



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Ammatillisen työtteen haasteet vanginvarti- jan työssä

Fagerström, Mika

2014 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Ammatillisen työotteen haasteet vanginvartijan työssä

Fagerström Mika
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2014

Fagerström Mika

Ammatillisen työtteen haasteet vanginvartijan työssä

Vuosi 2014 Sivumäärä 65

Opinnäytetyössä tutkittiin vanginvartijan työhön ja ennen kaikkea ammatilliseen työtteeseen liittyviä haasteita. Haasteita kartoitettiin vanginvartijan ammatillisuuden lähtökohdasta. Tavoitteena oli saada kokonaisvaltainen ymmärrys opinnäytetyön aiheeseen syventymällä vanginvartijan ammatillisuuteen, haasteisiin ja kehittymiseen. Opinnäytetyössä nostetaan esiin vanginvartijoiden näkemyksiä ja kokemuksia ammatillisuuden ja haasteiden teema-alueilla. Työhön lisätään myös kehittämisen näkökulma.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsittää vanginvartijan työn esittelyä, haasteiden taustoitusta ja koonnin aikaisemmista tutkimuksista. Lisäksi työssä käsitellään omana osiona Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ja etiikkaa.

Aineisto kerättiin teemahaastatteluilta. Teemahaastattelut suoritettiin Helsingin vankilassa keväällä 2014. Opinnäytetyöhön haastateltiin kahta vapaaehtoista vanginvartijaa ja yhtä vapaaehtoista rikosseuraamusesimiestä. Kaikki haastattelut perustuivat samaan teemahaastattelurunkoon.

Vanginvartijat työskentelevät virkamiehinä Rikosseuraamuslaitoksessa ja vastaavat osaltaan Suomen valtion turvallisuudesta. Uusintarikollisuuden ehkäiseminen ja vankeusrangaistusten asiaan kuuluva täytäntöönpanon turvaaminen on heidän työnsä keskeisiä tavoitteita. Työ on vaativaa, moninaista ja työnkuvaltaan laajenevaa. Tämä kaikki asettaa haasteita ammatillisen työtteen säilyttämisessä sekä sen kehittämässä. Rikosseuraamusalalla tulevaisuuden haasteiden kohtaaminen on ensiarvoisen tärkeää. Vanginvartijoiden ammatillisuuden ja sen tuomien haasteiden ymmärtäminen on lähtökohtana puhuttaessa koko Rikosseuraamuslaitoksen sisällä tapahtuvasta jatkuvasta vuoropuhelusta.

Asiasanat: ammatillisuus, työote, haasteet, Vanginvartija, kehittäminen

Fagerström Mika

The occupational challenges of a prison guard at work

Year	2014	Pages	65
------	------	-------	----

This thesis investigates the prison guard`s working and above all, professional work approach challenges. Challenges surveyed from the starting point of the prison guard professionalism. The goal was to get a comprehensive understanding of the topic of the thesis immersing prison guard`s professionalism, challenges and development. The study highlights the prison guard`s views and experiences on professionalism and theme areas of challenges. The development point of view is also added to the work.

The theoretical framework includes work introduction of the prison guard, the background of the challenges and the compaction of previous surveys. In addition, the Criminal Sanctions Agency`s values and ethics is discussed in a separate section in this work.

The data were collected through theme interviews. Theme interviews were carried out at Helsinki prison in the spring of 2014. For the thesis were interviewed two voluntary prison guards and a volunteer criminal sanction supervisor. All interviews were based on the same interview frame.

Prison guards work as officials of the Criminal Sanctions Agency, and are responsible for one`s part, for the security of the State of Finland. The prevention of repeat crime and the relevant execution security of the prison sentences are the key objectives of their work. The work is demanding, diverse, and the job description is expanding. All of these pose challenges to retain the professional approach to their work and develop it. In criminal sanctions section, meeting the challenge of the future is paramount important. Prison guards` professionalism and understanding of the challenges is the starting point for talking about the entire Criminal Sanctions Agency, the ongoing dialogue indoor.

Keywords: professionalism, work approach, challenges, prison guard, developing

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Opinnäytetyön käsitteelliset lähtökohdat ja teoriatausta	7
	2.1 Vanginvartijan työ	8
	2.2 Ammatillisen työtteen haasteet	12
	2.3 Aikaisemmat tutkimukset liittyen aiheeseen.....	16
3	Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja etiikka	20
4	Tutkimuskysymykset	23
5	Opinnäytetyön toteutus	23
	5.1 Tutkimuskohde	23
	5.2 Tutkimusjoukko.....	24
	5.3 Teemahaastattelut.....	25
	5.4 Aineiston analyysi	27
6	Tulokset	28
	6.1 Ammatillisuus	30
	6.2 Haasteet	37
	6.3 Kehittäminen.....	44
7	Johtopäätökset.....	52
	7.1 Vastauksia tutkimusongelmiin	54
	7.2 Tutkimuksen luotettavuus	54
	7.3 Tutkimuksen eettisyys.....	55
8	Pohdinta.....	55
	Lähteet	58
	Liitteet	60

1 Johdanto

Vanginvartijan työ on Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehenä toimimista Valtionhallinnon alaisuudessa ja vielä eritoten Oikeusministeriön alaisuudessa. Työ on vaativaa, moninaista ja perustuu vahvasti viranomaistoimintaan, nojautuen lakeihin ja asetuksiin. Vanginvartijan työ on myös erityislaatuista ja sitä tehdään pääasiassa erityisessä ympäristössä eli vankiloissa. Vanginvartijan työn kuva on muuttunut ajan saatossa yhä enemmän kuntouttavaan ja kattavaan suuntaan verrattessa sitä aiempaan turvallisuuden- ja järjestyksen ylläpitoon. Tämä kaikki asettaa yhä enemmän haasteita vanginvartijan ammatillisuudelle teoriassa sekä käytännössä. Onkin hyvä perehtyä tähän tiettyyn Rikosseuraamuslaitoksen ammattiryhmään ja edesauttaa siltä osin koko alan yhteistyötä ja kehittymistä samojen tavoitteiden sekä päämäärien suuntaan.

Opinnäytetyöni aiheena on tarkastella haasteita, jotka ovat vaikuttamassa vanginvartijan ammatillisen työotteen olemassaoloon. Valitsin kyseisen aiheen siitä syystä, että se kiinnostaa minua suuresti. Pidän oleellisena vanginvartijan ammatillisen työotteen mahdollisimman hyvää olemassa oloa ja siinä kehittymistä. Yksi lähtökohta on lisäksi motivoitunut ja hyvinvoiva työntekijä. Aiheen valinnassa oli minulle tärkeää kokemuksellisesti saada aikaan sellainen elämys, mitä pidän pohjana vaikuttavalle työlleni Rikosseuraamuslaitoksessa. Toivon myös todella, että siitä olisi jotain hyötyä kaikille vartijoille/kollegoille tässä vaativassa työssä.

Suurin ja merkittävin asia aiheeni valintaan on kypsynyt sekä tullut esille toimiessani vanginvartijana noin kymmenen vuoden ajan. Oikeastaan alusta asti olen kokenut olevani ns. ”kutsumusammattissa” ja koen sitä onnekaasti yhä edelleen. Innokkuus ja motivaatio työtä kohtaan ovat suuria ja antavat erittäin hyvän pohjan itse hyvän ja vaikuttavan työn tekemiselle. Olisi ihanneltilanne, jos vielä saavutettaisiin oikeanlaiset työskentelytavat, työssä viihtyminen sekä päämääriin pääseminen. Kuitenkin olen huomannut aika-ajoin olevani kaikkea muuta, kuin edellä mainitsin ja se on herättänyt huomioni tarkastelemaan asioiden syitä. Onneksi näin ja nuo huonot hetketkin ovat olleet vain väliaikaisia. Samoja piirteitä olen huomannut välillä joissain työtovereissanikin. Tämä kaikki kertoo ammatillisen työotteen haasteista, mitä tulee vanginvartijan työhön ja sen tunnistamiseen. Siihen perehtyminen sekä sen paremmaksi saaminen on kaikkien kannalta ensiarvoisen tärkeää. Vaikuttavat asiat löytynevät työympäristöstä, mutta varmasti myös sen ulkopuolelta.

Opinnäytetyöni tavoitteena on perehtyä tutkittavaan aiheeseen. Kirjoitettuun teoriatietoon, aikaisempiin tutkimuksiin ja pohjustaa työtä sekä omaa ymmärtämystäni hahmottelemalla haasteiden kenttää. Teorian keskiössä on itse vanginvartijan työ. Asiakokonaisuuteen lisätään osio Rikosseuraamuslaitoksen arvoista ja etiikasta rikastuttamaan koko työtä. Tämän jälkeen

asetetaan tutkimuskysymykset nojautuen itse lähtökohtaisiin tutkimusongelmiin. Seuraavaksi rajataan tutkimuskohdetta ja tutkimusjoukkoa. Teemahaastattelujen avulla saada näkökulmia aiheeseen, parannusehdotuksia sekä ymmärrystä niihin haasteisiin, joita vanginvartijalla on ammatillisen työotteen säilyttämisen tiellä. Saadaan vastauksia asettamiini kysymyksiin ja kuullaan haastateltujen kehittämisenäkökulmia. Suurempi sekä ylimalkaisempi tavoitteeni on herättää varsinkin alalla työskentelevät ajattelemaan kyseistä aihettani, keskustelemaan siitä sekä kehittämään yhdessä siihen kuuluvia asioita yhteisten päämäärien ja tavoitteiden suuntaan. Työssä viihtyminen ja hyvä motivaatio sekä innokkuus olisi mukava asia kaikin tavoin.

Opinnäytetyöni on siis kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Keskiössä tulee olemaan vanginvartijoille tekemäni teemahaastattelut liittyen aiheeseeni.

Opinnäytetyöni taustaorganisaationa toimii Rikosseuraamuslaitos. Alemman tason organisaationa on Helsingin vankila ja siellä työskentelevät teemahaastatteluihini valitsemani vartijat. Lisäksi haluan tuoda esille sen, että ainakin muodollisesti haluan liittää työni osaksi Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa 2011-2020 kehittämistoiminnan osalta. Siellä keskeisten tavoitteiden osioon: ”Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö” (Rikosseuraamuslaitos/Arvot ja strategia 2014).

Organisaationa Rikosseuraamuslaitos on oikeusministeriön alaisuudessa toimiva täytäntöönpanoviranomainen, joka vastaa vankeusrangaistuksista ja yhdyskuntaseuraamuksista. Sen tavoitteena on omalta osalta ehkäistä uusintarikollisuutta sekä samalla lisätä yhteiskunnan turvallisuutta (Rikosseuraamuslaitos 2014.) Rikosseuraamuslaitokseen kuuluu keskushallintoyksikkö, terveydenhuoltoyksikkö ja koulutuskeskus. Mahdollista on myös perustaa muita yksiköitä laitoksen yhteisiä tehtäviä varten. Laitoksen toimintaa varten maa jakautuu alueisiin. Alueilla on yksiköitä, jotka koostuvat vankiloista, yhdyskuntaseuraamustoimistoista ja muista rangaistuksen täytäntöönpanoista sekä tutkintavankeuden toimeenpanosta vastaavista yksiköistä. Alueilla saattaa olla myös arviointikeskus ja alueen yhteisistä tehtävistä vastaavia yksiköitä (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 2009.) Tarkempaa organisaatiokaaviota voi tarkastella Rikosseuraamuslaitoksen www-sivuilta. Työni myöhemmässä vaiheessa esitellään hieman erilainen versio Rikosseuraamuslaitoksesta taustaorganisaationa sekä Helsingin vankila, esittelyt ajoittuvat tutkimuskohde-osioon.

2 Opinnäytetyön käsitteelliset lähtökohdat ja teoriatausta

Opinnäytetyössäni käsitellään pääasiassa vanginvartijan ammatillisen työotteen haasteita, mutta perehdytään myös ammatillisuuteen ja kehittämiseen. Teoreettinen lähtökohta on vahvasti itse vanginvartijan työssä. Kyseinen työ on haastavaa jo itsessään ja sen monimuotoisuus

tuo lisäodotuksia niin työn tekijälle kuin muillekin siinä osallisina oleville. Vangit/asiakkaat kärsivät useasti moninaisista ongelmista ja niissä auttaminen sekä yhdessä toimiminen kohti kuntoutuvaa uudelleen yhteiskuntaan liittyvää yksilöä on työ vailla vertaa. Karkeasti otettuna voidaan vartijan työ jakaa kuuluvaksi turvallisuuden sekä kuntoutuksen pariin. Lisäksi siihen kuuluvat neuvonta, ohjaus ja huolenpito.

Voidaankin sanoa, että vanginvartijan työn lähtökohtana on huolehtia yhteiskunnan, henkilökunnan sekä vankien turvallisuudesta. Vartija toimii valvojana ja opastajana rangaistukseen tuomituille. Tavoitteena on tukea rikoksetonta elämää vapautumisen jälkeen. Vartija on myös Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa oleva virkamies, jonka toimintaa ohjaa vahvasti alan lainsäädäntö, määräykset ja ohjeet. Yksi suuri lähtökohta on rikosseuraamusalan arvot, joista keskeisimmät ovat ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus. Vartijan työ on monipuolista ja sitä tehdään yhdessä monen eri ammattiryhmän kanssa. Vartijan työllä on suuri merkitys vangeille/asiakkaille ja vuorovaikutus on ympäri vuorokautista. Vankituntemus, vuorovaikutustaidot ja oma persoonallisuus ovat olennaiset vartijan työkalut toimiessaan tässä merkittävässä työssään. Voimakeinojen hallitseminen on myös suotavaa, vaikkakin puhumalahan asiat ensisijaisesti pyritään ratkaisemaan (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2013.)

Ylipäätään vartijat ottavat vangit vastaan laitokseen ja auttavat perehdyttämään heidät asianmukaisella tavalla. Neuvominen, valvominen ja ohjaaminen keskittyvät ennen kaikkea vankien asuinosaistoille. Erilaiset kuljetustehtävät laitoksen ulkopuolelle kuten esim. oikeusistuimiin, sairaaloihin yms. kuuluvat osana vartijan tehtäviin. Vankien ja heidän käytössään olevien tilojen tarkastaminen kuuluu myös vartijoiden tehtäviin. Mukaan luetaan myös asunto-osastot, työpisteet ja koulurakennukset. Vartijan työhön kuuluu myös toiminnan ohjaaminen, joka saattaa ulottua vangin vapaa-aikaan asti sekä vangin läheissuhteiden tukeminen. Vartija myös ohjaa ja opastaa laitokseen tulevia viranomaisia, vapaaehtoistyöntekijöitä sekä muita yksityisiä henkilöitä. Näiden vierailujen tarkoitusten toteutuminen on pääasiallinen tavoite (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2013.)

Vartijan työ on useimmiten vuorotyötä, on siis oltava valmis työskentelemään iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Sekä vartioinnin että valvonnan luonne ja määrä vaihtelevat laitoksittain (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2013).

2.1 Vanginvartijan työ

Tässä opinnäytetyössäni tarkoitan vartijan ammatillisella työotteella seuraavaa. Ammatillisuus on lähtökohtainen teoriatausta koulutuksesta alan käytäntöjen ja normistojen kautta itse työhön orientoitumiseen. Sitä seuraa oman persoonallisuuden kiinnittyminen tähän ja työssä oppiminen sekä työtapojen muokkaantuminen, mitkä luovat yhdessä ammatillisen työotteen.

Ammatillisuuden sisäistäminen, sen löytäminen ja kehittäminen ohjaavat vahvasti työtä. Rikosseuraamusalalla ja virkamiehenä toimiessa on otettava huomioon alan lainsäädäntö (lait, asetukset, määräykset yms.), vastaavat kansainväliset kuten ihmisoikeusasiat/inhimillinen kohtelu sekä tietenkin rikosseuraamusalan arvot ja etiikka. Seuraavassa yleistä ammatillisuuden määrittelyä, jonka jälkeen siirrytään syvällisempään vanginvartijan työn sekä ammatillisuuden määrittelyyn. Sen käytäntöihin, toimivaltuuksien käytön yleisiin periaatteisiin ja lakeihin sekä asetuksiin vartijan ammatillisuuden määrittelijöinä.

Aikuskasvatuksen käytäntöjen ja tutkimuksen keskeisiä teemoja ovat olleet ammatillisuus sekä ammatillinen kasvu. Kuitenkin eri aikoina yhteiskunnan ja työelämän muutokset ovat määrittäneet ammattitaitoa, ammatillisuutta ja ammatti-ihmisyyttä eri tavoin (Eteläpelto&Onnismaa 2006:9.) Moniammatillisuutta on alettu korostaa nykypäivänä yhä enemmän, puhutaan myös jaetusta asiantuntijuudesta, yhteistyöstä, verkottumisesta ja yliammatillisista taidoista (Eteläpelto&Onnismaa 2006:9). Kuitenkin on arkikeskustelussa kyseenalaistettu ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Työn ja tuotannon osavaatimukset ovat kuitenkin kasvussa ja työntekijöiden kokema kiire sekä työpaineet lisääntyneet. Kaiken muun lisäksi vaaditaan työntekijältä uudenlaisia sopeutumiskeinoja niin paineen siedolle kuin tuloshakuisuudelle. Työhön sitoutuminen ja uuden oppiminen ovat keskeisessä roolissa (Eteläpelto&Onnismaa 2006:9.)

Ammatillinen identiteetti voidaan ymmärtää olevan käsitystä itsestä ammatillisena toimijana perustuen elämänhistoriaan. Millaiseksi siis ymmärtää itsensä suhteessa työhönsä ja ammatillisuuteen. Toisaalta on kysymys siitä, millaiseksi haluaa tulla edellä mainittujen asioiden suhteen. Tähän identiteettiin kuuluu myös ajatus tai käsitys kuuluvuudesta ja samaistumisesta. Myös se, että mihin ihminen sitoutuu työssään ja ammatissaan sekä tärkeänä pitämänsä asiat ovat osa tätä kokonaisuutta. Lisätään siihen vielä arvot ja etiikka sekä tavoitteet ja uskomukset (Eteläpelto&Onnismaa 2006:26.)

Seuraavassa referoin omin sanoin keskeisiä käytäntöjä Maija Richterin kirjoituksista Vankeinhoidon perusteet 2002 oppikirjasta. Käytännöt liittyvät aina vankiin, joko välillisesti tai välittömästi. Käytännöt ohjataan lainmukaisiksi säädöksillä ja niitä tarkennetaan ohjeistuksilla sekä selvennetään säädösten tarkoituksia. Kaikkien laitosten ja toimintojen yhteisiä elementtejä ovat virkamiehen velvollisuudet, arvot ja periaatteet. Virkamiehen tehtävät ja velvollisuudet määritellään Vankeinhoitolaitoksen työjärjestyksessä. Vartijan tehtävien yleisen luonnehdinnan mukaan tehtävinä vartijoilla on turvallisuustehtävät, neuvonta ja ohjaus sekä huolenpito. Pitää myös muistaa, että vartijan työ on myös yhteistyötä eri ammattiryhmien kanssa ja se ulottuu yli ammattirajojen. Vartijan tulee myös ymmärtää vankilan kokonaistoimintaa ja eri henkilöstöryhmien työtä (Vankeinhoidon perusteet 2002:79.)

Vanginvartijan turvallisuustehtävät koostuvat valvonnasta, häiriöiden ja mahdollisten rikosten ehkäisystä. Edellä mainittujen selvittäminen ja ääritilanteissa voimankäyttö voidaan myös liittää tähän yhteyteen. Turvallisten olosuhteiden luominen on tärkeää häiriöiden ennaltaehkäisyn kannalta. Hyvä vuorovaikutus ja tarkastustoiminta luovat edellytykset häiriöiden ja rikkomusten mahdollisimman hyvään poissulkemiseen. Valvonnassa käytetään hyväksi fyysisiä ja teknisiä välineitä. Valvonta kohdistuu vankeihin, heidän vankilassa olevaan omaisuuteen, yhteyksiin vankilan ulkopuolelle jne.. Turvallisuustehtävien perustana on vankituntemus ja työtilanteita koskeva tiedon hankinta (Vankeinhoidon perusteet 2002:80.)

Neuvonta nähdään tiedon ja opastuksen antamisena joko keskustelemalla, kirjallisena tai konkreettisena ohjauksena. Eri kansallisuudet, kulttuurit ja uskonnot tuovat vankilassa haastetta neuvontaan ja ohjaukseen. Vanki perehdytetään laitokseen ja hänelle kerrotaan hänen oikeudet ja velvollisuudet. Kerrotaan vankilan tarjolla olevista toiminnoista sekä miten niihin on mahdollista päästä. Samalla arvioidaan vangin kykyä vastaanottaa tietoa ja opastusta. Vartija myös osallistuu vankien päivä- ja vapaa-ajantoimintojen suunnitteluun. Toteuttaminen ja toimintasuunnitelmien laatiminen ovat myös oleellisessa asemassa. Vartijoilla on myös mahdollisuus lisäkoulutuksen avuin saada erityistaitoja esim. erilaisten ryhmien vetämiseen. Vangin oman aktiivisuuden tukeminen on neuvonnan ja ohjauksen perimmäinen tarkoitus. Vartija on mallina vangille ja suhtautuu häneen vastuullisesti (Vankeinhoidon perusteet 2002:80, 81.)

Huolenpitotehtäviin kuuluvat vangin sosiaalisista, terveydellisistä ja muista perusoikeuksista huolehtiminen. Lisäksi siihen luetaan laitoksen ylläpitotehtävät ja päiväjärjestyksen toteuttaminen. Vartijan tehtävänä on vastata siitä, että laitostoiminnot toteutuvat päiväjärjestyksen mukaisella tavalla. Vankien terveydentilaa seurataan ja heidän selviytymistään vankilan arjessa. Laitosolosuhteet tulee olla inhimilliset ja ilmapiiri myönteinen. Ennakkoluuloton asenne ja osallistuva ote ovat merkityksellisessä roolissa. (Vankeinhoidon perusteet 2002:81.)

Toimivaltuuksien käytön yleiset periaatteet kohdistuvat tässä Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen yksittäisten toimenpiteiden tasolle, eli mitä toimivaltuuksia virkamiehellä on. Ne ovat siis toimivaltuuksia, joita virkamies on oikeutettu käyttämään lain mukaan säädettyjen tehtävien hoitamiseen. Niiden yleiset periaatteet ohjaavat virkamiehiä niiden käytössä (Myhrberg 2012:36.)

Ensinnä toimivaltuuksien yleisiin periaatteisiin kuuluu, että Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen tulee edistää toimissaan asiallisuutta ja puolueettomuutta sekä sovinnollisuutta. On käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Asiallinen käytös korostuu, koska vanki on monin tavoin riippuvainen virkamiehen toiminnasta (Myhrberg 2012:36.)

Vankeuslaki asettaa myös toiminnalle puolueettomuusperiaatteen. Toiminta ei saa perustua epäasiallisuuksiin tai virkatehtävän tavoitteille vieraisiin seikkoihin. Virkamiehen puolueettomuutta arvioitaessa tarvitaan myös ulkopuolinen näkemys asiaan. Puolueettomuudelle on taakeet hallintolaissa, virkamiehen esteellisyysperusteet (Myhrberg 2012:37.)

Toinen toimivaltuuksien yleisten periaatteiden osakokonaisuus on Suhteellisuus- ja vähimmän haitan periaatteet. Virkamiehen tulee ensisijaisesti ylläpitää vankilan järjestystä ja turvallisuutta neuvoin, kehoituksin sekä käskyin yllä. Hänen on myös suoritettava virkatehtävänsä puuttumatta enempää kenenkään oikeuksiin kuin on välttämätöntä. Ei saa myöskään aiheuttaa suurempaa haittaa ja kaiken tämän on oltava myös puolustettavaa tehtävien suorittamiseksi. Suhteellisuusperiaatteen on tarkoitus korostaa virkatoimien tarpeellisuutta ja kohtuullisuutta. Vähimmän haitan periaate edellyttää aina käytännössä toimenpiteen punnintaa saata- van hyödyn ja siitä aiheutuvan haitan välillä. Siihen liitetään myös hienotunteisuusperiaate, millä tarkoitetaan toimenpiteen kohteeksi joutuneen suojelemista kaikin tavoin liittyen ihmisarvoa loukkaavaan kohteluun (Myhrberg 2012:37,38.)

Kolmas toimivaltuuksiin kuuluva kokonaisuus on perus- ja ihmisoikeusmyönteinen tulkinta. On otettava huomioon, että Suomen perustuslaissa olevat perusoikeudet sekä kansainvälisiin sopimuksiin sisältyvät ihmisoikeudet ovat vaikuttaneet huomattavasti vankeus- ja tutkintavankeuslain sisältöihin. Vain hyväksyttävä yhteiskunnallinen tarve on rajoittamassa vankien perus- ja ihmisoikeuksia. Lisäksi viimeksi mainitut oikeudet vaikuttavat lakien soveltamiseen niin sanotusti perus- ja ihmisoikeusmyönteisen tulkinnan kautta. Joissain tapauksissa saattaa lisäksi tulla kysymykseen myös perusoikeuksien suora soveltaminen. Siinä tapauksessa oikeudellinen ratkaisu tehdään suoraan perusoikeussäännökseen nojautuen (Myhrberg 2012:39,40.)

Vartijan ammatillisuuden määrittelijöinä sekä työtä ohjaavina ovat myös työhön kuuluvat keskeiset lainsäädännöt, joista seuraavassa oleellimmat.

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (27.11.2009/953)

Valtion hallintolaki (6.6.2003/434)

Valtion virkamieslaki (19.8.1994/750)

Vankeuslaki (23.9.2005/767) sekä tutkintavankeuslaki ja näiden asetukset. Lisäksi löytyy vielä muita täytäntöönpanoon ja vastaavaan liittyviä, mutta ei ole oleellista niitä ihan kaikkia tähän yhteyteen esille tuoda. Kokonaisuuden kannalta nämä kertovat asian ytimen.

Näiden lisäksi on otettava huomioon laitospohjaiset säännöt, päiväjärjestykset ynnä muut vastaavat. Asiaan kuuluvat tietenkin myös kansainväliset sopimukset, kirjelmät ja muut kokonaisuudet liittyen ensiarvoisesti inhimillisyyttä koskeviin kysymyksiin.

Haluan tuoda vielä esille tässä yhteydessä asian, joka omasta mielestäni on tärkeä jäsentämään vartijan työtä. Siinä on kysymys vankien kohtelun periaatteista ja siitä kuinka niitä voidaan jakaa eri osiin, jotka yhdessä auttavat parempaan lopputulokseen pääsemisessä. Ensimmäinen on jämäkkyuden periaate, mikä on tärkein ja luo puitteet muille periaatteille. Yhdenmukaisuuden periaate jakautuu kahteen osaperiaatteeseen. Vankeja tulee kohdella keskenään samanarvoisesti ja vartijoiden tulisi kohdella vankeja kukin samoin tavoin. Epäluottamuksen periaatteella tarkoitetaan sitä, että vartija ei koskaan kokonaan luota vankiin. Se on arveluttavasti sanottu, mutta sen pääasiallinen tarkoitus on kuitenkin välttämätöntä työskentelyn suhteen hieman erikoisissa olosuhteissa ja auttaa välttämään tiettyjä epäolennaisuuksia. Asiallisuuden periaate liittyy vahvasti vartijan toimien perusteluihin vangeille/asiakkaille. Rentouden periaate pitää sisällään helpomman ja vähemmän kuormittavan tavan tehdä työtä niin kuin se täytyykin tehdä, vähentämättä kuitenkaan siihen liittyviä oikeuksia tai velvollisuuksia. Myönteisyyden periaatteessa on kysymys tavasta suhtautua vankien/asiakkaiden asioihin kiinnostuneesti ja pyrkimyksiin toimia heidän kannaltaan hyvällä tavalla. Edellä mainitut periaatteet ovat kyseisen tutkimuksen vartijoiden omaa näkemystä sekä heidän itsensä tekemä kokonaisuus (Peräkylä 1997:33-41.)

2.2 Ammatillisen työotteen haasteet

Tässä osiossa tuon esille kaksi eri kokonaisuutta, joiden koen olevan keskeisiä haasteita kohdistuen vanginvartijan ammatilliseen työotteeseen. Uskon myös vakaasti tuonempana itse teemahaastatteluiden lomassa, että sieltä tulevat näkökulmat liittyen juuri haasteisiin suuntautuvat jollain tavalla näihin kehyksiin. Teemahaastattelut tuovat uskoakseni noita asioita enemmän täsmällisemmin sekä jokapäiväiseen työhön liittyen esille. Tässä työni osiossa haluan erityisesti korostaa sitä, että tämän kaiken teen vain alustukseksi työlleni, teoriataustaksi ja auttamaan minua tutkijana ymmärtämään aiheeni kokonaisuutta. Luon vain siis omakohtaisen näkemyksen siihen, mitä tuleman pitää. Itse teemahaastattelut tuovat sitten sen olennaisen tutkimustiedon esille, eli omiin sanomisiini yms. on siis suhtauduttava hyvin varauksellisesti.

Ensiksi pureudun työhyvinvointiin rinnastuksella samalla työntekijän yksityiselämän kunnossa oloon. Toisena tuon esille ns. "vankilakulttuurin". Kummatkin ovat todella olennaisia sekä vaikuttavat työntekijän parhaaseen mahdolliseen työn tekemiseen, todellisia pohjia ajatellen kaikkea ja omasta kokemuksestani voin edellä mainitun taata oikeanlaiseksi tosiasiaksi. Voidaankin varmasti sanoa, että nuo haasteet sijoittuvat toisaalta laitosympäristöön ja toisaalta sen ulkopuolelle, mitä siis tulee ammatilliseen työotteeseen.

Työterveyslaitoksen päättynyt työhyvinvointiin liittynyt EU:n Progress-ohjelman rahoittaman hankkeen raportti on julkaistu suomeksi. Nimeltään se oli Työhyvinvointi-uudistuksia ja hyviä

käytäntöjä. Tämän hankkeen tavoitteena oli synnyttää uusi eurooppalainen työhyvinvoinnin malli. Asiantuntijoita oli monista eri maista ja siellä oli koottuna eri valtioiden erilaisia olemassa olevia malleja yms. Käytännön työvälineeksi kehitettiin työhyvinvoinnin itsearviointimatriisi. Hankkeessa syntyi työhyvinvoinnille seuraavanlainen määritelmä: "Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa." (Työterveyslaitos 2013.)

Seuraavaksi hieman tarkennettua "pohjaa" rikosseuraamusalan työhyvinvointia tarkasteltaessa. Näkökulma voi olla lähtöisin joko työyhteisöstä tai toisaalta se voi olla työntekijän subjektiivinen kokemus omasta fyysisestä ja psyykkisestä olotilasta. Myös työnantajan toiminnan tarkastelu on ensiarvoisen tärkeää, mitä kyseisiin asioihin tulee. Työhyvinvoinnilla on kuitenkin fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen ulottuvuutensa. Kuten monissa muissakin aikaisemmissa rikosseuraamusalan tutkimuksissa liittyen jollain tapaa työhyvinvointiin, niin minäkin keskityn enemmän itse henkiseen työhyvinvointiin. Se lienee kuitenkin vielä muuta työhyvinvoinnin osia tarkasteltaessa se keskeisin, ajateltaessa juuri esim. vanginvartijoiden työtä. Ei pidä kuitenkaan unohtaa mitään muutakaan tähän tärkeään asiaan liittyvää. Henkinen työhyvinvointi viittaa siis kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kokemukseen, jossa yksilölliset resurssit kuten ammatilliset kyvyt sekä organisaatiolta työn suorittamiseen saadut resurssit ovat tasapainossa. Sitä kuluttavat ammatillisen osaamisen riittämättömyys, vaikutusmahdollisuuksien puute, kiire, työn henkinen kuormittavuus sekä motivaation ja sitoutumisen puute. Omasta kokemuksestani voin sanoa, että juuri nuo viimeksi mainitut ovat niitä todellisia tosijuttuja (Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010:21.)

Seuraavaksi tuon esille rikosseuraamusalan työhyvinvoinnin keskeisiä teemoja, osaksi lainaten edellisiä tutkimuksia. Rikosseuraamusalan työhyvinvoinnin keskeiset asiat lokahtelevat seuraaviin teemoihin mielestäni melko hyvin ja tätä kautta selkeyttää kyseisen asiakokonaisuuden tarkastelua sekä ymmärtämistä.

-työaika

-työilmapiiri ja johtaminen

-työuralla eteneminen

-työssä jaksaminen

-työpaikkakiusaaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

-tasa-arvon toteutuminen

-asiakastyö ja väkivallan uhka

sekä työn ja perheen yhteensovittaminen (Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010).

Viimeksi mainitun teeman merkitys työhön on suuri ja monesti asia, minkä kunnollinen huomioiminen saattaa jäädä liian vähäiseksi. Mietitään myös sen sisälle asettuvia muutamia keskeisiä alateemoja. Merkityksellistä on koti- ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan sisällöillä suhteessa työhön. On selvää, että työntekijöiden erilaiset perhetilanteet vaikuttavat työyhteisössä joustavuuden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden haasteisiin. Rikosseuraamusalan työtyytyväisyysbarometri 2009 kertoi, että esim. työ- ja yksityiselämän yhdistämiseen oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä Rikosseuraamusvirastossa 61% vastaajista ja Kriminaalihuollossa vastaavasti 71%, aluevankiloissa prosentit jäivät paljon pienemmiksi (Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010:28.)

Lienee sanomattakin selvää, että työn kannalta tärkeintä on yksityiselämän mahdollisimman hyvä tasapaino. Rikosseuraamusalaa ja etenkin vanginvartijan työtä ajatellen poimin sieltä vielä omasta mielestäni tärkeimpiä asioita, joihin tulisi panostaa oman kokemuksen, oppimani ja toisilta kollegoilta esiin tulleita asioita. Olisi hyvä itse kunkin pyrkiä elämään ns. hyvää ja tasapainoista elämää huolehtien omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista. Riittävä lepo sekä kaikki tekeminen, mikä ei liity vankilaan auttaa jaksamaan kaikin puolin paremmin. Liiallinen alkoholin yms. käyttö ei ole hyvästä ja ystävyysuhteet, jotka eivät ole sidoksissa työyhteisöön auttavat tasapainottamaan elämää sekä hetkellisesti irtautumaan paremmin vartijan jokseenkin erikoisesta ammatista. Perheellisyys tai muunlainen yhteisöllisyys on mielestäni positiivinen etu, mutta tietenkin siinäkin on omat seikat huomioitavana. Yksin elävät saattavat joutua yksityiselämässään aika-ajoin enemmän haasteiden eteen, kuitenkin haasteiden luonteet ovat varmaankin hieman erilaisia kuin esim. perheellisillä. Yksi hyvin merkittävä asia on asuminen ja siihen liittyen sijainti yms. seikat. Jo vanginvartijan peruskoulutuksessa otetaan esille tämä asia ja sen merkitys on ainakin minulle tullut selväksi ajan saatossa. Tästäkin asiasta on kaksi puolta niin kuin yleensä kaikissa. Omasta mielestäni on hyvä asua vankilan ulkopuolella vaikkakin se on kalliimpaa ja vaikeampaa esim. työmatkojen suhteen. Työn luonnetta ajatellen on näin helpompaa sekä mielekkäämpää irtautua hetkellisesti ja täten pitää paremmin työ- ja yksityiselämä erillään. Omistusasunto antaa omalta osaltaan lisämerkitystä oman työn tekemiselle. Vankiloiden työsuhdeasunnot ovat toisaalta kultaakin kalliimpia näin vertauskuvallisesti. Ne ovat halpoja ja kuitenkin hyviä kaikin puolin. Säästöä tulee monessakin mielessä ja työpaikan lähellä olo helpottaa suuresti asioita. Kääntöpuolena sitten ehkä liiallinen kiinnittyminen vankilaan monin eri tavoin, kuten itse laitoksen läsnäolo, kollegoiden kanssa yhdessä yksityiselämän jakaminen jne. Kummatkin tavat asua ovat minulle tuttuja ja liputankin niiden puolesta, jokaisen olisi vain löydettävä itselleen paras ratkaisu. Edellä mainitut asiat ovat suureksi osaksi siis minun omia mielipiteitä ja sellaisina ne tulee myös huomioida. Toivottavasti kuitenkin ne herättävät ajatuksia.

”Vankilakulttuuri”, mitä sillä tarkoitan ja mitkä ovat sen tuomat keskeiset haasteet ammatilliselle työotteelle vanginvartijan työssä? Lähdetään ajattelemaan asiaa siltä kantilta, että

vankila on yhteiskuntamme ns. ulkopuolella ja se on oma pieni sekä omanlaisensa yhteiskunta. Siellä on sääntönsä, tavat elää ja sinne muodostunut kulttuurinsa. Osa vangeista käy siellä töissä, osa suorittaa esim. koulua tai joitain puuttuvia opintojaan. Sieltä löytyy terveydenhuolto, sosiaaliavut, vapaa-ajan harrastemahdollisuudet yms. Kirkon ja eri uskontojen vaalimiseen on omat vaihtoehdonsa ja jossain määrin yhteydet lähimmäisiin on mahdollisia, voidaan varmaankin siis puhua omanlaisesta yhteiskunnasta muurien sisällä, mistä pyritään rangaistuksen jälkeen ponnistamaan takaisin osaksi koko yhteiskuntaamme mahdollisimman hyvin eväin.

Se mikä tekee jo sinällään vanginvartijan työstä erikoista ja varmasti haastavaa verrattaessa moneen muuhun työhön on juuri sen sijoittuminen näiden kahden todellisuuden välimaastoon. Lainatakseni opinnäytetyöni työelämänohjaajaani Harry Anttilaa, niin tuossa välissä vartijalla on vielä ns. muuri vastassa kumpaakin suuntaan työtä tehdessään. Hienosti sanottu ja seuraavassa se niin kuin sen itse haluan ymmärtää. Vangit/asiakkaat pidetään toistaiseksi normaalin yhteiskunnan ulkopuolella, vaikka kaikin tavoin tulisi heitä sinne mahdollisimman hyvin uudelleen sopeuttaa. Turvallisuus ja kuntoutus ovat väkisinkin tukkanuottasilla, mutta mikä sitten olisi niiden paras mahdollinen suhde yms., jotta lopputulos olisi paras mahdollinen myös? Toisaalta vartijan työ yhä vieläkin keskittyy vahvasti turvallisuuden raameihin ja moniammatillisen työyhteisön muut osapuolet suorittavat enemmän juuri noita kuntouttavia toimenpiteitä. Se on hyvä näin, mutta ei pidä unohtaa, että vartijoiden tulisi yhä enemmän myös toista puolta hoitaa, koska niin on sanottu ja se on selkeä rikosseuraamusalan tavoite/käytäntö...työn sisällön yksi tärkeä osa. Toinen ns. haaste vartijalla tuossa välimaastossa olemisessa voisi olla yksityisyyteen liittyvää, mikä monista muista ammateista puuttuu. Oma yksityisyys ei saa sijaa muurien sisäpuolella ja muurien sisällä tapahtuu paljon asioita, joita ei sieltä ns. voi ulkopuolelle viedä. Nämä kaksi näkökulmaa kuormittavat kaikella varmuudella itse työn tekemistä sekä työntekijää itseään.

Yksi varma haaste vanginvartijan ammatilliselle työotteelle on vankien/asiakkaiden luoma ilmapiiri/kulttuurillinen olemassaolo vankilassa. Hehän ovat monesti kovia kokemuksia elämässään kokeneita, eikä kaikkien elämän alkutaipaleen eväätäkään ole parhaimmasta päästä olleet. Kuitenkin rikollinen elämä ja esim. päihteet ovat heihin jälkensä jättäneet ja heillä on monesti moninaisia ongelmia. Useasti heidän elämänkatsomuksensa eroaa paljolti valtaväestön vastaavasta. Poikkeuksia on tietysti, mutta ns. ammatti- ja taparikollisten määrä on liiankin suuri ja he ovat useasti tiensä valinneet ja siihen vaikuttaminen on vaikeaa.

Tämä kaikki edellä mainittu tuo tullessaan vaikutteita väkisinkin vartijoiden työhön ja itse vartijoihin ihmisinä. Heitä pitää mielestäni jollain tapaa arvostaa/kunnioittaa ja aika ajoin jopa heihin jollain tapaa samaistua, jotta työtä voitaisiin tehdä mahdollisimman hyvin sekä

hyvässä tasapainossa heidän kanssaan. Samanlaisia ihmisiä hän hekin totta kai loppupelissä ovat. Vaikeaa, mutta haastavaa koko tasapainoileminen kuitenkin on.

Yksi haaste on varmasti se ikävä tosiasia, että se mitä rikosseuraamusalan työllä pyritään saavuttamaan, jää liian usein kauaksi asetetuista tavoitteista. Tarkoitan tässä yhteydessä sillä juuri sitä, että jo vankilassa olleet palaavat yhä uudestaan rikollisen toiminnan kautta takaisin kiven sisään. Se ei varmasti edesauta vartijoitakaan motivoitumisessa työnsä merkitykseltä. Kuitenkin tässä vaativassa työssä kaikkialla rikosseuraamusalalla lienee yksikin onnistuminen jo voitto sinänsä.

2.3 Aikaisemmat tutkimukset liittyen aiheeseen

Seuraavassa tuon esille hieman joitain tutkimustuloksia, mitkä sivuavat jollain tavoin omaa opinnäytetyöni aihetta. Keskiössä on olennaisesti vanginvartijan työ sinällään. Ensimmäiseksi otan poimintoja Helsingin vankilan henkilökuntaan kohdistuneista VM-BARO-tutkimuksen tuloksista. Tutkimustulokset ovat menneiltä lähivuosilta, mutta kertovat silti varmasti suuntaantavalla näkemyksellä kyseisistä asioista. Uusimpiin tutkimustuloksiin voi myös tutustua Rikosseuraamuslaitoksen kautta. Tarkemmin sanottuna kysymyksessä on siis työtyytyväisyysbarometrin pohjatutkimus vuosina 2006-2011. Vastauksissa 1=Erittäin tyytymätön ja 5=Erittäin tyytyväinen.

Johtamisen kokonaisuudessa ja eritoten esimiehen antamassa tuessa työnteossa sekä sen edellytysten luonnissa tulos vuonna 2006 on ollut 3,09. Vastaava luku on vuonna 2011 ollut 2,92. Esimiehen palaute työtuloksista, ammatinhallinnasta ja kehittämisestä vuonna 2006 2,78 ja toisaalta vuonna 2011 2,66. Oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta on ollut vuonna 2006 2,89 ja vastaavasti 2011 3,08. Tästä voidaankin varmaan tehdä varovainen johtopäätös, että työn edellytysten ja tuen sekä palautteen anto ovat hieman huonontuneet, kun taas toisaalta oikeudenmukainen kohtelu on paranemaan päin.

Työn sisällön ja haasteellisuuden osiossa työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa itse työn sisältöön on vuonna 2006 saanut lukeman 3,78. Vuonna 2011 lukema on ollut 3,43. Nämä luvut ovat yllättävän korkeita ja ainakin minun mielestäni oikein mukava huomata. Työn haastavuus 2006 3,38 ja työn innostavuus sekä työssä koettu työn ilo samaisena vuonna lukemissa 2,96. Vuonna 2011 vastaavat luvut järjestyksessä olivat 3,27 ja 2,95. Palkkauksen kohdasta sen verran, että jokseenkin sen kaikissa tutkimuksen eri kohdissa vastaukset asettuvat lukeman kaksi vaiheille. Se varmaankin kertoo omaa korutonta kieltään.

Kehittymisen tuen osiossa uralla eteneminen ja sen tukeminen työyhteisössä sai tuloksen 2,73 vuonna 2006, työpaikkakoulutusmahdollisuudet sekä muut osaamisen kehittämistoimenpiteet

3,16. Vuonna 2011 vastaavat lukemat järjestyksessä olivat 2,70 ja 3,13. Työilmapiiri ja yhteistyö osiossa sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri työyhteisössä oli tasolla 3,20 vuonna 2006 sekä 3,13 vuonna 2011. Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä 2006 3,16 ja 2011 3,21. Viimeksi mainitussa on mukava huomata mielestäni oikeanlaista kehitystä.

Mitä sitten tulee työoloihin, niin mahdollisuudet yhteen sovittaa työ- ja yksityiselämä tutkimustulos vuonna 2006 oli 3,51. Jaksaminen ja energisyys oli tuolloin tasolla 3,02. Samat vastaavat lukemat järjestyksessä vuonna 2011 olivat 3,80 ja 3,31. Voidaankin varmaan todeta, että perustavanlaatuiset pohja-asiat kehittyvät oikeaan suuntaan. Työhyvinvointi sai vuonna 2011 arvoasteikolla 4-10 kokonaistulokseksi 7,10 (Rikosseuraamuslaitos/Helsingin vankila, työtyytyväisyysbarometrin pohjatutkimus 2006-2011.)

Seuraavaksi poimintoja opinnäytetyöstä Strategia vanginvartijan työssä/Turun vankilan vanginvartijoiden näkemyksiä Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011-2020, tekijöinä Linda Granith ja Enni Koskenvuori Laurea Tikkurila 2013. Opinnäytetyössä on tutkittu Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2011-2020 vaikutuksia Turun vankilan vanginvartijoiden jokapäiväisessä työssä. Myös vanginvartijoiden työn tulevaisuuden näkymiä peilataan kyseisen strategian kautta. Tutkimustuloksia tuli kyselyn ja teemahaastatteluiden kautta.

Kyselyssä käsiteltiin ihmisarvon kunnioittamista ja yleisesti tultiin tulokseen, että sitä kunnioitetaan. Tämä siis työskennellessä vankien/asiakkaiden kanssa. Esille nousi myös positiivisessa mielessä, että Turun vankilan valvontatyössä turvataan myös vankien perusoikeudet sekä ihmisoikeudet (Granith&Koskenvuori 2013, 29.) Valtaosa tutkimuksen vastaajista oli myös sitä mieltä, että kyseisen vankilan valvontatyössä noudatetaan lakia, normeja, oikeutta ja kohtuutta sekä tämän lisäksi kohdellaan niin kollegoja kuin vankejakin oikeudenmukaisesti (Granith&Koskenvuori 2013, 30). Kyselyn useat väittämät kohdistuivat myös käsittelemään kuntouttavan työn osuutta vanginvartijan työkuvassa sekä olettamuksen siitä, että voiko vanginvartijan työ sisältää suunnitelmallista vaikutusta uusintarikollisuuden vähentämiseksi? Noissa edellä mainituissa väittämässä suurimman vastauksen sai ns. en osaa sanoa kommentti (Granith&Koskenvuori 2013, 31.) Tutkijat päätyivät olettamukseen, että vastaajat kokevat omaavansa tarvittavat tiedot kuntouttavaan työöteeseen, mutta he eivät pääse käyttämään niitä tai eivät vain käytä niitä (Granith&Koskenvuori 2013, 32). Mielenkiintoista oli myös, että kymmenen vastaajaa neljästätoista koki uransa kehittämismahdollisuudet monipuolisina hyvinkin negatiivisessa valossa sekä yksitoista vastaajaa ei pitänyt työyhteisöään innovatiivisuuteen ja työprosessien kehittämiseen kannustavana (Granith&Koskenvuori 2013, 33).

Teemahaastatteluiden tuloksissa kuvastui ajan puute verrattuna uuden tiedon määrään ja käytännön työn priorisointi vartijan työssä (Granith&Koskenvuori 2013, 34). Tutkimuksessa puhuttaessa vanginvartijoiden työn tulevaisuuden näkymistä tuli vahvasti esille pelko resurs-

sien vähenemisestä, pelätään että samat ja lisääntyvätkin työt joudutaan tulevaisuudessa tekemään vielä pienemmällä vartijamäärillä (Granith&Koskenvuori 2013, 36). Ihmisarvosta puhuttaessa koettiin ylipäättään se kaikille ihmisille samanarvoiseksi sekä vanginvartijan työtehtäviin kuuluvana asiana. Tämä silläkin uhalla, vaikka vankien rikostausta vaikuttaisi vartijoiden asenteisiin vankeja kohtaan. Havaittiin myös vankien oikeuksien lisääntyneen ja tämä nähtiin vankien ihmisarvon selvänä kasvuna (Granith&Koskenvuori 2013, 37.) Vaikkakin suuntaus vanginvartijan työssä siirtynee enemmän kuntouttavaan suuntaan, niin edelleen nähtiin tuon työn olevan arkista vankiosaston pyörittämisestä. Vartijan työ koettiin myös lähityönä ns. vangin ensimmäisenä yhteyshenkilönä. Tulevaisuudessa nähtiin eri henkilöstöryhmien lähenevän toisiaan eikä pidetty mahdottomana, vaikka koko vartijan nimike poistuisi käytöstä joskus (Granith&Koskenvuori 2013, 39.) Vartijat näkivät oman työnkuvan monipuolistumisessa positiivisia piirteitä, mielekkyyden lisääntymistä sekä toisaalta haasteita havaitsemisessaan muutossuuntauksissa. Heidän mielestään koulutusta tulisi kehittää ja resursseja kasvattaa juuri niiden haasteiden takia. Olennainen loppukaneetti oli kuitenkin se, että turvallisuudesta ei saisi kuitenkaan tinkiä (Granith&Koskenvuori 2013, 40.)

Anssi Peräkylä on tehnyt tutkimuksen vanginvartijan työhön liittyvästä tulkintakehyksestä nimeltä vartijan näkökulma. Teos on perustavanlaatuinen ajatellen vanginvartijan työtä sekä muullakin tavoin mielenkiintoinen ja olennainen osa vanginvartijan peruskoulutusta. Peräkylä kuvaa tutkimuksessaan, kuinka vartijat kokevat ammattinsa ja suhteen vankeihin. Tutkimuksen alussa on myös Peräkylän käsitys vartijan ammatillisuudesta. Alun perin on myös tullut ajatus siitä, että vartija tulee tekemään yhä enemmän lähityötä vankien kanssa ja se tulee olemaan myös suuri haaste koulutukselle (Peräkylä 1997.)

Peräkylän tutkimuksen päätavoite on ollut selvittää, miten vartijat kokevat työhönsä liittyviä asioita. Toisaalta on haluttu miettiä syitä ja seurauksia, jotka tulevat siitä kuinka vartijat ovat nähneet ja kokeneet asiat (Peräkylä 1997, 15.) Tuon joitakin olennaiseksi katsomiani tutkimustuloksia esille omaa opinnäytetyötäni ajatellen. Toivottavasti tämä Peräkylän tutkimus myös herättää lukijoita monenlaiseen ajatteluun koskien vanginvartijan työtä, koska se on jo melko vanha ja kehitystä on tapahtunut suuntaan jos toiseen. Hauska yksityiskohta myös se, että se on sijoittunut samalle pohjalle kuin omanikin eli Helsingin vankila oli ennen Helsingin keskusvankila.

Vartijoiden mielestä vankilan ensisijainen tarkoitus oli eristää yhteiskunnan ulkopuolelle sellaiset ihmiset, jotka eivät halua tai osaa noudattaa yhteiskunnan pelisääntöjä. Toisaalta tuolloin suhtauduttiin melko epäilevästi ns. vankien kasvatukseen vankilassa (Peräkylä 1997, 43.) Työn tarkoituksessa vartijat toivat toistuvasti esille kolme teemaa. Ne olivat ns. turvallisuuden/säilytysvarmuuden/järjestyksen takaamisessa, vankien kasvattamisessa ja jokapäiväisten arkiasioiden sujumisesta huolehtimisessa (Peräkylä 1997, 54.)

Vartijan ammattitaidon osiossa nousi kaksi asiaa yli muiden ajateltaessa ammattitaitoisen vartijan tunnusmerkkejä. Toinen oli kontrollin tekniikat ja toinen vankienkäsittelytaito (Peräkylä 1997, 56.) Vartijan omankuvan ja itsensä arvostamisen osiossa esille tuli seuraavaa. Ammatillisesta ylpeydestä puhuttaessa vartijoiden puhetapa oli ristiriitaista. He pitivät vartijan ammattia yhtäläisenä mihin tahansa ammattiin verrattaessa. Toisaalta tuli esille olettamus, että vartijan ammattia kummastellaan ja jopa paheksuen on suhtauduttu varsinkin Helsingistä kotoisin oleviin vartijoihin. Viimeksi mainittu sijoittuu vahvasti ns. ennen vanhaan ajanjaksolle (Peräkylä 1997, 61.)

Tarkasteltaessa vartijoiden kuvaa itse työn oppimisesta, monien vartijoiden päälimmäisenä oivalluksena on ollut muuttuminen. Tällä he tarkoittivat kehityssuuntaa jyrkästä ja pingottavasta vartijasta työtään sujuvasti sekä leppoisasti tekeväksi vartijaksi. Esille tuli myös se seikka, että työssä on paljon elementtejä, jotka vartijan täytyy itse omaksua työtä tekemällä (Peräkylä 1997, 65.) Yksi suuri seikka oli se, että vartijat kokivat suurimmaksi oppimisen lähteeksi toisen vartijan, yleensä jonkun jolla on kokemusta ja näkemystä työstä (Peräkylä 1997, 66).

Lopuksi vielä muutama tutkimustulos kirjasta: Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla, Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010, tekijöinä Autio, Leinonen ja Nikkanen ym. Poimin sieltä itselleni otollisia asioita ja työni kannalta oleellisia. Tutkimuksessa selvitettiin rikosseuraamusalan henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja tasa-arvon toteutumisesta sekä kokemusten erosta naisten ja miesten kesken (Autio ym. 2010.)

Tuloksista työhyvinvoinnin osalta merkityksellisimmäksi osoittautui kokemus lähityöyhteisöltä saatavasta avusta ja arvostuksesta. Toisaalta työntekijöiden riittävyys työmäärään nähden ja kiire sekä henkisen rasituksen lisääntyminen koettiin yleisimpinä kielteisinä kokemuksina. Johtamiseen ja esimiestyöskentelyyn suhtauduttiin kriittisesti, taustalla ennen kaikkea tuki ja tavoitteiden selkeys. Uralla etenemistä parempana mahdollisuutena koettiin itsensä kehittämisen mahdollisuudet. Myös muut virastot nähtiin paremmassa valossa kuin Vankeinhoito tulevaisuutta ajatellen. Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo koettiin asiaksi, missä olisi eniten kehitettävää tasa-arvon eri osa-alueissa. Myös ikä- ja sukupuolten välinen tasa-arvo tuli esille yleisellä tasolla. Rikosseuraamusviraston ja Vankeinhoitolaitoksen naiset kokivat tasa-arvon toteutuneen heikommin, kun Kriminaalihuoltolaitoksen vastaavat kokivat sen päinvastaiseksi. Kyseessä oli siis sukupuolten tasa-arvo ja Kriminaalihuollon vastauksiin on lisättävä myös miesten samanlainen kokemus. Kriittisimmin työilmapiiriä tarkastelivat Rikosseuraamusvirastossa ja Vankeinhoidossa työskentelevät naiset verrattuna muihin rikosseuraamusalan henkilöstöön (Autio ym. 2010.)

3 Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja etiikka

Arvoja keskeisesti koskeva kysymys on, onko olemassa objektiivisia eli ihmisestä riippumattomia arvoja? Tästä syystä voidaankin todeta, että koska olemassa olon puhujia sekä niitä vastaan on, niin myöskään perimmäisiä arvoja koskevia arvoristiriitoja on vaikea ratkaista. Arvot yleensä periytyvät sukupolvilta toisille eri kulttuureissa. Kulttuuri itse toimii tiettyjen arvojen toteuttajana ja välittäjänä. Suomalaisten arvojen katsotaan liittyneen talonpoikaiskyläyhteisöjen vallinneisiin yleisiin käsityksiin. Ahkeruus on ollut olennaisessa osassa ja toteamus, että ihanteellinen suomalainen saavuttaa elämässä tärkeät asiat omalla työllään.

Työn arvoja ajateltaessa on perinteisesti katsottu, että johtaja maksaa palkan työntekijöille. Kuitenkin arvojen uudelleen järjestämisen jälkeen on katsottu, että palkka tulee asiakailta. Täten työn arvo riippuu työn luomasta lisäarvosta sekä arvoketjulle että asiakkaalle. Työarvojen uudelleen järjestäminen innostaa työntekijöitä ongelmien ratkaisemiseen sen sijasta, että he siirtäisivät ne toisten kontoille. Tällainen toiminta on luonut myös tarpeen jatkuvalla kehittymiselle sekä lisännyt työntekijöiden epävarmuutta tulevaisuuteen (Arvo-Wikipedia 2014.)

Myös Rikosseuraamuslaitos sitoutuu yhteiskunnallisiin hyväksi pidettyihin arvoihin. Näistä kaksi hyvin oleellista ovat ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus. Käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa ohjaa tätä tärkeää työtä.

Arvoihin sitoutuminen merkitsee:

- perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien turvaamista
- tuomittujen kohtelemista inhimillisesti, asiallisesti ja keskenään tasa-vertaisesti
- kaiken toiminnan lainmukaisuutta sekä oikeuden ja kohtuuden noudattamista
- täytäntöönpanon toteuttamista siten, että se tukee tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä hänen pyrkimystään rikoksettomaan elämään (Rikosseuraamuslaitos 2014/Arvot ja strategia).

Tiivistettynä voidaankin sanoa, että Rikosseuraamuslaitoksen arvot kiinnittyvät neljään pääryhmään ja ne ovat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuuteen. Lisäksi Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 sitouttaa arvoja seuraavanlaisesti. Arvojen tulisi näkyä kaikessa toiminnassa ja suhtautumisessa työtovereihin, henkilöstöön ja rikosseuraamusasiakkaisiin. Täytäntöönpanon tu-

lisi olla myös turvallista yhteiskunnalle, henkilökunnalle ja rikosseuraamusasiakkaille (Rikosseuraamus.fi.)

Seuraavaksi tuon esille etiikkaa ja eettisyyttä yleisemmin ja toisaalta haluan tuoda omakohtaista näkemystä edellä mainituille käsitteille, päämääränä mahdollisimman hyvä niiden osaaminen rikosseuraamusalalla. Tästä syystä on tarkoituksenmukaista ottaa ne ainoastaan minun mielipiteinäni ja sitä kautta tutkimukseni teoriapohjana. Kysymys on ensisijaisesti siis rikosseuraamusalan ammattietiikasta sekä ammattieettisyydestä.

Etiikan voidaan sanoa tutkivan moraaliala ja siihen liittyviä erilaisia kysymyksiä. Eettisen toiminnan periaatteet kuten hyvän ja pahan suhteet kuuluvat siihen. Ihmisten arvot sekä hyvän elämän tavoittelu on hyvin keskeistä. Rikosseuraamusalalla korostuu mielestäni ns. oikeanlaisen etiikan/eettisyyden olemassaolo hyvin vahvasti. Erittäin hyviä esimerkkejä ovat etiikan peruskysymykset. Kuinka meidän tulisi elää? Kuinka muita yksilöitä tulisi kohdella? Mitä asioita yleensäkin tulisi ajatella eettisesti? Egoismi on oman edun ajattelemista kun taas Altruismi sen vastakohta. Normit ovat moraalisaantöjä ja hyvin keskeisesti olemassa rikosseuraamusalalla.

Etiikalla on monia eri muotoja, jotka sijoittuvat monelle eri aikakaudelle historiamme saatossa. Ammattieettisesti toimiminen saattaa välillä olla hyvinkin ristiriidassa omien peruseettisten arvojen kanssa. Rikosseuraamusalalla tämäkin fakta korostuu huomattavasti, johtuen esimerkiksi vankiloiden järjestyssäännöistä tai esim. kurinpidollisissa toimenpiteissä vankeja kohtaan. Ammattietiikassa on kysymys toiminnasta, mikä on milloinkin hyväksyttävää ja suositeltavaa eettisesti harjoitettaessa kutakin eri ammattia. Ammatilliset teot ovat siis olennaisia. Pitää muistaa, että ammattieettiset säännöt sekä ns. käskyt eivät ole lainvoimaisia vaan useasti ammattijärjestöjen laatimia jäsenilleen. Säännöt on siis tarkoitettu noudatettaviksi eettisistä lähtökohdista, mikä luo kaikkialla sekä jokaiselle yksilölle melkoisen oman henkilökohtaisen vastuun, mutta antaa samalla paljon tilaa omalle harkinnalle ja mahdollisuuksille. On havaittu, että jokseenkin kaikissa ammateissa lymyy kolme ns. ammattieettistä ongelmaa. Nuo ongelmat ovat roolieriytyminen, kollektiivinen vastuu sekä kollegiaalisuus.

Ensimmäisessä on kysymys siitä ottaako jokin ammattiyhteisö sellaisia oikeuksia/velvollisuuksia, jotka eivät ole sille eettisesti oikeita tai suotavia. Mielestäni valitettavan suuri ongelma juuri rikosseuraamusalalla. Toisessa esimerkissä voidaan yksilön vastuuta koko yhteisön tekemiin eettisiin ratkaisuihin. Viimeisimmässä ongelmassa on kysymys ns. virkaveljien eettisten velvollisuuksien määrittelystä. Tämän ei mielestäni pitäisi tuottaa mitään ongelmaa rikosseuraamusalalla, mikäli toimitaan juuri niin kuin pitää.

Seuraavaksi pitää mielestäni ottaa huomioon myös jokaisen ihmisen oma henkilökohtainen etiikka/eettisyys. Sitä peilataan varmasti yleiseen vallitsevaan etiikkaan niin esim. globaalisti kuin paikallisestikin. Yhteisöllinen, valtiollinen ja uskonnollinen vastaan ne asiat, jotka ovat vaikuttamassa jokaisen oman etiikan kehittymiseen sekä sen näkyville tuontiin sellaisena, kun se todellisuudessa on. Henkilökohtaisessa etiikassa on enemmänkin kyse siitä, mitä eettisiä valintoja tulemme tehneeksi ja miksi.? Eikä niinkään siitä, mitä meidän tulisi tehdä, joka taasen liittyy vahvasti ammattietiikan peruspilareihin. Näin ollen juuri henkilökohtainen eettisyys luo vahvaa pohjaa ammattieettisyydelle myös rikosseuraamusalalla. Henkilökohtaisen etiikan tasolla ei ole epäeettisiä tekoja, ainoastaan oikeita tai vääriä. Voidaan sanoa, että kaiken perustana rikosseuraamusalalla on lakien noudattaminen sekä eettinen työote. Ammattieettinen osaaminen ja sen mukaan työskentely on siis hyvin oleellista sekä tärkeää. Tämä johtunee ja korostuu, koska alalla ollaan tekemisissä ihmisten vapauksien, oikeuksien, ihmisoikeuksien ja monien vastaavien seikkojen kanssa. Virkamiesten on noudatettava valtiohallinnon yhteistä arvoperustaa, noudatettava hyvän hallinnon periaatteita ja virkamieslainsäädännön asettamia velvoitteita sekä sitouduttava rikosseuraamusalan periaateohjelman mukaiseen toimintaan. Vahva ammattieettinen perusta mahdollistaa kriittisen ja itsenäisen ajattelun sekä antaa rohkeutta kohdata erilaisuutta.

Valitettavasti varsinkin rikosseuraamusalalla vallitsee asioita, jotka asettavat rajoitteita etiikan/eettisyyden olemassa ololle sille kuuluvalla arvostuksella. Lähtökohtana tälle on se tosiasia, että alun perin vankilaorganisaatiota ei ole rakennettu vuorovaikutusta vaan rankaisemista ja säilyttämistä varten. Kuntouttava toiminta on joiltain osin alisteista esim. vankilaturvallisuudelle/valvontatyölle. Myös syvään juurtunut vankien ja henkilökunnan vastakkainasettelu ja epäluottamus ovat omiaan vaikuttamaan negatiivisesti. Onneksi nämä kaikki asiat ovat jo kuitenkin kehittyneet parempaan suuntaan ja näin ollen toivoa paremmasta on. Kokonaisvaltaiset kuntoutusohjelmat vangeille ovat saaneet aikaan rajojen rikkoutumista ja edistäneet toimintaa enemmän nykypäivän kaltaiseksi. Eettisyys saa jo paremmin omaa jalansijaansa, mikä on hyvä ja tärkeä asia.

Turvallisuus rikosseuraamusalalla on yksi suuri asia, joka luo työntekijöille haasteita puhuttaessa ammattieettisestä toiminnasta. Turvallisuus on hyvin tärkeää kaikille sekä työntekijöille että vangeille/asiakkaille, mutta on vain pyrittävä suhteuttamaan oikealla tavalla eettinen toiminta siihen. Ns. epäeettisiä tilanteita tulee vastaan kun joudutaan rajaamaan tai puuttamaan vankien/asiakkaiden oikeuksiin tai vapauksiin. Kuitenkin on muistettava se tosiasia, että virkamiehen on toimittava sille asetetuilla tavoilla, vaikka se joskus tuntuisikin epäeettiseltä. Häneltä odotetaan tilanteiden vaatimia toimenpiteitä ja joskus ns. epäeettinen toimi voi olla myös itse velvollisuus, kuten vangin tai itsensä suojeleminen voimakeinoin (Etiikka-Wikipedia 2014.)

4 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten haastatteleman vartijat kokevat ammatillisuuden työssään ja miten se kiteytyy ammatilliseen työotteeseen?
2. Mitä haasteita on ammatillisen työotteen saavuttamisessa?
3. Mitä tulisi kehittää ja millä tavoin, jotta mahdollisimman hyvä ammatillinen työote saavutettaisiin?

Ensimmäinen tutkimuskysymys on miten haastatteleman vartijat kokevat ammatillisuuden työssään ja miten se kiteytyy ammatilliseen työotteeseen? Jokaisen omakohtainen tulkinta siitä, miten kokevat ammatillisuuden käsitteen sekä mitä se on juuri heidän työssään. Miten sisällyttävät siihen alan lähtökohtaiset ammatillisuuden käsitteen odotukset? Mitä on sitten ammatillinen työote ja onko se suoranaista seurausta ammatillisuudesta, siis käytäntöön asettamista?

Toisessa tutkimuskysymyksessä perehdytään niihin haasteisiin, mitä hyvään ammatilliseen työotteeseen pääsemiseksi saattaa tiellä olla. Ennen kaikkea ns. negatiivisiin vaikuttajiin, unohtamatta kuitenkin positiivisten haasteiden olemassa oloa ja niiden vaikutuksia.

Kolmas tutkimuskysymys pyrkii osaltaan tuomaan tutkimukseeni kehittämisenäkökulman. Se antaa myös haastateltaville konkreettisen mahdollisuuden vaikuttaa ja tulla kuulluksi kehittämisen tiimoilta. Heidän esille tuomat kehitettävät asiat sekä mahdolliset kehittämistavat niiden saavuttamiseksi.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Tutkimuskohde

Rikosseuraamuslaitos kuuluu Oikeusministeriön alaisuuteen ja toteuttaa osaltaan niin vankeusrangaistusten kuin yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoa. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on omalta osalta ehkäistä uusintarikollisuutta ja lisätä yhteiskunnan turvallisuutta. Rikosseuraamuslaitoksen toiminta on laissa säädettyä. Tutkintavangin, tuomitun ja asiakkaan rangaistusajan suunnittelu sekä seuraamuksen toimeenpano muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden mukaan lukien vapautumiseen liittyvät tekijät. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tavoitteena perustehtävätasolla on rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpano. Ran-

gaistusten lainmukaisuus ja turvallinen täytäntöönpano on kaikkien virkamiesten ehdoton velvollisuus. Normaalisuusperiaate on keskeisessä asemassa. Pyritään saamaan aikaan mahdollisimman hyvät edellytykset vangille/asiakkaalle kytkeytymään uudelleen osaksi yhteiskuntaa tasavertaisena kansalaisena (Rikosseuraamuslaitos 2014.)

Helsingin vankila on suljettu laitos, joka on rakennettu jo vuonna 1881. Vankitiloja löytyy keskimäärin 284. Helsingin vankila kuuluu osaksi Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Arviointikeskus tekee päätökset vankien sinne sijoittamiseen. Vankien työtoiminta keskittyy rekisterikilpien tekoon, liikennemerkkeihin sekä kirjapaino- ja paperitöihin. Vankilassa on myös koulu, jossa voi opiskella peruskoulua ja lukiota. Kuntouttavassa toiminnassa toteutetaan päihdeohjelmia yms. kursseja. Vankilan henkilöstöä on 187, josta suurin osa keskittyy valvontaan(125), (Rikosseuraamuslaitos/Helsingin vankila 2014.)

5.2 Tutkimusjoukko

Opinnäytetyössä haastateltiin kaksi vartijaa ja yksi rikosseuraamusesimies, jotka kaikki ovat vakituksessa virassa Helsingin vankilassa. Haastateltavat valittiin kyseisestä vankilasta käytännön syihin vedoten sekä johtuen heidän laaja-alaisesta kokemuksesta ja näkemyksestä vanginvartijan työssä. Haastattelija itse toimii myös vakituksessa vartijan virassa edellä mainitussa laitoksessa. Asiassa on myös huomioitu sukupuolien välinen tasa-arvoisuus. Tutkimusjoukon rajausta voidaan perustella myös sillä seikalla, että haastattelija on halunnut saada perustavanlaatuaista tutkimustietoa vanginvartijan olennaisimmista seikoista liittyen opinnäytetyön otsikkoon. Opinnäytetyön tavoitteina oli myös tekijän oma ammatillisuuden kehittyminen ja laaja-alaisempi kehittämisen näkökulma.

Vanginvartijan työ on hyvin haastavaa ja siinä tarvitaan monenlaista osaamista. Peruslähtökohtana on sille laissa yms. asetetut normit sekä työnkuvaan kuuluvat olettamukset. Alan koulutus sekä työhön perehdyttäminen antaa oivat lähtöasetelmat hyvälle vartijan työn tekemiselle. Kuitenkin kaiken nivoutuminen yhdessä työn käytännön suorittamisessa kertoo lopullisesti siihen liittyvät niin ongelmat kuin hyödytkin. Opinnäytetyössäni olenkin halunnut perehtyä juuri niihin mahdollisiin ongelmiin, joihin vartija voi törmätä pyrkiessään mahdollisimman hyvään ammatilliseen työotteeseen. Se on mielestäni hyvinkin oleellinen ja perustavanlaatuinen tutkimisen alue ajatellen vanginvartijan työtä. Se miten olen haastateltavia rajannut, liittyy selkeästi Silvermaninkin olettamukseen, että yksi laadullisen tutkimuksen ohje on kirjoittaa ”paljon vähästä mieluummin kuin vähän paljosta” (Silverman 1994, Hirsijärvi ym. 2005, 76 mukaan).

Vanginvartijoita työskentelee Suomessa lukematon määrä ja pelkästään esim. Helsingin vankilassa toista sataa. Vähäinen haastateltavieni määrä perustuu olettamukseen, että esille tule-

vat asiat alkavat hyvinkin pian ns. toistamaan itseään. Tärkeimpänä pidän kuitenkin sitä seikkaa, että olen pyrkinyt valitsemaan vartijoita, jotka sopivat tutkimukseeni parhaiten sekä joilta saan tarvittavan tutkimustiedon saavuttaakseni tutkimukseni tavoitteet. Saturaatiokäsitettä käytetään kvalitatiivisen aineiston riittävyden yhteydessä, jolloin samat asiat kertautuvat haastatteluissa. Jokainen tapaus on kuitenkin ainutlaatuinen ja tutkija ei voi olla varma siitä, että kohde ei missään tapauksessa tuota enää uutta informaatiota. (Hirsijärvi ym. 2005, 171.)

5.3 Teemahaastattelut

Laadullisissa tutkimuksissa pyritään kuvaamaan sekä ymmärtämään tietynlaista toimintaa. Yleisin tapa kerätä laadullista aineistoa Suomessa on haastattelu. Haastattelu sopii myös kvantitatiivisen aineiston keruuseen. (Eskola&Suoranta 1998, 61, 85.) Tutkijan tehtäväksi haastattelussa jää kuvan välittäminen haastateltavan ajatuksista, kokemuksista, käsityksistä ja tunteista (Hirsijärvi&Hurme 2008, 41). Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, mutta haastattelulla on kuitenkin ennalta määrätty tarkoitus eli informaation kerääminen.

Teemahaastattelu ei etene yksityiskohtaisten, tarkkojen tai valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta vaan väljemmin kohdentuen tiettyihin ennalta asetettuihin teemoihin. Avoimeen haastatteluun nähden teemahaastattelu on astetta strukturoidumpi, sillä aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmistellut aihepiirit, teemat, ovat kaikille haastateltaville samoja. Niissä voidaan silti liikkua joustavasti ilman tiukkaa etenemisreittiä. Teemahaastattelussa ihmisten vapaalle puheelle pyritään antamaan tilaa, vaikka ennalta päätehty teemat pyritäänkin keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa. Sisältö- ja tilanneanalyysi on tärkeää teemahaastatteluissa. Teemahaastattelu ottaa huomioon, että ihmisten tulkinat asioista ja asioille antamansa merkitykset ovat keskeisessä asemassa sekä merkitykset syntyvät vuorovaikutuksen seurauksena (Tampereen Yliopisto 2013.)

Laadullisen tutkimuksen yksi suuri tehtävä on auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja toisaalta selittämään sen käyttäytymistä sekä päätöksiin johtaneita syitä (Heikkilä 2010:16). Myös keskittyminen pieneen määrään ja mahdollisimman tarkka analysoiminen on laadulliselle tutkimukselle oleellista (Heikkilä 2010:16). Tärkeää on myös se seikka, että kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseen, joka on myös yksi opinnäytetyöni tavoitteista (Heikkilä 2010:16). Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin: Miksi? Miten? Millainen? Se on myös useasti suppea ja sen näyte on koottu harkinnanvaraisesti (Heikkilä 2010:17). Pehmeän tiedon pohjalta yritetään ymmärtää ilmiöitä (Heikkilä 2010:17). Laadullisessa tutkimuksessa keskeiset käsitteet määritellään usein tutkimusprosessin kuluessa. Ensimmäisessä tutkimuksessa voidaan aikaisempia tutkimuksia käyttää hyväksi kuvatessa käsitteiden sisäl-

töjä. Aineiston käsittelyä ja tulkintaa seuraa keskeisten käsitteiden syntyminen (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2014.)

Opinnäytetyön suunnitelma esiteltiin suunnitelmaseminaarissa 29.5.2013. Teemahaastattelu valittiin menetelmäksi, koska sen avulla saadaan paras mahdollinen tutkimustulos kyseiseen aiheeseen sekä esim. strukturoitu lomakekysely ei olisi tuonut riittävästi esille haastateltavien ääntä. Teemahaastatteluissani oli tarkoitus antaa haastateltavien puhua vapaasti ja ennen kaikkea vapautuneesti. Särkelän (17.9.2008) mukaan puheella tutustutaan omaan ajatteluun ja puhe houkuttelee esiin sen minkä tietää, puhumattakaan siitä mitä ei edes tiennyt tietävänsä.

Teemahaastattelut toteutettiin haastateltavien työaikana niin, että heidän ei siihen tarvinnut käyttää omaa aikaa eikä ruokatuntejaan. Asiasta oli sovittu laitoksen johdon kanssa ja täten saatiin mukava motivaatio sekä tunnelma haastattelutilanteisiin. Haastattelupaikaksi valitsin tilan, joka oli viihtyisä, rauhallinen sekä muiltakin osilta haastatteluun käypä. Haastattelukysymysten selkeys ja niiden kunnollinen avaaminen haastateltaville oli avainasemassa. Aluksi pyrittiin luomaan hyvä tunnelma yhdessä ja keskusteltiin tulevan haastattelun kulusta. Joidenkin esitietoasioiden jälkeen siirryttiin itse haastatteluun ja lopuksi vielä hieman käytiin läpi haastattelua sekä pidettiin jonkinlainen ns. loppupurku.

Haastatteluissa pyrin saamaan tietoa kaikkiin teema-alueisiin ja näin myös tapahtui ilman suurempia ponnisteluja siihen suuntaan, että olisin joutunut paljoakaan puuttumaan heidän puheentuottoonsa. Apukysymyksistäni oli todella suuri apu ja merkkasinkin aina paperiini, kun kutakin apukysymystä oli jollain tavalla käsitelty taikka sen aihetta sivuttu. Haastattelujen kysymysrunko on liitteenä (Liite 2) tämän opinnäytetyön lopussa.

Ensimmäinen teema-alue oli ammatillisuus. Ensinnäkin halusin saada tietää, kuinka haastateltavat kokivat ammatillisuuden käsitteen ylipäätään ja ennen kaikkea vanginvartijan työssä. Olennaista oli myös tuon ammatillisuuden merkityksen löytämisessä heille. Hain myös niitä kaikkia asioita, joista heidän ammatillisuutensa koostuu ja mitä sitten on ammatillinen työote? Mikä on mahdollisesti kahden edellä mainitun käsitteen suhde, onko sitä jne.? Halusin saada myös heidän mielipiteensä siitä, kuinka alalla opitut asiat aiheeseen kohtaavat sen, mitä he käytännön työssä tekevät/kokevat?

Toisessa teema-alueessa käsiteltiin haasteita. Halusin tietää näkivätkö he haasteita ja kenties millaisia pyrkiessään mahdollisimman hyvään ammatilliseen työotteeseen työskennellessään vanginvartijana. Miten he kokivat mahdolliset haasteet ja mitkä olivat henkilökohtaisia haasteita sekä niiden mahdollinen merkitys kullekin haastateltavalle? Mitkä olivat mahdolliset keskeiset haasteet ajatellen vanginvartijoita kokonaisuudessa?

Kolmannessa ja viimeisessä teema-alueessa pääpaino oli kehittämisenäkökulmassa sekä sen mahdollisissa saavutettavuuksissa. Erittäin tärkeä ja mahdollisuuksia täynnä oleva osio, jonka vaikutukset kurkottuvat itse työni yhteyteen että myös haastateltavien sekä mahdollisesti monen muun hyväksi myös. Nyt oli todellakin mahdollisuus vaikuttaa ja tulla osaksi suurempaa vaikuttamisen yhteyttä/kokonaisuutta. Pääpaino oli kysymyksessä, että mitä tulisi kehittää, jotta saavutettaisiin mahdollisimman hyvä ammatillinen työote? Pyrin myös saamaan esille keskeisimpiä kehittämisalueita ja keinoja niiden kehittämiseksi. Toisaalta käsiteltiin kehittämistä henkilökohtaisella tasolla, kun taas toinen lähestymiskulma oli laitostasolla tapahtuva kehittäminen. Halusin myös näkökulmia siihen, kuinka jokainen haastateltava voisi itse vaikuttaa kehittämiseen ja millä tavoin? Lopuksi halusin saada vastauksia kysymykseen, että mitkä ovat kehittämisen hyödyt ammatillisen työotteen saavuttamiselle? Miten ne lokeroituvat henkilökohtaisella tasolla ja miten laitostasolla? Haastattelut nauhoitettiin sanelimella ja litteroitiin eli toisin sanoen kirjoitettiin puhtaaksi sanasta sanaan maaliskuussa 2014.

5.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi koostuu "havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta" sekä siitä, että nämä kaksi nivoutuvat aina toisiinsa (Alasuutari 1994,39). Laadullisen analyysin tarkoitus on myös luoda selkeyttä aineistoon ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola&Suoranta 1998, 137). Aineiston analyysissä pyrittiin tuomaan esille tietoa, joka on merkityksellistä ja mielenkiintoista ajatellen juuri vanginvartijan työtä sekä ennen kaikkea hyvää ammatillista työotetta. Haastatteluaineiston pyrin purkamaan sanoiksi paperille mahdollisimman nopeasti, jotta asiat olisivat tuoreessa muistissa ja innokkuuteni hyvä analyysin suhteen. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan tuore aineisto inspiroi tutkijaa (Hirsjärvi&Hurme 2008, 135.)

Haastatteluaineisto siis purettiin ja edettiin suoraan analyysiin enemmän tai vähemmän tutkijan intuitioon luottaen. Tutkijan tulisi käyttää päättelyä, joka voi olla induktiivista tai abduktiivista. Itse käytin molempia, mutta pääasiassa induktiivista eli aineistolähtöistä. Analyysihän voi tapahtua tavalla, että sen ääripäät ovat kuvailussa ja tulkinnassa (Hirsjärvi&Hurme 2008, 136.) Kvalitatiivisessa analyysissä on myös usein merkitysten tulkintaa ja minunkaan tutkimukseni ei tee tästä poikkeusta. Eli tutkija pyrkii löytämään piirteitä, mitkä eivät ole suoranaisesti tekstissä lausuttuja. Täytyy muistaa tässä yhteydessä, että tulkinta on enemmän tai vähemmän spekulatiivista (Hirsjärvi&Hurme 2008, 137.) Loppujen lopuksi päädyin itse siihen ratkaisuun, että aineiston purkamisessa päätelmät ja teemoittelu tapahtuivat kuuntelemalla haastattelutallenteita sekä työstämällä niitä paperin avulla loppukokonaisuuksiksi. Analyysini tulkintaa ei ole suoranaisesti kirjoitettu tähän esille, vaan se on tapahtunut omana prosessina analyysivaiheessani, kuitenkin itse tuloksissa se näkyy sille kuuluvalla tavalla.

Analysini lähti liikkeelle kolmella teemahaastatteluissakin olleilla teemoilla, jotka olivat 1.AMMATILLISUUS/2.HAASTEET ja 3.KEHITTÄMINEN. Teemoittain yksi kerrallaan analyysi sisälsi jokaisen haastateltavan aineiston kuvailemista vuoropuheluna haastattelijan kanssa. Haastateltava kerrallaan liittyen kulloiseenkin teemaan ja tämän jälkeen teemaa tarkasteltiin yhdessä kaikkien haastateltavien sanomisien pohjalta. Pysin löytämään täten yhtäläisyyksiä, selkeitä yli muiden esille tulleita asioita yms., oleellisia vastauksia ajatellen tutkimuskysymyksiäni. Tässä yhteydessä ja tuonnempana myös tuloksissa käytän haastateltavien esille tuomissa vastauksissa suoria lainauksia sitaateilla varustettuna tietenkin, lisäksi tietenkin tuon asioita esille oman kerrontani tavoin. Haluan myös spekulatiivisesti tulkita merkityksiä, koska jo niiden esille tulo saa varmasti lukijan itsekin laajentamaan ajatteluaan kyseisiin aiheisiin sekä mielestäni tämän kaltainen toiminta tuo ns. syvyyttä tutkimuksen luonteeseen. Kuvailuja seuraa tietenkin ihan tulkinta sinänsä ja siinä minun on luottaminen itseeni kyseisen aiheen tutkijana.

Haastateltavina olivat kaksi vartijaa toinen mies ja toinen nainen. Kummatkin olivat jo kypsäniän saavuttaneet ja toisella oli kokemusta vartijan työstä kymmeniä vuosia, kun taasen toisella hieman vähemmän. Kolmas haastateltava oli esimiesasemassa oleva varttuneempi mies. Hän omaa paljon kokemusta ja näkemystä vanginvartijan työhön ja halusin häneltä myös esimiehen näkemyksen aiheeseeni, koska pidän sitä myös tärkeässä roolissa kokonaisuutta ajatellen. Käytin tutkimuksen osapuolista seuraavanlaisia tunnistamismerkintöjä sillä poikkeuksella, että niitä ei voinut järjestää mihinkään järjestykseen ja täten tunnistaa kuka milloinkin oli kysymyksessä. Haastattelijana minä olin (H), haastateltava 1 oli (H1), haastateltava 2 oli (H2) ja haastateltava 3 oli (H3).

6 Tulokset

Tässä tulokset kohdassa tuon esille niitä saamiani tuloksia/vastauksia, jotka liittyvät suoraan aikaisemmin asettamiini tutkimuskysymyksiin. Johtopäätöksissä ja pohdinnassa kokonaisuutta syvennetään teema-alueilla ja ns. erillisillä tutkimusongelmilla, jotka olivat opinnäytetyöni lähtökohтия. Haluan myös tässä yhteydessä hieman tulkita sekä piilotulkita saamiani tuloksia/vastauksia, koska lukijan ajattelun herättäminen on aina hyvä asia ainakin omasta mielestäni.

1. Miten haastattelemiani vartijat kokevat ammatillisuuden työssään ja miten se kiteytyy ammatilliseen työotteeseen?
2. Mitä haasteita on ammatillisen työotteen saavuttamisessa?

3. Mitä tulisi kehittää ja millä tavoin, jotta mahdollisimman hyvä ammatillinen työote saavutettaisiin?

Kaikki haastattelemani henkilöt kokivat vahvasti ensisijaisesti ammatillisuuteen kuuluvan alan lakien, säännösten yms. ymmärtämisen, omaksumisen ja niiden oikeanlaisen käytön työssään. Virkamiehinä toimiminen ja kaikki sen asettamat vaatimukset olivat myös heille avainasemassa ja he kokivat sen yhdeksi suureksi lähtökohdaksi työlleen. Asiallisuus ja siihen liittyen henkilökohtaiset ominaisuudet hyvään elämänskatsomukseen koettiin lähtökohtana parhaalle mahdolliselle vanginvartijan työskentelylle sekä juuri ammatillisuudelle. Myös tietynlainen rauhallisuus ja omien yksityishenkilönä piilevien tunteiden tai asenteiden ei saa antaa vaikuttaa virkamiesminään. He kokivat myös ammatillisuuden työssään olevan esimerkkinä olemista, hyvää yhteistyötä ja kaikenkattavaa oikeanlaista asennetta. Ammatillisuuteen työssä liitettiin tasapuolisuus vankeja/asiakkaita kohtaan, mutta sama asia koettiin vahvasti kuuluvan myös henkilökunnan suhteiden väliseksi asiaksi sekä mahdollisesti vanginvartijoiden tasavertaiseen kohteluun. Hyvään ammatillisuuteen katsottiin kuuluvan myös koulutus ja vangin/asiakkaan hyvänlainen kohtelu, kuunteleminen ja tietynlainen kunnioitus.

Ammatillisuuden kiteytyminen ammatilliseen työotteeseen koettiin seuraavalla tavalla. Se nähtiin teorian ja käytännön työn nivoutumisena suuremmaksi kokonaisuudeksi. Koulutus antaa alun sille, että itse työssä oppiminen, kokemuksen karttuminen, työtapojen muokkaantuminen siivittävät oman ammatillisen työotteen kehittymisessä. Lisäksi jokaisen oma persoona ja tapa tehdä asioita rikastuttavat osaltaan sitä. Yksi haastatelluista ei nähnyt suurta eroa ammatillisuuden- ja ammatillisen työotteen käsitteiden välillä. Yksi taas sanoi teorian ja käytännön välisen suhteen kehittyneen huonompaan suuntaan.

Haasteista oleellisimmiksi koettiin ulkomaalaistuvan vankiaineuksen kanssa työskentelyn ja kokonaisvaltainen kansainvälistyminen tuonee myös paljon haasteita mukanaan. Vuorovaikutus, asioiden yms. jakaminen ja tiedonkulku olivat myös suuressa roolissa. Siviilielämän soveltaminen työn kanssa koettiin suhteellisen haastavaksi asiaksi, ajatellen juuri hyvää työn tekemistä ja siinä jaksamista. Yksi merkittävä yhteinen tekijä oli työnkuvan yhä laajeneva rooli ja selkeiden yhtenäisten työn suorittamisen tavat. Haasteina koettiin myös työyhteisön ilmapiiri, hyvä johtaminen, työhyvinvointi kokonaisuudessa ja tässäkin yhteydessä esille tuli tuo tasapuolisuus. Sanottakoon, että he kaikki pitivät suhteita työtovereihin erityisen tärkeänä ja hyvänä asiana.

Kehittämisen kohteina koettiin olevan ainakin seuraavia asioita. Yleisesti ottaen johdon valvonnan ja esimerkin anto alaisilleen niin laitostasolla kuin muillakin alemmilla tasoilla. Haluttaisiin hyvät ns. työkalut työn tekemisen edellytykseksi ja hyvät mahdollisuudet kehittymiselle. Turvallisuutta ja valvontaa halutaan myös kehitettävän sekä sen asemaa lähtökohtana kai-

kelle muulle arvostettavan enemmän. Koettiin myös hyvästä työstä palkitsemisen ja hyvän palautteen annon tarpeellisuuden kehittyä parempaan suuntaan. Alan tavoitteiden ja uudistusten sekä muutosten haluttaisiin perustuvan enemmän realismiin ja niissä kaikissa pitäisi huomioida myös alemmantason toimijoiden näkemykset ja mielipiteet. Tiedonkulku ja työn yhtenäiset ja selkeät raamit kuuluivat kehittämiseen heidän mielestään. Työntekijöiden kohteluun tulisi myös kiinnittää huomiota. Jokaisen tulisi myös yksilönä kiinnittää huomiota kehittämiseen ja hyvä, avoin sekä oikealla tavalla motivoitunut henkilö olisi suotavaa tälle kaikelle.

Seuraavassa vielä teema-alueittain osa analyysiä rikastuttamaan lukijan ymmärrystä tuloksiin johtaneista teemahaastatteluista. Lisänä haastateltujen sanomisia suoraan lainauksin. Haastattelurungon apukysymykset voi saada myös tässä paremmin näkökulmalle ja ymmärtää täten paremmin kokonaisuutta.

6.1 Ammatillisuus

Haastateltava 1. toi ensimmäisenä esille lakien, asetusten ja muiden säännösten tärkeyden ammatillisuutta ajatellen. Työskentelyn olisi myös hyvä pohjautua virkamiestyöskentelyyn, eikä siinä saisi olla tilaa työntekijän omille mielentiloille. Töihin tultaessa olisi hyvä muistaa, että silloin pukeudutaan virkamieheksi. Hän toi esimerkkinä esille, että lapsellisuus tai vaikka tunteet olisi hyvä jättää siinä vaiheessa sivuun. Ammatillisuutta on myös pystyvä olemaan rauhallinen eikä provosoitua helpolla.

Hän on myös asettanut ammatillisuuden yhdeksi omaksi tavoitteekseen ja pitää sitä hyvin tärkeänä asiana. Tulisi pyrkiä olemaan aikuinen ja samalla asiallinen. Korrektisuus sai myös hänen puheissaan suuren roolin, ennen kaikkea hän painottaa pyrkimystä kaikkiin edellä mainittuihin asioihin. Hän totesi myös, että jos ryhmänä toimitaan ammatillisesti niin se edesauttaa laitosturvallisuutta ja vankikin on yleisesti ottaen paljon tyytyväisempi. Olisi siis hyvä, jos kaikki vartijat toimisivat samalla tavalla säästöjen mukaan. Hänen mielestään vangista tulisi puhua asiallisesti ja huumorinkin osuus olisi hyvä olla kohtuuden rajoissa. Hän toi esille esimerkin, jossa vangin kanssa vaikka juteltaisiin rasistiseen tyyliin ja totesi sen johtavan väärää samankaltaiseen toimintaan mahdollisesti joissain tapauksissa. Hän myös sanoi, että yleensä puhutaan ennen tekoja.

Hän ei pitänyt itseään ammatillisuuden perikuvana ja ainakin osaksi hänen mielestään asiaan on vaikuttamassa hänen eläkepäivien läheneminen sekä siihen liittyen mahdollinen motivaation väheneminen. Ammatillisuuteen hän liitti seuraavanlaisia asioita: maailmankatsomus, nuorena opitut hyvät tavat, työnantajan ohjeet/määräykset, työtavan muokkaantuminen itse työssä, kokemukset sekä tietenkin alan lait ja asetukset.

Yleisesti vanginvartijan ammatillisuuteen hän sanoi liittyvän virkamiehen roolin, asiallisuuden, lakien ja asetusten noudattamisen. Pyritään olemaan ammatillisia eikä näin ollen myöskään aseteta muille kohtuuttomia paineita, kun kaikki yrittävät parhaansa niin lopputulos on myös hyvä. Yksi oleellinen asia oli myös se, että osataan kuunnella vankia ja että ylipäättään kuunnellaan. Hänen mielestään vastaan tulee myös sellaisia ns. konfliktitilanteita, missä hyvä ammatillisuuskaan ei välttämättä auta, vaan siihen on ollut vaikuttamassa esim. huumeet sekä ennen kaikkea niiden vaikutus.

Ammatillisen työotteen ja ammatillisuuden käsitteiden välillä hän ei nähnyt mainittavaa eroa, esimerkkinä hän totesi, että voi olla joko lapsellinen tai sitten toisaalta vaikka aikuismainen. Tässä kohtaa haastateltava käytti muitakin samankaltaisia vertauskuvia.

Haastateltava yksi oli sitä mieltä, että alan koulutuksessa opetetaan oikeita asenteita, mitkä hän myös itse allekirjoittaa. Hän sanoi, että koulutuksessa on yleisesti ottaen asialliset linjat, eikä myöskään pitänyt pehmeiden arvojen lisääntymistä mitenkään negatiivisena.

"Eihän näihin kukaan varmaan ihan aina yllä, mutta siis sitähan me tavoitellaan."

(H1)

"Kyl mä näitä kaikkia tietysti itse itselleni oon asettanut tavoitteeksi et mä toimin näin...pidän tärkeänä sitä, että voisin olla niinku aikuinen ja asiallinen ja käyttäytyä korrektisti kaikkia kohtaan niin henkilökuntaa ku vankejakin kohtaa ja mitä nyt vieraitakin sit on...siinäkin ei aina täysin onnistu, mut jos siihen pyrkii...voi aika usein onnistua siinä sitten, jos verrataan et joku ei ees pyri." (H1)

"Huumorillakin voidaan niinku luoda sitä omaa asennoitumista, että jos mä aina...sanotaan nyt näin et jos mä alan kertomaan oikein rasistisia juttuja niin mä uskon että ihan väistämättä jossain vaiheessa mä alan toimii sen suuntaan itsekin, elikkä mä pidän tärkeänä että jo puheen tasolla se olis asiallista, koska ennen tekoja on yleensä puheita." (H1)

"Niin se on juuri sitä, että kun tullaan töihin niin otetaan se virkamiesrooli, muistetaan että tässä pyritään olemaan asiallisia, pyritään noudattaa lakeja ja säännöksiä, ohjeita, määräyksiä...pyritään tekee asioita niin, että ei vaan niin että se vanki on tossa minun läsnä...että se ehkä räjähtää jossain toisessa hetkessä jonkun toisen silmille asiassa." (H1)

"Siellähän opetetaan asiallista käytöstä...vangistahan ei pidä tehdä itselle vihamiestä, mutta ei nyt parasta kaveriakaan molemmissa tilanteissa se työnteko vaarantuu, minusta siel on ihan hyvä tota, mitä mä oon ollu kuulemassa ni ihan asialliset linjat kaikin puolin." (H1)

"Pitää olla pelisilmää, se syntyy kyllä siinä työssä, jos on niinku suurin piirtein oma siviilielämä tasapainossa balanssissa et jos siel on kovia paineita kyl ne...ihminen on sellanen luonne on sellanen et kyl ne tulee töihin mukana ne ne tunnetilat, et jos on kauheen aggressiivinen jo kotoa lähtiessään on se väistämätöntä että se näkyy sitten myös siinä työpäivässäkin hyvin helposti ainakin...ei kaikilla..." (H1)

Haastateltava kaksi toi esille seuraavanlaisia asioita ajatellen ammatillisuuden kokemista yleisellä tasolla. Hän korosti suuresti jokaisen itsensä esimerkkinä olemista. Hän kuitenkin selvästi osoitti tämänkin kuuluvan ennen kaikkea vanginvartijan ammatillisuuteen vankeja/asiakkaita kohtaan. Hänen mielestään ei voi vaatia muilta asioita, jos ei itse käyttäydy niiden vaatimalla tavalla itse. Myös työntekijän työkuunto, tekemiset ja olemiset pitäisi olla sillä tasolla, että niihin ei tarvitsisi puuttua negatiiviseen sävyyn.

Kun keskityttiin puhumaan vanginvartijan ammatillisuudesta, kuvaili hän sitä näin. Se on kaikkea olemista kättilöstä pappiin ja kaikkea siltä väliltä. Se on myös kuuntelemista, kieltämistä, valvontaa, vartiointia, käskemistä, opastamista ja ohjaamista.

Ammatillisuuden merkityksestä hänelle itselleen korostui se, että olisi noloa, jos toimisin erilailla kuin vaadin muilta mukaan lukien myös henkilökunta. Hän myös totesi että, jos on huono esimerkki niin hankala tätä työtä on tehdä. Myöskään esim. krapulassa töihin tulo ja työajoista kiinni pitäminen ovat asioita, joihin ei pitäisi joutua kenenkään puuttumaan. Hän sanoi myös ammatillisuuden merkityksen korostuvan juuri vanginvartijan työssä eritoten.

Hänen oma ammatillisuutensa koostuu tunnollisuudesta, pitkän kokemuksen tuomasta näkemyksestä asioihin ja hän pystyy täten kuulemaan sekä aistimaan asioita, vaikka mitään ei vielä tapahtuisikaan. Hän on myös jämäkkä ja säännöistä kiinni pitävä persoona, mutta pystyy myös tarvittaessa joustamaan.

Hänen mielestään vanginvartijoiden taustat tulisi olla kunnossa, eivätkä he saisi olla ns. "hölösuita". Heidän tulisi olla myös pelottomia ja tasapuolisia vankeja/asiakkaita kohtaan. Tulisi myös tulla toimeen kaikkien laitoksessa olevien ihmisten kanssa. Yhteistyökykyisyys ja tämän päivän tieto- ja taitotason tulisi olla hyvä. Pitäisi myös jaksaa kuunnella ja auttaa vankeja/asiakkaita heidän moninaisissa ongelmissaan. Edellä mainitulla tavalla voidaan myös suuresti helpottaa heidän oloaan vankilassa.

Kun puhuttiin ammatillisuuden- ja ammatillisen työotteiden käsitteistä sekä niiden mahdollisesta nivoutumisesta yhteen, totesi hän ensiksi, että niistä pitäisi varmaan löytää jotain eroa vaikkakin niissä on varmasti myös paljon samaa. Hänen mielestään teoria ja käytäntö eivät ole sama asia. Hänen mielestään se mitä opetetaan teoriassa on saatu samaan sapluunaan, mutta se ei vastaa käytännön mukana tulevia yllättäviä seikkoja kuten esim. todelliset vakavat selkkaukset joskus vankiloissa.

Haastateltavalla on pitkä aika omasta peruskoulutuksestaan ja näin ollen hänen sanomisensa koulutuksen suhteen keskittyy hänen omiin olettamuksiin. Hänen mielestään nykyään opetetaan paljon pehmeämmin ja sillä tavoin, että se vastaa käytäntöä huomommin kuin ennen. Annetaan ruusuisempi kuva kuin työ itse asiassa onkaan. Hän kuitenkin totesi samaan hengenvetoon, että onhan koko ala kehittynyt juuri pehmeämpään suuntaan koko ajan. Hänen aloittaessa uraansa oli käytäntö se, että ensin oltiin työssä ja sitten sieltä haettiin koulutukseen työnantajan antaessa ns. puoltoja. Ennen oli myös alan koulutuksessa enemmän vankilataus- taisia opettajia kuin nykyään.

"Mä oon joskus sanonut, että se on oikeastaan kaikki kättilöstä pappiin ja siltä välin mut ehkä se ei täs tollasenaan pidä kutiansa...mitä se nyt on sitten...se on...ammatillisuus...noh valvontaa, vartiointia, kuuntelemista, käskemistä, kieltämistä..." (H2)

"...ammatillisuutta on se, et sä oot itse esimerkkinä näille... että toimii sen mukaan mitä tavallaan niinku tavallaan vaaditaan muilta mä nyt varmaan miellän tän eri tavalla ku sä haet...sun tekemisiin, olemisiin, sun työkuuntoon eikä mihinkään tämmöseen voida niinku silleen puuttua, että..." (H2)

"Kyllähän se et jos itse on huono esimerkki, niin hankalahan tätä työtä on tehdä." (H2)

"No mä oon niin vanhan kansan ihminen, et oon sitä mieltä et kyl pitäs niinku tietyllä tavalla korostua, koska edelleenkin toteaisin et me ollaan esimerkkejä heille...et jos me ei pystytä ite ni miten me voidaan vaatia toisilta." (H2)

"No tietenkin taustat ja sit ei saa olla hölösuu...sit pitää sit ei saa pelätä...sit pitää olla tasapuolinen...sit pitää tulla toimeen sekä vankien että henkilökunnan kanssa...elikkä tämmöstä sosiaalista kanssakäymistä, yhteistyökykyä...pitää pystyä porukassa tekee töitä...tai siis jotain tiimityötä..." (H2)

"Käytäntö on jotain muuta kun se teoria...et tietenkin teoriassa saadaan niinku tietyllä tavalla samaan sapluunaan kaikki, mutta eihän se käytännössä ole sitä...että kaikennäköistä häslinkiä tulee ja ei niitä oo siellä teoriassa otettu kauheesti huomioon." (H2)

"Jotenkin sanosin, että niille opetetaan et tää on paljon semmosta tietyllä tavalla lempeämpää ja kaikki on niinku helppoa ja et tosiaankaan ei tule mitään...häslingit on tosi harvinaisia...mut sitku on ni on ihan kunnolla yleensä..." (H2)

"...ja oikeastaan oliko yhtään siihen aikaan semmosta joka ois tullu ihan tavallaan kouluttamaan pystymättä...kyl mä niiku väitän et oltiin enempi...opettajisto menee niin kaus vankilasta et onko ikinä käynytään vankilassa..." (H2)

Kolmas haastateltava piti yleisesti ottaen ammatillisuutta oikeasuuntaisena asennoitumisena työntekoon. Hän kuvasi sitä tietyn arvomaailman ja normiston omaksumisena.

Omaa ammatillisuuden merkitystä hän ilmensi sanomalla, että se on ohjenuora, minkä varaan oma työskentely rakentuu ja mikä sitten ohjaa työ- ja toimintatapoja käytännössä.

Yleisemmin ajateltuna ammatillisuutta vanginvartijan työssä on se hänen mielestään tiettyä vastuullisuutta ja kykyä ottaa juuri tuota vastuuta. Hän sanoi sen liittyvän niin jokaiseen itseensä kuin toisaalta ajatellen suurempaa kokonaisuutta kuten esim. juuri työyhteisöä. Korostuneisuus kytkeytyy myös hänen mielestään siihen, että alamme on normiohjattua ja perustuu siis vahvasti säännöksiin. Pitää myös pystyä omaksumaankin toimintatavat sekä noudattamaan niitä mahdollisimman tinkimättömästi. Tämä takaa hänen mielestään kaikkien toimimisen samoin ja edesauttaa yhtenäistä ja tasapuolista kohtelua.

Omaa ammatillisuuttaan hän kuvasi monikerroksiseksi, joka rakentuu hiljalleen alkaen alan koulutuksesta ja siirtyen käytäntöön työtä tehdessä. Hän lisäsi, että se on sipuli, jossa on eri kerrokset ja ne lisääntyvät kun oppii, näkee sekä kokee uusia asioita työn lomassa. Hän myös toivoo, että tämänkaltainen kehitys jatkuu läpi virkauran loppuun asti ja myös mieli pysyy avoimena.

Vanginvartijan ammatillisuuden tärkeimpänä osana hän pitää sitä, kuinka ylipäättään suhtaudumme vankeihin. Kunnioittava kohtelu, ihmis- ja perusoikeuksien vaaliminen riippumatta heidän rikos- tai muustakaan taustasta on hänen mielestään ensiarvoisen tärkeää. Hänen mielestään vangeissa on monenlaisia persoonia, toiset ovat helposti lähestyttäviä kun toiset taas hyvinkin erilaisia, silti tasapuolinen ja yhtäläinen kohtelu tulisi olla oleellista.

Ammatillisuuden käsitteen hän ymmärtää isona sekä suurena kokonaisuutena, kun taas ammatillinen työote on hänen mielestään sitä kuinka tuota teoriaa soveltaa käytäntöön. Jaloimmat ajatukset eivät hänen mielestään aina pääse toiminnan tasolle, koska elämme kuitenkin aika raadollisessa maailmassa. Elämän raadollisuus ja ikävien asioiden kokeminen karistaa väkisinkin liian idealismin vuosien varrella. Ammatillisuus voidaan hänen mielestään määritellä eri normien yms. kautta, mutta jokainen muokkaa lopulta siitä omanlaisensa. Omiin vahvuuksien kautta voidaan myös hyvin edesauttaa koko työyhteisön panosta saman asian puolesta.

Alan koulutus on hänen mielestään suhteellisen realistista ja muutoinkin linjassa käytännön kanssa. Teoria kuitenkin muuttuu siirryttäessä työelämään, koska on erilaisia laitoksia ja niillä erilaisia ns. sävyeroja toimintatavoissa ja työkulttuureissa. Kuitenkin koulutus antaa hyvät edellytykset, mistä sitten kukin jalostaa niistä omanlaisensa.

"Tietyn arvomaailman ja normiston omaksumista." (H3)

"Se on varmaan eräänlainen ohjenuora, sellanen minkä varaan oikeestaan tää koko työskentely rakentuu ja mikä ohjaa sitä työtä käytännössä, työ- ja toimintatapoja." (H3)

"Tietysti vanginvartijan työssä niin kuin monessa muussakin ammatissa tiettyä vastuullisuutta, kykyä ottaa vastuuta omista tekemisistä ja tietysti sitten osana sitä työyhteisöä...työyhteisön suuremmasta kokonaisuudesta...ja luonnollisesti sitten, kun puhutaan tälläisestä hyvin pitkälle normiohjatusta alasta niin niitten tiettyjen sääntöjen ja toimintatapojen omaksuminen ja niitten noudattaminen mahdollisimman tinkimättömästi, se takais silloin sen, että kaikki työyhteisön jäsenet toimii samalaisten ohjeiden mukaan ja työ on silloin yhtenäistä ja tasapuolista." (H3)

"Se on varmasti sellanen monikerroksinen asia, joka rakentuu pikkuhiljaa ja tietysti ensin siitä miten kouluttajat perustutkinnolla opastavat tiettyihin asioihin tietynlaiseen arvomaailmaan, mutta sitten käytännössä työtä tehdessä tietyt asiat sit kasvaa siitä tuleen semmonen ikään kuin sipuli johon tulee paljon niitä erilaisia kerroksia et pikkuhiljaa ja sen mukaan kun työssä oppii uutta, näkee uusia asioita kokee uutta, siitä sit syntyy sellanen kokonaisuus, joka varmaan elää ihan sinne virkauran loppuun asti et toivottavasti pitää ainakin tietyltä osin mielen avoimena uusille asioille ja oikeanlaisille vaikutteille loppuun asti." (H3)

"Ehkä tärkein tekijä on se, et miten me vartijat suhtaudumme vankeihin...että heitä tulee siis kohdella tiettyjen periaatteiden mukaan, heidän ihmis- ja perusoikeuksiaan

kunnioittaen...se on varmaan se tärkein asia riippumatta siitä, et mikä on vangin rikostausta tai muu historia." (H3)

"...elämä on raadollista ja ja joskus rumaakin täs työskennellään välillä ikävien asioiden kanssa, saattaa olla että sellanen liika idealismi monilta kyllä karisee tossa vuosien varrella." (H3)

"No kyllä se mun nähdäkseni on kohtalaisen realistinen ja linjassa käytännön kanssa, mut tietysti opettajat, kouluttajat, heil on ne tietyt ikään kuin kirjatut ohjeet ja tavoitteet ja minkälaisia asioita siellä painotetaan, totta kai se varmasti hieman muuttuu kun se sitten siirretään työelämään..." (H3)

Ammatillisuuden teema-alueessa kaikki haastateltavat toivat korostuneesti esille lakien, asetusten ja muidenkin säännösten ymmärtämisen ja niiden oikeanlaisen käytön vanginvartijan työssä. Myös vankien/asiakkaiden kohtelun olisi olla tasapuolista, kunnioittavaa sekä muutokin yhtäläistä. Virkamiesmäinen käytös ja alan toimintatapojen omaksuminen sekä noudattaminen oli myös avainasemassa. Ymmärrys, kuunteleminen ja hyvät sekä asialliset toimintatavat yleensäkin tulisi huomioida oleellisella tavalla.

Heidän mielestään alan koulutus antaa hyvät lähtökohdat ansioituneelle työn tekemiselle, mutta siihen liittyy myös vahvasti itse työn kautta oppiminen sekä oman persoonan tuoma lisä tälle kaikelle. Ammatillisuutta on myös osata huomioida kaikki muutkin tässä työssä mukana olevat, jotta yhteinen tavoite toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla.

Yksi haastateltavista korosti sitä, että ammatillisuuteen liittyy vahvasti se, että omat mielen-tilat eivät saisi olla vaikuttamassa työntekoon. Tässä yhteydessä siviilielämän mahdolliset ongelmat tulisi myös minimoida siten, että ne eivät aiheuttaisi negatiivisia sävyjä itse työn tekemiseen. Hän korosti myös maailmankatsomuksen ja hyvien tapojen merkityksellisyyttä ammatillisuuteen.

Toinen haastateltava toi oikeastaan läpi haastattelun esille oman esimerkkinä olemisen tärkeyden. Hän painotti sen suurta merkitystä juuri vanginvartijan työhön liittyen. Toisaalta hän on sitä mieltä, että alan koulutus ei nykyään vastaa käytäntöä enää niin hyvin kuin ennen vanhaa.

Yhden haastateltavan mielestä ehkä tärkein asia on juuri se, että miten vartijat suhtautuvat vankeihin/asiakkaisiin ylipäätään.

6.2 Haasteet

Haasteista puhuttaessa ensimmäinen haastateltava toi ensinnä esille vankipopulaation yhä enemmän muuttumisen ulkomaalaistaustaiseksi. Hänen mielestään se tuo haasteita, jos ei olla valmiita hankkimaan siihen liittyvää tietoa tai taitoa. Pitää pystyä päivittämään edellä mainittuja asioita sekä ennen kaikkea olla varautunut niihin. Helsingin vankilan kohdalla hän havaitsi nykyisen turvallisuusluokituksen vaikuttavan niin, että sinne ei enää välttämättä si-joiteta ns. kovanluokan konnia sekä totesi samaan ääneen sen jopa mahdollisesti vähentävän haasteita osaltaan. Hän pitää ensiarvoisen tärkeänä työtovereiden yhteistä keskustelua siitä mitä on töissä tapahtunut ja täten mitä haasteita on kohdattu. Näin ollen vuorovaikutuksen hyödyistä saadaan kaikki irti. Eristäytyneisyys on hänen mielestään erittäin huono asia itse kullekin ja koko työyhteisölle.

Hän pitää myös siviilielämään liittyviä asioita hyvin oleellisina ja haastavina ammatillista työt-otetta ajateltaessa. Siviilielämän paineet ovat heikentämässä ammatillisuutta. Monilla saat-taa olla aika-ajoin raskasta ja vaikeaa siviilissä, minkä seurauksena esim. tunteet tulevat hel-pommin myös työssä pintaan ja asioihin reagoiminen voi olla turhan voimakasta. Siviilielämän olisi siis hyvä olla balanssissa, mikä on hänen mielestä kovasti kiinni myös omasta itsestä. Hän väläytti myös ajatusta työnantajan mahdollisesta järjettömästä ohjeesta jonkin suhteen, mutta vaikkakin se voisi olla haaste, ei hän pitänyt sitä kuitenkaan edes mahdollisena. Yhtenä haasteena hän piti olettamusta, että omat ja työyhteisön arvot eivät kohtaisi tarpeellisella tasolla. Tällöin hän kyllä kehoittaisi siirtymään aivan uusiin työkuviioihin.

Haastateltava kokee henk. koht. haasteeksi työnkuvansa laajenemisen yhä enemmän koske-maan myös sosiaalipuolen tehtäviä. Eli toisin sanoen toisilta sidosryhmiltä on siirretty tiettyjä tehtäviä valvontapuolelle ja niiden uusien asioiden kanssa tekeminen on haastavaa.

Haasteista yleisesti puhuttaessa hän sanoi, että jokin asia siis haastaa, vaatii toimimaan nor-maalista poikkeavalla tavalla. Hänen mielestään se on myös jotain, mitä ei normaalisti tehdä ja se voi olla kovaakin hommaa. Kun kysyin häneltä onko positiivisia haasteita, ei hän ensiksi sellaisia nähnyt oikeastaan olevan. Hieman mietittyään hän sanoi, että jos joku oikein janoaa ottamaan vastaan uusia asioita ja oppeja, tulee hän saavuttamaan tietynlaisen osaamisen ta-son. Tämä tulee sitten myös varmasti mahdollistamaan hänelle siirtymisen vaativampiin teh-täviin tai siirtymään esim. vankilasta muihinkin sosiaalialaan liittyviin toimiin. Samassa yhtey-dessä hän puhui myös kriisi-sanasta ja käsittääkseni yhdisti sen haasteeseen. Hän kertoi, että kiinankielessä sen merkitys on joko uhka tai mahdollisuus, pitää vain valita kumman niistä haluaa.

Henkilökohtaiseksi haasteeksi hän koki esim. alaisten kanssa käytävän kehityskeskustelun ja ennen kaikkea siihen liittyvän pisteyttämisen, mikä siis määrää työntekijän palkkaan liittyviä kehityksiä. Hän totesi myös olevan mahdollista tietynlainen haasteiden välttäminen, jos jokin asia on tehnyt huonon vaikutuksen, niin siihen tarttuminen voi olla työlästä. Voi olla myös niin, että tuolloin asia tehdään minimitasolla, mutta siihen nyt on vähintään pyrittävä.

Puhuttaessa vanginvirtijoiden keskeisimmistä haasteista yleisesti, toi hän esille seuraavia asioita, joilla on merkitystä pyrittäessä mahdollisimman hyvään ammatilliseen työotteeseen. Pitäisi pystyä omaksumaan nykypäivän turvallisuustekniikka ja tietotekniikkakin, jotta saataisiin niistä kaikki hyöty kunnolla irti. Hänen mielestään näillä asioilla voi olla yllättäviäkin hyötyjä ajan saatossa. Toinen kokonaisuus liittyi hänen puheissaan työyhteisön ilmapiiriin, hyvään johtamiseen ja asianmukaiseen suhtautumiseen työtovereihin. Käytännön esimerkkinä Helsingin vankilasta hän toi esille tarkastustoiminnan lisääntymisen ja ns. paluun vanhaan tapaan sen tiimoilta. Haasteena hän kokee juuri sen, että kun "ratsataan", niin tehdäänkö se todellisesti ylipäätään vai käydäänkö esim. vain vangin sellissä pistäytymässä?!

"Joo no tietenkin tuota, jos vankipopulaatio muuttuu ja nyt onkin muuttunut nimenomaan tuonne ulkomaalaisten suuntaan, jos ei oo valmis siihen et ottaa vastaan semmosta tietoa hankkii semmost tietoo mitä tarvitaan näiden joidenkin ulkomaalaisten kanssa ni sitten tekee itselleen hallaa siinä asiassa, että tommonen yksi haaste on päivittää tietojaan." (H1)

"...jos työtovereiden kanssa on paljon keskustelua mitä on tapahtunut ja mitä haasteita siin on ollu ni siinä semmosessa on mukana ja sitä seuraa ni varmasti hyötyy siitä paljon...vuorovaikutus on tärkeä sen takii kaikki tommost palaverit tai en mä tiä et kaikki palaverit, mutta varmaankin kutakuinkin kaikki palaverit voi olla hyödyllisiä, niissä jaetaan tietoa..." (H1)

"...siviilissä jos on vaikeeta ja raskasta, niin silloinhan helpommin tulee niinku itellänkin tunteet pintaan silloin helpommista työstä tulevista ärsykkeistä niin reagoi turhan voimakkaasti, että on kyllä hyvä jos et jos se oma siviilielämä olis balanssissa ja jokaisella on erilaisia vaiheita elämässä se on sitten kunkin oma, itsestä kiinni miten hän selviytyy niistä." (H1)

"Siis haastehan on aina niinku kun jokin asia haastaa se siis vaatii toimimaan jollakin normaalista poikkeavalla pontevalla tavalla, sitähan on haaste..." (H1)

"Mä en niinku oikein tiedä mikä on positiivinen haaste, se voi olla et mä en vaan ymmärrä et on olemassa, mutta..." (H1)

"...kiinankielessä se muodostuu kahdesta merkistä, josta toinen on uhka ja toinen mahdollisuus...eli ku tulee joku semmonen hankala tilanne ni hei me ollaan vähä kriisissä ni se on sekä uhka että mahdollisuus...pitää päättää kumpi se on meille." (H1)

"Välillä tulee haastemies jakamaan haasteita!" (H1)

"Niin totta kai työyhteisössä voi olla parempi tai voi olla huonompi ilmapiiri ja se koostuu hyvin monesta eri tekijästä ja se koostuu hyvästä johtamisesta ja asiallisesta suhtautumisesta työtovereihin ja..." (H1)

Toinen haastateltava toi ensimmäisenä haasteena esille ulkomaalaistuvan vankiaineuksen ja sen tuomat vaatimukset. Samaan hengenvetoon totesi hän omakohtaiseksi haasteekseen työskentelyn romani vankien kanssa. Yksi suuri huolenaihe ja asia, joka myös tuo paljon haasteita mukanaan on hänen mielestään se, että nykyään ei tiedä mitä kukin odottaa työskentelyltä. Tässä yhteydessä hän tarkoittaa sitä, kun ajatellaan vanginvartijan ja esimiesten suhteita toisiin ja yleensäkin arvojärjestyksen sisällä tapahtuvasta yhteispuhelusta saman työn perustavoitteen kannalta. Hänen mielestään ei ole selkeitä linjauksia ja nekin mitä on, saattaa vaihdella päivittäin. Tästä syystä hän haluaisikin selkeät ja yhdenmukaiset pelisäännöt.

Siviilielämän haasteita ammatilliselle työnteelle hän ei erityisemmin tuonut esille. Kuitenkin sellainen asia nousi esille, että entisten vankien kohtaaminen laitoksen ulkopuolella saattaa aiheuttaa haasteita, varsinkin jos heidän kanssaan on ollut omakohtaisia ristiriitatilanteita. Näin ollen saattaisi olla mahdollista kiristys tai muu samankaltainen toiminta. Hän nosti myös työhyvinvoinnin esille puhuttaessa haasteista ja lopulta sanoi sen varmaankin olevan jopa suurin. Jos siellä tulee ristiriitoja ja konflikteja esim. muiden työtovereiden kanssa, niin seuraukset voivat olla todella huonoja kaikille osapuolille. Hänen mielestään huono työilmapiiri vaikuttaa kaikkeen ja saa ihmiset tekemään vain välttämättömimmän. Se myös vaikuttaa motivaatioon ja tiedon kulkuun.

Itse hän kokee haasteet sekä positiivisina että negatiivisina, mutta sanoo asioiden riippuvan monista eri tekijöistä. Hänen omaan haasteidensietoon on vaikuttanut positiivisesti pitkä ura ja sen tuoma kokemus. Hän totesi niiden olevan pienempiä mörköjä kuin ne ovat aiemmin olleet, aika saa tämänkaltaisen kehityksen aikaan. Hän uskoo menevänsä ns. läpi mistä tahnassa eteen tulevasta haasteesta, koska asioilla on tapana yleensä lopulta järjestyä. Hän siis vahvasti uskoo siihen, että liian isoja haasteita ei ole, eikä myöskään mahdollisesti tule. Hän uskoo myös haasteiden olemassaoloon vankilakulttuurin sisällä. Hänen mielestään nykyään ei ole enää vankilakulttuuria siinä mittakaavassa kuin ennen vanhaa. Tässä yhteydessä on siis kysymys vangeista ja varsinkin nuoremmat vangit eivät enää nykyään kunnioita henkilökuntaa

saati vankitovereitaan entisaikojen tavoin. He kyllä puhuvat paljon, mutta eivät toimi sen mukaan. Yleisesti ottaen haastateltava ei liiemmin kunnioita koko vankilakulttuurin olemassaoloa. Jengejä hän tietää olevan, mutta koska on ollut niin vähän tässä toiminnassa mukana, ei hänellä ole siihen sen ihmeellisempää kantaa.

Omana henkilökohtaisena haasteenaan hän pitää ehdottomasti kielitaitoaan. Hän ei ole sitä ihmeemmin yrittänyt kehittää, mutta on silti pärjännyt työtehtävissään hyvin. Vaikkakaan hän ei osannut listata tähän muita haasteita, totesi hän olevan vielä kaikkea muuta kuin itse täydellisyys. Hänelle haasteiden merkitys on ennen kaikkea mukavuus haasteiden ratkomiseen. Siitä saa suuren tyydytyksen, kun onnistuu hyvin jossain haastavassa asiassa, vaikka jonkin älyttömän lomakkeen täytössä.

Vanginvartijoihin liittyvänä yleisenä haasteena hän pitää tasapuolisuutta. Tiimityöskentely on myös yksi suuri haaste, koska se tuntuu olevan todella vaikeata joillekin henkilöille joissain tilanteissa. Hän sanoikin, että jostain syystä ihmiset vain häviävät paikalta, missä ollaan tekemässä yhdessä asioita. Tiedonkulku on myös suuri haaste, koska pienikin asia voi muuttua todella suureksi, jos tiedonkulkua ei ole tai se on vajavaista tai jopa vääristynyttä.

"...et oikeastaan tällä hetkellä mä en tiä tänäpäivänä et kuka odottaa ja mitä, kun mä lähden miettimään tätä mejän porrasta ylöspäin et mitä odottaa esimies mitä odottaa apulaisjohtaja plää plää miten se menee ylöspäin, elikkä ei tuu semmosta selkeitä kuvioita joitten mukaan toimittais...se aiheuttaa paljon haasteita tosiaankin semmonen et olis semmonen sapluuna et minkä mukaan toimitaan..." (H2)

"...jos tuolla siviilissä kohtais niitä ex-vankeja joitten kanssa olis ongelmia, mut ei kyl pahemmin kohtaa ku asuu korvessa...et silloin vois ajatella et tulis jotain mahdollisesti kiristyksiä tai jotain muuta no en mä nyt osaa sanoa muuta ku et kun en koe sitä ite silleen..." (H2)

"Tottakai työhyvinvointi vaikuttaa siihen et jos on vähän paska työilmapiiri ni sehän vaikuttaa kaikkeen, ei silloin ole motivaatiota tehdä mitään, tehdään just ehkä se pakollinen kaikki muu vähän jää silloin ei varmaan tieto kulje." (H2)

"Eiköhän ne ole vähän molempia, se riippuu niin monesta asiasta varmaan, ehkä kun kuitenkin on aika pitkä tää ura takana ni ne ei ole ehkä niin isoja mörköjä ku joskus on ollut ja tai siis sanotaan et se niinku pienenee...et yleensä tietää sen et mistä tah-tojaan menee läpi et kyllä se jollain tavalla asiat lutviutuu kuitenkin et harvoimpa niin isoja haasteita tulee, että niistä ei selviä." (H2)

"Must se kulttuurikin on vähä niinku tietyllä tavalla hävinny siitä mitä se on joskus vangeillakin ollu et jotenki en mä tiiä onko tää nuori polvi sit jotenkin...ei ne kunnioita enää tietyllä tavalla mitään..." (H2)

"Kielitaito...se on kyllä ihan ehdottomasti sellanen suuri haaste!" (H2)

"En mä mikään täysin osaava ole, mut huomenna pystyis vastaamaan ihan toisella tavalla..." (H2)

"No kyllä kai ne siinä mielessä merkitsee et kyllä sehän on ihan mukava ku jonkun semmosen haasteen jollakin tavalla ratkasee, et kyl se kuitenkin aina semmosen tietyn tyydytyksen tuo itselle...yes se onnistu..." (H2)

"No kyllä varmaan semmonen tasapuolisuus on varmaan aikamoinen haaste itse asiassa kaikille myös itselle...se on...ja kyl mä edelleen senkin koen haasteena et pitäis pystyä tekemään sitä noh puhutaan nyt tästä tiimityöstä..." (H2)

Kolmas haastateltava toi ensimmäiseksi ja ehkäpä tärkeimpänä pitämänään haasteena esille vuorovaikutussuhteet työyhteisön sisällä. Etenkin lähinten työtovereiden kanssa muodostuu tietynlaiset rutiinit ja käytännöt, jolloin vuorovaikutuksen olisi hyvä olla avointa ja rehellistä. Jos tähän pystytään ja kritiikkiäkin voi ottaa loukkaantumatta vastaan, niin jokainen voi kehittyä sekä osaltaan myös kehittää muita. Tällöin tuloksena olisi ihanteellinen ns. ryhmätöiminta ja ammatillinen työote paransi kauttaaltaan, hänen mielestään tämä on myös realistista kaikin puolin. Hänen mielestään työtä tehdään yksilöinä yhdessä ja siitä syystä olisi hyvä antaa tilaa jokaisen yksilöllisyydelle myös. Jokaisen persoonallisuus on pohjana kunkin omalle työotteelle ja sen mahdollistaminen auttaa isommassa mittakaavassa kaikenlaisen ammatillisuuden kehittymisen.

Siviilielämästä hän sanoi, ettei ole kohdannut ennakkoluuloja vanginvartijan ammattikuntaa kohtaan. Muut ovat suhtautuneet luontevasti hänen ammattiinsa, eikä mitään kyräilyjä tai muitakaan vastaavia ole kohdalle sattunut. Kotona hän ei oikeastaan keskustele työhönsä liittyvistä asioista ja pitääkin tärkeänä erottaa siviili- ja työelämä toisistaan, näin ollen ne antavat hyvää tasapainoa toisilleen hyvässä suhteessa. Hän pitää myös tärkeänä omien mielipiteidensä ja toimimisen virkamiehenä erottamisen, koska työssä on pystyttävä mukautumaan sen tuomiin edellytyksiin esim. lakien ja asetusten mukaan.

Kun keskustelimme siitä kuinka hän kokee haasteiden olemassa olon, niin hän ymmärtää ne sellaisina asioina, jotka kaipaavat prosessointia sekä ajattelua kehittymiseen. Asenne ratkaisee hyvin paljon sen, ovatko ne sitten positiivisia vai negatiivisia? Muutosvastainen ja ylipää-

tään negatiivinen suhtautuminen kääntyy hänen mielestään lopulta hyvinkin raskaaksi. Hän kertoi myös, että hänen omassa ns. työryhmässään kaikki ovat olleet avoimia, mikä on varmasti kehittänyt kokonaisuutta asetettujen tavoitteiden suuntaan sekä niiden saavuttamisessa.

Omat henkilökohtaiset haasteet hän sijoittaa hyvin pitkälle omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan huolehtimiseen. Hän perustelee valintaansa iällään ja liittyy siihen seikan siitä, että tulee siten jaksamaan paremmin työssään ja mahdollisuudet uuden oppimiseen yms. ovat täten paremmat. Hän haluaa myös pystyä jakamaan omaa osaamistaan sekä tietoa tuleville vanginvartijoiden sukupolville.

Haasteiden merkitys on hänelle tietynlaista vastuuntuntoa, vastuuta omista tekemisistä ja siitä, että on valmis ja kykenevä jakamaan omia kokemuksia sekä omaa osaamista myös muille. Syvempi merkitys antaa myös itselle tyydytyksen yrittäessä tehdä työnsä hyvin. Myös moikia ja virheitä tulee, koska tämä on inhimillistä toimintaa, pitää pyrkiä ottamaan niistä vastuu ja oppia sekä välttää niitä tulevaisuudessa. Ei saa myöskään olla itsekäs, vaan jakaa kaikkea mahdollista, niin koko työyhteisön ammatillisuus kehittyy. Joka päivä on mahdollisuus parantaa ja näin ollen myös aina kasvaa hieman. Pitää kuunnella kollegoja ja pitää silmät ja korvat auki.

Vanginvartijoiden yhteiseksi haasteeksi hän luonnehti tehtäväkuvan yhä laajenevaa muotoa. Yleensä sen on katsottu liittyvän vahvasti turvallisuuteen ja valvontaan, mutta nyttemmin esim. vankien rangaistusajansuunnitelmat ovat lisänneet osaltaan työtehtävien määrää sekä laatua. Hän ihmettelee mistä tälle kaikelle löytyy aika ja sen tarvitsemat voimavarat. Hyvän ja riittävän työpanoksen saavuttaminen tulee olemaan työlästä ja siihen liittyy monia muitakin haasteita. Oman laitoksen kohdalla hän miettiikin, että mikähän mahtaa olla suhdeluku ajatellen henkilöluku per vanki ja missä suhteessa se on ns. ihannelukuun? Tämä kaikki johtaa myös siihen, että asioita joudutaan priorisoimaan ja meneekö ne sitten oikein sekä saavutetaanko asetetut tavoitteet jää nähtäväksi myöhemmin. Asiat koskettavat kuitenkin meitä jokaista joka päivä!

"Varmaankin yks tärkeä tekijä on minkälainen minkälaiset vuorovaikutussuhteet työyhteisön sisällä on etenkin lähimpien työtovereiden kanssa on, heidän kanssaan työskennellessähän muodostuu sellaset tietynlaiset käytännöt ja rutiinitkin työntekoon, mut et jos yhteisö on sellanen jossa on tällasta avointa vuorovaikutusta ja jossa voidaan keskustella asioista ja voidaan antaa jopa kritiikkiä siitä loukkaantumatta ni on aika hyvät mahdollisuudet kehittyä ja yleensä yhteisön jäsenten kehittää toisiaan ja parhaimmillaahan siinä saavutetaan sellainen työilmapiiri, että se kokonaisuus on enemmän kuin näiden yksittäisten osien summa..." (H3)

"No tietysti se mitä tulee tähän vuorovaikutukseen on toki, täytyy muistaa aina se et meitä on kuitenkin yksilöinä aina erilaisia ihmisiä tekee yhdessä töitä, että täytyy muistaa antaa myöskin jonkin verran tilaa sitten sille yksilöllisyydelle...ei turhaan sooloiluun vaan siihen, että meidät on tai meitä ei ole kaikkia tehty ihan samalla muotilla et jokainen muodostaa sen työotteensa sen niin sanotun työkasialansa oman persoonallisuutensa pohjalta..." (H3)

"Mä en ole ainakaan lähipiirissäni kohdannu sellasia ikäviä ennakoasenteita, mikä kohdistuis tähän ammattikuntaan et eikä itse asiassa oo ainakaan mun lähipiirissä ihmiset, mun läheiset ja tutut nyt hirveesti ees ota kantaa vankeinhoidon asioihin edes näiden tämmösten tiedotusvälineissä esiintyvien uutisten ja mahdollisesti tän alleviivattujen epäkohtien suhteen...ihmiset suhtautuvat aika luontevasti tähän mun ammattiin ainakin mun kohdalla..." (H3)

"...se mitä mä en välttämättä tai minä tai joku mun kollega siviili-ihmisenä hyväksyis ni mejän täytyy kuitenkin mukautua siihen, jos se on mejän normien ja säädösten mukaista..." (H3)

"No tietyllä tavalla ku puhutaan haasteista, niin sillä varmaan tarkoitetaan tai voidaan ymmärtää, että sellasia asioita jotka kaipaavat jonkinlaista ajatustasolla prosessointia ja kenties uusien asioiden oppimista ja omaksumista ja sellasenaan se on aina positiivinen, koska sen tuloksena on ihmisen mahdollisuus kehittyä." (H3)

"No todennäköisesti ei ylitsepääsemättömän vaikeaa mitään, jos asenne on sellanen, että on valmis omaksumaan uutta ja haluaa oppia uutta mut tietysti jos...asennemaailma on sellanen torjuva ja kielteinen ja jotenkin muutosvastainen, niin se voi tietyst tulla aika raskaaksikin jossain vaiheessa..." (H3)

"Tietysti tietynlainen vastuuntunto, vastuu siitä tietysti omista tekemisistä ja...ja siitä, että mä olen valmis ja kykenevä jakamaan omia kokemuksia ja omaa osaamistani muille ja tietysti se antaa itselle sellasen tietynlaisen tyydytyksen, kun voi sanoa ja kokea tehneensä työnsä mahdollisimman hyvin ja tinkimättä kuitenkin niin, että hyväksyy myöskin sen et kaikessa inhimillisessä toiminnassa on aina virheen ja erehtymisen mahdollisuus..." (H3)

"Vartijan tehtäväkenttä tuntuu vuosi vuodelta laajentuvan, sen lisäksi et siin on tämä turvallisuuden ja valvonnan tehtävät sit vartijoille on kasautunut hyvin paljon erilaisia tehtäviä niinku tässä vangin rangaistusajansuunnitelman toteuttamisessa ja

siihen liittyviä käytännön asioita, että tehtäväkenttä ku laajenee jatkuvasti, että mistä voimavarat ja aika sitten kaikkien näitten asioiden toteuttamiseen...” (H3)

Yksi iso yhteinen tekijä haasteissa oli selvästi vankiaineuksen ulkomaalaistuminen yhä laajemmin ja yleensäkin kansainvälistymisen vaikutteet rikosseuraamusalaa kohtaan. Koettiin tämän kaiken tuovan haasteita niin tietoon kuin taitoihinkin. Nyt pitää olla ns. ajan hermoilla, jotta pysyy kunnolla kärryllä. Toinen selkeä ja yhteinen haaste oli ja tulee myös varmasti olemaan vuorovaikutus sekä siihen liittyen hyvä ryhmätyö, tiedon hyvä ja oikeanlainen kulku ja työtovereiden arvostus/asioiden jakaminen yhteisen päämäärän tavoittamiseksi. Myös siviilielämä olisi hyvä olla balanssissa ja sen erottaminen työelämästä koetaan tärkeäksi. Työhyvinvointi suurempana käsitteenä koettiin myös tärkeäksi yhteisesti. Haasteiden voittamisen tuoma tyydytyksen tunne tuli myös kaikilta esille tässä teema-alueessa.

Yksi haastateltava toi esille myös tärkeänä asiana hyvän ja oikeanlaisen johtamisen merkityksen tässä yhteydessä. Toinen liitti mielestäni samaan yhteyteen sen, kun ei ole selkeitä yhdenmukaisia työohjeistuksia ja nekin mitä on, saattaa vaihdella päivittäin, puhumattakaan epätietoisuudesta esimiesten vaatimuksista työn tekemiseen. Eräs haastateltavista kokee vankien asennoitumisen muihin vankeihin sekä henkilökuntaa kohden kokeneen tietynlaisen murroksen. Nuoret ovat nykyään jopa melko röyhkeitä, eivätkä seiso sanomisiensa takana enää niin kuin vastaavat tekivät ennen. Sama haastateltava toi esille tasapuolisuuden kanssa toimimisen kaikille haastavana ja ensiarvoisen tärkeänä asiana. Yksi painotti yksilöllisyyden sekä jokaisen oman persoonallisuuden esille tulon tärkeyttä ajatellen koko työyhteisön parasta mahdollista toimintaa ja kehittymistä. Hänen mielestään myös asenteen merkitys haasteita kohdattaessa on hyvinkin oleellista. Liika itsekkyyks olisi myös hyvä eliminoida, jotta yhteisen päämäärän tavoittaminen onnistuisi, koska yhdessä kuitenkin toimitaan saman asian puolesta. Vartijan työnkuvan laajeneminen on myös nyt ja tulevaisuudessa haasteiden keskiössä.

6.3 Kehittäminen

Kehittämisestä keskusteltaessa haastateltava yksi toi aluksi esille sen, että niiden jotka ovat johdossa, tulisi valvoa sekä antaa hyvää esimerkkiä alaisilleen työn tekemiseen liittyvissä asioissa. Näin ollen kehittyminen ja hyvä työn tekeminen olisi mahdollista, vaarantamatta alemman tason toimintaa. Hän sanoi myös, että jos toimii esim. rikosseuraamusesimiehenä ja oma toiminta on arveluttavaa eikä kovin esimerkillistä, niin turha siinä on muiltakaan mennä vaatimaan tai odottamaan mitään ihmeellistä. Hän totesi myös napakasti, että kehitettävää on varmasti paljon ja monessa asiassa, esimerkkinä hän lausahti, että ainakin yleisesti ottaen Vankeinhoidon uudistuksista ei valmista taida ainakaan koskaan tulla. Kehittämisen hän haluaisi perustuvan oikeanlaiseen, realistiseen ihmiskuvaan. Tässä yhteydessä hän sanoi, että esim. jotkut vangit eivät kerta kaikkiaan vain halua muuttua ja heillä ei ole mitään motivaati-

tiota siihen. On myös tietenkin niitä, jotka haluavat sekä niitä joilla siihen potentiaalia löytyy.

Keskeisimmät kehittämisalueet ajatellen vanginvartijoiden mahdollisimman hyvää ammatillista työtettä, hän asetti turvallisuuteen ja yleiseen asennoitumiseen sekä motivaatioon työn tekoa kohden. Hänen henkilökohtainen kehittymisensä ei kuulemma suhteellisen korkealla työiällä ole enää niin oleellisessa merkityksessä, vaan eritoten se, että pysyy mahdollisimman hyvässä kunnossa jaksakseen toimia ylipäätään työssään. Hänellä ei ole sisäistä hinkua enää esim. kouluttautumista kohtaan, mutta ymmärtää hyvin sen, että työnantaja piiskaa tähänkin suuntaan ja vastaavassa asemassa toimisi aivan samalla tavalla itsekin.

Kysyessäni häneltä Rikosseuraamuslaitoksen- ja laitostason kehittämisestä, toi hän esille seuraavanlaisia seikkoja. Hän sanoi, että näillä tahoilla on edessään suuria haasteita ja kehittämisen kohteita. Esimerkkinä hän toi esille ns. siviilin hoitolaitokset, jotka ovat siis jatkumoa vangeille/asiakkaille heidän kuntoutumisen polulla. Kun on tietyt paikkaluvut asetettu laitokselle niiden täyttämiseen ja niissä olemiseen, niin niistä olisi pidettävä kiinni, vaikkakin niissä olevat henkilöt olisivat "vääränlaisia" tai huonolla motivaatiolla varustettuja. Tässä hän näkee kehittämisen tarvetta, jotta asianmukainen ja tavoitetta vastaava toiminta saataisiin saavutettua. Pitäisi ottaa vangin edun lisäksi yhteiskunnan etu huomioon ja tämä kaikki on myös yhteydessä vanginvartijan työhön vahvasti. Pitäisi pitää jalat maassa, eikä vaalia liikaa idealismia.

Kehittämisen hyödyistä puhuttaessa hän alkoi miettiä, että saako työntekijä hyvää palautetta tekemästään työstä ja siinä kehittymisestään? Hän näkee myös palkitsemisen vaikeuden johdettavan osaksi isoa organisaatiota. Yleensä ollaan hiljaa, ellei nyt ihan sankaritekoja olla saavutettu. Jotkin konkreettiset tulokset kyllä palkitaan, mutta esim. hyvä vaikean tilanteen rauhoittaminen puhumalla sivuutetaan.

"No yks tietenkin, mitä tulee kehittää tai mitä tulee valvoa on se, että ne jotka on itse johdossa että ne itse näyttää mallia, koska muutenhan se alemman tason toimijan toimiminen on melko epätoivoista, jos johtaja itse ei näytä siinä mallia, mutta mä en nyt tässä väitä et täällä ois jollakin siinä suhteessa moitittavaa..." (H1)

"No on kai sitä tietysti...totta kai...elämä muuttuu ja lait muuttuu, ihmisten asenteetkin muuttuu ja aina tulee olemaan kehittämistä...Vankeinhoito ei kyllä valmistu ikinä se on ihan selvä...toivottavasti se ois semmosta perustuis niinku oikeaan ihmiskuvaan, että se ei olisi liian kynninen eikä liian ihanteellinen, vaan perustuis siihen miten ihminen niinku oikeesti toimii..." (H1)

"...tässä iässä ei puhuta vaan itsensä kehittamisestä vaan myöskin siitä, että pystyis säilyttämään sen työtehon mikä on ollut, koska tota ikä tuo kyllä monelle helposti sellasta et työteho laskee, se on yks syy..." (H1)

"...minä tekisin samalla tavalla, jos olisin pomo, minä haluaisin et ne työntekijät kehittävivät itseään, jos mä omistaisin firman siis..." (H1)

"No niillä on tosisuuria haasteita joissakin asioissa, kun aatellaan just tätä näitä vapaudessa suoritettavia seuraamuksia, kuten sijoittuminen johonkin siviilissä olevaan hoitolaitokseen..." (H1)

"Tehä sellaisia ratkaisuja, että ne jotka on oikeesti motivoituneita niille löydetään se oikea paikka ja oikeaan aikaan, mutta sitten että erotettais ne jotka eivät oo motivoituneita, että niitä ei lähetettäis sinne hämmentämään mitään vaan ne ois sitten yksinkertaisesti yksinkertaisissa puitteissa täällä..." (H1)

"Tämmönen jalat maassa toimiminen on mun mielestä tämän alan todellinen haaste ja kysymys." (H1)

"...siinä tullaan vähän pysyvään ongelmaan, että saako täällä hyvää palautetta, osataanko täällä jotenkin palkita sitä, joka tekee työnsä oikein hyvin ja se on aina vaikeaa näissä isoissa organisaatioissa, että me helposti ollaan hiljaa siitä ellei nyt ihan joku sankariteko synny, vangin kiinni juokseminen pakenevan vangin kiinni juokseminen se osataan palkita, koska se on niin konkreettista..." (H1)

Toinen haastateltava kertoi kehittämisen teema-alueeseen liittyvän ensinnä vahvasti sen, että pitäisi saada selkeät sekä yhtenäiset ns. sapluunat mitä tulee työn tekemiseen ja siihen minkä mukaan toimitaan. Hän oli myös vahvasti sitä mieltä, että tässä asiassa on vuosien varrella menty yhä enemmän huonompaan suuntaan. Toinen esille tullut asia oli tiedonkulun ongelmat kauttaaltaan. Hän haluaisi tiedon kulkevan suuntaan jos toiseenkin ja ihmetteli mistä tällainen voi johtua, kun kuitenkin elämme nykyään hyvin tietokoneistunutta elämää ja meillä kuitenkin on edellytykset hyvään tiedon säilyttämiseen, puhumattakaan sen oikeanlaisesta jakamisesta kaikille sitä tarvitseville. Aika-ajoin olisi hyvä myös pitää palavereja, jotta voitaisiin pohtia ja ratkoa mahdollisia ongelmia työyhteisön sisällä yhdessä. Näin ollen asiat eivät jäisi kaivelemaan ja ne hoidettaisiin heti, oli ne sitten joko hyviä tai huonoja.

Hän toi tässä yhteydessä myös esille työnohjauksen, mutta haluaa kuitenkin painoittaa yhdessä kehittymisen vaikutusta saman asian kannalta. Hänen mielestään myös noiden palavereiden kokoonpanot voisivat vaihdella sekä niiden kulloinenkin koko. Tämä edesauttaisi kaikkien ke-

hitystä, koska tulisi erilaisia näkökulmia erilaisilta ihmisiltä. Yksi kehittämisen alue hänen mielestään on työntekijöiden samankaltainen sekä yhdenvertainen kohtelu. Suosimista on havaittavissa vielä liikaa nykypäivänä ja jos joku kieltäytyy jostain tehtävästä, niin joku sen kuitenkin lopulta joutuu tekemään. Hän myös mietti, että onko työnantaja valmis antamaan käyttöön työaika kaikkelle moiselle kehittämiselle vai tuleeko se sitten näkymään vastaavasti esim. sairauspoissaoloissa? Vankien työtoiminnan alasajo on hänen mielestään nykyään todella kehittämisen varjopuoli. Ei ole enää toimia minne vankia sijoittaa, kun sen kuitenkin luulisi olevan ensiarvoisen tärkeää ajatellen heidän kuntoutumistaan sekä normaalisuuteen perustuvaa toimintaa. Hänen mukaansa vangilta pitäisi myös vaatia jotain, eikä vain osallistumista joillekin nykypäivän elämänhallinnankursseille tai vastaaville.

Omiksi henkilökohtaisiksi kehittämisenalueiksi hän sanoi kielitaidon ja kaikenlaisen tiedon hyvän välittämisen eteenpäin muille. Hän voisi myös mielellään vaihtaa toiseen työpisteeseen, jos se olisi mahdollista. Se toisi vaihtelua, pakottaisi oppimaan uutta ja antaisi muitakin uusia virikkeitä työhön.

Hänen mielestään Rikosseuraamuslaitos voisi kehittää toimintaansa parhaiten sillä, että he ns. jalkautuisivat kentälle keskustelemaan ja kuulemaan itse vanginvartijoiden mielipiteitä asioista. Asia ei saisi olla niin, että vain esimiestasolla olevat kommunikoivat sinne suuntaan ja toisinpäin. Tämänkaltainen suuntaus ei saisi myöskään saada sellaista reaktiota aikaan, että ruohonjuuritason työntekijät joutuisivat tekemisistään tai sanomisistaan mustalle listalle tai jopa kuuluisalle "punaiselle matolle"!

Kehittämisen hyödyt näkyisivät hänen mielestään ennen kaikkea siinä, että kaikkien olisi helpompaa tehdä työtään. Pitäisi myös kehittää siihen suuntaan mitä henkilökunta itse haluaa, kuitenkin unohtamatta lakeja yms., vaan järkevyyden rajoissa. Hänen mielestään vanginvartijan ja koko alan toimissa on paljon asioita, mitä tulisi miettiä sen todellisen järkevyyden kautta ja muistaa kysyä mielipiteitä sieltä ruohonjuuritasolta ennen varsinaisia uudistuksia sekä juuri niiden käytäntöönpanoa. Kehittäminen loisi ylipäätään vähemmän paineita Rikosseuraamuslaitokselle ja siinä sivussa vankikin kuntoutuisi paremmin!

"No ihan ensimmäinen kehittämisen aihe mun mielestä olis se, että olis selkeät säännöt tai en mä tiiä onko säännöt oikea sana, ois selkeä sapluuna, jonka mukaan toimitaan...niinku jossain vaihees sanoin niin ei ei silleen, että tänään näin ja huomenna jotenkin muuten ja..." (H2)

"Tiedonkulku ihan kauttaaltaan, tulee se sit tuolta ylhäältä tai alhaalta päin ni, et se kulkis...tuntuu et ei ei ei en tiiä mistä johtuu, tänäpäivänä tietokoneaikana se ois mun käsittääkseni aika helppoa kuitenkin." (H2)

*"No esimerkiksi jotain semmosia mitkä must ois ihan hyviä, vaikka kuukausittain ker-
ran kahdessa kuukaudessa olis joku tämmönen yhteinen palaveri, missä voitais pohtia
ongelmia, ratkoa...mä en nyt tiiä olisko ne koko talon vai olisko ne työpisteohtasia
tai, mut kuitenkin silleen että asiat ei jäis kaivelemaan seitsemän vuoden taakse
vaan ne hoidettas niinku saman tien pois...et on ne hyviä tai pahoja...se mun mielest
ois ihan semmonen asia, elikkä vois tietyllä tavalla verrata johonkin työnohjauk-
seen...vähän sen tyylistä..." (H2)*

*"...kaikki työntekijät olisi kuitenkin samalla viivalla, että tämmönen tietty suosimi-
nen hävitettäs...siis tarkoitan tätä, että...no siis sitä et jotka tekee päätöksiä vaikka
vartijoiden asioista, kaikki olis samalla viivalla eikä aina ne samat naamat, jotka ot-
taa ne parhaat on se sitten asia mikä tahtojaan...eikä se mene silleen, että joku voi
sanoa et mulle ei käy mut joku toinen joutuu aina sen paskan tekemään." (H2)*

*"Jos nyt sit haluttais jotain kehittää ni tavallaan siihen menis työaika, onko työnan-
taja siihen sitten valmis? Mutta taas tavallaan, jos se ei oo siihen valmis, niin näky-
kö se sitten jossain sairauslomajutuissa?" (H2)*

*"Mun mielestä he vois ihan oikeesti jalkautua joskus tänne jalkautua tänne ihan ruo-
honjuuritasolle, ei ainoastaan näiden johtajien pakeille vaan ihan ruohonjuuritason
kanssa keskustelemaan, että se ei oo ihan oikeasti vaan sitä, että jotkut johtajat on
yhteydessä sinne ja...vaan et ihan se maanmatonen vartijakin siellä vois niitä mieli-
teitänsä ilmaista ja asioitansa tuoda julki ilman sitä et on mustalla listalla sen jäl-
keen tai punasella matolla." (H2)*

*"No kyllä kai kaikki kaikkien sekä minun että muitten olis helpompi tehdä töitä, jos
sitä tietyllä tavalla kehitettäis siihen suuntaan mitä henkilökunta itse haluais, eikä
nyt mennä minkään lakien yli vaan siis ihan järkevyyden rajoissa..." (H2)*

*"...varmaan vähempi tulis ilmoituksia, vähempi tulis sairauslomaa...nääh on varmasti
semmosia punaisia vaatteita kuitenkin heille...ja ehkä semmonenkin mahdollisuus
olis, että vanki kuntoutuskin paremmin." (H2)*

Kolmas haastateltava korosti ensiksi kehittämisen kannalta sitä, että mitä tulee vanginvarti-
jan työhön, niin vaikeaa on osoittaa mitään yksittäistä, mikä kaipaisi viilausta tai parantelua.
Hän myös sanoi, että tärkein asia kehittymiselle ja kehittymisen mahdollisuudelle olisi se,
ettei missään vaiheessa olisi liian tyytyväinen kehittymiseensä eikä oman työn tekoon. Ei siis
saisi tulla tunnetta, että osaa nyt jostain kaiken ja ettei minulle voi enää mitään uutta opet-

taa, kun osaan jo kaiken. Näinhän ei tietenkään tosiasiallisesti ole ja aina on mahdollisuus oppia uutta. Hän myös painotti, että tietty nöyryys tulisi säilyttää koko uran ajan. Näin ollen on valmis omaksumaan uusia asioita ja valmis antamaan tilaa niille omille työtovereille. Muiden arvostaminen ja kiittäminen hyvästä työstä olisi ensiarvoisen tärkeää, virheisiin on helppo tarttua, mutta kunnon kiitos auttaa kannustamaan.

Kehittämisen keinoista keskusteltaessa esille tuli seuraavaa. Työn sisältöä ajatellessa vankeuslaki yms. säädökset uudistuvat koko ajan ja niitä muokataan, niin olisi hyvä päivittää tietojään niiden osalta, että muistaa sen mitä ollaan tekemässä sekä sen lakeihin perustuvuuden. Kun ollaan jostain epävarmoja, niin voidaan kääntyä sen työtoverin puoleen tai vastaavasti esimiehen puoleen. Aina on siis mahdollisuus tarkistaa mitä ollaan tekemässä, jotta se tulisi tehtyä oikein. Meidän tulee myös muistaa, että tuomitut rikollisetkin ovat tunteilla varustettuja ihmisiä. Vaikka ollaankin siellä ns. vastakkain, niin muistetaan työn peruseriaatteen, niin työ kestää silloin myös siihen kohdistuvan tarkastelun. Silloin ei myöskään tarvitse jälkikäteen selitellä mitään.

Henkilökohtaisesta kehittymisestä hän on innoissaan. Hän on onnekseen saavuttanut omalla sarallaan sellaisen perustason, että työn tekeminen on melko helppoa ja mieluista. Mutta kuten edellä tuli jo mainittuakin, niin tietyt ohjeistukset yms. elävät koko ajan. Niissä avoimena eläminen, niiden oppiminen ja päivittäminen on tärkeää, puhumattakaan muutosprosesseissa mukana pysyminen. Hän haluaa myös omalta osaltaan olla säilyttämässä hyvää työilmapiiriä, että kaikilla olisi hyvä työskennellä. Otetaan vastaan uusia asioita ja jaetaan niitä, niin koko ryhmän suoritustaso nousee.

Rikosseuraamuslaitoksesta hän totesi, että se tuntuu olevan iso ja raskas organisaatio, missä on paljon byrokratiaa ehkä osin vähän turhaakin sellaista. Tuntuu joidenkin muutos- ja parannusehdotuksien toteutuminen olevan hidasta ja vaikeaa. Hallinnollinen puoli syö myös hänen mielestään taloudellisia resursseja ja näin ollen kentälle ei saada väkeä riittävästi niin määrällisesti kuin laadullisestikaan. Tämä johtaa myös siihen, että ei saada alan koulutukseen tarpeeksi aloituspaikkoja, joka taas näkyy aikanaan sitten kenttätöissä. Henkilökunnasta on siis huutava pula koko ajan! Hän myös ihmettelee tuon johtoportaasta vähäistä arvostusta, mitä tulee vartijan perustehtävään liittyen valvontaan sekä turvallisuuteen. Tietenkin nykysuuntaus kuntouttavampaan työskentelyyn on hyvä ja tärkeä asia, mutta sitä ei saa tehdä turvallisuuden kustannuksella. Kehittäminen on hänen mielestään aina hyvä asia ja tervetullutta. Se on toivottavaa ajatellen yksilön omaa kehittymistä ja toisaalta myös työolojen sekä työkalujen vastaavaa. Erilaiset koulutukset ja sen tyyppinen toiminta on arvokasta, kannatettavaa, toivottavaa ja suotavaa.

Hän arvostelee nykytrendiä siinä määrin, että pidetään vain yllä tiettyjä muutos- ja uudistusprosesseja muutoksen vuoksi. Ei siis ole selkeää tavoitetta ja näin ollen se on täysin turhaa

sekä tarpeetonta. Kehittäminen lähtee yksilötasolta, ennen kuin julkaistaan nippu paranusehdotuksia järjestelmään. Jokaisen pitäisi vähän vilkasta ensin peiliin, että mitä voisi itse kehittää ja tehdä asioille sekä uskaltaa tuoda ideansa esille koskien mahdollisia epäkohtia.

"Mitä tulee vanginvartijan työhön varmaankin vaikea osoittaa sormella mitään yksittäistä osaa työtä, joka kaipais viilaamista tai parantelua...ehkä tärkein asia kehitymiselle tai kehittymismahdollisuuksille on se, että ei missään vaiheessa olis omaan tekemiseensä ja omaan työhönsä liian tyytyväinen, eli tulee sellanen tunne et mä osaan nyt tästä mun hommasta ihan kaiken et ei mulle kukaan enää mitään voi opettaa et kyl mä oon niin hyvä, koska niin hyvää ei oo koskaan kukaan, aina on mahdollisuus oppia jotain uutta ja hyvin usein täs kyllä käy niin, että ylpeys käy lankeamuksen edellä, kun oikeen tulee semmonen fiilis et kyl mä oonkin hyvä, ni sit tekeekin jonkun typerän mokaan..." (H3)

"No tietysti mitä tulee itse työnsisältöön...meil on ensinnäkin vankeuslaki ja erilaisia asetuksia, on päiväjärjestyksiä, on järjestyssääntöjä paljon tälläsii koodistoja, joiden mukaan me toimitaan ne uudistuvat koko ajan niitä muokataan olis hyvä muistaa niiltäosinkin vähän päivittää tietoja, että muistaa että se mitä me tehdään on aina lakiin perustuvaa ja et me tehdään aina oikein sen mukaan, mitä kulloinkin kustakin asiasta on säädetty..." (H3)

"...meil on aina mahdollisuus tarkistaa, että mitä me ollaan tekemässä et tehdään homma oikein...se on aika tärkeätä, että muistetaan se meidän työn tietty laillisuusperiaate ja se et jos me muistetaan et vaikka meidän puhutaan useasti asiakkaista puhutaan nyt kuitenkin vangeista...meil on täällä pöydän toisella puolella ikäänkun jos näin sanotaan, meil on tuomittuja rikollisia mut et muistetaan se, että myöskin ne pahantekijät on ihmisiä, tuntevia ihmisiä joiden elämä on saanut jossain vaiheessa ikävän käänteen ja sen seurauksena me ollaan siellä vastakkain..." (H3)

"...et muistaa pitää ittensä avoimena ja päivittää niitä tietojaan, joka päivä voi joku pieni asia olla eri tavalla kuin eilen ja niitten omaksuminen ja näitten muutosprosessien mukana pysyminen on tietysti sellanen avainasia..." (H3)

"Täältä suorittavan portaan näkökulmasta joskus tai aika-ajoin tuntuu siltä, että tää itse Rikosseuraamuslaitos on aika iso ja raskas organisaatio, jos on paljon byrokratiaa...ehkä osittain vähän turhaakin sellasta, tuntuu et tiettyjen parannusehdotusten ja tällästen muutostoiveiden toteuttaminen käytännössä on hyvin hidasta ja vaikeaa..." (H3)

"...se on kuitenkin yks tärkeä tekijä, yks tärkeimpiä tekijöitä vartijan työssä, että se vankeusrangaistusten täytäntöönpano on turvallista henkilökunnalle mut myöskin niille, jotka siellä sitä rangaistustaan suorittavat." (H3)

"...koska siihen on palkattu ihmisiä ja siihen on osotettu rahaa, niin vaan muutoksen vuoksi ilman sen paremmin määriteltyä tavoitetta tai tällasta maalia, joka tähtää selkeisiin parannuksiin, niin se on täysin turhaa ja tarpeetonta." (H3)

Yhteisiksi tekijöiksi kehittämisen teema-alueessa nousi seuraavanlaisia asioita. Koetaan vahvasti alan useimpien muutos- ja parannusprosessien perustuvan löyhästi todelliseen ja tuottavaan sekä päämäärätietoiseen tavoitteeseen. Niitä on olemassa, kun niitä olla pitää, mutta niillä ei välttämättä saavuteta merkittäviä tuloksia ja ne ei tunnu loppuvan koskaan tai tulla ns. valmiiksi. Tässä yhteydessä todella toivottaisiin, että kenttätason työntekijöiden mielipide otettaisiin huomioon päätöksenteossa. Toinen asia on, että kaikki kehittäminen olisi realistista huomioon ottaen siihen liittyvät osapuolet sekä asiat. Turvallisuus- ja valvontapuolen asiat tulisi myös aina muistaa ja niistä ei saisi tinkiä, koska ne luovat perustan kaikelle muulle vaikuttavalle työlle. Heidän mielestään myös hyvin tärkeä edellytys kehittämiselle ja kehitykselle piilee asenteessa sitä kohtaan, niin yksilötasolla kuin muillakin tasoilla. Yksi iso asia on myös itsensä ja muiden hyvän työn palkitseminen edes kiittämällä sekä huomioon ottamisella. Tämä edesauttaa myös koko työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja parempaa matkaa yhdessä kohti samaa päämäärää. Tietojen päivittäminen, niiden jakaminen ja yleinen kulku organisaatiossa tulisi olla mahdollisimman hyvää ja avointa.

Yksi haastateltava korosti sitä seikkaa, että ei saisi koskaan olla liian tyytyväinen tekemisiinsä ja tulisi olla nöyrän avoin kaikelle uudelle, jotta kehittyminen voisi jatkua läpi elämän. Hänen mielestään olisi myös hyvä pyrkiä vaikuttamaan omalta osaltaan koko työyhteisön työilmapiirin mahdollisimman paljon. Yksilön, työolojen ja työkalujen osalta kehittyminen saisi olla hyvää ja vaikuttavaa ajatellen kokonaisuutta. Hänen mielestään kuitenkin kehittäminen lähtee ensisijaisesti yksilötasolta.

Toinen haastateltava haluaisi kehittymisen keskittyvän korostetusti siihen, että kaikkien työntekijöiden perustuisi tietynlaiseen samaan sapluunaan ja hieman aihetta sivuuttaen, kukaan ei olisi eriarvoisessa asemassa eikä ketään suosittaisi toista enemmän. Hän myös liputti yhteisten palaverien suuntaan, jotta työyhteisön yhdessä tekeminen olisi mahdollisimman hyvää sekä kaikki asiat niin hyvät kuin huonotkin saataisiin aina järjestykseen heti. Hän myös kyseenalaisi hieman työnantajan roolia siinä, että onko se valmis antamaan työntekijöille aikaa kehittymiseen juuri työajan puitteissa vai kääntykö suuntaus sitten mahdollisesti jollain tapaa työnantajaa vastaan? Hän myös näkee kehityksen hyödyttävän paljon itse Rikosseuraamuslaitosta kuin vankejakin.

Yksi haastateltava aloitti keskustelumme sillä, että niiden jotka ovat päättävässä asemassa, tulisi valvoa ja näyttää esimerkkiä alaisilleen liittyen myös kehittämiseen. Hän myös painotti kehittämisen järkeä perustuen juuri oikeaan ja realistiseen ihmiskuvaan. Hän myös ymmärtää hyvin koko kehittymisen vaatimusta ajatellen työnantajan intressejä ja sanoikin, että tekisi itse samoin, jos olisi vastaavassa asemassa. Haluan tuoda vielä tässä yhteydessä esille suoralla lainauksella sen, mitä esimiesasemassa oleva haastateltava kommentoi, kun kysyin häneltä esimiesnäkökulmaa opinnäytetyöni aiheeseen liittyen.

"No esimiehenä tietysti niinku mä taisin jo sanoakkin, niin munhan pitäis pyrkiä itse toimii mahdollisimman ammatillisesti ja antaa esimerkkiä, koska nuoret työntekijät varsinkin ku ne tulee johonkin laitokseen sanotaan näin, et jos siellä jos olis semmonen laitos et se ois hyvin semmonen ääää väkivaltaa pihisevä ilmapiiri et ootellaan koko ajan, että milloin saatas vanki painettua lattiaan...niin kyllä se tota nuoren ihmisen helposti tempaisi mukaansa semmonen ilmapiiri, yhtälaila jos siel ois sellainen ilmapiiri, jossa tota ollaan asiallisia, puhutaan vangille asiallisesti ni uus työntekijä oppii myöskin sen mukaan toimimaan, että se on esimiehillä erityisesti se vastu, että näyttää sitä oikeeta mallia ja kyllä ne tuppaa tarttua ne työtavat..."

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kartoittaa mahdollisia haasteita, mitkä ovat vaikuttamassa vanginvartijan mahdollisimman hyvään ammatilliseen työotteeseen työssä. Samalla oli tarkoitus miettiä ylipäätään ammatillisuutta ja tuoda koko yhteydessä esille kehittämisnäkökulmia. Johtopäätöksien lopussa mietin vielä noita ns. tutkimusongelmia, mitkä olivat myös osaltaan koko tutkimuksen oleellisia sekä alulle panevia lähtökohtia.

Lähestymistapani opinnäytetyölleni lähti liikkeelle sen kokonaisuuden hahmottamisesta. Aluksi tutustuin kirjallisuuteen yms., mitä tulee teoriaan. Teoria koottiin sopivaksi alustukseksi työni tarpeisiin sekä tarkoituksiin. Tämän jälkeen tuli oma osa arvoista ja etiikasta. Seuraavaksi oli vuorossa itse tutkimusosa kohdistettuna tiettyyn otokseen vanginvartijoista. Teema-haastattelut olivat valintani tälle pienimuotoiselle laadulliselle tutkimukselleni. Aineiston sisällön analyysin kautta kuljettiin kohti loppua, eli tuloksiin jne.. Lähestymistapani tuntuu nyt katsottuna ihan oikeanlaiselta ja sain sillä hyvin pitkälle sen, minkä halusinkin.

Kun tulkitseen nyt saatuja tuloksia, uskallan sanoa saaneeni hakemiani, merkityksellisiä ja aiheeseen oleellisesti kuuluvia tuloksia. Tulokset olivat paljon enemmän yksityiskohtaisia ja sijoittuivat enemmän arkisiin "pieniin" seikkoihin, kun itse alun perin luulinkaan. Tulokset

olivat myös kauttaaltaan sellaisia, joita ainakin itse pidän hyvinkin perustavanlaatuisina ajatellen juuri vanginvartijan työtä. Tulokset kertovat mielestäni myös suuresta haastateltujen ymmärryksestä alaa, sen tavoitteita yms. ja omaa työtään kohtaan. Tuloksia ei uskalla yleistää suuremmassa mittakaavassa eikä kaikkia alalla työskenteleviä vanginvartijoita ajatellen. Kuitenkin ne antavat suuntaa aihettani koskien ja herättävät varmasti keskustelua sekä ajattelua eli juuri sitä, mitä ainakin itse halusin jo ennen koko tutkimustani. Näin ollen voin sanoa olevani tyytyväinen kokonaisuuteen. Syvennetään nyt kuitenkin johtopäätelmiä haastattelurunkoa hyväksi käyttäen.

Ammatillisuuden teema-alueessa apukysymykset koskien ammatillisuuden kokemista ja sen merkitystä työhön sai mielestäni haastateltavat heti ajattelemaan sekä tarkastelemaan näitä koskien itseään. Tuntui siltä kuin näiden kyseisten asioiden huomioiminen unohtuisi helposti ja niiden olemassa olon tiedostaminen jäisi vähäiselle tasolle. Itse haastattelijana koin samankaltaisen reaktion, mikä oli omiaan ajatellen tutkimuksen kulkua sekä sen ymmärtämistä. Se miten kukin heistä kertoi ammatillisuutensa koostumuksesta, jäsensi selvästi heidän ja alalla vaadittavien toimintatapojen välistä suhdetta. Ammatillisesta työotteesta puhuttaessa sen suhde itse teoriaan ymmärrettiin hienolla tavalla sekä liitettiin siihen muita kuuluvia osia. Alan koulutusta ja sen ns. vastuuta pohdittiin itse kenttätöyöhön sekä siinä piileviä mahdollisia ongelmia.

Haasteiden teema-alueessa haastatellut henkilöt pääsivät syventymään niihin haasteisiin, mitkä ovat ennen kaikkea heidän hyvän ja ammatillisen työotteensa tiellä. He saivat myös tarkastella noiden haasteiden merkityksiä ja niiden kokemuksellisia аспекteja itseään kohtaan. Esille tuli niin omakohtaiset kuin yleisemmänkin tason haasteet vanginvartijoiden keskuudessa työhön liittyen. Tulin siihen johtopäätökseen, että henkilökohtaiset haasteet tunnistetaan hyvin, mutta ei aina välttämättä olla valmiita niitä parantamaan. Olisiko mahdollista, että suuremman mittakaavan haasteet vartijoihin kohdistuen vievät tilaa niiltä? Onko niiden kanssa liikaa ns. painimista vai eikö anneta yksilölle hänen tarvitsemaansa ajatellen haasteiden kanssa kamppailua?

Kehittämisen teema-alue sai haastateltavat innostumaan selvästi ja eihän tuo ihme ole, kun pääsee sanomaan mielipiteitään sekä ilmaisemaan itseään yhteisiä asioita koskien. Tulin vahvasti siihen johtopäätelmään, että sanottavaa on ja todella halutaan osallistua asioiden kehittämiseen vaikkakin pelko varjostaa liikaa vielä pientä ihmisyksilöä. Kehittämisehdotukset keskittyivät juuri niihin tärkeisiin perusasioihin ja ei vaadittu mitään liian isoa, vaan yhteisen hyvän puolesta puhuttiin. Haluttaisiin kaikenkattavaa yhteistyötä avoimesti ja jokaista kuullen, jotta hommat pelaisi niin kuin kuuluukin. Kehittämisen keinoja tuotiin esille ja oivallettiin kehittämisen tuomia etuja niin yksilölle kuin eri laitostasoille. Henkilökohtaiset kehittämiseen liittyvät asiat jäivät selvästi vähemmälle tarkastelulle, koska tuntuu olevan haastatel-

tujen vartijoiden mielestä Rikosseuraamuslaitoksella kovin paljon kehitettävää sekä kaikkein tärkeimpänä ruohonjuuritason vartijoilla tarve tulla kuulluksi ja osaksi päätöksentekoa.

7.1 Vastauksia tutkimusongelmiin

Mitä sitten tulee opinnäytetyöni alustuksena olleisiin tutkimusongelmiin ja niiden johtopäätöksiin. Ennen kaikkea noihin ns. negatiivisiin haasteisiin, jotka ovat vaikuttamassa hyvään ammatilliseen työotteeseen vanginvartijan työssä. Haasteita on ja pitääkin olla. Ne eivät ole kuitenkaan ylitsepäasemättömiä ja kokonaisuuden yhteisesti sekä onnistuneesti toimiminen on keskeisimmässä roolissa niistä selviytymiseen ja niiden kanssa elämiseen. Haasteet luovat myös kaikenkattavan kehittymisen jatkumisen nyt ja aina. Tärkeintä on niiden tunnistaminen, hyväksyminen ja hyödyntäminen. Toinen huomioni herättänyt ongelma oli se, että olen huomannut useasti joidenkin vartijoiden olevan hyvinkin väsyneitä, ilman motivaatiota työtä kohtaan olevia ja innottomia. He ovat tuntuneet myös sellaisilta, jotka eivät arvosta tekemisiään tai vanginvartija olemista. Olen itsekin aika-ajoin huomannut kuuluvani tuohon joukkoon ja sen myötä halu kartoittaa siihen johtaneita syitä on herännyt. Monesti olen miettinyt, että onko kyseessä vain jokin ns. olemattomuus, mikä vaikuttaa harmaan pilven lailla negatiivisesti kaikkeen, vaikka se ei olekaan mitään konkreettista. Tarkoitin sen olevan vain jotain tarttuvaa huonoa ilmapiiriä, mikä on saattanut saada alkunsa jonkun pahoinvoinnista tai jostain vastaavasta. Tutkimukseni otos saa minut yhä vakuuttuneemmaksi siitä, että juuri näin on ja erittäin hyvä, jos niin on. Asiaa pitäisi kuitenkin tutkia suuremmassa mittakaavassa ja suurella joukolla erilaisia vartijoita. Siitä pitäisi varmaankin tehdä ihan oma tutkimuksensa.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Oma kokemukseni alalta ja se, että tutkimuksessa mukana olleilla henkilöillä on samankaltainen kieli, auttoi ymmärtämään hyvin haastateltuja. Myös se, että tunnen kyseisen organisaation melko hyvin, on auttanut minua syvällisempään ymmärrykseen. Toisaalta hieman epäilyttävä seikka on se, että haastatellut henkilöt perustavat käsityksiään opinnäytetyön aiheeseeni painottaen tulkintojaan minuun haastattelijana. Pohdittavaa siis riittää, jos vertailuna olisi aivan ulkopuolinen sekä alasta tietämätön haastattelija.

Tutkimuksessani on kysymys tietyn henkilöstöryhmän ainutkertaisista näkemyksistä ja kokemuksista. Niitä ei voi verrata muihin samankaltaisiin täysin, eikä liittää osaksi muiden henkilöstöryhmien vastaaviin, puhumattakaan toisista laitoksista tai suuremmasta alan kokonaisuudesta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida sen suorittamis- ja toteutustapaa arvioidamalla. Myös tutkimuskysymysten operationalisointi on ollut tärkeässä roolissa, puheen ohjautuessa teemahaastattelun kysymysrungon perusteella. Kaikkia tutkimuksen teema-alueita on käsitelty ja kysymyksissä on pyritty selkeyteen sekä tarvittaessa niitä on haastatelluille henki-

löille selkeytetty. Opinnäytetyöni luotettavuudessa on otettava huomioon myös se seikka, että haastateltavien määrä oli lopulta aivan liian vähäinen, vaikkakin yritin hyödyntää kaiken saamani aineiston parhaalla mahdollisella tavalla. Toisaalta pieni määrä ja siitä seurannut aineisto on siihen suhteutettuna melko kirjavaa sekä syvällisen leveää.

7.3 Tutkimuksen eettisyys

Pitää muistaa, että haastatteluaineistoa esitellään myös aineistositaateilla autenttisuuden vuoksi. Eettisiä ongelmia voi esiintyä, jos haastateltavien joukko on pieni tai tiedetty. Olen pyrkinyt sitaattienkin eli juuri noiden suorien lainausten yhteydessä häivyttämään mahdollisen henkilön tunnistamiseen johtavia seikkoja sekä yksityiskohtia. Haastateltavien taustatiedoista, joihin liittyvät kysymykset ilmenee haastattelurungosta, jätin pois ja kuvailin heitä tavalla, mikä kuitenkin asian tähden oli oleellista.

Tein yhdessä kaikkien teemahaastatteluihin osallistuneiden kanssa selväksi, että kaikki mikä asiaan liittyy on ehdottoman eettistä ja luottamuksellista. Koska kaikki tutkimuksen osapuolet ovat valtion virkamiehiä, niin näistä asioista oltiin samaa mieltä, eivätkä siihen liittyvät asiat muutenkaan ketään tuntunut vaivaavan. Tutkimuskysymyksistä osa on henkilökohtaisia, mutta ne eivät ole sellaisia, että niistä voisi varmuudella tunnistaa kenenkään henkilöllisyyttä. Osa haastateltavista työskentelee ns. ruohonjuuritasolla ja tämän takia on mahdollista, että heidän sanomisistaan tai mielipiteistään saattaa olla heille haittaa, mikäli heidän tunnistamisensa ei olisi turvattua. Opinnäytetyöni eettisyyttä lisää myös siinä oleva osio alan arvoista, etiikasta ja eettisyydestä. Rikosseuraamusala itsessään nojaa näihin asioihin ja se, että kaikki tutkimuksen osapuolet ovat osa tuota isompaa kokonaisuutta, ymmärtäen sekä sitoutuen noihin samoihin asioihin, ei varmasti vähennä osaltaan tutkimuksen eettisyyttä.

8 Pohdinta

Ajateltaessa opinnäytetyöni johdantoa ja teoriataustaa, niin saadut tutkimustulokset ovat mielestäni ihan hyvin linjassa. Se, mitä halusin työllä saavuttaa, tuli toteutuneeksi asettamillani tavoitteilla. Sain vastauksia tutkimuskysymyksiini tarpeellisella tavalla ja itse tutkimusongelmat avautuivat paremmin niiden ymmärrykseen, tarkasteluun ja niihin tarttumiseen.

Tutkimukseni tuloksia verrattaessa aikaisempiin opinnäytetyössänikin esille tulleisiin tutkimustuloksiin aiheesta, tulin seuraavanlaisiin päätelmiin. Niitä ei voi verrata avoimesti toisiinsa, koska niiden koko, lähtöasetelmat ja esim. tutkimusluonteet eroavat toisistaan. Niissä kuitenkin keskitytään paljon samoihin aihekokonaisuuksiin ja kaikki tähtäävät jollain tavoin vanginvartijoiden työn tarkasteluun, parantamiseen ja ymmärtämiseen. Näiden tutkimusten ver-

tailu ja niiden yhteensovittaminen kehittäväksi kokonaisuudeksi asian tiimoilta tulisi tapahtua jokaisen työni lukijan kautta. Toivoisin näin, koska silloin täyttyisi yksi tavoitteeni. Tavoitteellani tarkoitan sitä, että asiaan perehtyisi mahdollisimman moni sekä toisi oman näkemyksensä/ajatuksensa rikastuttamaan tätä päättymätöntä tärkeää asiaa.

Oman työni tuloksiin on vaikuttanut mm. sen koko. Otoksen jäädessä suhteellisen pieneksi, ei tuloksista voida vetää suuria tai yleisiä johtopäätelmiä. Kuitenkin saatiin melko runsaasti käyttökelpoista materiaalia esim. lisätutkimukselle tai kehittämisen saralle. Se, mitä tuloksista saatiin, on ainakin omasta mielestäni perustavanlaatuista sekä hyvinkin oleellista ajatellen vanginvartijan ammatillisuutta, ammatillisen työotteen haasteita ja niihin yhdistyviä kehittämisenäkökulmia. Yksi suuri asia on eittämättä se, että ns. ruohonjuuritason toimijat pääsevät yhä enemmän ääneen ja sitä kautta koko ala parempaan sekä laajempaan yhteistyöhön samojen tavoitteiden ja päämäärien suuntaan. Minä itse ja varmasti myös muut tutkimuksen osapuolet pääsivät perehtymään syvällisemmin vanginvartijan työhön liittyviin asioihin. Tämä auttaa kiinnittymään vielä paremmin työhön ja sen vaatimuksiin. Kehittyminen on siltä osin varmasti saanut lisäpotkua. Oma tulevaisuuttani ajatellen opinnäytetyöni auttaa minua varmasti matkalla vaativampiin virkatehtäviin ja antaa paljon ajatellen esim. mahdollisia esimies- tai asiantuntijarooleja. Uskon myös vahvasti siihen, että tämä työ herättää keskustelua, ajattelua sekä tuo esille vanginvartijan työtä sille kuuluvalla tavalla.

Opinnäytetyöni tekeminen ja sen valmiiksi saaminen oli minulle raskas, työläs ja erittäin palkitseva kokemus. Tämä johtui ennen kaikkea siitä, kun olin jo aikaa sitten pudonnut ns. yksinäiseksi opiskelijaksi. Minun piti erikseen ottaa selvää melkein kaikesta siihen liittyvästä ja näin ollen se lisätynä itse työn tekemiseen teki siitä valtavan kokonaisuuden. Kuitenkin tästä kaikesta selvittiin voittajana ja ei vähempää kuin ennen kaikkea rakkaan perheeni tuella. Mielestäni saavutin myös sen, mitä opinnäytetyöllä haetaan. Nyt ymmärrän esim. sen, mistä laadullinen tutkimus koostuu ja mitä kaikkea se pitää sisällään. Nämä asiathan ovat hyvin pitkälle muun opetuksen osakokonaisuuksia. Pitää myös osata opinnäytetyön tekeminen käytännössä esimerkkinä teemahaastattelut tai mitä tulee oikeanlaisen loppuraportin kirjoittamiseen. Todellisen, laajan ja kattavan tutkimuksen teko onkin sitten aivan eri asia. Tämän kaiken voisi kiteyttää oppimisella, mikä lienee opiskelussa tärkeintä ja sen lisäksi kova työ sekä siitä seuraava palkinto. Lisäksi opinnäytetyö kasaa yhteen kaiken ammattikorkeakoulussa opitun ainakin ajatuksen tasolla, koska oppiminen on ihmeellinen asia ja vielä aina jokaisen omakohmainen.

Lopuksi haluan vielä sanoa rehellisen ja avoimen mielipiteeni. Vanginvartijan työ on haastavaa sekä todella merkityksellistä. Siihen ei todellakaan pysty ihan kuka tahansa "kaduntallaja"! Sitä ja sen tekijöitä arvostetaan aivan liian vähän, mutta osasy siihen voi johtua siitä, että emme itse arvosta sitä tarpeeksi. Jokaisen vanginvartijan tulisi olla ylpeitä siitä, mitä

ovat niin ihmisenä kuin virkamiehenäkin. Tämänkaltainen toiminta saa varmasti asiat kehittymään parempaan suuntaan ja tämä kaikki on vielä totta! Kaikki edellä mainittu liittyy myös alalle pyrkiviin, tuleviin vanginvartijoihin. Meidän pitäisi myös tuoda paremmin esille virkamieskuntaamme, minkä johdosta jopa palkkauskehitys voisi olla parempaa.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.

Autio, H-L., Leinonen, M., Nikkanen, R., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Syrjä, S. & Uosukainen, K. 2010. Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisu 3/2010.

Eskola, J. & Suoranta, J. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark Oy.

Granith, L. & Koskenvuori, E. 2013. Strategia vanginvartijan työssä. Turun vankilan vanginvartijoiden näkemyksiä Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011-2020. Opinnäytetyö. Tikkurila. Laurea.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä. Gummerus.

Myhrberg, P. 2007. Vangin asema ja valvonta. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Oppikirja 1/2007.

Myhrberg, P. 2012. Vankeuden täytäntöönpano. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Oppikirja 2/2012.

Peräkylä, A. 1997. Vartijan näkökulma. Tutkimus vanginvartijan työhön liittyvästä tulkintakehyksestä. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 6/97. Vantaa: TummaVuoren Kirjapaino Oy

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020. 2011. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.

Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen (TOIM.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere. Vastapaino.

Vankeinhoidon perusteet 2002. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002. Oppikirja.

Lait

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (27.11.2009/953)

Valtion hallintolaki (6.6.2003/434)

Valtion virkamieslaki (19.8.1994/750)

Vankeuslaki (23.9.2005/767)

Sähköiset lähteet

Arvo-Wikipedia 2014. Viitattu 23.2.2014.
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Arvo>

Etiikka-Wikipedia 2014. Viitattu 23.2.2014.

<http://fi.wikipedia.org/wiki/Etiikka>

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2014. Opinnäytetyöpakki. Viitattu 17.3.2014.
<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Etusivu>

Rikosseuraamus.fi

Rikosseuraamuslaitos 2014. Arvot ja strategia. Viitattu 6.1.2014.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos 2014. Helsingin vankila. Viitattu 23.9.2013.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/vankilat/helsinginvankila.html>

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2013. Ammatina Vartija. Viitattu 26.9.2013.
http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/ammattinavartija.html

Tampereen Yliopisto 2013. kvaliMOTV. Viitattu 7.8.2013.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/>

Työterveyslaitos 2013. Viitattu 27.7.2013.
<http://www.ttl.fi/fi/sivut/default.aspx>

Muut lähteet

Fagerström, M. 2012. Rikosseuraamusalan ammattieettinen osaaminen. Essee. Tikkurila. Laurea.

PS, . 2012 Ihmis- ja perusoikeudet. Opintomoniste. Tikkurila. Laurea.

Teemahaastattelut

Työtyytyväisyysbarometrin pohjatutkimus 2006-2011. Rikosseuraamusala. Helsingin vankila. Rikosseuraamuslaitos.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuslupahakemus.....	61
Liite 2 Teemahaastattelu.....	62
Liite 3 Helsingin vankilan esite	63
Liite 4 Rikosseuraamuslaitoksen strategia.....	65

Liite 1. Tutkimuslupahakemus

KIRJALLINEN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS TEEMAHAASTATTELUIHIN

Haen tutkimuslupaa teemahaastatteluihin Helsingin vankilassa ajalle 1.8-31.12.2013. Haastattelut kohdistuvat valitsemini neljään nimeltä mainitsemattomiin vakituudessa virassa tomiviin vanginvartijoihin. Nimet voidaan tarvittaessa tuoda myös esille asianmukaisella tavalla, mutta nimettömyys tässä asiassa palvelee mielestäni kaikkia ja kaikkea paremmin.

Haastattelumateriaalia käytän aineistona Laurea ammattikorkeakoulun sosionomiopiskeluissa rikosseuraamuslinjalla ja siis erityisesti opinnäytetyössäni. Opinnäytetyöni tarkoituksena on perehtyä vanginvartijan ammatilliseen työotteeseen ja selvittää, mitä ovat ne haasteet, jotka ovat sen asianmukaisen tekemisen esteenä tai muutoin vaikuttamassa siihen. Lisäksi huomioidaan kehittämisenäkökulma liittyen aiheeseeni.

Haastattelut tulen nauhoittamaan sekä litteroimaan. Tämän jälkeen niistä tehdään sisällön analyysi ja johtopäätökset. Koko prosessin ajan huomioidaan eettiset näkökulmat.

Helsingin vankila laitoksena on myös mukana jollain tapaa työssäni, siihen liittyvän aineiston tuon esille samoin kuin jokainen ulkopuolinen sen jo voi tiedostaa eli ei mitään salassa pidettävää tuoda esille.

Neljä eri haastattelua kestäen maksimissaan tunnin jokainen. Toivoisin, että haastateltavat voisivat tulla niihin työajalla, koska se olisi lähtökohtana oivallinen kaikin puolin. Itse voin kyllä aina tuolloin pitää ruokatunnin. Haastattelutilana haluaisin käyttää jotain siihen sopivaa vankilassa sijaitsevaa paikkaa.

Helsingissä 1.8.13

Mika Fagerström

Eeva Säisä

Liite 2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelun teemat ja apukysymykset

Taustakysymyksiä: ikä, sukupuoli, kokemus rikosseuraamusosalta sekä eritoten vanginvartijan työstä. Lisäksi, milloin rikosseuraamusalan perustutkinto suoritettu?

1. AMMATILLISUUS

- Miten koet sanan ammatillisuus?
- Mitä se sinulle merkitsee/Mikä on sen merkitys työskennellessäsi vartijana?
- Mistä sinun ammatillisuutesi muodostuu?
- Mitä on mielestäsi vanginvartijan ammatillisuus?
- Mitä on mielestäsi ammatillinen työote?
- Ammatillisuus-ammattillinen työote, miten näet niiden nivoutuvan yhteen?
- Kuinka se mitä rikosseuraamusosalalla opetetaan ja odotetaan virkamiehen ammatilliselta työskentelyltä, vastaa sitä todellisuutta, mitä käytännössä teet?

2. HAASTEET

- Jotta saavuttaisit mahdollisimman hyvän ammatillisuuden sekä samankaltaisen otteen työhösi, on edessä mahdollisesti haasteita, mutta millaisia?
- Miten koet nuo haasteet?
- Ovatko ne negatiivisia vai positiivisia vaiko molempia?
- Oleellimmat sinun henkilökohtaiset haasteesi?
- Mitä ne merkitsevät sinulle?
- Mitkä ovat mielestäsi keskeisimmät haasteet ajatellen vanginvartijoita kokonaisuudessa? Jos siis henkilökohtaiset jätetään toissijaisiksi?

3. KEHITTÄMINEN

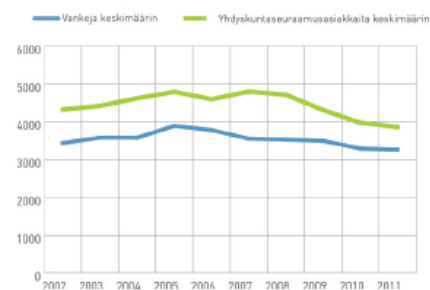
- Mitä tulisi kehittää, jotta mahdollisimman hyvä ammatillinen työote saavutettaisiin?
- Onko kehitettävää?
- Keskeisimmät kehittämisalueet?
- Keinot kehittämiselle?
- Henkilökohtaisen tason kehittäminen?
- Rikosseuraamuslaitoksen yms. tasojen kehittäminen?
- Kuinka voit itse vaikuttaa kehittämiseen ja kenties millä tavoin?Mitä juuri siinä pääasiassa tekisit?Mihin siis suuntaisit mahdollisen vaikuttamisesi energian?
- Kehittämisen kaikki hyödyt/kaikille?

Liite 3 Helsingin vankilan esite

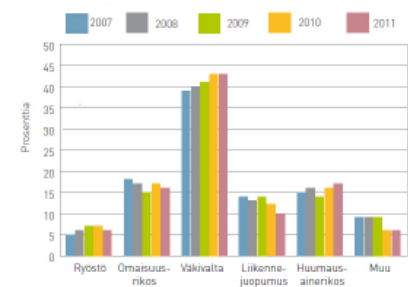
KOKO MAA

- 26 vankilaa, joissa 70 % vankipaikoista suljetuilla ja 30 % avo-osastoilla
- Vankeja noin 3100 (1.1.2013)
- Naisvankien osuus n. 7 % ja ulkomaalaisia vankeja noin 14 %
- Vartijoina ja valvonnassa työskentelevää henkilöstöä noin 1400
- Nettomäärärahat: noin 230 milj. euroa (2013)

Kuvio 1: Vankien ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden päivittäinen keskimäärä 2002-2011



Kuvio 2: Vankeusvankien päärikos 1.5. 2007-2011 (%)



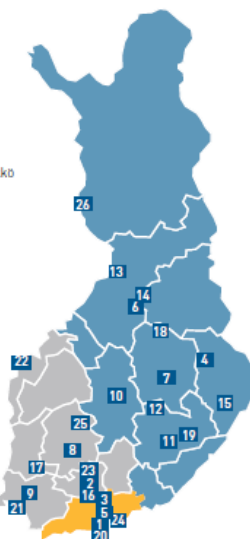
Rikosseuraamuslaitos on oikeusministeriön alaisuudessa toimiva vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoviranomainen. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on omalta osaltaan ehkäistä uusintarikollisuutta ja lisätä yhteiskunnan turvallisuutta.

Rikosseuraamuslaitoksen strategisena tavoitteena on yhdyskuntarangaistusten lisääminen laitoksissa suoritettavien rangaistusten sijaan. Rangaistusaika pyritään suunnittelemaan niin, että tuomittu voi kehittää valmiuksiaan rikoksettomaan elämään.

SUOMEN VANKILAT 2013

1. Helsinki
2. Hämeenlinna
3. Jokela
4. Juuka
5. Kerava
6. Kestilä
7. Kuopio ja Kuopion vapauttamisyksikkö
8. Kylmäkoski
9. Käyrä
10. Laukaa
11. Mikkeli
12. Naarajärvi
13. Oulu ja Oulun vapauttamisyksikkö
14. Pelsö
15. Pyhäselkä
16. Riihimäki
17. Satakunta (Kytö ja Huittinen)
18. Sukeva
19. Sulkaava
20. Suomenlinna
21. Turku
22. Vaasa
23. Vanaja (Vanaja ja Ojainen)
24. Vantaa
25. Vilppula
26. Ylitornio

■ ETELÄ-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSLAILUE
■ LÄNSI-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSLAILUE
■ ITÄ- JA POHJOIS-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSLAILUE



www.rikosseuraamus.fi



HELSINGIN VANKILA



Helsingin vankila
Ristikkokatu 8
00580 Helsinki

Puh: 029 56 82100
Fax: 029 56 82014
Sähköposti: helsinki.vankila@om.fi

Yleistä

Helsingin vankila on vuonna 1881 perustettu suljettu laitos, jossa vankipaikkoja on 284. Helsingin vankila on yksi Etelä-Suomen rikosseuraamusalueelle kuuluvista vankiloista. Helsingin vankilassa toimii myös Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskus ja Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Terveystieteiden tutkimuskeskusten poliklinikka.

Vangit

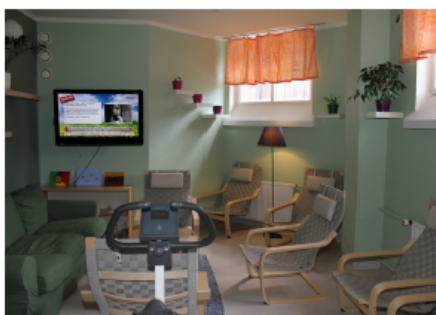
Helsingin vankila on yksi Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen (ESRA) vankiloista. Se on suljettu vankila, johon sijoitetaan vankeja Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskuksen päätöksellä joko muista vankiloista tai suoraan siviilistä. Rangaistukset vaihtelevat kahdesta viikosta elinkautiseen. Vangeista yli 15 % on ulkomaalaisia.

Henkilöstö

177, joista 123 valvontahenkilöstöä

Budjetti

Noin 15 milj. euroa (2012)



Toiminnot

Vangin toimintaan sijoittuminen perustuu yksilölliseen rangaistusajan suunnitelmaan, joka voi sisältää työtä, koulutusta, päihde- tai muita kuntoutusta tai toimintaohjelmia. Toiminta Helsingin vankilassa sisältää:

- Työtoiminnassa
 - konepaja- ja metallityötä,
 - polkupyöräkorjaamotyötä,
 - kirjapainotyötä,
 - remontti- ja huoltotyötä,
 - siivoustyötä,
 - opaste- ja kilpituotantoa.
- Vankilan koulussa peruskoulua tai lukiota.
- Ammatillisena koulutuksena pintakäsittelykoulutus.
- Suomenkielen opetusta.
- Valmentavaa koulutusta.
- Kuntouttavassa toiminnassa mm.
 - päihdeohjelma (Sörkka-yhteisö),
 - Omaehtoisen Muutoksen ohjelma (Cognitive Self Change),
 - Viisi keskustelua muutoksesta (VKM),
 - Suuttumuksen hallinta -ohjelma (SUHA),
 - lähisuhdeväkivaltaohjelma Unbeatables (UB),
 - kuntoutusosasto (arjen taidot, valmentava työtoiminta),
 - sitoumusosastoja.

Liite 4 Rikosseuraamuslaitoksen strategia

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020

Visio

Rikosseuraamuslaitos tekee vaikuttavaa, luotettavaa ja merkityksellistä työtä yhteiskunnan turvallisuuden hyväksi.

Keskeiset tavoitteet

"Polku rikoksettomaan elämään aktiivisella verkostoyhteistyöllä"

Rangaistusten täytäntöönpanon sisältö ja yhteistyö muiden viranomaisten ja kolmannen sektorin toimijoiden sekä tuomitun lähiverkoston kanssa lisää tuomittujen valmiuksia yhteiskuntaan kiinnittymiseen.

"Turvallisesti kohti avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa"

Joustavat ja turvalliset rakenteet ja seuraamusprosessit mahdollistavat ja tukevat avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa.

"Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö"

Rikosseuraamuslaitos on luotettava ja arvostettu organisaatio, jonka osaava ja motivoitunut henkilöstö tekee mielekäästä työtä.

Perustehtävä

Rikosseuraamuslaitos vastaa tutkintavankeuden toimeenpanosta sekä yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpanosta.

Arvot

Ihmisarvon kunnioittaminen

Oikeudenmukaisuus

Usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa

Turvallisuus