



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Rikosseuraamusesimiehen rooli vankilan turvallisuuden hallinnassa

Heikkinen, Petteri

2012 Laurea Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Leppävaara

Rikosseuraamusesimiehen rooli vankilan turvallisuuden hallinnassa

Petteri Heikkinen
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2012

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Opinnäytetyön kuvaus	7
2.1	Tutkimusongelma.....	7
2.2	Aiheen rajaus.....	8
2.3	Tutkimusmenetelmät	8
2.4	Aineiston analyysi	9
3	Rikosseuraamuslaitoksen tehtävä.....	10
4	Vankila toimintaympäristönä	11
5	Esimiestyö vankilassa	12
5.1	Henkilöstön johtaminen	13
5.2	Vuorovaikutus vankien kanssa	15
5.3	Viestinnän merkitys esimiestyössä	16
6	Turvallisuuden hallinta vankilassa	17
6.1	Turvallisuusjohtaminen.....	18
6.2	Riskienhallinta	19
6.3	Vankilaturvallisuus	21
7	Aikaisemmat tutkimukset	23
8	Tutkimustulokset	25
8.1	Kyselytutkimuksen tulokset.....	25
8.2	Kyselytutkimuksen yhteenveto	43
9	Pohdinta.....	44
	Kuviot	51
	Liitteet	52

Petteri Heikkinen

Rikosseuraamusesimiehen rooli vankilan turvallisuuden hallinnassa

Vuosi 2012 Sivumäärä 54

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää rikosseuraamusesimiehen roolia vankilan turvallisuuden hallinnassa. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään miten esimiehet kokevat turvallisuuden hallinnan ja siihen liittyvän johtamisen. Alkuperäinen ajatus tälle työlle saatiin Rikosseuraamuslaitoksen Keskushallintoyksikössä käydyssä palaverissa, jossa keskusteltiin esimiestyöstä ja turvallisuuden hallinnan haasteista. Tutkimukseni yhteyshenkilönä toimi suunnittelija Tarmo Parviainen.

Vuoden 2006 organisaatiouudistuksen myötä vankilan esimiehet jaettiin kahteen ryhmään: rangaistusajan suunnitelmasta vastaaviin rikosseuraamusesimiehiin ja turvallisuudesta vastaaviin rikosseuraamusesimiehiin. Esimiehet ovat muutamassa vuodessa sisäistäneet tehtävänsä ja heidän toimintansa on oleellinen osa vankilan turvallisuuskulttuuria. Tästä johtuen tämä työ keskittyy tutkimaan esimiehen roolia.

Opinnäytetyö on suoritettu laadullisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksessa käytettiin menetelmänä kyselytutkimusta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu esimiestyöhön, turvallisuuden hallintaan ja vankilan toimintaympäristöön liittyvästä teoriasta. Vankilatyössä turvallisuus nousee keskeiseksi tekijäksi ja aktiivinen turvallisuustyö on jokaisen rikosseuraamusalalla työskentelevän velvollisuus. Tämän vuoksi käsittelen tässä tutkimuksessa rikosseuraamusesimiehiä yhtenä ryhmänä.

Kyselytutkimus lähetettiin kaikille Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella toimiville rikosseuraamusesimiehille. Kyselyyn vastasi 37 henkilöä. Kyselytutkimuksen vastauksista selvisi, että suurin osa vastaajista piti oman laitoksensa turvallisuusilmapiiriä kannustavana. Vastaajat olivat myös vahvasti samaa mieltä siitä, että työntekijät tarvitsevat ohjausta turvallisuustyössä. Tärkeänä pidettiin myös ennakoivan turvallisuustyön koulutuksen lisäämistä. Rikosseuraamusesimiehet pitävät turvallisuutta tärkeänä ja kaikille yhteisenä asiana. Heidän rooliaan pidettiin yleisesti vaativana ja laaja-alaisena. Omien havaintojeni mukaan vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys vankilatyössä ja sitä tulee kehittää edelleen. Viestintää tulee parantaa tarjoamalla enemmän mahdollisuuksia esimiesten ja työntekijöiden väliselle kommunikaatiolle.

Asiasanat: esimies, vankila, turvallisuus.

Petteri Heikkinen

The role of the Senior Criminal Sanctions Official in prison security management

Year	2012	Pages	54
------	------	-------	----

The purpose for this thesis was to examine the role of the Criminal Sanctions Official in prison security management. This study tries to clarify how these officials experience their role in prison security management and governance. The original idea came from a meeting held in the Criminal Sanctions Agency Central Administration Unit where a discussion was held about the work of the foremen and the challenges in prison security management. Supervisor Tarmo Parviainen acted as the contact to the agency.

With the 2006 organizational structure changes Senior Criminal Sanctions Officials were divided in two categories: Senior Criminal Sanctions Officials who implement planned imprisonment and the officials who are in charge of security. In the past few years these officials have internalized their tasks and their actions are a key element in prison security culture. This is why this thesis aims to study the role of the Senior Criminal Sanctions Officials.

This thesis was completed with qualitative research methods. The method used in this study was a survey. The theoretical framework consists of literature about managing, security management and the prison operational environment. In prison work security is essential and active security work is the responsibility of everyone in criminal sanctions work. Due to this the Criminal Sanctions Officials were treated as one group.

The survey was sent to all Criminal Sanctions Officials in the Criminal Sanctions District of Southern Finland. The survey had 37 respondents. The replies in the survey indicated that most of the respondents thought that their institution had a supportive security atmosphere. They also strongly agreed that the employees needed guidance in security work. The increase of the training of proactive security work was also considered to be important. The Criminal Sanctions Officials considered security to be important and common to everyone. Their role was generally considered to be demanding and extensive. According to the observations made, interaction has an essential role in prison work and it should be further developed. Communication between foremen and staff must be improved by providing more opportunities for it.

Keywords: foreman, prison, security.

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia rikosseuraamusesimiehen roolia vankilan turvallisuuden hallinnassa. Tutkimus keskittyy vankilatyöhön liittyviin turvallisuuskysymyksiin ja erityisesti rikosseuraamusesimiesten rooliin niissä. Rikosseuraamusalan esimiestyö on ollut muutosten kohteena viime vuosina ja työn sisältö on kokenut monia muutoksia. Olen itse toiminut rikosseuraamusalalla vartijana yli 15 vuotta ja kiinnostus aiheeseen lähtee omista kokemuksista ja huomioista alan kehityksessä. Toisaalta aiheesta ei ole kotimaista tutkimustietoa, joten turvallisuuden hallinnan tutkiminen esimiesten näkökulmasta on mielestäni perusteltua.

Vankilan turvallisuusjohtamisesta vastaa turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja. Hänen alaisuudessaan toimivat rikosseuraamusesimiehet. Heidät on vielä jaettu kahteen ryhmään: turvallisuudesta vastaaviin ja rangaistusajan suunnitelmasta vastaaviin esimiehiin. Molempia ryhmiä yhdistää kokonaisvaltainen toiminta laitoksen turvallisuuden eteen. Aktiivinen turvallisuustyö kuuluu myös jokaiselle rikosseuraamusalan työntekijälle. Selvyys omasta roolistaan ja miten siinä tulisi toimia, voi olla haastavaa. Oman näkemykseni mukaan kentällä odotetaan johtamista ja sitä johtamisen roolia tässä työssä pyritään valaisemaan.

Vankilat ovat tiiviitä työympäristöjä. Tämänlaiset työympäristöt luovat erityisesti haasteita henkilöiden välisiin vuorovaikutussuhteisiin. Vankilassa huomio keskittyy henkilökunnan välisiin, vankien ja henkilökunnan välisiin sekä vankien keskinäisiin suhteisiin. Esimieheltä odotetaan ohjausta turvallisuusasioissa ja kannanottoa laitoksen monimuotoisiin ja usein todella haasteellisiin ihmisten välisiin tilanteisiin. Viestinnän toimivuuden merkitys nousee korkealle ja sen tulee olla vankilassa kunnossa kaikilla tasoilla. Olen huomannut omassa työssäni, että esim. resurssien riittämättömyyden vuoksi esimiestä ei aina ole paikalla ja siitä johtuen hallinnollisten päätösten tekeminen voi viivästyä. Itsenäisyys kuuluu vartijoiden työnkuvaan, mutta esimiehen päätökset kuuluvat esimiehille.

Omien kokemuksieni mukaan lähes kaikissa turvallisuuteen liittyvissä koulutuksissa ja harjoituksissa painotetaan, että poikkeustilanteissa esimiehen tulee johtaa toimintaa. Käytännössä tämä ei yleensä toteudu. En yleistä tätä asiaa koko alaa koskevaksi, vaan totean vain omat kokemukseni kenttätyössä. Vankilan turvallisuuden vaarantavat tilanteet tapahtuvat aina varoittamatta ja yllättäen. Toisaalta tämä on tiedossa oleva asia ja henkilöstön reagointi on toimivaa. Esimiehen rooli reaktiivisessa turvallisuustyössä tulee olla nykyistä näkyvämpää ja sen lisäksi ennakoivaan turvallisuustyöhön ohjaavaa.

2 Opinnäytetyön kuvaus

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia turvallisuuden hallintaa rikosseuraamusesimiehen työssä. Alkuperäinen idea aiheeseen on saatu Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksiköstä. Olen käynyt keskushallintoyksikössä ensimmäisen kerran maaliskuussa 2011, jolloin tässä esiteltävästä aiheesta on ensimmäisen kerran keskusteltu. Aiheesta käytiin vapaamuotoista keskustelua sekä pohdittiin eri näkökulmia esimiehisytydestä ja turvallisuusjohtamisesta. Keskusteluun osallistui neljä keskushallintoyksikön työntekijää. Jatkopohdintoja olen tehnyt pääasiassa suunnittelija Tarmo Parviaisen kanssa. Hän on toiminut yhdyshenkilönä keskushallintoyksikköön koko opinnäytetyöprosessin ajan. Keskushallintoyksiköstä todettiin myös, että tutkimuslupaa ei tarvita, koska en tutki vankitietoa tai vankitietojärjestelmää ja en myöskään haastattele vankeja. Kaikki vastaajat antoivat osallistumisellaan hyväksynnän kyselytutkimukselle. Tutkimuksen aihetta on pohdittu perusteellisesti ja pitkällisen prosessin jälkeen se on muokkautunut nykyiseen muotoonsa.

Esimiestyö vankilassa on ollut muutoksen kohteena vuodesta 2006 lähtien. Silloin tapahtunut vankeinhoitoalan organisaatiomuutos muutti vanhaa organisaatiomallia olennaisesti. Lyhyesti sanottuna yksi esimiestasoo pudotettiin kokonaan pois ja siitä jääneet tehtävät jaettiin seuraavalle ylemmälle tasolle. Organisaatiossa ja yksiköissä onkin usein arvosteltu tämän yksikanavaisen systeemin toimivuutta. Tästä johtuva turvallisuuden hallinnan kulttuuri onkin tutkimukseni kohteena. Viimeisen kuuden vuoden aikana vankiloiden esimiehet ovat omaksuneet uudet roolinsa ja niihin liittyvät vastuualueet. Samaan aikaan vartijoiden valvontatyö on suuntautunut enemmän kohti itseohjautuvuutta. Tähän ovat syynä erilaiset painotukset työn sisällössä ja työn suorittamisen valvonnassa sekä resurssien vähäisyydestä johtuva toistuva henkilökunnan puute.

2.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyössäni olen keskittynyt tutkimaan rikosseuraamusesimiehen roolia vankilan turvallisuuden hallinnassa. Esimiehet toimivat osaltaan turvallisuusjohtamisen kentällä. Koska yksikötasolla on yksi henkilö, joka vastaa turvallisuusjohtamisesta niin esimiehet ovat käytännön toimeenpanijoita, ohjaajia ja valvojia. He toimivat vartijoiden kanssa päivittäisen laitosturvallisuuden kärjessä. Esimiesten roolia tutkitaan esimiestyöhön ja turvallisuuden hallintaan liittyvien osatekijöiden kautta. Tutkimuksessa pyritään selvittämään miten esimiehen rooli ymmärretään ja mitä vankilaympäristön erityispiirteitä siihen liittyy.

2.2 Aiheen rajaus

Kun on löytänyt aiheen, sitä täytyy yleensä rajata. On pyrittävä tarkentamaan ajatusta siitä, mitä haluaa tietää samoin kuin mitä haluaa keräämällään aineistolla osoittaa. Laadullinen tutkimus edellyttää kohtalaista joustavuutta ongelmanasettelussa. Silloin kun tutkija liikkuu kartoittamattomalla ja ennakoimattomalla alueella, niin usein juuri laadullinen tutkimus valikoituu lähtökohdaksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 81.) Tämän tutkimuksen tavoitteena ei ole kattaa vankilan koko turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuden hallinnan elementtejä. Pyrin keskittymään rikosseuraamusesimiehiin ja heidän työhön liittyviin keskeisiin osatekijöihin. Tarkastelen niitä elementtejä, jotka ovat oman käsitykseni ja työkokemukseni mukaan toimivan esimiestyön ja turvallisuustyön perustekijöitä.

2.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessani on käytetty menetelmänä kyselytutkimusta. Kysely toteutettiin E-lomake-ohjelmistolla ja jaettiin organisaation sisäisen sähköpostin kautta kaikille Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen rikosseuraamusesimiehille. Strukturoidun kyselylomakkeen alussa esitettiin viisi taustakysymystä sukupuoleen, ikään, kokemukseen, työpaikkaan ja tehtäväkuvaan liittyen. Turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä oli 15 kpl väittämämuotoisina, joista piti valita yksi vastausvaihtoehto jokaiseen kysymykseen. Nämä monivalintakysymykset olivat pakollisia. Mitta-asteikkona käytettiin 5-portaista Likert-asteikkoa, johon sisältyi neutraaliluokka asteikon keskellä. Viimeisenä oli yksi avoin kysymys, joka jätettiin vapaaehtoiseksi. Avoimella kysymyksellä oli tarkoitus osoittaa vastaajien tietämystä aiheesta, heidän omin sanoin. Avoimen kysymyksen vastaukset toivat arvokkaan lisän tutkimukselle.

Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen ja siihen liittyvä ajatus, että todellisuus on moninainen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ym. 2008, 157.) Laadullisen tutkimuksen käytännöt ovat usein korostetun joustavia. Sitä perustellaan avoimella tutkimusongelmalla ja tutkimuskysymyksen vakiintumista pidetään osana tulosta. Laadullinen tutkimus korostaa enemmän tutkimuksen prosessia sen vaiheiden sijaan. Samalla tavoin korostetaan tulkinnallisuuden merkitystä (Ronkainen, Mertala & Karjalainen 2008, 18.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään monissa vaiheissa ja usein rinnakkaisesti eri menetelmin. Tästä johtuen analyysia ei tehdä vain yhdessä tutkimusprosessin vaiheessa vaan pitkin matkaa. Tutkimuksen yleisohjeena voidaan sanoa, että aineiston käsittely ja analysointi tulisi aloittaa mahdollisimman pian tiedonkeruuvaiheen jälkeen (Hirsjärvi ym. 2008, 218.) Tuomen (2007, 97) mukaan laadullinen tutkimus voidaan ymmärtää metodistisena kokonaisuutena, jossa aineiston keräystä ja analyysiä ei voi tai ei ole syytä erottaa.

Kyselytutkimukseen liitettyjen kysymysten tulee olla yksiselitteisiä. Samoin kysymyksissä käytetty sanamuoto on syytä muotoilla vastaajalle henkilökohtaiseksi. Huolellisuutta tarvitaan, koska hyvin suunnitellut kysymykset luovat pohjan itse tutkimuksen onnistumiselle. Kysymyslomakkeen selkeyteen ja ulkoasuun tulee myös kiinnittää huomiota. Tärkeää on myös, että kysymykset etenevät loogisesti. Johdattelevia kysymyksiä on vältettävä (Valli 2001, 100.) Strukturoidut kysymykset valittiin siksi, että uskottiin niiden olevan helpommin lähestyttäviä kuin pelkästään avoimet kysymykset. Toisaalta niiden valintaan vaikutti myös tehokkuus ja helppokäyttöisyys sähköisesti toteutetussa kyselyssä. Tämän lisäksi haluttiin saada hieman syvällisempää tietoa aiheesta ja kyselyn loppuun lisättiin yksi avoin kysymys. Tämän kysymyksen lisääminen monipuolisti tuloksia.

Tieteen parissa pyritään havaintojen tekemisen avulla saamaan aineistoa tietyn ongelman tai ilmiön eri tekijöistä. Menetelmänä havainnointiin liittyy usein osallistuminen oleellisesti. Yleistä on sellainen havainnointi, jossa tutkija tekee havaintoja tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä oman roolinsa avulla. Havainnoinnin kautta saatua tietoa on mahdollista yhdistää toimivasti muilla tavoilla kerättyyn aineistoon. Tällä tavoin voidaan esim. syventää kyselyaineistoa (Grönfors 2001, 124,129.) Tässä tutkimuksessa esitetään omaan työkokemukseen perustuvia havaintoja ja näkemyksiä. Niitä ei voi pitää täysin objektiivisen havainnoin tuloksina, koska olen itse osallistunut kuvaamaani toimintaan. En ole myöskään tehnyt havainnoistani systemaattisesti muistiinpanoja. Oma kokemus alalta esitetään tutkimuksen tukena ja siten pyritään tuomaan esiin konkreettisia esimerkkejä vankilatyöstä.

Tutkimukseen liitetty lähdemateriaali luo pohjaa esiteltävälle aiheelle. Tässä tutkimuksessa on pyritty tuomaan esiin sellaista lähdemateriaalia, joka on olennaista omalle näkökulmalle. Valitun aiheen kannalta olennaista vankilamailmaan liitettävää kirjallisuutta ei kotimaisena löydy kovinkaan paljon. Tutkimukseen löydettiin kuitenkin englannin kielistä kirjallisuutta, josta on nostettu esiin tärkeiksi koettuja teoksia ja niihin liittyviä osioita. Muu organisaatioon ja johtamiseen liittyvä aineisto on perinteistä yritysmaailmaan liittyvää kirjallisuutta ja sitä on pyritty soveltamaan vankilaan sopivaksi. Erityisesti Reimanin ja Oedewaldin havainnot turvallisuuskriittisistä organisaatioista koettiin tähän tutkimukseen sopivaksi. Suorasti vankilaan ja rikosseuraamusalaan liittyvän materiaalin lähteenä oli mahdollista tutustua nykyisiin alan strategioihin niin toiminnan kuin turvallisuudenkin osalta.

2.4 Aineiston analyysi

Aineisto voidaan analysoida monin tavoin. Ne voidaan jäsentää karkeasti kahdella tavalla: selittämiseen pyrkivä ja ymmärtämiseen pyrkivä lähestymistapa. Selittämisessä käytetään usein tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. Ymmärtämisessä käytetään yleensä laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. Tutkijan tulisivatkin valita sellainen analyysitapa, joka antaa par-

haiten vastauksen tutkimusongelmaan (Hirsjärvi ym. 2008, 219.) Parhaimmillaan kaikki tutkijan prosessin aikana tekemät valinnat muodostavat kokonaisuuden, joten erillisistä vaiheista puhuminen voi olla hieman harhaanjohtavaa (Hirsjärvi ym. 2008, 216).

Laadullisessa tutkimuksessa tulosten tulkinnalla tarkoitetaan sitä, että tuotettujen johtolankojen ja käytettävien vihjeiden perusteella tehdään tutkittavasta ilmiöstä merkitystulkinta (Alasuutari 1995, 44.) Tiedon keruun jälkeen tulisi mahdollisimman pian aloittaa aineiston analysointi ja käsittely (Hirsjärvi ym. 2008, 218).

3 Rikosseuraamuslaitoksen tehtävä

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategiassa 2010-15 (2010, 5) todetaan, että Vankeuslaki määrittelee vankeuden täytäntöönpanon tavoitteeksi lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan. Sen mukaan täytäntöönpanon tulee edistää vangin elämönhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää rikoksen tekoa rangaistusaikana. Siinä todetaan, että tämän lisäksi laissa ehdonalaisen vapauden valvonnasta määritellään valvonnan tarkoituksena olevan lisätä yleistä turvallisuutta tukemalla valvottavaa hänen sosiaalisen selviytymisensä edistämiseksi ja estämällä häntä tekemästä uusia rikoksia. Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa vuosille 2011-20 (Rikosseuraamuslaitos 2011, 2) esitetään tiivistettynä alla olevassa kuviossa (Kuvio 1).



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-20 (Rikosseuraamuslaitos 2011, 2)

Laineen (2007, 264) mukaan modernin vankilan voidaan katsoa syntyneen päämääränään rikoksentekijöihin ja vankeihin vaikuttaminen. Hän jatkaa, että nykyisin yksittäisen rikoksentekijän kuntouttaminen tulisi asettaa etusijalle. Hän määrittelee kuntoutusajatuksen niillä toiminnoilla, joilla rikoksentekijään pyritään vaikuttamaan siten, että ne vähentäisivät taipumusta syyllistyä uusiin rikoksiin ja parantaisivat mahdollisuuksia toimia hyödyllisenä kansalaisena yhteiskunnassa.

4 Vankila toimintaympäristönä

Vankila on organisaatio, jossa turvallisuus on korostuneessa asemassa eli voidaan puhua turvallisuuskriittisestä organisaatiosta. Turvallisuus on organisaation toiminnan emergentti ominaisuus eli se on enemmän kuin osiensa summa. Organisaation turvallisuus muotoutuu eri osalueiden ja tekijöiden vuorovaikutuksesta. Tämän kokonaisuuden ymmärrys saavutetaan tarkastelemalla turvallisuuskriittisen organisaation kokonaistoimintaa ja ihmisten roolia siinä kokonaisuudessa (Reiman & Oedewald 2008, 36.)

Vankilatyö on tyypillisesti laitoksessa toteutettavaa toiminnallista työtä, johon asiakkaat eli vangit osallistuvat ainakin osittain vastentahtoisesti. Vankilatyö sisältää osin turvaamistehtäviä ja osin erilaisia vuorovaikutustehtäviä. Turvaamistehtävien taso ja vaatimukset vaihtelevat laitoksen toiminnallisista lähtökohdista riippuen. Suljetuissa laitoksissa turvaamistehtävien merkitys on suuri, avolaitoksissa päinvastoin oleellisesti vähäisempi. Turvaamistehtävien tarkoitus on edistää yhteiskunnan, henkilökunnan ja vankien turvallisuutta. Vuorovaikutustehtävien tarkoitus on, että vankien valmiudet elää rikoksetonta elämää paranevat (Työsuojelun toimintaohjelma 2010, 3.)

On huomioitavaa, että vankilat pitävät sisällään suuren määrän ihmisiä, joilla ei ole juurikaan muuta yhteistä kuin kokemuksensa oikeuslaitoksesta. Ihmiset joutuvat elämään vankeudessa usein ilman yksityistä tilaa ja onkin ilmeistä, että ajoittain näissä olosuhteissa persoonallisuudet törmäävät ja erimielisyyksiä syntyy. Vankiloiden tulisi olla hyvän järjestyksen ja rauhallisuuden paikkoja. Hyvä järjestys luo turvallisuutta. Kenenkään ei tulisi pelätä vankilassa henkilökohtaisen turvallisuutensa puolesta, oli sitten kyseessä vangit, henkilökunta tai vierailijat (Coyle 2005, 7.)

Junnisen (2008, 45) mukaan koko rikosseuraamusjärjestelmä vaikuttaa ja saa vaikutteita kaikesta ympärillä vallitsevasta todellisuudesta. Hän toteaa, että on muistettava vankilan yksittäisiä turvallisuustekijöitä pohdittaessa niiden vaikutuksia muihin vankiloihin ja rikosseuraamusalan muihin toimijoihin. Hän tulkitsee, että turvallisuusriskeihin voidaan turtua ja sitä kautta niiden korostamisen merkitys heikkenee. Reimanin ja Oedewaldin (2008, 68) mukaan järjestelmät kykenevät ainoastaan luomaan sellaiset olosuhteet, joissa ihmiset ottavat turval-

lisuuden huomioon kaikessa toiminnassaan. He jatkavat, että järjestelmät eivät siis pysty pakottamaan ihmisiä kyseiseen toimintaan vaan ne pyrkivät ylläpitämään niitä mekanismeja, joiden avulla turvallisuuteen liittyvien asioiden tärkeydestä muistutetaan.

Arvioitaessa ja kehitettäessä organisaation turvallisuutta tulee huomioida työyhteisöjen sosiaaliset prosessit, joita ovat esim. toimintatapojen ajalehtiminen ja merkityksien luominen erilaisille toimintatavoille. Vaikka pystymme luottamaan teknologiaan, turvajärjestelmien moninkertaisuuteen ja vakiintuneisiin johtamisjärjestelmiin on huomioitava, että sosiaalisten prosessien vaikutus turvallisuuteen on merkittävä (Reiman & Oedewald 2008, 319.) Mohell ja Pajuja (2006, 385) toteavat, että vuonna 2006 uudistuneen vankeuslain mukainen vangin yksilöllinen kohtelu ja tavoitteellinen toiminta edellyttää kehittämistä myös henkilöstörakenteessa. He jatkavat, että vankien kanssa lähityötä tekevän henkilökunnan asema korostuu. Heidän mukaan tämä edellyttää uutta työtapaa ja aikaisempaa parempia valmiuksia yhteistoiminnalle sidosorganisaatioiden kanssa.

Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa turvallisuus nähdään laaja-alaisena ja dynaamisena käsitteenä. Tällä tarkoitetaan sitä, että turvallisuus perustuu niin yhdyskuntaseuraamusasiakkaan kuin vanginkin tuntemukseen sekä osapuolien keskinäiseen vuorovaikutukseen. Toiminnallisen turvallisuuden keskeisenä tekijänä nähdään arviointiprosessi, joka muodostaa perustan turvallisuusajattelulle rikosseuraamusalalla (Hypèn, Keinänen & Laulumaa 2011, 178.) Coyle (2005, 139) esittää, että dynaamisen turvallisuuden mallissa henkilökunta liikkuu vankien parissa, puhuen heille ja kuunnellen heitä. Hänen mukaan henkilökunta tarkkailee koko ajan muutoksia vankien välisessä ilmapiirissä ollakseen tietoisia jännitteistä, jotka yleensä aina edeltävät hankalia tilanteita. Hän lisää, että vaikka tällä toiminnalla kerätään turvatietoa vangeista, niin tähän liittyy positiivinen sivuvaikutus eli normaalin vuorovaikutuksen luoma vähentävä vaikutus suhteessa ympäristön pakottavaan luonteeseen.

5 Esimiestyö vankilassa

Coyle (2007, 496, 511) toteaa, että vankiloita hallinnoivien henkilöiden tulee olla kykeneviä innostamaan henkilökuntaa säädylliseen toimintaan heidän vaikeissa päivittäisissä tehtävissään. Hän jatkaa, että vankilat joissa on inhimillisin ilmapiiri ja positiivisin kulttuuri omaavat yleensä näkyvintä johtamista. Hän lisää, että vahva johtaminen yleensä tuottaa tehokkaita turvasysteemejä ja turvallisen ympäristön. Hänen mukaansa hierarkkisen laitoksen yksi seuruksista on se, että ihmiset kaikilla tasoilla, niin vartijat kuin vangitkin, katsovat ylöspäin yhteen henkilöön ja toivovat hänen omaavan selkeän näkemyksen määrittellessään vankilan kulttuurin.

Esimiesten tulisi toimia ryhmiensä lähellä toimivina suunnannäyttäjinä ja tukihenkilöinä. Antaessaan tukensa alaisille heidän työtehtävissään, he auttavat samalla organisaation johtoa toteuttamaan strategioita ja saavuttamaan päämääriä. Esimiesten työ sijoittuu työntekijätason ja johdon välimaastoon, joten se on tämän vuoksi erityisen vaativaa (Viitala 2004, 68.) Verrattuna muiden työyhteisön jäsenten rooliin, esimiehen ja johtajan rooli on aina selvästi erilainen. Esimies toimii linkkinä oman yksikkönsä ja muun organisaation sekä toimintaympäristön välillä. Hän huolehtii myös siitä, että kaikki työskentelyn edellytykset ovat kunnossa (Järvinen 2004, 64.) Esimiestyön voi sanoa olevan samalla sekä erityisen työroolin että ammattitaitoalueensa (Viitala & Jylhä 2006, 254).

Oman kokemuksen mukaan vankilat ovat erittäin haasteellisia työpaikkoja koko henkilöstölle. Asiakkaina on moniongelmaisia rikollisia, jotka vaatimuksineen ja asenteineen muodostavat todella haastavan työympäristön. Mielestäni vankilaympäristössä tarvitaan selkeää, perusteltävään pohjautuvaa ja aloitteellista johtamista. Järvisen (2004, 46) mukaan työpaikan ihmisiä yhdistää yrityksen perustehtävä. Hän toteaa kyseessä olevan toisaalta yksinkertaisesta ja itsestään selvästä asiasta, mutta joskus helposti hämärtyvästä ja unohtuvastakin asiasta. Viitala (2004, 103) toteaaakin, että esimiestyössä kehittymisessä tarvitaan jatkuvaa näkemyksen laajentumista organisaation toiminnasta ja sen toimintaympäristön muutoksista. Hän lisää, että tarvitaan jatkuvaa kasvamista ihmisenä ja esimiesroolin näkemyksen syventämistä. Hänen mukaansa esimies tarvitsee samaan aikaan tunneälyä, nöyryyttä ja vahvuutta.

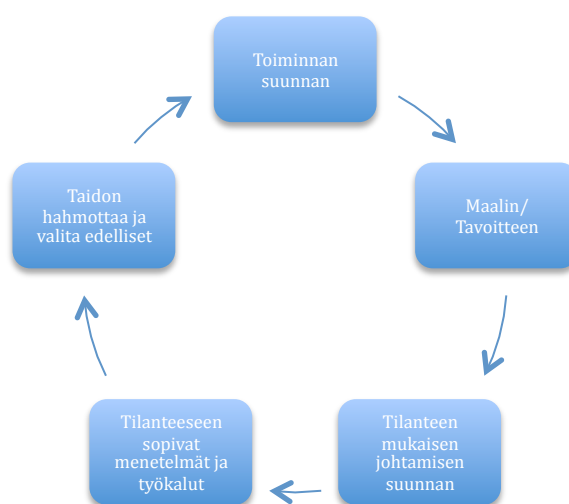
5.1 Henkilöstön johtaminen

Reiman ja Oedewald (2008, 341) esittävät, että esimiehen tehtävään kuuluu kokonaiskuvan muodostaminen työyhteisön suoriutumisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. He lisäävät, että esimiehillä on parempi mahdollisuus käyttää tietoa toimintajärjestelmään liittyvistä haasteista ja muutoksista. He jatkavat, että työntekijöiden toiminnassa syntyvien ongelmien kohtaaminen ja niiden käsittely on esimiehen konkreettisinta turvallisuustyötä.

Esimiehen on pyrittävä huolehtimaan työhyvinvoinnista ja työn sujuvuudesta, jotta hän voisi vaikuttaa kokonaistoiminnan turvallisuuteen positiivisesti. Esimiehen on myös tuotava turvallisuutta esiin arvona ja organisaation toiminnalle keskeisenä asiana. Turvallisuuden kehittämisen kannalta esimiehen suora turvallisuuden korostus ja sen osoittaminen luo pohjaa yhteisön työturvallisuuden parantamiselle. Lisäksi yhtenä tärkeänä seikkana voidaan pitää avointa suhtautumista virheisiin oppimismahdollisuuksina, varsinkin työntekijöiden tuodessa omia virheitään esille. Turvallisuuden kehittäminen vaatii myös hyvää kokonaiskuvan viestintää kaikille osapuolille organisaation kaikkiin suuntiin (Reiman ja Oedewald 2008, 340-341.)

Kontiaisen ja Skyttän (2010, 36-37) mukaan ihmisten johtamiseen tarvittavien työkalujen ainoa hyväksyttävä käyttötapa on täydellinen rehellisyys. Rehellisyys itseä ja muita ihmisiä, mielen tasoja ja prosesseja sekä prosessien ohjaamista kohtaan. He lisäävät, että jos luottamus esimieheen katoaa niin katoavat samalla johtamisen edellytykset. Heidän mielestään esimieheen kohdistuvaa luottamusta ei voi oikeastaan liikaa korostaa.

Kontiaisen ja Skyttän (2010, 37-38) mukaan johtaminen ei ole sattumanvaraista toimintaa. Heidän mielestään johtamisessa tulisi pyrkiä jokaisessa tilanteessa jonkinlaiseen tavoitteeseen. He kuvaavat nimeämäänsä tavoitteellista johtamistoimintaa alla olevassa kuviossa (Kuvio 2).



Kuvio 2: Johtamisessa onnistumiseen tarvittavat osat (Kontiainen & Skyttä 2010, 37)

Heidän mukaan johtamisen onnistumisessa esimies tarvitsee seuraavia elementtejä: **Toiminnan suunnan**, jota ohjaa organisaation strategiat ja oman yksikön päämäärät. Nämä johtamisen ja ohjaamisen yleiset suunnat on esimiehen hyvä tietää, sisäistää ja ymmärtää toteuttaessaan omaa johtamistyötään toimivasti (Kontiainen & Skyttä 2010, 38.)

Maalin tai tavoitteen, jonka esimies asettaa jokaiselle johtamistilanteelle. Ihmisten johtamisessa kyse on ymmärryksen, asenteiden, tahdon, sitoutumisen ja tunteiden kanssa työskentelemisestä. Esimiehen tulee auttaa näitä tahtotiloja eteenpäin ja suunnitella sellainen prosessi, jossa jokainen pystyy omista lähtökohdistaan osallistumaan siihen (Kontiainen & Skyttä 2010, 38.)

Tilanteen mukainen johtamisen suunta, joka muokkautuu erilaisten, ei ennakoitavissa olevien tilanteiden mukaan. Esimiehen on osattava olla avoin auttamaan prosessia tilanteen vaatimaan suuntaan (Kontiainen & Skyttä 2010, 38.)

Tilanteeseen sopivat menetelmät ja työkalut, joita tarvitaan useissa erilaisissa johtamistilanteissa. Toiset tilanteet ovat toistuvia ja toiset taas ainutkertaisia. Erilaisia menetelmiä tulisikin hallita riittävä määrä ja osata valita niistä oikein (Kontiainen & Skyttä 2010, 38.)

Taito hahmottaa ja valita em. menetelmät syventyy vain määrätietoisella harjoittelulla. Opiminen on jatkuvaa. Rohkea harjoittelu ja kokemus parantavat taitoja ja niiden soveltamista (Kontiainen & Skyttä 2010, 38.)

5.2 Vuorovaikutus vankien kanssa

Vankiloissa ja muissa suurissa laitoksissa, missä yksilö voi tuntea itsensä haavoittuvaksi, keskeisenä uhkana tasapainolle voidaan pitää epävarmuutta. Ihmiset haluavat tietää mitkä säännöt ovat, mikä ei ole sallittua ja mitä sääntöjen rikkomisesta seuraa. Vankien on erittäin vaikeaa seurata epäjohdonmukaista kontrollia. Säännöt eivät saa vaihdella ja ne täytyy esittää ymmärrettävästi ja tasapuolisesti kaikille (Coyle 2005, 140.) Johdonmukaisuus yksinkertaistaa asioiden hahmottumista ja se helpottaa elämää luoden sille myös ennustettavuutta. Johdonmukaisuus koetaan yhteiskunnallisesti arvostettuna (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 49.)

Kurosen (2010, 32) mukaan rangaistusajan suunnittelussa pyritään löytämään kunkin vangin elämässä olevia ongelmakohtia. Hän kertoo, että löydöksiä voitaisiin käyttää vankilaturvallisuuden edistämiseen ja etenkin haastatteluiden avulla tehty kartoitus voisi kertoa vangeista sellaisia asioita, jotka on hyvä huomioida vankilaturvallisuuden näkökulmasta. Hän jatkaa, että käytökseen, ajattelutapaan tai asenteisiin liittyvät asiat tulevat esille osastollakin, mutta ne saattavat esiintyä siellä vasta paineen alla tai konfliktitilanteessa. Hän tulkitsee, että suunnitelmallinen toiminta voi vähentää vankien turhautumista sekä motivoida heitä toimimaan paremmin myös epätyytyttävissä tilanteissa.

Kivivuori (2011, 64) esittää, että vangeilla on keskuudessaan koodi. Hän toteaa, että tämän koodin mukaan vartijoiden kanssa ei saa olla yhteistyössä ja toista vankia ei saa ilmiäntää eikä toiselta vangilta ei saa varastaa. Tämän tyyppinen vankikoodi edellyttää hänen mukaan veljeyttä. Hän lisää, että tosiasiallinen käyttäytyminen lähtee siitä oletuksesta, että muut vangit eivät noudata tätä vankien koodia. Kivivuori (2011, 53) jatkaa, että rikolliselle alamaailmalle ominainen ristiriita veljeyden julistamisen ja pettämisen välillä voi osittain ilmentää eräänlaista moraalista fiktiota. Hänen mukaan tällainen moraalinen fiktio ja siihen liittyvä ristiriita ilmentävät tietoisien juonittelun lisäksi ihmisille tyyppillistä moraalista omahyväisyyttä.

Crawley (2004, 130 - 131) esittää, että vankilat ovat emotionaalisia paikkoja ja hän pitää tätä vähäiselle tutkimukselle jäänyttä aihetta teoreettisesti tärkeänä. Tällä hän tarkoittaa, että

juuri päivittäisen toiminnan ja tunteiden hallinnan kautta vankila toteuttaa itseään. Crawley (2004, 131) jatkaa, että vankien voimattomuuden tunne ja turhautuneisuus aiheuttavat usein katkeruutta virkavaltaa kohtaan, kun taas vankien yrittäessä helpottaa vankeuden aiheuttamaa tuskaa he kohtaavat usein paheksuntaa henkilökunnan puolelta. Hän esittää toisin sanoen, että vankien ja henkilökunnan väliset vuorovaikutukset ja ihmissuhteet ovat emotionaalisesti latautuneita. Lopuksi hän toteaa, että työskentely vankilassa on henkisesti vaativaa ja vankilatyö tuottaa tekijälleen paljon vaihtelevia tunteita.

Crawleyn (2004, 106) mukaan on hankalaa saada selvyyttä henkilökunnan ja vankien välisten suhteiden monimutkaisuudesta. Hän toteaa, että vuorovaikutus on riippuvainen tilanteellisista ja sosiaalisista tekijöistä. Näihin tekijöihin hän listaa kuuluvaksi: vankilatyypit joissa toimitaan, henkilökunnan kokemuksen, vangin rikostyyppistä johtuvan kategorisoinnin ja yksittäisen vankilan ja sen työntekijöistä ilmenevän työkuulttuurin.

5.3 Viestinnän merkitys esimiestyössä

Turvallisuuden kannalta keskeisintä kaikilla toimialoilla on toimiva kommunikaatio. Viestinnän selkeyden lisäksi tärkeiksi tekijöiksi nousevat ryhmän normit ja valtasuhteet. Näillä on merkitystä sille, mistä ja miten asioista ylipäätään kommunikoidaan (Reiman & Oedewald 2008, 118.) Viestintä on työyhteisön voimavara ja sitä tulee suunnitella, ohjata ja valvoa niin kuin muitakin voimavaroja. Toimiva viestintäjärjestelmä on keskeinen edellytys tavoitteelliselle työlle. Ilman viestintää mikään työyhteisö ei pysty toimimaan. Viestintä tukee yhteisön tavoitteiden saavuttamista ja tuloksen tekoa (Åberg 2006, 96.)

Åbergin (2006, 98) mukaan työyhteisön viestinnän tärkein tehtävä on perustoimintojen tukeminen. Hän toteaa, että työyhteisö ei pysty toimimaan mikäli viestintä ei ole toimivaa. Hän jatkaa, että osa perustoimintojen tukemiseen tarvittavaa viestintää on ulkoista ja osa on sisäistä viestintää. Hän hahmottaa ulkoiseen viestintään kuuluvaksi esim. kumppanuusverkostot ja sidosorganisaatiot ja sisäiseen kuuluvaksi mm. operatiivisen työviestinnän. Juholinin (2009, 40) mukaan perinteinen jako sisäiseen ja ulkoiseen viestintään on perustunut siihen, että viestin vastaanottajat tai vuorovaikutuksen osapuolet voidaan rajata selkeästi sisä- ja ulkopuolelle. Organisaation oma henkilöstö edustaa edellä mainitun jaon mukaista sisäpiiriä, kun taas asiakkaat ja sidosryhmät edustavat ulkopuolista maailmaa.

Juuti ja Virtanen (2009, 152) kertovat, että vaikka viestintää on jatkuvasti harjoiteltava, niin sen peruserätyöt eivät ole monimutkaisia. Heidän mielestään ihminen kehittyy taitavaksi kommunikoidjaksi jatkuvan ja määrätietoisin harjoittelun avulla. He lisäävät, että hyvä viestintä sisällyttää sanomaan niin tiedollista kuin kokemuksellista ainesta. Heidän mielestään ihmisen tunteet ja ajatukset tulee ottaa viestinnässä sopivassa suhteessa huomioon. Kokkonen

(2009, 12) toteaa, että esimiehet saavat paljon tärkeää tietoa työntekijöiltään. Erityisesti epäkohtien esilletuonnin yhteydessä olisi kuitenkin muistettava esittää kehitysehdotuksia, jotta epäkohtia saadaan korjattua. Hän jatkaa, että johdon esimerkki on tärkeä vaikuttamiskeino alaisiin. Hänen mukaan myös esimiehen ammattietiikka on alaisten toimintaan vaikuttava tekijä.

Kultanen (2010, 16 - 17) toteaa, että Rikosseuraamuslaitoksessa sähköistä viestintää on pyritty uudistamaan ja päivittämään kokonaistarpeen mukaan. Hän kertoo jokaisella Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehellä olevan pääsyn verkkoon ja verkkoympäristön muodostuneen yhä enemmän työkaluksi sekä välillisen viestinnän välineeksi myös Rikosseuraamuslaitoksessa. Hänen mukaan intranetissä on useita sähköisiä työkaluja, joiden avulla jokainen virkamies sitoutetaan verkkopalvelujen käyttöön. Näitä järjestelmiä ovat esim. työajan seurantajärjestelmä ja sähköposti. Hän jatkaa, että Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusviestintää ja tiedottamista pyritään kehittämään aktiivisesti uuden Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategian 2010-2015 mukaan.

Rikosseuraamuslaitoksen viestinnässä voi olla ja on elementtejä, joiden malli on haettu yksityiseltä sektorilta. Sisäiseen tiedottamiseen ja viestintään Rikosseuraamuslaitoksella on oma intranet, jolla on tarkoitus kasvattaa myös jokaisen virkamiehen osaamista tarjoamalla tietoa. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus on ottanut keskeisen roolin henkilökunnan ammattilisten valmiuksien kehittäjänä. Koko tietotekniikkaan perustuva kehitys operatiivisella tasolla on kehittynyt nykyiseen muotoonsa noin 15 vuoden aikana (Kultanen 2010, 16-17.)

6 Turvallisuuden hallinta vankilassa

Vankilan turvallisuuden hallinnan perusta määräytyy seuraavien osatekijöiden mukaan: Vankeuslaki, pelastuslaki, valmiuslaki, työturvallisuuslaki ja vankilan järjestyssääntö.

Työturvallisuuslain 5 luvun 27 §:ssä on säännös väkivallan uhasta: ”Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä

eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.” (Työturvallisuuslaki 5 luku 27 §.)

Turvallisuustyön tarkoituksena on tiedostaa mahdolliset riskit ja uhat. On pyrittävä varautumaan niihin oikeilla tavoilla ja ehkäistä niiden toteutuminen mahdollisimman tehokkaasti. Toiminnan tavoitteena on myös jo toteutuneiden riskien haittojen minimoiminen. Riskienhallinta on keskeisessä asemassa turvallisuuskriittisissä organisaatioissa, joihin rikosseuraamusalakin kuuluu. Riskienhallinta edellyttää organisaatiolta tehokasta turvallisuusjohtamista, mistä koko organisaatio hyötyy. Turvallisuusjohtaminen on oma erikoisalansa, joka kuuluu siihen tehtävään erikseen nimetyille henkilöille. Turvallisuustyö on myös osa jokaisen rikosseuraamusalan henkilön työtä tavalla tai toisella. Vuorovaikutuksellisuus ja vankien sekä yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden tunteminen ovat laaja-alaisen turvallisuusajattelun perusta Rikosseuraamuslaitoksessa (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010, 6.)

Vankeuslain 16 luvun 1 §:ssä on yleissäännös valvonnasta vankilassa: ”Vankeja ja vankien käytössä olevia tiloja on valvottava siten kuin vankilan järjestys, vankilassa pitämisen varmuus, vankien ja muiden henkilöiden turvallisuus sekä karkaamisen tai avolaitoksesta luvatta poistumisen ja rikoksen estäminen edellyttävät. Vankilassa on oltava turvallisuuden edellyttämät hälytys- ja muut tekniset turvajärjestelmät.” (Vankeuslaki 16 luku 1 §.)

Tämän päivän vankiloiden turvallisuudelle asettaa haasteita mm. järjestäytynyt rikollisuus. Voidaan mainita etenkin jengiläiset, jotka pyrkivät toiminnallaan vaikuttamaan muihin vankeihin ja päättämään heidän asioistaan. Toinen haastava asia Rikosseuraamuslaitokselle on jatkuva yliasutus, joka koskee etenkin tutkintavankiloita. Ulkomaalaisten osuus tutkintavankeista on jo kolmannes ja tämä luo uudenlaisia kulttuurisidonnaisia haasteita vankilan arkeen. Tämän lisäksi uudet rangaistusmuodot ja valvontamenetelmät vaativat lisää henkilökuntaa, jota rahoitus ei nykyisellään pysty tukemaan. Toiminnallaan Rikosseuraamuslaitos kuuluu yhteiskunnan merkittäviin turvallisuusviranomaisiin, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä parhaan tuloksen saavuttamiseksi (Juuti 2010, 29.)

6.1 Turvallisuusjohtaminen

Reimanin ja Oedewaldin (2008, 295) mukaan turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa. Tällä he tarkoittavat sitä, että toimintaan liittyvistä vaaroista ollaan erityisen hyvin tietoisia ja vaaroihin osataan sekä myös halutaan varautua organisaation kaikilla tasoilla. He jatkavat, että vaarat tulee myös osata suhteuttaa organisaation perustehtävään ja on pystyttävä myös arvioimaan mitä riskejä on otettava perustehtävän täyttämiseksi sekä pyrittävä poistamaan tehtävään liittymättömiä ylimääräisiä riskejä. Lisäksi turvallisuuden hallinnan taustalla täytyy olla visio, joka mahdollistaa organisaatio toimintaan liittyvien

turvallisuusvaikutusten arvioinnin ja ennakkoinnin. Heidän mielestään kokonaisuus tulee ymmärtää siten, että turvallisuus ei ole staattista vaan se on jatkuva prosessi.

Turvallisuusjohtamisen tehtävänä tulisi olla turvallisuuden varmistaminen, eikä niinkään johtamisjärjestelmien noudattamisen varmistaminen. Sitoutunut johtaja on tietoinen vaikutuksistaan toimintatapoihin ja hänen tulee pyrkiä kyseenalaistamaan vallalla olevia itsestään selvyiksi. Turvallisuudesta vastaavien henkilöiden tulee osallistua organisaation kehittämiseen luomalla rakenteita, jotka tukevat tarkoituksenmukaista ja riskitietoista työtapaa. On keskeistä, että johtaja ymmärtää kentällä tapahtuvan työn ja organisaation perustehtävien asetamat vaatimukset turvalliselle toiminnalle (Reiman & Oedewald 2008, 96.)

Leppäsen (2006, 14, 2,177) mukaan turvallisuusjohtamisen päämääränä on häiriötön toiminta ja tämän saavuttamiseksi on turha puhua turvallisuusjohtamisesta tai riskienhallinnasta erillisinä asioina. Hän toteaa, että turvallisuusjohtamisen näkökulmasta organisaation strategia muodostaa perustan turvallisuusjohtamiselle. Hän jatkaa, että turvallisuustoiminnan tavoitteiden tulee olla selviä ja asetettujen tavoitearvojen rajoitteet sekä puutteet on tiedettävä tarkasti.

Vankiloissa on turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja. Hän vastaa laitoksen turvallisuusjohtamisesta ja hänen alaisuudessaan toimivat rikosseuraamusesimiehet, jotka johtavat turvallisuustyötä kentällä. Vaikka esimiehet ovat jakautuneet tehtäviensä mukaisiin toimintoihin, on heidän pyrittävä silti hallitsemaan näkemystä laitoksen kokonaisturvallisuudesta.

6.2 Riskienhallinta

Riskit voidaan jakaa eri lajeihin. Yleisimmin ne jaetaan seuraavasti: henkilöriskit, omaisuusriskit, toimintaan liittyvät riskit, liiketoimintariskit ja tietoriskit. Yrityksen strategiassa tuleekin ottaa huomioon yrityksen toimintaympäristöön liittyvät uhat ja mahdollisuudet kokonaisvaltaisesti (Juvonen, Korhonen, Ojala, Salonen & Vuori 2005, 44-46.) Juvonen ym. (2005, 25) toteavat, että vain tunnettuihin riskeihin voi varautua. Heidän mukaan riskeillä on kolme alkulähdeä: kontrollin puute, tiedon puute ja ajan puute.

Yrityksen riskienhallintatyössä on lähinnä kysymys siitä, että nähdäänkö riskienhallinta lisäarvoa tuovana tekijänä. Onnistunut riskienhallinta vaatii yrityksen johdon tuen ja sitoutuneen henkilöstön. Parhaiten onnistutaan silloin, kun riskienhallinta on sidottu osaksi normaaleja prosesseja ja päätöksentekoa. Riskienhallinta ei ole itseisarvo sinällään vaan kaikkien asianomaisten tulisi kokea vastuunsa sen onnistumiseksi (Flink, Reiman & Hiltunen 2007,128-129.) Mäkisen (2007, 155) mukaan kokonaisturvallisuus on riskienhallintaa. Hänen mukaan kokonaisturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että johto ja organisaatio tietävät mitä tehdä sekä pystyvät

tekemään päätöksiä tietoisina uhkista ja riskeistä. Hän toteaa, että tarkoituksena on hallita uhkia ja riskejä sekä niiden mahdollisia seuraamuksia. Hänen esittämässä kokonaisuudessa organisaation voimavaroja käytetään järjestelmällisesti toiminnan häiriöttömyyden ja jatkuvuuden takaamiseksi.

Rikosseuraamuslaitoksen ohjeessa vaativan tilanteen hoitamiseksi vankilassa esitetään riskienhallinnan erityispiirteitä vankilassa: ”Vangista laitosaikana tehty riskiarviointi perustuu olemassa oleviin tietolähteisiin esim. vankitietojärjestelmä ja turvallisuustietojärjestelmän tietoihin sekä laitoksen henkilöstön tekemiin havaintoihin ja kokemuksiin vangista. Aiempi rikollinen käyttäytyminen ennustaa tulevaa. Aiempi väkivaltaan tai päiheteisiin liittyvä rikollisuus nostaa myös vankeusaikaista riskiä syyllistyä väkivaltakäyttäytymiseen tai päihderikkomukseen. Käytettävissä olevilla tiedoilla vankiloiden on tehtävä riskikartoitus laitoksessa sekä valmisteltaessa vangin kuljetus- ja saattovartiointitehtävää. Tehdyn riskiarvion perusteella tulee arvioida sijoittaminen laitoksessa sekä kuljetustehtävässä tarvittavan henkilöstön määrä, voimankäyttövälineet sekä tarvittaessa virka-avun tarve toiselta viranomaiselta.” (Rikosseuraamuslaitos 2011, 5.)

Oman kokemukseni mukaan vankilatyön keskeisenä elementtinä on henkilöiden ja henkilöryhmien kontrollointi sekä vuorovaikutus näiden ryhmien välillä, monissa eri muodoissaan. Vankiloissa suoritetaan laaja-alaista turvallisuus- ja tarkastustoimintaa, mutta lähes aina näiden toimien keskiössä on joku henkilö tai henkilöitä. Riskienhallinta on siis useimmiten sidoksissa ihmisiin ja heidän ympäristöönsä. Tämä tarkoittaa vankeja, heidän sullejään ja heidän omaisuuttaan. Riskien hallinnan keinoina käytetään mm. liikkumisen kontrollointia, omaisuuden määrän kontrollia sekä omaisuuden ja tilojen tarkastustoimintaa. Yhtälailta myös henkilökunnan työskentelyn ja toimintatapojen turvallisuus sekä niiden valvonta voidaan nostaa esille riskienhallinnan yhteydessä.

Omien havaintojen perusteella totean, että suljettuja laitoksia kokonaisuutena hallitsevat mittavat valvontajärjestelmät, jotka osaltaan toimivat riskienhallinnan apuna. Suuret määrät kameroita ja hälytyslaitteita auttavat henkilökuntaa tekemään kentällä tapahtuvaa turvallisuustyötä. Henkilöstön sitoutuminen turvallisuustyöhön ja aktiivinen osallistuminen yksikön turvallisuuskulttuurin kehittämiseen on tärkeää toiminnan kannalta. Reimanin ja Oedewaldin (2008, 129) mukaan hyvä turvallisuuskulttuuri on ensisijaisesti sitä, että ymmärretään toimintaan liittyvät vaarat ja osataan tiedostaa vaaroihin liittyvät riskit sekä välitetään turvallisuudesta aidosti. He lisäävät, että vaarojen hallintaan liittyvät keinot on pyrittävä varmistamaan ja turvallisuudesta on kannettava vastuuta.

Hakala (2006, 104) kertoo, että hiljainen tieto varastoituu kokeneisiin työntekijöihin ja tällä tavoin se kätkeytyy yrityksen rakenteisiin. Hänen mukaan hiljainen tieto on osaamista ja am-

mattitaitoa, jota ei voida kuvata numeerisesti. Hän jatkaa, että tätä kokemusperäistä piilo-osaamista on ollut hankala havaita suomalaisessa työelämässä, koska sitä on pidetty niin itsestään selvänä ammattitaidon osana. Oman kokemukseni perusteella Suomen vankilat ovat myös täynnä tällaista tietoa. Kentällä tehtävään riskienhallintaan liittyy aina suuri määrä sel- laista käytökseen, maalaisjärkeen, kokemukseen ja ihmistuntemukseen perustuvaa tietoa, jolla on merkitystä onnistuneelle riskienhallinnalle. Yleensä tällaisen tiedon hallinta kasvaa kokemuksen myötä. Mielestäni ne esimiehet, jotka ovat sisäistäneet vallitsevan kulttuurin ja ovat avoimia heikoillekin signaaleille voivat saada turvallisuustyöhön tarvittavaa arvokasta tietoa helpommin.

Perussääntönä riskien hallinnassa voidaan pitää sitä, että aluksi tunnistetaan riskit, seuraavaksi ne tulee arvioida ja lopuksi pohditaan ja kohdistetaan niihin mahdolliset toimenpiteet. Riskejä voidaan jakaa esim. strategiaan ja operatiivisiin tai välittömiin ja välillisiin riskeihin. Näillä riskien lähteisiin tai tyyppisiin liittyvillä jaotteluilla voidaan saada lisäarvoa riskienhallintatyöhön. Itsestään selvien riskien lisäksi olisi hyvä miettiä myös ns. hiljaisten signaalien merkitystä turvallisuustyölle. Näitä signaaleja tulisi oppia havaitsemaan ja poimimaan arjen työtehtävistä. Signaaleja tulisi myös kerätä aktiivisesti. Henkilöstön hiljainen tieto on merkittävä voimavara riskienhallinnalle. Tulisi luoda edellytykset sille, että henkilöstö voi informoida avoimesti ja tarvittaessa nimettömästi asioista, eli on luotava järjestelmä joka omaa mahdollisimman matalan kynnyksen asioiden viestinnälle (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2010, 116,121.)

Suomalaiseen vankien arviointityöhön on liitetty turvallisuusseikkojen huomioon ottaminen siten, että sijoittajayksikön turvallisuuteen erikoistunut erikoissuunnittelija osallistuu arviointiin ja rangaistusajan suunnitelmien laatimiseen sekä antaa konsultaatioapua muille sijoittajayksikön työntekijöille turvallisuuskysymysten huomioon ottamisessa. Lähtökohtana on, että turvallisuuden kannalta merkityksellistä tietoa voidaan saada miltä tahansa arvioinnin osalualueelta eikä mitään tietoa sivuuteta, ennen kuin sen merkitys on arvioitu. Tietojen yhdisteleminen on oleellista turvallisuusriskien kartoituksessa. Tiedot esim. vankien keskinäisistä suhteista saadaan vain yhdistämällä useista lähteistä saatavaa tietoa (Rikosseuraamusalan turvallisuusstrategia 2010,18.)

6.3 Vankilaturvallisuus

Vankilaturvallisuus ei ole pelkästään tekniikkaa ja ulkoista kontrollia. On erityisen tärkeää, että henkilökunta tuntee vangit ja on heidän kanssaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Rankaiseva tai epäinhimillinen kohtelu yleensä lisää vain katkeruutta ja sitä kautta rikoksien uusimiskä. Jatkuva vuorovaikutus parhaimmillaan herättää vangissa muutostavoitteita (Arola 2007.) Esimiehen tulisi mielestäni seurata alaisten kanssakäymistä vankien kanssa tai vähim-

millään kysyä tapahtumista sekä olla kiinnostunut yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Nykyisellään vartijoiden yksin tehdyn työn määrä on kasvanut. Tämä tosiasia ei ole omiaan lisäämään laitosturvallisuutta. Omien havaintojen perusteella esim. vankien moninasiin kysymyksiin ja tiedusteluihin liittyviin prosesseihin saadaan päätös vasta, kun esimies on antanut vastauksensa asiaan. Vartijat joutuvat antamaan lukuisia välitietoja asiasta kuin asiasta ja vankilan todellisuudessa tällaiset pitkittyneet asiointiprosessit vain lisäävät henkilökunnan sekä vankien välisiä jännitteitä. Tilanteiden ratkaisun pitkittyminen voi pahimmillaan johtaa konfliktiin ja sitä kautta vaativaan tilanteeseen vankilassa.

Rikosseuraamuslaitoksen ohjeessa vaativan tilanteen hoitamisesta vankilassa todetaan: “Vaativalla tilanteella vankilassa tarkoitetaan kaikkia niitä tilanteita, joissa laitosjärjestys ja -turvallisuus vakavasti vaarantuu. Vakava uhka kohdistuu henkeen, terveyteen tai omaisuuteen tai joudutaan evakuoititilanteeseen. Uhka voi syntyä vankilan sisällä esim. väkivaltatilanteen johdosta tai se voi olla vankilan ulkopuolelta tullut väkivaltainen hyökkäys. Uhka vankilassa voi kohdistua vankiin, vankilan henkilökuntaan tai vankilassa asioivaan henkilöön.” (Rikosseuraamuslaitos 2011, 2.)

Koska laitokset ovat hyvin erilaisia, niin ovat valvontatehtävät ja vankien toiminnatkin järjestetty eri tavoin. Myös eri vankilarakennusten osastoinnit ovat eritasoisia. Laitoksissa joissa osastointi on voitu tehdä toimivasti, on vähemmän pelkääjänvankeja tai järjestyshäiriöitä kuin laitoksissa, joissa osastointia ei ole voitu järjestää vankilarakenteiden vuoksi. Mitä paremmin osastointi on voitu järjestää eri vankiryhmien sijoittelussa, sitä vähemmän vankilassa on pelkääjänvankeja. Vahvan ja karismaattisen persoonan omaavat tai vankien keskuudessa tunnetut järjestäytyneen rikollisryhmän jäsenet tai muulla tavoin vankien silmissä korkean statuksen omaavat vangit kykenevät ja haluavat ottaa määräysvallan heikompiin vankeihin nähden. Vankien välisen alistavan ja määrävän asetelman syntyminen ehkäistään sillä, että nämä vangit pidetään toisistaan erillään kaikissa vankilan toiminnoissa siten, etteivät he missään vaiheessa pääse tekemisiin toistensa kanssa. Vain tällä tavalla eri vankiryhmille voidaan taata turvallinen rangaistuksen suorittaminen laitosaikana (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010, 11.)

Kuten jo aiemmin olen todennut, niin turvallisuustyön tekeminen vankilassa on jokaisen työntekijän velvollisuus. Jokaisen tulisi ymmärtää ne riskit, joita omaan toimintaan liittyy. Vankilan turvallisuuden keskiössä on jatkuva vuorovaikutus vankien kanssa. Yhtäläillä vuorovaikutuksen tulee olla toimivaa henkilökunnan sisällä ja varsinkin esimiehen ja työntekijöiden välillä. Mielestäni työntekijöiden välisten jännitteiden ja henkilökohtaisten asenteiden ei saisi antaa vaikuttaa laitosturvallisuutta alentavasti. Näissä kysymyksissä esimiehellä on keskeinen rooli. Esimiehen tulee puuttua sellaiseen toimintaan, joka voi vaikuttaa yhteistoiminnan ja

vuorovaikutuksen heikentymiseen. Hänen tulee aktiivisesti tuoda esille mahdollisuutta keskusteluun ja ongelmanratkaisuun.

Mäkisen (2007, 163) mukaan merkittävä seikka suomalaisissa yrityksissä on työntekijöiden omaava oikeanlainen tietojen ja taitojen yhdistelmä. Hän kertoo, että tiedonkulun tulee tukea strategista kokonaisturvallisuutta siten, että työntekijöillä on välineet ja tarvittava tieto tehokkaaseen päätöksentekoon. Hän jatkaa, että organisaatio tarvitsee kannustavan ilmapiirin ja kulttuurin, joihin yleisesti liittyy osatekijöinä motivaatio ja sitoutuminen. Mäkinen (2007, 170) jatkaa, että hyviä turvallisuuskulttuurin perusteita ovat luottamus ennakoivien toimenpiteiden tehokkuuteen ja oikeanlainen turvallisuuden käsitteen ymmärtäminen. Hänen mielestään henkilökunta ymmärtää helposti kokonaisturvallisuuden käsitteen keskeisen sanoman: turvallisuus on kaikkien asia.

Vankeuslain 1 luvun 6 §:ssä todetaan toimivaltuuksien käytön yleiset periaatteet: ”Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen on toimittava asiallisesti ja puolueettomasti sekä sovinnollisuutta edistäen. Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen tulee ensisijaisesti neuvoin, kehotuksin ja käskyin ylläpitää vankilan järjestystä ja turvallisuutta. Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen on suoritettava virkatehtävänsä puuttumatta enempää kenenkään oikeuksiin ja aiheuttamatta suurempaa haittaa kuin on välttämätöntä ja puolustettavaa tehtävän suorittamiseksi.” (Vankeuslaki 1 luku 6 §.)

Vankilaturvallisuus koostuu useista eri elementeistä ja olen työssäni toiminut aktiivisesti sen eteen, että vaativien tilanteiden syntymistä pyritään ehkäisemään mahdollisimman hyvin. Ennakoiva turvallisuustyö on keskeisessä asemassa ehkäistäessä ongelmia vankilatyön parissa. Rikosseuraamuslaitoksen ohjeessa vaativien tilanteiden hoitamiseksi vankilassa tuodaan esille vankilatyöhän mahdollisesti liittyviä vaativia tilanteita: ”Törkeä väkivaltarikos tai henkirikos, vankien välinen väkivalta, mellakka, linnoittautuminen, henkilökuntaan kohdistuva väkivalta/uhka, vangin karkaaminen tai sen yritys, panttivankitilanne, ulkopuolinen hyökkäys, pommiuhka, tulipalo, vankilan alueella tapahtuva laajamittainen joukkoesiintyminen tai järjestyshäiriö, evakuointi, vakava tartuntatauti-epidemia, vangin kuolema. Vaativia esimerkkitilanteita vankilan ulkopuolella: väkivaltaisuus kuljetuksen aikana, kuljetukseen kohdistunut hyökkäys, kuljetuksen yhteydessä tapahtunut onnettomuus, kuljetuksen aikana tapahtunut vakava sairauskohtaus, vangin karkaaminen tai sen yritys, väkivaltaisuus saattovartiointia kohtaan, panttivankitilanne.” (Rikosseuraamuslaitos 2011, 3.)

7 Aikaisemmat tutkimukset

En löytänyt sellaisia aikaisempia tutkimuksia, joilla olisi ollut keskeistä merkitystä valitsemani aiheen kanssa. Rikosseuraamusesimiehet ovat olleet muutamassa tutkimuksessa osana, mutta

erilaisessa yhteydessä kuin tässä tutkimuksessa. Mainitsen tässä kaksi opinnäytetyötä, joista löysin yhteistä rajapintaa oman tutkimukseni kanssa.

Kokkonen on tutkinut opinnäytetyönään ”Turvallisuudesta vastaavien rikosseuraamusesimiehi- en näkemyksiä työstään Helsingin vankilan päivystyksessä”. Kokkonen (2009, 56 - 57) mukaan: ”Tämän opinnäytetyön haastatteluaineiston perusteella vankiloiden esimiestyön jakaminen päivystystä hoitaviin ja vankilan osastoista vastaaviin esimiehiin on tuonut mukanaan ongel- mia Helsingin vankilassa. Vankilan osastoilla ei ole aina ollut esimiehiä, mikä on vaikuttanut vartijahenkilökunnan työmotivaatioon. Lisäksi esimiesten keskinäinen yhteistyö on kärsinyt eriytyneiden työnkuvien johdosta.” Organisaatiomuutos oli tuolloin vielä tuore asia, mutta olen todennut nykyisessäkin vankilatyössä samanlaisia ongelmakohtia. Resurssien puute ja henkilökunnan vähyyks on ollut vuosia ongelmana.

Kokkonen (2009, 57) jatkaa: ”Rangaistusajan suunnitelmiin ja riski- ja tarvearviointeihin pe- rustuva rangaistusten täytäntöönpano ja esimiestyö vankilan osastoilla on lisännyt tietoisuut- ta, ei pelkästään rikosten uusimisriskien kartoittamiseksi, vaan myös vankila-aikaisen rikolli- suuden vähentämiseksi. Asialla on vaikutuksensa vankilaturvallisuuteen ja sitä kautta henkilö- kunnan työskentelyn olosuhteisiin.” Työssä todetaan esimiestyön vaikuttavuus samoin kuin omassa tutkimuksessani. Esimiehen rooli on merkittävä ja sen hallintaan tulee panostaa, jotta työntekijät pystyvät luottamaan tekemänsä työn vaikuttavuuteen ja turvallisuuteen.

Kuronen on tehnyt opinnäytetyön aiheesta ”Rangaistusajan suunnitelma: rikosseuraamusesi- miehen ilo vai kiro? Tutkielma Turun vankilan esimiesten kokemuksista ja näkemyksistä.” Hän esittää työssään seuraavasti: ”Tätä kuvastaa mielestäni tulos, jonka mukaan rikosseu- raamusesimiehet kokevat rangaistusajan suunnittelun vievän tilaa vankilaturvallisuudelta. Opinnäytetyössäni ei ole ollut mahdollista selvittää perimmäisiä syitä tälle kokemukselle, mutta olisi varmasti hyödyllistä tietää nuo syyt. Itse koen rangaistusajan suunnittelun olevan luonteva osa vankeusprosessia. Tällainen käsitys on syntynyt jo koulutukseni aikana, mutta harjoitteluni tuki vahvasti tätä käsitystä.” (Kuronen 2011, 32.) Mielestäni Kuronen on havain- nut myös ristiriitaisuutta rikosseuraamusesimiehen roolissa. Perinteisen ajattelun mukaan tur- vallisuusajattelu on vahvasti läsnä vankilatyössä ja tässä se on selkeästi esitetty.

Kuronen (2011, 33) jatkaa: ”Tekemieni haastattelujen perusteella useimmat rikosseu- raamusesimiehet kuitenkin kokevat, että rangaistusajan suunnittelua pidetään tärkeimpänä työtehtävänä. Tämä painotus on esimiesten mukaan laissa annettu. Voisiko tämä osaltaan vai- kuttaa esimiesten ristiriitaiseen suhtautumiseen, kun useimmat kuitenkin kertovat turvalli- suusnäkökohtien olevan työssä tärkeimpiä?” Tästä voin havaita, että esimiehet kokevat itsekin oman roolinsa eri tavoin. Tämän vuoksi pyrin tutkimaan valitsemaani aihetta ja siihen liittyviä odotuksia ja asenteita.

Tässä esitetyistä tutkimustuloksista voi päätellä, että esimiehet ovat kokeneet roolinsa haastavina ja osittain jopa ongelmallisina. Tehtäväkuvien mukainen toiminta on keskittynyt omiin alueisiinsa ja se ei välttämättä ole turvallisuuden hallinnan kannalta paras vaihtoehto. Mielestäni huolellinen rangaistusajan suunnittelu toimii parhaimmillaan koko yhteisön vuorovaikutuksen edistäjänä ja siten pystyy vaikuttamaan vankilan kokonaisturvallisuuteen positiivisesti. Yhteistyö eri alueiden osaajien kanssa tulee myös nostaa esille. Kokonaisuuksien hallitseminen vaatii eri osatekijöiden yhteistoimintaa ja siihen vankilassa tulee aktiivisesti pyrkiä. Turvallisuudesta vastaaminen ja rangaistusajan suunnittelu tulisi nähdä kokonaisuutena, jossa toimitaan yhdessä vankilaturvallisuuden eteen.

8 Tutkimustulokset

Kysely lähetettiin jokaiselle 63:lle rikosseuraamusesimiehelle, jotka toimivat Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella. Tämä alue valittiin yhteistyössä Rikosseuraamuslaitoksen edustajan kanssa. Tulimme siihen tulokseen, että tämä on sopivan kokoinen alue tutkittavaksi opinnäytetyön puitteissa. Tähän alueeseen kuuluvat: Helsingin vankila, Vantaan vankila, Jokelan vankila, Keravan vankila, Riihimäen vankila ja Suomenlinnan vankila. Kysely toteutettiin käyttäen E-lomaketta. Tehtyäni lomakkeen tarkastin sen toimivuuden itse. Koeryhmänä käytin viittä henkilöä eri aloilta. Tämän jälkeen tein tarvittavat korjaukset kyselyn sisältöön ja ulkoasuun. Kyselyn alussa on viisi taustakysymystä ja sen jälkeen 15 monivalintakysymystä sekä lopuksi yksi avoin kysymys. Kysely aloitettiin 7.4. ja muistutus kyselystä lähetettiin 16.4. ja kysely päätettiin 21.4.2012. Kyselyyn vastasi 37 henkilöä, joten kyselyn vastausprosentiksi tuli 58 %.

8.1 Kyselytutkimuksen tulokset

1 Sukupuoli

Vastaajista naisia oli 6 henkilöä ja miehiä 31 henkilöä, eli painotus on selkeästi miespuolisissa vastaajissa johtuen alan miesvoittoisesta sukupuolirakenteesta. Toisaalta tarkasteltaessa nais- ja miesvastaajien kokonaismäärää esimiehistä, niin voidaan todeta, että molemmista sukupuoliryhmistä yli puolet vastasi kyselyyn.

2 Laitostyyppi, missä työskentelet

Vastaajista 34 henkilöä toimii suljetussa laitoksessa ja 3 henkilöä toimii avolaitoksessa esimiehenä. Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen kuuluu kaksi avolaitosta, jotka ovat tuloksissa positiivisesti edustettuna.

3 Toimenkuva

Vastaajista 12 henkilöä toimii turvallisuudesta vastaavana esimiehenä, 17 henkilöä toimii rangaistusajan suunnittelusta vastaavana esimiehenä ja 8 henkilöä toimii muissa esimiestehtävissä, kuten työajan hallinnassa ja viranomaisyhteistyössä.

4 Vuosia esimiehenä

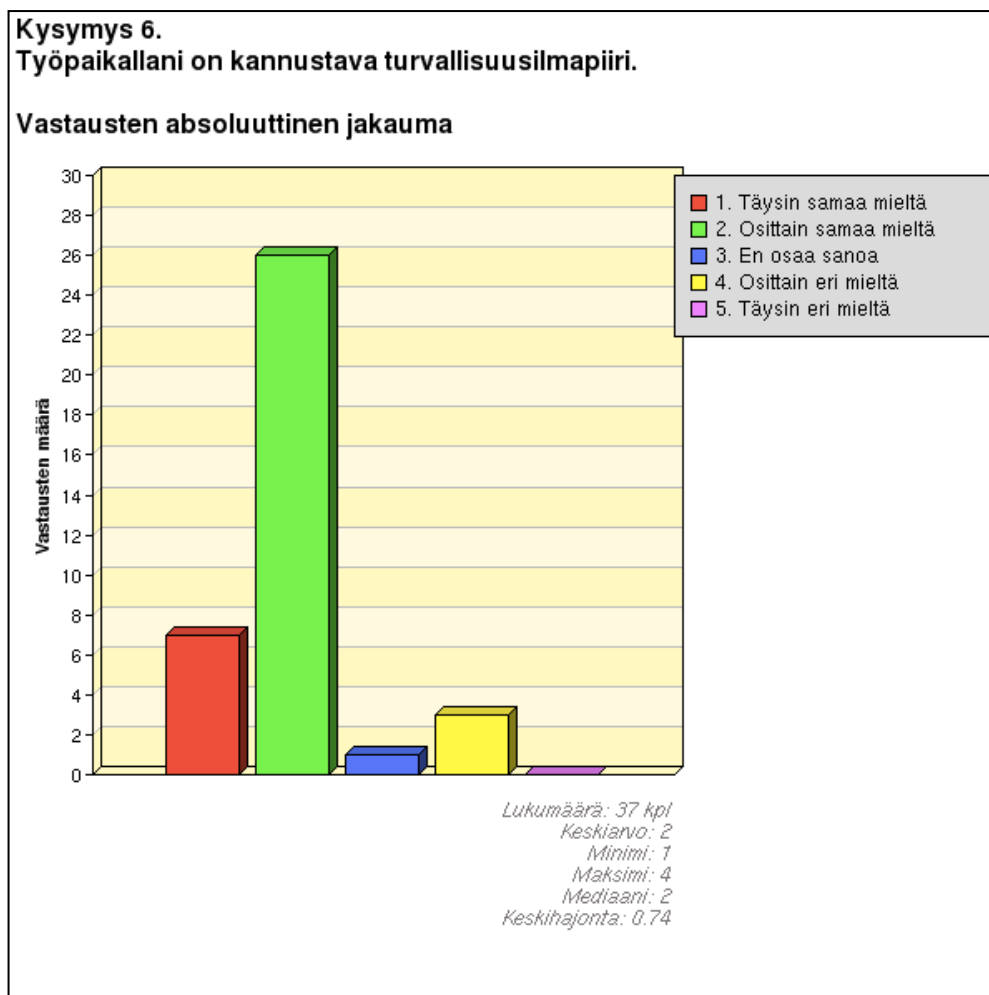
Suurin ryhmä vastaajista on toiminut esimiehenä 6 -10 vuotta. Seuraava lähes yhtä suuri ryhmä on 1 - 5 vuotta esimiehinä toimineet. Pienimmäksi ryhmäksi muodostui 16 - 19 vuotta esimiehenä olleet.

5 Ikäryhmä

Kaikki vastaajat asettuivat ikävuosien 30 - 59 v. välille. Vastaajat jakoutuivat aika tasaisesti em. kolmelle vuosikymmenelle. Nuorimpien ja vanhimpien esimiesten ryhmään ei kuulunut yhtään vastaajaa. On positiivista huomata, että vastauksia tuli näinkin laajalta alueelta.

Kysymys 6

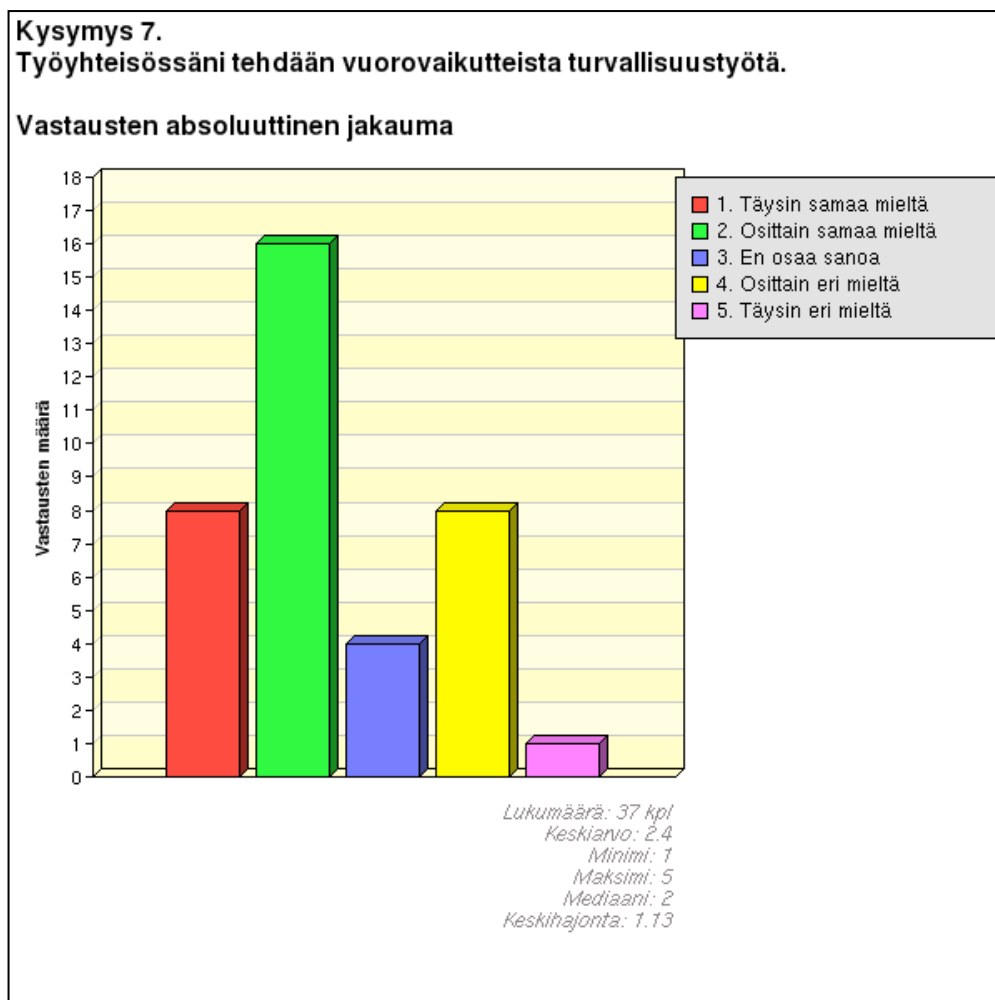
Väittämässä pyritään tiedustelemaan vastaajan kokemusta omasta yksiköstään ja sen yleisestä turvallisuusilmapiiristä. Suurin osa vastaajista oli osittain samaa mieltä väitteestä ja yksikään ei ollut täysin eri mieltä. Tämä antaa viitettä siitä, että turvallisuusilmapiiri koetaan kannustavaksi, mutta siinä on myös vielä kehitettävää. Eri yksiköiden väliset erot turvallisuusilmapiireissä ja henkilökohtaiset asenteet turvallisuutta kohtaan selittävät tätä tulosta.



Kuvio 3: Kysymys 6 Työpaikallani on kannustava turvallisuusilmapiiri

Kysymys 7

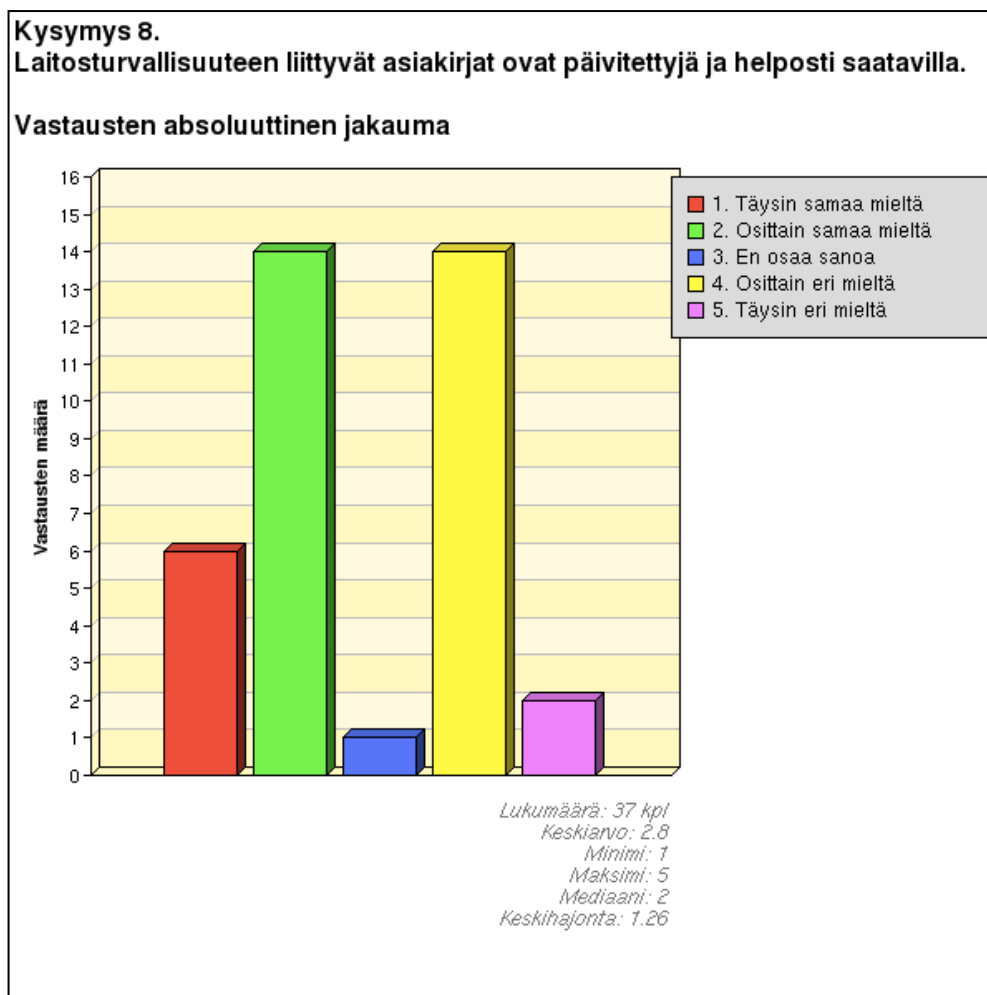
Suurin osa vastaajista oli osittain samaa mieltä väitteen kanssa. Väittämät täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä olivat samanarvoisia. Enemmistö oli siis osittain samaa mieltä siitä, että vuorovaikutteisuus turvallisuustyössä on toimivaa. Yksikkökohtaiset erot ja henkilöiden omat kokemukset selittävät vastausten hajontaa. Vuorovaikutteisuutta ei käsitetä tuloksen mukaan kovin yhtenäisesti.



Kuvio 4: Kysymys 7 Työyhteisössäni tehdään vuorovaikutteista turvallisuustyötä

Kysymys 8

Väittämällä tutkitaan sitä, ovatko turvallisuuteen liittyvät ohjeet ja määräykset saatavilla ja ovatko ne päivitettyjä. Asiakirjoihin liittyvät vastaukset kuvaavat sitä todellisuutta, miten ohjeita ja määräyksiä laitoksissa hallitaan. Mielestäni ohjeiden ja määräysten esillepanossa ja löydettävyydessä on paljon kehitettävää. Perinteiset ilmoitustaulut, jotka ovat täynnä pappia, eivät enää aja asiaansa. Vastausten perusteellakin tässä näkyä selkeä kehittämiskohde.



Kuvio 5: Kysymys 8 Laitosturvallisuuteen liittyvät asiakirjat ovat päivitettyjä ja helposti saatavilla

Kysymys 9

Yli puolet vastaajista kallistuu sen puolelle, että turvallisuuteen liittyvät asiat ovat itsestäänselvyyksiä. Toisaalta aika moni on kuitenkin sitä mieltä, että ne eivät ole itsestään selviä.

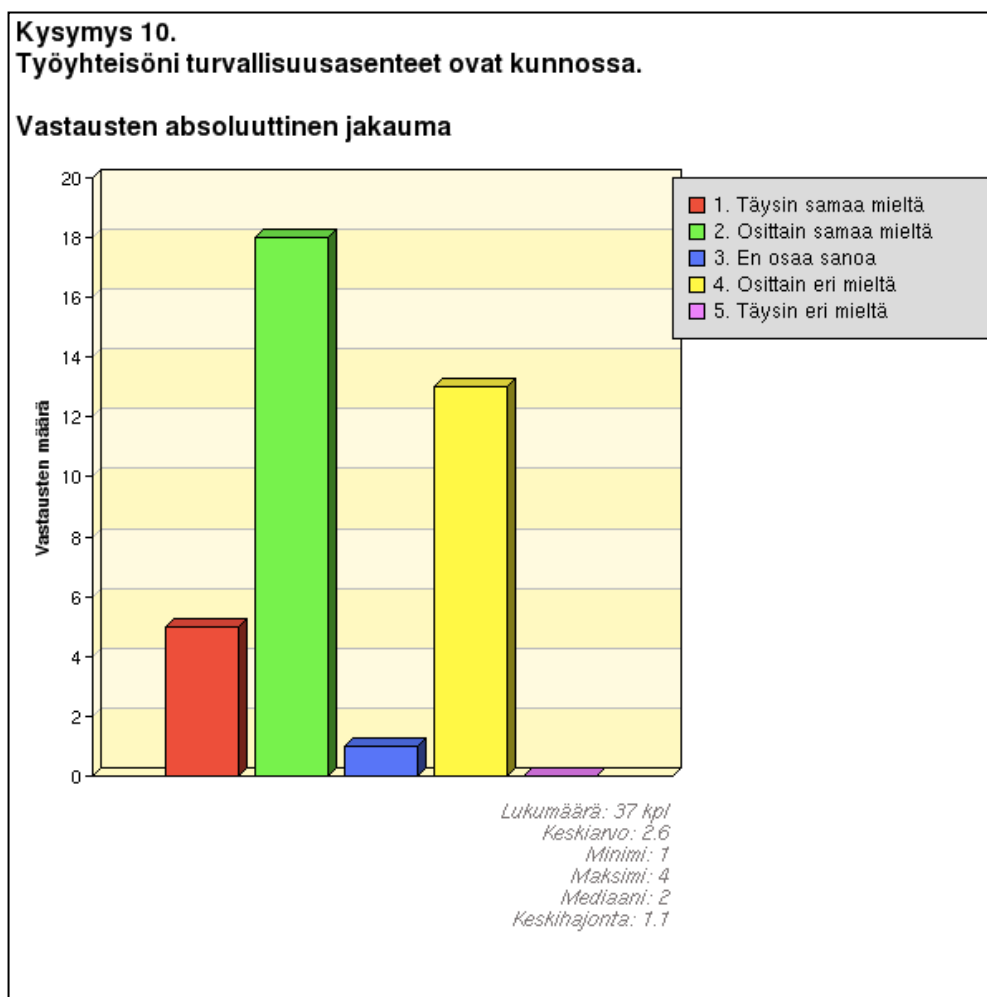
Oman kokemuksen perusteella on tilannekohtaisia eroja milloin turvallisuudesta joutuu muisuttamaan tai painottamaan sitä. Tämä ja vankilakohtaiset eriävyydet käytännöissä selittävät tätä hajontaa.



Kuvio 6: Kysymys 9 Turvallisuuteen liittyviä asioita pidetään itsestäänselvyyksinä

Kysymys 10

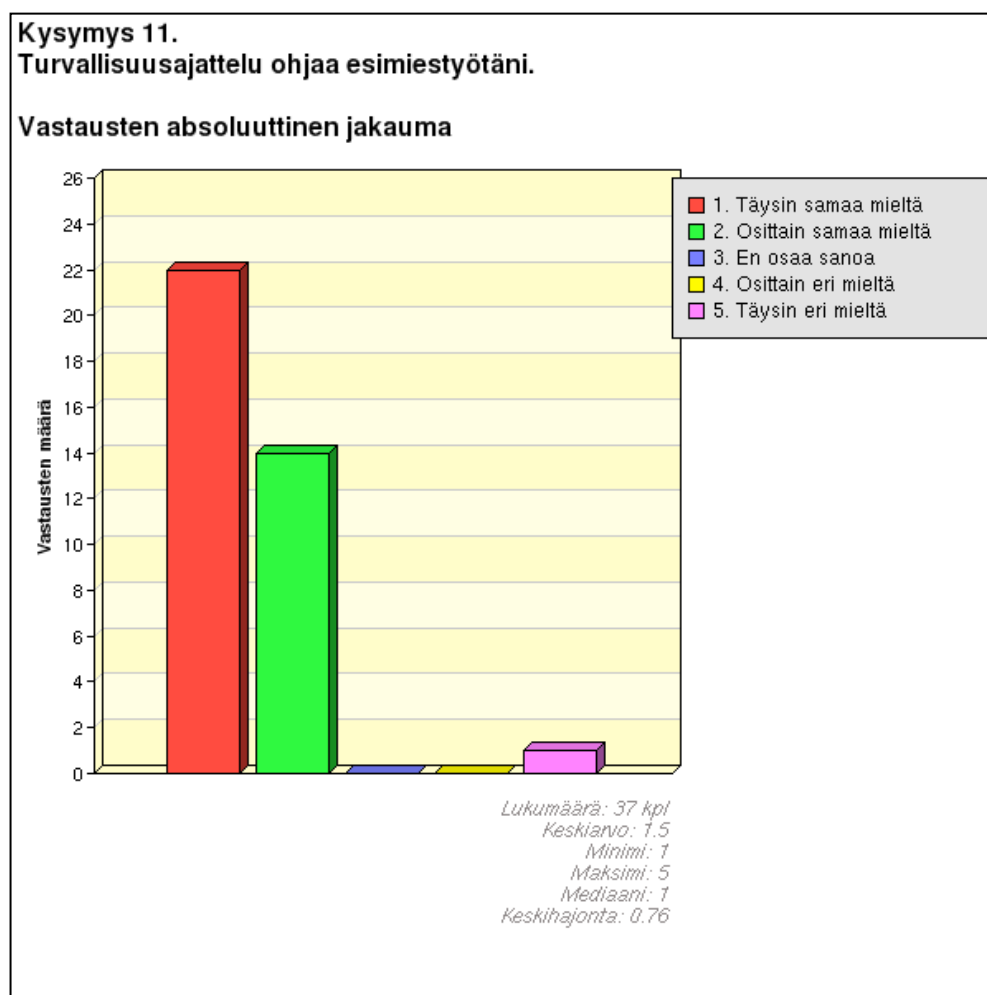
Puhuttaessa esimiehen roolista, niin tämä tulos antaa viitettä vallitsevasta tilanteesta. Mieli-
piteet ovat jakautuneet, mutta positiivista on se, että kukaan ei ollut täysin eri mieltä asiasta
ja vain pieni osa oli neutraalilla kannalla. Kuten eräessä avoimen kysymyksen vastauksessa
tiedostettiin, että ”liian usein mennään tuurilla”, niin asenteissa on kehitettävää. Laitoksissa
vallitsevan turvallisuuskulttuurin osana on siellä työskentelevien ihmisten asenteet työtänsä
kohtaan ja näissä asenteissa on tuloksen mukaan kehitettävää.



Kuvio 7: Kysymys 10 Työyhteisöni turvallisuusasenteet ovat kunnossa

Kysymys 11

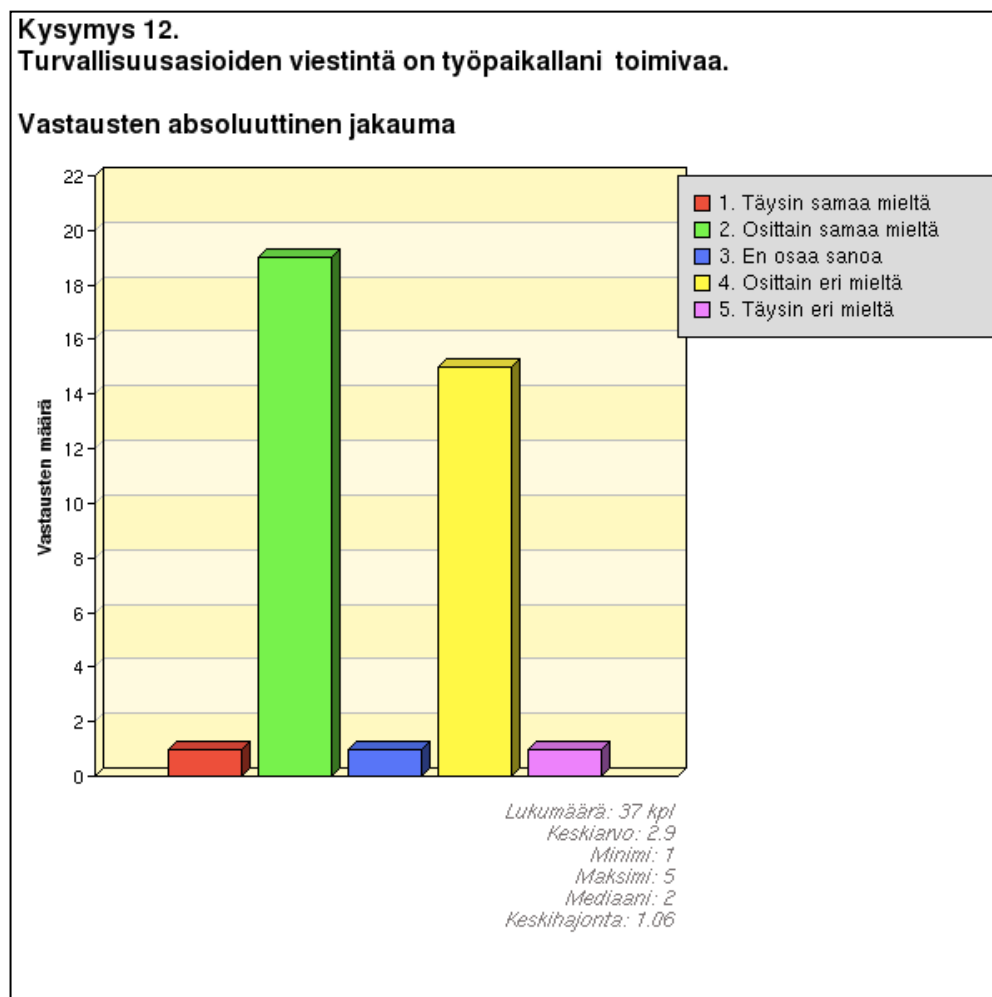
Vastaajat kokevat työnsä ohjautuvan kokonaisvaltaisen turvallisuusajattelun kautta. Yksi vastaaja on täysin eri mieltä. Kokonaismäärään verraten uskon yhden ristiriitaisen vastauksen selittyvän tehtäväkuvalla, joka voi olla muuta kuin perinteinen tässä työssä esitelty kah-tiajako. Tuloksen mukaan vastaajat pitävät pääosin turvallisuutta oman työnsä perustekijänä.



Kuvio 8: Kysymys 11 Turvallisuusajattelu ohjaa esimiestyötäni

Kysymys 12

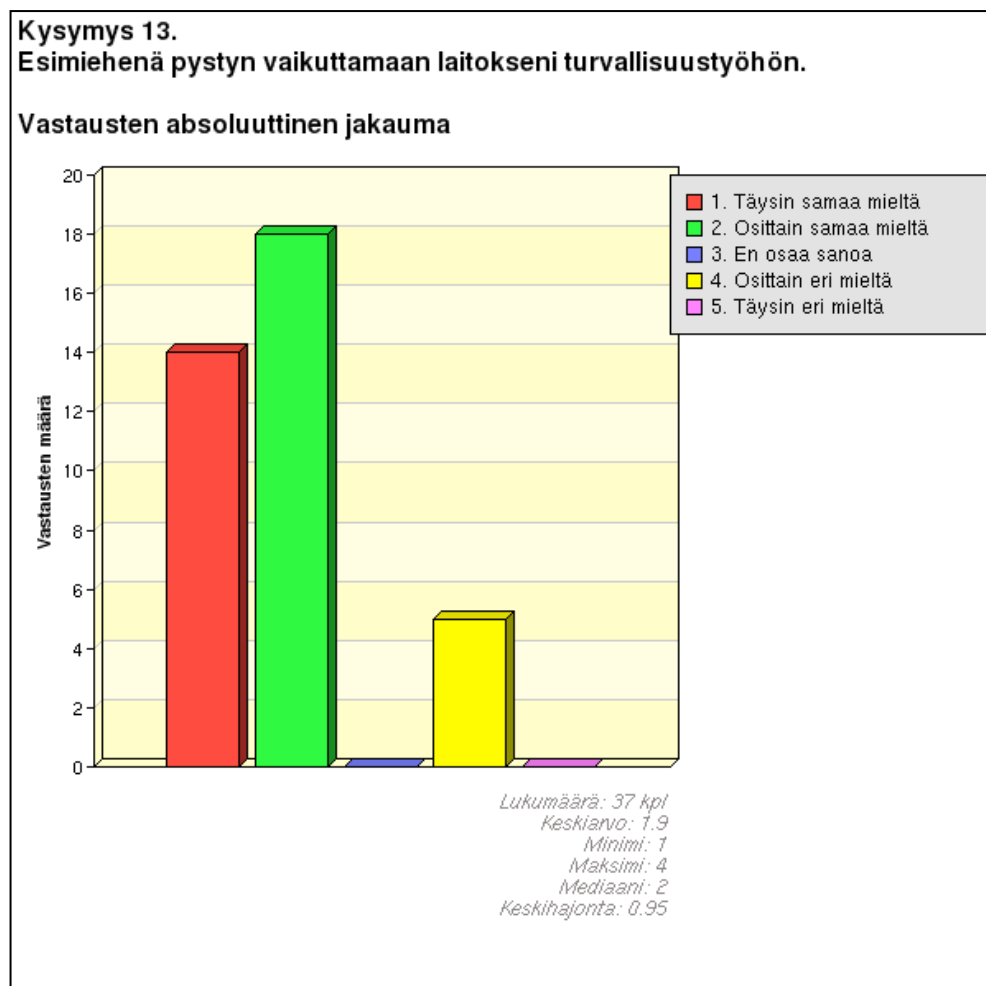
Näissä vastauksissa on selvästi kahtiajakautunut ja epävarma mielipide viestinnän toimivuudesta. Turvallisuusasioiden viestintä on omien havaintojeni mukaan aina ollut hieman rajoitettunutta ja yksikanavaista. On kehitettävä monikanavaisempaa ja avoimempaa viestintää koko organisaatiolle.



Kuvio 9: Kysymys 12 Turvallisuusasioiden viestintä on työpaikallani toimivaa

Kysymys 13

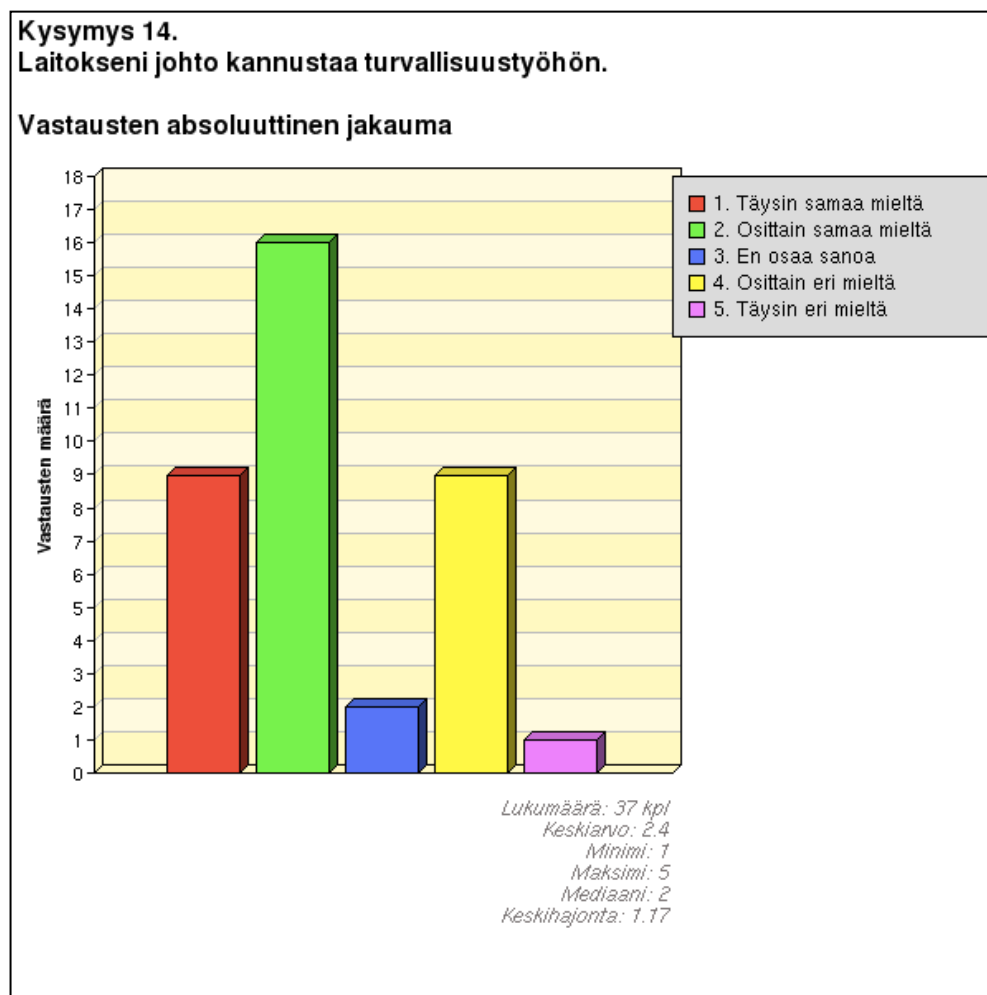
Vastaukset antavat positiivisen kuvan vaikutusmahdollisuuksista. Hieman erimielisyyttä on havaittavissa niin kuin on laitosten välisissä turvallisuusilmapiireissäkin. Kukaan ei valinnut neutraalia vaihtoehtoa ja kukaan ei ollut täysin eri mieltä väitteen kanssa. Tulosten perusteella vaikutusmahdollisuudet ilmenevät eri tasoissa laitoksissa vallitsevien olosuhteiden mukaan.



Kuvio 10: Kysymys 13 Esimiehenä pystyn vaikuttamaan laitokseni turvallisuustyöhön

Kysymys 14

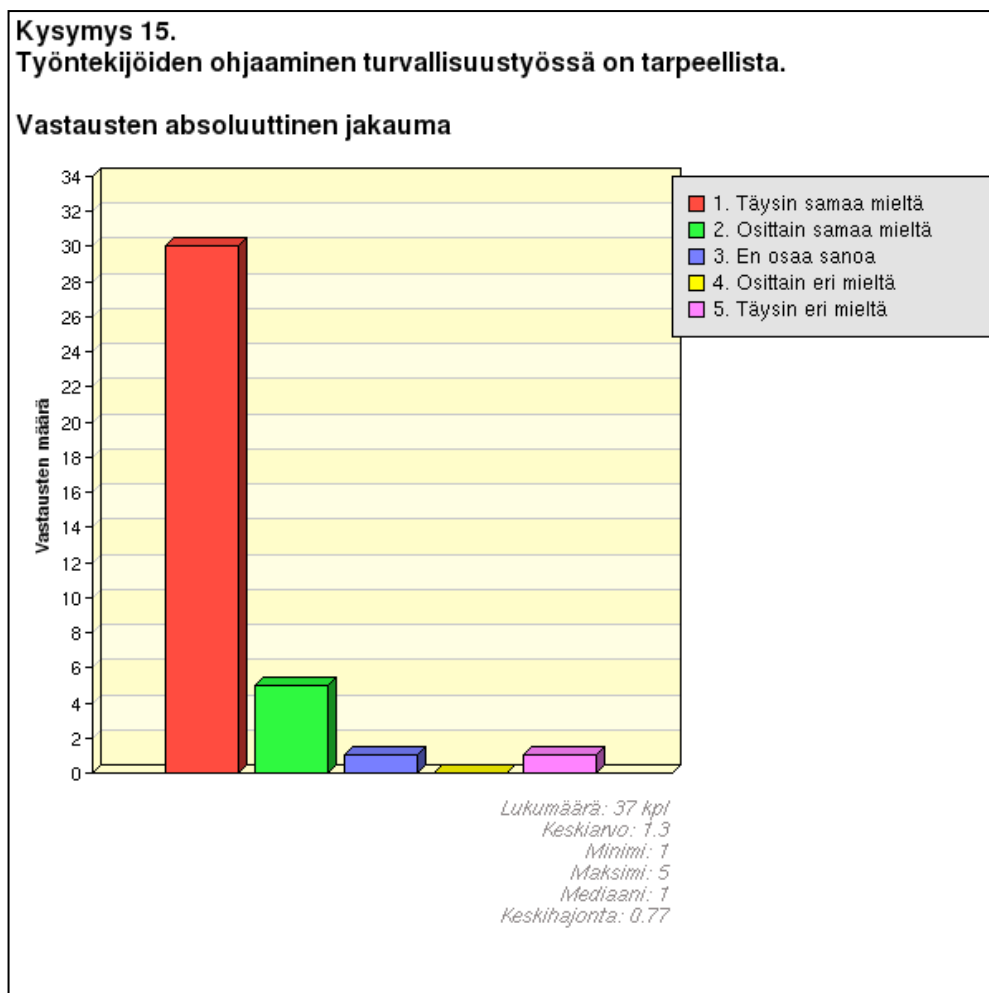
Suurin osa vastaajista kokee, että johto kannustaa. Tämä on hyvä pohja turvallisuustyön tekemiselle. Työntekijöiden on helpompi toteuttaa organisaation turvallisuusstrategiaa, kun siihen saa konkreettista kannustusta. Laitoksissa on erilaisia johtamistyyliä ja sen vuoksi osa vastaajista ei koe saavansa tarpeeksi kannustusta.



Kuvio 11: Kysymys 14 Laitokseni johto kannustaa turvallisuustyöhön

Kysymys 15

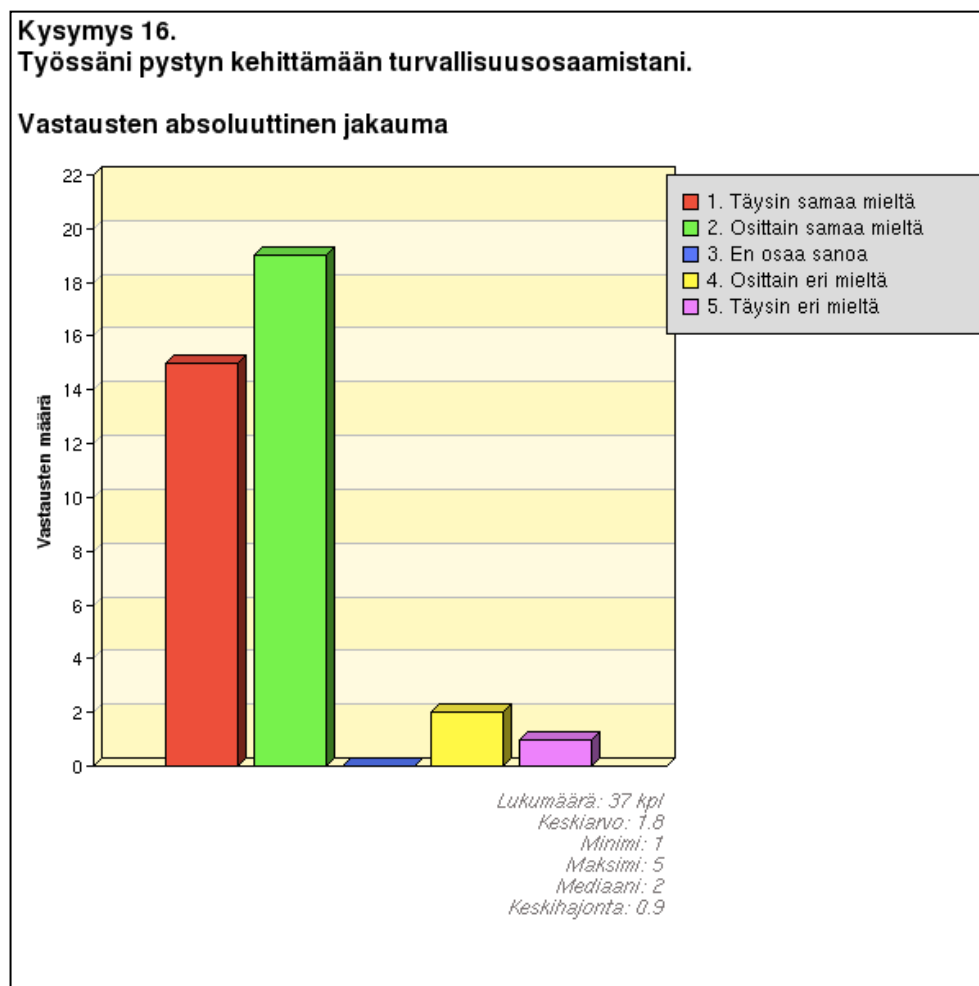
Näissä vastauksissa näkyy voimakas keskittyminen täysin samaa mieltä olemiseen väitteen kanssa. Ristiriitaa aiheuttaa yksi vastaaja ollessaan täysin eri mieltä väitteen kanssa. Mielestäni henkilökuntaa tulee ohjata, jotta toimintatapojen yhtenäisyys säilyy ja toiminnan vaikuttavuus paranee. Turvallisuustyön ohjaamisessa on hyvä ottaa myös huomioon asenteisiin vaikuttamisen merkitys.



Kuvio 12: Kysymys 15 Työntekijöiden ohjaaminen turvallisuustyössä on tarpeellista

Kysymys 16

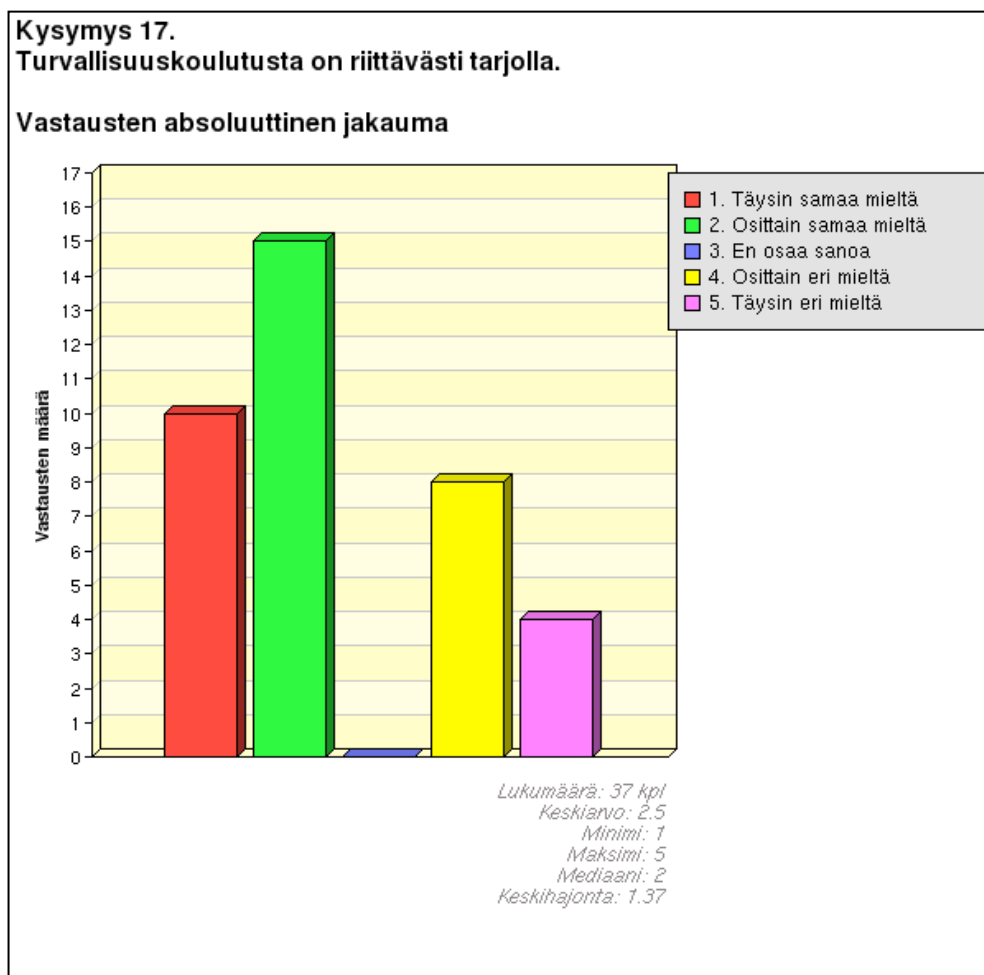
Lähes kaikki ovat sitä mieltä, että pystyvät kehittämään omaa osaamistaan jollain tasolla. Esimiesten aktiivisuus ja halukkuus itsensä kehittämiseen auttavat suuresti rikosseuraamusalan turvallisuuden hallinnassa. Laitoksissa vallitseva ilmapiiri koetaan vastausten mukaan pääosin positiiviseksi.



Kuvio 13: Kysymys 16 Työssäni pystyn kehittämään turvallisuusosaamistani

Kysymys 17

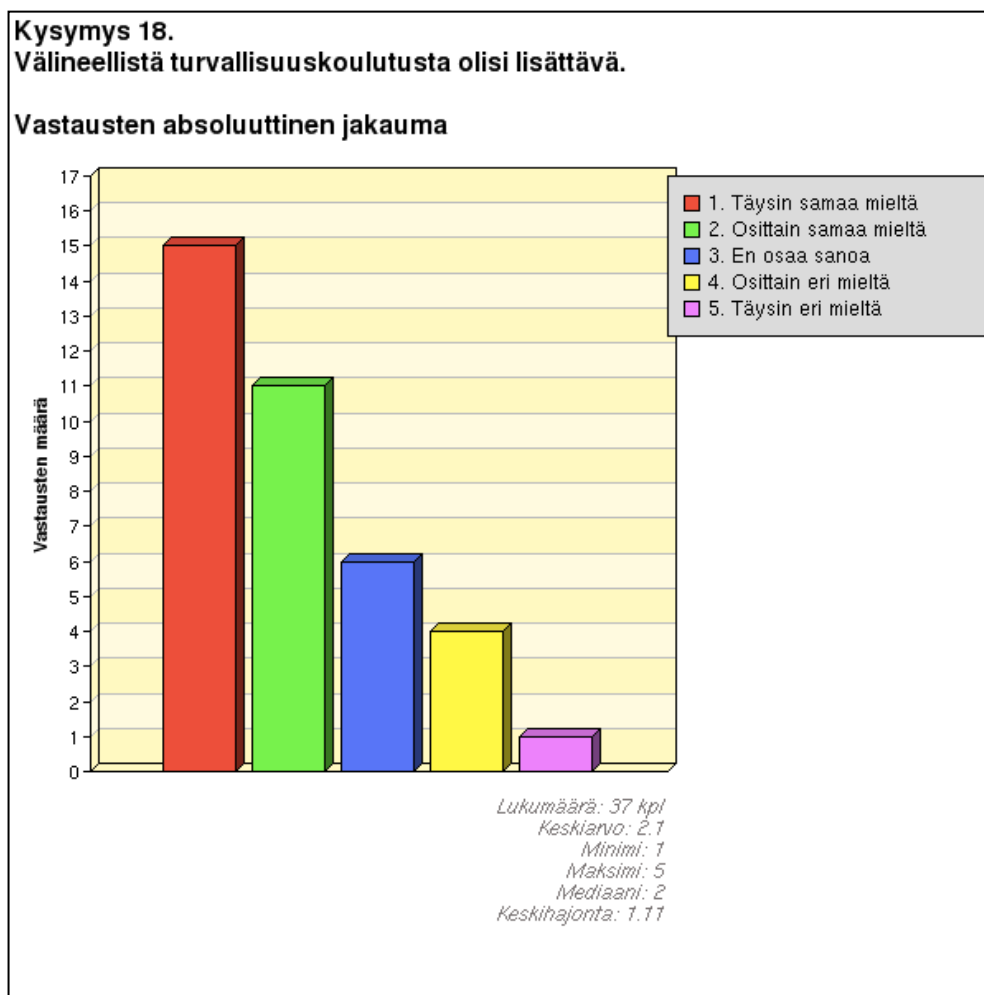
Vastaukset jakautuvat aika vahvasti vaihtoehtojen kesken. Koulutuksen määrä vaihtelee laitosittain. Tulokseen vaikuttaa myös se minkälaisesta koulutuksesta yksilöt ovat kiinnostuneet. Yli puolet on kuitenkin tyytyväisiä tarjonnan määrään. Osa voi kokea, että koulutuksen tarjontaa on liikaa tai sitä ei pidetä mielekkäänä.



Kuvio 14: Kysymys 17 Turvallisuuskoulutusta on riittävästi tarjolla

Kysymys 18

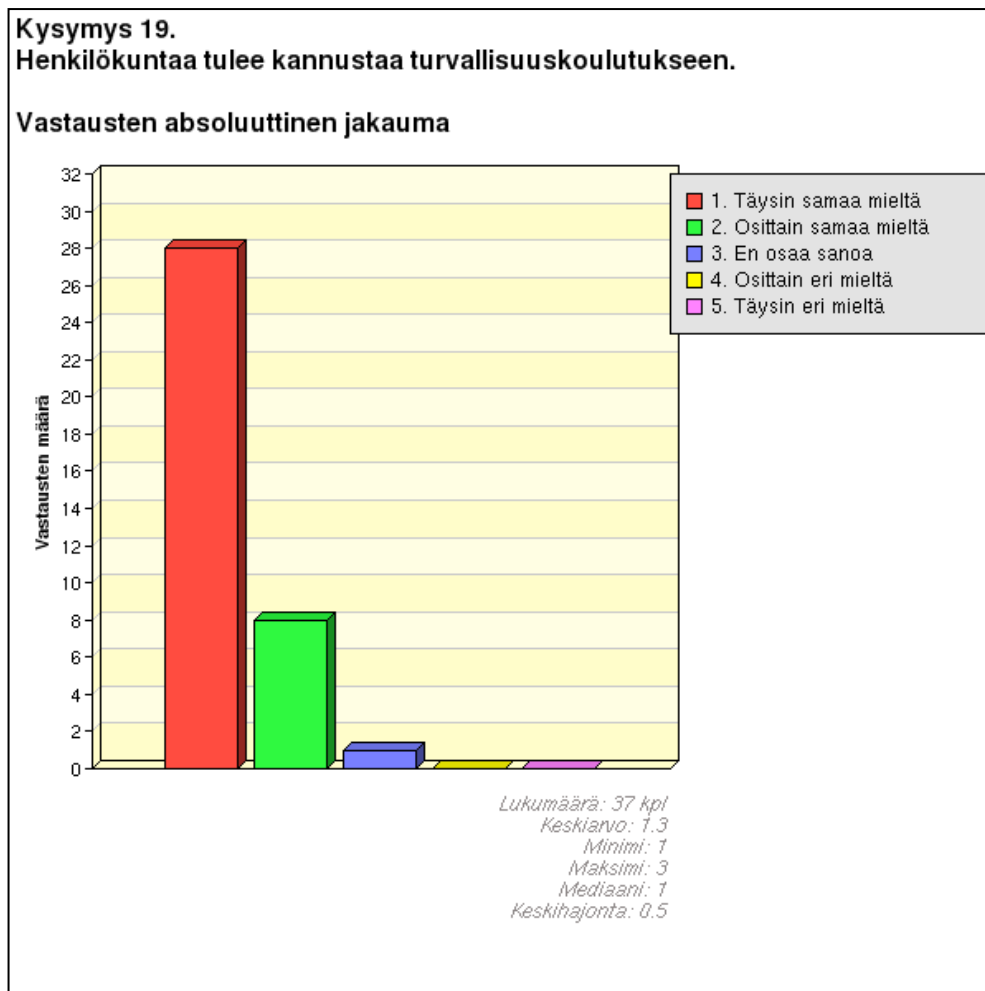
Välineellistä koulutusta on perinteisesti aina ollut tarjolla. Vastaajat ovat vahvasti myös sitä mieltä, että sitä on lisättävä. Tämä koulutus keskittyy vankiloissa yleensä OC-sumuttimien, teleskooppipatukoiden, käsirautojen ja mellakkavarusteiden käytön harjoitteluun. Vastausten mukaan turvavälineiden hallittua käyttöä on harjoitettava lisää.



Kuvio 15: Kysymys 18 Välineellistä turvallisuuskoulutusta olisi lisättävä

Kysymys 19

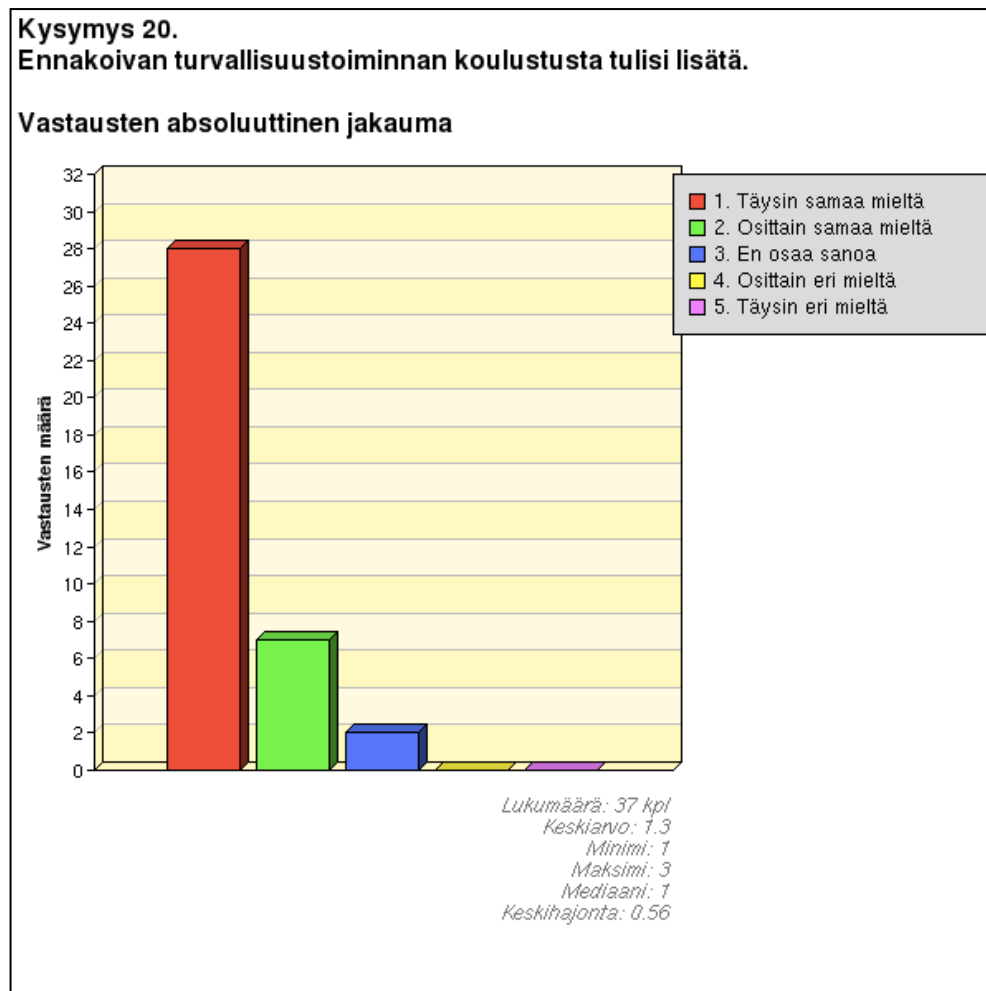
Vastaus on hyvin samankaltainen turvallisuustyön ohjauksen kanssa. Kannustamista tarvitaan, koska toistuva yksin työskentely ja mahdollinen esimiehen ajoittainen puute voi aiheuttaa motivaation puutetta henkilökunnan parissa. Hyvin motivoitunut henkilökunta hakeutuu itsenäisemmin koulutuksiin. Toisaalta tätä vastausta voi tulkita myös siten, että esimiehet kokevat velvollisuudekseen kannustaa henkilökuntaa koulutukseen.



Kuvio 16: Kysymys 19 Henkilökuntaa tulee kannustaa turvallisuuskoulutukseen

Kysymys 20

Vastaajat olivat vahvasti sitä mieltä, että ennakoivaa koulutusta tulee lisätä. Tätä voidaan verrata välineellisen turvallisuuskoulutuksen tarpeeseen ja huomataan nykyisten tarpeiden painotuksen olevan tässä. Oman kokemuksen mukaan välineellistä koulutusta on perinteisesti ollut aina tarjolla ja ennakoivaa vastaavasti huomattavasti vähemmän. Tässä yhteydessä voidaan puhua vuorovaikutuksen kehittamisestä ja asiakkaan kohtaamisen haasteista vankilassa.



Kuvio 17: Kysymys 20 Ennakoivan turvallisuustoiminnan koulutusta tulisi lisätä

Kysymys 21 Kuvaile rooliasi vankilan turvallisuuden hallinnassa

Jätin tämän viimeisen kysymyksen vapaaehtoiseksi ja toivoin sen auttavan vastauksien saamisessa. Tähän kysymykseen vastasi 29 henkilöä ja 8 henkilöä jätti vastaamatta. Vastauksista käy ilmi esimiehen tehtävien monipuolisuus ja suunnitelmallisuus. Työn vastuullisuus tulee myös ilmi useissa vastauksissa. Esittelen tässä osan vastauksista. Saman sisällön toistamisen välttämiseksi, tuon esille vain osan vastauksista:

”Esimiehenä yritän onkia tietoja ja ennakoida tilanteet, sekä pitää alaiset ajan tasalla, varsinkin valvouksissa.”

”Toiminnan lainmukaisuuden valvonta ja vastuun otto, tarpeellisen tiedon hankkiminen ja välittäminen, hyvien käytäntöjen vakiinnuttaminen ja niiden jatkuva kehittäminen yhdessä henkilökunnan kanssa.”

”Jokaista päätöstäni/esitystäni ohjaa ensisijaisesti turvallisuuspainotteinen näkökulma. En anna pienintäkään työtehtävää, etten ole suunnitellut kokonaisuutta turvallisuuspainotteisesti.”

”Mahdollistaa koulutusten järjestäminen, osallistuminen hankintoihin. Johtaminen vaativissa tilanteissa.”

”Ohjaava.”

”Olen rangaistusajan suunnitelmista vastaava esimies. Toimin myös osastoilla ja organisoin päivittäistä tarkastustoimintaa.”

”Osastoesimiehenä vastaan päiväjärjestyksen turvallisesta toteutumisesta osastolla. Päivystäjän tehtävissä puolestaan vastaan laitoksen toimintojen turvallisesta sujuvuudesta.”

”Päivystyksessä toimiva esimies on vaativassa tilanteessa tilannejohtaja jonka vastuulla käytännön turvallisuus on. Ennakoivaa turvallisuustyötä tekee koko henkilökunta omalla panoksellaan.”

”Valvova.”

”Vastaan omalta osaltani osastoni turvallisuudesta ja pyrin aina korostamaan työskentelyssä turvallisten työtapojen ja menetelmien käyttöä.”

”Vastaan osaltani vankien sijoittelusta osastoille, joten tässä mielessä vastaan kaikkien vankilaan tulevien ja osastolle siirtyvien vankien turvallisuudesta.”

”Vastaan tarkastustoiminnan toteutumisesta osastoilla normaalin esimiestyön ohessa.”

”Vastaan vankilan turvallisuudesta ennen kaikkea vankilatiedustelun, turvallisuuskoulutuksen, turvallisuusselontekojen ja erilaisten turvallisuusrekisterien vastuuhenkilönä.”

”Sivusta katsoja. Muut määrää!”

”Turvallisuus on vankeinhoidon peruskivi. Tiedostan tosiasian, että liiankin usein menemme ”tuurilla”. Tämän johdosta pyrin tekemään paljon ajatustyötä ja suunnittelua, jotta me seilaisi ihan ulapalla.”

8.2 Kyselytutkimuksen yhteenveto

Kyselytutkimuksessa pyrittiin lähestymään rikosseuraamusesimiesten tehtäväkuvaa seuraavasti: turvallisuus yleisesti, turvallisuus ja esimiestyö sekä turvallisuuden kehittäminen. Kysymykset esitettiin väittämien muodossa ja näiden lisäksi esitettiin yksi avoin kysymys. Tutkimuksen aiheen liittyessä turvallisuuden hallintaan pitäydettiin kyselyssäkin siinä. Pyrin rakentamaan sellaisen kyselylomakkeen, joka olisi yksiselitteinen vankilan turvallisuusmaailmaa ajatellen ja mielestäni onnistuin siinä.

Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että turvallisuuden hallinnan kokonaisuus kuuluu heille tehtäväkuvasta huolimatta. Rikosseuraamusesimiesten työkenttää pidettiin yleisesti laajana ja haastavana. Tutkimuksesta selviää myös, että vastaajien laitoksissa tehdään pääosin kannustavaa turvallisuustyötä. Vastauksista voi päätellä, että valtaosa on myös sitä mieltä, että henkilökuntaa tulee kannustaa turvallisuuskoulutukseen.

Vastauksien perusteella suurin osa esimiehistä kokee roolinsa vastuullisena. Tämä päätelmä mielestäni tukee sitä, että esimiehet asettavat turvallisuuteen perustuvia tavoitteita toiminnalleen. Tällä tavoin he voivat jalkauttaa organisaation strategiaa onnistuneesti. Kysely osoittaa myös, että työn organisointi on keskeisessä asemassa. Vankilan turvallisuustyön lähtökohtana voidaan pitää perustehtävän ymmärtämistä ja sen selkeyttämistä työntekijöille.

Vaikka vastauksissa oli samansuuntaisia painotuksia oli siellä myös hajontaa mielipiteissä. Tätä voisi tulkita siten, että esimiehen rooli ei ole yksiselitteinen. Vastausten hajonta voi myös viitata siihen, että esimiesten käsitys omasta roolistaan voi olla hieman epäselvä. Voi myös olla, että turvallisuuteen liitetyt kysymykset tulkitaan tehtäväkuvan mukaisesti. Eri tehtäviin

liitetyt prosessit ja niiden suorittamiseen keskittyminen voi antaa osaltaan vastausten mukais- ta hajontaa. Osa vastaajista ilmaisi roolinsa olevan vain ”valvova” tai ”ohjaava” ja yksi vas- taaja esitti roolinsa olevan: ”Sivusta katsoja. Muut määrää!”. Nämä yksittäiset vastaukset ovat merkittäviä tutkittaessa esimiesten roolia. Niiden mukaan rooli onkin vain jonkinlaista taustalla tapahtuvaa toimintaa. Voidaan sanoa, että esimiesten näkemyksissä tehtävistään ja roolistaan on eroja. Havaintojeni mukaan eri laitosten välillä on eriävyyksiä tehtävänkuvassa ja myös työkuultuurissa.

9 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa esitetyt havainnot ja esimerkit perustuvat näkemyksiin yhdestä laitokses- ta, Helsingin vankilasta. Kyselyn vastaajat olivat useista laitoksista, mutta omat kokemukseni vankilatyöstä ovat vain yhdestä laitoksesta. Tutkimuksen johdannossa esitetty esimiesten kah- tiajako ei näytä olevan käytännössä aivan yksiselitteinen. Tutkimuksesta käy ilmi, että joissa- kin laitoksissa esimiesten tehtävät menevät osittain päällekkäin. Tämä asia toisaalta tukee sitä toteamusta, että vankilan turvallisuus on kaikkien yhteinen asia. Tämä oli myös ajatukse- na miksi tutkitaan rikosseuraamusesimiehiä yhtenä ryhmänä. Toisaalta eri laitoksissa on eri- laiset painotukset esimiesten tehtäväkohtaisessa jakaumassa. Toisissa laitoksissa on enemmän turvallisuuteen keskittyneitä esimiehiä ja toisissa taas enemmän rangaistusajan suunnitteluun keskittyneitä. Tutkimukseen liitetyt esimiehet työskentelevät yleensä itse laitoksissa ja ovat näin ollen lähellä kenttätoimintaa, joten halusinkin tutkia turvallisuuden hallintaa yleisem- mällä tasolla, tehtävänkuvan ulkopuolella.

Järvelä (2011, 235) esittää teoksessa ”Rikosseuraamistyön kehittämisen kysymyksiä”, kritiik- kiä uutta vankeinhoidon toimintamallia ja sen tuottamia piilovaikutuksia kohtaan. Hän toteaa mallin ja sen toteutustavan olevan lähtökohdiltaan ja todellisuudessa järjestelmä- eikä asia- kaskeskeisen. Hänen mukaan tämä toimintamalli ei tue vankeinhoidon perustehtävän mukais- ta työn tukemista, johon vangin vapautteen valmentamisen näkökulmasta liittyy itse asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutus, johon sisältyy kyky liittyä perinteisiin yhteisöihin. Hänen mu- kaan tämän tuloksena on henkilökunnan ja vankien sekä vankien keskinäisen vuorovaikutuksen väheneminen. Tutkimuksessani tulee selville, että järjestelmiä pyritään hallitsemaan aktiivi- sesti. Tämä taas johtaa siihen kysymykseen, onko laitoksissa toimivien ja asiakkaina olevien ihmisten vuorovaikutuksen määrä vähentynyt?

Oman kokemukseni perusteella olen havainnut esimiesten puolelta arvostelua sitä kohtaan, että vankien asioiden hoitaminen ja rangaistusajan suunnitelmien tekeminen vie lähes kaiken työajan. Toisaalta myös laitoksen päivystyksessä toimivan turvallisuudesta vastaavan esimie- hen toiminta rajoittuu päivystäjän tehtäviin. Oman laitokseni päivystäjät eivät juurikaan liiku vankien parissa ja osastoilla toimivat rikosseuraamusesimiehet ovat paljolti kiinni kirjallisissa

töissä. Esimiesten osallistuminen kenttätöihin on nykyään vähentynyt. Vuorovaikutteisuutta pidetään kuitenkin perustana toimivalle ja turvalliselle vankilatyölle. Vuorovaikutuksen toivuutta tulisikin edistää niin vankien välisessä, vankien ja henkilökunnan välisessä ja henkilökunnan keskinäisessä kanssakäymisessä.

Esimiehen rooli vankilassa on kokenut paljon muutoksia viime vuosina. Ne ovat olleet osaltaan hyviä ja osaltaan vähemmän hyviä muutoksia. Mielestäni nykyään painotetaan vangin rangais-tusaikaan kohdistuvan työn merkitystä, jolla on kuitenkin tärkeä merkitys ennakoidulle turval-lisuustyölle vankilassa. Esimiehisyyden henkilökuntaa kohtaan on mielestäni myös muuttunut. Painotuksen ollessa asiakkaissa voi käydä niin, että perinteinen esimiestyö työntekijöitä koh-taan jää liian vähälle huomiolle. Olisi kuitenkin ensiarvoisen tärkeää, että huomiota kiinnitet-täisiin myös siihen kuinka toimitaan esimiehenä omille työntekijöille. Vankilat ovat tiiviitä yhteisöjä ja niissä työskenteleminen vaatii paljon kaikilta työntekijöiltä. Oman kokemukseni perusteella työntekijät odottavat esimiehiltään enemmän johtamista ja aktiivista kannanot-toa eri aiheisiin ja tilanteisiin. Havaintojeni perusteella voin todeta, että ongelmallisten ai-heiden esille ottaminen koetaan haastavana vankilan työyhteisössä. Tämän lisäksi laitoksien työntekijöidenkin tulee kiinnittää huomiota myös omaan alaistaitoihinsa alalla, jossa toimiva kommunikaatio on menestystekijä ja kuitenkin se liian usein kääntyy tappioksi.

Vankien maailmassa on tärkeää saada esitettyyn asiaan vastaus rikosseuraamusesimieheltä tai muulta vastaavalta henkilöltä. Esimiehen rooli on siis keskeinen ja haastava. Suoritin Helsin-gin vankilassa opiskeluuni liittyvän viiden kuukauden työharjoittelun esimiehen tehtävissä ja pääsin omakohtaisesti toteamaan tehtävän monimuotoisuuden. Harjoittelu vahvasti haluani tutkia valitsemaani aihetta. Tämän myötä tulin siihen tulokseen, että viestinnän merkitys on keskeistä. Ilman toimivaa vuorovaikutusta esimiesten ja työntekijöiden välillä ei voida toteut-taa organisaatiolle asetettua strategiaa. Nykyisissä toimintasuunnitelmissa esitetty vuorovai-kutteinen vankeinhoitotyö ei ole käytännössä niin toimivaa kuin sen ennakoitua olevan. Vuo-rovaikutteisen turvallisuustyön tekeminen koettiin kyselyssäkin ristiriitaisesti. Se antaa mie-lestäni oikean kuvan toiminnan nykytilanteesta.

Rikosseuraamusesimiehen rooli on vähintäänkin haastava. Kaikki esimiehen rooliin liittyvät osatekijät liittyvät vankilassa jollain tavalla turvallisuuteen. Esimiestaidot, viestintätaidot, ohjaustaidot, vastuun kantaminen, kannustaminen ja johtaminen saavat kaikki turvallisuuteen liittyvän merkityksen vankilatyössä. Oman kokemukseni mukaan esimiehisyyden perinteisessä merkityksessään on saanut väistyä asiantuntijuuden edeltä. Nykyiset tehtävät määrittelevät esimiesten roolin painottamaan tietyille osa-alueille ja näin ollen se voi heikentää kenttätöiden ohjaamista. Kokemukseni mukaan kentällä tarvitaan johtamista. Perustyö tulee kyllä tehdä itsenäisesti, mutta sen tukena tulee olla ohjaavaa ja kannustavaa esimiestyötä. Tällä ta-voin työn tavoitteiden saavuttamiselle saadaan merkitystä ja esimiehen palautteen avulla on

helpompi kehittyä työssään. Palautteen antamisen tulisi toimia myös molempiin suuntiin, jotta voidaan puhua toimivasta vuorovaikutuksesta.

Näkisin rikosseuraamusesimiehen roolin ammattitaidon, turvallisuusajattelun ja yhdenvertaisuuteen perustuvan toiminnan yhtälönä. Vankilassa esimiehet joutuvat toimimaan monipuolisten haasteiden edessä. He toimivat yhtä aikaa alaisina ja esimiehinä sekä tekevät vankien elämään vaikuttavia päätöksiä. Heidän toiminta ohjaa työntekijöitä ja asettaa vallitsevalle työskentelytilalle laitoskohtaiset vaatimukset ja esimerkit. Vankilan turvallisuuden hallinta muodostuu useista eri tekijöistä. Perinteisen turvallisuusajattelun lisäksi suljetussa laitoksessa tulee kiinnittää huomiota myös vähemmän näkyvillä oleviin asioihin. Näihin liittyy paljon vankilan eri ihmisryhmien välisten kanssakäymisten huomioimista ja vankien keskuudessa tapahtuvien ilmapiiri muutosten havainnointia. Kokonaisuuden hallintaan liittyy näin ollen hyvä ihmistuntemus sekä henkilökunnan että vankien suuntaan. Turvallisuuden lähtökohdat vankilassa perustuvat ihmisten väliseen kanssakäymiseen suljetussa ympäristössä. Tämä ympäristö luo erityisen toimintakentän, missä rikosseuraamusesimiesten tulee toimia aktiivisella ja ajoittain luovalla otteella.

Rikosseuraamuslaitoksessa on tehty ”Selvitys vankilatilojen määrittelystä valvonnan intensiivisyyden mukaan” -selvitys (Laulumaa 2011, 3) jossa todetaan, että nykyinen kahtiajako avoimiin ja suljettuihin vankiloihin ei ole enää riittävä vankilojen erilaisuuden ja valvonnan intensiivisyyden erojen vuoksi. Nämä syyt voivat aiheuttaa epäoikeudenmukaisuutta esim. vankien sijoittelussa. Selvityksen mukaan nykyistä tarkemmasta vankitilojen määrittelystä saadaan apuväline mm. toiminnan ja henkilöstön mitoituksen suunnitteluun. Tästä johtuen uskon, että rikosseuraamusesimiehiin tehtävänkuvassa tulee tapahtumaan laitoskohtaisia tarkennuksia, riippuen laitoksen uudesta turvallisuusluokituksista. Tämän perusteella ehdotan jatkotutkimuksena oman tutkimukseni mukaisen näkökulman siirtämistä yksittäisen laitoksen tarkasteluun. Tällä tavoin voidaan syventää esimiehen roolista saatua tietoa ja tutkia myös esimiesten tehtäväkohtaisia painotuksia laitoksittain.

Toinen ehdotus jatkotutkimukselle liittyy vuorovaikutukseen. Aikaisemmin mainittuun järjestelmäkeskeisyyteen viitaten uskon, että vankien ja henkilökunnan sekä vankien keskeistä vuorovaikutusta olisi tutkittava. Vankeinhoidon perustehtävän mukainen asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutus toimivat perustana ihmiskeskeiselle työlle, jota vankiloissa tehdään. Mielestäni olisi aiheellista tarkastella näitä vankilassa tapahtuvaan vuorovaikutukseen liittyviä elementtejä, turvallisuutta unohtamatta. Päivittäisissä henkilöiden kohtaamisissa luodaan perusteet laitoksessa vallitsevalle ilmapiirille. Vallitseva ilmapiiri vaikuttaa kaikkiin ihmisiin ja se on osa vankilan turvallisuuskulttuuria.

Kehitysehdotuksena esitän oman laitoksen päivittäiseen toimintaan liittyvien palaverien lisäämistä esimiesten ja työntekijöiden välille. Tällä hetkellä palavereja käydään vain esimiesten ja talon johdon kesken. Esimiesten ja työntekijöiden välisten palaverien tulisi olla vähintään viikoittaisia tapahtumia. Tällä tavoin voidaan parantaa tiedonkulkua ja samalla vähentää kenttätöissä usein ilmenevää epätietoisuutta. Vuorovaikutuksen kehittämisen kannalta on tärkeää, että esimiesten ja työntekijöiden välillä on toimivaa viestintää.

Lisäksi ehdotan turvallisuustilanteen katsauksen järjestämistä esimiehille. Sen tarkoituksena olisi selvittää yksittäisen vankilan turvallisuustilanne. Esimiehet kävisivät läpi laitoksen tilanetta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Katsauksessa vaihdettaisiin ajankohtaista tietoa laitoksen eri osastojen esimiesten välillä ja saataisiin myös uutta tietoa viranomaisyhteistyötä tekevien esimiesten kautta. Tilaisuudessa voisi käsitellä vankilan turvallisuuteen vaikuttavien riskien esiintymistä ja niiden toteutumisen mahdollisuutta. Vankilan kautta kulkee vuosittain suuri määrä vankeja ja siksi onkin tärkeää, että tiedetään mitä vankiyhteisön sisällä tapahtuu ja mitkä suuntaukset siellä ovat vallalla. Turvallisuustietoa raportoitaisiin muulle henkilökunnalle, jotta kaikki tietäisivät mikä laitoksen turvallisuustilanne on. Katsaukselle tulisi järjestää erityinen aika ja paikka, jotta asiaan pystyisi keskittymään sen vaatimalla tavalla. Mielestäni tilaisuus olisi hyvä järjestää vähintään kaksi kertaa vuodessa. Tällainen tilaisuus lisäisi vuorovaikutuksen mahdollisuuksia ja auttaisi yhteisten päämäärien saavuttamisessa.

Lähteet

Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Arola, A. 2007. Näkökulmia: Onko yksilöllä mahdollisuus muuttua ja kasvaa? Poliisilehti 1/2007. Viitattu 17.4.2012

<http://www.poliisi.fi/poliisi/poliisilehti/periodic.nsf/vwarchivedlist/1214CB38CCA850C5C2257289002FA53B>

Coyle, A. 2007. Governing, leadership and change. Teoksessa Jewkes, Y. (toim.) Handbook on Prisons. Cullompton: Willan Publishing, 496 - 517.

Coyle, A. 2005. Understanding prisons. Key issues in policy and practice. Glasgow: Bell & Bain Ltd.

Crawley, E. 2004. Doing Prison Work. The public and private lives of prison officers. Cornwall: T.J. International Ltd.

Flink, A-L., Reiman, T. & Hiltunen, M. 2007. Heikoin lenkki? Riskienhallinnan inhimilliset tekijät. Helsinki: Edita Prima.

Grönfors, M. 2001. Havaintojen teko aineistokeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino, 124 - 141.

Hakala, J. 2006. Informaatiohyöky. Tiedon ja osaamisen hallinta työelämässä. Tampere: Tammer-Paino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Hypén, K., Keinänen, A. & Laulumaa, S. 2011. Vankiloiden turvallisuuden mittaaminen; tarpeet, teoria ja käytäntö. Teoksessa Lavikkala, R. & Lindeborg, H. (toim.) Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 175 - 195.

Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2010. Johda riskejä - käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. Pössneck: GGP Media GmbH.

Juholin, E. 2009. Communicare!. Porvoo: WS Bookwell.

Junninen, M. 2008. Suomalaisten vankiloiden turvallisuus. Rikosseuraamusviraston julkaisu 5/2008. Vammala: Vammalan Kirjapaino.

Juuti, A. 2010. Rikosseuraamuslaitoksen työ lisää yhteiskunnan turvallisuutta. Haaste 4/2010, 29.

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Juvonen, M., Korhonen, H., Ojala, V-M., Salonen, T. & Vuori, H. 2005. Yrityksen riskienhallinta. Helsinki: Yliopistopaino.

Järvelä, S. 2011. Yhteisö ja integraatio. Teoksessa Lavikkala, R. & Lindeborg, H. (toim.) Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 234 - 242.

Järvinen, P. 2004. Esimiestyö ongelmatilanteissa - konfliktien luomat haasteet työyhteisössä. Porvoo: WS Bookwell.

Kivivuori, J. 2011. Rikollisten veljeys. Kriminologisia näkökulmia rikollisten sosiaalisiin suhteisiin. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenesprint.

- Kokkonen, P. 2009. Vankeinhoitoesimiesten näkökulmia työhönsä Helsingin vankilan päivystyksessä. Laurea-ammattikorkeakoulu. Tikkurila. Viitattu 25.3.2012
<https://publications.theseus.fi/.../OpinnaytetyoKokkonenPDF.pdf?...1>
- Konttinen, J. & Skyttä, A. 2010. Esimiehen mielilyö. Prosessoivan johtamisen opas. Kariston Kirjapaino.
- Kultanen, V. 2010. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuustietoportaalin tarvesuunnitelma. Laurea-ammattikorkeakoulu. Leppävaara. Viitattu 15.4.2012
https://publications.theseus.fi/.../ONT_Vesa%20Kultanen.pdf?...1
- Kuronen, Mia. 2010. Rangaistusajan suunnitelma: Rikosseuraamusesimiehen ilo vai kiro? Tutkielma Turun vankilan esimiesten kokemuksista ja näkemyksistä. Laurea-ammattikorkeakoulu. Tikkurila. Viitattu 25.4.2012
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25773/Kuronen_Mia.pdf?sequence=1
- Laine, M. 2007. Kriminologia ja rankaisun sosiologia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Laulumaa, S. 2011. Selvitys vankitilojen määrittelystä valvonnan intensiivisyyden mukaan.
- Leppänen, J. 2006. Yritysturvallisuus käytännössä. Turvallisuusjohtamisen portfolio. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Mohell, U. & Pajujoja, J. 2006. Vankeuspaketti. Vankeinhoidon kokonaisuudistus käytännössä. Tallinna: AS Pakett.
- Mäkinen, K. 2007. Organisaation strateginen kokonaisturvallisuus. Helsinki: Edita Prima.
- Reiman, T. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskriittiset organisaatiot. Helsinki: Edita Prima.
- Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011 - 2020.
- Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010 - 15.
- Rikosseuraamuslaitos. 2010. Työsuojelun toimintaohjelma. Toimikausi 2010 - 2012.
- Rikosseuraamuslaitos. 2011. Ohje vaativan tilanteen hoitamiseksi vankilassa.
- Ronkainen, S., Mertala, S. & Karjalainen A. 2008. Kvalitatiivisuus, kvantitatiivisuus ja sähköinen kyselytutkimus. Teoksessa Ronkainen S. & Karjalainen, A. (toim.) Sähköä kyselyyn! Webkysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino, 17 - 30.
- Silvennoinen, M & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena - näin johdan esimiestäni ja itseäni. Liettua: Print - It.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Työturvallisuuslaki. N:o 738. Viitattu 23.4.2012
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino, 100 - 112.
- Vankeuslaki. 2005. N:o 767. Suomen säädöskokoelma.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2006. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Prima.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima.

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää. Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-20 (Rikosseuraamuslaitos 2011, 2).....	10
Kuvio 2: Johtamisessa onnistumiseen tarvittavat osat (Kontiainen & Skyttä 2010, 37).....	14
Kuvio 3: Kysymys 6 Työpaikallani on kannustava turvallisuusilmapiiri.....	27
Kuvio 4: Kysymys 7 Työyhteisössäni tehdään vuorovaikutteista turvallisuustyötä	28
Kuvio 5: Kysymys 8 Laitosturvallisuuteen liittyvät asiakirjat ovat päivitettyjä ja helposti saatavilla	29
Kuvio 6: Kysymys 9 Turvallisuuteen liittyviä asioita pidetään itsestäänselvyyksinä	30
Kuvio 7: Kysymys 10 Työyhteisöni turvallisuusasenteet ovat kunnossa	31
Kuvio 8: Kysymys 11 Turvallisuusajattelu ohjaa esimiestyötäni	32
Kuvio 9: Kysymys 12 Turvallisuusasioiden viestintä on työpaikallani toimivaa	33
Kuvio 10: Kysymys 13 Esimiehenä pystyn vaikuttamaan laitokseni turvallisuustyöhön.....	34
Kuvio 11: Kysymys 14 Laitokseni johto kannustaa turvallisuustyöhön	35
Kuvio 12: Kysymys 15 Työntekijöiden ohjaaminen turvallisuustyössä on tarpeellista	36
Kuvio 13: Kysymys 16 Työssäni pystyn kehittämään turvallisuusosaamistani	37
Kuvio 14: Kysymys 17 Turvallisuuskoulutusta on riittävästi tarjolla.....	38
Kuvio 15: Kysymys 18 Välineellistä turvallisuuskoulutusta olisi lisättävä.....	39
Kuvio 16: Kysymys 19 Henkilökuntaa tulee kannustaa turvallisuuskoulutukseen.....	40
Kuvio 17: Kysymys 20 Ennakoivan turvallisuustoiminnan koulutusta tulisi lisätä.....	41

Liitteet

Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje	53
Liite 2. Kyselytutkimuksen runko	54

Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

Teen opinnäytetyönäni tutkimusta rikosseuraamusesimiesten roolista vankilan turvallisuustyössä ja turvallisuuden hallinnassa. Osana työtäni tulee olemaan tässä esitelty kyselytutkimus. Kyselyyn vastataan ohessa olevan linkin kautta sähköisesti ja nimettömästi. Kysely on toteutettu E-lomake-ohjelmalla.

Opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa, turvallisuusalan koulutusohjelmassa ja tällä hetkellä työskentelen vartijana Helsingin vankilassa. Tutkimuksessani keskityn rikosseuraamusesimiesten näkökulmaan ja siksi onkin tärkeää, että juuri sinä vastaisit kyselyyn.

Kyselyssä kerättyä tietoa tulen käyttämään vain opinnäytetyössäni. Aineisto käsitellään tilastollisin menetelmin, joten yksittäisen henkilön vastauksia ei voi erottaa tuloksista. Tämän kyselyn avulla saisin kerättyä arvokasta tietoa työni aihepiiristä. Kysely lähetetään Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen vankiloissa toimiville rikosseuraamusesimiehille.

Kysymyksiin vastaamiseen menee vain muutama minuutti ja pyydän sinua vastaamaan kyselyyn 16.4.2012 mennessä.

Kiitos vastauksestasi.

Terveisin,
Petteri Heikkinen

Liite 2. Kyselytutkimuksen runko

Kysymys 1. Sukupuoli?

Kysymys 2. Laitostyyppi, missä työskentelet?

Kysymys 3. Toimenkuva?

Kysymys 4. Vuosia esimiehenä?

Kysymys 5. Ikäryhmä?

Kysymys 6. Työpaikallani on kannustava turvallisuusilmapiiri.

Kysymys 7. Työyhteisössäni tehdään vuorovaikutteista turvallisuustyötä.

Kysymys 8. Laitosturvallisuuteen liittyvät asiakirjat ovat päivitettyjä ja helposti saatavilla.

Kysymys 9. Turvallisuuteen liittyviä asioita pidetään itsestänselvyyksinä.

Kysymys 10. Työyhteisöni turvallisuusasenteet ovat kunnossa.

Kysymys 11. Turvallisuusajattelu ohjaa esimiestyötäni.

Kysymys 12. Turvallisuusasioiden viestintä on työpaikallani toimivaa.

Kysymys 13. Esimiehenä pystyn vaikuttamaan laitokseni turvallisuustyöhön.

Kysymys 14. Laitokseni johto kannustaa turvallisuustyöhön.

Kysymys 15. Työntekijöiden ohjaaminen turvallisuustyössä on tarpeellista.

Kysymys 16. Työssäni pystyn kehittämään turvallisuusosaamistani.

Kysymys 17. Turvallisuuskoulutusta on riittävästi tarjolla.

Kysymys 18. Välineellistä turvallisuuskoulutusta olisi lisättävä.

Kysymys 19. Henkilökuntaa tulee kannustaa turvallisuuskoulutukseen.

Kysymys 20. Ennakoivan turvallisuustoiminnan koulutusta tulisi lisätä.

Kysymys 21. Kuvaile rooliasi vankilan turvallisuuden hallinnassa.