



LAUREA

HENKILÖKUNNAN KOKEMUKSIA
TURVATTOMUUDESTA HÄMEENLINNAN
VANKILASSA



Mäkitalo, Harri

Saaristo, Jaana

2009 Laurea Tikkurila

**Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila**

**Henkilökunnan kokemuksia turvattomuudesta Hämeenlinnan
vankilassa**

**Mäkitalo Harri
Saaristo Jaana
Rikoseuraamusala
Toukokuu 2009**

Mäkitalo Harri, Saaristo Jaana

Henkilökunnan kokemuksia turvattomuudesta Hämeenlinnan vankilassa

Vuosi	2009	Sivumäärä 83
-------	------	--------------

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia, kokeeko henkilökunta turvattomuuden tunnetta työssään. Väkivallan uhka vankilatyössä kuormittaa henkilökuntaa henkisesti ja myös fyysisesti. Se ehkä aiheuttaa turvattomuuden tunnetta. Henkilökunnan henkinen jaksaminen korostuu yhä enemmän ja enemmän vankeinhoidon työssä, koska vangit ovat paljon sairaampia kuin ennen ja henkilökunnan määrä on pieni perustyössä. Isot organisaatiomuutokset ovat myös muuttaneet työntekijöiden asenteita. Esimiestyö on muuttunut ja työntekijät ajattelevat, että kiulu on syventynyt johdon ja henkilökunnan välillä.

Tutkimuksemme kohderyhmä koostuu Hämeenlinnan vankilassa ja Vankisairaalassa työskentelevistä vanginvartijoista. Tutkimuksen tarkoitus on kuvata ja analysoida, onko henkilökunnalla kokemuksia turvattomuuden tunteista sekä saada tietoa niistä asioista, jotka vaikuttavat turvattomuuden tunteeseen. Tutkimusvälineenä oli kysely, joka suunnattiin kaikille Hämeenlinnan vankilan vanginvartijoille. Vastausprosentti oli 30,3 % eli noin joka kolmas vastasi. Aineisto analysoitiin Jotos 70- tilasto-ohjelman avulla.

Tutkimus paljasti, että henkilökunta kohtaa sekä henkistä, että fyysistä väkivaltaa vankien taholta. Henkinen väkivalta on yleisempää kuin fyysinen väkivalta. Vastaaajista 40,0% koki itsensä henkisesti väsyneeksi ja lähes sama määrä, 33,3% fyysisesti väsyneeksi. Työntekijät olivat myös tyytymättömiä uusiin esimiesten toimenkuviin ja johtamiseen. Johdon ja henkilöstön tulisi yhteistyössä kehittää turvallisuusseikkoja. Kyselytutkimuksen mukaan työntekijöiden motivaatio on kuitenkin vankeinhoidon työhön hyvä.

Lopuksi on todettava, että henkilökunnan keskuudessa on havaittavissa turvattomuuden tunnetta ja se ilmenee jonkinasteisena tyytymättömyyden tunteena. Mutta ongelmat eivät ole ainoastaan Hämeenlinnan vankilan, ne koskee koko vankeinhoidon organisaatiota. Henkilökunnan ja johdon yhteistyötä tulisikin kehittää esimerkiksi työkäytäntöjen ja turvallisuusseikkojen kehitystyössä. Se voisi olla ratkaisu inhimillisen turvallisuuden kasvulle.

Asiasanat: Turvattomuus, johtaminen, turvallisuus

Tikkurila Unit
Degree Programme in Criminal Sanctions

Mäkitalo Harri, Saaristo Jaana

Insecurity experienced by the personnel of Hämeenlinna Prison

Year 2009 Pages 83

The subject of this thesis was to investigate whether the personnel in Hämeenlinna Prison feel insecurity in their work. The threat of possible violence in prison work burdens the personnel mentally and also physically. It may also cause feelings of insecurity. Mental wellbeing among the personnel is increasingly emphasized in prison service work, because inmates have more and more problems and the basic tasks are taken care of by a smaller number of employees. Big organizational changes have also changed employees' attitudes. Superiors' job has changed and the employees think that the gap between managers and staff has increased.

The target group of this piece of research consisted of the prison officers who work in Hämeenlinna prison and in Prison hospital. The meaning of the survey was to describe and analyse whether the personnel had experienced feelings of insecurity in their work and to get information of those things that affect such feelings. The survey consisted of a questionnaire that was sent to all the prison officers in Hämeenlinna prison. The response rate was 30,3 per cent so almost every third prison officer answered. The survey data was then analyzed by Jotos 70- statistics program.

The survey established that the employees met both physical and mental violence from the inmates. Mental violence was more common than physical violence. 40,0 per cent felt themselves mentally tired and almost same amount, 33,3 per cent were physically tired. Employees were also unhappy with the new work profiles of the managers and the management itself. Management and the rest of the staff should also co-operate to develop security-related issues. However, according to the results of this thesis, employee work motivation was high.

Finally, it should be noted that the staff experienced feeling of insecurity, which then manifests as feelings dissatisfaction. However, the problems do not characterize only Hämeenlinna prison - rather, the whole Prison Service organization suffers from them. Co-operation should be developed together with the staff and management. This could promote the sense of security.

Key words: Insecurity feeling, management, security

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	
2. TURVALLISUUS JA TURVATTOMUUS.....	8
2.1 Turvallisuuteen vaikuttavat tekijät.....	8
2.2 Lainsäädäntö turvallisuuden pohjana.....	9
3. VÄKIVALLAN UHKA VANKEINHOIDON TYÖSSÄ.....	10
3.1 Väkivaltatilanteisiin varautuminen ja menettely.....	10
3.1.1 Tiedonkulku.....	10
3.1.2 Riskien hallinta.....	11
3.1.3 Menettelytapaohjeet poikkeustilanteissa.....	11
3.1.4 Turvallisuuslaitteet ja järjestelyt.....	11
3.1.5 Seurantamenettely.....	12
3.1.6 Jälkihoito.....	12
3.2 Virkamiehen voimankäyttö.....	12
3.3 Väkivallan uhan vaikutukset.....	13
4. TEORIAA TURVALLISUUDESTA JA TURVATTOMUUDESTA.....	13
4.1 Maslow'n tarvehierarkia.....	14
4.2 Ihmislähtöinen turvallisuus.....	14
5. AIEMPIÄ TUTKIMUKSIA.....	15
5.1 Väkivalta vankeinhoitotyössä-tutkimus.....	15
5.2 Suomalainen turvattomuus -tutkimus.....	16
6. TUTKIMUSONGELMA.....	16
7. AINEISTONKERUUMENETELMÄ.....	17
7.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus.....	17
7.2 Kato.....	17
7.3 Saatekirje.....	17
7.4 Kyselykaavake.....	18
7.5 Eettisyys.....	18
7.6 Tulosten luotettavuus.....	18
8. VALVONTAHENKILÖSTÖN TURVATTOMUUSTUTKIMUS.....	20
8.1 Perustiedot.....	20
8.2 Työssä esiintyvä väkivallan uhka.....	20
8.3 Vankien taholta kohdistuvan uhan muutokset ja vaikutukset.....	22
8.4 Väkivaltatilanteiden hallinta.....	25
8.5 Poikkeustilanteiden vaikutukset.....	27
8.6 Perheenjäsenien uhkailu.....	30

8.7 Ennaltaehkäisevät toimet turvallisuuden lisäämiseksi.....	30
8.8 Työn luonne.....	37
8.9 Työyhteisö.....	39
8.10 Turvattomuuden tunne.....	41
9. JOHTOPÄÄTÖKSET.....	41
9.1 Kvantitatiivinen tutkimus.....	41
9.2 Työstä aiheutuvat uhat.....	42
9.3 Uhan muutokset ja miten ne näkyy.....	43
9.4 Väkivaltaisen vangin kohtaaminen.....	44
9.5 Väkivaltatilanteet ja voimankäyttö.....	44
9.6 Voimankäyttötilanteiden seuraukset.....	45
9.7 Vangin kuoleman kohtaaminen.....	46
9.8 Jälkipuinti.....	46
9.9 Väkivaltatilanteiden raportointi.....	47
9.10 Perheenjäsenien uhkailu.....	47
9.11 Koulutus.....	48
9.12 Turvallisuuslaitteet ja järjestelyt.....	48
9.13 Turvallisuutta lisäävät tekijät.....	49
9.14 Menettelytavat poikkeustilanteissa.....	50
9.15 Turvallisuuden kehittäminen ja edistäminen.....	51
9.16 Työntekijöiden asenteet.....	51
9.17 Turvattomuuden tunne työssä.....	53
9.18 Vanginvartijan työ.....	53
9.19 Tiedonkulku.....	54
10. AVOIMET KYSYMYKSET.....	55
10.1 Vangin käytöksen muutos.....	55
10.2 Uhkauslomakkeen täyttö.....	55
10.3 Koulutus.....	55
10.4 Voimankäyttövälineet.....	56
10.5 Organisaatiomuutokset ja johtaminen.....	57
10.6 Esimiesvirkojen pätevyysvaatimukset.....	58
11. POHDINTAA.....	59
LÄHDELUETTELO.....	64
LIITE 1 SAATEKIRJE.....	66
LIITE 2 KYSELYKAAVAKE.....	67

1. JOHDANTO

Opinnäytetyössämme tutkimme Hämeenlinnan vankilan sekä Vankisairaalan valvontahenkilöstön, vanginvartijoiden turvattomuuden subjektiivista tilaa eli miten he kokevat turvattomuuden ja mitkä seikat siihen vaikuttavat. Pyrimme selvittämään tutkimukseemme, aiheuttaako turvattomuuden tunne esimerkiksi pelkoja tai huolestuneisuutta. Vankeinhoidossa esiintyvä väkivalta ja väkivallan uhka, sekä työskentely moniongelmaisten asiakkaiden kanssa kuormittavat työntekijää psyykkisesti, joka saattaa ilmentyä turvattomuuden tunteena. Henkinen jaksaminen korostuu alalla kaiken aikaa yhä enemmän, sillä yhä pienenevillä resursseilla toimiminen on lisännyt työstä selviytymättömyyden ja uupumisen riskiä (von Gruenewaldt 2004, 8). Tutkimuksen aihe on ajankohtainen myös vankeinhoidossa tapahtuneiden organisaatiomuutosten vuoksi. Laitosten johtaminen on ollut muutosten kourissa. Vankeinhoitoesimiesten toimenkuvat ovat muuttuneet useasti uuden vankeuslain tultua voimaan syksyllä 2006. Johtaminen on työyhteisön hyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä. Johtaminen heijastuu kaikkeen, mitä organisaatiossa tehdään. Siksi ei ole yhdentekevää, miten organisaatiota johdetaan (Juuti, Vuorela, 2006). Myös työkäytännöt ja erityisesti työkäytäntöihin liittyvät muutokset voivat aiheuttaa hämmennystä ja siten turvattomuuden tunnetta. Työntekijät kokevat asioita erilalla. Tutkimuskysymyksiin pyrimme selvittämään, vaikuttavatko päivittäiset työtilanteet turvattomuuden tunteeseen ja miten turvattomuuden tunne ilmenee. Voiko turvattomuuden tunne kehittyä voimavarojen menettämisen kierteeksi ja miten henkilökunta kokee turvattomuuden tunteen työssään. Toisaalta, kysymyksen voi asettaa myös kääntäen, eli voiko stressi- tai uupumisoireet aiheuttaa turvattomuuden tunnetta? Yleisiksi työnteon haitoiksi valtioyhteisön työpaikoilla koetaan henkinen rasittuneisuus, motivaatio-ongelmat sekä työyhteisön vuorovaikutus- ja ihmissuhdeongelmat (Rissa 1998, 21). Vankeinhoitoa ammattina on pidetty aina ”varmana työpaikkana”. Vasta 2000-luvun lopulla on tullut pelko siitä, että myös vankeinhoitoalalla voidaan irtisanoa henkilöstöä. Hallitus tuki alkuvuonna 2009 Rikosseuraamusviraston esitystä Konnunsuon vankilan toiminnan vähittäistä lakkauttamista sekä Pelson vankilan toiminnan supistamista 120-paikkaiseksi suljetuksi vankilaksi vuoteen 2012 mennessä (www.rikosseuraamusvirasto.fi). Tällaisiin odottamattomiin muutoksiin liittyy väistämättä luottamuksen puute, tai pahimmillaan jopa sen menettäminen. Työntekijöille on oletettavasti tullut myös tunne, että he eivät itse ole saaneet vaikuttaa tapahtuman lopullisuuteen. ”Konnunsuon kohtalo oli näemmä kirjoitettu kaikilla ministeriön organisaatiotasoilla tähtiin julkipäätöksiiä paljon aiemmin” (Vankila-virkailija 1/2009, 10). Tällainen lisää varmasti työntekijöiden turvattomuuden tunnetta.

2. TURVALLISUUS JA TURVATTOMUUS

Turvallisuus on hyvin laaja käsite ja se syntyy useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Turvallisuuden tai turvattomuuden käsitteillä voidaan tarkoittaa objektiivista eli ulkoista tilaa, tai subjektiivista eli koettua tilaa. Se voi myös olla näiden kahden välinen suhde. Turvattomuuden tunne on kuitenkin aina yksilötasolla psykologinen. Turvattomuus ilmenee pelkoina, psykosomaattisena oirehdintana ja huolestuneisuutena. (Niemelä 2000, 21). Turvallisuuden tunne ohjaa hyvin voimakkaasti ihmisten käsityksiä, esimerkiksi oman työpaikan, meidän tutkimuksessamme Hämeenlinnan vankilan turvallisuudesta. Turvallisuuskäsitys muodostuu yksilön omista kokemuksista, havainnoista ja yksilön oppimista asioista (Pisto ym. 2008, 13). Turvallisuus on siis tunne tai olotila, joka liittyy yksilön tai yhteisön toimintaan. On syytä korostaa, että riippumatta turvattomuuden tunteen syntytavasta, tunne on aito ja oikea. Se on yksittäisen ihmisen käsitys tilanteesta ja täten hänen todellisuutensa. Turvallisuutta lisäävät varmuus tulevasta, luottamus, tilanteiden ennakoitavuus ja ennustettavuus, tieto onnettomuusriskeistä ja niiden torjuntakeinoista, poikkeus- ja hätätilanteiden harjoittelu sekä avoin viestintä. Turvallisuutta vähentävät taas epävarmuus tulevasta, luottamuksen puute tai sen menettäminen, asiat ja tapahtumat joihin itse ei voi vaikuttaa, äkilliset ja ennalta arvaamattomat tapahtumat, tieto onnettomuuksien tai rikosten mahdollisuudesta, osaamattomuus ja tiedon puute (Pisto ym. 2008, 14).

2.1. Turvallisuuteen vaikuttavat tekijät

Epävarmuus tulevasta vaikuttaa ihmisten elämänlaatuun ja hyvinvointiin ja luo turvattomuuden tunnetta. Jos päivittäisissä työkäytännöissä on toistuvasti tilanteita, joissa joudutaan varomaan tai pelkäämään, aiheuttaa se ylimääräistä varuillaan oloa ja psyykkistä kuormitusta. Kyse on äkillisistä ja ennalta arvaamattomista tilanteista. Turvattomuuden tunne tai pelko vaikuttaa kykyyn selviytyä ja toimia eri tilanteissa. Yksilö voi esimerkiksi kokea turvattomuutta työpaikallaan, vaikka yrityksen tai laitoksen turvallisuustaso olisi erinomaisesti varmistettu (Pisto ym. 2008, 14). Väkivallan pelko, tai vaikka toimimaton työyhteisö voi käsittää laajan asteikon erilaista huolestuneisuutta. Pelko voi olla lievimmillään väkivallan mahdollisuuden yleistä huomioimista tai laitoksen turvallisuusriskeihin liittyvää huolestuneisuutta. Pelko voi olla pahimmillaan jatkuvaa huolta omasta ja työympäristön turvallisuudesta, tai se voi näkyä erilaisina paniikkireaktioina tai turvallisuustekijöiden ylikorostamisena. Runsaasti yli puolet suomalaisista käyttää tieto- ja viestintätekniikkaa työssään ja yhä useammilla toimialoilla uusi teknologia on kaikkien käytössä (Ojala & Ahonen 2003, 8). Vuonna 2006 vankeinhoidossakin käännettiin historianlehteä. Vanhoista manuaalisista päiväkirjoista luovuttiin ja tilalle tuli atk-pohjainen vankitietojärjestelmä, Vati. Tällaiset muutokset saattavat vanhempien työntekijöiden kohdalla aiheuttaa osaamattomuuden tunteen ja

siihen liittyvän muutosvistarinnan. Tässäkin yhteydessä voidaan puhua myös työntekijän turvattomuuden tunteesta. Kansalaisten kannalta perinteisessä turvallisuudessa on kysymys siitä, ettei heidän fyysinen turvallisuutensa ja terveytensä ole uhattuna. Turvallinen kansakunta on sellainen, jossa ihmisten riski joutua rikoksen ja väkivallan uhriksi on pieni ja jossa kansalaisten vapaus- ja turvallisuus oikeudet voivat toteutua (Niemelä & Lahikainen 2000, 26). Samasta asiasta on kyse kun puhutaan työpaikan turvallisuudesta. Ihmisillä on oikeus sellaiseen työympäristöön, jossa uhat ja vaarat on minimoitu.

2.2 Lainsäädäntö turvallisuuden pohjana

Työ ja työpaikka eivät saa vaarantaa työntekijän fyysistä ja henkistä terveyttä. Ilmeinen väkivallan uhka on työturvallisuuslain (738/2002) vastaista. Vaadittavista toimenpiteistä on säädetty työturvallisuuslain 8, 10, 27 ja 29 pykälissä. Väkivallan uhkaa on käsiteltävä myös työntekijöille lain 14 pykälän mukaan annettavassa opetuksessa ja ohjauksessa ja työpaikalle lain 9 pykälän perusteella laadittavassa työsuojelelun toimintaohjelmassa. Työturvallisuuslain 27 pykälän mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja olosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Tällaista työtä ja työpaikka varten on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteiden vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja laitteiden toimivuus (www.tyosuojelupiiri.fi). Turvallisuusnäkökulma on myös otettava huomioon rangaistuksia täytäntöönpanossa. Täytäntöönpanon on oltava turvallista yhteiskunnalle, henkilökunnalle ja vangeille (VankL 1 luku 3§ 2 mom). Säännös edellyttää, että turvallisuustarpeita tarkastellaan eri näkökulmista, jolloin turvallisuustarpeet eivät välttämättä ole yhdensuuntaiset. On tärkeä ottaa huomioon yhteiskunnan ja henkilökunnan turvallisuustarpeiden lisäksi myös vangin turvallisuustarpeet (Myhrberg 2007, 15).

3. VÄKIVALLAN UHKA VANKEINHOIDON TYÖSSÄ

Työpaikan väkivallan uhalla, tarkoitetaan ihmisten työssään kokemaan fyysisen väkivallan uhkaa, joka ilmenee esimerkiksi sanallisena tai aseellisena uhkauksena, huutamisena, tönimisenä ja liikkumisen estämisenä. Huumeiden käytön lisääntyminen sekä yleistyminen vankien keskuudessa vankiloiden sisällä, vaikeuttavat uhkatilanteita. Vankiloissa väkivalta on turvallisuusriski, niin henkilökunnalle kuin vangeillekin. Väkivaltaa esiintyy vankien ja henkilökunnan välillä sekä näiden ryhmien sisällä. Mahdollisia väkivaltasuhteita ovat vanki-vanki, vanki-henkilökunta, henkilökunta-henkilökunta tai henkilökunta-vanki. (Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi vankeinhoidossa, Työryhmän raportti 2001, 15).

3.1 Väkivaltatilanteisiin varautuminen ja menettely

Väkivallan pelon uhka, voi työssä aiheuttaa valvontahenkilökunnassa pelkoa ja varautuneisuutta ja siten vaikuttaa työn tekemiseen ja yleisesti työssä viihtymiseen. Vankeinhoitohenkilökunnan kuulee usein toteavan, että ei pelkää työssään mutta, että he ovat koko ajan valppaita ja varautuneita kohtaamaan hankalia tilanteita. Heidän on kyettävä todellisessa vaaratilanteessa pelon tunteeseen, toimiakseen henkensä pelastamiseksi, kun taas vähemmän vaarallisissa tilanteissa on kyettävä pelottavista havainnoista huolimatta, suorittamaan työtehtävät. Pelon tunne auttaa valppaana olemisessa. Ihmisen on tiedettävä, mitä hänen pitää havainnoida, mitä silmillään etsiä, esim. onko kiinniotettavan käsissä puukkoa (von Gruenewaldt, 2004, 36). Turvallisuusalan ammattiteissa, kuten vanginvartijan työssä, väkivallan uhka on tiedostettu ja uhat onkin huomioitu ammatillisessa koulutuksessa. Väkivaltatilanteisiin varautumisen tulee olla osa ammattitaitoa. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus tarjoaa rikosseuraamusalan täydennyskoulutusta, kaikille alalla työskenteleville ammattilaisille. Täydennyskoulutuksen sisällöt, tavoitteet ja menetelmät tukevat rikosseuraamusalan ydintehtäviä. Ne edesauttavat sekä työntekijöiden ammatillista kehittymistä, että oman työyhteisösi kehittämistyötä (www.rskk.fi). Vahva osaaminen ja ammattitaito lisäävät turvallisuuden tunnetta vankeinhoidon vaativassa työkentässä.

3.1.1 Tiedonkulku

Hyvällä työpaikalla sisäinen tiedonkulku toimii. Tietoa saadaan riittävästi - ei tarvitse olla huhujen varassa. Työssä tulisi olla mahdollisuus myös keskinäiseen vuorovaikutukseen (Rissa 1998,72). Jos tiedotus ja keskinäinen vuorovaikutus ei toimi työpaikalla, on sillä vaikutus turvattomuuden tunteeseen. Hyvän sisäisen viestinnän kulmakivinä ovat kysymykset, miten nopeasti, usein, avoimesti, rehellisesti ja ymmärrettävästi henkilöstölle ja muille kohderyhmille kerrotaan asioista (von Gruenewaldt 2004, 52).

3.1.2 Riskienhallinta

Työtehtäviin, työympäristöön ja työn järjestelyihin liittyvät väkivaltavaarat on tunnistettava ja selvitettävä toimialoilla, joilla väkivallan uhka on ilmeinen. Riskienhallinnalla tarkoitetaan järjestelmällistä tutkimusta, kaikista kohteen riskeistä, niiden suuruudesta ja minimoinnista sekä riskienhallintakeinojen valitsemisesta ja käyttämisestä. Riskienhallinta on prosessi, jolla pyritään tunnistamaan ja arvioimaan riskejä sekä valitsemaan toimenpiteet, joiden avulla riskien syntymistä ja toteutumista voidaan ehkäistä (Pisto ym. 2008, 22). Todetut väkivallan uhkatilanteet poistetaan mahdollisuuksien mukaan ennakolta ja jäljelle jäävien, hankalasti poistettavien vaarojen merkitys arvioidaan. Selvitys ja arviointi tehdään työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä.

3.1.3 Menettelytapaohjeet poikkeustilanteissa

Väkivallan uhan alaisille työpaikoille tulisikin laatia aina toteutettavissa oleva toimintamalli. Vaaratilanteita varten laaditaan selkeät ja yksiselitteiset menettelytapaohjeet, joita jokaisen tulee noudattaa. Ohjeet työskentelytavoista normaalisti tai väkivallan uhkatilanteissa, tehdään ensisijaisesti koko henkilökunnalle ja tarvittaessa työpistekohtaisiksi. Henkilöstön perehdytyksessä on käytävä läpi, kuinka selviydytään vaaratilanteista. Tällöin henkilöstö tuntee mahdolliset vaaratilanteet ja -kohteet, väkivallan uhan ilmenemismuodot sekä osaa toimia uhkatilanteiden välttämiseksi ja selviytyä niissä. Tilanteisiin varautuminen, sekä ennakoiva harjoittelu ja kunnollinen opastus, ovat tässä avainasemassa (www.tyosuojelu.fi).

3.1.4 Turvallisuuslaitteet- ja järjestelyt

Erilaisilla turvallisuusjärjestelyillä ja -laitteilla, voidaan vähentää merkittävästi väkivallan mahdollisuutta tai väkivaltatilanteen seurauksia. Toimivilla ja asianmukaisilla laitteilla, varmistetaan lisäksi tarpeellinen yhteydenpito ja nopea avun hälyttäminen. Työympäristön järjestelyissä, tulee ottaa huomioon kaluste- ja laitesijoittelujen, näkyvyyden ja poistumisteiden vaikutus turvallisuuteen. Henkilökunnan näkyvällä läsnäololla on myös suuri merkitys ennakoivaan turvallisuuteen. Sillä voidaan ehkäistä häiriötilanteita merkittävästi. Yksintyöskentelyä tulisi välttää töissä, joissa väkivallan uhka on ilmeinen. Turvallisella työpaikalla henkilökohtaisen suojautumisen tarpeet on arvioitu ja samalla mietitty tavat turvalliseen poistumiseen työpisteestä. Käytettävät turvallisuuslaitteet on valittava ja sijoitettava siten, että ne ovat työntekijän käytettävissä vaaratilanteissa. Turvallisuusjärjestelyjen ja avun saannin toimivuutta on hyvä kokeilla säännöllisesti. Yksintyöskentelyssä turvallisuusjärjestelyihin ja avun saantiin on kiinnitettävä erityistä huomiota (www.tyosuojelu.fi).

3.1.5 Seurantamenettely

Työpaikalla tulisi olla myös seurantamenettely, väkivallan uhkatilanteita ja sattuneita väkivaltatilanteita varten. Seurannalla saadaan tietoa sattuneista tapauksista, niiden luonteesta, vakavuudesta ja esiintyvyydestä. Työntekijöiden tulee tehdä työnantajalle selvitys väkivallan uhkatilanteista. Seurannan avulla turvatoimia voidaan kohdentaa ja lisätä tarvittaessa (www.tyosuojelu.fi).

3.1.6 Jälkihoito

Työpaikalle luodaan jälkihoitojärjestelmä väkivallan kohteeksi joutuneille tai vakavassa uhkatilanteessa olleille ryhmille tai henkilöille. Apuna jälkihoidossa käytetään työterveyshuoltoa ja tarvittaessa muita asiantuntijoita. Myös työtovereiden tuella kriisitilanteissa on äärimmäisen suuri merkitys. Sosiaalinen tuki työtovereilta ja esimiehiltä, on yksi keskeinen työpaineiden ja stressin voimavara työssä. Sosiaalinen tuki voi työyhteisössä olla monenmuotoista. Useimmiten tukea annetaan tunnetukena, kuuntelemalla, kannustamalla ja rohkaisemalla tai yhteisesti asioista puhumalla tai työtehtävissä auttamalla (Hyyti & Vartia 1999, 61). Asioiden ja tapahtumien purkamisen tavoitteena on tilanteen aiheuttamien haittojen lievittäminen. Jälkipuinnilla pyritään auttamaan asianomaisia sekä auttajia, purkamalla kokemuksestaan kasaantuvaa psyykkistä kuormaa. Tapahtumassa mukana olleet, samassa tilanteessa mukana olleet, auttavat itseään ja toisiaan parhaiten. Parhaimmillaan onnistunut jälkipuinti auttaa paluuta työ - ja elämänrutiineihin sekä palauttamaan turvallisuudentunteen. Jälkipuinnin tavoitteena on helpottaa tapahtuman jälkeistä ahdistusta ja ennaltaehkäistä myöhempiä stressireaktioita. Samalla pyritään voittamaan tapahtuneen torjumisen ja tukea normaalin surutyön käynnistymistä. Istunto helpottaa ryhmän keskinäisen sosiaalisen tuen käynnistymistä (www.tyosuojelu.fi).

3.2 Virkamiehen voimankäyttö

Joskus virkatehtävän hoito edellyttää voimakeinojen käyttöä tilanteen rauhoittamiseksi. Vankeuslain 18 luku 6§ määrittelee tarkasti missä, miten ja millaisia voimakeinoja virkamiehellä on oikeus käyttää. Voimakeinoilla tarkoitetaan virkamiehen toimivaltaa käyttää fyysistä voimaa tai voimankäytön apuvälineitä virkatehtävän suorittamiseksi. Voimakeinot voivat kohdistua joko henkilöön tai omaisuuteen. Voimakeinojen käyttö palvelee vankeuslain vaatimusta turvallisesta täytäntöönpanosta. Voimakeinoja ohjaavat kuitenkin tarkat säännökset ja periaatteet. Erityisesti voimankäyttöä ohjaavina vaatimuksina vankeuslaissa mainitaan tarpeellisuus- ja puolustettavuusvaatimukset. Voimakeinojen tulee olla kohtuullisessa ja järkevässä suhteessa tavoiteltavaan päämäärään nähden. Yleensä vangin tekemä vastarinta on voimankäytön edellytyksenä. Vastarinnalla tarkoitetaan henkilön fyysistä, aktiivista tai passiivista käyttäytymistä, jolla

estetään laillisen virkatoimen suorittamista. Voimankäyttö voidaan jakaa fyysiseen voimankäyttöön, joka on sallittua kaikille vankeinhoitolaitoksen virkamiehille. Voimankäyttövälineiden käyttö sen sijaan on sallittua vain virkamiehille, joka on saanut voimankäyttövälineitä koskevan koulutuksen (Myhrberg, 2007, 124-131).

3.3 Väkivallan uhan vaikutukset

Väkivaltatilanteilla on merkittäviä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin, jaksamiseen ja työkykyyn, vaikka vain pieni osa näistä tilanteista aiheuttaa fyysisiä vammoja. Tilanteen koettu vakavuus ei ole aina sidoksissa ulkoisiin väkivallan merkkeihin. Uskottava uhkaus voi olla kohteelle huomattavasti satunnaista huitaisua vakavampi asia. Käytännössä valtaosa väkivaltatilanteista ja väkivallan uhkatilanteista, ei aiheuta kohteelle välittömiä fyysisiä seurauksia tai ne ovat hyvin lieviä. Tapahtumien pitempiaikainen vaikutus kohteelle onkin henkistä laatua (von Gruenewaldt 2004, 35). Väkivallan ja väkivallan uhan seurauksena voi syntyä henkistä väsymystä, pelkotiloja, avuttomuutta, kauhun tunteita ja työssä viihtymättömyyttä. Myös työhön sitoutuminen voi heikentyä, mikä puolestaan alentaa työn tehoa. Vankeinhoidon työssä voisimme puhua turvallisuustason alenemisesta, jolla taas on yhteys työntekijän turvattomuuden tunteeseen.

4. TEORIAA TURVALLISUUDESTA JA TURVATTOMUUDESTA

Turvallisuutta ja turvattomuutta voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta. Riippuen tieteen näkökulmasta, turvallisuuden käsitettä painotetaan eri tavoin. Turvattomuus on liitetty laajempiin yhteiskunnallisiin yhteyksiin, esim. riskiyhteiskuntailmiöön. Turvallisuus liitetään myös politiikkaan ja sitä on tarkasteltu poliittisesti kansallisena ja kansainvälisenä kysymyksenä. Tekniikassa turvallisuus liittyy on erityisesti koneiden ja rakennelmien varmuuteen, luotettavuuteen ja vaarattomuuteen (Niemelä & Lahikainen 2000, 21). Turvallisuus on myös keskeinen inhimillinen ja sosiaalinen arvo. Kaufmannin (1970, 340) mukaan turvallisuus merkitsee varmuutta ja vaarattomuutta. Erilaisten vaarojen kuten tapaturmien, onnettomuuksien, väkivallan, ja rikollisuuden poissaolo on arvo. Myös luotettavuus eli ennustettavuus ja levollisuus ovat Kaufmannin mukaan turvallisuuden arvoja (Niemelä & Lahikainen 2000, 22). Nykyään puhutaan myös ihmisoikeuksista. Nykyaikainen oikeudenmukaisuusteoria korostaa turvallisuutta ihmisoikeutena. Etenkin taloudellisesti vaikeina aikoina, joita tällä hetkellä maailmanlaajuisesti elämme, halutaan tinkiä turvallisuusarvoista vaikka juuri silloin ne ovat erityisen tärkeitä. Pietarinen (1996, 27) korostaakin turvallisuuden merkitystä yhtä tärkeimpänä inhimillisen kasvun voimatekijänä, erityisesti juuri epävarmuuden aikana (Niemelä & Lahikainen 2000, 22-23).

4.1 Maslow'n tarvehierarkia

Turvallisuutta on käsitelty mm. tarpeena. Tarpeiden tyydytys on ihmisen hyvinvoinnin perusta. Tarveteoreettisen käsityksen mukaan ihminen on dynaaminen, tarpeitaan tyydyttämään pyrkivä ja itseään toteuttava olento (Niemelä & Lahikainen 2000, 22). Eräs klassinen teoria turvallisuudesta ja siten myös turvattomuudesta on Abraham Maslow'n, vuonna 1943 julkaisema tutkimus ”A Theory of Human Motivation”. Tutkimus sisältää kuuluisan psykologisen tarveteorian. Maslow'n mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta, jotka hän pyrkii tyydyttämään järjestyksessä. Tarpeiden hierarkkisessa järjestyksessä turvallisuuden tarve tulee toisena, fysiologisten tarpeiden jälkeen. Ihmiselle on tyypillistä halu saavuttaa tai ylläpitää erilaisia tarpeita ja niiden taustalla olevia olosuhteita. Nämä perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia, hierarkkisen olemuksen mukaisesti. Kun edellinen tarve on tyydytetty, toisen tason tarve herää. Vallitseva tarve hallitsee siis ihmisen käyttäytymistä, koska muut tarpeet eivät sillä hetkellä ole aktiivisia. Turvallisuuden tarpeista puhuessaan Maslow painotti sekä fyysistä että emotionaalista turvallisuutta (Juuti 2006, 46). Monet ihmiset elävät jatkuvassa pelossa aiheellisesti tai aiheetta; pelko on subjektiivinen käsite. Pelko on kuitenkin merkittävä kehityksen ja hyvinvoinnin este (Rauramo 2008, 28,31). Turvallisuuden tarpeet sisältävät tunteen turvallisuudesta, tasapainoisuudesta ja suojautumisesta. Turvallisuutta on myös vapautumisen tunne pelosta, huolista ja kaaoksesta. Edelleen turvallisuutta on myös järjestyksen ja laillisuuden tarpeen tunteminen (Frager ym. 1970. 15,18).

4.2 Ihmislähtöinen turvallisuus

Niemelä ja Lahikaisen teoksessa ”Inhimillinen turvallisuus” syvennyttään turvallisuuden tasoihin ja sisältöihin. Kirja pohjautuu laajaan tutkimukseen turvattomuudesta, jonka pohjalta kirjoittajat tarkastelee turvattomuutta ihmislähtöisesti. Inhimillinen turvattomuus on muuttunut 20 vuodessa. Turvattomuutta aiheuttaa nykyisin ympäristöasiat, kulttuurin arvot sekä maailmanlaajuinen tilanne. Ihmisten välinpitämättömyys toisiaan kohtaan on merkittävä turvattomuuden aiheuttaja. Voidaan puhua ”välinpitämättömyyden yhteiskunnasta”. Turvallisuus ja turvattomuus läpäisevät kaikki elämänalueet. Turvattomuus on hyvin monimuotoinen käsite ja näkökulmia on monia (Niemelä & Lahikainen 2000, 9,27). Maailmanlaajuiset globaali-ilmiöt kuten paljon uutisoitu taloudellinen taantuma aiheuttaa erityisesti turvattomuutta. Tämä on heijastunut myös suomalaiseen vankeinhoitoon; säästötoimet ovat aiheuttaneet alalle turvattomuuden tunnetta. Vankeinhoidon ala ei ole enää niin turvallinen kuin se oli muutamia vuosia sitten. Turvallisuus ja turvattomuus liittyvät paljolti myös elämäkokemuksiin. Turvallisuus ja turvattomuus ovat yhtäältä yksilöllisiä mutta toisaalta ne ovat yhteydessä myös sukupuoleen, ikään ja elämänvaiheeseen,

sosioekologiseen asemaan, toimeentuloon ja erityisesti lapsuuden ajan kokemuksiin (Niemelä & Lahikainen 2000, 10). Turvallisuus merkitsee luotettavuutta eli ennustettavuutta ja levollisuutta. Yksilön tasolla turvallisuus merkitsee sisäistä turvallisuutta eli sisäistä tasapainoa (Niemelä 2000, 21-22).

5. AIEMPIÄ TUTKIMUKSIA

5.1 Väkivalta vankeinhoitotyössä -tutkimus

Työterveyslaitoksen psykologian osaston psykologit Maarit Vartia ja Jari Hyyti, tekivät vankeinhoitolaitoksen projektiryhmän tukena, vuonna 1997 Väkivalta vankeinhoitotyössä - tutkimuksen. Tutkimuksessa selvitettiin fyysisen ja henkisen väkivallan kohtaamista, vankeinhoidon eri työtehtävissä ja erityyppisissä vankiloissa, vankeinhoidon henkilöstölle suunnatun kysely- ja haastattelututkimuksen avulla. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 1 870 vankeinhoidon työntekijää. Väkivalta ymmärrettiin tutkimuksessa laajasti sekä fyysiseksi että verbaaliseksi väkivallaksi: väkivaltaiseksi hyökkäykseksi nimittelystä ja haukkumisesta aina aseelliseen päälle karkaamiseen asti. Tutkimus osoitti myös, että vankien harjoittama väkivalta ja sen uhka, vähensi vankeinhoitohenkilöstön työssä jaksamista ja viihtymistä. Useimmin väkivallan kohteeksi jouduttiin siihen aikaan olleissa keskusvankiloissa. Sekä henkilöstöön kohdistuva, että vankien keskinäinen väkivalta oli lisääntynyt tutkimuksen mukaan, sen valmistumisaikoina 1997 ja sitä edeltäneinä vuosina. Tutkimustuloksista kävi myös ilmi, että sekä koettu väkivallan uhka, että väkivaltaiset teot, ovat osa vankiloiden elämää. Joka kahdeksas tutkituista koki väkivallan uhkaa omassa työpaikassaan usein tai jatkuvasti, lähes joka toinen vähintään silloin tällöin. Useimmin väkivallan uhkaa koettiin siihen aikaan olleissa keskusvankiloissa, joissa olivat vaikeahoitoisimmat vangit, monissa myös epäkäytännölliset työskentelyolot, isot vankiosastot ja kireä ilmapiiri. Keskusvankilojen valvontahenkilöstöstä, joka neljäs kokikin väkivallan uhkaa usein tai jatkuvasti. (Vartia, Hyyti 1999, 17). Rikosseuraamusviraston tiedotteessa 18.11.2008 todetaan vankien terveydentilan muuttuneen muuta väestöä heikommaksi. Suomen vankiloissa on hyvin sairaita ihmisiä, niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Mielen terveyden häiriöt ovat entisestään lisääntyneet, samoin kuin Hiv ja maksatulehdukset. Tiedotteessa todetaan vankien sairastavuuden olevan yleisväestöä huomattavasti korkeampaa. Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky- ja hoidontarve - tutkimuksessa, on kartoitettu suomalaisten vankien somaattisia ja mielen terveydenhäiriöitä sekä niihin liittyvää hoidontarvetta ja työkyvyn alenemaa. Tutkittavana on ollut yhteensä 600 vankia ja 100 yhdyskuntapalvelua suorittavaa. Yleisesti vankiryhmillä todettiin runsaasti ruumiillisia sairauksia ja mielen terveydenhäiriöitä. Noin puolella tutkittavista oli alkoholiriippuvuus ja kahdella kolmasosalla, jokin muu päihteidenkäyttödiagnoosi.

Ainakin jokin persoonallisuushäiriö diagnosoitiin noin kahdella kolmasosalla ([www.rikosseuraamusvirasto.fi](http://www rikosseuraamusvirasto.fi)).

5.2 Suomalainen turvattomuus -tutkimus

Suomalainen turvattomuus on kuopiolaisen tutkijaryhmän haastatteluihin perustuva tutkimus, joka luo kuvaa inhimillisestä turvattomuudesta ja se syistä ja yleisyydestä Suomessa. Ihmisen elämänhallintaan vaikuttaa keskeisesti, miten turvallisena hän sen kokee. Turvattomuuden käsite kattaa kaikki elämänalueet ja tasot. Turvallisuus-turvattomuus ulottuvuus käsittää mm. terveyden, taloudellisen tilanteen ja työelämän (Niemelä ym. 1997, 3). Turvattomuuden ulottuvuuksia on peräti 23. Siten turvattomuus ja turvallisuus liittyvät kaikkiin ihmisen elämänalueisiin ja kytkeytyvät siten ihmisen jokapäiväiseen elämään. Omassa tutkimuksessa käsittelemme laajenevan turvallisuuskäsityksen tarkastelukehikon ytimessä olevia perusturvallisuuden tarpeita, kuten terveydellinen turvallisuus, käsittäen olemassaolon, itse turvallisuuden ja toimintakyvyn. Toinen tutkimuksemme näkökulma on aivan edellä mainitun ytimen seuraavaa turvallisuustaso, joka koskee työn ja työyhteisön turvallisuutta. Edellä mainittu on täsmennetty turvallisuuskäsitysten sekä turvattomuuskäsitysten tarkastelukehikkona (Niemelä ym. 1997, 131).

6. TUTKIMUSONGELMA

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää turvattomuutta aiheuttavia tekijöitä Hämeenlinnan vankilassa. Turvattomuutta tarkastellaan sekä fyysisenä että työoloihin liittyvänä turvattomuutena. Tämän tutkimuksen kohdejoukoksi on rajattu valvontahenkilökunta, vaikka samanlaisia turvattomuusongelmia esiintyy muillakin henkilöstöryhmillä vankilassa. Turvattomuuskysymykset ovat nousseet esiin valvontahenkilökunnan keskuudessa, koska valvontahenkilökunta kokee osittain olonsa turvattomaksi, ja turvattomuuden korjaamiseksi on paljon tehtävissä. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää Hämeenlinnan vankilan riskien tunnistamisessa ja kartoituksessa, työn ja työympäristön turvajärjestelyjen ja henkilöstöresurssien suunnittelussa sekä henkilökunnan koulutuksessa. Tutkimustulosten avulla on mahdollisuus vaikuttaa päättävien henkilöiden asenteisiin siten, että he kohdentavat resursseja turvallisuutta parantaviin tekijöihin. Tutkimuskysymyksiämme ovat:

- Miten henkilökunta kokee turvattomuuden tunteen?

- Vaikuttaako työn luonne ja työssä esiintyvä väkivallan uhka turvattomuuden tunteeseen?

- Miten organisaatiomuutokset alalla ja esimerkiksi johtaminen vaikuttaa työntekijöihin?

Hyytin ja Vartian Väki-valta vankeinhoitotyössä - tutkimuksesta on kulunut nyt 12 vuotta. Vankeinhoidossa on tapahtunut paljon muutoksia niistä ajoista. Huumeet ovat saaneet entistä vankemman jalansijan myös vankiloissa ja vankiaines on muuttunut edellä mainitun terveystutkimuksen tulosten valossa moniongelmaisemmaksi 2000-luvulla. Millaisia tuloksia Hyytin ja Vartian tutkimusmalli antaisi tänä päivänä? Tähän yritämme saada selvitystä omalla tutkimuksellamme, joka tosin on paljon suppeampi kuin Hyytin ja Vartian silloinen tutkimus. Se toimii kuitenkin pohjana omalle tutkimuksellemme ja onkin mielenkiintoista verrata tutkimuksemme tuloksia Hyytin ja Vartian tutkimukseen, niiltä osin kuin kysymykset ovat rajatun alueemme osalta samoja.

7. AINEISTONKERUUMENETELMÄ

7.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimuksemme kyselytutkimuksemme johdosta määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus ja toisaalta myös avoimilla vastauksilla se saa myös laadullisen tutkimuksen olemuksen. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus ovat lähestymistapoja, joita käytännössä on vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Itseasiassa ne nähdään tutkimuksen toisiaan täydentäviksi lähestymistavoiksi ja niiden tulisi olla dynaamisessa tasapainossa keskenään (Hirsjärvi ym. 1997, 133-134).

7.2 Kato

Tutkimusajankohtana Hämeenlinnan vankilan vahvuudessa oli 99 vanginvartijaa. Kyselyyn vastasi 30 vastaajaa, 18 naista ja 12 miestä. Vastausprosentiksi tuli 30,3% vakinaisesta valvontahenkilökunnasta ja sitä voidaan pitää kohtalaisena osuutena. Katoon vaikutti yhtenä tekijänä kyselyn ajankohta, maaliskuussa Hämeenlinnan vankilassa oli koulutuksia ja vuosilomia ja osa henkilökunnasta ei ollut paikalla. Vastaajilla oli 2 viikkoa aikaa vastata kysymyksiin.

7.3 Saatekirje

Saatteen tehtävänä on motivoida vastaajaa täydentämään lomake. Saatekirje voi ratkaista, ryhtyykö vastaaja täyttämään lomaketta vai ei (Heikkilä 2004, 61). Omassa saatekirjeessämme kerroimme tutkimuksen tarkoituksen sekä tutkimuksen käytön. Saatekirjeemme oli ohjeiden mukainen, yhden sivun mittainen. Vastaajat olivat käyneet huolellisesti kyselykaavakkeet läpi, koska kaavakkeet oli täytetty loppuun asti. Tähän on

saattanut vaikuttaa kyselylomakkeen pituus sekä avoimet kysymykset lopussa, joissa vastaajat saivat vastata omin sanoin.

7.4 Kyselykaavake

Koska tutkimusasetelmana oli kyselytutkimus, niin tieto kerättiin kyselylomaketta käyttäen. Kyselylomake rakennettiin tutkimuskysymysten, meidän tutkimuksessamme turvattuuteen aiheuttavien tekijöiden ehdoilla. Tutkimuksemme keskittyi vankilassa tapahtuvaan työhön ja koska itse työskentelemme vartijan ammatissa vankilassa sekä myös vastaajat, oli vankilatyöhön liittyvien käsitteiden tuntemus hallinnassa. Hyvän kyselylomakkeen tunnusmerkistöön kuuluu selkeä ja siisti ulkoasu, hyvin asetellut kysymykset, selkeät vastausohjeet, looginen kysymysjärjestys ja ryhmitellyt aihekokonaisuudet (Heikkilä 2004, 48). Oma kysymyslomakkeemme oli 10 -sivuinen ja sisälsi seuraavat aihealueet: työssä esiintyvä väkivallan uhka, perheenjäsenten uhkailu vankien taholta, ennaltaehkäisevät toimenpiteet turvallisuuden lisäämiseksi, työn luonne, työyhteisö ja organisaatio. Havaintojenmäärä rajoitetaan hallittavan kokoiseksi. Lomaketutkimukselle ominaista on tässä suhteessa se, että suureksi osaksi tämä tapahtuu jo ennen aineiston keruuta, lomaketta suunniteltaessa. Siinä kysytään vain tiettyjä, tutkijaa kiinnostavia ja kysymyksenasettelun kannalta olennaisia kysymyksiä. Lisäksi vastausvaihtoehdot määritellään valmiiksi (Alasuutari 1999, 51). Kyselykaavakkeemme sisälsi 29 kysymystä, joihin liittyi alakysymyksiä tai väittämiä, joihin vastaajat vastasivat Likertin asteikolla. Likertin asteikko on mielipideväittämissä käytetty, tavallisesti 4- tai 5-portainen asteikko. Vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten omaa käsitystään vastaava vaihtoehto ääri vaihtoehtojen (eri mieltä/samaa mieltä) väliltä (Heikkilä 2004, 53).

7.5 Eettisyys

Kenenkään henkilöllisyyttä eikä yksityisyyttä ei vaaranneta, osallistuminen tutkimukseen tapahtuu nimettömänä. Kyselyyn tai haastatteluun osallistuminen on lisäksi vapaaehtoista. Opinnäytetyömme ei tarvitse tutkimus- ja haastattelulupia, sillä tutkimuksessamme ei tule olemaan salaiseksi julistettua tietoa. Koska kuitenkin käsittelemme turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä tutkimuksessamme, olemme hankineet laitoksen johtajan luvan tutkimuksellemme.

7.6 Tulosten luotettavuus

Tarkastellessamme tulosten luotettavuutta, on syytä ottaa huomioon tutkimustulosten merkittävyys vastaajille. Kysymykset pyrimme laatimaan objektiivisesti ja niiden laatiminen vaati ponnisteluja, sillä omat vanginvartijatyöhön liittyvät kokemuksemme ovat kuitenkin subjektiivisia. Kun tutkijat edustavat samaa alaa, on vaarana että

kysymyksissä johdatellaan tietynlaisiin vastauksiin ja näin tietoisesti tai tiedostamatta ohjataan tutkimuksen tulosta tiettyyn suuntaan. Mielestämme kysymyksemme eivät ole kuitenkaan johdattelevia. Tulosten luotettavuutta edelleen tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon tutkimusaiheen merkittävyys vastaajille, sillä onhan kyseessä henkilökunnan omat kokemukset turvattomuudesta. Mietittäväksi jää, kuinka paljon vastauksista heijastuu vastaajien halu tuoda julki turvattomuuden vakavuutta ja näin saada äänensä kuuluviin. Toisaalta voi kysyä, olisivatko vastausten tulokset samansuuntaisia, mikäli kaikkia Suomen vankiloiden valvontahenkilökuntaan kuuluvia olisi haastateltu tutkimukseen. Näyttäytyisikö valvontahenkilökunnan turvattomuuden tunne tällöin vielä voimakkaampana? Tuloksia pohdittaessa on syytä muistaa, että avoimin kysymyksiin pyrimme saamaan esiin turvattomuuden todellinen luonne joka ilmenee valvontahenkilökunnan jokapäiväisessä työssä. Tulosten luotettavuuden parantamiseksi käytimme useita avoimia kysymyksiä. Turvattomuutta on vaikea mitata keskiarvoilla, ja siksi tietoa haettiin selvittämällä työn todellista luonnetta ja turvattomuuden kokemuksia vaihtoehtokysymyksiin ja avoimien kysymysten avulla. Kysymyksiemme vastausvaihtoehdoissa oli mukana ”en osaa sanoa”. Jos lomakkeessa on mukana vaihtoehto, joka ei pakota valitsemaan annetuista vaihtoehdoista, monet vastaajat (12-14 %) valitsevat vaihtoehdon ”ei mielipidettä” (Hirsjärvi 1997, 199). Omassa tutkimuksessamme huomasimme saman asian; hyvin monessa kohtaa oltiin vastattu en osaa sanoa. Jos kaikki 30 vastaajaa olisi vastannut jokaiseen 80 väittämään tai kysymykseen, olisi maksimi vastaustulos 2400 mielipidettä. Vastaajat valitsivat kuitenkin 368 kertaa ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon tai jätti vastaamatta. Näin prosentiksi muodostui näiden vastausvaihtoehtojen kohdalla 15,3% joka on samaa tasoa Hirsjärven (1997, 199) esittämän prosentin 12-14% kanssa. On vaikea arvioida sen vaikutusta tulosten luotettavuuteen mutta selvää on, että se pienentää tavallaan sitä perusjoukkoa, joiden vastauksella on tutkimustuloksen kannalta merkitystä.

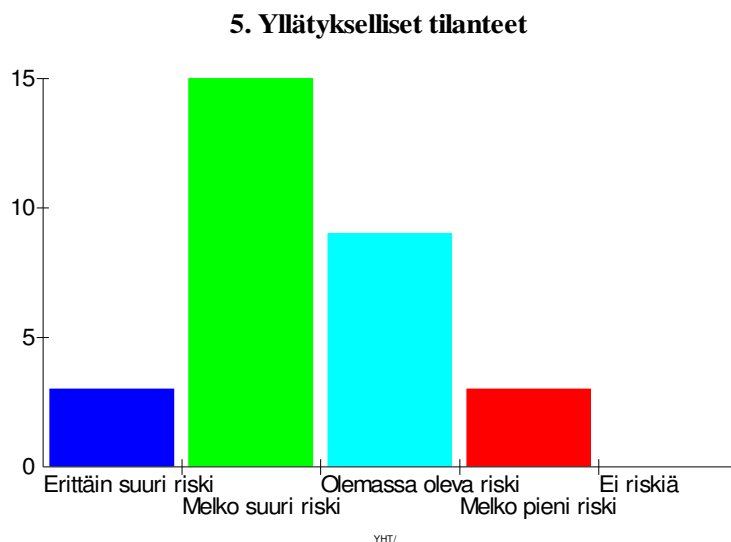
8. VALVONTAHENKILÖSTÖN TURVATTOMUUSTUTKIMUS

8.1 Perustiedot

Vastanneista oli 20-29 -vuotiaita 12 kpl, 30-39 -vuotiaita kahdeksan kpl sekä 40-29 -vuotiaita kahdeksan kpl. Yli 50 -vuotiaat eivät vastanneet. Kaksi vastaajaa ei ilmoittanut ikäänsä. Vastaajista naisia oli 17 kpl ja miehiä 11 kpl. Kaksi vastaajaa ei ilmoittanut sukupuoltaan. Vastauksista 12 kpl tuli alalla alle viisi vuotta olleilta. Vankeinhoidon työkokemus vastaajien kesken jakaantui seuraavasti. Kahdeksan kpl vastauksista tuli 10-20 vuotta alalla olleilta, viisi kpl vastauksista tuli 5-10 vuotta alalla olleilta ja kolme kpl yli 20 vuotta alalla olleilta. Kaksi vastaajaa ei ilmoittanut työkokemustaan

8.2 Työssä esiintyvä väkivallan uhka

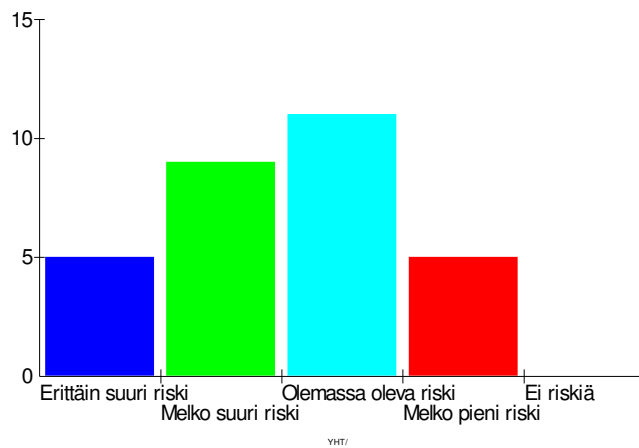
Kysyttäessä kiireisen työtahdin aiheuttama uhkaa mahdollisille väkivaltatilanteille 17 vastaajista piti kiireistä työtahtia olemassa olevana uhkana, 10 melko suurena riskinä ja kolme melko pienenä riskinä.



KUVIO 5. Yllätyksellisten tilanteiden työlle aiheuttama uhka? (n=30 kpl)

Vastanneista 15 piti yllätyksellisiä tilanteita melko suurena riskinä, yhdeksän olemassa olemana riskinä, kolme erittäin suurena riskinä ja kolme melko pienenä riskinä. Eteen tulevia tilanteita ei varsinaisesti pelätä. Kysyttäessä eteen tulevien tilanteiden merkitystä, vastaajista 29 ei pelkää eteen tulevia tilanteita, yksi ei osannut sanoa.

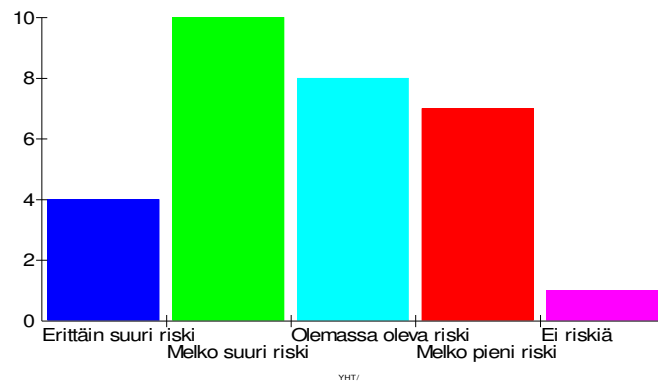
6. Tarttuvat taudit



KUVIO 6. Tarttuvien tautien työlle aiheuttama uhka? (n=30 kpl)

Vastanneista 11 piti tarttuvia tauteja olemassa olevana riskinä, yhdeksän melko suurena riskinä, viisi erittäin suurena riskinä ja viisi melko pienenä riskinä.

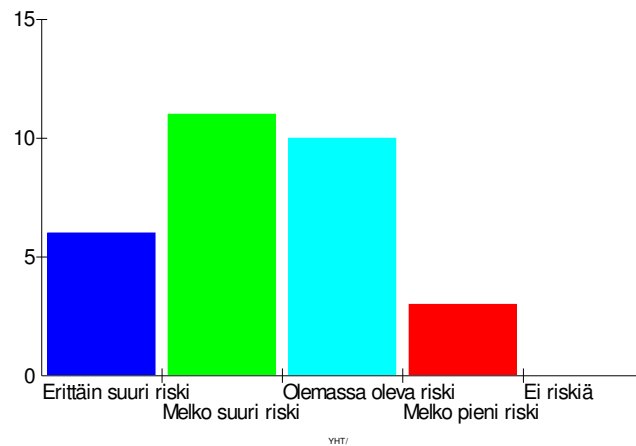
7 Fyysinen väsyminen



KUVIO 7. Fyysisen väsymisen työlle aiheuttama uhka? (n=30 kpl)

Vastanneista 10 piti fyysistä väsymistä melko suurena riskinä, kahdeksan olemassa olevana riskinä, seitsemän melko pienenä riskinä, neljä erittäin suurena riskinä ja yksi ei nähnyt fyysistä väsymistä riskinä.

8 Henkinen väsyminen



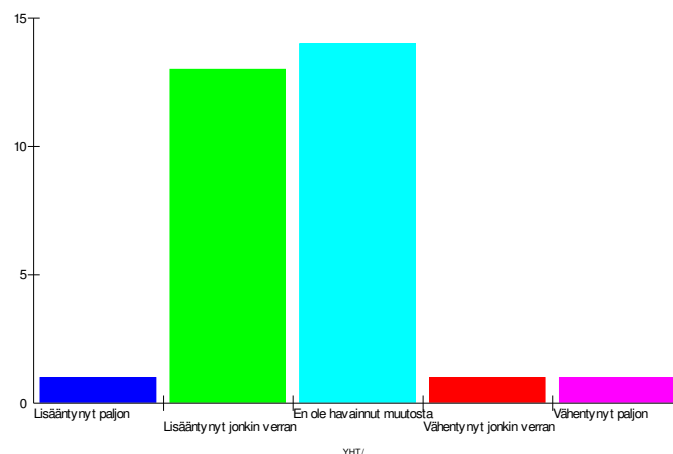
KUVIO 8. Henkisen väsymisen työlle aiheuttama uhka? (n=30 kpl)

Vastanneista 12 piti henkistä väsymistä melko suurena riskinä, 10 olemassa olevana riskinä, kuusi erittäin suurena riskinä ja kaksi melko pienenä riskinä.

Kysyttäessä väkivallan uhan merkitystä työlle, vastanneista 16 piti väkivallan uhkaa olemassa olevana riskinä, seitsemän melko suurena riskinä, viisi melko pienenä riskinä ja kaksi erittäin suurena riskinä.

8.3 Vankien taholta kohdistuvan uhan muutokset ja vaikutukset

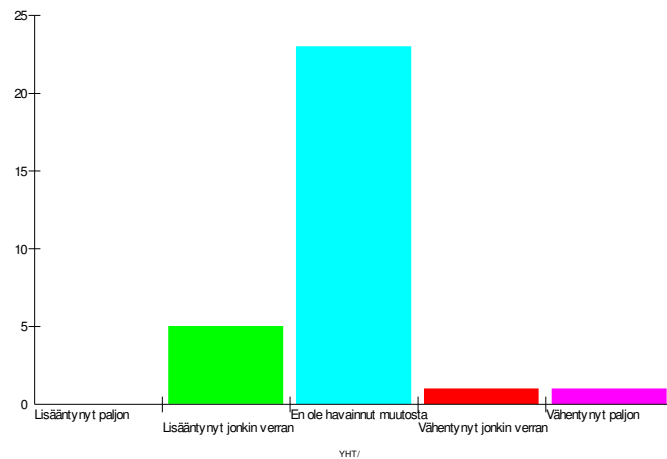
10 Sanallinen uhkailu



KUVIO 10. Sanallinen uhkailu vankien taholta? (n=30 kpl)

Vastanneista 14 ei ollut havainnut muutosta sanallisessa uhkailussa, 13 katsoi sen lisääntyneen jonkin verran, yksi katsoi sen lisääntyneen paljon, yksi katsoi sen vähentyneen jonkin verran ja yksi katsoi sen vähentyneen paljon.

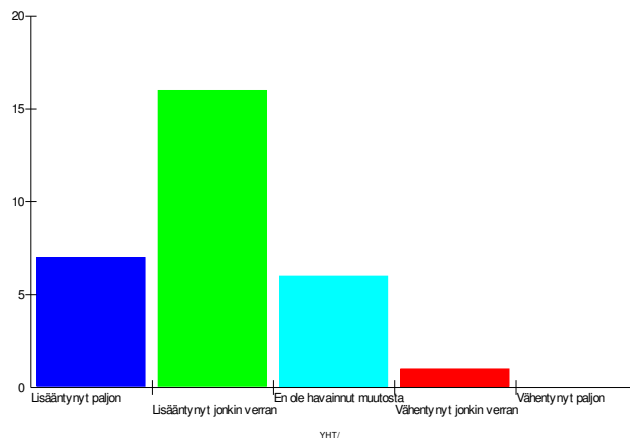
11 Fyysinen uhkailu



KUVIO 11. Fyysinen uhkailu vankien taholta? (n=30 kpl)

Vastanneista 23 ei ollut havainnut muutosta fyysisessä uhkailussa, viisi katsoi sen lisääntyneen jonkin verran, yksi katsoi sen vähentyneen jonkin verran ja yhden vastaajan mielestä fyysinen uhkailu oli vähentynyt paljon.

12 Päihtymystilat



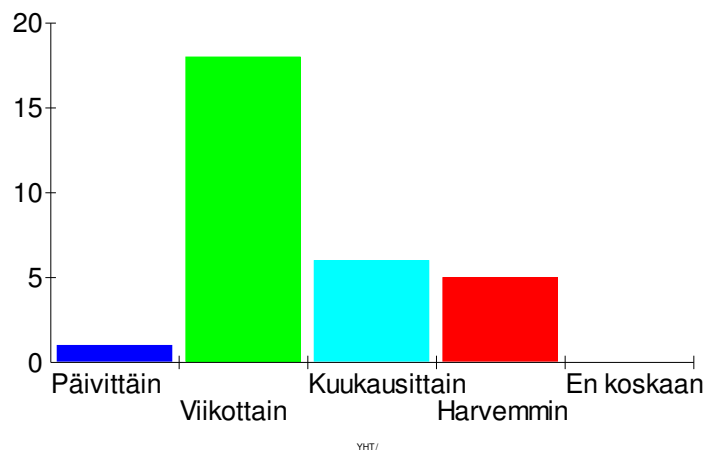
KUVIO 12. Päihtymystilojen lisääntyminen vankien keskuudessa? (n=30 kpl)

Vastanneista 16 katsoi päihtymystilojen lisääntyneen jonkin verran, seitsemän katsoi niiden lisääntyneen paljon, kuusi ei ollut havainnut muutosta ja yhden vastaajan mielestä päihtymystilat olivat vähentyneet jonkin verran.

Kysyttäessä, noudattavatko vangit sääntöjä ja ohjeita, vastanneista 16 katsoi sen piittaamattomuuden säännöistä lisääntyneen jonkin verran, yhdeksän katsoi sen lisääntyneen paljon, neljä ei ollut havainnut muutosta ja yhden vastaajan mielestä se oli vähentynyt jonkin verran.

Tutkimuksessa kysyttiin myös, kuinka usein henkilökunta kohtaa väkivaltaisesti käyttäytyviä vankeja. Kysymyksessä ei tarkennettu, tarkoitetaanko henkistä vai fyysistä väkivaltaa harjoittavaa vankia. Siitä oli kuitenkin kysymys, koska kuvioissa 10 ja 11 oli jo aihe esillä. Vastanneista 21 ilmoitti kohtaavansa väkivaltaisen vangin harvemmin, kuusi vastasi kohtaavansa kuukausittain, kaksi viikoittain ja yksi vastaaja ei kokenut kohtaavansa. Kun kysyttiin edelleen reagoimisesta väkivaltaisesti käyttäytyvään vankiin, vastaajista 16 koki väkivaltaisesti käyttäytyvän vangin kohtaamisessa tilannekohtaista pelkoa ja 14 ei pelännyt väkivaltaisesti käyttäytyvää vankia.

16 Kuinka usein kohtaat epäasiallista käyttäytymistä vankien taholta?

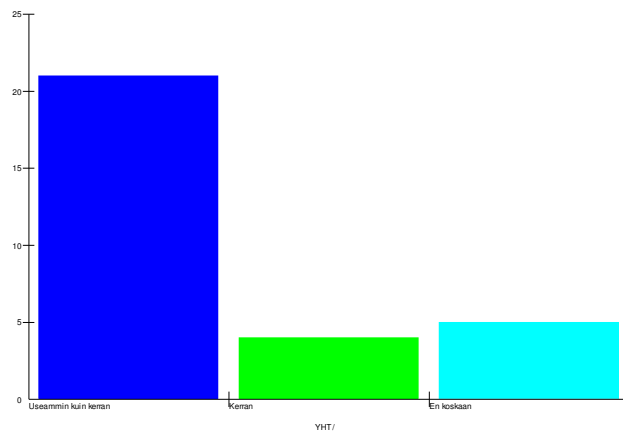


KUVIO 16. Epäasiallinen käyttäytyminen vankien taholta? (n=30 kpl)

Vastanneista 18 ilmoitti kohtaavansa viikoittain vankien epäasiallista käytöstä, kuusi kohtaa kuukausittain, viisi harvemmin ja yksi koki kohtaavansa päivittäin.

8.4 Väkivaltatilanteiden hallinta

17 Käskyttäminen

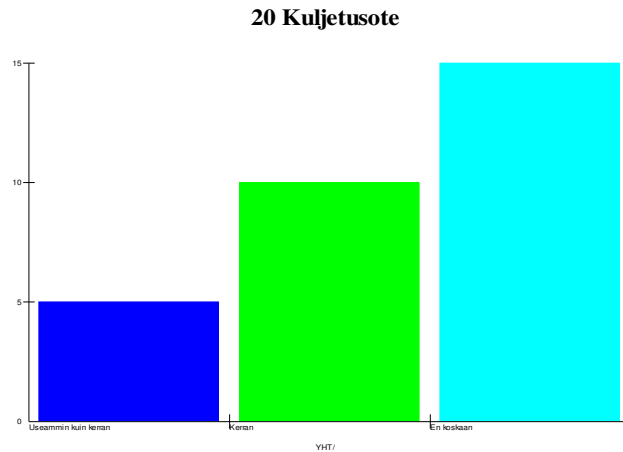


KUVIO 17. Käskyttäminen poikkeustilanteessa (n=30 kpl).

Vastaajista 21 oli joutunut käskyttämään vankia/vankeja joissain tilanteessa useammin kuin kerran vuoden aikana, neljä vastaajista kerran ja viisi vastaajista ei kertaakaan.

Vangin haku sellistä voimakeinoja käyttäen kuluneen vuoden aikana on käskyttämistä harvinaisempaa. Vastaajista 15 ei ollut joutunut hakemaan vankia sellistä kuluneen vuoden aikana, kuusi vastaajaa oli hakenut useammin kuin kerran ja yhdeksän vastaajaa kerran.

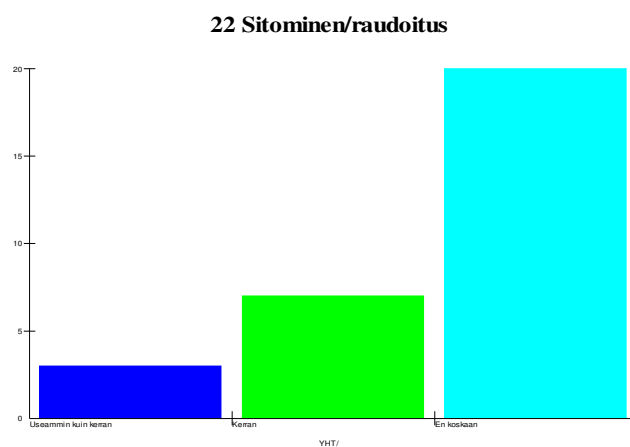
Vangin haku avoimesta tilasta voimakeinoja käyttäen kuluneen vuoden aikana on samalla tasolla, kuin vangin sellistä haku. Vastaajista 17 ei ollut joutunut hakemaan vankia avoimesta tilasta, yhdeksän oli hakenut kerran ja neljä oli hakenut useammin kuin kerran.



KUVIO 20. Kuljetusotteen ottaminen vangista kuluneen vuoden aikana (n=30 kpl).

Vastaajista 15 ei ollut joutunut ottamaan kuljetusotetta, 10 vastaajaa oli ottanut kerran ja viisi vastaajaa useammin kuin kerran.

Vangin maahanvientiä väkivallan hillitsemiseksi kuluneen vuoden aikana on tapahtunut melko harvoin. Vastaajista 20 ei ollut joutunut viemään vankia maahan, seitsemän vastaajaa oli vienyt kerran ja kolme vastaajaa useammin kuin kerran.



KUVIO 22. Vangin sitominen/raudoittaminen väkivallan hillitsemiseksi kuluneen vuoden aikana (n=30 kpl).

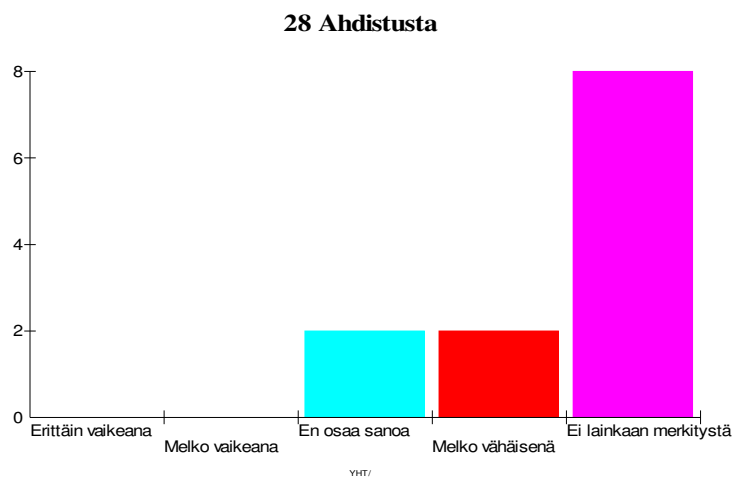
Vastaajista 20 ei ollut joutunut sitomaan/raudoittamaan vankia, seitsemän vastaajaa oli joutunut kerran ja 3 vastaajaa useammin kuin kerran.

Oc-kaasua tai teleskooppipatukkaa (jäljempänä tkp-patukka) ei oltu käytetty kertaakaan voimankäyttötilanteissa. Kysyttäessä voimankäyttötilanteista saatujen vammojen merkitystä jälkeenpäin, kävi ilmi, että niiden vaikutus on melko vähäinen työntekijöille.

Vastaajista kahdeksan ilmoitti, ettei ruhjeilla ole lainkaan merkitystä, kaksi vastaajaa piti niiden merkitystä melko vähäisenä, kaksi vastaajaa ei osannut sanoa ja yksi vastaaja koki ruhjeiden saamisen erittäin vaikeana, 17 ei vastannut. Myöskään voimankäyttötilanteista saatujen haavojen merkitys oli vähäinen. Vastaajista yhdeksän ilmoitti, ettei haavoilla ole lainkaan merkitystä ja kaksi vastaajaa ei osannut sanoa ja 19 ei vastannut.

Voimankäyttötilanteista saatujen luun murtumien merkitys oli samalla tasolla. Vastaajista yhdeksän ilmoitti, ettei luun murtumilla ole lainkaan merkitystä ja kaksi vastaajaa ei osannut sanoa ja 19 ei vastannut.

8.5 Poikkeustilanteiden vaikutukset

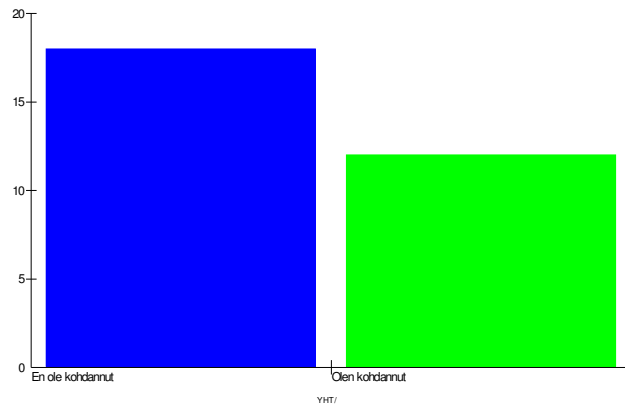


KUVIO 28. Voimankäyttötilanteen jälkeisen ahdistuksen merkitys (n=30 kpl).

Vastaajista kahdeksan ilmoitti, ettei ahdistuksella ole lainkaan merkitystä ja kaksi vastaajaa piti sen merkitystä melko vähäisenä, kaksi vastaajaa ei osannut sanoa ja 18 ei ollut vastannut kysymykseen.

Voimankäyttötilanteen jälkeisen unettomuuden merkitys oli samaa tasoa. Vastaajista yhdeksän ilmoitti, ettei voimankäyttötilanteella ole lainkaan merkitystä ja yksi piti sen merkitystä melko vähäisenä, kaksi ei osannut sanoa ja 18 ei ollut vastannut kysymykseen.

30 Vakavissa poikkeustilanteissa joudut kohtaamaan vangin kuoleman. Oletko kohda



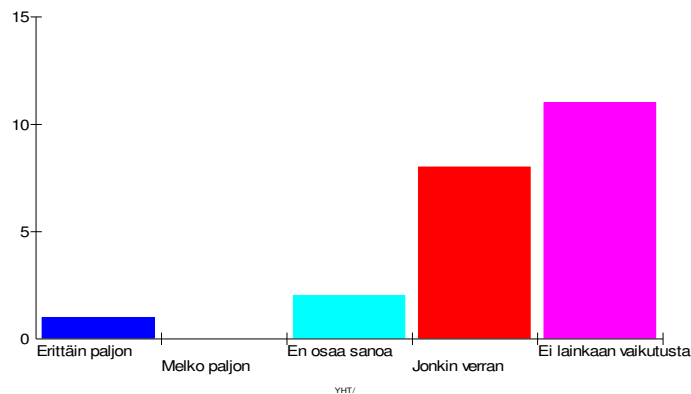
KUVIO 30. Vangin kuoleman kokeminen (n=30 kpl).

Vastaajista 18 ei ollut kohdannut vangin kuolemaa ja 12 vastaajaa oli kohdannut.

Kysyttäessä, esiintyykö vangin kuoleman kohtaamisen jälkeen ahdistusta ja mikä on sen merkitys aiheuttamaa ahdistusta, vastaajista 15 ilmoitti, ettei kuolleen vangin kohtaamisella ole lainkaan merkitystä ahdistukseen, neljä ei osannut sanoa, yksi vastaajalle asia aiheuttaa jonkin verran ahdistusta ja yksi vastaajalle erittäin paljon.

Vangin kuoleman kohtaamisen aiheuttama unettomuus oli samaa tasoa. Vastaajista 16 ilmoitti, ettei vangin kuoleman kohtaamisella ole lainkaan merkitystä unettomuuteen, kolme ei osannut sanoa, yhdelle vastaajalle asia aiheuttaa jonkin verran, ja yhdelle vastaajalle erittäin paljon unettomuutta.

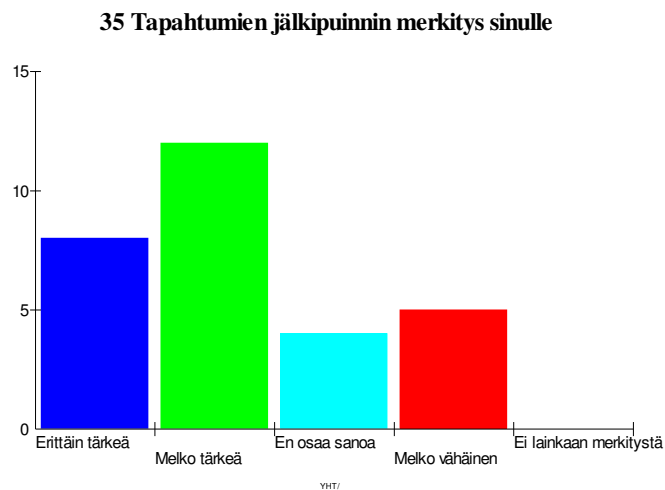
33 Tilanne tuli ajatuksiini jälkeenpäin



KUVIO 33. Vangin kuoleman kohtaamisen aiheuttamat ajatukset jälkeenpäin (n=30 kpl)

Jonkinlaisia tuntemuksia vangin kuolema kuitenkin herättää. Vastaajista 12 ilmoitti, ettei vangin kuoleman kohtaamisella ole lainkaan merkitystä ajatuksille, kahdeksalle vastaajalle sillä oli merkitystä jonkin verran, kaksi ei osannut sanoa ja yhdelle vastaajalle sillä oli merkitystä erittäin paljon ja seitsemän ei vastannut.

Kysyttäessä, kenen kanssa jälkipuintikeskusteluja käydään, oli vastauksissa hajontaa. Vastaajista 16 kävi jälkipuintikeskustelua työtovereiden kanssa, seitsemän vastaajaa esimiesten kanssa, yksi johdon kanssa, kaksi jonkun muun kanssa ja yksi vastaaja ilmoitti, että jälkipuintikeskusteluja ei juurikaan käydä. Terveystieteiden henkilökunnan kanssa ei oltu käyty jälkipuintikeskusteluja.

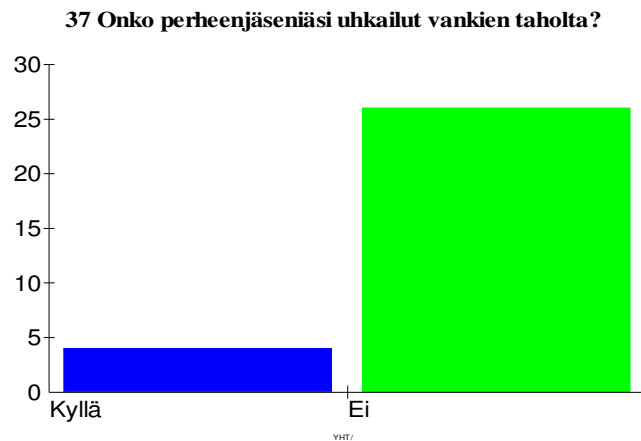


KUVIO 35. Jälkipuinnin merkitys henkilökunnalle? (n=30 kpl)

Vastaajista 12 ilmoitti jälkipuinnin merkityksen olevan tärkeä, kahdeksan erittäin tärkeä, neljä ei osannut sanoa ja viisi piti jälkipuinnin merkitystä melko vähäisenä ja yksi ei vastannut.

Kun kysyttiin, kuinka usein henkilökunta on täyttänyt uhkauslomakkeen, vastaajista 25 ei ollut koskaan täyttänyt uhkauslomaketta, kaksi vastaajaa yli vuosi sitten ja yksi vastaaja kuluneen vuoden aikana.

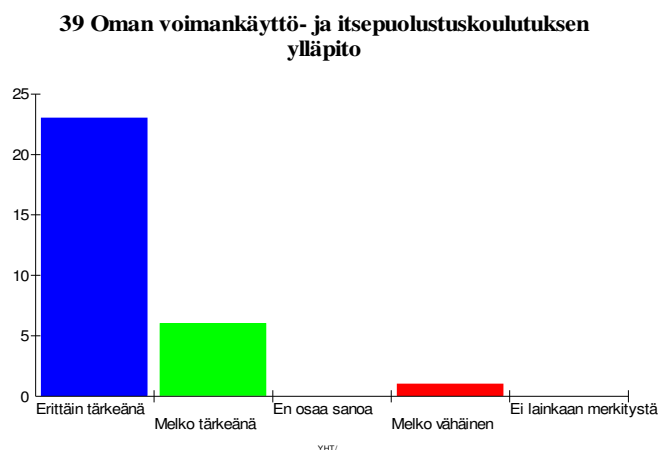
8.6 Perheenjäsenten uhkailu



KUVIO 37. Perheenjäsenien uhkailu vankien taholta? (n=30 kpl)

Vastaajista 25 ilmoitti, että heidän perheenjäseniään ei oltu uhkailtu ja neljä vastaajaa ilmoitti, että oli uhkailtu. Yksi ei vastannut. Kun kysyimme uhkailun sävystä, vastaajista neljä ilmoitti perheenjäsenien uhkailun olleen henkeen ja terveyteen kohdistuvaa.

8.7 Ennaltaehkäisevät toimenpiteet turvallisuuden lisäämiseksi

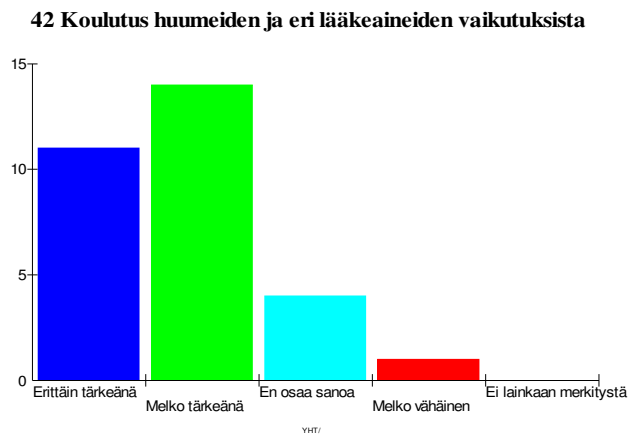


KUVIO 39. Voimankäyttökoulutuksen merkitys (n=30 kpl)

Vastaajista 23 piti oman voimankäyttö- ja itsepuolustuskoulutuksen merkitystä erittäin tärkeänä, kuusi vastaajaa melko tärkeänä, yksi melko vähäisenä.

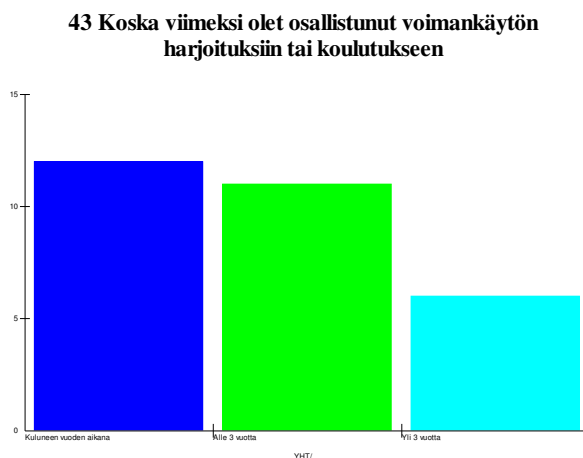
Muista koulutuksista myös ensiapukoulutuksen merkitys oli tärkeä. Vastaajista 15 piti ensiapukoulutuksen merkitystä melko tärkeänä, 11 erittäin tärkeänä, kaksi melko

vähäisenä ja kaksi ei osannut sanoa. Paloharjoitusten merkitys oli samaa tasoa. Vastanneista 13 piti paloharjoitusta erittäin tärkeänä ja 13 vastaajaa melko tärkeänä, kolme vastaajaa melko vähäisenä ja yksi ei osannut sanoa.



KUVIO 42. Huume- ja lääkeainekoulutuksen merkitys (n=30 kpl)

Vastanneista 14 piti huume- ja lääkeainekoulutuksen merkitystä melko tärkeänä, 11 vastaajaa erittäin tärkeänä, neljä vastaajaa ei osannut sanoa ja yksi vastaaja piti sen merkitystä melko vähäisenä.



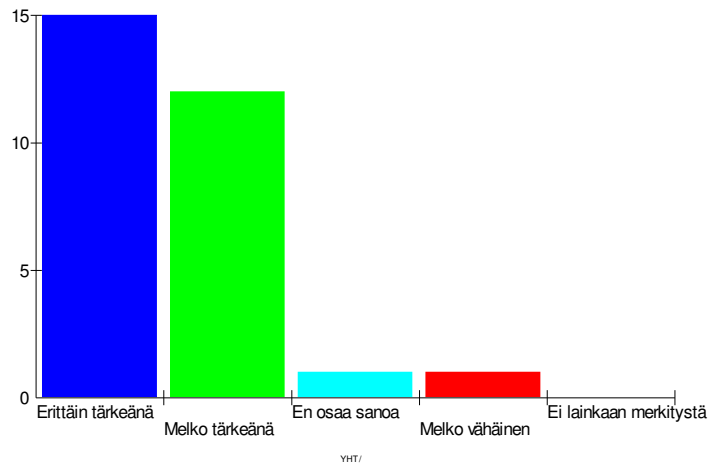
KUVIO 43. Henkilökunnan osallistuminen voimankäytön koulutukseen? (n=30 kpl)

Vastanneista 12 on osallistunut voimankäytön harjoituksiin tai koulutukseen kuluneen vuoden aikana, 11 vastaajaa on osallistunut alle kolmen vuoden aikana ja kuusi vastaajaa yli kolme vuotta sitten. Yksi jätti vastaamatta.

Osallistuminen muuhun ammatilliseen koulutukseen on ollut melko aktiivista. Vastanneista yhdeksän oli osallistunut erilaisiin täydennyskoulutuksiin kuluneen vuoden

aikana, kahdeksan vastaajaa kuluneen viiden vuoden aikana ja viisi vastaajaa yli viisi vuotta sitten. Kahdeksan jätti vastaamatta.

46 Valvontakameroiden määrän lisääminen laitoksen sisälle



KUVIO 46. Valvontakameroiden määrän lisääminen laitoksen sisälle turvallisuutta lisäävänä tekijänä? (n=30 kpl)

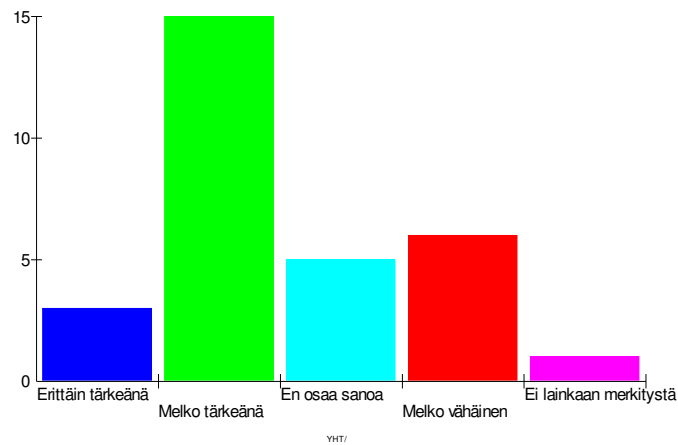
Vastaajista 15 piti kameroiden lisäämistä laitoksen sisälle erittäin tärkeänä, 12 vastaajaa melko tärkeänä, yksi vastaaja ei osannut sanoa ja yksi piti kameroiden lisäämisen merkitystä turvallisuuteen melko vähäisenä.

Kun kysyimme hälytysjärjestelmien hallitsemisen merkitystä turvallisuuden näkökulmasta, vastaajista 26 koki hälytysjärjestelmien hallitsemisen erittäin tärkeänä, kolme melko tärkeänä ja yksi melko vähäisenä.

Radiopuhelimien eli ns. ”tölkkien” toimintavarmuutta turvallisuutta lisäävänä tekijänä pidetään tärkeänä. Vastaajista 25 piti radiopuhelimien toimintavarmuutta erittäin tärkeänä tekijänä, neljä vastaajaa melko tärkeänä ja yksi ei osannut sanoa.

Tutkimuksessa kysyttiin myös säännöllisen voimankäyttökoulutuksen merkitystä turvallisuutta lisäävänä tekijänä. Vastaajista 24 piti säännöllisen voimankäyttökoulutuksen merkitystä erittäin tärkeänä, viisi melko tärkeänä ja yksi melko vähäisenä.

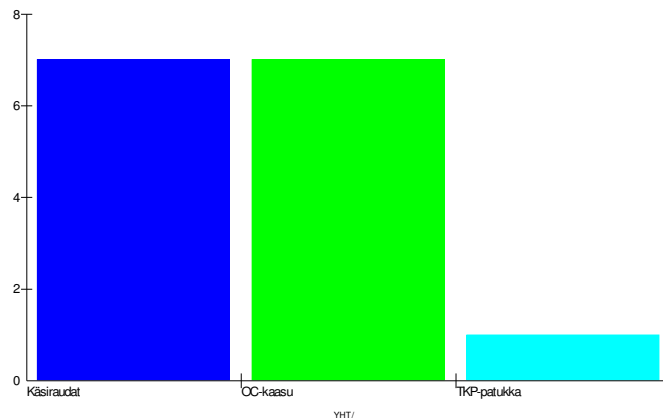
49 Voimankäyttövälineet varustevyöllä



KUVIO 49. Voimankäyttövälineiden kanto vyöllä turvallisuutta lisäävänä tekijänä (n=30 kpl)

Vastaajista 15 piti välineiden kantoa mukana koko ajan melko tärkeänä ja kolme vastaajaa erittäin tärkeänä. Kuusi vastaajaa piti seikkaa melko vähäisenä ja yhden vastaajan mielestä sillä ei ole lainkaan merkitystä. Vastaajista viisi ei osannut sanoa.

52 Mitä voimankäyttövälineitä tulisi kantaa varustevyöllä valvontatehtävissä?

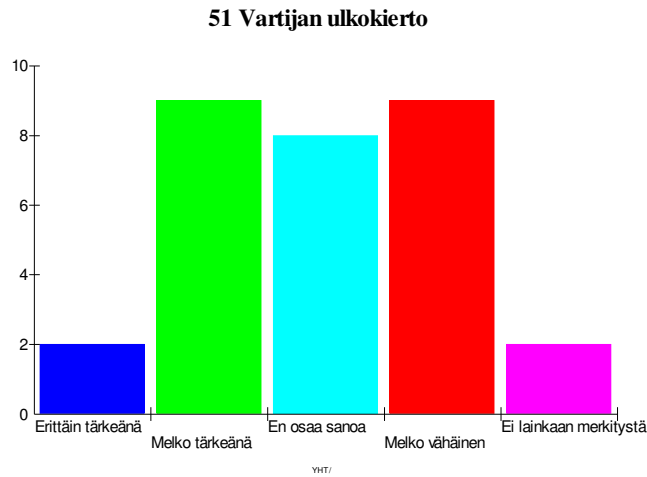


KUVIO 52. Voimankäyttövälineiden laji kannettaessa mukana työtehtävien aikana (n=30 kpl)

Vastaajista seitsemän pitäisi mukana koko ajan käsirautoja, seitsemän oc-kaasua ja yksi vastaaja tkp-patukkaa. Vastaajista 15 ei vastannut kysymykseen.

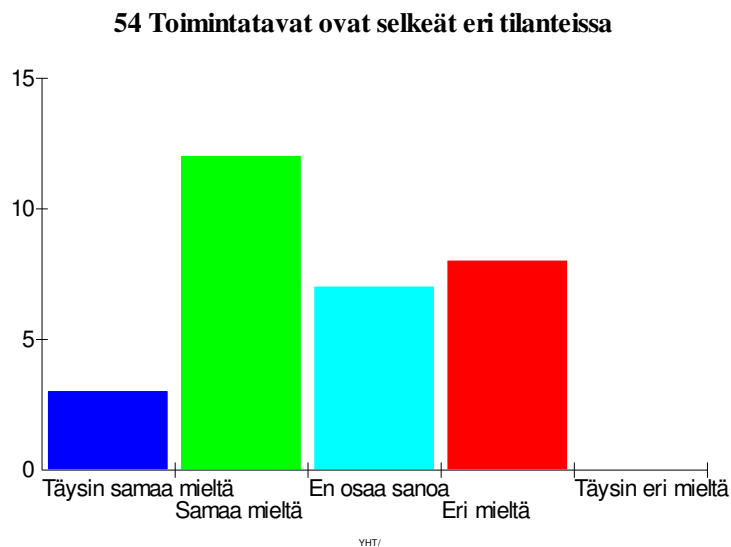
Vartijan työtilojen merkitys turvallisuudelle on tulosten mukaan hyvin oleellinen

turvallisuustekijä. Vastaaajista 23 piti vartijan työtilojen turvallisuutta erittäin tärkeänä turvallisuustekijänä ja seitsemän melko tärkeänä.



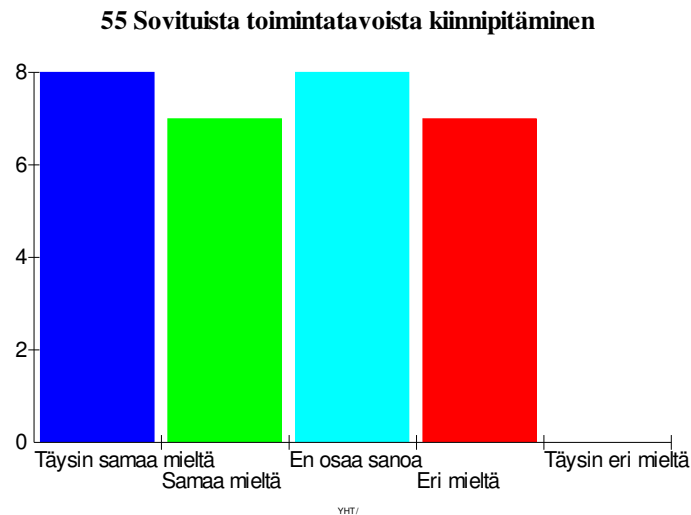
KUVIO 51. Vartijan ulkokierron merkitys turvallisuutta lisäävänä tekijänä? (n=30 kpl)

Vastaaajista yhdeksän piti vartijan ulkokierron merkitystä melko tärkeänä, kaksi erittäin tärkeänä, yhdeksän melko vähäisenä ja kaksi koki että sillä ei ole lainkaan merkitystä, kahdeksan ei osannut sanoa. Tutkimuksessa kysyttiin myös, mikä on väkivaltilanteessa tai muussa poikkeustilanteessa henkilökunnan luottamus siihen, että saan avun nopeasti. Vastaaajista 15 täysin samaa mieltä, että avun saa nopeasti, 13 vastaa oli samaa mieltä, yksi ei osannut sanoa ja yksi oli eri mieltä.



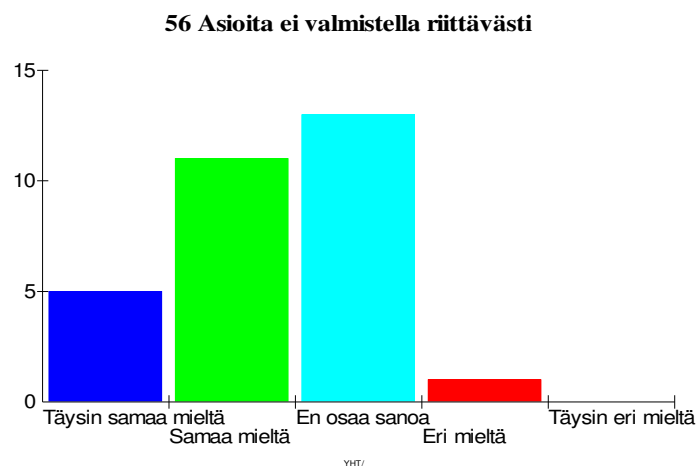
KUVIO 54. Toimintatapojen selkeys väkivalta- tai muissa poikkeustilanteissa? (n=30 kpl)

Vastaajista 12 oli samaa mieltä toimintatapojen selkeydestä, kolme vastaajaa täysin samaa mieltä, kahdeksan eri mieltä ja seitsemän ei osannut sanoa.



KUVIO 55. Sovituista toimintatavoista kiinnittäminen eri poikkeustilanteissa? (n=30 kpl)

Vastaajista kahdeksan on täysin samaa mieltä sovittujen toimintatapojen kiinnittämisen tärkeydestä, seitsemän vastaajaa oli samaa mieltä, seitsemän eri mieltä ja kahdeksan ei osannut sanoa.

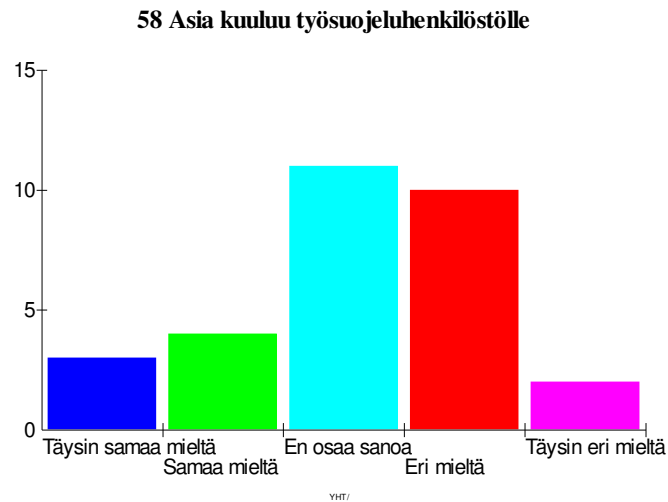


KUVIO 56. Asioiden riittävä valmistelu turvallisuuden edistämiseksi? (n=30 kpl)

Vastaajista 11 kpl samaa mieltä asioiden riittävän valmistelun suhteen, viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä, 13 ei osannut sanoa ja yksi oli eri mieltä.

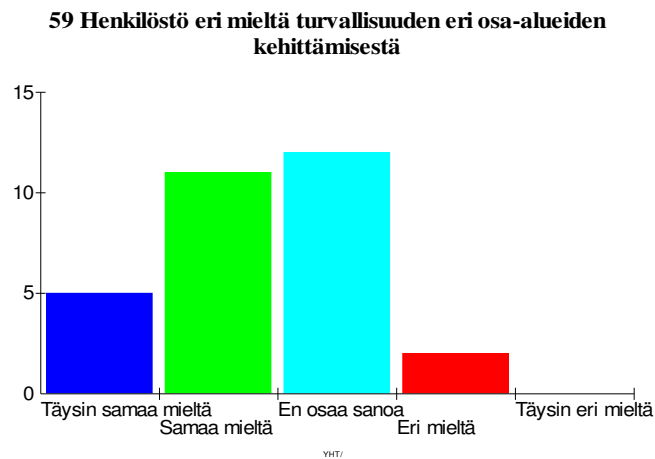
Kysyttäessä, onko henkilökunnalla riittävästi tietoa turvallisuuden edistämiseksi, 10 vastaajan mielestä henkilökunnalla ei ole riittävästi tietoa, 11 vastaajan mielestä

henkilökunnalla on tietoa riittävästi, kahdeksan ei osannut sanoa ja yksi oli eri mieltä.



KUVIO 58. Työsuojeluhenkilöstön rooli turvallisuuden kehittämisessä (n=30 kpl)

Vastaajista 12 katsoi, että asia ei kuulu pelkästään työsuojeluhenkilöstölle, seitsemän vastaajan mielestä asia kuului työsuojeluhenkilöstölle, 11 ei osannut sanoa ja kaksi oli täysin eri mieltä.

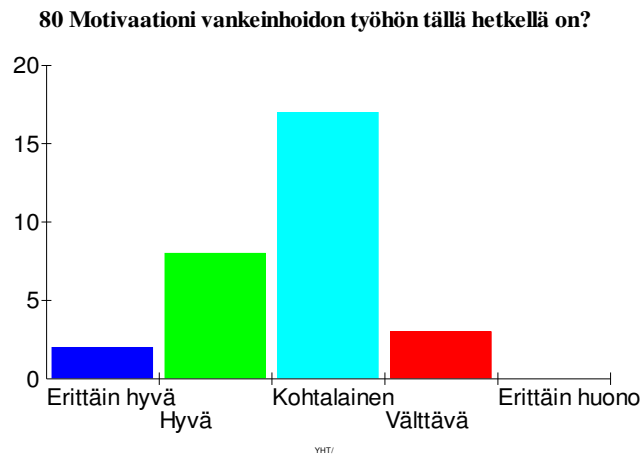


KUVIO 59. Henkilöstön mielipiteiden eroavaisuus turvallisuuden eri osa-alueisen kehittämisessä (n=30 kpl)

Vastaajista 11 on samaa mieltä ja viisi täysin samaa mieltä siitä, että henkilöstöllä on erimielisyyksiä. Vastaajista 12 ei osaa sanoa ja kaksi on asiasta eri mieltä.

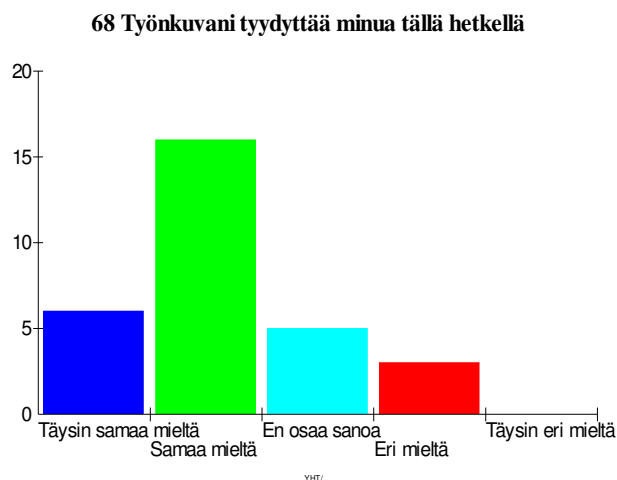
8.8 Työn luonne

Kysyttäessä asennemuutoksista vankeinhoidon organisaatiomuutosten jälkeen? Vastaajista 21 ilmoitti asenteiden muuttuneen ja seitsemän vastaajaa ilmoitti ettei muutosta ollut tapahtunut. Kaksi ei vastannut.



KUVIO 80. Henkilökunnan motivaatio (n=30 kpl)

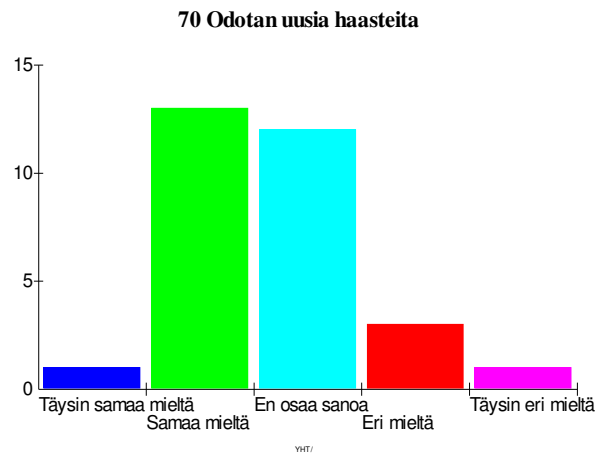
Vastaajista 17 ilmoitti motivaatiokseen kohtalainen, kahdeksan vastaajaa ilmoitti hyväksi ja kaksi vastaajaa erittäin hyväksi. Kolmen vastaajan motivaatio oli välttävä. Tarkempi kysymys motivaatiosta, osallistumisesta, sitoutumisesta ja työn kehittamisestä paljasti, että vastanneista 15 oli sitä mieltä, että työhön sitoutuminen ja sen kehittäminen motivoi. Kaksi vastaajaa oli eri mieltä (työn kehittäminen ei motivoi) ja 13 ei osannut sanoa.



KUVIO 68. Oma työnkuva? (n=30 kpl)

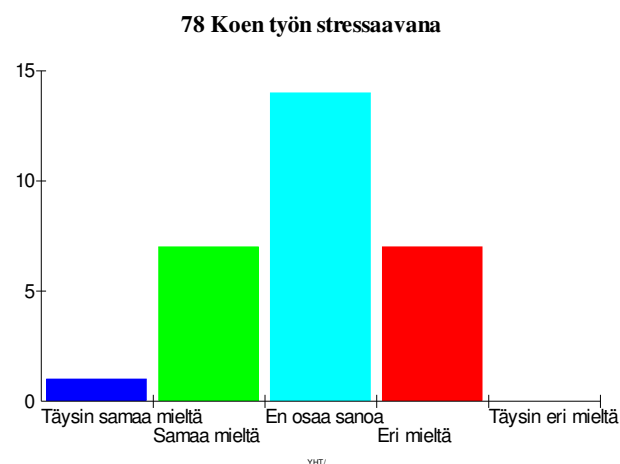
Vastaajista 16 oli samaa mieltä, että oma työnkuva tyydyttää, kuusi vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Kolme vastaajaa oli eri mieltä ja viisi ei osannut sanoa.

Myös omaan työpanokseen oltiin tyytyväisiä. Tyytyväisyys omaan työpanokseen. Vastanneista 26 oli tyytyväinen omaan työpanokseensa. Yksi vastaaja ei ollut tyytyväinen ja kolme ei osannut sanoa.



KUVIO 70. Työn uudet haasteet (n=30 kpl)

Huolimatta suurista muutoksista alalla, vastanneista 14 odottaa työltään uusia haasteita ja neljä vastaajaa ei odota haasteita työltään. Vastaajista 12 ei osannut sanoa.

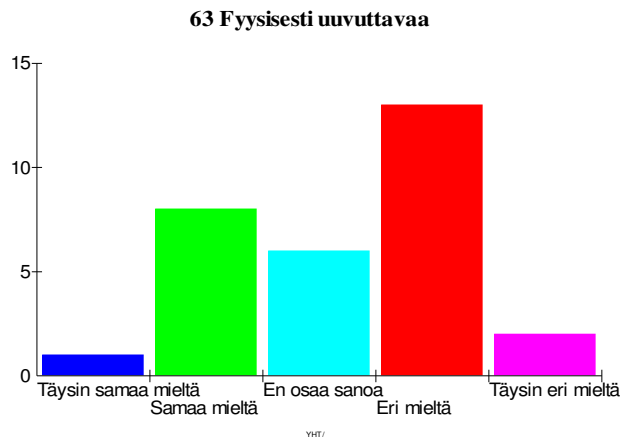


KUVIO 78. Valvontatyön stressaavuus (n=30 kpl)

Vastanneista kahdeksan kokee työnsä stressaavana ja seitsemän vastaajaa oli eri mieltä. Vastaajista 14 ei osannut sanoa ja yksi ei vastannut.

Vanginvartijan ammattia pidettiin vaihtelevana. Vastaajista 17 oli samaa mieltä ammatin

vaihtelevuudesta, seitsemän vastaajaa täysin samaa mieltä, neljä vastaajaa eri mieltä ja kaksi ei osannut sanoa. Vanginvartijan ammatin ammatillisesta vaativuudesta ja vastuullisuudesta oltiin lähes yksimielisiä. Vastanneista 16 oli samaa mieltä ammatin vaativuudesta ja vastuullisuudesta, 13 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja yksi ei osannut sanoa.



KUVIO 63. Vanginvartijan ammatin fyysinen rasittavuus (n=30 kpl)

Vastaajista 13 oli eri mieltä ammatin fyysisestä rasittavuudesta ja kaksi vastaajaa täysin eri mieltä. Vastaajista kahdeksan oli samaa mieltä, että ammatti on fyysisesti rasittavaa ja yksi vastaaja täysin samaa mieltä. Kuusi ei osannut sanoa.

Vanginvartijan ammatti arvioitiin myös henkisesti raskaaksi ammatiksi. Vastanneista 21 oli samaa mieltä ammatin henkisestä rasittavuudesta ja neljä täysin samaa mieltä. Yksi vastaaja oli eri mieltä ja neljä ei osannut sanoa.

Työ koettiin kuitenkin henkisenä voimavarana. Vastanneista kuusi kokee työnsä voimavarana ja viisi vastaajaa ei koe. 16 ei osannut sanoa ja kolme ei vastannut.

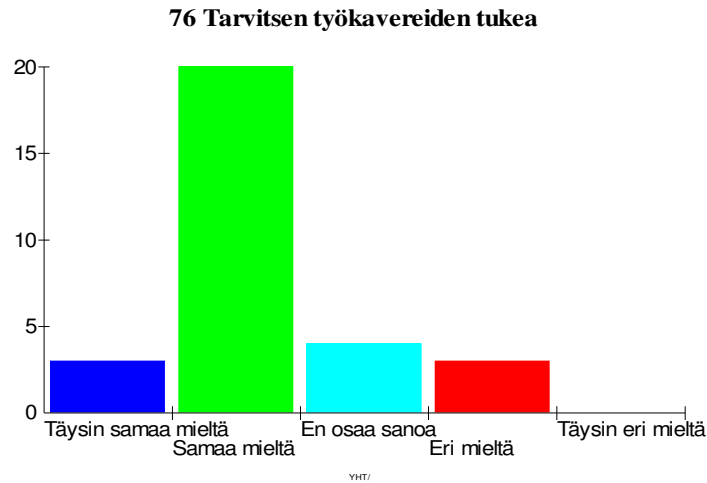
8.9 Työyhteisö

Tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä arvioitiin välttäväksi. Vastaajista 16 vastasi tiedonkulun olevan kohtalainen ja 14 vastasi sen olevan heikko.

Tiedonkulku henkilöstön välillä arvioitiin hieman paremmaksi. Vastaajista 23 vastasi tiedonkulun olevan kohtalainen, neljä vastasi sen olevan hyvä ja yksi arvioi sen heikoksi. Kaksi ei vastannut.

Näkemyserojen ratkaisuisissa vastaajista 17 oli sitä mieltä, että näkemyserot ratkaistaan

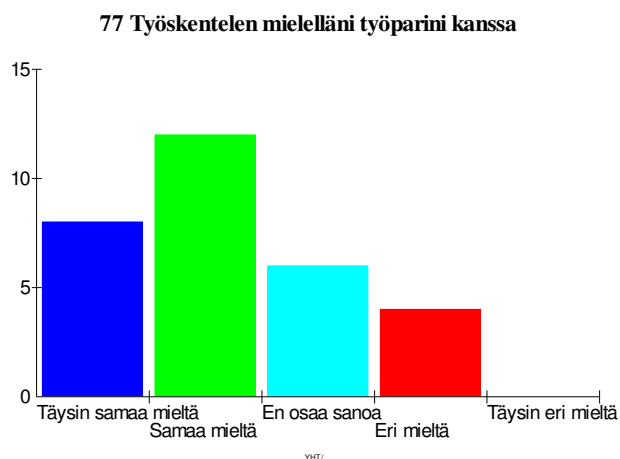
yleensä johdon taholta määräyksellä, kuuden vastaajan mielestä henkilökunnan kesken. Neljän vastaajan mielestä ne jää ratkaisematta. Kolme ei vastannut.



KUVIO 76. Henkilökunta keskinäinen tuki (n=30 kpl)

Vastanneista 23 oli samaa mieltä, että henkilökunta tarvitsee keskinäistä tukea. Kolme vastaajaa oli eri mieltä ja neljä ei osannut sanoa.

Työtovereilta odotetaan kyselyn mukaan myös arvostusta. Vastaajista 26 odottaa työtovereiltaan arvostusta ja neljä ei osannut sanoa. Myös johdon arvostus on vastanneiden kesken tärkeällä sijalla. Vastaajista 27 odottaa johdon arvostavan valvontahenkilökunnan työtä. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa ja yksi ei vastannut.

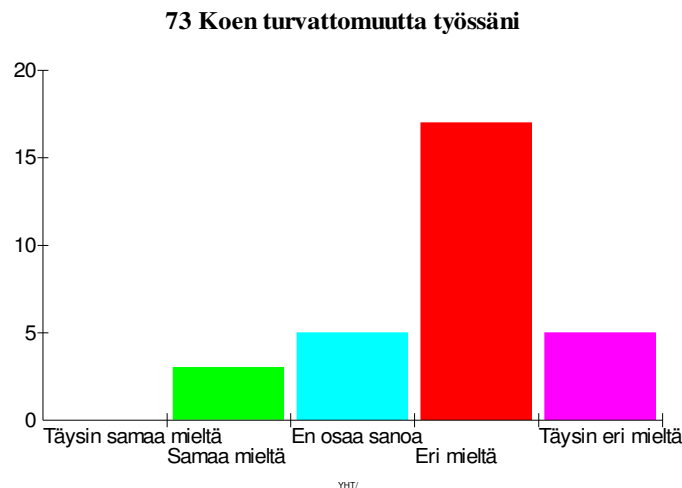


KUVIO 77. Työskentely työparin kanssa? (n=30 kpl)

Vastanneista 20 työskentelee mieluummin työparin kanssa. Neljä vastaajaa on eri mieltä ja kuusi ei osaa sanoa.

Kysyttäessä lopuksi tutkimuksen pääteemaa, turvattomuuden kokemista työssä, oli vastaukset seuraavia.

8.10 Turvattomuuden tunne



KUVIO 73. Henkilökunnan turvattomuus työssä (n=30 kpl)

Vastaajista 22 ei mielestään kokenut turvattomuutta työssään. Kaksi vastaajaa koki turvattomuutta. Viisi ei osannut sanoa ja yksi ei vastannut.

9. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

9.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kyselytutkimuksemme vastasi 30 vartijaa. Tulosta voidaan pitää vähintään kohtuullisena, sillä kyselyn ajankohtana maaliskuussa oli osa henkilökunnasta vuosilomalla sekä koulutuksissa. Tutkimushetkellä Hämeenlinnan vankilassa oli 99 vanginvartijaa työaikakirjanpidossa läsnä. Vastausprosentiksi muodostui näin 30,3 %. Vaikka nuoremmat olivat aktiivisempia vastaamaan prosenttien valossa (20-29 -vuotiaat/12 kpl/40%), on tutkimukseen vastanneiden ikäjakauma kuitenkin suhteellisen tasainen. Tämä on tietysti ilahduttavaa, sillä johtopäätöksenä voidaan pitää, että henkilöstö on kaiken kaikkiaan motivoitunut kyselyihin ja halukas siten saamaan äänensä kuuluville ja näin jopa vaikuttaa asioihin. Yli 50 -vuotiaiden mielipiteitä ei tutkimuksemme saatu, mikä tietysti on valitettavaa, sillä olisi ollut mielenkiintoinen saada fyysiseltä iältään kokeneiden

vankeinhoitajien mielipiteitä myös esille. Sukupuolijakauma oli myös melko tasainen vastanneiden kesken; naisten vastausprosentti oli 17kpl/56,6% ja miesten hieman pienempi 11kpl/36,6%. Kaksi vastaajaa ei ilmoittanut sukupuoltaan. Vankeinhoidon työkokemus vastanneiden kesellä noudatteli ikäjakauman linjaa. Suurin vastausryhmä löytyi alle 5 vuotta alalla olleilta. Heidän vastausprosentti oli 12kpl/40%. Toiseksi suurin ryhmä vastanneista löytyi hieman kokeneimmista vartijoista, 10-20 vuotta alalla olleiden vastausprosentti oli 8kpl/26,6%. Yli 20 vuotta alalla olleista vastauksia tuli 3 kpl/10%. Tämä antoi jo vastauksiin kokeneempien vankeinhoitajien mielipiteitä.

9.2 Työstä aiheutuvat uhat

Tutkimuksemme ensimmäisessä aihealueessamme oli keskeisenä tavoitteena selvittää työssä esiintyvää väkivallan uhkaa ja sen merkitystä työntekijöiden turvattomuuden tunteeseen. Puolet vastanneista (15 kpl/50%) piti suurimpana työstä aiheutuvana uhkana yllätyksellisiä tilanteita. Pisto (2008) tuo esille, että jos päivittäisissä työkäytännöissä on toistuvasti tilanteita, joissa joudutaan varomaan tai pelkäämään, aiheuttaa se psyykkistä kuormitusta. Tämän valossa voidaan katsoa, että tulos tukee Pistoa. Kyse ei ole varsinaisista pelkotiloista, mutta epävarmuus tulevasta rasittaa oletettavasti työntekijää. Kuitenkin kysyttäessä eteen tulevien tilanteiden merkityksestä esimerkiksi pelon suhteen oli vastauksissa jonkin verran ristiriitaa, sillä vastaajista 29 ei pelkää eteen tulevia tilanteita. 1 vastaaja ei osannut sanoa. Toisaalta uhka ja pelko saavat käsitteenä eri merkitykset. Uhka liitetään yleensä tulevaisuuteen ja sitä pidetään epämääräisenä (Niemelä & Lahikainen 2000, 23). Pelko on sen sijaan fysiologinen ja emotionaalinen reaktio johonkin konkreettiseen vaaraan (www.tohtori.fi). 12kpl/40% vastanneista piti henkistä väsymistä alalla toiseksi suurimpana uhkana. Tulos on otettava vakavasti, sillä henkinen väsyminen voi johtaa pahimmillaan työkyvyttömyyteen asti. Henkisesti väsynyt ihminen kokee todennäköisesti myös turvattomuutta. Työ koettiin myös stressaavana, vaikkakin vastauksissa oli hajontaa. 8 kpl/26,6% vastanneista koki stressiä työssään. 7 kpl/23,3% oli eri mieltä. 14 kpl/46,6% ei osannut sanoa ja 1kpl/3,3% ei vastannut. Toisaalta viidennes vastaajista eli lähes sama määrä, 6 kpl/20,0%, koki työn voimavarana. 4 kpl/13,3% oli eri mieltä ja 1 kpl/3,3% täysin eri mieltä. 16 kpl/53,3% ei osannut sanoa ja 3 kpl/10,0% ei vastannut. Yhtäläillä kuin edellä mainittu henkinen väsyminen, myös fyysinen väsyminen koettiin uhaksi; 10kpl/33,3% oli tätä mieltä. Tehdyssä vankien terveys-, työkyky- ja hoidontarvetutkimuksessa todettiin, että hiv ja maksatulehdukset (hepatiitti) ovat yleistyneet vankien keskuudessa. Tässä mielessä vastaajien mielipidettä tarttuvien tautien uhasta voidaan pitää aavistuksen pienenä. Erittäin suurena riskinä sitä piti vain 5kpl/16,6%. Tosin melko suurena ja olemassa olevana riskinä sitä piti yhteensä puolet vastanneista (15kpl/50%). Jos fyysinen väsyminen arvioitiin kohtuullisen suureksi uhaksi niin kiireinen työtahti vahvistaa tämän tuloksen. Kolmasosa vastanneista eli 10kpl/33,3% piti seikkaa melko suurena uhkana ja

vielä 17kpl/56,6% piti sitä olemassa olevana uhkana . Väkivallan uhkaa vankien taholta ei pidetty merkittävänä riskinä, 16kpl/53,3% piti sitä olemassa olevana riskinä. Tosin melko suurena riskinä sitä piti vajaa neljännes vastanneista eli 7kpl/23,2%. 2 vastaajaa (6,6%) piti väkivallan uhkaa vankien taholta erittäin suurena riskinä ja tätä osuutta ei voi vähätellä. Johtopäätöksenä voidaan pitää, että jos vankilan arkea pyöritetään kovin pienellä vartijavahvuudella, on seurauksena ennen pitkää henkilöstön sekä henkinen, että fyysinen väsyminen. Kun työskentely moniongelmaisten asiakkaiden kanssa on aina tavallaan hereillä oloa, on selvä että vanginvartijan ammatti vaatii erittäin suurta paineensietokykyä ja vahvuutta suoriutua päivä toisensa jälkeen työtehtävistä. Voidaan siis katsoa, että työstä aiheutuvat edellä mainitut uhat luovat jonkin asteista turvattomuuden tunnetta työntekijöihin. Normaali turvattomuuden tunne ei vaikuta täyspainoiseen työntekoon. Väkivallan mahdollisuus on vartijan ammatissa tiedostettava ja huomioitava mutta liian pitkälle menneenä pelko voi pahimmillaan olla jatkuvaa huolta omasta ja työympäristön turvallisuudesta ja se voi näkyä esim. paniikkireaktioina tai vakavissa konfliktitilanteissa kyvyttömyytenä toimia.

9.3 Uhan muutokset ja miten ne näkyy

Toinen aihealueemme kyselyssä käsitteli vankien taholta tulevan uhan muutoksia. Onko vankien käyttäytyminen muuttunut viime vuosina ja miten se näkyy? Kaksi selkeää muutosta nousi esiin tuloksista; vankien piittaamattomuus säännöistä ja epäasiallinen käytös sekä päihtymystilat nousivat tutkimusaineistosta esiin enemmän kuin muut. Vankien epäasiallinen käytös ja piittaamattomuus säännöistä oli kasvanut vastanneiden mielestä eniten. Vastaajista 16kpl/53,3% katsoi piittaamattomuuden lisääntyneen vankien keskuudessa jonkin verran ja 9kpl/30,0% katsoi sen lisääntyneen paljon. Vankien epäasiallinen käytös arvioitiin jopa yleisemmäksi. Vastanneista 18 kpl/60% ilmoitti kohtaavansa epäasiallista käytöstä vankien taholta viikoittain, 6 kpl/20% kohtaa kuukausittain ja 1 kpl/3,3% koki kohtaavansa päivittäin. 5 kpl/16,6% ilmoitti kohtaavansa epäasiallista käytöstä harvemmin. Vankien päihtymystilat arvioitiin kasvaneen lähes samassa suhteessa; vastanneista 16 kpl/53,3% katsoi päihtymystilojen lisääntyneen jonkin verran ja 7 kpl/23,3% katsoi sen lisääntyneen paljon. Varsinaisena uhkana lievää piittaamattomuutta ei voida pitää mutta on huomioitava, että vangin asiaton käytös voi kehittyä väkivaltatilanteeksi, varsinkin päihtyneen vangin osalta. Tutkimustulosten valossa johtopäätös on, että päihtynyt, säännöistä piittaamaton vanki ei ole harvinaisuus tämän päivän vankilan arjessa ja on uhka ensinnäkin vangille itselleen, muille vangeille sekä henkilökunnalle. Tässä mielessä voitaneen olettaa, että myös sillä on turvattomuuden tunteeseen vaikutusta. Kolmas seikka, mikä tuloksista nousi melko selkeästi esiin on sanallisen uhkailun lisääntyminen; vastanneista 13 kpl/43,3% katsoi sen lisääntyneen jonkin verran, 1 vastaaja/3,3% katsoi sen lisääntyneen paljon. Tosin vastaajista enemmistö eli 14 kpl/46,6% ei ollut havainnut muutosta tässä asiassa.

Vankien harjoittamassa fyysisessä uhkailussa ei ollut tapahtunut vastaajien mielestä merkittävää kasvua tai muutosta; vastaajista 5 kpl/16,6% katsoi sen lisääntyneen jonkin verran, joka tietysti täytyy huomioida ja suhtautua vakavuudella. Selkeä enemmistö vastaajista eli 23 kpl/76,6% ei ollut havainnut muutosta vankien fyysisessä uhkailussa henkilökuntaa vastaan.

9.4 Väkivaltaisen vangin kohtaaminen

Kun kysyimme kuinka usein henkilökunta kohtaa väkivaltaisesti käyttäytyviä vankeja, tukee tämäkin tutkimustulos edellä ollutta vankien fyysisen uhkailun tasoa. Vastanneista selkeä enemmistö 21 kpl/70% ilmoitti kohtaavansa väkivaltaisen vangin harvemmin. Vastaajista 6 kpl/20% kohtaa kuukausittain ja 2 kpl/6,6% viikoittain. 1 vastaaja/3,3% ei kokenut kohtaavansa. Vartian & Hyytin (1997) mukaan fyysisen väkivallan uhan kokeminen on subjektiivinen ja vahvasti henkilökohtainen kokemus. Joku voi kokea jonkun tilanteen erittäin uhkaavana ja joku toinen neutraalina tai vähemmän uhkaavana. Tutkimuksemme tulosta henkilökunnan ja väkivaltaisen vangin kohtaamisesta voi tulkita juuri näin; enemmistä vastaajista koki kohtaavansa väkivaltaisen vangin harvemmin ja muutama viikoittain. Yksi ei kokenut kohtaavansa lainkaan väkivaltaisesti käyttäytyvää vankia. Väkivaltaisen vangin kohtaaminen ei ole kuitenkaan väheksyttävä tai mitätön seikka. Tutkimustuloksemme osoittivat, että yli puolet vastaajista, 16 kpl/53,3% koki tilannekohtaista pelkoa. Toisaalta lähes sama määrä vastaajista, 14 kpl/46,7% ei kokenut tilanteessa pelkoa. Pisto ym. (2008) korostaa, että riippumatta turvattomuuden tunteen syntytavasta, tunne on aito ja oikea. Se on yksittäisen ihmisen käsitys tilanteesta ja täten hänen todellisuutensa. Näin ollen voidaan todeta, että jos yli puolet kokee tilanteessa jonkinasteista pelkoa, on väkivaltaisen vangin kohtaaminen aina vakava tilanne ja aiheuttaa jonkinasteista turvattomuuden tunnetta.

9.5 Väkivaltatilanteet ja voimankäyttö

Väkivaltaisiksi muuttuvien tilanteiden tekijä ja kohde ovat useimmiten vuorovaikutuksessa keskenään. Toisen toiminta vaikuttaa siihen, kuinka toinen jatkaa. Tämä tarkoittaa sitä, että molempien osapuolten toiminnalla on merkitystä lopputulosten kannalta. Suurin osa henkilöstöstä kokeekin väkivaltatilanteiden olevan ohjattavissa (Vartia & Hyyti 1999). Von Gruenewaldtin (2004) mukaan väkivaltaa tai sen uhkaa sisältävään tilanteeseen tulee puuttua niin, että väkivallan aste jää mahdollisimman vähäiseksi. Usein onkin niin, että henkilöstön ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot laukaisevat uhka- ja väkivaltatilanteen ilman fyysistä tai välineellistä voimankäyttöä. Joskus virkatehtävän hoito kuitenkin edellyttää voimakeinojen käyttöä tilanteen rauhoittamiseksi. Kysyimme tutkimuksessamme kuinka usein ja minkä tyyppistä voimankäyttöä henkilökunta on joutunut käyttämään vangin rauhoittamiseen viimeisen

vuoden aikana. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että useimmiten käskytyks oli rauhoittanut tilanteen. Tämä tukee edellä mainittua Vartian ja Hyytin toteamusta. Vastaajista 21 kpl/70% oli joutunut käskyttämään vankia useammin kuin kerran, 4 kpl/13,3% kerran ja 5 kpl/16,6% ei kertaakaan. Jos verbaalinen puuttuminen vangin uhkaavaan käytökseen ei ole auttanut, niin kuljetusotteeseen vangin oli joutunut ottamaan vastaajista 5 kpl/16,6% useammin kuin kerran ja 10 kpl/33,3% kerran kuluneen vuoden aikana. Puolet eli 15 vastaajaa ei ollut kertaakaan ottanut kuljetusotetta vangista. Uhkaava vanki on joudutaan joissain tapauksissa hakemaan sellistä tai avoimesta tilasta, esim. osaston käytävältä. Tällaiset tilanteet vaativat aina suunnitelman ja tilanteessa on huomioitava erilaisia seikkoja, kuten esim. ovien sijainti, muut vangit, onko vangilla lyömäaseita hallussa tai mahdollisuuksia hankkia niitä käteensä ym. Vastaajista 6 kpl/20,0% oli joutunut hakemaan vangin sellistä useammin kuin kerran ja 9 kpl/30,0% kerran ja vastaavasti avoimesta tilasta uhkaava vanki oli jouduttu hakemaan hieman harvemmin. Vastaajista 4 kpl/13,3% oli hakenut vangin avoimesta tilasta useammin kuin kerran ja 9 kpl/30,0% kerran. Jos vangin ja henkilökunnan välille syntyy fyysinen voimankäyttötilanne, koulutuksen mukaisesti vanki viedään hallitusti maahan ja raudoitetaan väkivallan hillitsemiseksi. Tämä on ollut tulosten valossa hieman harvinaisempaa työtehtävissä. Maahanviennin ja myös aktiivista vastarintaa tekevän vangin sitomisen käsiraudoilla oli joutunut tekemään kummassakin tapauksessa yhtä monta vastaajaa; 3 kpl/10,0% useammin kuin kerran ja 7 kpl/23,3% kerran. 20 kpl/66,6% ei ollut joutunut tekemään kumpaakaan. Välineelliseen voimankäyttöön vastaajat eivät olleet kertaakaan joutuneet. Oc-kaasua tai teleskooppipamppua vastaajat eivät olleet joutuneet kertaakaan käyttämään voimankäyttötilanteissa. Tuloksista voi vetää johtopäätöksen, että vankien käytöksessä esiintyy vastarintaa ja että fyysinen haltuunotto on joskus välttämätöntä. Konfliktitilanteet edellyttävät myös joskus vangin sitomista väkivallan hillitsemiseksi ja kuljetuksen turvaamiseksi eristysosastolle. Vastauksista ei ilmene, aiheuttaako tilanteet turvattomuuden tunnetta mutta oletettavasti jokainen poikkeustilanne jää aina jollain tavoin tilanteeseen osallistuneen ajatuksiin. Tuloksillamme on myös yhtäläisyyttä Vartian ja Hyytin tutkimuksen tuloksiin; väkivaltatilanteet ovat aina jollakin tapaa ohjattavissa.

9.6 Voimankäyttötilanteiden seuraukset

Fyysinen voimankäyttötilanne on aina tavallaan äärimmäinen ratkaisu ja aktiivisessa tilanteessa adrenaliinitaso on niin korkealla, että mahdollista kipua tai syntyvää vammaa ei heti huomaa. Vammat havaitaan vasta usein tilanteen jälkeen. Kysyimmekin vastaajilta millaisia seurauksia voimankäyttötilanteista on syntynyt ja mitkä ovat niiden vaikutukset. Tässä kysymyksessä tutkijoille tulee tunne, onko kysymys asetettu väärin tai onko se ymmärretty väärin, koska yli puolet eli 17 kpl/56,6% jätti vastaamatta kysymykseen. Todellinen vastaajien perusjoukko kutistui 13 vastaajaan/43,3% ja tässä mielessä tämän

kohdan luotettavuus ehkä kärsii. Vastauksista käy ilmi, että mahdollisilla vammoilla ei ole väkivaltatilanteeseen osallistuneelle lainkaan merkitystä. Ainoastaan yksi vastaaja piti ruhjeita erittäin vaikeina seurauksina. Ahdistusta ja unettomuutta pidettiin melko vähäisinä seurauksina. Haavoilla ja luun murtumilla ei ollut lainkaan merkitystä. Varsinkin haavojen merkityksen vähäisyys on ristiriidassa edellä mainittuun tarttuvien tautien uhkaan, jota yhteensä puolet vastanneista 15kpl/50% piti melko suurena ja olemassa olevana riskinä.

9.7 Vangin kuoleman kohtaaminen

Vakavissa poikkeustilanteissa vanginvartija saattaa joutua kohtaamaan vangin kuoleman. Jos traumaattiseen tilanteeseen liittyy kuolema, saattaa se henkisesti muodostua hyvin raskaaksi. Joskus kriisitilanteeseen joutunut pyrkii kieltämään tunteensa ajatellen, ettei saa tuntea esim. pelkoa, ahdistusta tai avuttomuutta (von Grueneweldt, 2004). Kysyimme vastaajilta, kuinka moni oli kohdannut tällaisen tilanteen. Hieman alle puolet eli 12 kpl/40,0% oli uransa aikana kohdannut vangin kuoleman, 18 kpl/60,0% ei ollut kohdannut. Vastaustuloksissa yllätti, että vangin kuoleman kohdanneille ei tapahtumasta ollut juurikaan vaikutuksia. Tilanne tuli ajatuksiin jälkeenpäin 8 vastaajalle/26,6% jonkin verran ja 1 vastaajalle/3,3% erittäin paljon, 2 kpl/6,6% ei osannut sanoa ja 7kpl/23,3% ei vastannut. Ahdistusta ja unettomuutta ei oikeastaan esiintynyt; 2 vastaajalle/6,6% asia aiheuttaa erittäin paljon unettomuutta ja ahdistusta ja 2 vastaajalle/6,6% jonkin verran.

9.8 Jälkipuinti

Toisaalta tapahtumien jälkipuinnin merkitystä arvostetaan joka on ilmeinen merkki siitä, että jonkinlaisia vaikutuksia uhka- ja väkivaltatilanteilla ja varsinkin traumaattisilla tilanteilla on henkilöstöön. Tämä voitaneen tulkita myös turvattomuuden tunteina. Vastaajista 12 kpl/40,0% ilmoitti jälkipuinnin merkityksen olevan tärkeä, 8 kpl/26,6% erittäin tärkeä, 4 kpl/13,3% ei osannut sanoa ja 5 kpl/16,6% piti jälkipuinnin merkitystä melko vähäisenä. 1 kpl/3,3% ei vastannut. Jälkipuintia käydään etupäässä työtovereiden kanssa ja jonkin verran esimiesten kanssa. Vastaajista 16 kpl/53,3% kävi jälkipuintikeskustelua työtovereiden kanssa, 7 kpl/23,3% esimiesten kanssa, 1 kpl/3,3% johdon kanssa, 2 kpl/6,6% jonkun muun kanssa ja 1 vastaaja/3,3% ilmoitti, että jälkipuintikeskusteluja ei juurikaan käydä. Muutama vastaaja saattaa keskustella kotona tilanteesta tai kaverin kanssa. Terveystieteiden henkilökunnan kanssa ei oltu käyty jälkipuintikeskusteluja. Yleisimmin käytössä on tilanteen välitön purkaminen (defusing-istunto), joka pidetään kun kriisitilanne on saatu rauhoitettua ja kaikki osalliset kokoon. Defusing-tilannetta johtaa esimies tai joku muu käy kysymällä läpi jokaisen senhetkisen tilanteen, kartoittaa ja arvioi, tarvitseeko joku välitöntä apua henkilökohtaisesti (von

Gruenewaldt, 2004).

9.9 Väkivaltatilanteiden raportointi

Väkivaltatilanteista tai muista poikkeustilanteista tulisi aina raportoida. von Gruenewaldtin (2004) mukaan raportointiin liittyy eri intressejä, kuten toiminnan kehittäminen, oikeudenmukaisuuden seuranta, julkisuuden vaateet, toimintayksikön vaateet sekä keskushallinnon tarpeet. Väkivaltatilanteiden osalta tarvitaan keskitettyä seuranta- ja yksiköiden, että koko organisaatioiden kokonaiskuvan saamiseksi. Keskitetyn seurannan perustaksi tarvitaan riittävän yhtenäinen ja luotettava raportointijärjestelmä. Saatavan tiedon pohjalta on kyettävä tunnistamaan toimintoihin, tiloihin ja varusteisiin samoin kuin asiakkaisiin ja henkilökuntaan liittyviä riski- ja onnistumistekijöitä. Ei ole siis kyse pelkästä tapausten rekisteröinnistä. Lisäksi raporttien merkitys on oleellinen vangin historian kannalta; esim. poistumislupia, perhetapaamisia, avolaitoskelpoisuutta arvioitaessa olisi erittäin tärkeää, kun olisi käytössä mahdollisimman kattava ja tarkka historia vangin rangaistusajasta. Kun kysymme milloin viimeksi vastaaja on joutunut täyttämään vangin uhkauksen johdosta ns. uhkauslomakkeen oli vastaukset yllättäviä. Vastaaajista 25 kpl/83,3% ei ollut koskaan täyttänyt, 2 kpl/ yli vuosi sitten ja 1 kpl/3,3% kuluneen vuoden aikana. Raportointia uhkailusta voitaneen pitää pienenä siinä mielessä, kun edellä kävi ilmi, että vastanneista 13 kpl/43,3% katsoi sanallisen uhkailun lisääntyneen jonkin verran ja 1 vastaaja/3,3% katsoi sen lisääntyneen paljon. Vankitietojärjestelmään on sen sijaan raportoitu hiukan enemmän. 25.4.2009 mennessä vankitietojärjestelmään oli raportoitu vankien päihteisiin liittyvää käytöstä, kuten itsensä päihdyttäminen, päihteiden valmistus tai hallussapito ym. 9 ilmoitusta. 7 niistä oli kohdistunut naisvankeihin ja 2 miesvankeihin. Käytöshäiriöistä, kuten niskoittelusta, väkivaltaisesta, aggressiivisesta tai sopimattomasta käytöksestä ym. oli kirjattu 18 ilmoitusta naisvangeista ja 2 miesvangeista. Miesvangeista tehtyjen ilmoitusten määrää voitaneen pitää pienenä. Syynä voi olla, että raportin teossa saattaa rajanveto olla joskus vaikeaa. Epäasiallinen tai uhkaava käytös tulee tietoon henkilön subjektiivisen kokemuksen kautta tapahtumahetkellä. Usein epäasiallinen käytös tai jopa uhkaavakin käytös saatetaan kokea melko pitkälle työhön kuuluvaksi. Tilannetta ei oteta todesta tai se siedetään vangin hetkelliseksi maltin menetykseksi (von Gruenewaldt, 2004).

9.10 Perheenjäsenien uhkailu

Eräs vakava väkivallan muoto vankien taholta on perheenjäsenien uhkailu. Vartia ja Hyyti (1999) toteavat, että psyykkisenä kuormitustekijänä se voi olla voimakas stressitekijä. Työntekijää kuormittaa pelko ja huoli siitä, toteuttaako vanki uhkauksiaan ja syyllisyyttä siitä, että ulkopuoliset henkilöt voivat joutua uhkailun tai jopa väkivallan tekojen

kohteeksi. Tapaukset ovat Hämeenlinnan vankilassa melko harvinaisia mutta kuitenkin vakavasti otettavia. Vastaajista 25 kpl/83,3% ilmoitti, että perheenjäseniä ei oltu uhkailtu ja 4 kpl/13,3% ilmoitti että oli uhkailtu ja 1 kpl/3,3% ei vastannut. Uhkailu on ollut neljässä tapauksessa henkeen ja terveyteen kohdistuvaa ja on selvää että tämänasteiset uhkaukset aiheuttavat turvattomuuden tunnetta asianomaisille henkilöille.

9.11 Koulutus

Turvallisuuden tunnetta voi vahvistaa esim. kouluttautumalla. Tämä kaikki on ennaltaehkäisevää, ammatillisesti kehittävää toimintaa. Ammattiosaamisella on suora yhteys turvallisuuden tunteeseen työtehtävissä. Kysyimme muutamien oleellisten koulutusten merkitystä vastaajille. Voimankäyttö- ja itsepuolustuskoulutus nousi tärkeimpänä koulutuksena esille. Vartia & Hyyti (1999) tuo esille myös, että väkivaltilanteiden hallinnan kannalta koulutus niiden estämiseksi ja niissä toimiminen on tärkeää. Kyselyssämme oman voimankäyttö- ja itsepuolustuskoulutuksen merkitystä vastaajista 23 kpl piti voimankäyttö- ja itsepuolustuskoulutusta erittäin tärkeänä, 6 kpl/20,0% melko tärkeänä, 1 kpl/3,3% melko vähäisenä. Poikkeustilanneharjoittelua arvostettiin myös paljon. Vastanneista 13 kpl/43,3% piti paloharjoitusta erittäin tärkeänä ja sama määrä 13 kpl/43,3% melko tärkeänä, 3 kpl/10,0% melko vähäisenä ja 1 kpl/3,3% ei osannut sanoa. Vankien terveys-, työkyky- ja hoidontarvetutkimuksessa todettiin, että hiv ja maksatulehdukset (hepatiitti) ovat yleistyneet vankien keskuudessa. Tässä valossa myös huume- ja lääkeainekoulutuksen merkitystä arvostettiin; vastanneista 14 kpl/46,6% piti huume- ja lääkekoulutusta melko tärkeänä, 11 kpl/36,6% erittäin tärkeänä, 4 kpl/13,3% ei osannut sanoa ja 1 kpl/3,3% piti sen merkitystä melko vähäisenä. Edellä kävi ilmi, että itsepuolustus- ja voimankäyttökoulutusta pidetään kaikkein tärkeimpänä ammattia tukevana koulutuksena. Tämän vahvistaa myös kyselymme. Vastanneista 12 kpl/40,0% on osallistunut voimankäytön harjoituksiin tai koulutukseen kuluneen vuoden aikana, 11 kpl/36,6% on osallistunut alle 3 vuoden aikana ja 6 kpl/20,0% yli 3 vuotta sitten. Johtopäätöksenä voidaan pitää, että henkilökunnan ammattitaito konfliktitilanteissa on hyvä ja että seikalla on merkittävä vaikutus turvattomuuden tunteen ehkäisijänä. Tutkimuksemme tulokset paljastivat, että myös muun tyyppinen ammattia tukeva täydennyskoulutus kiinnostaa valvontahenkilöstöä. Erilaisiin täydennyskoulutuksiin oli osallistunut 9 kpl/30,0% kuluneen vuoden aikana, 8 kpl/26,6% alle 5 vuoden aikana.

9.12 Turvallisuuslaitteet ja järjestelmät

Jos koulutusta arvostetaan turvallisuuden ja ammattitaidon edistäjänä, niin erittäin tärkeä on myös hallita erilaiset turvallisuuslaitteet ja järjestelmät työpaikalla. Niiden merkitys turvallisuuden tuojana on myös oleellinen. Mikään tekninen valvonta ei

kuitenkaan täysin korvaa valvontahenkilöstön läsnäoloa ja vuorovaikutusta vankien kanssa. Tekninen valvonta, kuten kamerat tehostaa ja täydentää merkittävästi valvontaa. Oikeat ja turvalliset työkäytännöt ja tilat ovat myös merkittävässä asemassa turvallisen työilmapiirin luojana. Kun kysyimme turvallisuuteen liittyvistä laitteista, työkäytännöistä ja tiloista, niin vastaukset olivat harvinaisen yksimielisiä. Hämeenlinnan vankilassa on työpäivinä hyvin vilkas sisäinen radiopuhelinliikenne. Henkilökunta hoitaa keskinäisen työhön liittyvän kommunikoinnin lähes täysin sisäisellä puhelinliikenteellä. Puhelimien rooli myös uhkatilanteessa, esim. päällekkäustilanteessa on korvaamaton; aina seinillä sijaitsevia päällekkäushälyttimiä ei ole välittömässä läheisyydessä. Siitä syystä puhelimien toimintavarmuus on hyvin oleellinen seikka turvallisuuden kannalta. Tämä kävi ilmi myös kyselymme tuloksista. Sisäpuhelimien toimintavarmuuden merkitystä turvallisuuden tuojana vastaajista 25 kpl/83,3% piti erittäin tärkeänä tekijänä ja 4 kpl/13,3% melko tärkeänä. Tulokset kertoivat, että henkilökunnan luottamus väkivalta-, tai muussa poikkeustilanteessa siihen, että saan avun nopeasti on vahva. Vastaajista 15 kpl/50,0% oli täysin samaa mieltä, että avun saa nopeasti hätätilanteessa, 13 kpl/43,3% oli asiasta samaa mieltä, 1 vastaaja ei osannut sanoa ja 1 vastaaja oli eri mieltä. Myös valvontakameroiden merkitystä henkilökunta pitää ensisijaisen tärkeänä turvallisuustekijänä; 15 kpl/50,0% piti valvontakameroiden merkitystä erittäin tärkeänä ja 12 kpl/40,0% melko tärkeänä. Ulkoinen kameravalvonta on Hämeenlinnan vankilassa kiitettävällä tasolla mutta sisällä on vielä kohteita, josta puuttuu kameravalvonta. Vastauksista ilmeni, että henkilökunta toivoo kameravalvonnan lisäämistä vankilan sisätiloissa. Myös erilaisten hälytysjärjestelmien hallitseminen koettiin erittäin tärkeäksi. Vastaajista 26 kpl/86,6% koki niiden hallitsemisen erittäin tärkeänä, 3 kpl/10,0% melko tärkeänä.

9.13 Turvallisuutta lisäävät tekijät

Virkamiehellä on oikeus kantaa virkatehtävien aikana voimankäyttövälineitä varustevyössään jos hän on saanut asianmukaisen, hyväksytyyn koulutuksen niihin (oc-kaasu ja tkp-patukka). Hämeenlinnan vankilassa ei yleisesti kanneta voimankäyttövälineitä varustevyöllä työtehtävien aikana. Kun kysyimme asiaa tutkimuksessamme, niin vastauksista voidaan tulkita, että henkilöstö olisi valmis kantamaan voimankäyttövälineitä mukanaan työtehtävien aikana. Vastaajista puolet eli 15 kpl/50,0% piti välineiden kantoa mukana melko tärkeänä ja 3 kpl/10,0% erittäin tärkeänä. 6 kpl/20,0% piti seikkaa melko vähäisenä ja 1 vastaajan (3,3%) mielestä, sillä ei ole lainkaan merkitystä. Tämä jakauma näkyi myös kysymyksessämme, mitä voimankäyttövälineitä henkilöstö kantaisi mukanaan. Vastaajista 7 kpl/23,3% pitäisi mukana koko ajan käsirautoja, 7 kpl/23,3% oc-kaasua ja 1 kpl/3,3% vastaajista tkp-patukkaa. 15 kpl/50,0% jätti vastaamatta. Myös vartijoiden työtilojen turvallisuus katsottiin erittäin tärkeäksi asiaksi. Vastaajista 23 kpl/76,6% piti vartijan työtilojen

turvallisuutta erittäin tärkeänä turvallisuustekijänä ja 7 kpl/23,3% melko tärkeänä. Vaikka tekninen valvonta vankila-alueella on korkealla tasolla, on Hämeenlinnan vankilassa lisäksi ulkona suoritettavaa fyysistä valvontaa ilta-aikana ns. ulkovartijan toimesta. Kysyimme tutkimuksessamme, mikä on henkilökunnan mielipide ulkovartiointiin ilta-aikana ja kuinka merkittävänä henkilökunta kokee vartijan ulkokierron turvallisuutta lisäävänä tekijänä? Vastauksissa oli hajontaa; 9 kpl/30,0% piti sen merkitystä melko tärkeänä, 2 kpl/6,6% erittäin tärkeänä, 9 kpl/30,0% melko vähäisenä ja 2 kpl/6,6% koki, että sillä ei ole lainkaan merkitystä. 8 kpl/26,6% ei osannut sanoa. On vaikea arvioida lisääkö ulkovartiointi turvallisuutta merkittävästi teknisen valvonnan tukena, toisin kuin sisätiloissa, mutta puolet vastaajista säilyttäisi ulkovartioinnin. Siinä valossa ei ulkovartioinnin merkitystä ainakaan sovi väheksyä. Jonkinasteinen merkitys sillä selvästikin on laitosturvallisuuden tuojana.

9.14 Menettelytavat poikkeustilanteissa

Väkivaltatilanne tai jokin muu poikkeuksellinen tilanne on aina vakavasti otettava tapahtuma vankilassa. Jotta tilanne saadaan hallintaan ja mahdollisimman vähin henkilökunnan sekä vangin fyysisin vammoin, on yhtenäisten käytäntöjen ja menettelytapojen luonnissa ja harjoittelulla suuri merkitys. Harjoittelussa on huomioitava yksittäinen työntekijä omassa ympäristössään, esim. työhuoneessa, käytävällä tai selliosastolla sekä toiminta ryhmässä (von Gruenewaldt, 2004). Ryhmätoiminnan suunnittelulla ja ryhmän jäsenten selkeillä rooleilla on oleellinen merkitys tehtävän onnistumisen kannalta. Väkivaltaista vankia käsittelemään on varattava vartijoiden työturvallisuuden ja vangin oman turvallisuuden vuoksi riittävä määrä vartijoita. Hänen väkivaltaisuuttaan voidaan paremmin rajoittaa suuremmalla joukolla (Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi vankeinhoitolaitoksessa, 2001). Kun kysyimme henkilökunnalta selkeiden toimintatapojen merkityksestä, oli tuloksissa jonkin verran hajontaa. Selkeiden toimintatapojen merkityksestä poikkeustilanteissa vastaajista 12 kpl/40,0% oli kuitenkin samaa mieltä ja 3 kpl/10,0% täysin samaa mieltä. Vastaajista 8 kpl oli kuitenkin asiasta eri mieltä ja 7 kpl/23,2% ei osannut sanoa. On vaikea arvioida eri mieltä olevien perusteluja. Eräs perustelu saattaa olla, että jokainen tilanne on tavallaan erilainen ja yksilöllinen joten samanlaista toimintamallia tai kaavaa ei voi soveltaa kaikkiin tilanteisiin. Myös sovittujen toimintatapojen merkityksestä poikkeustilanteissa oli vastaajien kesken samantyyppistä hajontaa. Sovittujen toimintatapojen merkityksestä poikkeustilanteissa vastaajista 8 kpl on täysin samaa mieltä, 7 kpl/23,3% samaa mieltä, 7 kpl/23,3% eri mieltä ja 8 kpl/26,6% ei osannut sanoa.

9.15 Turvallisuuden kehittäminen ja edistäminen

Turvallisuusasioita voidaan aina ja pitää pyrkiä edistämään, koska niillä on suurin merkitys henkilöstön turvallisuuden tunteeseen ja näin myös turvattomuuden tunteeseen. Kysyimme henkilökunnalta millaisia vaikeuksia he mahdollisesti kokevat turvallisuusseikkojen edistämässä ja kehittämässä. Vastauksista ilmeni, että henkilöstön mielestä (53,3%) asioiden riittävä valmistelu turvallisuuden edistämiseksi on puutteellista. Vastaaajista 11 kpl/36,6% samaa mieltä, 5 kpl/16,6% täysin samaa mieltä, 13 kpl ei osannut sanoa ja 1 kpl/3,3% eri mieltä. Lähes puolet (43,3%) ei osannut sanoa kantaansa ja se vaikeuttaa tuloksen arviointi jonkin verran. Hieman yli puolet (53,2%) vastanneista oli sitä mieltä, että henkilöstöllä on eriäviä mielipiteitä eri turvallisuusalueiden kehittämisestä. Vastaaajista 11 kpl/36,6% on samaa mieltä ja 5 kpl/16,6% on täysin samaa mieltä siitä, että henkilöstöllä on erimielisyyksiä. 12 kpl/40,0% ei osaa sanoa ja 2 kpl/6,6% eri mieltä. Kantaansa epäröi lähes puolet vastanneista, joten tässä kysymyksessä tulosten luotettavuus kärsii jonkin verran. On vaikea arvioida miksi tulokset hajoaa näin paljon. On kuitenkin todettava, että henkilöstöllä on eri näkemyksiä turvallisuudesta ja sen kehittämiskohteista. Tuloksessa on näin myös yhtäläisyyksiä Niemelän & Lahikaisen (2000) teoriaan, jossa turvallisuuden ja turvattomuuden käsitteillä voidaan yhtäältä tarkoittaa objektiivista eli ulkoista tilaa tai toisaalta subjektiivista eli koettua tilaa - tai näiden kahden välistä suhdetta. Henkilökunnan tietomäärän suhteen turvallisuuden edistämiseksi oli henkilöstöllä selkeä kahtiajako mielipiteissä. Vastaaajista 10 kpl/33,3% oli samaa mieltä, että henkilökunnalla ei ole tietoa riittävästi ja vastaavasti 11 kpl/36,6% eri mieltä eli henkilökunnalla on tietoa riittävästi. Kysyimme myös, kuuluuko turvallisuusasiat ensisijaisesti työsuojeluhenkilöstölle. Vastaaajista 10 kpl/33,3% oli eri mieltä, heidän mielestään turvallisuusasiat kuuluu jokaiselle. 4 kpl/13,3% samaa mieltä siitä, että työsuojeluhenkilöstöllä tulisi olla vahvempi rooli turvallisuusasioissa ja 3 kpl/10% täysin samaa mieltä, 11 kpl/36,6% ei osannut sanoa ja 2 kpl/6,6% oli täysin eri mieltä. Tässäkin tuloksessa oli hajontaa ja itse asiassa melko suuri osa, lähes neljännes vastanneista (23,3%) katsoi että työsuojeluhenkilöstöllä tulisi olla suurempi rooli turvallisuusasioita edistettäessä. Tosin jälleen kantaansa epäröineet ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon valinneiden (11kpl/36,6%) mielipidettä emme tiedä, joten tuloksen arviointia on mahdoton varmasti sanoa.

9.16 Työntekijöiden asenteet

Vankeinhoidossa on tapahtunut paljon muutoksia melko lyhyellä aikavälillä ja lisäksi vangit ovat muuttuneet entistä moniongelmaisemmaksi. Kysyimme henkilökunnan asennetta vankeinhoidon työhön alalla tapahtuneiden nopeiden ja suurienkin muutosten

vuoksi tällä hetkellä. Vastaajista 21 kpl ilmoitti asenteensa muuttuneen ja 7 kpl ei. 2 kpl ei vastannut. Kun edelleen kysimme, millainen asenne tai motivaatio tällä hetkellä on, niin vastaajista 17 kpl/56,6% ilmoitti motivaatiotasokseen kohtalainen. 8 kpl/26,6% ilmoitti hyväksi ja 2 kpl/6,6% erittäin hyväksi. 3 kpl/10% ilmoitti välttäväksi. Huonoksi motivaatiotaan ei tuntenut yksikään vastaajista. Jos 89,8% vastanneista on motivoituneita työhönsä, tulosta voidaan pitää erinomaisena ja tässä suhteessa ei voida puhua turvattomuuden tunteesta. Motivaatio-ongelmat ovat monisyisiä ja kiinni yhtäältä laitoksen johtamistavoissa, organisaatiossa, sen kulttuurissa, toisaalta myös yksilön persoonallisuudessa ja sitten siinä, miten nämä kaksi kohtaavat (Nurmi, 2000). Tulos kuitenkin yllättää siinä mielessä, että ilmapiiri vankeinhoidon ympärillä ei kuluneen vuoden aikana ole ollut aina kaikkein paras mahdollinen. Tällä tutkijat viittaa alaan liittyviin säästötoimiin. Kentällä on kuitenkin epävarmuustekijöitä, kuten Konnunsuon vankilan asteittainen lopettaminen ääriesimerkinä kertoo. Kysimme myös, onko vastaaja tyytyväinen omaan työnkuvaansa, vastaukset noudatteli samaa linjaa motivaatiotason kanssa. 16 kpl oli samaa mieltä, että oma työnkuva tyydyttää tällä hetkellä ja 6 kpl täysin samaa mieltä. 3 kpl oli eri mieltä ja 5 kpl ei osannut sanoa. Jos työpaikalla 24 kpl/73,3% vastanneista oli tyytyväinen omaan työhönsä ja työnkuvaansa sitä voitaneen pitää varsin hyvänä tuloksena. Jos motivoituneisuus ja tyytyväisyys oli korkealla tasolla, niin seuraava, varsin lähellä edellisiä aiheita oleva työhön osallistuminen, sitoutuminen ja sen kehittäminen tällä hetkellä noudatteli samoja linjoja. Puolet vastanneista, 15 kpl/50% katsoi osallistumisen, sitoutumisen ja työn kehittämisen olevan kiinnostavia aiheita. Kaksi vastaajaa, 6,6% vastanneista ei ollut kiinnostunut työn kehittamisestä tai sitoutumisesta siihen. Tähänkin kysymykseen 13 kpl/43,3% vastaajista ei osannut, joten heidän mielipiteensä jää arvailujen varaan. Mutta jos vertailevana mittarina pidetään motivoituneisuusastetta 89,8% tai omaan työkuvaansa tyytyväisyysastetta 73,3%, niin on oletettavaa, että enemmistö vastaajista on myös sitoutunut työnsä kehittämiseen. Lähes puolet, 46,6% haastatelluista odotti kuitenkin uusia haasteita työltään. Aiemmin on ollut tuloksista havaittavissa, että vankeinhoidon työ on melko haastava ammatti tämän päivän vankeinhoidossa nopeiden ja melko suurienkin muutosten vuoksi. Tässä kysymyksessä olisi voinut olla täsmentävä avoin kohta, jotta tuloksista olisi voinut selvittää, minkälaisia haasteita vastaajat kaipaavat. Toisaalta kyse voi olla väärinasetetusta kysymyksestä, monesti vartija joutuu olemaan samassa toimipisteessä vuosikausia ja kaipaa ehkä vaihtelua tai toisenlaista toimenkuvaa. Aiemmat tulokset tosin kumoavat tämän oletuksen, sillä työntekijät olivat tyytyväisiä (73,3%) omaan toimenkuvaansa. Mutta asian voi ajatella ehkä normaalina kehityskaarena, ihminen ei välttämättä tyydy olemassa olevaan vaan kaipaa jonkinlaista haastetta elämältään ja myös työltään.

9.17 Turvattomuuden tunne työssä

Tutkimuskysymykseemme, kokeeko vankeinhoitajat turvattomuutta työssään, ei juurikaan ollut hajontaa. Vastaajista 22 kpl/73,3% ei kokenut turvattomuutta mutta 2 kpl/6,6% kuitenkin koki. Jos yksikin kokee turvattomuuden tunnetta töissään syystä tai toisesta, on se seikka mitä ei voi sivuuttaa. 5 kpl/16,6% ei osannut sanoa ja 1 kpl ei vastannut. Piston (2008) mukaan epävarmuus tulevasta vaikuttaa ihmisten elämänlaatuun ja hyvinvointiin ja luo turvattomuuden tunnetta. Jos päivittäisissä työkäytännöissä on toistuvasti tilanteita, joissa joudutaan varomaan tai pelkäämään, aiheuttaa se ylimääräistä varuillaan oloa ja psyykkistä kuormitusta. Kyse on äkillisistä ja ennalta arvaamattomista tilanteista. Kun kysyimme vastaajilta pelkääkö he eteen tulevia tilanteita, oli vastaus hyvin yksimielinen; 29 vastaajaa/96,6% ei pelännyt tulevia tilanteita. Tämän tuloksen valossa Piston teorian voi kyseenalaistaa. Jos eteen tulevia tilanteita ei pelätä, eikä ne ole ajatuksissa, niin kysymyksemme työn stressaavuudesta ei aivan vahvista edellistä tulosta. Toisaalta työstressin aiheuttajia on monia, eikä voida sanoa, että edessä olevien tilanteiden pelko tai miettiminen voisi aiheuttaa yksinomaan stressiä. Vuorotyö on eräs merkittävä työstressin aiheuttaja. Epätyypillisillä työajoilla voi olla merkittäviä haittoja ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä toimintakykyyn. Vuorokausirytmien häiriintyminen ja poikkeavat työajat aiheuttavat unihäiriöitä ja väsymystä sekä lisäävät onnettomuusriskiä ja työperäistä stressiä (von Gruenewaldt 2004, 30). Hieman yli neljännes vastaajista 26,6% piti vartijan työtä stressaavana. Vastanneista 7 kpl/23,3% oli samaa mieltä ja 1 kpl/3,3% täysin samaa mieltä työn stressaavuudesta. 7 kpl/23,3% ei pitänyt työtä stressaavana. Tässä kysymyksessä lopullista tulosta ei voi sanoa sillä liki puolet, 14 kpl/46,6% ei osannut sanoa ja 1kpl/3,3% ei vastannut. Kun kysyimme onko työ voimavarana, oli vastauksissa jonkin verran hajontaa. Vastanneista 6 kpl/20,0% piti työtään voimavarana. 4 kpl/13,3% oli eri mieltä ja 1 kpl täysin eri mieltä. Tässä kysymyksessä 63,3% vastaajista ei osannut sanoa tai ei vastannut.

9.18 Vanginvartijan työ

Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen esite kertoo, että vankeinhoitolaitoksen vartijan tehtäväkuva on muodostunut nykyvankeinhoidossa entistä monipuolisemmaksi ja vartijalla on yhä merkittävämpi rooli rangaistusajansuunnitelman toteuttamisessa ja kaikissa vangin arkeen liittyvissä kysymyksissä. Vartijan henkilökohtainen panos ja vastuu vankia koskeissa ratkaisuisissa on korostunut, minkä vuoksi vartija osallistuu esim. erilaisiin tiimeihin. Kysyimmekin minkälaiseksi valvontahenkilöstö kokee työnsä vankeinhoidossa nykyään. Vastaukset kertovat, että henkilöstö kokee yksimielisesti ammatinsa vaativaksi ja vastuulliseksi. Peräti 96,6% oli tätä mieltä. Vastanneista 16 kpl/53,3% oli samaa mieltä ja 13 kpl/43,3% täysin samaa mieltä asiasta ja 1 kpl/3,3% ei

osannut sanoa. Vaihtelevaksi vartijan ammatin vastaajista koki 17 kpl/56,6%, jotka oli samaa mieltä. 7 kpl/23,3% oli asiasta täysin samaa mieltä, 4 kpl/13,3% eri mieltä ja 2 kpl/6,6% ei osannut sanoa. Tuloksella on sikäli yhteys turvattomuuteen, että silloin kun ihminen kokee työnsä tärkeäksi ja vaativaksi, nostaa se motivaatitasoa, mikä edellä todettiin varsin hyväksi. Motivoitunut ja tyytyväinen työntekijä ei varmasti koe siinä määrin turvattomuutta kuin motivoitumaton työntekijä, joka kokee työpanoksensa ja ammattinsa vähäpätöiseksi, eikä koe arvostusta. Tuloksista kävi ilmi, että työkaverin tukea tarvitaan. Vastanneista 20 kpl/66,6% oli samaa mieltä tuen tärkeydestä ja 3 kpl/10,0% täysin samaa mieltä. Sama määrä eli 3 kpl/10,0% oli eri mieltä ja 4 kpl/13,3% ei osannut sanoa. Melko lähellä edellisen kysymyksen aihetta on kysymys, työskennelläkö mieluiten yksin vai työparin kanssa. Tuloksissa oli jonkin verran hajontaa mutta johtopäätös on, että työpari on mieluisin vaihto. Vastanneista 20 kpl/66,6% työskentelee mieluummin työparin kanssa. Oletettavasti tällä on yhteys turvallisuuden tunteeseen. Vastanneista 12 kpl/40,0% oli samaa mieltä ja 8 kpl/26,6% täysin samaa mieltä. 4 kpl/13,3% oli eri mieltä ja 6 kpl/20,0% ei osannut sanoa.

9.19 Tiedonkulku

Terveessä ja toimivassa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Vartian & Hyytin (1999) mukaan tiedonkulku työyhteisössä kuvaa yhdeltä osalta sen toimivuutta. Juuti (2006, 215) toteaa lisäksi, että byrokratian oletetaan toimivan kuin mekaanisen koneiston, jossa jokainen osanen suorittaa sille annetun tehtävän silloin kuin pitää ja niin kuin pitää. Organisaatiot eivät kuitenkaan muodostu mekaanisista osasista. Ne ovat ihmisten muodostamia järjestelmiä. Ihminen ajattelee ja toimii itsenäisesti. Ihminen ei myöskään välttämättä toimia aina samalla tavalla tai niin kuin hänen oletetaan toimivan. Monet organisaatiotutkijat ovat kiinnittäneet huomion siihen, että byrokratiassa johdon toteuttamat toimenpiteet aiheuttavat hyödyllisten seurausten lisäksi ei-toivottuja tuloksia. Kun kysymme, millaiseksi haastateltavat kokee tiedonkulun henkilöstön ja johdon välillä niin johdon ja henkilöstön välinen tiedonkulku arvioitiin kohtalaiseksi tai huonoksi. Tiedonkulun johdon ja henkilöstön välillä vastaajista 16 kpl/53,3% arvio kohtalaiseksi ja 14 kpl/46,6% heikoksi. Hyvänä sitä ei pitänyt kukaan vastaajista. Työtä koskevissa asioissa määräykset koettiin tulevan määräyksellä johdon taholta, vastaajista yli puolet eli 17 kpl/56,6% oli sitä mieltä. Henkilöstön välinen tiedonkulku arvioitiin hieman paremmaksi, vastaajista 23 kpl/76,6% arvioi sen kohtalaiseksi ja 4 kpl/13,3% hyväksi ja 1 kpl/3,33% heikoksi. 2 kpl/6,66% jätti vastaamatta.

10. Avoimet kysymykset

10.1 Vangin käytöksen muutos

Kuvioon nro 12 liittyi tarkentava avoin kysymys, jossa kysyttiin kokeeko vastaaja vangin käytöksen muuttuneen ja miten. Tutkimuksessa 83,3% vastaajista katsoi piittaamattomuuden lisääntyneen jonkin verran tai paljon ja 60% vastaajista koki epäasiallista käytöstä viikoittain. Seuraavassa kaksi kuvaavaa vastausta jotka vahvistavat tutkimustulokset.

” Yleisesti piittaamattomuus säännöistä, koska niistä ei juurikaan ole nykyisellään kunnollisia seurauksia.”

”Fyysisten ja psyykkisten sairauksien lisääntyminen, esim. harhainen käytös.”

10.2 Uhkauslomakkeen täyttö

Kuvioon nro 36 liittyi avoin kysymys, jossa vastaajaa pyydettiin tarkentamaan minkälaisen tapahtuman jälkeen vastaaja oli täyttänyt uhkauslomakkeen. Seuraavat vastaukset kertovat uhkauksien sävystä.

”Sellitarkastuksen jälkeen minua ja perhettäni uhattiin väkivallalla.”

”Eristystilanteen jälkeen.”

”Vanki on nimeltä maininnut minut, kun tuli puhe siviilissä kohtaamisesta.”

10.3 Koulutus

Kysymyksessä nro 14 kysyimme, minkä tyyppistä muuta koulutusta henkilökunta toivoisi lisää ja järjestetäänkö tarvittavaa koulutusta riittävästi. Tässä muutamia vastauksia.

”Paineluelvytys”

”Voisiko ihmissuhdetaitoja opettaa?”

”Neuvottelu- ja käskytyškoulutus”

”Kyllä, on itsestä kiinni, kuinka paljon haluaa lisätä ammattitaitoa/osaamista eri osa-alueilla.”

”Voimankäyttökoulutusta voisi olla enemmän”

10.4 Voimankäyttövälineet

Kysymyksessä nro 17 oli kyse, mitä mieltä henkilöstö on voimankäyttövälineiden sijoittelusta ja saatavuudesta vankilassa ja onko niitä riittävästi. Vastauksista heijastuu tyytymättömyys välineiden määrään sekä osittain myös sijoitteluun. Myös työkäytäntöön osa toivoi muutosta. Voimankäyttövälineiden kantoa mukana varustevyöllä toivottiin. Kysymyksessä myös, mitä parannusehdotuksia henkilöstöllä olisi välineiden saatavuuteen ja riittävyteen. Seuraavassa osa vastauksista.

”Ei ole mielestäni riittävästi. Kaikille tulisi olla mahdollista saada itselleen ainakin käsiraudat ja niille joilla on oikeus kantaa - tkp”

”Voimankäyttövälineet ovat hieman liian kaukana jos oletetaan että todennäköisimmin niitä tarvitaan kerroksilla. Eli hakureissuun tuhrautuu aikaa”

”Tähän mennessä sijoittelussa ja saatavuudessa ei ainakaan omalla kohdallani ole ollut ongelmia. Välineitä on myös riittävästi”

”Selkeämmin voisi esimiehet kertoa vartijoille mistä välineitä tarvittaessa saa. Välineiden sijoittelu on huono. Mielestäni vartijoiden kopissa kerroksilla tulisi olla ainakin raudat ja kaasut”

”Paras turvaväline olisi työkaveri tai että olisi edes huuto- tai näköyhteys kaveriin. Nyt ollaan niin paljon yksin että jos tölkin akku loppuu tai se otetaan väkisin pois, niin onnea peliin...”

”Täällä ei yleisesti ole kannossa voimankäyttövälineitä. Koska näin on, olisi hyvä, että esim. raudat ja/ tai kaasut olisi saatavilla osastolle jos kiire tulee...niiden turvallinen säilytys tulisi olla taattu. Kaasukotelot? Ainakin jossain vaiheessa niitä ei juurikaan ollut. Tilanteen niin vaatiessa kaasut pitäisi saada nopeasti esille ja se ei onnistu kun kaasut on jossain taskussa...”

”Käsirautojen huolto/ testaus säännölliseksi. Miettämisen arvoista voisi olla myös rautojen/ kaasujen + koteloiden hankkiminen jokaiselle haluavalle henkilökohtaisiksi”

”Provosoiva vaikutus vähenisi jos kaikki kantaisivat mukanaan”

10.5 Organisaatiomuutokset ja johtaminen

Seuraavissa avoimissa kysymyksissämme nostimme esiin organisaatiomuutokset vankeinhoidon alalla ja niiden mahdolliset vaikutukset esim. johtamisen kulttuuriin ja työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja näin myös mahdolliseen turvattomuuden tunteeseen. Uuden vankeuslain jälkeen muutokset Rikosseuraamusalan organisaatiossa ja yksittäisissä laitoksissa ovat olleet merkittävät. Miten se näkyy esimiesten toimenkuviissa tai onko sillä ollut vaikutusta työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja samalla turvattomuuden tunteeseen? Seuraavassa yhteenvetoa vastauksista.

Tiedonkulku ja esimiesten tehtävien jatkuvat muutokset aiheuttavat valvontahenkilökunnassa tietämättömyyttä ja siitä johtuen koetaan, että asioissa ei ole yhtenäisiä toimintalinjoja. Osa vastaajista on sitä mieltä, että ”kaikki muuttuu koko ajan, henkilöstö ei pysy muutoksien perässä ja kukaan ei tiedä mistään mitään”. Vanhaa esimieskäytäntöä esim. kerroksille kaivataan takaisin. Esimies koettiin olevan ennen lähempänä ja kuilu hänen ja vartijan välillä oli pienempi. Työtä myös hoidettiin yhdessä tuumin. Vankeinhoitoesimiesten työnkuvaan toivotaan selkeyttä ja käytäntöihin pysyvyyttä. Jatkuva lähiesimiehen muuttuminen koettiin negatiivisena asiana. Mielipiteenä on, että esimiehiä on paljon ja mikään ei kuulu kenellekään. Esimiehen vaihtuessa jatkuvasti, on suunta huonontunut. Jos kaikki toimenkuvat eivät ole selkeitä vankeinhoitoesimiehille, niin miten sitten vartijalle; tilanne on henkilökunnan mielestä sekava, samoin tehtävien jakaminen uudelleen muutaman kuukauden välein sekoittaa tilannetta.

Vastauksista voi siis päätellä, että henkilöstö on pettynyt vankeinhoitoesimiesten uusiin toimenkuviin ja että vanhaa esimiesjärjestelmää toivotaan takaisin. Nykyinen järjestelmä on sekava ja henkilöstöllä on tunne että esimiehet ja henkilöstö ovat ajautunut erilleen. Vastauksista heijastuu valvontahenkilökunnan turvattomuuden tunne. Seuraavassa osa vastauksista.

”Kaikki muuttuu koko ajan, ei pysy perässä, kukaan ei tiedä mistään mitään”

”Sekavat, vieläkään ei tiedetä mikä kuuluu kenellekin ja ne vaihtuu jatkuvasti. Hullua”

”Muutokset tuntuivat aluksi vaikeilta, mutta nyt siihen on jo tottunut. Uudet toimenkuvat ovat pikkuhiljaa alkaneet toimia”

”Esimiehiä on paljon, mikään ei kuulu kenellekään. Esimies vaihtuu jatkuvasti. Huonompaan on menty”

”Kaikki toimenkuvat eivät ole selkeitä vankeinhoitoesimiehille saati sitten vartijoille, tilanne sekava, samoin tehtävien jakaminen uudelleen muutaman kuukauden välein

sekoittaa tilannetta”

”Kenttätyö jäänyt turhien lippujen ja lappujen sekä palaverien varjoon...Suuri osa esimiehistä ei enää edes omaa vankituntemusta”

”Entinen ylivartija-systeemi oli parempi, esimies oli lähempänä ja kuilu hänen ja vartijan välillä oli pienempi. Työtä myös hoidettiin enemmän yhdessä tuumin”

10.6 Esimiesvirkojen pätevyysvaatimukset

Valtioneuvoston asetus rangaistusten täytäntöönpanon hallinnosta 26.1.2006/84 muutti vankeinhoitoesimiesten virkoihin hakeutuvien kelpoisuusehtoja siten, että eri alan koulutuksen, mutta kuitenkin korkeakoulututkinnon omaava henkilö voi hakeutua vankilaan esimiestehtäviin (Valtioneuvoston asetus rangaistusten täytäntöönpanon hallinnosta 26.1.2006/84, 4L 25§ kohta 3). Onko uudet kelpoisuusehdot esimiestehtävissä toimivilla muuttanut johtamiskulttuuria? Johtaminen on työyhteisön hyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä. Johtaminen heijastuu kaikkeen, mitä organisaatiossa tehdään. Siksi ei ole yhdentekevää, miten organisaatiota johdetaan (Juuti, Vuorela, 2006). Vankeinhoitajien asenteita esimiestehtäviin on tutkimuksemme mukaan vaikea muuttaa. Vastaaajia oudoksutti, miten uusi kelpoisuusvaatimus antaa pätevyyden esimiestehtävien suorittamiseen, ilman ammatillista erikoistumista. Rikosseuraamusalan koulutusohjelman tavoitteena on tuottaa ammatillisesti päteviä henkilöitä rikosseuraamusalan esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Koulutusohjelman perustana ovat vankeinhoidon ja kriminaalihuollon periaateohjelman tavoitteet. Vankeinhoidon ja kriminaalihuollon piirissä työskentelee jatkossakin muiden ammattikorkeakoulutusoisten tutkintojen suorittaneita henkilöitä, esimerkiksi kaupan ja hallinnon alan ja sosiaali- ja terveysalan tutkinnoista valmistuneita. Siten rikosseuraamusalan koulutusohjelma ei ole ainoa vaihtoehto rikosseuraamusalan tehtäviin pääsyyllä. Tutkimuksessamme kysimme, tulisiko vankeinhoidon virassa/ammattissa olevalla tai siihen pyrkivällä säilyttää vankeinhoidollinen koulutus? Vastauksista ilmeni että henkilöstössä elää hyvin vahva muutosvastarinta tähän vankeinhoitoesimieheksi valittavan henkilön kelpoisuusehtomuutokseen. Seuraavassa suoria lainauksia henkilökunnan vastauksista.

”Harvoin enää taloon tulee pätevyityneitä esimiehiä, vaan esim. monilla aloilla opiskelleita. Arvostus laskenut huomattavasti”

”Ehdottomasti! Vankeinhoito on täysin oma maailmansa, sitä ei voi osata ilman koulutusta ja kokemusta. Luottamus kouluttamattomiin aika heikko.”

”Ehdottomasti. Vaikea tehdä töitä sellaisessa ympäristössä, mistä ei mitään tehdä.”

”Eipä sitä mihinkään ammatteihin pääse ilman kyseistä koulutusta, miksi siis

vankeinhoitoonkaan.”

”Tulisi. Pitää olla näkemys perusduunista. Jokaiseen työhön tarvitsee pohjakoulutusta. Ja vankilamaailma on ihan omanlainen.

”Ehdottomasti. Ei muillekaan aloille pääse ilman alan koulutusta, varsinkaan esimieheksi.”

11. POHDINTAA

Opinnäytetyömme tutkii vankeinhoidon turvattomuuden kokemusta valvontahenkilökunnan näkökulmasta. Analysoidessamme haastattelukysymyksiä, herätti ne useita ajatuksia siitä, mitkä kaikki voivat vaikuttaa siihen, miten henkilöstö kokee niin laajasti mittaamattoman käsitteen kuin turvattomuuden työssään. Vankeinhoitolaitos on yksi valtakunnan sisäisen turvallisuuden ylläpidosta vastuuta kantavista viranomaisorganisaatioista. Henkilökunnan ja vankien fyysinen koskemattomuus sekä suoja henkistä väkivaltaa vastaan kuuluvat vankeinhoidon lähtökohtiin. Henkilökuntaan kuuluvilla on oikeus suorittaa työnsä ja vangilla rangaistuksensa ilman fyysistä tai henkistä väkivallan uhkaa. Perustuslain mukaan jokaisella ihmisellä on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen.

Tutkimustuloksista nousi ehkä kaikkein selvemmin esiin alalla tapahtuneiden suurten ja nopeiden muutosten aikaansaama muutosvastarinta. Vankeinhoitoesimiesten toimenkuvat herättävät eniten ihmetystä, samoin vankeinhoitoesimiehen ottaminen pois kerroksilta. Vankeinhoitoesimies oli kuitenkin aina läsnä siellä, missä vankien kanssa tehtiin arkista työtä. Muutokset vankeinhoidossa on aina perinteisesti toteutettu byrokraattisen mallin mukaisesti ylhäältä alaspäin. Julkishallinnon instituutioissa, kuten vankeinhoidon organisaatiossakin, päätöksentekojärjestelmä on aina moniportainen. Se on toiminut ja henkilökunta on toteuttanut muutokset määräysten mukaisesti kyseenalaistamatta niitä; hierarkkiselle byrokratialle on tyypillistä alemman tason lojaalisuus ylempää kohtaan. Kuten eri tutkimuksissa on havaittu, organisaatiokulttuuri saattaa olla myös perimmäinen syy siihen, miksi tietyt asiat ja ilmiöt, kuten työstressi ja -uupumus, esiintyvät organisaatiossa. Tutkimustulostemme valossa tutkimuskysymykseemme ”miten organisaatiomuutokset alalla ja esimerkiksi johtaminen vaikuttaa työntekijöihin?” on havaittavissa, että Hämeenlinnan vankilan valvontahenkilöstö kokee jonkinasteista turvattomuutta organisaatiomuutosten vuoksi. Varsinkin edellä mainitut esimiesten uudet toimenkuvat tuovat esiin tämän. On syntynyt tunne, että kuilu on kasvanut esimiesten ja henkilöstön välillä. Tämä vastaa toiseen tutkimuskysymykseemme ”miten henkilökunta kokee turvattomuuden tunteen?” Esimiesten läsnäoloa ja vuorovaikutusta toivotaan ehkä

enemmän. Tämänhetkinen yhteiskunnallinen tila elää taantumaa ja taloudellinen ajattelu ja säästötoimet ovat tulleet myös vankeinhoidon alalle. Ala ei ole enää niin varma kuin sitä perinteisesti on pidetty. Tämän ovat saaneet tuntea esimerkiksi Konnunsuon vankilan työntekijät; vankila lopetetaan. Tällaisissa suurissa muutoksissa henkilökunnan turvattomuuden tunne on varmasti selviö. Jos suuri suljettu vankila lopetetaan, niin onko asia kytköksissä vankeinhoidon suunnitelmiin, jossa rangaistusten täytäntöönpanon painopistettä ollaan muuttamassa avolaitospainotteisemmaksi tulevaisuudessa. Jos asiaa tarkastelee yhteiskunnan näkökulmasta, tukeeko tällaiset suunnitelmat esimerkiksi vankeuslakia, jossa veloitetaan rangaistuksia täytäntöönpanossa huomioimaan turvallisuudelle asetetut vaatimukset mm. yhteiskunnalle. Etenkin taloudellisesti vaikeina aikoina, joita parhaillaan elämme vuonna 2009, halutaan tinkiä turvallisuudesta, vaikka juuri silloin ne ovat erityisen tärkeitä.

Viime vuosien nopea muutostahti on asettanut organisaatioiden toimintakyvyn jatkuvalla koetukselle. Tämä näkyy myös rikosseuraamusalalla. Jos organisaation toiminnan laatu, tuottavuus ja kannattavuus heikkenevät organisaatio ei ole enää terve. Jos henkilöstö voi huonosti, organisaation toiminnan tehokkuus vaarantuu. Näin on käynyt juuri vankeinhoidossa. Rikosseuraamusala on edelleenkin isojen muutosten edessä. Pelkkä uuden organisaatiokaavion piirtäminen paperille ei riitä. Organisaation pitäisi kohdella työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja arvostaa heidän työpanostaan sekä huolehtia työhyvinvoinnista ja hyvästä henkilöstöjohtamisesta. On nimittäin havaittu, että henkilöstöä arvostavassa sekä yhteisölliseksi luonnehditussa kulttuurissa työntekijän sitoutuminen ja työtyytyväisyys on vahvempaa kuin byrokraattisessa, joustamattomassa sekä auktoriteetteja ja sääntöjä korostavassa kulttuurissa. Organisaatioiden kannattaisikin kehittää arvomaailmaansa ja kulttuuriaan inhimillisempään suuntaan sekä huolehtia, että johtaminen tyydyttää henkilöstöä. Tähän teoriaan peilaten Hämeenlinnan vankila kohtelee työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja arvostaa heidän työpanostaan sekä huolehtii työhyvinvoinnista ja hyvästä henkilöstöjohtamisesta. Tätä tukee tutkimustuloksemme, jotka kertovat, että Hämeenlinnan vankilassa on valvontapuolen henkilöstön sitoutuminen ja motivaatiotaso varsin korkealla tasolla. Toisaalta päätökset koettiin tulevan määräyksiä ja ohjeina ylhäältä alaspäin, käskyinä ja määräyksiä, joihin ei henkilöstö voi juurikaan vaikuttaa. Näin ollen vuorovaikutusta johdon ja henkilöstön välille toivotaan lisää. Tutkimustuloksissa se arvioitiin kohtalaiseksi tai huonoksi.

Tutkijoille tulee kuitenkin tunne, että ehkä henkilöstö on pettynyt enemmänkin keskusviraston toimintaan kuin oman vankilan johdon toimintaan. Rikosseuraamusalan suuret muutokset saattavat näkyä juuri pettymyksenä ja arvosteluna. Tämä heijastui haastattelukysymyksiä analysoitaessa; jotkut kysymykset olivat saaneet valvontahenkilökunnan ottamaan niihin erittäin jyrkästi kantaa. Tutkijoille tulee tunne, että yksittäisen laitoksen johtajakin on suuressa vastuussa taloudellisesti sekä

toiminnallisesti aluevankilan ja keskusviraston suuntaan. Yksittäistä laitosta koskevat päätökset tulevat monessakin tapauksessa ylemmältä tasolta ja laitoksen johdon tehtävänä on toteuttaa kulloinkin kyseessä olevat muutokset tai asiat. Tilannetta voisi kuvailla olemisella puun ja kuoren välissä.

Työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia tukevia toimenpiteitä suunniteltaessa ja työtä kehitettäessä olisi hyvä ottaa huomioon vankien taholta tulevan uhan merkitys henkilökunnalle. Valvontahenkilökunnan hyvinvointiin ja työssä jaksamisen turvaamiseksi tulisi pohtia laajasti keinoja väkivallan uhan vähentämiseksi ja turvallisuuden tunteen lisäämiseksi. Tämä on työkykyä ylläpitävän toiminnan suuri haaste vankeinhoidolle (Vartia & Hyyti 1999, 121). Tutkimustuloksista ilmenikin, että haastatellut piti turvallisuusasioiden kehittämistä kaikkien asiana.

Johtopäätöksenä voidaan pitää että valvontahenkilökunta kokee sanallisen tai fyysisen uhkailun kuormittavan työnlaatua. Mielenkiintoinen havainto oli että kaikki eivät koe kohtaavansa väkivaltaisesti käyttäytyviä vankeja.

Vankien käytös saattaa vaihdella hetkessä. Kielteiset vankia koskevat päätökset, muutokset lääkeshoidossa, yleensä vankia koskevat negatiiviset asiat saattavat aiheuttaa epäasiallista käytöstä. Vanginvartija joutuukin kohtaamaan työpäivänsä aikana hyvinkin epäasiallista kielenkäyttöä ja rajanveto huomautuksesta aina vakavampaan kurinpitorangaistukseen on joskus vaikeaa. Vankien taholta tulleista uhkauksista tulisi kuitenkin aina tehdä uhkauslomake. Hämeenlinnan vankilassa uhkauslomakkeita täytettiin vuosina 2004-2008 33 kpl. Määrää ei voida pitää kovin suurena, keskiarvo on vuodelle noin 6 ilmoitusta. Tutkimuksemme perusteella oletamme kuitenkin, että uhkauksia henkilökuntaa kohtaan saattaisi tulla enemmän. Toisaalta siirtyminen vankitietojärjestelmään syksyllä 2006 on saattanut vähentää varsinaisten uhkauslomakkeiden täyttöä. Vankitietojärjestelmään tehtäviin raportteihin sisältynee myös vangin taholta tulleita uhkauksia. 31.3.2009 mennessä varsinaisia uhkauslomakkeita oli täytetty 2 kpl.

Tutkimustuloksista ilmeni, että suurimpana työstä aiheutuvana uhkana pidetään yllätyksellisiä tilanteita. Tämä myös lisää työntekijöiden henkistä väsymistä ja stressitasoa. Tällä on oletettavasti merkitystä turvattomuuden tunteeseen. Vankien muutoksessa havaittiin myös muutosta. 83,3% henkilökunnasta katsoi piittaamattomuuden säännöistä lisääntyneen samoin kuin epäasiallisen käytöksen. Fyysisen uhkailun vankien taholta ei katsottu merkittäväksi uhaksi. 16,6% katsoi sen lisääntyneen jonkin verran. Hyytin ja Vartian tutkimuksessa vankien taholta kohdistuvan väkivallan uhan koettiin selvästi lisääntyneen. Lähes joka toinen vastanneista 64% silloin koki väkivallan uhan lisääntyneen.

Poikkeustilanteiden kokeminen ja seuraukset arvioitiin melko vähäisiksi. 29,9% vastanneista kertoi ajattelevansa tilannetta jälkeensä ja 13,2 % vastaajista koki sen aiheuttavan unettomuutta ja jopa ahdistuneisuutta. Vaikka ahdistuneisuutta koki melko suhteellisen pieni osa vastaajista, on siihen aina suhtauduttava vakavasti. Oletettavasti sillä on merkitystä turvattomuuden tunteeseen. Ajatuksia herätti sen sijaan niiden vastaajien osuus 29,9%, jotka eivät osannut sanoa tai jätti vastaamatta. On vaikea tulkita näiden vastausten tutkimustulokseen. Reilusti yli puolet vastanneista piti kuitenkin jälkipuinnin merkitystä poikkeustilanteiden jälkeen tärkeänä, joten on oletettavaa, että poikkeustilanteet aiheuttavat enemmän ajatuksia jälkeensä, kuin mitä vastausprosentti antaa tulokseksi.

Perheenjäsenien uhkailu on vakava väkivallan muoto vankien taholta. Tällaiset uhkaukset kuormittavat erityisen paljon työntekijän henkistä hyvinvointia ja on voimakas psyykinen kuormitustekijä. Vartian ja Hyytin (1999, 22) tutkimuksessa 23% tutkituista ilmoitti perheenjäsenen kohdistuneen uhkailua vankien taholta. Omassa tutkimuksessamme 13,3% koki vankien uhkailleen perhettään. Tämä uhkailun laatu on jonkin verran pienentynyt 12 vuodessa.

Tutkimustuloksemme antoivat mielestämme vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Valvontahenkilöstö kokee jonkin asteista turvattomuuden tunnetta työssään. Tutkimuksesta ilmeni turvattomuuden monet eri tasot ja muodot. Tämä tukee myös Suomalaista turvattomuus tutkimusta, jonka mukaan turvallisuusulottuvuus käsittää mm. terveyden, taloudellisen tilanteen ja työelämän. Kaikkiaan tutkimus osoitti selvästi, että organisaation toimintatavat ovat yhteydessä turvattomuuden ja turvallisuuden tunteeseen. Ilmeisesti on niin, että mitä epäselvempää työ on, sitä suurempaa turvattomuutta työyhteisössä koetaan.

Tutkimuksen kvalitatiivisessa osassa oli muutama avoin kysymys. Niistä heijastui valvontahenkilöstön halu saada ääntään enemmän kuuluville. Nyt yhteistyö koettiin kohtalaiseksi tai heikoksi tai jopa ristiriitaiseksi laitoksen johdon kanssa. Voidaan myös arvioida henkilöstön äänen kuulumattomuus aina Rikosseuraamusviraston ylemmälle tasolle asti.

Tutkimustyötä tehdessä, avautui turvattomuuden käsite aivan uusin silmin. Kävi myös ilmi, kuinka suuri merkitys inhimillisellä turvallisuudella on valvontahenkilöstölle. Vartia ja Hyyti totesivat tutkimuksessaan, että huomiota tulisi kiinnittää työntekijöiden, erityisesti valvontahenkilöstön työnkehittämiseen ja vaikuttamismahdollisuuksien lisäämiseen. Tämä vaatii sekä henkilöstöltä itseltään, että laitosten johdolta valmiutta ja halua yhdessä pohtia työn tavoitteita, sisältöjä ja työjärjestelyjä. Samoja ajatuksia

yhteenvedona voisimme sanoa oman tutkimuksemme pohjalta edelleen. Sekä laitoskohtaisessa kehittämisessä, että vankeinhoidossa yleisesti on hyvä kiinnittää erityisesti henkilöstöryhmien välisen yhteistyön toimivuuteen ja sen kehittämiseen, tiedonkulun parantamiseen kaikilla tasoilla, yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen selkiyttämiseen sekä työntekijöiden ja eri henkilöstöryhmien roolien selkiyttämiseen. Tässä riittää varmasti haastetta Hämeenlinnan vankilalle niin kuin koko rikosseuraamusalan organisaatiolle.

LÄHDELUETTELO

- Alasuutari. 1999. Laadullinen tutkimus. Osuuskunta Vastapaino. Tampere
- Frager, Fadiman, McReynolds, Cox. 1970. Motivation and Personality. Abraham H. Maslow. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data
- Heikkilä. 2004. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy.Helsinki
- Heiskanen. 2002.Väkivalta, pelko, turvattomuus. Surveytutkimusten näkökulmia suomalaisten turvattomuuteen. Hakapaino Oy.Helsinki
- Juuti. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Otavan kirjapaino Oy 2006. Keuruu
- Myhrberg. 2007. Vangin asema ja valvonta. Juvenes Print 2007.
- Niemelä & Lahikainen. 2000. Inhimillinen turvallisuus. Osuuskunta Vastapaino Tampere
- Niemelä, Kainulainen, Laitinen, Pääkkönen, Rusanen, Ryyänen, Widgren, Vornanen, Väisänen, Ylinen.1997. Suomalainen turvattomuus.Hakapaino Oy. Helsinki
- Nurmi. 2000. Johtaminen ja esimiestyö. Johtaminen 2. Tammer-Paino. Tampere
- Otala & Ahonen. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WS Bookwell Oy. Porvoo
- Otala. 2003. Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Werner Söderström Oy.Helsinki.
- Pisto, Tikkanen, Aapio, Kaarnalehto, Kammonen, Laitinen, Mikkonen. 2008. Ammattina turvallisuus. WSOY Oppimateriaalit
- Rauramo. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki
- Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2001. Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi vankeinhoitolaitoksessa. Työryhmän raportti 23.8.2001.Vammalan Kirjapaino.
- Rissa. 1998. Hyvinvointia valtion töihin. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä
- Vankilavirkailija-lehti nro 1/2009. Vankilavirkailijain liitto VVL. 2009.
- Vartia & Hyyti. 1999. Väkivalta vankeinhoitotyössä. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala
- von Gruenewaldt. 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.

Euroopan ihmisoikeussopimus (4.5.1990/438,SopS 18)

Työturvallisuuslaki 738/2002 5:27

Valtioneuvoston asetus rangaistusten täytäntöönpanon hallinnosta 26.1.2006/84, 4L 25§ kohta 3

Vankeuslaki 767/2005 1:3

www.rikosseuraamus.fi

www.rskk.fi

www.tohtori.fi

www.tyosuojelu.fi

www.vankeinhoito.fi

LIITTEET

1. Saatekirje
2. Kyselykaavake

LIITE 1

Hyvä valvontahenkilökunta

Opiskelemme Tikkurilassa, Laurean ammattikorkeakoulussa Rikosseuraamusalan aikuiskoulutusohjelmassa.

Tutkimuksen tarkoitus:

Opinnäytetyössämme tutkimme Hämeenlinnan vankilan valvontahenkilökunnan turvattomuuden subjektiivista tilaa eli miten he kokevat turvattomuuden ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Aihe on laaja ja rajaamme tutkimusaiheemme vankien taholta tulevaan uhkaan. Pyrimme selvittämään tutkimuksessamme niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat turvattomuuden tunnetta. Aiheuttaako esim. työtilanteet turvattomuuden tunnetta, pelkoa tai huolestuneisuutta ja mitkä ovat vankeinhoitajien tuntemukset turvattomuudesta.

Tutkimuksen käyttö:

Turvallisuusalan työtehtäviin vaikuttavat yhä enenevässä määrin väkivalta, väkivallan uhka, yllättävä fyysinen tai psyykinen kuormitus, tarttuvat taudit jne. Turvallisuusammateissa ei ole aina helppo löytää työn positiivisia ja kehittäviä ominaisuuksia (von Gruenewaldt, 2004). Tutkimuksemme aineiston avulla on kuitenkin mahdollista esim. työnkehittäminen Hämeenlinnan vankilassa.

Autat merkittävästi omalta osaltasi asian selvittämistä vastaamalla kyselylomakkeen kysymyksiin. Vastaamalla annat arvokasta tietoa opinnäytetyömme aihetta koskeviin kysymyksiin.

Kun olet vastannut, palauta kysymykset oheisessa palautuskuoressa nimettömänä alakansliassa olevaan palautuslaatikkoon. Vankisairaalassa kaavakkeen voi palauttaa vankeinhoitoesimiehen toimistoon. **Viimeinen palautuspäivä on pe 27.3.2009**

Pahoittelemme vastaamisen aiheuttamaa ajankulua ja kiitämme vaivannäöstäsi.

Harri Mäkitalo

Jaana Saaristo

LIITE 1

Perustiedot

Ikä	Sukupuoli	Vankeinhoidon työkokemus
a) 20 - 29 v b) 30 - 39 v c) 40 - 49 v d) yli 50 v	a) mies b) nainen	a) alle 5 v b) 5 - 10 v c) 10 - 20 v d) yli 20 v

A. TYÖSSÄ ESIINTYVÄ VÄKIVALLAN UHKA

1. Työstä aiheutuvat uhat ?

	Erittäin suuri riski	Melko suuri riski	Olemassa oleva riski	Melko pieni riski	Ei riskiä
Kiireinen työtahti	1	2	3	4	5
Yllätykselliset tilanteet	1	2	3	4	5
Tarttuvat taudit	1	2	3	4	5
Fyysinen väsyminen	1	2	3	4	5
Henkinen väsyminen	1	2	3	4	5
Väkivallan uhka vankien taholta	1	2	3	4	5

2. Henkilöstöön kohdistuvan väkivallan ja sen uhan taustalla on usein päihteet, erityisesti huumeet ja niillä käytävän kaupan seuraukset (Vartia, Hyyti 1999, 87). Miten mielestäsi vankien taholta kohdistuvan uhan muutokset näkyvät nykyään? Koetko vankien käytöksen muuttuneen ja miten?

	Lisääntynyt paljon	Lisääntynyt jonkin verran	En ole havainnut muutosta	Vähentynyt jonkin verran	Vähentynyt paljon
Sanallinen uhkailu	1	2	3	4	5
Fyysinen uhkailu	1	2	3	4	5
Päihtymystilat	1	2	3	4	5
Piittaamattomuus säännöistä	1	2	3	4	5

joku muu, mikä _____

3. Kohtaatko työssäsi väkivaltaisesti käyttäytyviä vankeja?

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. viikoittain | 3. harvemmin |
| 2. kuukausittain | 4. en koe kohtaavani |

4. Pelkäätkö väkivaltaisesti käyttäytyvän vangin kohtaamista?

1. tilannekohtaisesti
2. en pelkää

5. Kuinka usein kohtaat epäasiallista käyttäytymistä vankien taholta?

1. päivittäin
2. viikoittain
3. kuukausittain
4. harvemmin
5. en koskaan

6. Kuinka usein ja minkä tyyppistä voimankäyttöä olet joutunut käyttämään vangin rauhoittamiseen viimeisen vuoden aikana?

	useammin kuin kerran	kerran	en koskaan
käskyttäminen	1	2	3
uhkaavan vangin haku sellistä	1	2	3
uhkaavan vangin haku avoimesta tilasta	1	2	3
kuljetusote	1	2	3
maahanvienti	1	2	3
sitominen/raudoitus	1	2	3
kaasun käyttö	1	2	3
patukan käyttö	1	2	3

7. Jos olet joutunut vangin kanssa voimankäyttötilanteeseen, millaisia seurauksia siitä sinulle oli ja miten vaikeina koit seuraukset?

erittäin melko en osaa melko ei lainkaan

	vaikeana	vaikeana	sanoa	vähäisenä	merkitystä
ruhjeita	1	2	3	4	5
haava/haavoja	1	2	3	4	5
luun murtumia	1	2	3	4	5
ahdistusta	1	2	3	4	5
unettomuutta	1	2	3	4	5
muuta, mitä					

8. Vakavissa poikkeustilanteissa joudut kohtaamaan vangin kuoleman. Oletko kohdannut tällaisen tilanteen?

1. en ole kohdannut
2. olen kohdannut

9. Minkälaisia tuntemuksia vangin kuolema aiheuttaa sinussa?

	erittäin paljon	melko paljon	en osaa sanoa	jonkin verran	ei lainkaan vaikutusta
ahdistusta	1	2	3	4	5
unettomuutta	1	2	3	4	5
tilanne tuli ajatuksiin jälkeensä	1	2	3	4	5

Muita tuntemuksia, minkälaisia ?

10. Miten käsittelette mahdolliset poikkeus- ja väkivaltatilanteet jälkeensä ja onko sillä merkitystä sinulle?

Jälkipuintia keskustelemalla käydään

1. työtovereiden kanssa
2. esimiehen/esimiesten kanssa
3. johdon kanssa
4. terveydenhuoltohenkilökunnan kanssa
5. jonkun muun kanssa, kenen _____

6. tapahtumasta ei juurikaan keskustella

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	en osaa sanoa	melko vähäinen	ei lainkaan merkitystä
Tapahtumien jälkipuinnin merkitys sinulle	1	2	3	4	5

11. Milloin viimeksi olet täyttänyt vangin/vankien taholta tulleen uhkauksen johdosta ns. uhkauslomakkeen?

1. alle vuosi
2. yli vuosi
3. en ole koskaan täyttänyt

Jos olet täyttänyt uhkauslomakkeen, minkälaisen tapahtuman jälkeen se on tapahtunut?

B. PERHEENJÄSENTEN UHKAILU VANKIEN TAHOLTA

12. Onko perheenjäseniäsi uhkailtu vankien taholta?

1. kyllä
2. ei

13. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, onko uhkailu ollut:

1. henkeen ja terveyteen kohdistuvaa uhkaa
2. omaisuuteen kohdistuvaa uhkaa (ilkivaltaa)
3. tuhotyöllä uhkaaminen (pommi, tulipalo)
4. jotain muuta, mitä

C. ENNALTAEHKÄISEVÄT TOIMENPITEET TURVALLISUUDEN LISÄÄMISEKSI

Turvallisuuden tunnetta voi vahvistaa esimerkiksi kouluttautumalla. Tämä kaikki on ennaltaehkäisevää, ammatillisesti kehittävää toimintaa. Osaamisella on suora yhteys turvallisuuden tunteeseen työtehtävissä.

14. Kuinka tärkeänä pidät seuraavien koulutusten merkitystä?

	erittäin tärkeänä	melko tärkeänä	en osaa sanoa	melko vähäinen	ei lainkaan merkitystä
Oman voimankäyttö- ja itsepuolustuskoulutuksen ylläpito	1	2	3	4	5
Ensiapukoulutus	1	2	3	4	5
Paloharjoitus	1	2	3	4	5
Koulutus huumeiden ja eri lääkeaineiden vaikutuksista	1	2	3	4	5
joku muu koulutus, mikä	_____				
järjestetäänkö tarvitsemaasi koulutusta riittävästi?	_____				

15. Koska viimeksi olet osallistunut voimankäytön harjoituksiin tai koulutukseen (ei ampumakoulutus, joka järjestetään joka vuosi)?

1. kuluneen vuoden aikana
2. < 3 vuotta
3. > 3 vuotta

16. Milloin olet osallistunut johonkin muuhun ammatilliseen koulutukseen?

1. kuluneen vuoden aikana mikä koulutus _____
2. < 5 vuotta
3. > 5 vuotta

17. Millaisia turvallisuutta parantavia laitteita, järjestelmiä, menetelmiä tai työkäytäntöjä työpaikallasi on ja miten tärkeinä näet niiden merkityksen?

	erittäin tärkeänä	melko tärkeänä	en osaa sanoa	melko vähäinen	ei lainkaan merkitystä
hälytysjärjestelmien käytön hallitseminen	1	2	3	4	5
valvontakameroiden määrän lisääminen laitoksen sisälle	1	2	3	4	5
sisäpuhelimien					

toimintavarmuus	1	2	3	4	5
säännöllinen voimankäyttökoulutus kaikille	1	2	3	4	5
voimankäyttövälineet varustevyöllä	1	2	3	4	5
vartijan työtilojen turvallisuus	1	2	3	4	5
vartijan ulkokierto	1	2	3	4	5

Mitä mieltä olet voimankäyttövälineiden sijoittelusta ja saatavuudesta vankilassa, ja onko niitä mielestäsi riittävästi saatavilla?

Mitä parannusehdotuksia sinulla voimankäyttövälineiden saatavuuteen ja riittävyyteen olisi?

Jos vastasit kysymykseen nro 17/voimankäyttövälineet varustevyöllä ”erittäin tärkeänä/melko tärkeänä” niin mitä voimankäyttövälineitä/välinettä tulisi (vähintään) kantaa aina varustevyöllä valvontatehtävissä?

1. käsiraudat
2. oc-kaasu
3. tkp (patukka)

18.Toiminta väkivaltatilanteessa tai muussa poikkeustilanteessa?

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en osaa sanoa	eri mieltä	täysin eri mieltä
Väkivaltatilanteessa luotan, että avun saa nopeasti	1	2	3	4	5

toimintatavat ovat selkeät eri tilanteissa	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

sovitusta toimintatavoista kiinnittäminen	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

19. Millaisia vaikeuksia koet turvallisuuden edistämässä ?

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en osaa sanoa	eri mieltä	täysin eri mieltä
asioita ei valmistella riittävästi	1	2	3	4	5
minulla ei ole tietoa riittävästi	1	2	3	4	5
asia kuuluu työsuojeluhenkilöstölle	1	2	3	4	5
henkilöstö eri mieltä turvallisuuden eri osa-alueiden kehittämisestä	1	2	3	4	5

Millaisia parannusehdotuksia sinulla olisi liittyen turvallisuusseikkojen kehittämiseen tai minkä koet ongelmaksi ?

D. TYÖN LUONNE

20. Onko asenteesi muuttunut vankeinhoidon työhön alalla tapahtuneiden muutosten jälkeen?

1. ei
2. kyllä

Jos vastasit kyllä, miten se on muuttunut ?

21. Vartijan ammatti on mielestäni

täysin samaa	samaa	en osaa	eri	täysin
--------------	-------	---------	-----	--------

	mieltä	mieltä	sanoa	mieltä	eri mieltä
vaihtelevaa	1	2	3	4	5
ammattillisesti vaativaa ja vastuullista	1	2	3	4	5
fyysisesti uuvuttavaa	1	2	3	4	5
henkisesti uuvuttavaa	1	2	3	4	5

E. TYÖYHTEISÖ

22. Tiedonkulku laitoksessamme on johdon ja henkilöstön välillä?

1. hyvä
2. kohtalainen
3. heikko

23. Tiedonkulku henkilöstön välillä?

1. hyvä
2. kohtalainen
3. heikko

24. Näkemuserot ratkaistaan yleensä

1. henkilökunnan keskeisellä vuorovaikutuksella
2. johdon ja henkilökunnan keskeisellä vuorovaikutuksella
3. johdon taholta asemaa, arvovaltaa käyttäen, määräyksellä ylhäältä alaspäin
4. jää ratkaisematta

25. Sitoutumisesi alaan, työyhteisöön ja omaan työhön?

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en osaa sanoa	eri mieltä	täysin eri mieltä
työnkuvani tyyydyttää minua tällä hetkellä	1	2	3	4	5
työhön sitoutuminen, työn kehittä- minen ja aktiivinen osallistuminen ei motivoi minua tällä hetkellä	1	2	3	4	5
Odotan uusia haasteita	1	2	3	4	5
Odotan että työ-					

toverit arvostavat työtäni	1	2	3	4	5
Odotan että johto arvostaa työtäni	1	2	3	4	5
Koen turvattomuutta työssäni	1	2	3	4	5
Pelkään eteeni tulevia tilanteita	1	2	3	4	5
Olen tyytyväinen työpanokseeni	1	2	3	4	5
Tarvitsen työkavereiden tukea	1	2	3	4	5
Työskentelen mielelläni työparin kanssa	1	2	3	4	5
Koen työn stressaavana	1	2	3	4	5
Koen työn voimavarana	1	2	3	4	5

Kuinka tärkeitä ja merkittävää sinulle on työ vankeinhoidossa?

Motivaationi vankeinhoidon työhön tällä hetkellä on?

1. erittäin hyvä
2. hyvä
3. kohtalainen
4. välttävä
5. erittäin huono

F. ORGANISAATIO

Johtaminen on työyhteisön hyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä. Johtaminen heijastuu kaikkeen, mitä organisaatiossa tehdään. Siksi ei ole yhdentekevää, miten organisaatiota johdetaan (Juuti, Vuorela, 2006).

Uuden vankeuslain jälkeen muutokset Rikosseuraamusalan organisaatiossa ja yksittäisissä laitoksissa ovat olleet merkittävät. Miten se näkyy?

26. Miten olet kokenut esim. vankeinhoitoesimiesten uudet toimenkuvat?

27. Tulisiko vankeinhoidon virassa/ammattissa olevalla tai siihen pyrkivällä säilyttää vankeinhoidollinen koulutus? Perustele.

28. Vankeinhoidon organisaatioelämää kuvaa muutosmyllerrys ja toiminnan nopealiikkeisyys.

Onko sillä vaikutusta turvattomuuden tunteeseen ?

29. Työssä jaksaminen on noussut keskeiseksi pulmaksi (Juuti, Vuorela, 2006). Onko muutoksilla ollut vaikutusta henkiseen hyvinvointiisi?

Kiitos vaivannäöstäsi ja vastauksista !