtumat hyvin eri tavalla. Oletettavasti työntekijä, joka toimii niin sanotussa riskiammatissa, tietää että tulee kohtamaan uhkaavaa tai aggressiivisuutta käytöstä uransa aikana. Silti ei voida olettaa, etteikö tapahtuneella olisi vaikutusta työntekijään. Lainsäädäntöä käsittelevässä kappaleessa mainittiin, että organisaatiolla on lainsäädännöllinen velvollisuus ennalta valmistautua haastaviin tilanteisiin. Lainsäädäntö vaatii myös järjestämään tarvittavia toimia uhkaavien ja väkivaltaisten asiakastilanteiden jälkihuoltoon. Työntekijä voi itse helpottaa selviytymistään haastavista tilanteista osallistumalla organisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin purkaa stressireaktioita. (Rantaeskola, Hyyti, Kaupila & Koskelainen 2014, 165-166). Tukitoimia tulisi järjestää vakavissa kriisitilanteissa joissa työntekijään on kohdistunut vakavaa väkivallan uhkaa, tai hän on joutunut väkivallan kohteeksi. Jokainen kokee tapahtuneet yksilöllisesti, mutta silti tarvitaan valmiiksi mietittyjä keinoja tilanteiden jälkikasittelyyn. Tarjoamalla mahdollisuuden purkaa hankalia asiakastilanteita voidaan tukea pitkäaikaista työhyvinvointia. (Rantaeskola ym. 182.) Ei sovi unohtaa myös henkistä väkivaltaa. Henkisen väkivallan sivuuttaminen saattaa aiheuttaa sen, että pelot ja ahdistukset alkavat kerääntyä työntekijän sisälle. Myöhemmin ne voivat purkautua jonkun muun stressitilanteen yhteydessä muuna sairautena tai oireena. (Yliruka ym. 2009, 49.)

Väkivallan määrittelyn rajanveto on haastavaa sellaisissa työpaikoissa joissa sen katsotaan ikään kuin työhön kuuluvaksi. Esimerkiksi tapauksissa, joissa työntekijään ei kohdistu fyysisiä vammoja, ei välttämättä tilastoida työpaikalla. (Soisalo 2011, 35.) Tietoja suomalaisten

kokemasta väkivallasta on saatu erilaisista kyselytutkimuksista, työtaturmatilastoista ja uhritutkimuksista. Viime vuosina keskustelu työpaikkaväkivallan lisääntymisestä on ollut vahvasti esillä. Ammateissa missä on suurempi todennäköisyys joutua väkivallan kohteeksi nimitetään riskiammateiksi. Kolmen suurimman ammattiryhmän muodostavat; Terveys- ja sairaanhoitotyö, sosiaalialan hoitotyö ja sekä vartiointi- ja suojelutyö. Tutkimuksen mukaan naiset kokevat kaksikertaa enemmän väkivaltaa työssään kuin miehet. Tulosten taustalla on se, että väkivaltaa tapahtuvilla aloilla työskentelee paljon enemmän naisia kuin miehiä. Tulosten mukaan riskiammattien sisällä tapahtuvaa väkivaltaa kohdistuu enemmän miehille kuin naisille. Tätä selittää kontrollitehtävien painottuminen enemmän miehille. (Piispa & Hulkko 2010, 9.) Vartiointi- ja suojelutyötä tekevät kuuluvat riskiryhmään kohdata väkivaltaa. Yksityisellä puolella kohdataan enemmän fyysistä väkivaltaa kuin julkisella puolella. Julkinen sektori tarkoittaa vanginvartijan työtä ja vankiloissa on tehty paljon toimia turvallisuuden parantamiseksi. Tämän lisäksi vartijat työskentelevät harvoin yksin. (Piispa & Hulkko 2010, 11.)

Julkisella puolella kohdataan vähemmän väkivaltaa kuin yksityisellä puolella, mutta vuonna 2009 tehdyssä rikosseuraamusalan selvityksessä työväkivallan uhka huoletti silloisen kriminaalihuollon (nyk. yhdyskuntaseuraamustoimisto) ja vankiloiden työntekijöitä. Suurin ryhmä vastaajista oli se joka kantoi vähän huolta asiasta (64%). Vankiloiden kohdalla vastaava luku oli 40%-59% riippuen vankilasta. Paljon tai erittäin paljon huolta väkivallan uhka aiheutti 16%-19%:lle vastaajista. (Leinonen ym. 2010, 29.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2009) hankkeessa mainitaan, että työväkivalta on erittäin haasteellista kun sitä kohdataan ihmisten kotona. Erilaisten laitosten, toimistojen ja palvelutalojen turvallisuutta voidaan hallita ja parantaa erilaisilla tilaratkaisuilla sekä teknisillä välineillä. Sosiaalialan perhetyöntekijöihin ja kotipalvelun työntekijöihin katsotaan aiempien tutkimusten valossa liittyvän paljon erilaisia työväkivallan uhka- ja riskitekijöitä. Turvallisuushankkeen mukaan eniten fyysistä väkivaltaa tapahtuu perhetyössä ja henkistä väkivaltaa ja uhkailua sosiaalityössä. Selvityksen mukaan näyttää siltä, että mitä läheisempi ja fyysisempi kontakti asiakkaaseen on sitä suurempaa on myös väkivalta. (Yliruka ym. 2009, 42.) Sosiaalityössä asiakkaan ja työntekijän suhde on virallisempi kuin kotihoito ja hoivatyötä tekeillä työntekijöillä. Sosiaalityöntekijöihin kohdistunut työväkivalta on ennen kaikkea henkistä väkivaltaa, jolla pyritään horjuttamaan työntekijän valta-asemaa ja pyritään saamaan hänen ammattitaitonsa kyseenalaiseksi. Perhetyöntekijöihin kohdistuva väkivalta on kotihoitolle tyypillistä fyysistä väkivaltaa, jota aiheuttavat asiakasperheiden lapset. Tätä voidaan selittää perhetyöntekijöille painottuvien kontrollitehtävien toimeenpanijana. Kotona tapahtuvassa hoivatyössä asiakkaiden väkivaltaisuudessa on huomioitavaa, että asiakas on yleensä vaajavaltainen eli toisin sanoen hän ei voi muuten ilmaista jotain tärkeää tunnetta kuten ki-

pua, ahdistusta tai pelkoa tms. Vajaavaltaisuus johtuu yleensä aina jostain sairaudesta kuten dementiasta. (Yliruka ym. 2009, 45-47.)

4.3 Tuki ja kontrollointi asiakastyössä

Vankien kanssa tehtävän työn tavoitteet muistuttavat hyvin paljon sosiaalityön tavoitteita. Vankeinhoidossa tavoitteena on rikoksesta irtautuminen ja sosiaalityössä tavoitellaan asiakkaan oman elämän hallinnan lisäämistä. Tähän pyritään palvelujärjestelmän tukitoimilla. Sosiaalityön eettisistä periaatteista osa on yhdistettävissä rikosseuraamuslaitoksen arvoihin ja työperiaatteisiin. Sosiaalityölle ominainen työote on hyvin tärkeää moniongelmaisten ihmisten kanssa työskentelyssä. Vankien kanssa tehtävässä työssä kuntoutus- ja valvontatoimi ovat hyvin erillään toisistaan. Sosiaalityö on aina kuulunut osaksi vankeinhoitoa, joko vähentämällä uusintarikollisuutta, tai pyrkimyksenä lisätä vangin selviytymismahdollisuuksia yhteiskunnassa. Sosiaalityön tavoitteet jäävät kuitenkin monesti kontrollitoimien jalkoihin. On myös muistettava etteivät monet vangit halua noudattaa sääntöjä eivätkä irrottautua rikollisesta toiminnasta. (Linderborg, Suonio & Lassila 2014, 105-107.) Auttamistyössä on ymmärrettävää yksilölliset lähtökohdat ja asiakkaan oma halu muutokseen. Yksi tärkein tukitoimi koevapausvangille on empaattinen tuki, jotta hän pystyisi suorittamaan siviilissä rangaistustaan. (Lavikkala & Linderbog 2011, 116.)

Rikosseuraamusalalla ja sosiaalityössä yhdistyy tuen ja kontrollin elementtejä. Kontrollointi voidaan ymmärtää ja toteuttaa monin eri tavoin. Sosiaalityössä lapsen tai nuoren kontrolloiminen voi olla välttämätöntä rajojen asettamiseksi, tai sosiaalitoimiston asiakkaan taloudellisia etuuksia joudutaan rajoittamaan hänen hallitsemattoman rahankäytön vuoksi. (Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2011, 139.) Rikosseuraamusasiakkaalle kontrolloiminen tarkoittaa ainakin liikkumisen vapauden rajoittamista ja ehdotonta päihteettömyyttä. Tuki ja kontrollointi ei kuitenkaan välttämättä ole toisiaan poissulkevia toimenpiteitä. Päihteettömyyden kontrollointi voidaan nähdä myös henkilön päihteettömyyden tukitoimena. Sosiaalityön käsikirjassa (Kananoja ym. 2011, 140) mainitaan ettei kontrolloinnin välttämättä tarvitse olla nöyryyttävää ja alistavaa. Kontrollointi voi olla myös asiakkaan edun mukaista ja sitä voidaan tehdä vahvistamalla asiakkaan kykyä ottaa vastuuta omasta toiminnastaan. Kontrolloiminen on kuitenkin hyvin vaativa asiakaspalvelutilanne jossa joudutaan punnitsemaan työntekijän vuorovaikutustaitoja.

Myös Kirsi Juhilan (2006, 217) mukaan sosiaalityöntekijöiden tuki ja kontrolli tehtävät kietoutuvat monimutkaisesti toisiinsa. Sosiaalityöntekijöiden oletetaan auttavan asiakkaita heidän ongelmiaan ja yhtä lailla vääryyteen syyllistyvään asiakkaaseen kohdistetaan kontrollointia. Kontrollin ja tuen ristiriita on osa sosiaalityön ongelmallisuutta, vaikka ne eivät ole toisiaan poissulkevia asioita. Sosiaalityöhön kuuluu kontrollointitehtäviä silloin, jos ihmisen

käyttäytymisen katsotaan olevan haitaksi itselleen, muille ihmisille tai koko yhteiskunnalle. Viranomainen on asiakkaalle auttaja, mutta hän edustaa myös sääntöjä ja normeja joita tulee noudattaa. (Kananoja ym. 2011 140). Sääntöjen ja normien rikkomisesta tulee yleensä asiakkaalle seuraamus, joka vaikuttaa ihmisen toimintaan rajoittavasti. Tilanteissa, missä asiakkaalle joudutaan antamaan kielteinen päätös tai hänen toimintaa joudutaan rajoittamaan, ovat haasteellisia. Näissä tilanteissa asiakas saattaa käyttäytyä ennalta arvaamattomasti. (Weizman-Henelius 1997, 84.)

Sosiaalialan tehtävät sijoittuvat monenlaisiin ympäristöihin. Jokaisella tehtäväkentällä on erilaisia ominaispiirteitä, jossa muodostuu asiakkaiden ja työntekijöiden roolit. Jotkut toimivat mielenterveystyössä, asumisyksiköissä, vankilassa ja niin edelleen. Erilaisilla tehtäväkentillä on hoidettavana tietynlaisia ongelmia. Jokainen instituutio määrittää oman tehtävänsä johon se on pyrkimässä. Toisen tehtäväkentän toimenkuva on enemmän lakiin sidottu kuin toisen. (Juhila 2006, 218.) Juhila mainitsee myös, että yleensä asiakkaiden ja työntekijöiden vuorovaikutuksessa ei ole ennakkorooleja vaan ne muovautuvat työskentelyn edetessä. Työntekijän roolina on kontrolloijan rooli tai tukijan rooli. (Juhila 2006, 254.)

Vankilassa vangit näkevät vartijat hyvin kontrolloivassa roolissa. Vuonna 2012 perustettujen tukipartioiden tehtävänä on tukea ja valvoa rikosseuraamusasiakkaita ja vankeja, jotka suorittavat tuomiota siviiliyhteiskunnassa. Monet koevapausvangit mieltävät tukipartiot pelkäänsä vankiloitten kontrollitehtäviin. Tukipartio-ohjaajien tarkoituksena on tukea asiakkaita heidän ongelmissaan, mutta asiakkaat saattavat nähdä heidät pelkäänsä kontrolloivassa roolissa. Asiakkaalla saattaa olla negatiivisia ennakkokäsityksiä työntekijästä jonka vuoksi motivoivan työotteen käyttäminen voi olla haastavaa. Kontrollointitehtävät painottuvat päiheteettömyyden valvontaan, mutta myös tuomitujen liikkumisvapautta rajoitetaan. Päiheteettömyyden laiminlyönnissä koevapausvanki joudutaan kuljettamaan takaisin suljettuun laitokseen ja äärimmäisessä tapauksessa valvontarangaistukseen tuomitun asiakkaan rangaistus muutetaan ehdottomaksi vankeudeksi. Tukipartiot tekevät päihdetestit yleensä tuomitun kotonan ja on mahdollista, että asunnossa on tuomitun lisäksi muitakin päihtyneitä henkilöitä kuten sukulaisia ja ystäviä. Mikäli tuomittu on laiminlyönyt hänelle asetettua liikkuma-aluetta, on rikkomuksen syystä annettava selvitys. Toistuvista laiminlyönneistä koevapaus keskeytetään ja valvontarangaistus muutetaan ehdottomaksi rangaistukseksi.

Petra Kraufelin oli selvittänyt opinnäytetyössään Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen koevapausvankien näkökulmaa tukipartioista. Kaikki tutkimukseen vastanneista olivat yksimielisiä siitä, että tukipartioiden tehtävänä on valvoa päiheteettömyyttä ja sääntöjen noudattamista. Tukipartioiden rooli nähtiin hyvin kontrollipainotteisena. He myös totesivat, että tukipartiot ovat tarpeellinen osa valvottua koevapautta, jotta se on uskottava vapautumisen muoto. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei tukipartio pysty antamaan

tukea keskustelun keinoin, sillä tapaamiset kestävät niin vähän aikaa. Kaikki haastateltavista olivat kokeneet, että keskustelu oli lähinnä päivän kuulumisten kyselemistä ja he eivät kokeneet sitä tueksi määriteltäväksi toiminnaksi. Puolet vastaajista kokivat tärkeimmäksi asiaksi koevapauden onnistumisessa heidän oman motivaation. Kaksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että tukipartiotoiminta valvotussa koevapaudessa on hyödyllistä, koska valvottuun koevapauteen siirtyessä valvontaan saattaa tulla ikään kuin tyhjiö. Ajatus siitä, että tukipartio tulee valvontakäynnille estää heitä tekemästä rikkeitä. Kraufelinin tutkimukseen oli valikoitunut korkean motivaation omaavia vankeja. Vastaukset olisivat saattaneet olla toisenlaisia, mikäli he olisivat olleet heikosti motivoituneita. (Kraufelin 2015, 69-70.)

Ira-Maria Ranta oli vastaavasti tutkinut opinnäytetyössään tuen ja kontrollin suhdetta Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen tukipartioiden työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa mainittiin, että koevapausvangit ja valvontarangaistukseen tuomitut suorittavat rangaistustaan pakolla ja tämä ei luo parasta asetelmaa tuen vastaanottamiseen. Tuomitun ja työntekijän vuorovaikutuksessa tämä asia on jatkuvasti läsnä. Monet tuomitut hyväksyvät tuomioon kuuluvat ehdot ja ymmärtävät sen, että kontrollointi kuuluu osaksi tuomion suorittamista. Tuki- ja kontrollointitehtävät nähdään työssä hyvin yksilöllisesti. Osa työntekijöistä näkee itsensä enemmän kontrolloijana. Tutkimuksen mukaan osa työntekijöistä ajatteli niin, että tukea ja kontrollointia on tarjottava yksilöllisesti tuomitun tarpeiden mukaan, mutta tähän vaikuttaa myös tuomitun oma halukkuus ottaa tukea vastaan. Tutkimuksen mukaan tuen ja kontrollin suhde on merkityksellistä onnistuneen työn kannalta. Kaikki työntekijät olivat haastattelussa yhtä mieltä siitä, että molempia tarvitaan tukipartion työssä. Se, että missä suhteessa ja millaisin toimenpitein tukea ja kontrollointia on tarjottava, aiheutti vastauksissa hajontaa. Tukipartioiden työntekijät kokivat, että heidän tarjoama tukensa tarkoittaa lähinnä sosiaalista tukea vuorovaikutuksen keinoin. Työntekijät näkivät, että tuomituilla on tarve keskustella lähinnä sosiaalisten kontaktien puutteen vuoksi. (Ranta 2013, 70-72,75.)

5 Tutkimuksen tavoitteet ja toteutuminen

Tutkimuksen aiheen valinnan voi aloittaa periaatteessa kahdella tavalla. Valitaan tuttu aihe tai otetaan tarkoituksellisesti tutkimuksen kohteeksi aivan uusi aihealue. Tutussa aihealueessa tietoa on ehtinyt kerääntyä ja siksi sitä on helpompi lähestyä. Tutkija haluaa saada myös lisää ymmärrystä aiheesta. Tutkimuksen tekijä on mahdollisesti hankkinut itselleen jo ammatillisen tutkinnon ja ehtinyt olemaan pitkään työelämässä. Hänellä voi olla jo runsaasti erityisalan osaamista, mutta hän haluaa syventää omaa ymmärrystään aiheesta. Tutkimusidean kehittäminen lähtee liikkeelle monesti tämän tapaisista ideoinnista. (Hirsjärvi, Remes & Saijavarra 2009, 73.) Tämän tutkimuksen aiheen valintaa vaikutti juuri nämä Hirsjärven ym. (2009, 73) mainitsevat seikat. Tutkimus on kvalitatiivinen ja aineisto on kerätty kyselyllä, joka lähe-

tettiin kaikille Suomen tukipartiossa työskenteleville ohjaajille. Aineistoa on myös kerätty tukipartio- ohjaajien vankitietojärjestelmään kirjattujen raporttien pohjalta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada vastauksia siihen, miten paljon työntekijät kokevat turvattomuutta työssään. Toiseksi tarkoitus oli selvittää miten paljon työntekijät ovat kokeneet asiakkaiden aiheuttamia uhka- ja vaaratilanteita. Turvattomuuden tunne sekä konkreettiset uhka- ja vaaratilanteet vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja tämän kehittämiseksi pyrittiin selvittämään mahdollisia turvallisuuteen liittyviä puutteita. Kolmantena asiana tutkimuksessa selvitettiin millä keinoilla työntekijät ovat selvinneet uhkaavista tilanteista. Tukipartiot ovat toimineet vuodesta 2011 ja niistä ei ole tehty erityisesti turvallisuuteen liittyviä selvityksiä. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksissa (2015, 35) on mainittu, että mikäli rangaistusten painopiste siirtyy yhä enemmän kohti avoseuraamuksia on niissä huomioitava riittävä varautuminen turvallisuusuhkiin. Tämän lisäksi on tehtävä selvityksiä jotta tiedetään ovatko tarvittavat toimenpiteet olleet riittäviä. Tutkimuksen tavoitteena on antaa tietoa tukipartioiden työntekijöiden tämän hetkisestä turvallisuus tilanteesta. Tutkimuksella pyrittiin löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Miten paljon työntekijät kokevat turvattomuutta työssään?
- 2) Miten paljon heihin on kohdistunut uhkaavia ja vaarallisia tilanteita?
- 3) Millä keinoilla työntekijät ovat selvinneet asiakkaan aiheuttamasta uhka- ja vaara tilanteesta?

Ensimmäisen kysymyksen tarkoituksena on saada vastaus siihen, miten paljon työntekijät kokevat turvattomuutta työssään. Kysymyksellä pyritään myös selvittämään onko tukipartioiden turvallisuudessa puutteita koulutukseen, työhön perehdyttämiseen tai työvälineisiin liittyen. Näillä tekijöillä on vaikutusta työntekijöiden kokemaan turvallisuuden tunteeseen.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla on tarkoitus selvittää miten paljon tukipartio-ohjaajiin on kohdistunut uhkaavia ja vaarallisia tilanteita valtakunnallisesti. Selvitysten mukaan turvattomuutta ja pelkoa koetaan eniten niissä ammateissa jotka ovat väkivallan riskiammatteja, kuten sosiaali- ja terveystyö sekä vartiointi- ja suojelutyö. (Piispanen & Hulkko, 12.) Tässä yhteydessä tukipartiotyö voidaan lukea yhtäläillä sosiaali- tai vartiointityöksi. Työn tarkoituksena on asiakkaan tukeminen, mutta kontrolloinnin ollessa hyvin voimakasta voidaan työ mieltää myös vartiointi- ja suojelutyöksi. Kysymyksen tarkoitus on myös selvittää onko ohjaajiin kohdistunut fyysistä tai henkistä väkivaltaa asiakastyössä ja miten yleistä se on. Tulosten avulla saadaan selvitettyksi tämän hetkinen tilanne, jota voidaan verrata tulevaisuudessa suoritettaviin tutkimuksiin. Asiakasmäärien odotetaan lisääntyvän entisestään ja heissä saattaa olla suuremman riskin asiakkaita.

Kolmannen kysymyksen odotettiin tuovan vastaus siihen, millä keinoilla työntekijät ovat selvinneet uhka- ja vaaratilanteista. Tämän tutkimuskysymyksen tavoitteena oli myös saada tarkennusta edelliseen kysymykseen ja vastauksia siihen, millä keinoilla työntekijät ovat selvinneet uhkaavasta tilanteesta ja pystyneet välttämään mahdollisen tilanteen kärjistymisen. Yhtäläillä kysymyksellä pyrittiin selvittämään sitä, miten työntekijät ovat selvinneet tilanteista, jotka ovat edenneet työntekijän fyysiseen puolustautumiseen tai asiakkaan fyysiseen hallintaan saattamiseksi. Vastausten perusteella pyritään saamaan selville se millä keinoilla työntekijät ovat selvinneet tilanteista, jotta mahdollisissa koulutuksissa osataan huomioida vaadittavat seikat.

6 Tutkimuksen kulku

Tässä kappaleessa käsitellään aineiston keräämiseen liittyvää menetelmää. Kappale koostuu myös laadullisen aineiston analyysistä ja erityisesti tutkimuksessa käytetystä sisällönanalyysistä. Jokaisessa tutkimuksessa tulee selvittää tutkimuksen luotettavuutta ja eettisesti huomioitavia asioita ja myös nämä on otettu tässä kontekstissa huomioon.

6.1 Aineiston kerääminen

Yksi tapa kerätä aineistoa on tehdä kysely ja sitä pidetään survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Survey-tutkimukseksi kutsutaan sellaista tutkimusstrategiaa, jossa ihmisjoukosta poimitaan otos yksilöitä ja kerätään aineisto kyselylomakkeella. Kerätyn aineiston avulla pyritään selittämään, vertailemaan ja kuvailemaan ilmiötä. Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että siinä voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja siihen saadaan osallistumaan paljon henkilöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134,195.)

Ensimmäiseksi kyselylomakkeella pyrittiin selvittämään vastaajien taustatietoja. Kyselylomakkeen alkuun sijoitin skaaloihin perustuvia kysymyksiä. Skaaloihin perustuvalla kysymystyyppillä tarkoitetaan sitä, miten voimakkaasti vastaaja ovat samaa tai erimieltä asiasta. (Hirsjärvi ym. 2009, 200). Skaaloihin perustuvissa kysymyksissä ovat vastausvaihtoehdot valmiina joten niihin on tarpeeksi helppo vastata. Alkuun sijoitetuilla helpoilla kysymyksillä voidaan herättää mielenkiinto tutkimusta kohtaan. (Heikkilä 2008, 48). Kyselylomakkeeni oli puolistrukturoitu mikä tarkoittaa sitä, että se sisältää avoimia sekä suljettuja kysymyksiä.

Kysely suoritettiin verkkokyselyllä ja lomake lähetettiin organisaation toimesta. Kysely lähetettiin yhteensä 32 työntekijälle joista 13 henkilöä työskenteli Länsi- Suomen tukipartiossa, 11 Itä- Suomen tukipartiossa ja 8 Etelä- Suomen tukipartiossa. Kyselyyn vastasi yhteensä 16 työntekijää. Kyselyjen toteuttamiseksi on olemassa erilaisia internetpohjaisia tiedonkeruu ohjelmia, joissa kyselyn julkaisemisen yhteydessä voi kutsua haluamansa henkilöt vastaamaan

kyselyyn. (Heikkilä 2008, 70). Tässä tutkimuksessa käytetty ohjelma oli Rikosseuraamuslaitoksen käyttämä Webropol-ohjelma. Kyselyyn ohjaava sähköinen linkki lähetettiin eri rikosseuraamusalueiden tukipartioiden esimiehille, jotka välittivät kyselyn eteenpäin työntekijöilleen.

6.2 Aineiston analysointi

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus jossa menetelmänä on käytetty sisällönanalyysia. Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on tuottaa uutta tietoa ja uusia havaintoja tukittavasta ilmiöstä. Tarkoitus on kerätä aineistosta ikään kuin tiivistelmä kadottamatta kuitenkaan siitä sen sisältämää informaatiota. (Eskola & Suoranta 1999, 138.) Kerätyn aineiston analyysiin, tulkintaan ja johtopäätösten tekemiseen tähdätään jo tutkimuksen alkuvaiheessa ja niistä muotoutuu tutkimuksen ydin. Analyysivaiheessa selviää minkälaisia vastauksia tutkija saa tutkimusongelmiinsa. Analyysitavat voidaan jakaa karkeasti kahteen eri ryhmään. Selittämiseen pyrkivässä analyysissä käytetään tilastollista analysointia ja ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään laadullista analyysia. Myös laadullista analyysia on mahdollista käsitellä tilastollisilla menetelmillä. (Hirsjärvi ym. 2009, 221,224.)

Laadullinen analyysi on kaksivaiheinen. Ensimmäinen vaihe koostuu havaintojen pelkistämisestä ja seuraava arvoituksen ratkaisemisesta. Käytännössä ne liittyvät aina toisiinsa. Aineiston tarkastelussa on kiinnitettävä huomiota siihen mikä on olennaista vertailua teoreettisen viitekehyksen ja kysymysten asettelun kannalta. Teoreettisen viitekehyksen ja kysymysten tuomia raakahavaintoja joudutaan karsimaan ja yhdistämään tutkimuksen edetessä. Tähän päästään etsimällä havaintojen yhteinen piirre, joka pystyy yhdistämään koko aineistoa vastaavaksi. (Alasuutari 2011, 44). Se miten raakahavaintojen yhdistäminen laadullisessa tutkimuksessa tapahtuu on varsinaista laadullista analyysia. Tärkeää on ilmaista myös poikkeustapaukset sillä ne pakottavat miettimään sitä, mitä aluksi on hahmoteltu. (Alasuutari 2011, 52) Toinen vaihe laadullisessa analyysissä on arvoituksen ratkaiseminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että johtolankojen ja vihjeiden pohjalta tehdään päätelmiä tutkittavasta asiasta. (Alasuutari 2011, 44).

Perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa, on sisällönanalyysi. Sitä voidaan pitää yksittäisenä menetelmänä, mutta myös teoreettisena kehyksenä, joka yhdistyy erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Laadullisen aineiston analyysimuodot jaetaan teorialähtöiseen analyysiin, teoriaohjaavaan analyysiin ja aineistolähtöiseen analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.) Tutkimuksessani olen käyttänyt aineistolähtöistä analyysia eli induktiivista aineiston analysointia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108).

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa se, että tutkija kuvaa mahdollisimman tarkasti tutkimuksen kaikkia vaiheita. Tulosten tulkinta vaatii tutkijalta kykyä punnita vastauksia ja verrata niitä teorian tuomaan informaatioon. Tutkijan olisi perusteltava mihin hän perustaa päätelmänsä. Tutkimustuloksia rikastuttaa jos tutkija esittää suoria haastatteluitteita. (Hirsjärvi ym. 232,233.) Näihin asioihin pyrin myös tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksessani lähetin kyselyn kaikille Suomen tukipartioiden ohjaajille. Tukipartioissa työskentelee yhteensä 32 ohjaajaa. Kyselyyni vastasi 16 henkilöä eli puolet työntekijöistä. Vastauksen määrä oli riittävä antamaan kuvan tukipartioiden turvallisuustilanteesta. Kuitenkin on huomioitava, että uhkaavia ja vaarallisia tilanteita on voinut tapahtua määrällisesti enemmänkin, koska vain puolet työntekijöistä vastasi kyselyyn. Vastaukset olivat pääasiassa yhden lauseen mittaisia ja niiden perusteella oli helppo tehdä päätelmiä.

Kysytutkimukseen sanotaan liittyvän paljon myös muita heikkouksia. Aineistoa saatetaan pitää pinnallisena ja teoreettisesti vaatimattomana. Ei myöskään ole varmuutta siitä, miten onnistuneita vastausvaihtoehdot ovat olleet ja ovatko vastaajat vastanneet tarpeeksi huolellisesti. Vastaamattomuus saattaa nousta myös suhteellisen suureksi. (Hirsjärvi ym. 2009. 195.) Tutkimuksessani aineistoa kerättiin myös tukipartio- ohjaajien vankitietojärjestelmään kirjattujen raporttien pohjalta. Testasin kysymyksiä kahdella työntekijällä, jotka kommentoivat kysymysten asettelua. Palautteen jälkeen tein tarvittavat muutokset. Näillä pyrin vahvistamaan kyselytutkimuksen luotettavuuteen liittyviä heikkouksia.

Vankitietojärjestelmään kirjataan kaikki valvontarangaistusta suorittavien ja valvottuun koevapauteen määrättyjen rikkeet. Vankitietojärjestelmä ei kuitenkaan anna vastauksia epävarmuustekijöistä joita työntekijä on voinut kokea asiakastyössä. Näitä tekijöitä pyrin selvittämään avoimilla kysymyksillä. Vankitietojärjestelmässä koevapausvankien rikkeet on kirjattu ennen vuotta 2014 sen vankilan tietokantaan jossa koevapausvanki on kirjoilla. Ennen vuotta 2014 tehtyjen rikkeiden läpikäyminen olisi ollut ajan käytön suhteen liian haastavaa. Uhkaavia ja vaarallisia tilanteita löytyy mahdollisesti enemmän kuin mitä sain selville vankitietojärjestelmästä. Pystyin kuitenkin hyödyntämään työhistoriaani ja osa tapauksista oli henkilökohtaisesti tiedossa.

6.4 Tutkimuksen eettisyys

Eettinen ajattelu on kyky pohtia sitä, mikä on oikein tai väärin. Se voi olla tilanne jossa olemme itse mukana tai arvioimme ulkopuolisena muiden toimintaa. Tutkimuksessa auttaa lakien ja eettisten normien tuntemus sillä niiden avulla voi tehdä eettisesti oikeita ratkaisuja.

Tutkimuksen tekijä on aina vastuussa tekemistään ratkaisuksista. Tutkimusaineiston asianmukainen käsittely ja arkistointi ovat edellytys luotettavalle tutkimukselle. Samoin on huolehdittava siitä, että tutkimuksen julkaisemisen jälkeen arkaluontoiset tiedot hävitetään. Normit ovat aina tärkeitä kun tietoa kerätään henkilöiltä tutkimusta varten. Tutkimusetiikka koskettaa ainakin aineiston hankintaan liittyviä kysymyksiä ja tutkittavien suojaan liittyviä kysymyksiä, mutta myös tiedon soveltamista käytäntöön ja sen vaikutuksia. (Kuula 2013, 23,25.)

Tutkimuksessa yksityisyyden suoja tarkoittaa sitä, että ihmisillä tulee olla oikeus määrittää se, mitä tietoja he antavat tutkimusta varten. Tutkijan on huomioitava tekstiä kirjoittaessa etteivät henkilöt ole sieltä tunnistettavissa. Aineistoa on käsiteltävä niin kuin on luvattu ja tietosuoja tarkoittaa yksityisyyden kunnioittamista. Jokaisella tutkijalla on velvollisuus noudattaa tietosuojalainsäädäntöä. (Kuula 2013, 63,64.)

Tutkimusta tehdessäni toimin tukipartion ohjaajana joten salassapito säännökset olivat minulle virkani puolesta tuttuja. Vaitiolovelvollisuudesta ja salassapitovelvollisuudesta on säädökset viranomaistoiminnan julkisuuslaissa sekä useissa erityislaissa. Salassapitosäännökset koskevat niitä jotka työskentelevät viranomaisena tutkimusta tehdessään. Salassapitovelvollisuus koskee viranomaisen asiakirjoja jotka voivat olla paperisia tai sähköisiä. Salassapitosäännösten tunteminen on erityisen tärkeää viranomaisen rekisteriaineistojen tutkimisessa. (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/62, 24§.) Erityistä huolellisuutta on noudatettava sellaista aineistoa käsiteltäessä josta henkilöitä voidaan tunnistaa. Henkilöiltä suoraan kerätyissä kyselyissä voidaan yleissääntönä pitää, ettei tutkimuksessa kysytä mitään muuta sellaista kuin mikä on tutkimuksen kannalta oleellista. Tutkimuksen toteutuksessa on pysyttävä tutkijan roolissa ja tietoja käytettävä vain tutkimusta varten. (Kuula 2013, 91-92).

Kerätessäni aineistoa vankitietojärjestelmästä minun täytyi pitää huolta siitä ettei aineisto pääse ulkopuolisten haltuun, ja että tiedot tuhoetaan välittömästi tutkimuksen jälkeen. Kyselyyni vastattiin nimettömänä. Tutkimustani varten anoin Rikosseuraamuslaitokselta tutkimusluvan jonka avulla sain etsiä aineistoa myös vankitietojärjestelmästä. (Liite 3). Ennen vankitietojärjestelmän tarkastelua minun tuli tehdä ilmoitus tietosuojavaltuutetulle. Ilmoitus tulee jättää aina kun tutkimuksessa käsitellään arkaluontoista tietoa rekisteripohjaisesti ja kun tiedot kerätään sieltä ilman rekisteröidyn henkilön suostumusta.

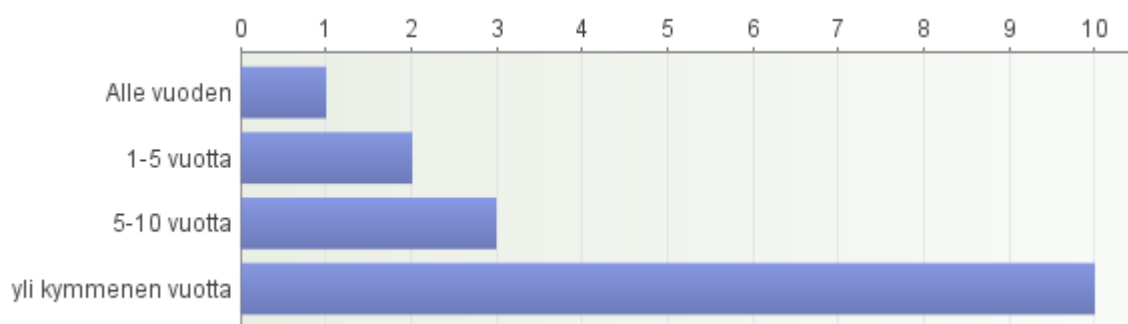
Idea opinnäytetyöhön syntyi työkokemuksen kautta tulleiden havaintojen pohjalta. Ennen opinnäytetyötä minulle oli syntynyt jo henkilökohtaisia näkemyksiä turvallisuuteen liittyvistä puutteista. Kyselylomaketta laadittaessa minun täytyi kiinnittää huomiota kysymysten asetteluu, jotta en muodostaisi kysymyksiä henkilökohtaisten mielipiteiden pohjalta. Opinnäytetyössä pyrin käsittelemään tukipartioiden työturvallisuutta kokonaisvaltaisesti, jotta esille tulisivat myös sellaiset seikat joita ei ole aiemmin huomioitu.

7 Uhka- ja vaaratilanteet tukipartiotyössä

Tässä kappaleessa käsitellään keskeisiä tutkimustuloksia. Ensimmäisenä profiloidaan vastaajat iän, työkokemuksen, sukupuolen, koulutuksen ja työskentelyalueen mukaan. Toisessa osiossa selvitetään työntekijöiden kokemuksia työhön perehdyttämisestä ja koulutustarpeesta. Kolmannessa osiossa kerrotaan tuloksia koetuista uhka- ja vaaratilanteista ja neljäs osio käsittelee uhka- ja vaaratilanteiden vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Viidennessä osiossa tulkitaan sitä, millä keinoilla työntekijät ovat selvinneet hankalista asiakastilanteista. Viimeinen osio keskittyy turvallisuuden hallintaan ja kehittämiseen.

7.1 Vastaajien profiili

Kysely lähetettiin yhteensä 32:lle tukipartion ohjaajalle joista kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 16 työntekijää. Puolet vastaajista sijoittui iältään ryhmään 31-50 vuotta. Suurimmalla osalla vastaajista oli runsaasti kokemusta rikosseuraamuslaitoksella työskentelystä. Rikosseuraamuslaitoksen palvelussa yli 10 vuotta työskennelleitä oli 62,5 %. 5-10 vuotta työskennelleitä oli 18,8 % ja loput heistä ovat työskennelleet alle 5 vuotta Rikosseuraamuslaitoksella. Vastaajista miehiä oli yhdeksän ja naisia kuusi. Seitsemän vastanneista työskenteli Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella, kuusi Itä ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueella ja kolme Länsi-Suomen rikosseuraamusalueella. 11 heistä oli Rikosseuraamusalan perustutkinnon suorittaneita tai sitä vastaavan aiemman tutkinnon suorittaneita. Rikosseuraamusalan perustutkinnon suorittanut on pätevä työskentelemään vankeinhoidon valvonta- ja ohjaustehtävissä. Suurin osa työskentelee vartija-nimikkeellä. Neljä vastanneista oli suorittanut sosionomin ammattikorkeakoulututkinnon. Yksi vastanneista oli suorittanut muun kuin jonkin edellä mainituista tutkinnoista.

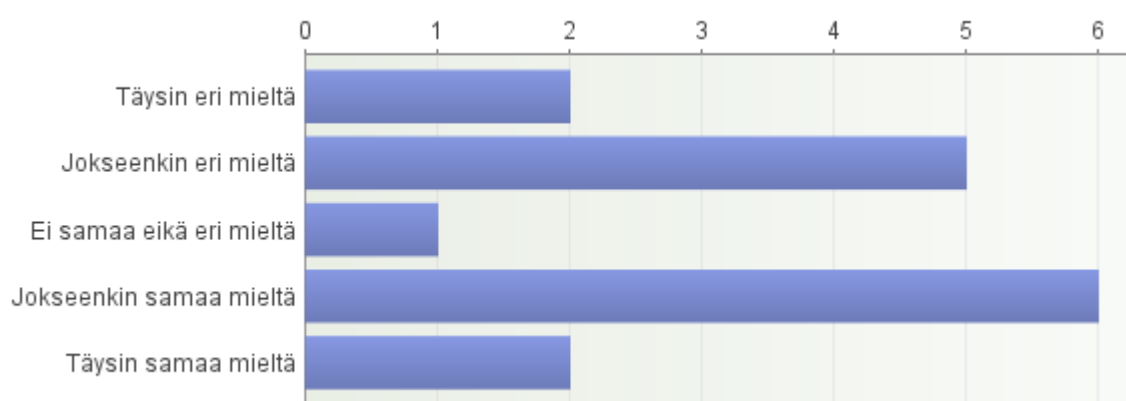


Kuvio 2: Kuinka kauan olet toiminut Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa.

7.2 Koulutus- ja perehdytys selvitys

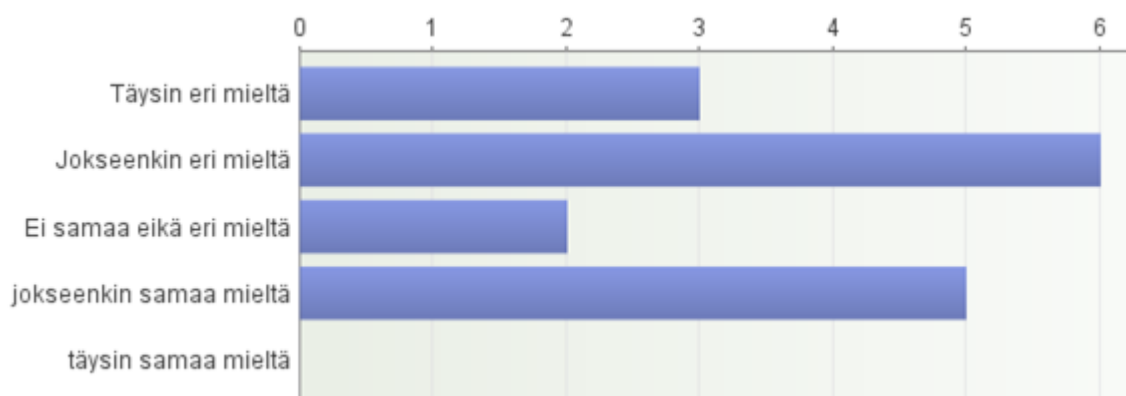
Taustatietojen jälkeen selvitettiin kokevatko työntekijät saaneensa riittävän koulutuksen uhkaaviin ja vaarallisiin tilanteisiin. Mielipidettä selvitettiin kysymyksissä neljän väittämän avul-

la. Lopuksi esitettiin avoin kysymys, jolla haluttiin selvittää se mitä toivottaisiin mahdollisen lisäkoulutuksen sisältävän. Kuvio 3. käy ilmi, että yllättävän moni ei kokenut saaneensa riittävää koulutusta aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi, vaikka suurin osa työntekijöistä oli suorittanut rikosseuraamusalan perustutkinnon jossa turvallisuuskoulutus kuuluu opintoihin. Tähän luultavasti osaltaan vaikuttaa se, että turvallisuuskoulutus on suunnattu laitosolosuhteisiin, eikä siinä ole välttämättä ole huomioitu asiakkaiden kotona tehtävää työtä. Vastaajista 31,3 % oli jokseenkin eri mieltä siitä, että turvallisuuskoulutus aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi on ollut riittävää. Täysin erimieltä oli 12,5 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä riittävästä koulutuksesta aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi oli 37,5 % vastaajista ja täysin samaa mieltä 12,5 % vastaajista. 6,3 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.



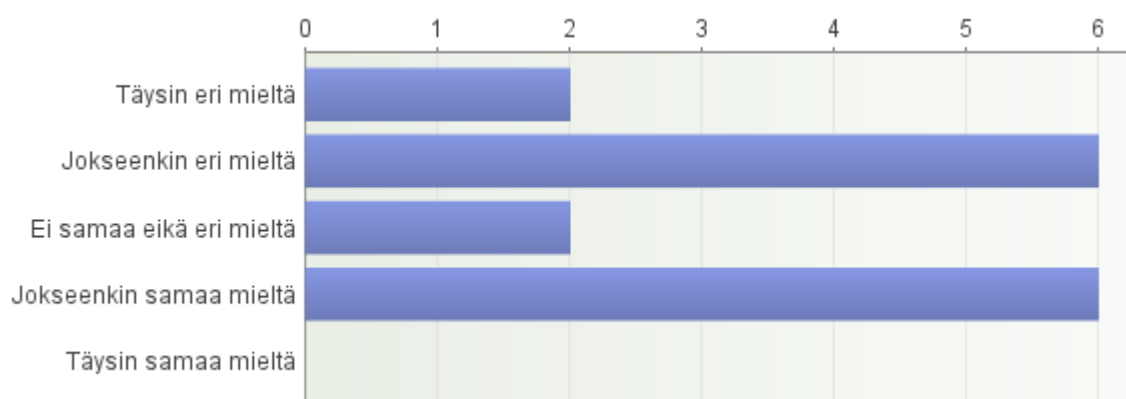
Kuvio 3: Olen saanut riittävän koulutuksen aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi.

Työntekijöiltä kysyttiin tämän jälkeen erikseen sitä, kokivatko he saaneensa riittävän koulutuksen uhkaaviin ja vaarallisiin tilanteisiin erityisesti parityöskentelyn näkökulmasta. Yksikään vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että koulutus uhkaaviin ja vaarallisiin tilanteisiin parityön näkökulmasta on ollut riittävää. 37,5 % oli jokseenkin eri mieltä koulutuksen riittävydestä ja 18,8 % oli täysin eri mieltä.



Kuvio 4: Koetko, että sinulle ja työparillesi on annettu riittävä koulutus aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi.

Työntekijöiltä kysyttiin myös sitä kokivatko he saaneensa riittävän perehdytyksen työhön turvallisuuden näkökulmasta. Yksikään vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että hänet olisi perehdytetty turvallisuuskysymykset huomioiden. Kuitenkin 37,5 % vastaajista oli jokseenkin sitä mieltä, että perehdytyksessä on huomioitu myös turvallisuuskysymykset. Suurin osa tukipartioiden työntekijöistä on koulutukseltaan rikosseuraamusalan perustutkinnon tai vastaavan aiemman tutkinnon suorittaneita ja koulutukseen kuuluu turvallisuuden hallinta ja voimankäyttö. Monet työntekijät ovat työskennelleet aiemmin vankilassa jossa turvallisuuskysymykset ovat jatkuvasti läsnä. Työhön perehdyttäjät, jotka ovat yhdyskuntaseuraamustoimistojen esimiehiä, saattavat pitää tukipartioiden työntekijöitä jo turvallisuuden ammattilaisena. Osalla esimiehistä on kokemusta myös vankilassa työskentelystä. Tukipartio- ohjaajilla voi olla enemmän kokemusta turvallisuuden hallinnasta kuin heidän esimiehillään.



Kuvio 5: Minut on perehdytetty työhöni turvallisuusnäkökulma huomioiden.

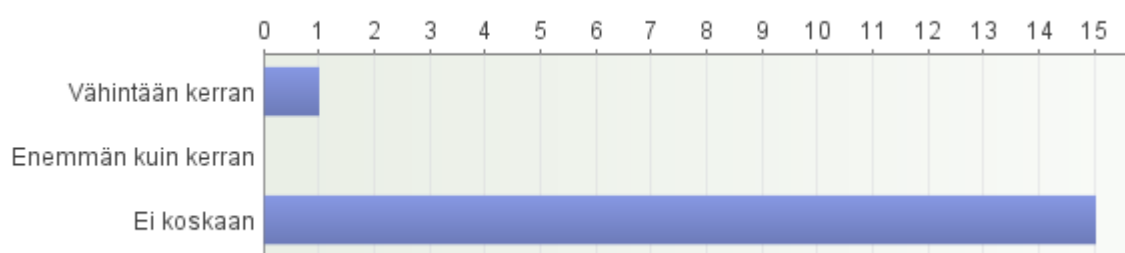
Avoimella kysymyksellä kysyttiin millaista turvallisuuskoulutuksen täytyisi olla sisällöltään. Tähän kysymykseen oli viisi vastaajaa ja vastaukset olivat pääasiassa yhden lauseen mittaisia. Kaksi vastaajista toivoi, että koulutukseen sisältyisi potentiaalisten vaaratilanteiden ennakointia ja sitä kautta voitaisiin estää vaarallisten tilanteiden syntyminen. Erityisesti he halusivat, että koulutuksessa käsiteltäisiin mahdollisia uhka- ja vaaratilanteita kuljetukseen ja kotona tehtävään työhön liittyen. Lisäksi he toivoivat yhteisiä toimintamalleja parityöskentelyn näkökulmasta. Yksi vastaajista halusi lisää voimankäyttökoulutusta erityisesti tukipartiotyön näkökulmasta. Kaksi vastaajista toivoi lisää koulutusta aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi.

7.3 Väkivallan uhan ja väkivallan kokemukset

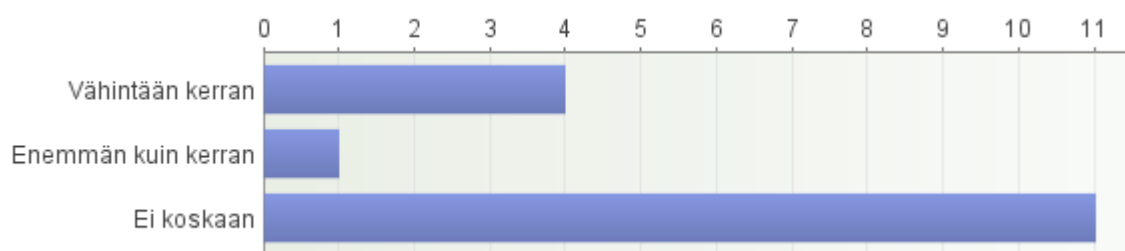
Väkivallan uhka ja väkivallan kokemuksia selvitettäessä nousi esille se, että tukipartio- ohjaajiin kohdistuvassa väkivallassa on kyse suurimmaksi osaksi sanallisesta nimittelystä tai työntekijä on muuten kokenut tilanteen uhkaavaksi. Myös vakavia tilanteita oli sattunut. Väkivallan

uhka ja väkivallan kokemuksia selvitettiin vaihtoehtokysymyksillä joita olivat 1. Vähintään kerran, 2. Enemmän kuin kerran 3. Ei koskaan. Vaihtoehtokysymysten jälkeen esitettiin viisi avointa kysymystä joilla oli tarkoitus saada yksityiskohtaisempaa tietoa vastauksista.

16:sta vastaajasta yhden vastaajan fyysistä koskemattomuutta oli loukattu. Nimittelyä ja haukkumista oli kokenut vähintään kerran viisi vastaajaa ja yksi heistä oli kokenut sitä enemmän kuin kerran. Uhkailua oli kokenut kolme vastaajaa ja yksi heistä enemmän kuin kerran. 13 vastaajaa ei ollut koskaan kokenut uhkailua tukipartio- ohjaajan työssä. Voimakeinoihin oli joutunut turvautumaan kaksi vastaajaa ja toinen heistä useammin kuin kerran. 14 vastaajaa ei ollut koskaan joutunut turvautumaan voimakeinoihin.

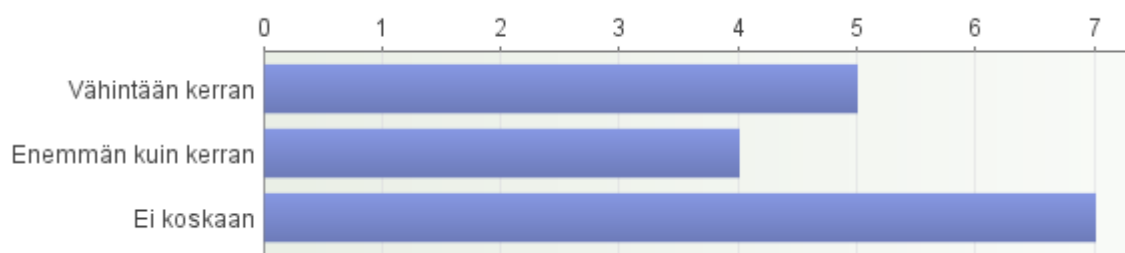


Kuvio 6: Onko fyysistä koskemattomuuttasi loukattu työskennellessäsi tukipartio ohjaajana.

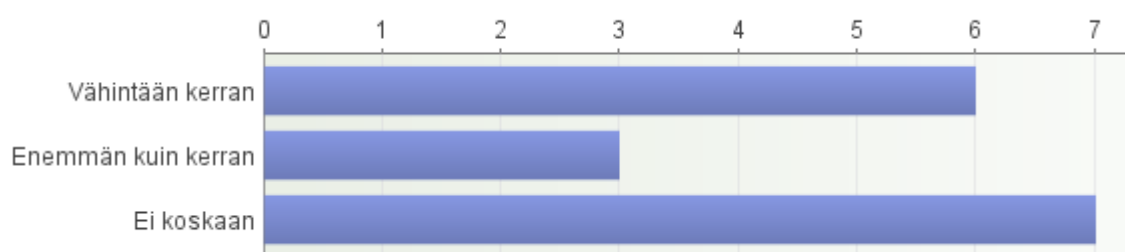


Kuvio 7: Onko sinua haukuttu tai nimitelty työssäsi tukipartio- ohjaajana.

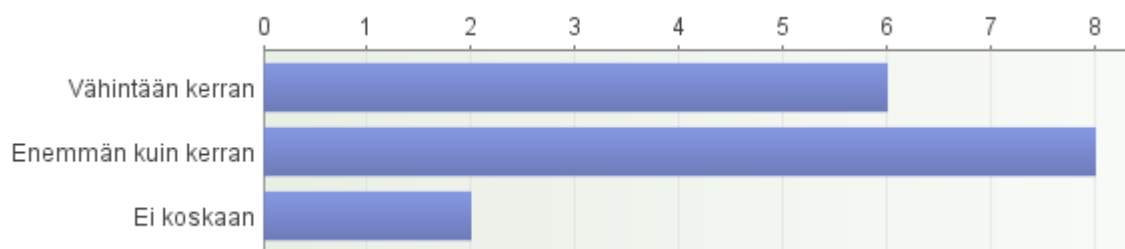
Uhkaavaa ja aggressiivista käyttäytymistä vähintään kerran tai enemmän oli kokenut 56,3 % vastaajista. Kysyttäessä sitä, onko työntekijälle jäänyt asiakas-/vankitapaamisen jälkeen tunne että tilanne olisi voinut eskaloitua huonompaan suuntaan, 87,5 % vastaajista oli kokenut näin vähintään kerran. 37,5 % heistä oli kokenut näin useammin kuin kerran. Tuomittujen ystävät ja sukulaiset olivat aiheuttaneet uhkaa 56,3 % vastaajista kerran tai enemmän kuin kerran.



Kuvio 8: Oletko kokenut uhkaavaa tai aggressiivista käytöstä työssäsi tukipartio- ohjaajana.



Kuvio 9: Ovatko tuomitun ystävät tai sukulaiset aiheuttaneet uhkaa.



Kuvio 10: Oletko kokenut asiakas-/vankitapaamisen jälkeen, että tilanne olisi voinut eskaloitua vaikka mitään ei sillä kertaa tapahtunut.

Vaihtoehto kysymysten jälkeen pyydettiin avoimella kysymyksellä kuvailemaan tarkemmin tilannetta, jossa työntekijä oli kokenut että tilanne olisi voinut eskaloitua. Vastauksissa nousi selkeästi esille kolme seikkaa. Tilanteet liittyivät valvottavan antamaan positiiviseen päihdetestiin, vangin kuljetukseen ja lisäksi tilanteen mahdollisen eskaloitumisen olisi voinut aiheuttaa valvottavan päihtyneet läheiset. Tällaisia tilanteita oli sattunut joillekin useasti.

V11: ”Asiakas ollut päihtynyt ja käyttäytyminen muuttunut aggressiiviseksi kun hänelle on kerrottu, että joutuu lähtemään välittömästi vankilaan. Tilanteessa jouduttu pyytämään poliisilta apua kuljettamiseen sillä tukipartiolla ei ole kuljetus tilaa autossa”.

V4: ”Kotikäynnin yhteydessä naisvanki antanut juuri positiivisen seulan, kun avomies saapuu yllättäen kotiin. Avopuoliso päihtynyt ja hermostuu silmin nähdessä, koska avovaimoa ollaan viemässä vankilaan.”

Myös tilanteet, joissa työntekijät olivat kohdanneet aggressiivista käyttäytymistä, johtuivat yleensä aina asiakkaan päihdetestin positiivisesta tuloksesta. Joissakin tapauksissa hän oli silmin nähden päihtynyt. Aggressiivinen käyttäytyminen suuntautui joissakin tapauksissa muihin kuin tukipartion työntekijöihin. Yhdessä tapauksessa vanki alkoi riitelemään puolison kanssa. Toisessa tapauksessa vanki halusi räjäyttää koko Suomen maan tasalle ja viha suuntautui yhteiskuntaa kohtaan. Kahdessa tapauksessa ulkopuolinen henkilö oli aiheuttanut aggressiivista käyttäytymistä tukipartiota kohtaan.

V6: ”Olimme tapaamassa valvotussa koevapaudessa olevaa naista hänen kotonaan. Emme tienneet että hänellä oli humalainen ystävä kylässä (entinen vanki) joka alkoi huutamaan, haukkumaan ja sylkemään meitä. Valvottava otti itse kontrollin ystävästään ja paiskasi tämän toiseen huoneeseen”.

Suurin osa aggressiivisesta käyttäytymisestä oli tapahtunut koevapausvankien toimesta. Kyseilyn mukaan vain yhdessä tapauksessa ilmeni, että tapauksen oli aiheuttanut valvontarangaistusta suorittava. Valvontarangaistusta suorittava oli ollut humalassa ja alkanut haukkumaan suusanallisesti työntekijöitä ja tönäissyt toista työntekijää. Tutkiessa vankitietojärjestelmään kirjattuja raportteja oli valvontarangaistusta suorittavien kohdalla kirjattu huomattavasti vähemmän aggressiivisesti käyttäytymisiä kuin koevapausvankien kohdalla. Vankitietojärjestelmään kirjatusta raporteista voidaan päätellä, että suurin osa valvontarangaistusta suorittavien rikkomuksista on välinpitämättömyyttä hänelle määrättyä viikkoaikataulua kohtaan. Usein valvontarangaistusta suorittavat kritisoiivat rangaistuksen hankaluutta esimerkiksi liikuma-alueen tai valvonnan intensiivisyyden vuoksi. Vankitietojärjestelmästä löytyi myös tapaus jossa valvontarangaistusta suorittava ei ollut avannut tukipartiolle ovea ennen kuin poliisi oli saapunut paikalle. Tämän jälkeen tuomitun käytös oli ollut kovaäänistä ja uhmaavaa. (Vankitietojärjestelmä.)

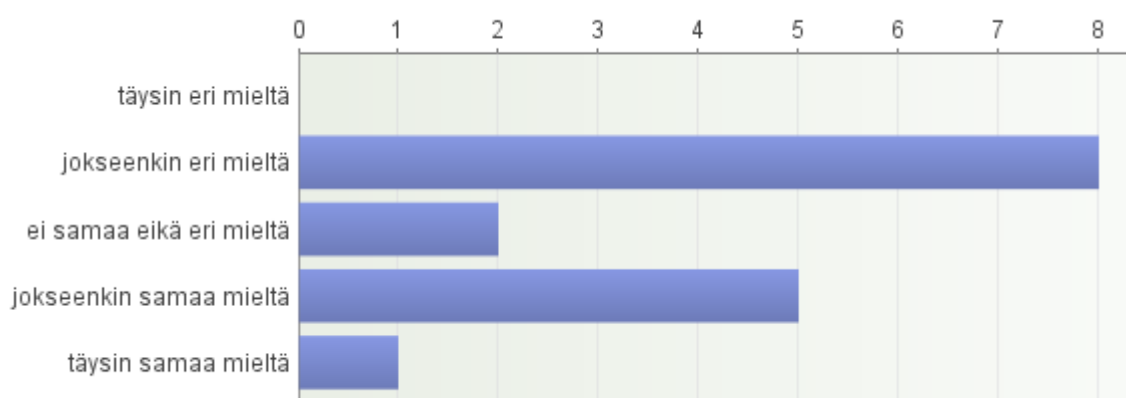
Äärimmäisissä tapauksissa koevapausvanki oli käyttäytynyt myös fyysistä väkivaltaa ja uhkailu oli ollut voimakasta. Vankitietojärjestelmästä löytyi kaksi vakavaa tapausta. Ensimmäisessä tapauksessa tukipartio oli siirtämässä päihtynyttä vankia auton kuljetustilaan jolloin koevapausvanki oli yllättäen kääntynyt ja yrittänyt lyödä työntekijää. Työntekijä oli kuitenkin saanut pidettyä vangin kauempana ja iskut eivät osuneet erityisen voimakkaasti. Vanki oli lopetanut lyömisen jonka jälkeen hänelle oli laitettu käsiraudat ja siirretty auton kuljetustilaan. Pikatestin mukaan vanki oli ollut amfetamiinin vaikutuksen alainen. (Vankitietojärjestelmä.)

”Tulkitsimme asian niin, että hänellä saattaa olla ase jolla ampuu oven läpi”
(Vankitietojärjestelmä)

Toisessa tapauksessa tukipartion tehtävänä oli noutaa koevapausvanki takaisin vankilaan hänen rikottuaan koevapauden ehtoja. Vanki ei ollut avannut tukipartiolle ovea vaan oli käskennyt heidän poistua paikalta tai muuten alkaa tulemaan tavaraa oven läpi. Tukipartio oli tullut asian niin, että vanki saattaa ampua oven läpi. Partio siirtyi pois oven luota ja soitti poliisit paikalle. Poliisin saavuttua vanki oli ehtinyt paeta paikalta. Tukipartio oli nähnyt koevapausvangin myöhemmin läheisessä kauppakeskuksessa. Vanki oli silmin nähden päihtynyt. Tukipartio oli pyytännyt häntä lähtemään mukaan vankilaan jolloin hän oli aloittanut työntekijöiden solvaamisen. Työntekijät ilmoittivat soittavansa poliisit paikalle mikäli hän ei lähtisi suosiolla mukaan. Vanki jatkoi uhoamistaan jolloin työntekijä soitti hälytyskeskukseen. Hälytyskeskuksesta oli luvattu toimittaa poliisit paikalle. Tämän jälkeen vanki oli aloittanut uhkaamisen väkivallalla ja ei ollut rauhoittunut yrityksistä huolimatta. Myöhemmin vangin käytös oli muuttunut hyvin aggressiiviseksi ja hän oli uhannut hakata työntekijät sekä uhkaillut heille käyvän huonosti. Vanki oli sanonut hänen takkinsa alla olevan yllätyksen ja hän oli laittanut oikean kätensä takin sisään. Työntekijät epäilivät hänen tavoittelevan terä tai muuta asetta jolloin he olivat ottaneet vangin käsistä hallinta otteen. Myöhemmin paikalle tuli myös kauppakeskuksen vartijat jolloin vanki siirrettiin kauppakeskuksen valvomoon. Vanki oli yrittänyt lyödä myös kauppakeskuksen vartijaa. Vangille tehtiin turvatarkastus, koska hänen hallussaan epäiltiin olevan aseita. Tarkastuksessa häneltä ei kuitenkaan löytynyt asetta.

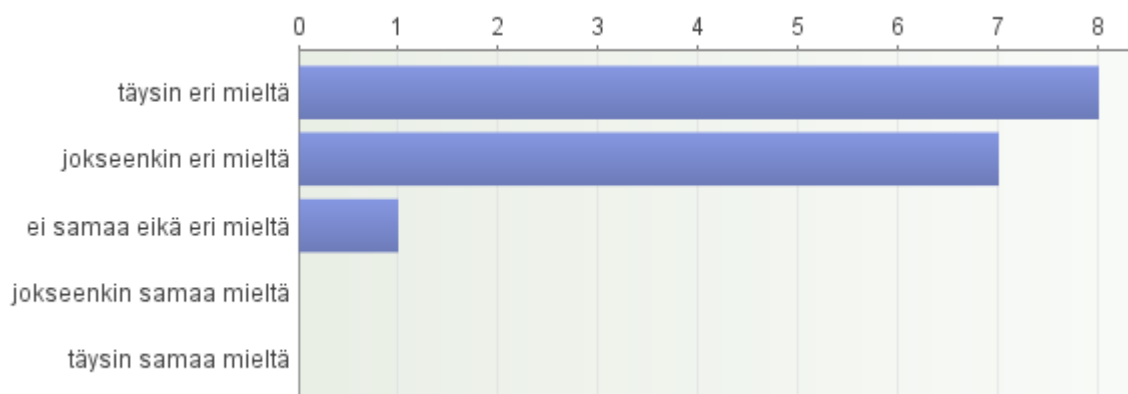
7.4 Uhka ja vaaratilanteiden vaikutus työhyvinvointiin

Uhka- ja vaaratilanteiden vaikutuksia työhyvinvointiin selvitettiin kahdeksalla vaihtoehdokysymyksellä ja kuudella avoimella kysymyksellä. Kysyttäessä tukipartioiden turvallisuus tilanteesta puolet vastaajista oli jokeenkin eri mieltä siitä, että tukipartioiden turvallisuustilanne on hyvällä tasolla. Yksikään vastaajista ei kuitenkaan ollut täysin eri mieltä asiasta. Ainoastaan yksi vastaaja piti tukipartioiden turvallisuustilannetta hyvällä tasolla.

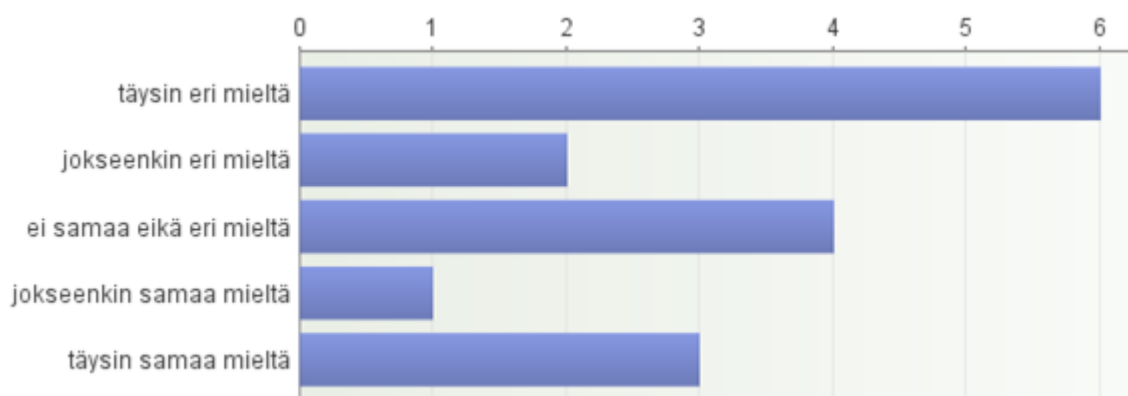


Kuvio 11: Tukipartioiden turvallisuus on hyvällä tasolla.

Alla olevasta kuviosta näkyy, että työntekijöiden mielestä väkivallan uhka tai koettu väkivalta ei vaikuta heidän työhyvinvointiin.

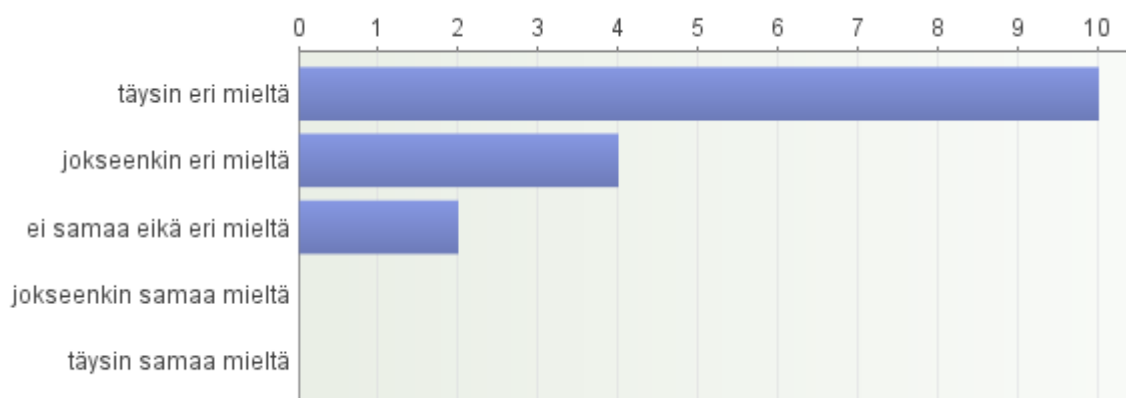


Kuvio 12: Väkivallan uhka ja koettu väkivalta vaikuttaa työhyvinvointiini.



Kuvio 13: Väkivallan uhka tai koettuväkivalta vaikuttaa työskentelyyni.

Väittämään ”Väkivallan uhka tai koettu väkivalta aiheuttaa minulle stressiä ja ahdistusta” ei yksikään vastaajista ollut samaa mieltä. Yksikään vastaajista ei ollut myöskään samaa mieltä siitä, että hän kokee pelkoa työssään.



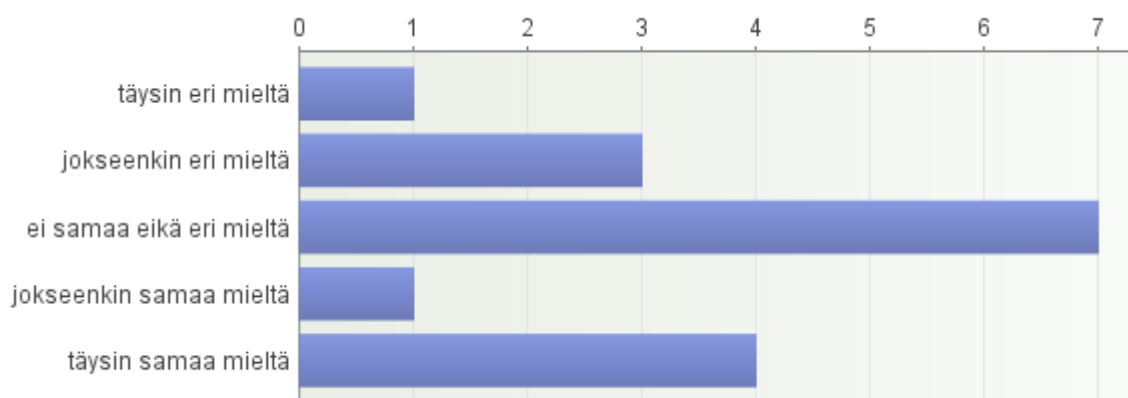
Kuvio 14: Väkivallan uhka tai koettu väkivalta aiheuttaa minulle stressiä ja ahdistusta.

Puolet vastaajista ei pitänyt tukipartioiden turvallisuustilannetta erityisen hyvänä (kuvio 10). Väkivallan uhka ja koettu väkivalta ei kyselyn mukaan kuitenkaan vaikuta ohjaajien työhyvinvointiin (kuvio 12). Väkivallan uhka tai koettu väkivalta vaikuttaa kuitenkin joidenkin vastaajien työskentelyyn (Kuvio 13). Kuviossa 13. vastaukset ovat mahdollisesti hajaantuneet sen vuoksi, että osa vastaajista pitää turvallisuuskysymyksiä itsestään selvyytinä, eikä uhka- ja vaaratilanteet siten vaikuta heidän työskentelyynsä.

Työhyvinvointia lähestyttiin myös hankalien asiakastilanteiden jälkihuollon kannalta. Kysyttäessä sitä ovatko yhteiset palaverit tärkeä keino purkaa hankalia asiakas-/vankikohtauksia oli ainoastaan yksi vastaaja jokseenkin eri mieltä asiasta. Kolme vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä ja loput 11 oli jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä asiasta. Seuraavaksi kysyttiin kokevatko työntekijät työnohjauksen tärkeäksi keinoksi purkaa hankalia asiakastilanteita. Seitsemän vastaajaa ei ollut samaa eikä erimieltä asiasta. Ilmeisesti kaikilla rikosseuraamusalueilla ei välttämättä ole tarjottu työnohjausta ja siksi siihen ei osattu ottaa kantaa.

V12: ”Mikä työn ohjaus? Kuka saa ja missä?”

Lisäksi voi olla, että työnohjaus mielletään työyhteisön sisäisten kemioiden parantamistoinenpiteeksi eikä sitä nähdä asiakastyön turvallisuusnäkökulmasta.



Kuvio 15: Työnohjaus on tärkeä keino purkaa vaikeita asiakas-/vanki kohtaamisia.

Avoimella kysymyksellä tiedusteltiin sitä mitä keinoja työnantajalla on tarjota vaikeiden asiakas-/vanki kohtaamisten jälkikäsitteilyyn. Kysymykseen oli vastannut yhdeksän henkilöä. Kolmessa vastauksessa mainittiin työterveyshuolto, mutta työntekijöiden mielestä yleisin työnantajan tarjoama keino purkaa hankalia asiakastilanteita ovat esimiehen kanssa käytävät keskustelut sekä yhteiset palaverit. Voidaan siis olettaa, että tukipartioiden esimiehet ottavat myös haastavat tilanteet esille ja yhteiset palaverit ovat yleinen käytäntö käsitellä hankalia tilanteita. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei hänelle ole koskaan tarjottu apua tilanteen jälkikäsitteilyyn. Tästä voidaan päätellä, että työntekijä on kohdannut hankalan tilanteen, jota ei ole huomioitu riittäväällä vakavuudella. Työntekijät mainitsivat myös esimiehen kanssa käytävät keskustelut väyläksi purkaa hankalia tilanteita henkilökohtaisella tasolla. Kuitenkin tärkeimpänä keinona purkaa hankalia tilanteita olivat keskustelut työparin kanssa. Vastaajista lähes kaikki käsittelevät hankalat tilanteet yhdessä työparin kanssa tai muiden yhteistyökumppaneiden, kuten vankilahenkilökunnan sekä rikosseuraamustyöntekijöiden kanssa. Kysymykseen oli vastannut 12 henkilöä ja 11 heistä mainitsi työkaverin kanssa käytävät keskustelut yleisimmäksi keinoksi käsitellä hankalat asiakastyön tilanteet. Kaksi vastaajaa piti tilanteita myös ikään kuin työhön kuuluvana ja heidän mukaansa hankalat tilanteet on opittu käsittelemään kokemuksen avulla.

V6: ”Yleensä menevät toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. Näihin on tottunut vuosien aikana tällä alalla”

7.5 Selviytymiskeinot hankalissa tilanteista

Tärkeimmäksi keinoksi selvittää hankalista tilanteista työntekijät mainitsivat vuorovaikutustaidot ja rauhallisena pysymisen tilanteesta huolimatta. Hankalissa tilanteissa työntekijät olivat pyrkineet rauhallisesti etsimään yhdessä tuomitun kanssa ratkaisua ongelmaan. Tuomitulle oli pyritty perustelemaan miksi joudutaan toimimaan niin kuin toimitaan, sekä miksi tuomitun

kannattaa myös itse pyrkiä olemaan rauhallinen. Kuviosta 7. voidaan nähdä, että yli puolet tukipartioiden työntekijöistä on kokenut uhkaavaa tai aggressiivista käytöstä. Osa oli kokenut uhkaavaa ja aggressiivista käytöstä useammin kuin kerran. Kyselyn mukaan yhden vastaajan fyysistä koskemattomuutta oli loukattu ja yksi vastaaja oli joutunut turvautumaan voimakeinoihin. Voidaan olettaa, että tukipartioiden ohjaajat selviävät tilanteista vuorovaikutuksen keinoin. Vankitietojärjestelmän mukaan fyysistä koskemattomuutta oli kuitenkin loukattu parissa muussakin tapauksessa. Vankitietojärjestelmän mukaan ainakin kahdessa tapauksessa vanki oli yrittänyt lyödä tai uhkaillut väkivallalla joten työntekijät olivat joutuneet laittamaan hänelle käsiraudat. Ohjaajille oli sattunut myös sellaisia tapauksia, joissa heidän oli pyydyttävä tilanteesta selvitäkseen poliisiapua paikalle. Yhdessä tapauksessa koevapausvanki oli uhkaillut toimintavelvoitepaikan työntekijää ja yrittänyt ajaa autolla työntekijän miehen päälle kaupan parkkipaikalla. Hän uhkasi ampua miehen ellei mies anna hänelle rahaa. Toimintavelvoitepaikan henkilökunta oli nähnyt aseensa työpaikalla. Vanki oli myös uhkaillut ja puhunut rivoja henkilökunnalle. Poliisi oli myöhemmin ottanut kiinni vangin ja hänen hallustaan löytyi puukko.

7.6 Turvallisuuden hallinta ja kehittäminen

Tukipartiot ovat toimineet vuodesta 2012 lähtien ja toiminnan alusta asti mukana olleet työntekijät kokivat, että turvallisuus on parantunut lähinnä voimankäyttövälineiden tulon myötä. Joissakin vastauksissa työntekijät toivoivat etälamatuinta tukipartioiden voimankäyttövarusteisiin. Jotkut pitivät nykyisiä turvavarusteita riittävänä. Kahden vastaajan mielestä tukipartioiden turvallisuus ei ole mennyt parempaan suuntaan. Sen sijaan tukipartioiden turvallisuus koetaan menneen huonompaan suuntaan, koska rikosseuraamuslaitoksella on suunnitelmissa siirtyä entistä kevyempään ajoneuvokalustoon kustannussyistä. Työntekijät toivoivat myös nykyisiin autoihin erillistä kuljetustilaa päihtyneille asiakkaille. Tällä hetkellä osa autoista on pakettiautoja ja niissä kaikissa ei ole erillistä kuljetustilaa päihtyneille asiakkaille.

V6: ”On hieman turvaton olo kun humalainen tai huumeissaan oleva ihminen istuu takapenkillä sadan kilometrin matkan”

Vankitietojärjestelmässä oli tapaus jossa vanki käyttäytyi erityisen aggressiivisesti ja tukipartio oli joutunut kuljettamaan vangin henkilöautolla kymmenien kilometrien päähän vankilaan ja koko matkan hän oli uhkaillut työntekijöitä. (Vankitietojärjestelmä)

Työntekijöiltä kysyttiin myös sitä, missä tilanteissa turvallisuuteen täytyy kiinnittää heidän mukaansa erityistä huomiota. Vastauksien perusteella eniten työntekijöissä huolta herättivät kotikäynnit ja kaikki ne tilanteet joissa asunnossa on päihtynyt valvottava, tai paikalla on muita päihtyneitä henkilöitä. Myös positiivinen päihdetesti tai koevapauden keskeyttäminen ovat niitä tilanteita joissa turvallisuuteen täytyy kiinnittää erityistä huomiota.

Työntekijöiden mielestä asiakastyön turvallisuutta voitaisiin parantaa siten, että tukipartioilla olisi yhteiset toimintatavat eri tilanteiden varalle. Turvallisuuskouluttautumisessa tulisi painottaa ennaltaehkäisevää toimintaa ja vaaratilanteiden ennakoimista. Lisäksi vastaajat toivoivat yhdenmukaisia käytäntöjä tukipartioiden ja vankiloitten välillä. Yksi vastaajista toivoi tiukempaa linjaa alkoholin suhteen, koska tällä hetkellä on mahdollista, että vanki selvää varoituksella lievistä päihderikkomuksesta. Tiukemmalla linjalla voitaisiin minimoida päihtyneiden asiakkaiden kohtaaminen. Vankiloitten käytäntöjen välillä on myös ilmeisesti eroja sanktioiden suhteen, koska vastauksen mukaan joissakin tapauksissa on valvottava selvinnyt lievistä alkoholikäytöstä varoituksella.

8 Yhteenveto

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää tukipartio-ohjaajien kokemaa turvattomuuden tunnetta. Turvallisuus on yksi työhyvinvoinnin osa-alue, jolla voidaan ehkäistä stressiä ja uupumisoireita. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaation tuloksellisuuden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tasapainoa. (Rauramo 2004, 33,40.) Puolet työntekijöistä eivät pidä tukipartioiden turvallisuustilannetta tällä hetkellä erityisen hyvänä. Väkivallan uhka tai koettu väkivalta ei aiheuta stressiä eikä ahdistusta, vaikka yli puolet vastaajista oli kokenut uhkaavan tilanteen tukipartiotyössä. Yksikään vastaajista ei myöskään kokenut pelkoa työssään. Vastaajien joukossa oli niitä joiden työskentelyyn väkivallan uhka ja väkivalta vaikutti. Vastauksista voidaan päätellä, etteivät työntekijät pelkää työssään. Turvallisuusalan henkilöstön kuulee harvoin pelkäävän työssään, mutta he sanovat olevansa valppaana ja varautuneena kohtaamaan hankalan tilanteen. Tämä on erittäin haastavaa, sillä työntekijän on kyettävä toimimaan vakavassa vaaratilanteessa pelon tunteesta huolimatta, mutta myös hoitamaan työtehtävät vähemmän vaarallisissa tilanteissa vaikka riskitekijöitä on olemassa. (Gruenewaldt 2004, 36.) Aineiston analyysin perusteella suurin osa työntekijöistä oli kokenut turvattomuutta työtehtävissä. Tuloksissa on huomioitava myös se, että tukipartiot suorittavat vuositasolla suuren määrän asiakaskäyntejä ja silti melkein puolet vastaajista ei ollut koskaan kokenut uhkaavaa tai aggressiivista käyttäytymistä. Aineiston perusteella turvattomuuden tunnetta voidaan parantaa yhteisten selkeiden toimintatapojen kehittämällä ja kouluttautumisella uhkaaviin ja vaarallisiin tilanteisiin.

Suurin osa työntekijöistä oli kokenut asiakastapaamisen jälkeen, että tilanne olisi voinut eskaloitua ja joillekin tällaisia tilanteita oli sattunut useasti. Tukipartioissa työskentelevät ohjaajat ovat työskennelleet pitkään rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa ja he ovat tottuneet kohtaamaan haastavia tilanteita. Tästä johtuen he tunnistavat tilanteet, joissa on riski tapahtua jotain ennalta arvaamatonta. Kokeneen työntekijän ”kuudes aisti” on yleensä oikeassa kun arvioidaan mahdollista tilanteen kärjistymistä. (Soisalo 2011, 124).

Väkivallan määrittelyn rajanveto on hyvin haastavaa sellaisissa työpaikoissa joissa se katsotaan ikään kuin työhön kuuluvaksi (Soisalo 2011, 35). Rikosseuraamuslaitoksen käyttämää vankitietojärjestelmään kirjataan kaikki fyysiset ja sanalliset uhkailut joita valvontarangaistusta suorittavat asiakkaat ja koevapausvangit ovat aiheuttaneet. Niihin myös suhtaudutaan vakavasti. Sellaisia tilanteita ei kirjata mihinkään jossa työntekijälle on jäänyt pelkästään tunne tilanteen mahdollisesta kärjistymisestä. Työntekijä voi kokea tilanteet uhkaavana, vaikka fyysisistä väkivaltaa tai uhkailua ei olisi tapahtunutkaan. Henkisiä kuormittavuus tekijöitä ei kannata unohtaa, sillä niiden sivuuttaminen saattaa aiheuttaa sen, että ne purkautuvat myöhemmin muun stressitilanteen yhteydessä muuna sairautena tai oireena. (Yliruka ym. 2009, 49).

Jokaisessa organisaatiossa tulisi olla valmiiksi mietittyjä keinoja joiden avulla työntekijät voisivat purkaa hankalia tilanteita jälkeinpäin. Jälkitoimenpiteiden tarve on hyvin yksilöllistä ja haastavia tilanteita on hyvin monen tasoisia, joten ne on suhteutettava tilanteen mukaan. Joissakin tapauksissa tilanteiden purkamiseen riittää keskustelu työkaverin kanssa. On myös työntekijän velvollisuus itse helpottaa selviämistään haastavista tilanteista ja osallistua organisaation tarjoamaan jälkihuoltoon. (Rantaeskola ym, 182.) Yleisin keino minkä työnantaja tarjoaa tilanteiden jälkikäsitteilyyn, oli vastaajien mukaan keskusteluapu esimiehen kanssa. Voidaan olettaa, että tukipartioiden esimiehet myös tarjoavat keskusteluapua hankaliin tilanteisiin ja ottavat tilanteet vakavasti. Yhdelle vastaajalle ei oltu koskaan tarjottu apua tilanteen jälkikäsitteilyyn. Melkein kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että yhteiset tiimipalaverit ovat tärkeä keino purkaa hankalia asiakas-/vankikohtaamisia. Tärkeimpänä keinona purkaa hankalia tilanteita työntekijät pitivät keskusteluja työkavereiden kanssa.

Työntekijöiltä kysyttiin myös sitä, kokevatko he työnohjauksen tärkeäksi keinoksi purkaa hankalia asiakastilanteita. Vastauksissa oli laajaa hajontaa, mutta tuli suurin osa vastaajista ei osannut sanoa mielipidettä asiaan. Yhdessä vastauksessa ihmeteltiin kysymystä siten, että onko työnohjausta mahdollisuus saada jonkun alueen tukipartiolla. Ilmeisesti kaikilla tukipartioalueilla ei ole tarjottu työnohjausta joten tähän kysymykseen ei osattu ilmaista selkeää mielipidettä. Suurinta hajontaa oli rikosseuraamusalan perustutkinnon tai vastaavan aiemman tutkinnon suorittaneilla, jotka ovat työskennelleet aiemmin laitosolosuhteissa.

Rikosseuraamuslaitoksen julkaisu 3/2010 oli selvitetty rikosseuraamuslaitoksen työntekijöiden henkistä työhyvinvointia. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisussa pohdittiin keinoja joilla työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Julkaisussa mainittiin, että yksi osa-alue joka kuormittaa työntekijöitä on asiakkaiden aiheuttamat uhkaavat ja vaaralliset tilanteet. Muita syitä olivat henkilökunnan liian vähäinen määrä ja huono työilmapiiri. Julkaisun mukaan ongelmiin vastaamiseksi olisi järjestettävä työhyvinvointia tukevia toimintoja kuten työnohjausta. Osa Rikosseuraamuslaitoksen henkilökunnasta kokee työnohjauksen kuuluvan enemmän sosiaalityö-

le kuin vankilan valvontatyölle. (Autio ym. 2010, 115-116,119-120.) Erityisesti tätä mieltä on vankiloissa työskentelevä valvontahenkilökunta johon myös suurin osa tukipartioiden työntekijöistä on kuulunut aiemmin. Heillä ei välttämättä ole kokemusta työnohjauksesta ja se voidaan mieltää enemmän henkilökemioiden parantamistoimenpiteeksi, eikä sitä osata katsoa hankalien asiakastilanteiden jälkihuollon näkökulmasta. Lisäksi työnohjauksen järjestäminen on erittäin haastavaa vuorotyön vuoksi. Tästä syystä on erittäin tärkeää että tukipartion yhteisiä tiimipalavereita järjestetään aktiivisesti, koska työnohjauksen järjestäminen on haastavaa ja kaikki eivät koe sille tarvetta. Suomessa on järjestetty kerran vuodessa tai joka toinen vuosi tukipartioiden yhteinen tapaaminen joissa on pyritty ratkaisemaan tukipartiotyöhön liittyviä ongelmia. Niin sanotut Tukipartiopäivät ovat painottuneet lakisäätteisten kysymysten käsittelyyn. Tulevaisuudessa voisi miettiä, että tukipartiopäivillä keskityttäisiin enemmän myös turvallisuuskysymyksiin. Tukipartiopäivillä tulisi myös miettiä yhteisiä toimintamalleja ja linjauksia turvallisuuden näkökulmasta.

Tutkimuksen toinen tarkoitus oli selvittää miten paljon työntekijöihin on kohdistunut uhkaavia ja vaarallisia tilanteita. Tutkimusten mukaan työväkivalta näyttäisi kiinnittyvän kahteen työn ominaispiirteeseen. Työväkivaltaa esiintyy kontrolloivissa työtehtävissä ja hoivatyössä. (Piispa & Hulkko 2010, 15). Tutkimusten mukaan koevapausvangit näkevät tukipartioiden roolin hyvin kontrollipainotteisena (Kraufelin 2015, 69-70). Myös osa työntekijöistä mieltää työssä enemmän kontrollointitehtävänä, mutta he näkevät myös asiakkaan tukitoimet tarpeellisena osana työtä. (Ranta 2013, 72). Kyselyyn vastanneista yli puolet oli kokenut uhkaavaa tai aggressiivistä käytöstä työssään tukipartion ohjaajana. Kyselyyn vastanneista ainoastaan yksi oli kokenut, että hänen fyysistä koskemattomuutta oli loukattu. Vankitietojärjestelmästä löytyi kaksi vakavaa tapausta. Toisessa niistä vanki oli uhannut tappaa työntekijät ja hän oli tehnyt fyysistä vastarintaa. Toisessa tapauksessa koevapausvankia oltiin siirtämässä auton kuljetustilaan, kun hän yllättäen oli alkanut lyömään työntekijää. Molemmissa tapauksissa työntekijät olivat selvinneet ilman fyysisiä vammoja. (Vankitietojärjestelmä.) Vastausten perustella voidaan todeta, että uhkaavia ja vaarallisia tilanteita oli sattunut yllättävän vähän, kun huomioidaan rikosseuraamusasiakkaiden moniongelmallisuus ja väkivaltaiseen käyttäytymiseen vaikuttavat riskitekijät. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomioitava, että valvottuun koevapauteen valikoituu suurimmaksi osaksi korkean motivaation omaavia vankeja.

Koevapausvankien aiheuttamat tilanteet on kirjattu vuodesta 2014 alkaen statuksella ”valvottu koevapaus”. Tätä ennen ne on kirjattu vankiloiden tietokantaan. Ennen vuotta 2014 kirjattuja koevapausvankien aiheuttamia tilanteita olisi ollut liian haastava poimia vankitietojärjestelmästä mikäli tapaukset eivät olisi olleet henkilökohtaisesti tiedossa. Voi olla että vankitietojärjestelmästä löytyy muitakin tapauksia jotka ovat tapahtuneet ennen vuotta 2014. Kyselyn mukaan kolme vastaajista oli kokenut sanallista uhkailua tukipartion työssä ja kaksi vastaajista oli joutunut turvautumaan voimakeinoihin työskennellessään koevapausvankien paris-

sa. Tuomittujen ystävät ja sukulaiset olivat aiheuttaneet uhkaa 56,3 %:sta vastaajista. Voidaan siis todeta, että tuomittujen päihtyneet ystävät ja sukulaiset aiheuttavat merkittävää kuormitusta työntekijöille.

Tukipartio saattaa joutua yllättäviin tilanteisiin kotikäynneillä. Yleensä aina uhkaavissa tilanteissa on päihtyneitä henkilöitä paikalla ja ne liittyvät tukipartioiden suorittamiin kontrollitehtäviin. Vastausten mukaan erityisesti tilanteet, joissa tuomittu antaa positiivisen päihdetestin tuloksen tai hän on silmin nähden päihtyneenä, ovat haastavia. Valvotun koevapauden kohdalla tämä tarkoittaa takaisin vankilaan toimittamista, joten tuomittu voi kokea olevansa umpikujassa ja käyttäytyä ennalta arvaamatta. Valvontarangaistujen kohdalla tilanne on hiukan erilainen. Valvontarangaistuksessa tuomittu jää kotiin odottamaan rikosseuraamustyöntekijän kuulemistä ja vakavissa tapauksissa tuomio muutetaan aikanaan ehdottomaksi vankeudeksi. Vastausten perusteella ainakin yhdessä tapauksessa valvontarangaistusta suorittava oli tönäissyt työntekijää, joten turvallisuusseikat ovat huomioitava valvontarangaistusta suorittavien kohdalla, koska päihtyneen asiakkaan kohtaamisessa voi aina tapahtua jotain ennalta arvaamatonta.

Tukipartio-ohjaajat selviävät haastavista tilanteista yleensä vuorovaikutuksen keinoin. Kysyttäessä millä keinoilla olet selvinnyt aggressiivisen asiakkaan kohtaamisesta, suurin osa vastaajista kertoi selviävänsä tilanteista puhumalla ja pysymällä itse rauhallisena. Tutkimuksen mukaan yllättävän monet tukipartion ohjaajista olivat kokeneet uhkaavia tilanteita. Kuitenkin niitä tilanteita joissa on jouduttu käyttämään voimakeinoja, oli sattunut uhkaaviin tilanteisiin nähden vähän. Tähän varmasti vaikuttaa, että työntekijöillä on runsaasti kokemusta rikosseuraamusasiakkaista ja he osaavat toimia tilanteen edellyttämällä tavalla ennen kuin tilanne on ehtinyt kärjistyä. Huolimatta siitä että työntekijä omaa hyvät vuorovaikutustaidot voi tilanteessa umpikujaan ajautunut valvottava käyttäytyä yllättävästi niin kuin vankitietojärjestelmästä löytyneistä esimerkkitapauksista voidaan päätellä. Erityisesti tilanteet joissa sääntöjen rikkomuksesta tulee asiakkaalle seuraamus on haastavia. (Weizman-Helenius 1997, 84).

Tutkimuksen mukaan yli puolet työntekijöistä oli erimieltä siitä, että on saanut riittävän koulutuksen aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi. Työntekijät kaipasivat koulutusta erityisesti tukipartiotyöhön liittyen johon kuuluu kotona tehtävä työ ja parityöskentely. Työntekijät kaipasivat myös yhteisiä toimintamalleja ja linjauksia eri rikosseuraamusalueiden tukipartioiden sekä vankiloiden välille.

Osa työntekijöistä kaipasi lisää turvavarusteita ja joidenkin mielestä nykyinen varustelu on riittävä. Muutamat vastaajat toivoivat etälamautinta tukipartioiden varusteisiin. Suurinta huolta työntekijät kantoivat siitä, ettei autoissa ei ole erillistä kuljetustilaa päihtyneille vankeille ja asiakkaille. Joissakin tapauksissa työntekijät olivat joutuneet kuljettamaan päihtyneitä

nyttä henkilöä pitkiäkin matkoja ja ainakin yhdessä tapauksessa vanki oli uhkaillut työntekijöitä koko vankilaan kuljettamisen ajan. Vastausten mukaan Rikosseuraamuslaitos on kustannussyistä siirtymässä kevyempään ajoneuvokalustoon ja työntekijät kokevat, että turvallisuus huononee tämän myötä entisestään.

9 Pohdinta

Idea opinnäytetyöhön syntyi työtehtävien yhteydessä heränneiden työturvallisuuteen liittyvien ajatusten pohjalta. Tukipartion ohjaajan tehtävissä olen itse kohdannut tilanteita, jossa olen tuntenut epävarmuutta työturvallisuudesta. Oma työkokemukseni rikosseuraamusalalla on alkanut vuonna 2003 jolloin aloitin työskentelyn Helsingin vankilassa vartijana. Vuodesta 2013 olen työskennellyt Uudenmaan Yhdyskuntaseuraamustoimistossa tukipartio- ohjaajana. Opinäytetyössä tulee ottaa huomioon työhistoriani vankilassa, sillä ajatukset turvallisuuskysymyksistä saattavat näyttäytyä minulle eri tavalla kuin esimerkiksi sosiaalityöntekijälle, joka on tottunut työskentelemään ihmisten kotona. Vankilassa turvallisuuskysymykset ovat jatkuvasti läsnä joten olen kiinnittänyt niihin huomiota myös ohjaajan tehtävässä. Turvattomuuden tunne on syntynyt esimerkiksi tilanteissa jossa asiakkaalla tai vangilla on kirves pöydällä tai miekka seinällä koristeena. Lisäksi olen kokenut epävarmuutta tilanteissa joissa vanki on antanut positiivisen päihdenäytteen ja häntä lähdetään siirtämään takaisin vankilaan. Näissä tilanteissa on herännyt kysymys ”MITÄ JOS”. Henkilökohtaisesti en ole kohdannut aggressiivista käyttäytymistä asiakastyön tilanteissa, mutta vanki on voinut käyttäytyä tilanteessa muulla tavoin hermostuneesti. Halusin myös selvittää miten yleisiä tilanteiden eskaloitumiset ovat olleet ja ovatko muut ohjaajat kokeneet turvattomuuden tunnetta työssään. Seuraavassa esittelen omaa pohdintaani tutkimustuloksista.

Tutkimuksen mukaan osa työntekijöistä ei kokenut saaneensa riittävää koulutusta aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi. Erityisesti he kaipasivat koulutusta tukipartiotyöhön liittyvään parityöskentelyn turvallisuuskysymyksiin liittyen. Mahdollisessa koulutuksessa tulisi huomioida ihmisten kotona tehtävä työ ja siihen liittyvät riskitilanteet. Vastausten mukaan tukipartiot haluavat yhteisiä valtakunnallisia selkeitä linjauksia työskentelytapoihin liittyen. Yhteisiä toimintamalleja mietittäessä voitaisiin järjestää mahdollisia vierailuja toisiin rikosseuraamusalueiden tukipartioihin, joiden avulla voitaisiin tutustua eri toimintamalleihin ja työskentelytapoihin. Näin olisi mahdollista kehittää yhtenäisiä työskentelytapoja turvallisuuteen ja myös muihin asioihin liittyen. Tutustumisten jälkeen on helpompi jalkauttaa hyväksi havaittuja toimintamalleja omalle tukipartioille ja pohtia yhteisiä työskentelytapoja.

Tulevaisuudessa asiakkaan kotona tapahtuvaan työhön ja parityöskentelyyn liittyen voisi olla hyvä turvautua poliisin tarjoamaan koulutukseen, koska he hallitsevat parityöskentelyn edellyttämiä taitoja ja ovat työssään tottuneet kohtaamaan asiakkaita heidän kodeissaan. Poliisin

tarjoama koulutus voisi olla luennonomaista ja tämän voisi toteuttaa esimerkiksi valtakunnallisilla Tukipartiopäivillä. Mitä tulee fyysiseen voimankäyttökoulutukseen Rikosseuraamuslaitokselta löytyy varmasti tarvittavaa ammattitaitoa sen järjestämiseen. Yleensä aina työntekijät olivat selvinneet hankalista tilanteista vuorovaikutuksen keinoin ja pysymällä tilanteessa itse rauhallisena. Vuorovaikutukseen liittyvää koulutusta on järjestettävä halukkaille ja siinä on huomioitava myös tukipartiotyö.

Työntekijöiden perehdyttämisessä turvallisuuskysymyksiä ei ole huomioitu riittävästi. Työhön perehdyttämistä voitaisiin parantaa tutkimuksessa esiintyvien mahdollisten riskitilanteiden painottamisella josta vastaa työyhteisön esimies työn aloittamisen yhteydessä. Työyhteisöstä voitaisiin nimetä henkilö, joka vastaa uuden työntekijän käytännön perehdyttämisestä ja siinä yhteydessä tulisi käydä läpi myös turvallisuuskysymyksiä.

Useat vastaajista mainitsivat myös esimiehen kanssa käytävät keskustelut yleiseksi keinoksi käsitellä hankalia asiakastyön tilanteita. Tärkein keino käsitellä hankalia asiakastyötilanteita oli työkavereitten kanssa käytävät keskustelut. Työnohjaus jakoi vastaajien mielipiteitä, mutta suurin osa oli yhtä mieltä siitä, että yhteiset tiimipalaverit ovat tärkeitä hankalien tilanteiden läpikäynnin kannalta. Tutkimuksen mukaan työnohjausta ei ilmeisesti ole tarjottu kaikilla alueilla joten on hyvä selvittää olisiko sellaiselle tarvetta. Tukipartio ohjaajien työhyvinvointia kannattaisi selvittää tulevaisuudessa lisää tutkimusten avulla, jotta työhyvinvointia voitaisiin kehittää entisestään. Erityisen mielenkiintoista olisi nähdä vastaava selvitys tukipartio-ohjaajien työturvallisuudesta mikäli siviilissä suoritettavat rangaistukset lisääntyvät entisestään. Tällä hetkellä vaarallisia tilanteita on sattunut yllättävän vähän, mutta missä määrin tilanne muuttuu jos siviiliin sijoitetaan yhä suuremman riskin omaavia tuomittuja.

Lähteet

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan kirjapaino.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus. Neljäs uudistettu painos. Riika. InPrint.

Ammattina vartija. 2015. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Viitattu 11.3.2016.
http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/ammattinavartija.html

Danielsson, P & Mäkipää, L. 2012. Systemaattinen kirjallisuuskatsaussähköisen valvonnan vaikuttavuuteen. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 114. Helsinki.
http://www.optula.om.fi/material/attachments/optula/julkaisut/tutkimustiedonantoja-sarja/8UKv4D9lv/TTA_114_Danielsson_M_kip___2012.pdf

Ellonen, E. 2001. Asiakastyön henkilöturvallisuus. Konfliktien kohtaaminen ja rauhoittaminen. 3, uudistettu painos. Edita Ab.

Eskola, J & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3, painos. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino.

Gruenewaldt, V. 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan kirjapaino.

Hartoneva, A., Mohell, U., Pajuoja, J. & Vartia, M. 2015. Yhdyskuntaseuraamukset ja vankuus. Helsinki. Tietosanoma.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7, uudistettu painos. Helsinki. Edita Prima.

Henkilöstö. 2015. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 4.2.2016.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/henkilosto.html>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja Kirjoita. 15, Painos. Hämeenlinna. Kariston kirjapaino.

Joukamaa, M. Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidon tarve. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2010. Viitattu 6.3.2016.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqMACEr8/RISE_1_2010_Rikosseuraamusasiakkaiden_terveys_tyokyky_ja_hoidontarve.pdf

Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Jyväskylä. Gummerus.

Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2011. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki. Tietosanoma.

Kraufelin, P. 2015. Etelä-Suomen tukipartio valvottua koevaputta suorittavien vankien näkökulmasta. Laurea Tikkurila.

Kuula, A. 2013. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Kolmas painos. Vantaa. Vastapaino.

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 27.11.2009/953. Finlex. Viitattu 2.2.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090953#L1P3>

Laki valvontarangaistuksesta. 8.4.2011/330. Finlex. Viitattu 5.2.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110330?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=valvontarangaistus>

Laki valvotustakoevapaudesta 23.8.2013/629. Finlex. Viitattu 9.2.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20130629?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=koevapaus>

Laki vankeudesta 23.9.2005/767. Finlex. Viitattu 5.2.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050767?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vankeuslaki>

Laki vankeuden täytäntöönpanosta. Vankeuslaki 23.9.2005/767. Finlex.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/62. Finlex. Viitattu 6.3.2016

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>

Lavikkala, R & Linderborg, H. 2011. Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Tampere. Tampereen yliopistopaino.

Linderborg, H., Suonio, M. & Lassila, T. 2014. Sosiaalityö ja sosiaalinen tuki rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2014. Suomen yliopistopaino.

Muilujärvi, M-L., Blomster, P., Laurila, T., Linderborg, H. & Tyni, S. 2015.

Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2014. Rikosseuraamuslaitos. KopioNiini.

file:///F:/RISE_Vuosikirja2014_nettiin_korjattu.pdf

Myhrberg, P. 2012. Vankeudentäytäntöönpano. Tampere. Tampereen yliopistopaino.

Piispa, M & Hulkko, L. Työväkivallan riskiammatit. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010. Viitattu 22.2.2016.

tyoturva.fi/files/1660/Tyovakivallan_riskiammatit.pdf

Päihdetyönlinjaukset 2012-2016. 2012. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 22.2.2016.

http://www rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/6Cr2xRZTS/Paihdelinjaukset_2012-2016_RINKIIN.pdf

Ranta I-M. 2013. Tuki ja kontrolli Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen tukipartiossa. Laurea Tikkurila.

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila. & Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakastilanteet. väkivalta työssä. Helsinki. Talentum media.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki. Edita Publishing.

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020. 2011. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 18.2.2016.

http://www rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/6A3hglF5q/Risen_strategia_2011-2020.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2013. Viitattu 2.2.2016.

<http://www rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos.html>

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset. 2015. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 17.2.2016.

file:///F:/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf

Sundell, L. 2014. Työkaverina pelko. väkivaltariskien ennakointi ja hallinta. Jyväskylä. PS-kustannus.

Tikkanen, S., Aapio, L., Kaarnalehto, A., Kammonen, L., Laitinen, J., Mikkonen, J. & Pisto, M.-H. 2007. Ammattina turvallisuus. Helsinki. WSOY.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009, Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Työterveyslaitos. 2015. Hyvinvointityöpaikoilla. Viitattu 5.10.2016.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx

Työturvallisuus laki 23.8.2002/738. Finlex. Viitattu 6.3.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki%2023.8.2002>

Organisaatio. 2016. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 2.2.2016.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Valvontarangaistus. 2015. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 9.2.2016.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/esitteet/697aJhOOE/VALRA_sidosryhmille.pdf

Valvotun koevapauden täytäntöönpano. 2014. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 14.2.2016
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/saannokset/maarayksetjaohjeet/valvotunkoevapaudentoimeenpano60112008.html>

Yhdyskuntaseuraamustoimistot. 2015. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 15.2.2016.
rikosseuraamus.fi/fi/31.12.2015index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html

Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6:2009. Helsinki. Sosiaali ja terveysministeriö. Viitattu 23.2.2016.
<http://thl32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/112301/URN%3ANBN%3Afi-fe201504227328.pdf?sequence=1>

Weizman-Henelius, G. 1997. Väkivaltaisen ihmisen kohtaaminen. Tampere. Tamara Press.

Julkaisemattomat lähteet:

Tehtäväkuvauslomake 2013. Tukipartiossa toimiva ohjaaja. Yhdyskuntaseuraamustoimisto.

Vankitietojärjestelmä 2016. Rikosseuraamuslaitos.

Kuviot

Kuvio 1: Abraham Maslowin motivaatioteoria työhyvinvoinnista	16
Kuvio 2: Kuinka kauan olet toiminut Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa.	31
Kuvio 3: Olen saanut riittävän koulutuksen aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi.	32
Kuvio 4: Koetko, että sinulle ja työparillesi on annettu riittävä koulutus aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi.	32
Kuvio 5: Minut on perehdytetty työhöni turvallisuusnäkökulma huomioiden.	33
Kuvio 6: Onko fyysistä koskemattomuuttasi loukattu.	34
Kuvio 7: Onko sinua haukuttu tai nimitelty työssäsi tukipartio- ohjaajana.	34
Kuvio 8: Oletko kohdannut työssäsi uhkaavaa tai aggressiivistä käytöstä.....	35
Kuvio 9: Ovatko tuomitun ystävät tai sukulaiset aiheuttaneet uhkaa.	35
Kuvio 10: Oletko kokenut asiakas-/vankitapaamisen jälkeen, että tilanne olisi voinut eskaloitua vaikka mitään ei sillä kertaa tapahtunut.....	35
Kuvio 11: Tukipartioiden turvallisuus on hyvällä tasolla.	37
Kuvio 12: Väkivallan uhka ja koettu väkivalta vaikuttaa työhyvinvointiini.	38
Kuvio 13: Väkivallan uhka tai koettuväkivalta vaikuttaa työskentelyyni.	38
Kuvio 14: Väkivallan uhka tai koettu väkivalta aiheuttaa minulle stressiä ja ahdistusta. ..	39
Kuvio 15: Työnohjaus on tärkeä keino purkaa vaikeita asiakas-/vanki kohtaamisia.	40

Taulukot

Taulukko 1: Valvottukoevapaus vuosina 2007-2014.....	60
Taulukko 2: Valvontarangaistuksen toimeenpano vuosina 2012-2014	60

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake

Tukipartio- ohjaajien kokemat uhka- ja vaaratilanteet asiakastyössä

Hei!

Työskentelen Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa tukipartion ohjaajana, mutta tällä hetkellä olen opintovapaalla ja opiskelen Tikkurilan Laureassa sosionomiksi. Opiskeluni on nyt siinä vaiheessa, että pääsin aloittamaan opinnäytetyön tekemisen ja minulle avautui mahdollisuus tutkia mielenkiintoista aihetta. Sähköinen valvonta on osoittautunut toimivaksi vaiheeksi asteittaisessa vapautumisessa ja valvontarangaistus on vakiinnuttanut paikkansa osana seuraamusjärjestelmäämme. Koevapausvankien ja valvontarangaistukseen tuomittujen määrät ovat jatkuvassa kasvussa ja siviiliyhteiskuntaan sijoitetaan yhä suuremman epäonnistumisen riskin omaavia tuomittuja. Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää miten paljon tukipartion ohjaajat kokevat turvattomuutta työssään. Erityisesti tarkoitukseni on saada vastauksia siihen ovatko he kokeneet uhka- ja vaaratilanteita tehtävässään. Tutkimuksessa pyrin selvittämään ainoastaan koevapausvankien ja valvontarangaistukseen tuomittujen aiheuttamia uhka- ja vaaratilanteita, enkä tarkastele esimerkiksi liikenteessä tapahtuvia vaaratilanteita. Tarkoituksena on antaa työntekijöille uutta tietoa tilanteista, joissa turvallisuus seikkoihin täytyy kiinnittää erityistä huomiota. Tutkimustulosten avulla organisaatio voi lisätä turvallisuuskoulutusta ja kohdentaa sitä oikeaan paikkaan mikäli siihen esiintyy tarvetta. Turvallisuuden tunteen parantamisella voidaan myös vähentää työnkuormittavuus tekijöitä ja lisätä työhyvinvointia. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10-15 minuuttia.

Kiitos jo etukäteen vastauksista

Taustatiedot

1. Ikäsi?

30 tai alle

31-50

51 tai vanhempi

2. Sukupuoli?

Mies

Nainen

3. kuinka kauan olet toiminut rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa?

Alle vuoden

1-5 vuotta

5-10 vuotta

yli kymmenen vuotta

4. Minkä rikosseuraamusalueen tukipartiossa toimit tällä hetkellä?

Itä- ja Pohjois -Suomen rikosseuraamusalueella

Länsi- Suomen rikosseuraamusalueella

Etelä- Suomen rikosseuraamusalueella

5. Koulutus?

Sosionomi AMK

Rikosseuraamusalan perustutkinto tai vastaava tutkinto

Muu

Valmistautuminen uhka- ja vaara tilanteisiin

6. Olen saanut riittävän koulutuksen aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseksi?

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

7. Koetko, että sinulle ja työparillesi on annettu riittävä perehdytys/koulutus uhkaavien ja vaarallisiin tilanteisiin erityisesti parityön näkökulmasta?

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

jokseenkin samaa mieltä

täysin samaa mieltä

8. Minut on perehdytetty työhöni turvallisuusnäkökulma huomioiden?

Täysin eri mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Ei samaa eikä eri mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
Täysin samaa mieltä

9. Mikäli haluaisit lisää turvallisuuskoulutusta, niin mitä haluaisit sen sisältävän?

Fyysisen ja henkisen väkivallan kokemukset

10. Onko sinua haukuttu tai nimitelty työtehtävissäsi tukipartio- ohjaajana?

Vähintään kerran
Enemmän kuin kerran
Ei koskaan

11. Oletko kokenut uhkaavaa tai aggressiivista käytöstä työssäsi tukipartio- ohjaajana?

Vähintään kerran
Enemmän kuin kerran
Ei koskaan

12. Onko fyysistä koskemattomuuttasi loukattu työskennellessäsi tukipartio- ohjaajana?

Vähintään kerran
Enemmän kuin kerran
Ei koskaan

13. Oletko kokenut sanallista uhkailua työssäsi tukipartio- ohjaajana?

Vähintään kerran
Enemmän kuin kerran
Ei koskaan

14. Oletko koskaan joutunut käyttämään voimakeinoja työskennellessäsi koevapausvankien parissa?

Vähintään kerran

Enemmän kuin kerran

Ei koskaan

15. Ovatko tuomitun ystävät tai sukulaiset ovat aiheuttaneet uhkaa?

Vähintään kerran

Enemmän kuin kerran

Ei koskaan

16. Oletko kokenut asiakas-/vankitapaamisen jälkeen, että tilanne olisi voinut eskaloitua vaikka mitään ei sillä kertaa tapahtunut?

Vähintään kerran

Enemmän kuin kerran

Ei koskaan

17. Voisitko kuvailla omin sanoin sellaista asiakastapaamista jossa olet tapaamisen jälkeen ajatellut, että tilanne olisi voinut eskaloitua, vaikka mitään ei sillä kertaa tapahtunut.

18. Jos olet kokenut aggressiivista käytöstä työssäsi tukipartio- ohjaajana niin voisitko kuvailla yhtä mieleen jäänyttä tilannetta omin sanoin?

19. Millä keinoilla olet selvinnyt aggressiivisesti käyttäytyneen koevapausvangin tai valvontarangaistukseen tuomitun asiakkaan kohtaamisesta?

20. Jos olet joutunut käyttämään voimakeinoja työskennellessäsi koevapausvankien parissa niin voisitko kuvailla tilannetta omin sanoin?

Työhyvinvointi

21. Tukipartioiden turvallisuus on hyvällä tasolla.

täysin eri mieltä
jokseenkin eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
jokseenkin samaa mieltä
täysin samaa mieltä

22. Koen pelkoa työssäni.

täysin eri mieltä
jokseenkin eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
jokseenkin samaa mieltä
täysin samaa mieltä

23. Väkivallan uhka tai koettu väkivalta aiheuttaa minulle stressiä ja ahdistusta.

täysin eri mieltä
jokseenkin eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
jokseenkin samaa mieltä
täysin samaa mieltä

24. Väkivallan uhka tai koettuväkivalta vaikuttaa työskentelyyni.

täysin eri mieltä
jokseenkin eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
jokseenkin samaa mieltä
täysin samaa mieltä

25. Väkivallan uhka tai koettu väkivalta vaikuttaa työhyvinvointiini.

täysin eri mieltä
jokseenkin eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
jokseenkin samaa mieltä
täysin samaa mieltä

26. Työparin toimintatapojen tunteminen lisää turvallisuuden tunnetta.

täysin eri mieltä
jokseenkin eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
jokseenkin samaa mieltä
täysin samaa mieltä

27. Yhteiset palaverit ovat tärkeä keino purkaa hankalia asiakas-/vankikohtaamisia.

täysin eri mieltä
jokseenkin eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
jokseenkin samaa mieltä
täysin samaa mieltä

28. Työnohjaus on tärkeä keino purkaa vaikeita asiakas-/vankikohtaamisia.

täysin eri mieltä
jokseenkin eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
jokseenkin samaa mieltä
täysin samaa mieltä

29. Vastaa omin sanoin mitä keinoja työnantajalla on tarjota vaikeiden asiakas-
/vankikohtaamisten jälkikäsittelyyn?

30. Vastaa omin sanoin miten käsittelet hankalat asiakkaiden ja vankien aiheuttamat tilanteet?

31. Millaisia turvallisuutta lisääviä välineitä haluaisit käyttää jo nykyisten olemassa olevien lisäksi?

32. Jos olet työskennellyt tukipartiossa toiminnan alusta alkaen, niin onko turvallisuus kysymyksissä tapahtunut muutoksia parempaan suuntaan? Mitä nämä muutokset ovat?

33. Jos olet työskennellyt tukipartiossa toiminnan alusta asti, niin onko turvallisuus kysymyksissä tapahtunut muutoksia huonompaan suuntaan? Mitä nämä muutokset ovat?

Tuki ja kontrollointi asiakkaan kohtaamisessa

34. Kertoisitko omin sanoin missä asiakastyön tilanteessa koet, että turvallisuuteen täytyy kiinnittää erityistä huomiota?

35. Miten valvontarangaistukseen tuomittujen ja koevapausvankien kanssa tapahtuvaa asiakastyötä voitaisiin parantaa turvallisuuden näkökulmasta?

Kiitos!

Liite 2: Alkaneeet ja päättyneet valvotutkoevapaudet ja valvontrangaistukset

	Aloitettut	Päättyneet	Peruutettut	Peruutettut % päättyneistä	Koevapaudessa keskimäärin päivässä	Koevapauden keskimääräinen pituus (pv)
2007	103	78	5	6	22	80
2008	217	193	19	10	50	90
2009	356	322	55	17	85	88
2010	395	397	67	17	102	97
2011	426	394	69	18	113	100
2012	544	526	94	18	150	101
2013	504	513	65	13	151	108
2014	615	596	98	16	168	102

Taulukko 1: Valvotutkoevapaus vuosina 2007-2014. (Muilujärvi, Blomster, Laurila, Linderborg & Tyni 2015, 24).

	2012	2013	2014
Pyydettyjä valvontarangaistuslausuntoja	1288	949	825
Tehtyjä valvontarangaistuslausuntoja*	890	603	540
Annettu myönteinen lausunto	339	320	317
Annettu myönteinen lausunto %	38	53	61
Toimeenpantavaksi tulleet valvontarangaistukset	198	223	272
Aloitettuja toimeenpanoja	143	196	229
Päättyneet	110	162	201
Alioikeuden päätöksellä muunnettu takaisin vankeudeksi	9	23	42
% päättyneistä	8	14	21
Toimeenpanossa 31.12.	16	16	44
Toimeenpanossa keskimäärin päivittäin	18	29	45

Taulukko 2: Valvontarangaistuksen toimeenpano vuosina 2012-2014. (Muilujärvi ym. 2015, 35).

Liite 3: Tutkimuslupahakemus

Tutkimuslupahakemus

27.2.2016

Opinnäytetyön toteuttamista varten

Opinnäytetyön toteuttaja

Jarmo Voutilainen, Tukipartion ohjaaja, Opiskelija

jarmo.voutilainen@laurea.student.fi

Laurea ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyölle nimetyt ohjaajat

Työelämän ohjaaja: Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston rikosseuraamusesimies, Tiina Ihanus

Ohjaavana opettaja: Ari Heikkinen

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää miten paljon tukipartion ohjaajat kokevat turvattomuutta työssään. Erityisesti tarkoitukseni on saada vastauksia siihen miten paljon he ovat kokeneet uhka ja vaara tilanteita tehtävässään. Tutkimuksessa pyrin selvittämään ainoastaan koevapausvankien ja valvontarangaistukseen tuomittujen aiheuttamia uhka ja vaara tilanteita, enkä tarkastele esimerkiksi liikenteessä tapahtuvia vaara tilanteita.

Aineistoa kerään lähettämällä kyselylomakkeet kaikille Suomen tukipartioissa työskenteleville ohjaajille. Tarkoitukseni on myös tarkastella vankitietojärjestelmästä löytyviä tukipartio ohjaajien kirjaamia raportteja joissa heihin on kohdistunut uhkaavaa tai väkivaltaista käytöstä. Vankitietojärjestelmään kirjattujen raporttien tarkastelussa noudatan tutkimukselle asetettuja hyvän käytännön periaatteita ja huolehdin siitä ettei tapauksissa esiintyviä henkilöitä voida tunnistaa. Virkani puolesta minulta vaaditaan salassapitovelvollisuutta jota noudatan myös tutkimus prosessissa. Vankitietojärjestelmästä mahdollisesti löydettyjä havaintoja aion käyttää haastattelujen tukena.

Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, mutta se sisältää myös määrällisen tutkimuksen elementtejä, koska tuloksia ilmaistaan myös tilastollisessa muodossa. Tutkimus antaa työntekijöille uutta tietoa tilanteista, joissa turvallisuus seikkoihin täytyy kiinnittää erityistä huomiota. Tutkimustulosten avulla organisaatio voi mahdollisesti lisätä turvallisuus koulutusta ja kohdentaa sitä oikeaan paikkaan, mikäli siihen esiintyy tarvetta. Turvattomuus on työnkuormittavuus tekijä, jonka kehittämisellä voidaan lisätä työhyvinvointia. Aineiston analysointivaiheessa tulokset raportoidaan ja julkaistaan opinnäytetyönä. Tutkimukseni on tarkoitus valmistua viimeistään syyskuussa 2016.

27.2.2016 Klaukkala

Jarmo Voutilainen