



Turvallisuus rikosseuraamustyöntekijän näkökulmasta Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa

Ville Parviainen & Mika Kurt

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Turvallisuus rikosseuraamustyöntekijän näkökulmasta Uudenmaan yhdyskunta-
seuraamustoimistossa.

Ville Parviainen & Mika Kurt
Rikosseuraamusalan sosionomi
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2023

Ville Parviainen, Mika Kurt

Turvallisuus rikosseuraamustyöntekijän näkökulmasta Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa.

Vuosi

2023

Sivumäärä

46

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden näkökulmaa turvallisuudesta ja miten työntekijöiden mielestä turvallisuutta voitaisiin kehittää. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskennellään rikosseuraamuslaitoksen asiakkaiden kanssa, jotka voivat olla moniongelmaisia ja luoda turvallisuusriskejä asiakastyössä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö suoritettiin laadullisena tutkimuksena, jossa kyselylomake lähetettiin kaikille Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille. Kyselyyn vastasi 13 työntekijää, joka tarkoittaa että, hieman vajaa puolet kaikista työntekijöistä vastasi kyselyyn. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen.

Tulosten mukaan Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokevat työturvallisuudessa olevan kehitettävää ja kokevan asiakaskunnan muuttuvan haastavammaksi. Uhkaavia ja vaarallisia tilanteita toimistolla on ollut kuitenkin hyvin vähän. Suurimpina kehittämisehdotuksina nähtiin rakenteelliset ratkaisut, vaaratilanteiden harjoittelun lisääminen ja kokopäiväisen vartijan palkkaaminen toimistolle.

Ville Parviainen, Mika Kurt

Community Sanctions Office employees´ viewpoints on safety in the Criminal Sanctions Regions of Southern Finland

Year	2023	Pages	46
------	------	-------	----

The purpose of this Bachelor´s thesis was to establish Community Sanctions Office employees´ viewpoints on safety in the criminal sanctions and how to develop safety. In the community sanctions offices works with clients of criminal sanctions Agency. Clients can have multi-faceted problems and that can create security risks in customer work. The theoretical framework for research is based on work safety and work wellbeing.

The thesis was conducted as a qualitative study, where the questionnaire was sent to all employees of the regions of southern sanctions office. 13 employees replied to that, which means slightly less than half of all employees replied to the questionnaire. The research material was analysed by using content analysis method.

According to the results, employees feel that there is more to develop in work safety and customers is becoming more challenging. However, there are very few threatening and dangerous situations in the office. The main development targets were structural solutions, increased training for dangerous situations and the need for full-time security guard to the office.

Keywords: Criminal sanctions, Community sanctions office, work safety, work wellbeing

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Rikosseuraamuslaitos	7
3	Uudenmaan Yhdyskuntaseuraamustoimisto.....	8
3.1	Toimistotilat	8
3.2	Varautuminen vaaratilanteisiin.....	9
3.3	Yhdyskuntaseuraamustyö.....	10
3.4	Yhdyskuntaseuraamukset.....	10
4	Opinnäytetyön tietoperusta	12
4.1	Työturvallisuus	12
4.2	Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset ja lainsäädäntö	14
4.3	Asiakastyö turvallisuuden näkökulmasta.....	15
4.4	Työhyvinvointi	17
5	Tutkimusasetelma.....	19
5.1	Tutkimuskysymykset.....	19
5.2	Aineiston kerääminen	19
5.3	Aineiston analyysi.....	20
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	23
6	Tutkimustulokset	24
6.1	Valmistautuminen vaaratilanteisiin.....	24
6.1.1	Perehdyttäminen.....	24
6.1.2	Yhdyskuntaseuraamustoimiston valmistautuminen väkivaltatilanteisiin	25
6.1.3	Luottamus omaan ja kollegoiden turvallisuuden hallintaan	26
6.2	Työntekijöiden omat kokemukset työturvallisuudesta	27
6.2.1	Mahdolliset turvallisuusuhat yhdyskuntaseuraamustyössä	27
6.2.2	Työntekijöiden kokemat tilanteet	29
6.2.3	Turvallisuutta luovat tekijät	31
6.2.4	Turvallisuusuhkan vaikutus työhyvinvointiin	31
6.3	Kyselyyn osallistuneiden omat kehittämissuhteet	32
7	Johtopäätökset	35
8	Pohdinta.....	37
	Lähteet	40
	Kuviot	44
	Liitteet.....	45

1 Johdanto

Opinnäytetyössä tarkastellaan, kuinka rikosseuraamustyöntekijät kokevat turvallisuuden toteutuvan heidän työssään Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa ja mitä voitaisiin kehittää jatkossa. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena ja se on rajattu Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistoon. Aineisto on kerätty sähköisellä kyselyllä, joka lähetettiin kaikille toimiston rikosseuraamustyöntekijöille. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvistä teorioista.

Yhdyskuntaseuraamustyössä työskennellään rikosseuraamuslaitoksen asiakkaiden kanssa, jotka voivat olla moniongelmaisia ja tämän vuoksi lisätä turvallisuusriskiä asiakastyössä. Jokaiselle tuomitulle nimetään valvoja, jonka kanssa laaditaan rangaistusajan suunnitelma. Työntekijä toimii tuomitun valvojana ja henkilökohtaisena tukena koko prosessin ajan. Toisinaan työntekijä joutuu työssään jossain kohtaa puuttumaan, ohjeistamaan ja tekemään negatiivisia ratkaisuja asiakkaan kannalta, jotka luovat mahdollisia riskejä uhkatilanteisiin ottaen huomioon asiakaskunnan taustat.

Ajatus opinnäytetyöstä nousi työtehtävien yhteydessä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa, jossa molemmat opinnäytetyön tekijöistä työskentelivät tukipartiossa. Turvallisuus työntekijöiden näkökulmasta on aiheena ajankohtainen ja molempien tekijöiden mielestä mielenkiintoinen. Opinnäytetyö on toteutettu parityönä, jossa molemmat osapuolet ovat pyrkineet työskentelemään yhtä paljon. Parityö mahdollisti motivaation säilyttämisen ja ideoiden jakamisen.

2 Rikosseuraamuslaitos

Rikosseuraamuslaitos toimii oikeusministeriön alaisuudessa. Rikosseuraamuslaitos muodostuu neljästä vastuualueesta: Operatiivisen toiminnan vastuualue, hallinnon ja tukipalvelujen vastuualue, asiakasprosessien vastuualue, kehittämisen ja ohjauksen vastuualue. Operatiivisesta toiminnasta vastaavaan vastuualueeseen kuuluu 11 rikosseuraamuskeskusta, joissa jokaisessa on oma johtaja. Työntekijöitä rikosseuraamuslaitoksella on noin 2600 henkilöä. Rikosseuraamuskeskuksissa on 28 vankilaa ja 12 yhdyskuntaseuraamustoimistoja sekä muita yksiköitä. (Rikosseuraamuslaitos 2022a.) ”Rikosseuraamuslaitosta johtaa pääjohtaja, rikosseuraamuslaitoksen vastuualuetta johtaa vastuualueen johtaja. Yhdyskuntaseuraamustoimistoa, vankilaa ja rikosseuraamuskeskuksen muuta yksikköä johtaa yksikönpäällikkö.” (Laki rikosseuraamuslaitoksesta 221/2022.)



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2022).

Rikosseuraamuslaitoksen tavoite on vähentää uusintarikollisuutta ja katkaista syrjäytymiskehitys. Tehtävä on huolehtia yhteiskunnan turvallisuudesta pitämällä yllä turvallista ja laillista seuraamustentäytäntöönpanojärjestelmää. Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ovat ihmisarvon kunnioittaminen, Oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus. Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin sitoutuminen merkitsee kaiken toiminnan lainmukaisuutta sekä oikeuden ja kohtuuden noudattamista, täytäntöönpanoon toteuttamisten siten, että se tukee tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä hänen pyrkimystään rikoksettomaan elämään. (Rikosseuraamuslaitos 2022b.)

3 Uudenmaan Yhdyskuntaseuraamustoimisto

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto on tällä hetkellä Suomen suurin yhdyskuntaseuraamustoimisto. Se työllistää noin kolmekymmentä rikosseuraamustyöntekijää, neljä rikosseuraamusesimiestä, apulaisjohtajan, yksikönpäällikön ja kymmenen tukipartion ohjaajaa. Se vastaa yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanosta Uudenmaan alueella. Helsinki ei kuulu Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston alueeseen, sillä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto vastaa oman alueensa yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanosta. Rikosseuraamustyöntekijät muodostavat kolme tiimiä, joilla jokaisella on oma esimies. Tiimeille on jaettu omat alueet, jotka ovat Länsi-Uusimaa, Keski-Uusimaa ja Itä-Uusimaa. (Rikosseuraamuslaitos 2022c.)

Yhdyskuntaseuraamuksen tavoitteena on lisätä valmiuksia elää rikoksetonta elämää ja edistää sosiaalista selviytymistä. Tuomioistuimen tuomitsemat yhdyskuntaseuraamukset toimeenpannaan yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Yhdyskuntaseuraamuksia ovat: yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus, ehdollinen vankeus, jonka tehosteeksi on tuomittu valvonta sekä nuorisorangaistus. Toimistoissa toimeenpannaan myös vankilasta vapautuneiden valvonta ja yhdistelmärankaistuksen valvonta-aika. Yhdyskuntaseuraamustoimistojen tehtävänä on yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpano, sekä seuraamuksiin liittyvien lausuntojen ja toimeenpanosuunnitelmien tekeminen oikeuden käsittelyjä varten. Yhdyskuntaseuraamuksia suoritetaan vapaudesta ja ne ovat nykyään merkittävä osa rangaistusten täytäntöönpanoa. (Rikosseuraamuslaitos 2022d.)

3.1 Toimistotilat

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto sijaitsee Tikkurilan juna-aseman läheisyydessä kerrostalon viidennessä kerroksessa. Samassa talossa toimii myös rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Yhdyskuntaseuraamustoimiston toimistotila on suurehko avokonttori. Avoimen tilan lisäksi toimistolle on järjestetty useampia niin sanottuja hiljaisia tiloja, missä työntekijät voivat halutessaan työskennellä häiriöttä. Lisäksi toimistolla on muutama äänieristetty puhelinkoppi missä voi rauhassa käydä puhelinkeskusteluita. Toimiston viihtyvyyteen on panostettu esimerkiksi erilaisilla väriyhdistelmillä, jotka toistuvat läpi toimiston. Sosiaalitulana toimii suurehko kahvihuone, jossa on mahdollisuus syödä omia eväitä ja viettää kahvitaukoja. Sosiaalitila toimii toisinaan myös ryhmätyöskentelytilana. Tukipartiolle on varattu toimistolta oma huone, jossa tukipartio-ohjaajat saavat keskittyä omiin töihinsä. Tukipartion ollessa ajossa tien päällä suuren osan päivästä, on myös tämä tila toimiston työntekijöiden vapaassa käytössä. Asiakasvastaanottotilat ovat erillään toimistotiloista lukittujen ovien takana, eikä asiakkaat koskaan käy toimiston puolella.

Asiakkaan saapuessa toimistolle, hänen tulee painaa alaovella olevaa ovisummeria ja esitellä itsensä. Kun päivystys on varmistunut, että asiakas on päihteen ja oikeutettu tulemaan sisälle, avataan ovi ja asiakas pääsee hissillä viidenteen kerrokseen päivystystiloihin. Asiakkaat jättävät kaikki ylimääräiset tavarat säilytyslokeroihin, jotka sijaitsevat päivystyksen odotustilassa. Asiakkaille ei tehdä turvallisuustarkastusta eivätkä he kulje metallinilmäsimen läpi heidän tullessa

toimistolle. Asiakas odottaa päivystyksen odotustilassa, kunnes hänet haetaan työntekijän puolesta tapaamiseen. Asiakasvastaanottotiloista löytyy jokaisesta huoneesta hälytyspainike, josta hälytys menee toimiston puolelle muille työntekijöille, jotka ovat aivan vastaanottotilojen vieressä ja pääsevät näin hyvin lyhyessä ajassa avuksi vaativassa tilanteessa.

Rikosseuraamustyöntekijät tapaavat asiakkaitaan myös toimiston ulkopuolella esimerkiksi asiakkaan kotona tai toimintavelvoitepaikalla. Toimiston ulkopuolella järjestettävissä tapaamisissa tulisi olla paikalla aina kaksi työntekijää työturvallisuuden takaamiseksi. Porvoossa, Lohjalla sekä Tammisaassa työntekijöiden käytössä on toimistotilat missä he vastaanottavat sen alueen asiakkaita. Nämä tilat ovat ns. normaalit toimistotilat ilman merkittävää turvatekniikkaa.

3.2 Varautuminen vaaratilanteisiin

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa vaaratilanteisiin varautuminen otetaan huomioon jo uuden työntekijän perehdytysvaiheessa. Vaara ja uhkatilanteisiin on laadittu erilliset ohjeet ja nämä käydään huolellisesti läpi uuden työntekijän kanssa. Perehdytyksessä käydään läpi toimintamallit poikkeustilanteissa sekä suoritetaan turvallisuuskävely missä käydään läpi alkusammutuskaluston, hätäpoistumisteiden sekä päällekkäushälyttimien painikkeiden sijainti. Poikkeuksellisissa tilanteissa toimimista on harjoiteltu esimerkiksi maalimestä hyödyntämällä. Tällaisessa harjoituksessa toimistolle saapuu ennalta arvaamatta hankala asiakas (näyttelijä) ja rikosseuraamustyöntekijät hoitavat mahdollisesti uhkaavan tilanteen ennalta opitun varautumissuunnitelman mukaisesti. Tilanteen päätyttyä maalimies antaa työntekijöille palautetta tilanteen hoitamisesta. (Uudy 2022a.)

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa turvallisuustyöryhmä kokoontuu säännöllisesti pitämään palaveriteita, joissa käsitellään ja kehitetään turvallisuuteen liittyviä asioita ja toimintatapoja. Turvaryhmä myös suorittaa säännöllisesti turvallisuuskävelyn missä he havainnoivat turvallisuuteen vaikuttavia epäkohtia. Hälytyslaitteita testataan säännöllisesti ja hälytyspainikkeita löytyy kaikista niistä tiloista missä kohdataan asiakkaita. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa on ohjeena työntekijöille aina varmistaa ennen asiakkaan vastaanottamista hälytyspainikkeen sijainti ja että se on kunnolla kiinni. Työntekijän tulee pyytää tukipartion ohjaajaa jäämään toimistolle, jos tiedetään ennestään, että asiakas saattaa olla hankala. Asiakkaita ei oteta vastaan yksin toimistolla eikä etätyöpisteissä. Asiakasta tulee aina ohjeistaa jättämään ylimääräiset tavarat säilytyslokeroihin. Päihtyneitä asiakkaita ei oteta vastaan ja heidät käännytetään aulassa pois. Asiakasta ei saa jättää yksin asiakasvastaanottohuoneeseen pois lukien tilanteet, joissa oma turvallisuus uhattuna. Työntekijän vastuulla on katsoa, että asiakas poistuu asiakasvastaanottotilasta. Asiakkaita ei saa kuljettaa autolla turvallisuussyistä. Asiakkaiden kanssa kommunikoidaan vain virallisten sähköisten kanavien välityksellä, jotka ovat työpuhelin ja työ sähköposti. (Uudy 2022b.)

3.3 Yhdyskuntaseuraamustyö

Yhdyskuntaseuraamukset ovat rikosoikeudellisia seuraamuksia, jotka suoritetaan vapaudessa. Vuonna 2021 yhdyskuntaseuraamuksia suoritti keskimäärin 3174 asiakasta päivässä. Yhdyskuntapalvelua suoritti 1249 asiakasta päivittäin ja se onkin yleisin vapaudessa suoritettava seuraamus. Muita vapaudessa suoritettavia seuraamuksia ovat valvontarangaistus, nuorisorangaistus, ehdonalaisen vapauden valvonta sekä ehdollisen vankeuden valvonta. (Rikosseuraamuslaitos 2021.)

Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpano on yhdistelmä tukea ja kontrollia. Rikosseuraamustyöntekijät huolehtivat, että seuraamus suoritetaan lakien ja sääntöjen puitteissa mutta toisaalta he ohjaavat ja auttavat rikosseuraamusasiakasta saavuttamaan rikoksettoman elämäntyylin. Yhdyskuntaseuraamuksien päällimmäisenä tavoitteena on parantaa rikosseuraamusasiakkaiden sosiaalista selviytymistä ja lisätä heidän valmiuksiaan rikoksettomaan elämään. (Rikosseuraamuslaitos 2022l.)

Yhdyskuntaseuraamustyön tavoitteena on tehdä vaikuttavaa ja uskottavaa lähityötä, jonka avulla pyritään vähentämään uusintarikollisuutta sekä syrjäytymistä. Työtä tehdään yksilökohtaisena asiakastyönä, ryhmätoimintana sekä laaja-alaisena verkostoyhteistyönä. Rikosseuraamustyöntekijän päätehtävänä on vastata omalla vastuualueella yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta lakien ja asetusten mukaisesti. Tehtäviin kuuluu yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanotyö, seuraamusselvitysten laatiminen oikeudenkäyntejä varten, erikseen sovittujen asiakastyön ohjelmien ohjaaminen, päivystykseen osallistuminen sekä muut työnantajan määräämät tehtävät. Rikosseuraamustyöntekijä myös vastaa suoraan vapaudesta vankilaan sijoitettavien arviointityöstä. Yhdyskuntaseuraamukseen tuomitulle määrätään toimeenpanon alkaessa valvoja, joka vastaa seuraamuksen toimeenpanosta koko seuraamuksen ajan. Valvojan tehtäviin kuuluu myös rangaistusajan suunnitelman tekeminen yhdessä tuomitun kanssa. Tähän suunnitelmaan määritellään tuomitun vastuut ja velvollisuudet sekä täytäntöönpanoon kuuluva toimintavelvoite sekä valvontatapa. (Uudy 2022c.)

3.4 Yhdyskuntaseuraamukset

Yhdyskuntapalvelu on rangaistusmuoto, jossa voidaan tuomita korkeintaan kahdeksan kuukauden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta. Yhdyskuntapalvelua voidaan tuomita enintään 240 tuntia ja vähintään 14 tuntia. Palvelua voidaan myös määrätä oheisrangaistuksena ehdolliselle vankeusrangaistukselle, jos rangaistus on kahdeksan kuukautta tai pidempi. Silloin yhdyskuntapalvelun pituus on enintään 120 tuntia. Yhdyskuntapalvelu on palkatonta yleishyödyllistä työtä, joka suoritetaan tuomitun vapaa-ajalla ja valvonnan alla. Yhdyskuntapalvelu voidaan tuomita, jos henkilön edellytykset sen täyttävät ja syytetty suostuu yhdyskuntapalveluun. (Rikosseuraamuslaitos 2022e.)

Valvontarangaistus suoritetaan omassa kodissa ja tuomittua valvotaan rangaistuksen aikana sähköisesti teknisin välinein ja muilla tavoilla. Valvontarangaistus sijoittuu yhdyskuntapalvelun ja ehdottoman vankeuden väliin ankaruudeltaan. Valvontarangaistus voidaan tuomita korkeintaan kuuden kuukauden pituisena ja sillä korvataan osa lyhyistä, ehdottomista vankeusrangaistuksista. Mikäli katsotaan valvontarangaistuksen edesauttavan rikoksista irrottautumista ja edistävän tuomitun sosiaalista selviytymistä, voidaan määrätä valvontarangaistus. Edellytyksenä valvontarangaistukselle on asunnon soveltuvuus sekä samassa asunnossa asuvien suostumus. Valvontarangaistuksen tuomitsemiselle esteenä voi toimia mahdolliset aikaisemmat rangaistukset ja rikoksen laatu. (Rikosseuraamuslaitos 2022f.)

Ehdottomasta vankeusrangaistuksesta tuomittu vanki suorittaa loppuosan rangaistuksesta vapaudessa, tätä on ehdonalainen vapautuminen. Vanki suorittaa vankilassa suurimman osan rangaistuksesta ja loput vapaudessa joko valvonnan kanssa tai ilman. Ehdonalaisesti vapautettava vanki määrätään valvontaan näissä tapauksissa: jos hän itse sitä pyytää, on alle 21-vuotias, vankeudesta suorittamatta jäävä osa on pidempi kuin vuosi, on tehnyt henkirikoksen tai yrittänyt sitä ja on arvioitu riskiä korkeaksi syyllistyä uudestaan väkivaltarikokseen, seksuaalirikollinen, joka on sitoutunut lääkehoitoon tai seksuaalirikollinen, josta on arvioitu korkea riski syyllistyä uudestaan. (Rikosseuraamuslaitos 2022g.) Valvonta sisältää säännöllisiä tapaamisia valvojan kanssa. Näiden tapaamisten tarkoitus on tukea valvottavaa toimimaan yhteiskunnassa hyväksyttävällä tavalla ja parantaa kykyä ottaa vastuuta elämässä. Tarvittaessa valvottavan ohjaus tukitoimien pariin kuten sosiaali-, päihde- ja terveydenhuollon palvelut tai muut vastaavat palvelut. Rangaistusajansuunnitelman pohjalta arvioidaan tuomitun voimavaroja, tarpeita ja riskejä, näiden pohjalta luodaan tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi valvonta-ajalla. (Rikosseuraamuslaitos 2022g.)

Ehdollisen vankeuden valvonta on 21-vuotiaalle, sen alle tai vanhemmalle rikosentekijälle voidaan tuomita ehdollisen vankeuden oheisseuraamuksena valvonta, jos se katsotaan tarpeelliseksi uusien rikosten ehkäisemiseksi tai jos ehdollista vankeutta pidetään riittämättömänä yksinään rangaistuksena. Valvonnan järjestämisestä vastaa Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistot. Rikosseuraamuslaitos laatii tuomioistuimen pyynnöstä seuraamusselvityksen, jossa kartoitetaan epäillyn elämäntilannetta ja otetaan mahdollisesti kantaa valvonnan tarpeeseen ja sisältöön. Valvonnan alussa kartoitetaan tarkemmin voimavaroja, riskejä ja tarpeita, joita valvottavalla on elämäntilanteessaan. Tämän pohjalta laaditaan valvojan kanssa rangaistusajansuunnitelma, jossa määritellään valvonnan sisältö, tavoitteet ja keinot. Valvonnan tavoite on tukea valvottavaa hänen elämäntilanteessaan. (Rikosseuraamuslaitos 2022h.)

Nuorisorangaistus on mahdollista tuomita, jos syytetty on ollut tekohetkellä 15-17 vuotias, sillä voidaan ehkäistä uusintarikollisuutta ja edistää nuoren sosiaalista selviytymistä, sakkoa pidetään riittämättömänä mutta ehdotonta vankeutta pidetään taas liian ankarana nuoren teosta.

Nuorisorangaistuksella tarkoitetaan alle 18-vuotiaalle suunnattua rangaistusta, joka sisältyy rikoslakiin. Nuorisorangaistusta voidaan tuomita neljästä kuukaudesta yhteen vuoteen, toimeenpanijana toimii rikosseuraamuslaitos ja valvojana toimii Rikosseuraamuslaitoksen virkamies. Nuorisorangaistus koostuu valvonnasta, työelämään perehtymisestä ja sosiaalista toimintakykyä edistävästä tehtävistä. Rangaistuksen sisältö määritellään rangaistusajansuunnitelmassa, jonka vahvistaa tuomioistuimien. Nuorisorangaistusta suoritetaan laaditun aikataulun mukaisesti enintään kahdeksan tuntia viikossa. (Rikosseuraamuslaitos 2022j.)

Yhdistelmä-rangaistus voidaan tuomita vakavan rikoksen uusijalle, jota pidetään erittäin vaarallisena toisen hengelle tai terveydelle. Yhdistelmä-rangaistukseen kuuluu vankeusaika ja sen jälkeinen valvonta-aika, joka toimeenpannaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Valvonta alkaa suoraan vankilassa suoritettua rangaistuksen jälkeen. Muun muassa riskiarvion perusteella määritellään valvonta-ajan sisältö. Valvottavan tulee pysyä asunnossa määrättyinä aikoina, olla päihitteiden sovituisissa tilaisuuksissa, osallistua kuntoutukseen ja sitoutua sähköiseen valvontaan esimerkiksi jalkapannan avulla. Valvonnan tavoite on vähentää tuomitun vakavien rikosten uusimisen riskiä asteittaisen vapautumisen ja tuen avulla. Valvontavelvollisuuksien törkeästä rikkomuksesta joutuu tuomittu suorittamaan loput tuomiosta ehdottomana vankeutena. Yhdistelmä-rangaistus voidaan tuomita teoista, jotka ovat tehty lain voimaan tulon jälkeen. (Rikosseuraamuslaitos 2022k.)

4 Opinnäytetyön tietoperusta

Opinnäytetyö tehdään Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelevien rikosseuraamustyöntekijöiden turvallisuustilanteesta, miten he näkevät turvallisuuden toteutuvan omassa työssään. Teoreettinen viitekehys koostuu työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön sisällön ymmärtämisen kannalta on tärkeää määritellä työturvallisuutta sekä työhyvinvointia yleisesti.

4.1 Työturvallisuus

Turvallisuus yleisesti on tunne ja olotila, joka liittyy kaikkeen yhteisön tai yksilön toimintaan. Sitä pidetään usein itsestään selvänä, kunnes jotain ikävää tapahtuu. Turvallisuuden käsitys muodostuu yksilön oppimista asioista, havainnoista ja omista kokemuksista. Kun taas turvallisuuden tunne muodostuu rutiineista, luottamuksesta, asioiden pysyvyydestä ja tapahtumien ennustettavuudesta. Yrityksen ja yhteisön näkökulmasta turvallisuus on olotila, jossa ei esiinny hallitsemattomia ja ennalta arvaamattomia tilanteita. Yksilön näkökulmasta taas määritelmää voidaan kuvailla olotilaksi, jossa ei ole huolia. (Tikkanen ym. 2017, 13.) Yksilön jokapäiväinen tekeminen ja toiminta eli työt, harrastukset, opiskelu ja vapaa-aika liittyy myös turvallisuuteen. Nämä kaikki vaikuttavat keskeisesti elämänlaatuun. Yksilön elämänlaadun osatekijöitä ovat turvallisuus,

fysiologisten tarpeiden tyydyttäminen, rakkaus ja yhteenkuuluvuus, arvostus, itsensä toteuttaminen, tietäminen ja ymmärtäminen. Näitä osatekijöitä ruokitaan sillä, että saa hyväksyntää ja kunnioitusta omasta yhteisöstä, saa oppia ja tietämystä työskentelyyn ja oppimiseen, sekä mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. (Tikkanen ym. 2017, 13-14.)

Kaikkien työntekijöiden vastuulla on huolehtia turvallisuudesta, niin omasta kuin muidenkin. Jokainen tapaturma on liikaa. Tapaturmien määrää voidaan vähentää noudattamalla ohjeita ja puuttamalla epäkohtiin. Tämän takia työympäristön kulttuurin tulee olla turvallisuusmyönteinen. Tapaturmien estäminen alkaa, kun mitään ei ole vielä tapahtunut ja tavoitteena on työpaikka, jossa ei esiinny tapaturmia. Vaaratilanteiden taustoja ja syitä on hyvä miettiä kolmesta näkökulmasta, johtuuko vaara organisaatiosta, ihmisestä vai tekniikasta. Organisaatioon liittyvät puutteet ovat koulutus, suunnittelu ja työnvalvonta. Ihmisestä johtuvat syyt ovat tiedonpuute, väärät työtavat tai ohjeiden laiminlyönnit. Teknisiä puutteita ovat muun muassa epäjärjestys. (Mertanen 2015, 135-136.)

Perehdytys on tärkeä osa turvallisuutta, sen avulla työntekijä voi tehdä työnsä turvallisesti. Perehdytyksessä pitää ottaa huomioon työntekijän aikaisempi työkokemus ja ammattitaito. Perehdytyksen avulla työntekijä oppii tunnistamaan työpaikan mahdolliset vaaratilanteet ja tietää miten väkivaltatilanteissa tulee toimia, sekä osaa käyttää turvallisia työtapoja ja toimia uhkatilanteiden välttämiseksi. (Työsuojeluhallinto 2013.) Perehdytyksen lisäksi koulutuksella on vaikutusta työturvallisuuteen, koulutuksen vaikutuksella on nähty parempaa jaksamista työtehtävissä ja väkivaltatilanteiden vähenemisenä. Koulutuksen avulla saadaan mahdollisesti lisättyä työntekijöiden itsevarmuutta, joka parantaa heidän mahdollisuuksiaan selviytyä haastavista asiakastilanteista. Kokematon ja ahdistunut työntekijä voi provosoida omalla käyttäytymisellään asiakasta käyttäytymään väkivaltaisesti, eikä epävarma työntekijä pysty omalla toiminnallaan rauhoittamaan aggressiivista asiakasta. Turvallinen olo mahdollistaa eri vaihtoehtojen punnitsemisen tilanteissa. (Weizmann-Helenius 1997, 69-70.)

Turvattomuutta voidaan kokea, vaikka yrityksen turvallisuus olisi huipputasoa, koska turvattomuuden tunne on hyvin yksilöllistä. Turvattomuuden tunnetta lisäävät äkilliset ja ennalta arvaamattomat tapahtumat, luottamuksen puute, epävarmuus tulevasta, osaamattomuus sekä tieto siitä, että on mahdollista, että jotain voi tapahtua. Turvattomuus voi näkyä epävarmuutena, pelkona ja huolestuneisuutena yksilössä. Turvallisuuden tunnetta voidaan lisätä poistamalla niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat uhkaa ja vaaraa, tunnistamalla riskit sekä varautumalla eri tilanteisiin koulutuksella ja harjoituksilla. (Tikkanen ym. 2017, 13-14.) Turvallisuuden merkitys on korostunut mediassa, niiden riskeistä ja vaikutuksista kerrotaan paljon. Tämä näkyy myös yksityisen turvallisuusalan kasvuna ja rikostorjunnassa. (Heinonen, Keinänen & Paasonen 2013, 7.) Yhdyskuntaseuraamustyön voidaan kutsua kuuluvan juuri tähän rikostorjuntaan. Työvuoron päätyttyä kaikki haluavat lähteä terveenä kotiin, tämän takia turvallisuus on yksi perusarvoista (Mannermaa 2019, 17).

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa suoritetaan säännöllisesti turvallisuuskävely. Tällä on tarkoitus saada työntekijöiltä konkreettista tietoa työpaikan turvallisuustasosta ja samalla havainnoida sitä, että miten asiat todellisuudessa työpaikalla hoidetaan. Turvallisuuskävelyt suoritetaan säännöllisin välein ja siinä tutustutaan työntekijöiden vakituisiin työpisteisiin ja tiloihin missä he työskentelevät päivittäin. Kävelyn aikana syvennyttään myös siihen, että mitä työturvallisuus merkitsee työntekijöille ja miten he suhtautuvat työturvallisuuteen panostamiseen. Turvallisuuskävely parhaimmillaan antaa todenmukaista tietoa siitä, miten asiat työpisteellä todellisuudessa toimivat. (Liljeström 2023.)

Ennen turvallisuuskävelyä on hyvä selvittää aikaisemmat tapaturmat ja läheltä piti tilanteet ja kartoittaa työntekijöiden päällimmäiset huolenaiheet työpaikan turvallisuudessa. Turvallisuuskävelystä vastaavan henkilön tulisi miettiä etukäteen kysymyksiä, joita käydään läpi kävelyn aikana. Lisäksi tulee varmistua siitä, että kaikilla turvallisuuskävelyyän osallistuvilla henkilöillä on asianmukaiset turvavarusteet. (Liljeström 2023.)

Turvallisuuskävelyn aikana on hyvä käyttää hyödyksi tarkastuslistaa, jotta kaikki turvallisuuteen vaikuttavat tärkeät asiat huomataan ja otetaan puheeksi. Listaan merkitään ylös kaikki turvallisuushavainnot, kuten vialliset työvälineet ja työturvallisuutta vaarantavat työtavat. Tarkastuslistan avulla varmistetaan myös se, että säännöllisin väliajoin suoritettavilla kävelyillä käydään läpi samoja asioita, jolloin niiden tuloksi ja johtopäätöksiä voidaan vertailla keskenään. (Liljeström 2023.)

Turvallisuuskävelyn jälkeen suunnitellaan ja toteutetaan työturvallisuutta vaarantavien kohteiden korjaukset ripeästi ja informoida näistä korjauksista työntekijöitä. Kohteiden korjauksessa priorisoidaan korkealla etenkin työntekijöiden huomaamat epäkohdat, sillä se antaa tunteen siitä, että työntekijän mielipiteellä on merkitys ja ehdotukset johtavat korjaaviin toimenpiteisiin. Jos työntekijöiden ehdotuksiin ei suhtauduta vakavasti, on se omiaan vähentämään kiinnostusta turvallisuuskävelyitä kohtaan. (Liljeström 2023.)

4.2 Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset ja lainsäädäntö

Yritykset vastaavat itse turvallisuusjärjestelyistään ja niiden tulee täyttää vähimmäisvaatimukset, jotka määräytyvät lainsäädännön perusteella (Tikkanen ym. 2017, 9). Lainsäädännön tarkoitus on ennaltaehkäistä tapaturmia ja muita työympäristöstä johtuvia fyysisiä tai henkisiä haittoja, sekä parantaa ja tukea työntekijöiden työolosuhteita. Lakia sovelletaan myös työhön, joka tapahtuu kotona tai toisen henkilön kodissa. ”Työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat”. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Jokaisen yrityksen tulee pitää huoli, että tiloissa, jossa työntekijät työskentelevät ovat turvallisia. Työtiloja suunniteltaessa työnantajan tulisi ottaa huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle aiheutuvaa vaaraa tai haittaa voidaan vähentää tai välttää. Työntekijöiden tulee saada riittävä perehdytys työhön ja työympäristöön, jotta hän voi tehdä työnsä turvallisesti ja välttää vaaratilanteita sekä toimia hätätilanteessa oikealla tavalla. Työssä, jossa on mahdollinen väkivallan uhka, täytyy työolosuhteet ja työ järjestää niin, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään ennakolta mahdollisuuksien mukaan. Työpaikalla täytyy olla asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt, jolla rajoitetaan ja torjutaan väkivaltaa, sekä mahdollisuus hälyttää apua laitteiden avulla. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työntekijällä on myös velvollisuus noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä huolehdittava saamansa opastuksen avulla itsensä ja muiden turvallisuudesta. Työntekijän tulee viipymättä ilmoittaa työnantajalle huomattavissa puutteissa, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työn tekemisestä, josta aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle terveydelle, oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muuten huolehtinut, että työtä voidaan jatkaa turvallisesti. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksissa mainitaan, että työnantaja on velvollinen kehittämään työturvallisuutta ja työhyvinvointia yhdessä henkilökunnan kanssa. Onnistunut työturvallisuus luo hyvät edellytykset tehokkaalle ja mielekkäälle työlle, jossa viihdytään. Epäasialliseen käyttäytymiseen, väkivaltaan ja sen uhkaan pitää puuttua välittömästi sillä ne eivät ole koskaan hyväksyttävää. Työturvallisuuden toteutuminen edellyttää työnantajan tavoitteisiin ja ohjeisiin sitoutunutta henkilökuntaa. Linjauksissa ohjeistetaan yhdyskuntaseuraamustoimistojen kiinnittämään riittävää huomiota rakenteelliseen turvallisuuteen, toimipaikkakohtaisten turvallisten toimintatapojen harjoittamiseen ja työhuoneet tulee sisustaa työturvallisuutta ajatellen. Toimipaikoilla tulee olla ajankohtaiset turvallisuusohjeet sekä toimintamalli uhaavan asiakastilanteen varalle. Työn lähtökohtana on, että päihtyneen asiakkaan kanssa ei työskennellä, vältetään yksintyöskentelyä ja asiakkaiden luona tehtäville kotikäynneillä on aina mukana kaksi työntekijää. Asiakkaiden odotustilassa tulee olla lukittavat säilytyskaapit, johon ylimääräiset tavarat jätetään. Vastaanottotiloissa tulee olla kaksi poistumistietä tai vähintään esteetön pääsy ovelelle. Asiakkaita ei saa kuljettaa virka-autoissa. (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015.)

4.3 Asiakastyö turvallisuuden näkökulmasta

Henkilökunnan tulee osata tunnistaa riskitilanteet ja hallita sellaiset vuorovaikutustaidot, ettei konflikteja kärjistetä tai synnytetä tarpeettomasti (Gruenewaldt 2004, 84). Väkivaltaisuutta ja aggressiivisuutta voidaan parhaiten ennaltaehkäistä kohtelemalla ja suhtautumalla asiakkaaseen myönteisesti. Asiakkaan aggressiivisen tunteiden heräämisen tai väkivaltaisten tilanteiden

syntyminen voidaan monesti välttää luomalla myönteinen vuorovaikutus, mutta ei suinkaan aina. Työntekijän positiivinen asenne vähentää riskiä provosoimasta asiakasta ja vaikuttaa tilanteeseen rauhoittavasti. Mikäli tilanne on jo aggressiivinen, siihen voidaan myös vaikuttaa rakentavalla ja myönteisellä vuorovaikutuksella. Jonka avulla asiakas tyydynnetään ja vältetään provosoimasta häntä väkivaltaan. Vuorovaikutuksessa työntekijän puhutavalla ja äänensävyllä on erittäin suuri merkitys mihin suuntaan tilanne johtaa. Kunnioittava ja ystävällinen suhtautuminen sekä ammattitaitoinen ja asianmukainen kohtelu luovat parhaan pohjan, kun halutaan välttää ristiriitojen syntyminen vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden kanssa. Tilanteessa, jossa asiakkaalle kerrotaan kielteinen päätös tai hänen toiveensa ei toteudu, silloin on tärkeää perustella päätökset asiallisesti ja esittää mahdollisia vaihtoehtoja. Silloin voidaan välttää mahdollisesti asiakkaan tunnetta siitä, että hän on joutunut umpikujatilanteeseen. (Weizmann-Helenius 1997, 101-103.)

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan työtehtävissä kohdattua väkivaltaa. Työhön liittyvissä tilanteissa suoraan tai epäsuorasti uhkauksilla, päälle käymällä tai hyväksikäyttämällä uhataan työntekijän terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta. (Gruenewaldt 2004, 34.) Väkivalta voi olla sen kohteelle hyvin traumaattinen, yksilön haavoittumattomuuden tunne kyseenalaistuu ja elämän hallinnan tunne voi kadota. Uskottava uhkaus voi olla kohteelleen vakavampi kuin satunnainen huitaisu. Valtaosa väkivaltatilanteista ei aiheuta suurempia fyysisiä seurauksia mutta henkinen vaikutus voi olla paljon pitempiaikainen. Väkivalta vaikuttaa voimakkaasti ilmapiiriin. (Gruenewaldt 2004, 35.)

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu on kohteen kannalta ei-toivottavaa, joka voi ilmentyä fyysisenä tai sanallisena toimintana. Seksuaalisen häirinnän esimerkkejä, kaksimielliset vitsit, sukupuolivitsit, härskit puheet, fyysisenä kosketteluna, raiskauksena tai sen yrityksenä ja seksuaalisesti väritettyinä viesteinä. Sukupuolinen häirintä aiheuttaa psyykkistä rasitusta ja vähentää työtyytyväisyyttä. (Gruenewaldt 2004, 39-40.) Yhdyskuntaseuraamustyössä tehdään töitä rikosseuraamuslaitoksen asiakkaiden kanssa jolla saattaa olla päihderiippuvuutta ja mielenterveysongelmia. Nämä lisäävät turvallisuusriskiä asiakastyössä.

Suomessa joutuu keskimäärin 111 000 työntekijää uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi. Naiset kohtaavat väkivaltatilanteita useammin kuin miehet, koska sosiaali- ja terveysalalla se on yleistä. Taustalla lienee lisääntynyt päihteidenkäyttö ja työväkivalta liittyy tiettyihin ammatteihin. Näitä ovat muun muassa poliisit, vartijat ja sosiaalityöntekijät. Ehkäisytoimia näiden varalla ovat yhteisten pelisääntöjen sopiminen, kuinka näitä tilanteita voitaisiin välttää. Tilasuunnitelut, tekniset ratkaisut, valmiit toimintamallit, ohjeistukset ja harjoitukset ovat avainasemassa. Yksintyöskentely lisää riskiä joutua väkivallan kohteeksi. (Mertanen 2015, 84-85.) Myös Weizmann-Helenius (1997, 53) mainitsee ennaltaehkäisevän toiminnan ja aggressiivisuuden hallintaan tähtäävät toimenpiteet olevan ensisijaisen tärkeitä, kun yritetään välttää väkivaltaisia tilanteita. Koulutus on yksi olennaisin ennaltaehkäisevä toiminta, koulutuksen tulee sisältää tietoa

aggressiivisuudesta ja väkivaltaisen ihmisen persoonallisuudesta. Koulutuksen tulisi myös sisältää itsepuolustuskoulutusta. (Weizman-Helenius 1997, 53.) Nimittäin aina ei ole tarkoituksenmukaista pyrkiä keskustelun avulla rauhoittelemaan asiakasta, vaan joissakin tilanteissa on puututtava muilla keinoin aggressiivisuuteen. (Weizman-Helenius 1997, 129.) Tilannekohtaista turvallisuutta voidaan parantaa esimerkiksi kertomalla työkavereille haastavan asiakkaan tapaamisesta etukäteen. (Weizman-Helenius 1997, 61.)

4.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointiin organisaatiossa vaikuttaa mm. työsuhteen laatu, työn sisältö, työympäristö ja olosuhteet, työyhteisön toimivuus ja esimiestyö. Työhyvinvointi tulisi nähdä yhtenä normaalina osana organisaation johtamista, joka toteutuu työympäristössä. Sen kehittäminen liittyy niin moneen asiaan, että sitä ei voida pitää irrallisena muusta johtamisesta. (Kauhanen 2016, 26-29.)

Yksittäisen työntekijän työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Persoonallisten ominaisuuksien ja piirteiden lisäksi työntekijällä on työkokemuksen sekä koulutuksen kautta opittua tietoa itsellään. Ihmisen psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen kehittyminen on perusta työkyvylle. Työkyvyssä on kysymys yksilön toimintaedellytysten täyttämisestä suhteessa työn vaatimuksiin. Yksityiselämä ja elintavat yksilöllä vaikuttavat työn tekemiseen, mutta myös keskeinen tekijä työssä suoriutumiseen on työolot. Motivaatio on tärkeässä roolissa työntuloksissa ja työsuorituksissa. (Rauramo 2004, 32.) Hyvä ja motivoiva johtaminen yhdessä työyhteisön yleisen ilmapiirin kanssa lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen sekä työn tehokkuuteen. Hyvinvoinnin kasvaessa työpaikalla, kasvaa myös työn tuottavuus sekä työhön sitoutuminen. Samalla henkilökunnan sairaspöissaot vähenevät. Vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä kuuluu niin työnantajalle kuin myös työntekijöille. Työnantajan on luotava turvallinen työympäristö ja kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Työntekijä kantaa kortensa kekoon ylläpitämällä työkykyä sekä ammatillista osaamistaan. Myönteisen ilmapiirin luominen työpaikalle kuuluu jokaisen työntekijän vastuulle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta on työkyky, se rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Ihminen yrittää löytää koko työelämän ajan mahdollisimman optimaalista tasapainoa ja sitä tulee jatkuvasti yhteensovittaa, koska ihmisen voimavarat ja työnkuva muuttuvat elämän aikana. Työkyvyn ylläpito ja kehitys vaatii yhteistyötä esimiehen ja työntekijänä välillä. Työkykyä voidaan kuvailla rakenteena, jossa on eri kerroksia. Terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat sen pohjakerroksen. Tämä toimii pohjana kaikelle muulle ja kannattelee muita rakennelmia. Kaikki muutokset mitä tapahtuu pohjakerroksessa heijastuvat myös työkykyyn. Toinen kerros koostuu ammattitaidosta ja osaamisesta, taidolla ja tiedolla vastataan työelämän haasteisiin ja muutoksiin. Tämä merkitsee,

että osaamisen jatkuva päivittäminen on tärkeä edellytys työkyvylle. Kolmas kerros koostuu arvoista, asenteesta ja motivaatiosta. Tämä kerros käsittelee työn ja omien voimavarojen tasapainoa, yhteiskunnan tai lainsäädännön muutokset heijastuvat kolmanteen kerrokseen. Neljäs kerros kuvastaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä, se on rakennelman painavin ja suurin kerros, joka on esimiesten vastuulla. Työyhteisön toimivuus, organisointi, työn vaatimukset ja johtaminen muodostavat kerroksesta moniulotteisen, vaikeasti hahmotettavan ja mitattavan kokonaisuuden. (Kauhanen 2016, 23-25.)

Työpaikalla terveyttä johtaa työnantaja, joista vastaa esimiehet, johtaja ja henkilöstöasioista vastaavat ihmiset. Työnantajalla on vastuu kokonaisuudesta ja turvallisen työympäristön toteuttamisesta. (Alahautala & Huhta 2018, 26-27.) Ihmisen oma terveydentila koetaan yhdeksi keskeisemmäksi tekijäksi hyvinvoinnissa. Työpaikalla on olemassa terveystorjuntatekijä, kuten muun muassa työtapa- ja työtapaturmat, liian suuri fyysinen tai psyykinen kuorma ja huono ilmapiiri työyhteisössä. Samalla työpaikka voi olla myös ilon ja hyvinvoinnin lähde. (Laine 2017, 94-95.) Kun työ koetaan olevan hyvässä hallinnassa, se liittyy vähempään psyykkiseen ja fyysiseen kuormaan. Työn hallintaa on tärkeä tekijä, puuttuessaan se voi aiheuttaa muun muassa verenkiertoelintensairauksia. (Laine 2017, 106 - 108.)

Gruenewaldt mainitsee, että sosiaalisiin ja psyykkisiin kuormitustekijöihin työssä kuuluvat itse työn, työyhteisöön ja työn organisointiin liittyvät tekijät. Tekijöitä voidaan tarkastella kolmessa ryhmässä: Työhön liittyvät tekijät, kuten vaikutusmahdollisuudet, kehittymisen mahdollisuudet ja työmäärä. Työpaikan vuorovaikutussuhteet sekä esimies- että työtoveri suhteet. Työpaikan toimintakäytännöt, kuten puutteelliset johtamiskäytännöt, päätöksen tekotapa ja toiminnan kehittäminen. (Gruenewaldt 2004, 33.) Merkittävässä roolissa työstressin säätelyssä ovat työpaikan ihmissuhteet. Hyvillä suhteilla voidaan vaimentaa stressivaikutuksia ja päinvastoin, on tärkeää myös, että työntekijällä on tunne siitä, että esimies on valmis keskustelemaan ja tavoitettavissa. (Gruenewaldt 2004, 33-34.) Huono työilmapiiri tai hyvin toimivan työyhteisön vuorovaikutus ovat usein reaktioita huonoihin tai hyviin työoloihin. Työyhteisön vuorovaikutuksen kielteisyydellä tai myönteisyydellä on merkitystä työyhteisön jäsenelle ja hänen hyvinvoinnilleen. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 56-57.)

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto panostaa henkilökunnan hyvinvointiin tarjoamalla työntekijöille kannustavan ilmapiirin, jossa jokainen voi olla oma itsensä ja jokaisella on mahdollisuus kehittää osaamistaan täydennys- ja jatkokoulutuksilla. Yhdyskuntaseuraamustoimistolla on erikseen työntekijöistä kasattu työhyvinvointiryhmä, jokaideoi ja toteuttaa erilaisia hyvinvointiin tähtääviä tapahtumia. Henkilökunnan hyvinvointiin panostetaan myös työpaikan turvallisuutta lisäämällä sekä panostamalla toimiston viihtyvyyteen sekä työpisteisiin. Uudysssä henkilökunnalla on myös mahdollisuus etätöihin mikä on koettu työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Henkilökunnan hyvinvointia pyritään myös lisäämään tarjoamalla työntekijöille työmatka, kulttuuri ja liikuntaetuja. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa järjestetään viikoittain

tiimipalavereita, jossa on mahdollista keskustella vaikeista asiakastilanteista ja käydä viikon ajankohtaisia asioita läpi. Nämä tiimipalaverit ovat tärkeitä henkilökunnan työhyvinvoinnin kannalta.

5 Tutkimusasetelma

Oppinäytetyömme on laadullinen tutkimus ja tässä luvussa käydään läpi oppinäytetyön tutkimuskysymyksiä, aineiston keruuta, analysointia, tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Toimintaympäristönä toimii Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa rikosseuraamus työntekijöiden näkökulmaa turvallisuudesta, jossa keskiössä on työhyvinvointi ja työturvallisuus. Tämän vuoksi tutkimuskysymykset painottuivat turvallisuuden kokemiseen työpaikalla ja miten Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston mahdollisia ongelmakohtia voitaisiin kehittää. Tutkimuksen tavoitteena on saada vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten työntekijät kokevat työturvallisuuden työssään?
2. Millaisia turvallisuuttaan uhkaavia tilanteita he ovat työssään kohdanneet ja miten työntekijät kehittäisivät työturvallisuutta Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa?

5.2 Aineiston kerääminen

Laadullisesta aineistosta löytyy usein monia kiinnostavia seikkoja, myös sellaisia, joita tutkija ei osannut odottaa tai ennakoanut löytävänsä. Tämän takia on tärkeää kyetä valitsemaan joku rajattu, kapea ilmiö, jotta siitä pystyisi kertomaan mahdollisimman perusteellisesti (Puusa 2020). Kyselytutkimuksen etuna voidaan pitää sitä, että siinä on mahdollisuus kerätä laaja tutkimusaineisto ja saada paljon osallistujia mukaan tutkimukseen. Menetelmän avulla tutkija säästää aikaa ja on sen takia tehokas. (Hirsjärvi ym 2005, 184.) Kysely valikoitui meidän tutkimusmenetelmäksemme, jotta saamme osallistumaan mahdollisimman paljon henkilöitä meidän tutkimukseemme. Tällä tavalla saisimme mahdollisimman laajan kuvan turvallisuuden tilanteesta Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa ja pystyisimme sen pohjalta analysoimaan työntekijöiden näkökulmaa turvallisuuden tilanteesta työpaikalla. Kyselyn toteuttamiseksi on olemassa erilaisia tiedonkeruu ohjelmia, jotka ovat internet pohjaisia. Aineiston kerääminen tapahtui sähköisellä kyselyllä Laurean E-lomakkeen avulla, joka toteutettiin tammikuussa 2023. Sähköisen kyselyn linkki lähetettiin Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston rikosseuraamustyöntekijöille sähköpostitse, joita tutkimus koskee. Työntekijöille annettiin 3 viikkoa aikaa vastata kyselyyn, jolloin heillä olisi riittävästi aikaa vastata ja sen takia ei jäisi ketään ulkopuolelle kyselystä.

Kyselyssä on hyvä huomioida, että kysymykset eivät ole liian pitkiä, epäselviä tai niitä ei ole liikaa (Hirsjärvi ym. 2005, 202-203). Kyselylomakkeen kysymykset muodostettiin niin, että ne tuottaisivat vastauksia meidän tutkimuskysymyksiimme. Jätimme kyselystä pois kokonaan esimerkiksi vastaajien taustatietojen selvittämisen kuten iän, sukupuolen ja koulutuksen.

Taustatiedoilla ei ollut merkitystä meidän tutkimuksemme kannalta, olennaista oli vain työntekijöiden näkökulma turvallisuudesta. Halusimme muodostaa kysymykset avoimiksi, jotta vastaajat voisivat kertoa kysytystä asiasta vapaasti. Avoimet kysymykset mahdollistavat vastaajan ilmaista itseään omin sanoin (Hirsjärvi ym. 2005, 201). Tutkimuksemme on rajattu pelkästään Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille. Joten se kattaa hieman yli 30 työntekijää. Tutkimusjoukon rajaaminen tehtiin siksi, että halusimme kohdistaa tutkimuksen pelkästään Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksiin. Koko Suomen yhdyskuntaseuraamustoimistojen sisällyttäminen mukaan tutkimukseemme olisi tuottanut liikaa tutkimusmateriaalia jo pelkästään alueellisten erojen vuoksi. Rajauksen ansiosta saimme kohdistetun ja laajemman kuvan Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston turvallisuudesta työntekijöiden näkökulmasta. Riittävän kuvaavan ja laajan tutkimustuloksen saavuttamiseksi suunnitelmalla oli tavoittaa yli 10 työntekijää osallistumaan kyselyyn. Tavoittemme toteutui ja saimme 13 henkilöä osallistumaan kyselyyn, joka tarkoittaa hieman alle puolet Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston rikosseuraamustyöntekijöiden kokonaismäärästä.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimusmenetelmämme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa on käytetty menetelmänä sisällönanalyysiä. Laadullisen aineiston analyysillä pyritään tiivistämään aineisto kuitenkin kadottamatta silti sen sisältämää informaatiota. (Eskola & Suoranta 2008, 137.) Analysoimme aineistoin tutkimuksessamme teemoittelun avulla. Teemoittelun avulla voidaan nostaa aineistoista tutkimusongelmaa valaisiva teemoja. (Eskola & Suoranta 2008, 174.) Teemoittelua suositellaan analysointitapana jonkin käytännön ongelman ratkaisuun, jolloin tarinoista voidaan tutkimusongelman kannalta nostaa tärkeimmät tiedot. (Eskola & Suoranta 2008, 178.)

Saatuamme kyselyyn vastanneiden vastaukset, aloitimme perehtymään huolellisesti keräämäämme aineistoon, jotta ymmärtäisimme tutkimuksemme tulokset mahdollisimman hyvin. Aineisto on tärkeää tuntea perinpohjaisesti. (Eskola & Suoranta 2008, 151.) Laadullisessa analyysissä on kaksi vaihetta, ensimmäinen vaihe koostuu havaintojen pelkistämisestä ja toinen vaihe koostuu arvoituksen ratkaisemisesta. (Alasuutari 2011, 44). Kun olimme tutustuneet aineistoon perinpohjaisesti, etsimme aineistoista kaikki merkittävät kohdat, jotka pelkistettiin yksinkertaisemmiksi lauseiksi. Alapuolella on esimerkki meidän toteuttamasta aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
”Työpaikalla on välillä todella vähän henkilökuntaa paikalla, joka aiheuttaa huolta väkivaltatilanteen sattuessa”	Ajoittainen vähäinen henkilökunnan määrä aiheuttaa huolta.
”Seksuaalista häirintää olen asiakkailta joskus kokenut, onneksi kuitenkin melko harvinaista. Fyysistä väkivaltaa en ole kokenut koskaan, sanallistakin uhkaavaa puhetta todella harvoin.”	Seksuaalista häirintää koettu vähän. Sanallisesti uhkaavaa puhetta on koettu vähän. Fyysistä väkivaltaa ei ole koettu.

Seuraavaan vaiheeseen analyysissä kuului aineiston ryhmittely, jossa pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, josta ne ryhmiteltiin alaluokiksi ja niistä edelleen yläluokiksi ja pääluokiksi. Tämän jälkeen tulee kolmas vaihe eli abstrahointi, jossa olennainen tieto tutkimuksen kannalta erotetaan ja luodaan niistä erilaisia teoreettisia käsitteitä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä käsitteitä yhdistellään ja tällä tavalla saadaan tutkimustehtävään vastaus. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 111-112.) Pääluokat muodostivat tämän opinnäytetyön teemat ja tulokset. Alapuolella olevassa taulukossa esitetään esimerkki meidän toteuttamastamme aineiston analysoinnista.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Ajoittainen vähäinen henkilökunnan määrä aiheuttaa huolta.	Huoli henkilökunnan määrästä työpaikalla	Työntekijöiden kokemat tilanteet	Työntekijöiden omat kokemukset työturvallisuudesta
Seksuaalista häirintää koettu vähän. Sanallisesti uhkaavaa puhetta on koettu vähän. Fyysistä väkivaltaa ei ole koettu.	Häirinnän kokeminen työtehtävissä. Fyysistä väkivaltaa ei ole koettu työtehtävissä.	Työntekijöiden kokemat tilanteet	Työntekijöiden omat kokemukset työturvallisuudesta

Analysoinnin viimeisestä osuudesta syntyi pääluokat, joiden perusteella tuli opinnäytetyön keskeisimmät teemat ja tulokset. Teemat olivat: Valmistautuminen vaaratilanteisiin, työntekijöiden omat kokemukset työturvallisuudesta ja kyselyyn osallistuneiden omat kehittämisehdotukset. Esimerkiksi työntekijöiden omat kokemukset työturvallisuudesta pääluokka antoi tärkeää tietoa työntekijöiden näkökulmasta työturvallisuudesta ja sen yläluokkia oli mahdolliset turvallisuusuhat yhdyskuntaseuraamustyössä, työntekijöiden kokemat tilanteet, turvallisuutta luovat tekijät ja turvallisuusuhkan vaikutus työhyvinvointiin. Esimerkiksi työntekijät kertoivat erilaisia asioita kokemistaan tilanteista työtehtävissä ja niiden vastausten pohjalta muodostettiin otsikko työntekijöiden kokemat tilanteet. Halusimme käyttää reilusti kyselyyn vastanneiden sitaatteja, koska tarkoituksemme oli tuoda esiin työntekijöiden kokemuksia ja näkökulmaa sekä tukemaan meidän tulkintaamme tutkittavasta aiheesta. Tekstissä sitaatteja voidaan käyttää tukemaan tutkijan tulkintaa (Eskola & Suoranta 2008, 175). Sitaaiteista on poistettu mahdolliset tunnistettavuuteen liittyvät asiat, jotta haastateltavien tunnistamattomuus säilyisi mahdollisimman hyvin ja työsämme säilyisi eettisyys. Jätimme numeroinnin kokonaan pois koska numerointi aiheuttaisi vaaran näin pienessä aineistossa, että joku voisi yhdistellä vastauksia ja tunnistaa vastaajan.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön arviointia voidaan tehdä sen luotettavuuden perusteella ja sitä voidaan tarkastella totuudenmukaisuuden, uskottavuuden tai tutkimustulosten siirrettävyyden näkökulmasta (Eskola & Suoranta 2008, 208-211). Objekttiivinen lähestyminen olisi tutkijoiden hyvä pitää mielessä, mikä tarkoittaa omien kokemusten ja näkökulmien jättämisen pois tutkimuksesta. Tulosten pitää perustua pelkästään tutkimustulokseen, kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin. Tutkimuksen keskeinen tutkimusväline on hän itse. (Eskola & Suoranta 2001, 210.)

Kyselyyn vastanneiden määrä oli riittävä kuvastamaan osan Uudenmaan yhdyskuntaseuraamus työntekijöiden näkökulmaa turvallisuudesta. Kuitenkin on otettava huomioon, että kaikkien työntekijöiden näkökulmat eivät tulleet esille koska kyselyyn eivät vastanneet kaikki työntekijät. Vastaukset olivat suurimmalta osin yhden lauseen mittaisia, joka helpotti päätelmien tekemistä. Tulosten tulkinta vaatii tutkijalta kyvyn punnita vastauksia ja verrata niitä teoriaan. Tutkijan on perusteltava mihin hän perustaa päätelmänsä. Tutkimustuloksia voi rikastuttaa esittämällä suoria haastatteluotteita. (Hirsjärvi ym. 2005. 217-21.)

Kyselytutkimukseen voi liittyä myös heikkouksia, kuten se, että aineisto saattaa jäädä liian pinnalliseksi ja teoreettisesti vaatimattomaksi. Ei ole varmuutta siitä, ovat vastaajat vastanneet huolellisesti tai ovatko vastausvaihtoehdot onnistuneita. Vastaamattomuus saattaa nousta suureksi. (Hirsjärvi ym. 2005. 184.) Pyrimme vahvistamaan kyselytutkimukseen liittyviä heikkouksia testaamalla muutamalla henkilöllä kyselyä, jotta he voisivat kommentoida kyselyn toimivuutta ja kysymysten asettelua. Näiden palautteiden jälkeen teimme pieniä muutoksia.

Tarkasteltaessa tutkimuksen eettisyyttä, tämän opinnäytetyön kannalta eettisesti tärkeimpiä huomioitavia asioita olivat meidän mielestämme tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti, osallistuvien vapaaehtoisuus, tutkimusaineiston käsittely luottamuksellisesti sekä raportointi vastuullisesti tuoden tulokset ilmi sellaisenaan, kun ne ovat ilmenneet tutkimuksessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaan ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleisiin periaatteisiin kuuluu tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeuden ja henkilöiden ihmisarvon kunnioittaminen. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa, että tutkimukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista. Tämän takia tarvitaan tutkimukseen osallistuvien suostumus osallistumiseen ja tietojen käyttöön opinnäytetyössä, eli se tarkoittaa myös sitä, että tutkittavilla on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta kesken prosessin. (Vilka 2021, luku 2.)

Pidimme huolen eettisyydestä sillä, että tutkimukseen osallistuvien henkilöllisyyttä ei paljastettu, sillä kysely suoritettiin anonyymisti verkossa ja sieltä ei ole mahdollista tunnistaa kuka on vastannut kyselyyn. Vastaukset säilytetään vain opinnäytetyön tekijöiden hallussa ja työn jälkeen tiedosto hävitetään. Hyvän tieteellisen käytännön kannalta opinnäytetyö on tehtävä tarkasti ja rehellisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Arvioidessa tutkimusmenetelmien eettisyyttä tuli ottaa myös huomioon kyselyyn vastanneiden tunnistettavuus valmiista

tutkimusraportista. Kyselyyn vastanneiden sitaatteja käytettiin tuloksien kohdalla, näissä otimme huomioon, että niistä ei ole mahdollista tunnistaa sen kirjoittajaa.

6 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käsitellään keskeisiä tutkimustuloksia siitä, miten rikosseuraamustyöntekijät kokevat turvallisuuden työssään. Ensimmäisessä osuudessa selvitetään vaaratilanteisiin valmistautumista. Toisessa osuudessa kerrotaan työntekijöiden omia kokemuksia työturvallisuudesta ja sen vaikutuksista työntekijöihin. Kolmannessa osuudessa käsitellään kyselyyn osallistuneiden omia kehittämis ehdotuksia.

6.1 Valmistautuminen vaaratilanteisiin

Kartoitimme kyselyssä, miten työntekijät kokevat työpaikan valmistautumisen vaaratilanteisiin, jotta voisimme ymmärtää laajemmin työturvallisuutta. Kyselyssä annettiin mahdollisuus itse kertoa ovatko he saaneet mielestään riittävän perehdytyksen ja miten he itse kokevat kuinka työpaikalla on valmistauduttu vaaratilanteisiin ja millainen kulttuuri työyhteisöllä on turvallisuuteen liittyen.

6.1.1 Perehdyttäminen

Hyvä perehdytys on tärkeässä roolissa työturvallisuudessa ja työhyvinvoinnissa, riittämätön perehdytys voi vaikuttaa turvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Kyselylomakkeessa esitettiin kysymys työntekijöille, ovatko he saaneet mielestään riittävän perehdytyksen vaaratilanteisiin. Suurin osa kertoi saaneensa riittävän perehdytyksen työpaikalla vaaratilanteisiin, muutamat kokivat kuitenkin, että perehdytys ei ole ollut riittävää ja yksi vastaajista ei ollut saanut perehdytystä ollenkaan.

”En ole saanut riittävää perehdytystä nykyisessä työpaikassani. Olen kuitenkin aiemmissa työtehtävissä sekä opinnoissani saanut vaaratilanteisiin liittyvää koulutusta.”

”Vaaratilanteisiin suunnattua perehdytystä saanut aluksi kohtuullisen hyvin. Säännöllinen asian harjoittelu ja ylläpitäminen ei ole asianmukaisella tasolla tällä hetkellä.”

”Perehdytystä on kyllä tullut, mutta niitä joutuu itsenäisesti kertaamaan, koska jotkut opit ovat ehtineet jo unohtua. Uudysa ei niitä mitenkään aktiivisesti perehdytetä.”

Perehdyttämiseen oltiin suurilta osin tyytyväisiä, mutta kyselyssä nousi esille, että vastaajista neljä koki, että harjoituksia ja muistutuksia pitäisi olla enemmän heidän mielestään. Yksi vastanneista toi esille, että asioita joutuu itsenäisesti kertaamaan. Muutamat kertoivat myös olevansa epävarmoja, osaisivatko toimia tositilanteessa.

6.1.2 Yhdyskuntaseuraamustoimiston valmistautuminen väkivaltatilanteisiin

Työntekijöiltä kysyttiin kysymys, mitä mieltä olet työpaikkasi valmistautumisesta väkivaltatilanteisiin. Vastanneista yksi oli täysin tyytyväinen valmistautumisesta vaaratilanteisiin. Suurin osa vastanneista nostivat esiin erilaisia puutteita. Tässä kohtaa nostettiin esille myös, että käytännön harjoituksiin toivottaisiin enemmän panostamista johdolta. Toimintaohjeisiin lisää selkeyttä ja muutamien osalta toivottiin lisäkoulutusta mm. itsepuolustukseen.

Työntekijöistä muutamat toivoivat, että työpaikalla olisi päivystäjänä vartija tai toimistolla virka-aikaan ylipäättään henkilö, jolla olisi voimankäyttöoikeudet. Tukipartion läsnäoloon ei voisi pelkästään turvautua. Yksi vastanneista korosti päivystäjän roolia väkivaltatilanteiden ehkäisyssä, ovipuhelimen kautta tulisi varmistua henkilön asiasta ja henkilöllisyydestä. Yksi koki taas, että päivystäjällä on kohtuuttoman suuri vastuu turvallisuudesta, ottaen huomioon kuinka vaikeaa on tunnistaa huonosta kamerasta ja mikistä onko henkilö oikea tai onko hän päihtynyt. Osa vastaajista koki, että johto ei suhtaudu riittävällä vakavuudella väkivaltatilanteisiin ja siihen millaisten asiakkaiden kanssa ollaan tekemisissä.

”Lasten kengissä. Meille on enenevässä määrin tulossa psyykkisesti huonovointista porukkaa, mutta tilat eivät ole mitenkään valmisteltu sitä varten.”

”Väkivaltatilanteisiin valmistautuminen on suunniteltu hyvin, mutta harjoituksia tilanteissa toimimisessa on vähän.”

”Työpaikalla on pyritty huomioimaan tilanteet turvahälytyksin, varapoistumisovin. Aikaisemmin oli myös käytännön harjoitteita säännöllisesti, jotka on ihan hyviä. Viime aikoina näitä ei käsittäkseni ole juurikaan ollut. Päivystäjän vastuuta ei voi liiaksi korostaa väkivaltatilanteen ennaltaehkäisyssä. Ovipuhelimen kautta tulisi varmistua saapujan henkilöllisyydestä/asiasta.”

Työympäristö ja välineet nousivat esille usealle vastaajalla, huolestuneisuutta ovien toiminnasta oli monella. Esille nousi myös huoli, että päivystäjän kopista puuttuu kunnollinen poistumistie, sillä poistumistie johtaa vaan toiseen huoneeseen mistä pääsee samaan käytävään kuin päivystyskopista. Myös päivystyskopin lasi nostettiin esille. Vastauksista tuli myös esille osan kokeneen, että asiakastapaamistilat eivät ole suunniteltu riittävän hyvin huomioiden väkivaltatilannetta.

”Ovet, lukot ja muut turvavälineet olisi syytä saada ajantasaisiksi ja toimiviksi. Esim. asiakastapaamistilat eivät ole suunniteltu riittävän hyvin huomioiden

väkivaltatilannetta, liian pienet, erillään henkilökunnan tiloista, toimimattomat lukot jne.”

”Mielestäni vähän liikaa tuudittaudutaan siihen, että ”eihän mitään vakavaa ole ennenkään sattunut”. Johto ei tunnu aina suhtautuvan riittävällä vakavuudella siihen, millaisten asiakkaiden kanssa olemme tekemisissä. Asiakkaiden ongelmallisuus ja haasteellisuus on lisääntynyt huomattavasti vuosien mittaan.”

Suurin osa vastaajista koki, että kehittämisen varaa on väkivaltatilanteiden varautumisenosalta. Vain yksi koki kaiken olevan kunnossa, ja muutama oli muuten tyytyväisiä mutta toivoivat harjoituksiin panostettavan lisää.

6.1.3 Luottamus omaan ja kollegoiden turvallisuuden hallintaan

Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiltä, kuinka hyvin he uskovat osaavansa toimia väkivaltatilanteessa ja uskovatko he myös kollegoidensa kykyyn auttaa näissä tilanteissa. Suurin osa uskoo osaavansa toimia väkivaltatilanteessa, mutta muutamat epäroivät kuitenkin kykyänsä tositilanteessa. Yksi vastanneista ei uskonut pystyvänsä turvaamaan omaa eikä muiden turvallisuutta väkivaltatilanteessa. Moni luotti ”puhejudoon” ja pystyvänsä ainakin rauhoittamaan asiakasta ennen kuin tilanne eskaloituu.

”en ole täysin varma, kuinka toimia.”

”Uskoisin, että jollakin tasolla kyllä, mutta fakta on se, että taitoa täytyisi pitää yllä, että oikeassa tilanteessa toimiminen stressin kera onnistuisi mahdollisimman järkevästi.”

”Uskon osaavani toimia väkivaltatilanteessa melko hyvin.”

Kyselyssä esitettiin kysymys, uskotko että väkivaltatilanteessa kollegasi pystyisivät auttamaan sinua. Vastauksissa tuli esille, että muutamat eivät usko ollenkaan kollegoidensa pystyvän auttamaan väkivaltatilanteessa, suurin osa uskoi sen riippuvan tilanteesta ja ketä on paikalla sillä hetkellä. Muutamat uskoivat täysin kollegoidensa apuun. Huolta myös esiintyi siitä, että välillä toimistolla ei ole riittävästi henkilökuntaa paikalla ja sen tuovan turvattomuutta ja olevan turvallisuusriski. Kollegoiden puhetaitoihin luotettiin vaativissa tilanteissa.

”Uskon, että kollegat pystyvät auttamaan minua.”

”Mikäli tukipartio ei ole paikalla, ei ole muuta keinoa kuin puhuttamalla saada tilanne rauhoittumaan. Eli en usko, että kollegat pystyisivät auttamaan, mikäli joku haluaisi hyökätä kimppuun.”

”Riippuu kuka/ketkä ovat toimistolla. Toivoisin, että paikalla olisi jatkuvasti henkilökuntaa, jolla on myös voimankäytön osaaminen. Nykyään asiakaskunta on ”hulumpaa”.”

Kyselyssä esitettiin kysymys, mitä ajattelet, millainen ajatusmaailma turvallisuuden asiakastyössä on työkaverillasi. Osa vastaajista ajatteli ajatusmaailman vaihtelevan eri henkilöillä. Muutamat uskoivat sen olevan asiallinen ja myös muiden ottavan sen riittävällä vakavuudella.

”Yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkaina on samat ihmiset, joita pidetään vankeiloissa turvaosastoilla ja eristyksissä. Avoseuraamusten puolella on unohdettu liian paljon sitä, että samojen ihmisten kanssa täällä työskennellään.”

”Koen, että kaikki tiedostavat työmme asiakkaiden haastavuuden ja väkivallan uhan. Kaikki ei välttämättä ota työtavoissa sitä kuitenkaan tarpeeksi huomioon.”

Osa vastaajista koki, että turvallisuutta pidetään yksikössä tärkeänä eikä sitä vähätellä asiakastyössä. Muutamia huolestutti toisten käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa ja sen tuomat riskit työntekijälle itselleen ja työyhteisölle. Osa uskoo muiden pitävän fyysistä turvallisuushuolta epätodennäköisenä ja luottavan liikaa, että mitään ei tapahdu.

6.2 Työntekijöiden omat kokemukset työturvallisuudesta

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden näkökulmaa turvallisuudesta. Halusimme selvittää mitkä asiat koetaan vaikuttavan turvallisuuteen ja sen tunteeseen. Osiossa selvitetään miten kyselylomakkeeseen vastanneet kokevat turvallisuuden omassa työssään Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa.

6.2.1 Mahdolliset turvallisuusuhat yhdyskuntaseuraamustyössä

Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden näkemystä millaisia mahdollisia uhkia he näkevät työssään Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Yksi vastaajista kertoo, että työ on suurimmalta osin turvallista ja apua on saatavilla tilanteen niin vaatiessa, mutta ei ole varma onko avun taso riittävä. Osa vastaajista mainitsee fyysisen uhkien olevan vähäistä asiakastyössä. Yksi mainitsee uskovansa isomman uhkan olevan enemmän henkistä, seksuaalista tai muita ahdistavia tilanteita. Yksi vastaajista kertoo näkevänsä päivystystehtävät turvallisuusuhkina sekä yksin työskentelyn. Monen vastaajan mielestä vähäinen henkilökunnan määrä toimistolla on turvallisuusuhka.

”Koen, että fyysinen turvallisuusuhka on kuitenkin työssäni pieni. Enemmän uhkana kohdata henkistä väkivaltaa/seksuaalista häirintää ja muita ahdistavia tilanteita.”

”Lähtökohtaisesti työ on varmaan suht turvallista ja apuja on varmasti saatavilla tilanteen niin vaatiessa. Sitä taas en osaa sanoa/arvioida, minkälainen avun laatu sitten on.”

Vastaajista suurin osa kokee isoimmaksi uhkaksi asiakkaiden päihtyneisyyden ja mielenterveysongelmat. Osa mainitsee asiakkaat, jotka käyttäytyvät Impulsiivisesti ja aggressiivisesti sekä asiakkaat, jotka ovat vuorovaikutukseltaan puutteellisia. Osa mainitsee radikalisoituneet asiakkaat sekä asiakkaat, jotka ovat virkamies vastaisia. Osa mainitsee myös ennalta tuntemattomat asiakkaat turvallisuusuhkana. Mahdollisia uhkatilanteita voi syntyä silloin kun asiakkaalle joudutaan kertomaan hänelle epämieluisia päätöksiä.

Vastaajista moni kertoo kokevansa haastavien asiakkaiden lisääntymisen asiakastyössä ja epäilee tämän luovan tulevaisuudessa enemmän vaaratilanteita työssä. Osa mainitsee turvallisuusuhkana sosiaalisen median, siellä tapahtuvat lähestymiset sekä yksi mainitsee työntekijöiden mahdollisesti pitävän nykyisiä tai entisiä asiakkaita kaverilistalla ja sen olevan turvallisuusuhka.

”Ajattelen päihde- ja mielenterveysongelmien kasvun alkavan näkymään myös meillä ennalta arvaamattomina tilanteina. Lisäksi vapaa-ajalla tapahtuvat sosiaalisen median lähestymiset huolettavat.”

”Päihtyneet ja impulsiiviset asiakkaat voivat olla uhka. Se, että joutuu kertomaan asiakkaalle päätöksiä, jotka eivät hänelle ole mieluisia, voivat olla mahdollisia uhkatilanteita. Uhkamahdollisuuksia on paljon, mutta onneksi mitään paha ei sinänsä ole tapahtunut.”

”Turvauhka on myös, että meidän tai vankilan työntekijöillä on sosiaalisessa mediassa omia nykyisiä tai entisiä asiakkaita ystävinään tai pahimmassa tapauksessa näitä asiakkaita tavataan työajan lisäksi vapaa- ajalla.”

Kyselyssä esitettiin kysymys, mitä huolia ajatuksia tai huolia herää siitä, jos työpaikallasi sattuisi väkivaltatilanne. Osa huoletti väkivaltatilanteiden mahdollisuus ja että niiden todennäköisyys on kasvanut. Osa ehdisti, että turvallisuutta ei ole otettu tarpeeksi vakavasti huomioon yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Esille tuli pelko työntekijöiden kokemattomuudesta ja mahdollisesta jähmettymisestä väkivaltatilanteessa ja kuinka hyvin he pystyisivät toimimaan stressaavassa tilanteessa.

”Huoli on suurehko ja riski siihen, että väkivaltatilanne sattuu, on mielestäni kohonnut jatkuvasti. Asiakkaita tavataan paljon, osa on päihtyneitä ja osa todella impulsiivisia.”

”Oma ja työtovereiden turvallisuus ja mahdollinen hengenvaara. Ahdistaa, ettei tätä turvallisuutta oteta tarpeeksi vakavasti; verrattaan, että vankilassa turvatoimet voivat olla korkeinta luokkaa ja sitten samat ihmiset tulevat meidän vastaanotollemme ja mahdollisuus päihtymykseen on suurempi.”

”Päivystyskopissa ainoa pako-ovi on viereiseen kokoustilaan ja sieltä pääsee vain aulaan, ei lisää millään tavoin turvallisuuden tunnetta motittaa itsensä sinne.”

Yksi vastaajista ajatteli huonosti hoidetun väkivaltatilanteen aiheuttavan mahdollisesti pysyviä traumoja tai työkyvyttömyyttä. Heräsi myös pohdintaa, että miten toimitaan muiden asiakkaiden kanssa väkivaltatilanteessa ja toivottiin selkeämpiä toimintaohjeita sen suhteen. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa on tapana pyytää tukipartiota jäämään toimistolle, jos tiedossa on haastava asiakas. Kuitenkin tuli esille huoli, onko apu väkivaltatilanteessa riittävän lähellä, tukipartio ei ole aina toimistolla paikalla ja aina ei pysty ennakoimaan uhkaavia tilanteita etukäteen.

6.2.2 Työntekijöiden kokemat tilanteet

Epämiellyttävät asiat kuuluvat välillä myös työntekijöiden työtehtäviin, jolloin voi syntyä asiakkaan ja työntekijän välille jännitettä. Esimerkiksi kielteiset päätökset tai muut negatiiviset velvollisuudet saavat provosoida asiakasta käyttäytymään uhkaavasti työntekijää kohtaan. Työntekijöiltä kartoitettiin kyselyssä ovatko he kokeneet seksuaalista häirintää, fyysistä tai henkistä väkivaltaa asiakastyössä. Muutamat kertovat, että he eivät ole kokeneet mitään näistä. Osa kertoo kokeneen jollain tasolla seksuaalista häirintää, osalla se on tarkoittanut flirttailua tai vihjailua mutta suurimmassa osassa vastauksissa sen kerrotaan olevan harvinaista. Osa kertoo kokeneen henkistä väkivaltaa ja sanallista uhkaavaa puhetta. Yksi mainitsi, että asiakas on uhkaillut työntekijän perhettä. Kukaan ei kertonut kokeneen fyysistä väkivaltaa työssään.

”Olen kokenut, lähinnä henkistä ja seksuaalista häirintää. Siitä kyllä onneksi pystyy keskustelemaan tarvittaessa työtovereiden kanssa.”

”Suusanallisista seksuaalista häirintää sekä mm. painostamista.”

”Henkistä väkivaltaa liittyen esim. siihen, että asiakas yrittää puhuttaa joustamaan säännöistä jne. tulee usein. Fyysistä väkivaltaa tai seksuaalista häirintää en ole kokenut.”

Kyselyssä esitettiin kysymys, oletko tuntenut turvattomuutta, stressiä, ahdistusta tai pelkoa työssä. Suurin osa kertoo, että ei ole kokenut työssään näitä suuremmin, osa ei ollenkaan. Muutama mainitsee tuntevan välillä ahdistusta asiakkaan taustan vuoksi. Yksi kyselyyn vastanneista mainitsi stressaavaksi tilanteeksi, jossa asiakas tuottaa paljon itsetuhoista puhetta.

”Todella harvoin. Asiat on käsitelty työyhteisön kanssa.”

”Harvemmin, mutta kyllä niitäkin tilanteita on ollut.”

”Turvattomuutta ja pelkoa joskus hyvin harvakseltaan uhkaavasti käyttäytyvän asiakkaan vuoksi. Ei koskaan kuitenkaan todellista uhkaavaa tilannetta. Hälytystä ei ole koskaan tarvinnut painaa, aina on tilanne rauhoittunut puhumalla.”

Kyselyssä mainittiin osan kohdalla, että turvattomuutta aiheuttaa tilanteet, jossa ollaan yksin. Osa mainitsi, että kuulemistilaisuudet ja palvelupaikkakäynnit ovat turvattomuutta aiheuttavia tilanteita. Myös huonosti toimivien avainten mainittiin luovan turvattomuuden tunnetta. Osa mainitsi päihtyneet asiakkaat ja aggressiivisesti käyttäytyvät. Turvattomuuden tunnetta toi myös toisinaan henkilökunnan liian vähäinen määrä työpaikalla.

Uhkaavia tilanteita saattaa kehittyä asiakastapaamisessa, vaikka asiakas olisi entuudestaan tuttu tai miten asiakkaan kanssa on toimittu aiemmin. Tapaamisen yhteydessä on mahdollista tapahtua jotain mikä muuttaa tilannetta. Kaikki tilanteet ja reagoinnit eivät ole etukäteen arvattavissa.

”Turvattomuutta tulee ajoittain tilanteissa, joissa on yksin ja asiakas alkaa käyttäytyä uhkaavan suuntaisesti. Asiakkaalla voi periaatteessa olla mukana mitä vain, koska metallinpaljastinta ei ole vastaanottohuoneisiin mennessä. Sähköavaimet eivät aina toimi, mikä aiheuttaa huolta siitä, ettei ne toimi mahdollisissa vaaratilanteissakaan.”

”En ole kokenut turvattomuutta työssäni.”

Kyselyssä kartoitettiin työntekijän kokemia väkivalta- tai hälytystilanteita. Suurin osa vastanneista kertoo, että tilanteita ei ole ollut tai ei ainakaan silloin kun he ovat itse olleet paikalla. Yksi vastanneista kertoo, että kerran ryhmätapaamisella sattui väkivaltatilanne, jossa kaksi asiakasta alkoivat tappelamaan keskenään. Tilanne saatiin kuitenkin hoidettua nopeasti ohi, sillä tukipartio sattui olemaan toimistolla auttamassa. Muutama kertoi sekavasti käyttäytyneestä asiakkaasta odotustilassa, joka heilui harjan kanssa. Yksi vastaajista kertoi johdon suhtautumisen olevan tähän tapahtuneeseen vähättelevä.

”On ollut väkivaltatilanne, jossa kaksi asiakasta ottivat yhteen ryhmätapaamisella. Tukipartio sattui olemaan toimistolla ja hoiti tilanteen. Tilanne oli nopeasti ohi. Jälkikäteen toimistolla järjestettiin yhteinen purku tapahtumaan liittyen.”

”Muistan vain yhden tapahtuneen siten, että olen itse ollut toimistolla. Taisi olla harjan kanssa heiluja odotustilassa. Muut hälytykset ovat olleet vahinkoja tai harjoitustilanteita.”

Vastauksista esille nousi selkeästi että väkivalta- ja hälytystilanteita sattuu harvoin, ja niitä on tapahtunut vähän Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Seksuaalisen häirinnän, fyysisen tai henkisen väkivallan tunnetta pidetään harvinaisena asiakastyössä. Turvattomuutta jonkun verran ja se aiheutuu pääsääntöisesti yksin työskentelystä, päihdeongelmaisten ja mielenterveysongelmaisten kanssa työskentelystä.

6.2.3 Turvallisuutta luovat tekijät

Kyselyssä esitettiin kysymys, mitkä asiat luovat turvallisuuden tunnetta työpaikallasi. Vastauksista esille nousi selkeimmin muiden työntekijöiden riittävä määrä ja läsnäolon vaikuttavan turvallisuuden tunteeseen. Kyselyyn vastanneista osa mainitsi myös myönteisen ja kannustavan keskustelu ilmapiiriin olevan tärkeää, hyvä keskusteluyhteys esimiehen ja työkavereiden kanssa mainittiin myös. Moni vastaajista piti tukipartion läsnäoloa toimistolla tärkeänä turvallisuuden tunteen tekijänä.

”Tukipartion läsnäolo (voi ainakin luottaa siihen, että jos jotain tapahtuu, joku osaisi myös toimia). Turvallisuuden tunnetta lisää myös kokeneet kollegat.”

”Että paikalla on useampi ihminen, myös miehiä. Avaimet, poistumistiet ym. asiat toimivat ja on kunnossa.”

”Sekin luo turvallisuudentunnetta, etteivät asiakkaat kävele sisään itse, vaan heidät puhutetaan ovella ja heitä seurataan hetki odotustilassa.”

Yksi vastaajista kertoi turvallisuuden tunnetta lisäävän tieto siitä, että toimistolle ei voi kuka vain kävellä itsenäisesti, vaan ovea kontrolloi päivystäjä ja asiakkaiden tilaa seurataan odotustilassa ennen tapaamista. Muutama mainitsi tietoisuuden turvallisuusasioista ja yhteisten toimintatapojen noudattamisen sekä koulutuksen lisäävän turvallisuuden tunnetta.

6.2.4 Turvallisuusuhkan vaikutus työhyvinvointiin

Kyselyssä kartoitettiin, koetaanko väkivallan uhkan tai mahdollisesti siihen puutteellisen varautumisen vaikuttavan työntekijöiden työhyvinvointiin. Suurin osa vastaajista kertoo, että se ei vaikuta heidän työhyvinvointiinsa. Osa mainitsee, että ei ainakaan ole toistaiseksi vaikuttanut ja yksi ilmoittaa, että ei merkittävästi. Muutama vastanneista kertoo sen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja toivoisi työpaikan panostavan enemmän turvallisuuteen. Yksi mainitsee toivovansa, että hälytystilanteessa olisi aina mahdollisuus saada vartijalta tai tukipartioilta apua.

”Osittain kyllä. Olisi hyvä, jos hälytystilanteessa olisi mahdollista saada aina vartijan/tukipartio-ohjaajan apua, eikä pelkästään toimiston muun henkilökunnan apua. Metallinpaljastimet olisivat tarpeen ennen vastaanottohuoneisiin menoa.”

”Ehdottomasti vaikuttaa negatiivisesti, kun tilanteisiin ei haluta varautua etukäteen.”

”En koe sen vaikuttavan työhyvinvointiini.”

”Totta kai vaikuttaa koska on suuri tekijä työnantajan puolelta, että työntekijöiden turvallisuutta pidetään arvokkaana.”

Yksi haastateltavista mainitsee väkivaltatilanteiden mahdollisuuden vaikuttavan työhyvinvointiinsa ja kertoo, kuinka työtä tehdään yksin samojen asiakkaiden kanssa, jota poliisit kohtaavat työparin kanssa. Huolestusta herätti myös asiakkaiden mahdollisuus kantaa aseita tai teräaseita tapaamistiloihin metallinpaljastimien puuttumisen vuoksi.

6.3 Kyselyyn osallistuneiden omat kehittämissuositukset

Kukaan kyselyyn osallistuneista ei jättänyt mainitsematta kyselyssä kohtaan, jossa kyseltiin kehotusehdotuksia liittyen, Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työturvallisuuteen asiakastyössä. Vaikka Suurin osa vastaajista koki, että ei koe ollenkaan merkittävästi turvattomuutta työssään.

Osa vastanneista kertoi kehitysehdotukseksi koulutusten, yhteisen keskustelun ja etenkin yhteisten harjoitusten lisäämisen Uudenmaan Yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Koulutuksissa mainittiin itsepuolustus koulutukset ja ”puhejudon” kaltaiset koulutukset hyödyllisiksi. Yhteisiä harjoituksia toimistolla toivottiin enemmän, jotta taito toimia tositilanteessa pysyisi tallessa. Harjoituksia järjestetään yhdyskuntaseuraamustoimistolla mutta koetaan että niitä ei ole riittävästi, jotta taito toimia tositilanteessa pysyisi yllä. Suurimman osa kyselyyn osallistujien mielestä koulutuksiin ja kertauksiin pitäisi panostaa enemmän.

”Enemmän harjoittelua ja koulutusta sekä avointa keskustelua.”

”Ehkä semmoinen ”puhejudon” opettelu tai joku sen kaltainen kurssi olisi hyödyksi.”

Vastaajista moni toi kehitysehdotukseksi metallinpaljastimen hankintaa toimistolle ehkäisemään ylimääräisten tavaroiden kulkemisen asiakastapaamistiloihin. Asiakkaan tulee jättää kaikki ylimääräiset tavarat peltikaappiin tullessaan odotustilaan, mutta huolena on, että se ei välttämättä estä mahdollisuutta tuoda asetta tai teräasetta asiakastapaamistiloihin.

”Rakeenteellisten muutosten lisäksi on tärkeää pitää yllä harjoitteita eri laisiin tilanteisiin. Ihanne olisi myös saada oma vartija päivystykseen ja metallin paljastin, jotta aseiden kanssa ei tulnaisi tapaamisiin. Pelkkä takkien ja laukkujen jättäminen kaappeihin ei riitä.”

”Koulutuksilla ja harjoittelulla. Jokaisen olisi myös hyvä tunnistaa itsessään ne heikot kohdat/puutteet, jotka nousevat esiin stressaavissa tilanteissa. Lisäksi toivoisin metallinpaljastinta, parempaa ja jykevämpää lasia päivystyskoppiin sekä sitä, että jokainen tsemppaa turvallisuuteen liittyvissä asioissa.”

Vastauksista tuli esille muutamien vastaajien kohdalla toive fyysisten tilojen suunnittelu tai korjaaminen uusiksi, pienet tilat koettiin oleva turvallisuusriski koska kimppuun hyökkääminen kävisi helposti. Osa vastaajista koki poistumisteiden olevan suuri puute, yksi kuitenkin mainitsi erikseen niiden olevan kunnossa. Yksi mainitsi myös muutamassa huoneessa ovien aukeavan väärään suuntaan. Päivystyskopin poistumisreitti nostettiin ongelmalliseksi monessa kohtaa, sen johtaminen ryhmätilaan, jossa ei yleensä ole muita ja sieltä pääsee vain odotustilan käytävälle. Hyökkäyksen kohteeksi joutuessa ainoa pois pääsy olisi poistua samasta suunnasta mistä hyökkäys tulee. Yksi vastaajista ehdotti myös tarvetta tilalle, joka olisi tarkoitettu vaarallisten asiakkaiden vastaanottamiseen tavallisen asiakastapaamishuoneen sijaan.

”Poistumistiet eivät ole kunnossa, muutama ovi on asennettu aukeamaan väärään suuntaan. Kaikki ovet eivät aukea kunnolla avaimella, joka estää nopean poistumisen vaaratilanteissa. Vaarallisen asiakkaan tapaamisessa pitäisi olla turvallisempi tila, kun tavallinen asiakashuone.”

”Fyysiset tilat kuntoon, vartija toimistolle, metallinpaljastin, lukot vaihtoon, kokonaan tapaamistilojen suunnittelu uusiksi, käynti esimerkiksi toimiston puolelta ilman avainta asiakaskäytävälle.”

Päivystyskopin lasin vaihtoa turvalasiin toivottiin monen vastaajan kohdalla, päivystyskopin lasi koetaan olevan liian helposti rikottavissa koska se ei ole turvalasia. Päivystyksessä asiakas otetaan vastaan yksin ja se on ensimmäinen kohtaaminen asiakkaan kanssa ovipuhelimen jälkeen. Tässä kohtaa selvitetään vielä asiakkaan tilaa ennen kuin hän pääsee asiakastapaamistiloihin. Mahdollisessa vaaratilanteessa päivystäjän luokse pääsisi rikkomalla lasin ja päivystäjä ei pystyisi pakenemaan mihinkään muualle kuin ryhmätilaan, josta ei pääse kuin samalle käytävälle kuin päivystyskopista.

”Päivystyskopissa mielestäni suurimmat haasteet: asiakkaat tavataan siinä ensimmäisen kerran, ei tunneta asiakkaita/tiedetä turvallisuusuhkista, pleksi helposti rikottavissa, poistumisovi pelkäästään ryhmätyötilaan, jossa ei tyypillisesti muita.”

Kuten aikaisempien tulosten osalla on monesti tullut esille, niin moni vastaajista toivoo vartijaa toimistolle virka-aikana, sillä toimistolla ei ole aina tukipartiota käytössä ja ulkopuolisen vartijan apu kestäisi liian pitkään hätätilanteessa. Jos tukipartio ei ole paikalla mahdollisen vaaratilanteen sattuessa, tulisi luottaa muiden toimiston työntekijöiden apuun, jolla ei ole

voimankäyttökoulutusta tai voimankäyttöoikeuksia. Tukipartion ohjaajan pääasiallinen työnkuva on asiakkaiden tukeminen ja valvonta koevapaudessa. Työtehtävät sijoittuvat toimiston ulkopuolelle Uudenmaan alueelle ja tämä tarkoittaa sitä, että tukipartio voi olla työtehtävissä useiden tuntien päässä toimistolta.

”Hankkimalla Risen vartija päivystyskoppiin.”

”Henkilökuntaa, jolla on voimankäyttö osaaminen olisi mielestäni tarpeen olla toimistolla jatkuvasti, esim. päivystäjän roolissa.”

”Mielestäni meillä pitäisi olla vartija paikalla aina virka-aikana tai edes mahdollisuus sellaisen tilaamiseen toimistolle edes ennalta sovitusti. Siitä ei olisi mitään hyötyä, että hälytys menisi jonnekin vartijalle vaaratilanteen sattuessa, koska viive vartijan saamisessa toimistolle on liian pitkä.”

Kehitysehdotukseksi muutama mainitsi parityöskentelyn, turvallisuuden huomioimisen jokaisen asiakkaan kohdalla sekä yhteisten ohjeiden noudattamisen tärkeyttä. Yhteisten ohjeiden noudattamisella tarkoitetaan asioita kuten asiakkaan tavaroiden jättämisen peltikaappiin, asiakkaan henkilöllisyyden varmistaminen ja päihitteettömyyden varmistaminen ennen kuin päästetään sisään rakennukseen. Sekä huolehtimaan, että henkilökuntaa on useampi paikalla ennen kuin vastaanotetaan asiakasta. Parityöskentelystä mainitaan sen olevan oman turvallisuuden lisäksi myös hyödyllistä asiakkaan oikeusturvan näkökulmasta katsottuna.

”Parityö, kameravalvonta, tavarat peltikaappiin, ei tavata päihtyneitä, varmistetaan henkilöllisyys ennen, kun päästetään sisään jne.”

Vastanneista suurin osa mainitsi puutteita avaimissa ja ovissa, niiden hitauteen ja huonoon toimivuuteen toivotaan kehittämistä. Ovien hitaus ja toimimattomuus ovat nousseet huolenaiheeksi, sähköllä toimivat lukot eivät tunnista avainta aina. Vastaajista osa kertoo että, välillä on tilanteita, jossa avainta saa asettaa monta kertaa uudestaan lukkoon ennen kuin avain tunnustetaan ja ovi aukeaa. Vaaratilanteen syttyessä ei ole aikaa asettaa avainta monta kertaa lukkoon. Myös avaimen akku nousi ongelmaksi, akut kestävät vaihtelevasti avaimissa ja sitä täytyy muistaa ladata vähintään viikoittain. Unohtaessaan ladata avaimen, se ei toimi ja vaaratilanteessa se voi olla huolestuttavaa.

”Ovet/avaimet eivät toimi ja ovat aivan liian hitaat ja ongelmaiset, mikäli tilanteesta pitäisi poistua nopeasti. Tuntuu, että yhden työntekijän henki on vähäarvoisempi kuin uudet lukitusjärjestelmät ja tätä ei vain haluta myöntää. Vastaanottotilat ovat myös heikonlaiset, koska ne mahdollistavat helposti kimppuun hyökkäämisen pienen tilankin vuoksi.”

”Ovet on vaikea saada auki nopeasti. Se on turvallisuusriski.”

Jokaisella kyselyyn osallistuja oli kehitysehdotuksia Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa, vaikka pääsääntöisesti turvattomuutta ei tunnettu asiakastyössä kyselyyn vastanneiden osalta. Suurimpina kehityskohteina nähtiin harjoituksiin ja koulutuksiin panostaminen, päivystyskopin puutteisiin puuttuminen sekä ovien ja avaimien päivittäminen parempaan ja toimivampaan ratkaisuun. Hälytysjärjestelmään osa työntekijöistä mainitsi olevan tyytyväisiä eikä nähty tarvetta tehdä muutoksia sen suhteen.

7 Johtopäätökset

Tässä osiossa esitellään aineistosta nousseet johtopäätökset vastaamalla näihin tutkimuskysymyksiin. Tulokset ovat suuntaa antavia, sillä tutkimuksen kyselyyn osallistui kolmetoista (n=13) Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijää, jonka vuoksi tuloksia ei voida yleistää kaikkiin työntekijöihin.

Turvallisuus kuuluu työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaation tuloksellisuuden ja kokonaisvaltaista hyvinvoinnin tasapainoa. (Rauramo 2004, 33.) Tämän opinnäytetyön tuloksien perusteella voidaan pitää keskeisenä johtopäätöksenä, että työntekijöiden mielestä turvallisuudessa on kehitettävää ja huolta herättää asiakaskunnan muutos haastavammaksi. Pelkääjän väkivallan uhka saattaa aiheuttaa haitallista henkistä kuormitusta, jonka vuoksi työpaikalla täytyy olla asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt (Rauramo 2004, 93-94.) Rikosseuraamustyöntekijät työskentelevät erilaisten seuraamusten parissa, joista saattaa löytyä moniongelmaisia ja päihtyneitä ihmisiä. Tämän erityisen asiakasryhmän kanssa toimiessa, on syytä huomioida riskejä ennalta.

Työntekijöille on annettava perehdytys, ohjeet sekä ammattitaidon ylläpito. Nämä ovat tärkeitä asioita työturvallisuuden, viihtyvyyden, jaksamisen ja tuloksellisuuden kannalta (Rauramo 2004, 14). Aineiston perusteella näyttää siltä, että suurin osa vastaajista kokee puutteita turvallisten toimintatapojen harjoittelussa Uudenmaanyhdyskuntaseuraamustoimistossa. Perehdytyksen oli lähes jokainen saanut ja siihen oltiin pääosin tyytyväisiä, mutta suurin osa koki, että yhteisiä harjoituksia on liian vähän, jonka vuoksi oli epävarmuutta omasta kyvystä toimia vaaratilanteissa. Rikosseuraamusalaitoksen turvallisuuslinjausten mukaan yksiköiden tulee huolehtia turvallisten toimintatapojen harjoittelumisesta omassa yksikössä (Rikosseuraamusalaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015).

Rakenteellisissa turvallisuusratkaisuissa nähtiin erilaisia haasteita ja yhtenä isoimpana haasteena nähtiin huonosti toimivien ovien lisäksi päivystyskopin puutteet. Kuten Rikosseuraamusalaitoksen turvallisuuslinjauksissa mainitaan että, päihtyneiden asiakkaiden kanssa ei tule työskennellä. Päihtyneisyyden havaitseminen ajoissa voi olla kuitenkin välillä haastavaa ovipuhelimen avulla, jolloin päihtynyt henkilö pääsee melko helposti päivystyksen odotusaulaan. Päihtynyt henkilö ei

automaattisesti tarkoita vaaraa mutta päihtyneisyys lisää turvallisuusriskiä. Päivystys on niin sanottu eturintama, jossa otetaan asiakas ensimmäistä kertaa vastaan, mikäli ovipuhelimen kautta ei tunnisteta päihtyneisyyttä. Päivystystilassa asiakas voisi mahdollisesti käydä päivystäjän kimppeen turvalasin puuttumisen vuoksi oli sitten päihtynyt tai ei, työntekijällä ei olisi kunnollista poistumistietä. Muutamit kertoivat kyselyssä olevan tyytymättömiä johdon suhtautumiseen työturvallisuutta kohtaan. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työoloihin, työympäristöön, työntekijän henkilökohtaisiin edellytykseen ja työhön liittyvät seikat (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työntekijöiden huolenaiheet on syytä ottaa huomioon pelkästään siksi, että jos työntekijöiden ehdotuksiin ei suhtauduta vakavasti, on se omiaan vähentämään kiinnostusta turvallisuuskävelyitä kohtaan. (Liljeström 2023.)

Aineiston perusteella työntekijät luottavat kyllä omaan ja muiden kollegoiden ammattitaitoon siinä, että osaavat omalla käytöksellään ja puhumisella estää tilanteiden eskaloitumista vaaralliseksi ja tätä kautta pitämään huolta turvallisuudesta. Henkilökunnan ammattitaito osaamiseen kuuluu riskitilanteiden tunnistaminen ja kyky toimia niin, ettei tarpeettomasti kärjistetä konfliktitilanteita (Gruenewaldt 2004, 84). Huolimatta ammattitaidosta, vaarallisia tilanteita voi silti syntyä. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa vaativia tilanteita pyritään ennakoimaan esimerkiksi pyytämällä tukipartiota jäämään toimistolle, jos tiedetään etukäteen haastavasta asiakkaasta. Tulevasta vaativasta asiakastapaamisesta on aina hyvä kertoa työyhteisölle etukäteen (Weizmann-Helenius 1997,61).

Nämä voivat selittää osaksi sen, että aineiston mukaan uhkaavia ja vaarallisia tilanteita on Uudenmaan Yhdyskuntaseuraamustoimistossa syntynyt hyvin vähän. Työntekijät ovat kokeneet työssään jonkun verran seksuaalista häirintää ja henkistä väkivaltaa asiakastyössä, kuitenkin näitä tapauksia oli sattunut hyvin harvoin. Fyysistä väkivaltaa ei ollut kukaan kokenut työssään. Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan työtehtävissä kohdattua väkivaltaa. Työhön liittyvissä tilanteissa suoraan tai epäsuorasti uhkauksilla, päälle käymällä tai hyväksikäyttämällä uhataan työntekijän terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta. (Gruenewaldt 2004, 34.) Työntekijöistä suurin osa kertoi, ettei tunne työssään turvattomuutta tai että sen tunteminen on hyvin harvinaista. Muutama työntekijä koki ahdistusta turvallisuuden puutteen vuoksi tai siihen riittämättömän valmistautumisen vuoksi. Vastauksista voidaan kuitenkin päätellä turvattomuuden tunteen olevan vähäistä. Turvattomuutta voidaan kokea, vaikka yrityksen turvallisuus olisi huipputasoa, koska turvattomuuden tunne on hyvin yksilöllistä (Tikkanen ym. 2017, s.13-14).

Turvallisuuden tunnetta voidaan lisätä poistamalla niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat uhkaa ja vaaraa, tunnistamalla riskit sekä varautumalla eri tilanteisiin koulutuksella ja harjoituksilla. (Tikkanen ym. 2017, s.13-14). Tutkimuksen aineiston perusteella on nousut erilaisia kehittämisehdotuksia. Tutkimuksen mukaan suurin osa työntekijöistä kokee, että vaaratilanteiden kertausharjoitukset eivät ole riittävällä tasolla ja toivoo lisää harjoituksia vaaratilanteiden varalle. Tällä

hetkellä harjoituksia järjestetään säännöllisen epäsäännöllisesti, kun sen sijaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa voisi harjoituksia järjestää säännöllisesti. Säännöllisen harjoittelun avulla varmistettaisiin yhteiset toimintatavat vaaratilanteessa ja myös kerrattaisiin, miten tilanteita voidaan välttää ja mitä tulee ottaa huomioon omassa työssään. Tämä vahvistaisi työntekijöiden itseluottamusta ja osaamista vaaratilanteissa. Työnantaja voisi myös mahdollisesti tarjota itsepuolustuskoulutusta kaikille sitä haluaville koska muutamit kyselyyn vastanneista toivoivat sitä. Tällä hetkellä itsepuolustuskoulutusta tarjotaan vain tukipartioille tai rikosseuraamustyöntekijöille, jotka tekevät satunnaisia vuoroja tukipartiossa. Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää tarjota kaikille samanlaiset mahdollisuudet. Työnantajan on luotava turvallinen työympäristö ja kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Työntekijä kantaa kortensa kekoon ylläpitämällä työkykyä sekä ammatillista osaamistaan. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023.)

Tutkimuksessa moni toi esille, että toivoisi yhdyskuntaseuraamustoimistolle kokopäiväistä vartijaa. Tällä hetkellä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa on kokopäiväinen vartija, joten emme näkisi kokopäiväisen vartijan palkkaamista huonona ratkaisuna myöskään Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistoon. Vaaratilanteen sattuessa toimistolla, apu voi olla todella kaukana eikä turvallisuutta voida laskea yksinään toimistotyöntekijöiden varaan, jolla ei ole voimankäyttökoulutusta. Vartijan palkkaaminen toimistolle toisi varmasti monelle mielenrauhaa ja parantaisi tällä tavalla myös työhyvinvointia. Vaikka tutkimus osoittaa, että vaaratilanteita on todella vähän niin se osoittaa myös, että niitä tapahtuu ja osa työntekijöistä on huolestuneita turvallisuudesta. Tapaturmien välttämiseen kuuluu ennakointi, eli valmistaudutaan ennen kuin tapahtuu mitään vakavampaa.

Tutkimuksessa moni toi esille erilaisia rakenteellisia kehitysideoita, josta mainittiin yhtenä isoimpina kehityskohteena olevan toimiston ovet ja avaimet. Nämä ovat mielestämme erittäin iso turvallisuusriski, johon tulisi puuttua välittömästi, ovien toimimattomuus ei olisi pelkästään väkivaltatilanteissa kohtalokasta vaan myös kaikissa vaaratilanteissa, kuten tulipalon sattuessa. Tutkimuksessa suuri osa mainitsi myös toiveeksi päivystyskopin lasin vaihtamista turvalasiin, joka olisi myös meidän mielestämme perusteltu ratkaisu. Se loisi turvaa työntekijälle ja vähentäisi turvallisuusriskiä. Metallinpaljastimen hankintaa toimistolle myös moni toivoi, metallinpaljastimen avulla asiakkaat eivät pystyisi ottamaan mahdollisia aseita mukaan tapaamisiin. Ehdotamme että metallinpaljastimen hankinta on toimiva ratkaisu vain silloin, jos kokopäiväisen vartijan palkkaukseen päädytään.

8 Pohdinta

Opinnäytetyömme oli pidempi prosessi, kun osasimme odottaa ja se sisälsi paljon oppimiskokemuksia. Molemmat opinnäytetyön tekijöistä tekivät opinnäytetyötä muiden töiden ja elämän velvoitteiden ohella. Saimme opinnäytetyön valmiiksi hyvän yhteistyön avulla, sovimme lähes

viikoittain palavereita, jossa jaoin osan työtehtävistä, sovimme aikatauluista ja kävimme läpi yhteisiä asioita.

Vastuualueet jakautuivat niin, että Mika otti enemmän vastuuta johdannosta, rikosseuraamuslaitoksen esittelystä, Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston ja sen tilojen esittelystä. Mikan vastuulle kuului myös avata Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston turvallisuuskäytäntöjä. Villen vastuualueeseen kuului työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin avaaminen laajemmin. Villen vastuulla oli myös aikaisempien tutkimusten esittely sekä aineiston keräämisen menetelmän avaaminen. Kyselyn toteutimme kokonaan yhdessä sekä kävimme läpi ja analysoimme yhdessä tulokset. Muilta osin teimme opinnäytetyöstä siten, että kumpikin kirjoitti omia kappaleitaan ja ristiin tarkastimme ja täydensimme toistemme tuotoksia. Vaikka kumpikin meistä teki myös välillä yksinään opinnäytetyötä aikataulullisista syistä, niin teimme yhdessä paljon, jotta opinnäytetyöstä saataisiin molempia tyydyttävä lopputulos. Opinnäytetyön aihe oli meille molemmille kiinnostava aihe, joka toi työn tekemiseen mielekkyyttä.

Opinnäytetyöhön liittyvät asiat olivat meille yksimielisiä alusta loppuun, keskinäinen kommunikointi oli hyvällä tasolla ja molemmat tekijöistä kokevat työn jakaantuneen tasaisesti. Katsomme yhteistyön olleen kiitettävää alusta loppuun projektin aikana. Koemme parityöskentelyn olleen hyödyksi tutkimuksessa, sen avulla motivaation säilyttäminen on ollut helpompaa ja helpottanut suuresti työn kriittistä tarkastelua. Suurimmat haasteet koimme opinnäytetyössä olevan aikataululliset haasteet, mistä löytää aikaa työn kirjoittamiselle ja yhteisille palaverille. Yhteinen työpaikka samassa toimipisteessä missä myös opinnäytetyön tutkimus tehtiin toi kuitenkin huomattavaa etua työn etenemiselle ja sen lisäksi varaamalla työlle etukäteen aikaa kalenterista helpotti aikataulullisia haasteita.

Mielekkäin työvaihe opinnäytetyössä oli kyselyn toteuttaminen ja aineiston analysointi, vastaukset olivat mielenkiintoista luettavaa ja osa vastauksista yllätti. Aineiston analysointi oli myös se opinnäytetyön työläin, aikaa vievin ja haastavin vaihe. Olemme tyytyväisiä siihen, miten tärkeät asiat tulivat esille, kuinka saimme yhdistettyä johtopäätöksissä teorian ja tulokset keskenään. Toivottavasti näistä tuloksista on myös jotain hyötyä työelämälle ja etenkin johdolle. Jälkeenpäin ajateltuna olisi voitu vielä enemmän panostaa kyselylomakkeen kysymyksiin ja niiden aseteluun, niissä tuli hieman toistoja ja kysymykset olisivat voineet olla vielä selvempiä. Monta muutakin asiaa olisi voitu varmasti tehdä paremmin ja tehokkaammin, mutta laitamme ne kokemattomuuden piikkiin. Molemmat meistä ovat kokemattomia mitä tulee tutkimustyöhön ja nyt voimme kertoa, että käsitämme paremmin kuinka iso ja työläs on sellainen tehdä. Ottaen huomioon molempien voimavarat ja muut elämän velvollisuudet niin olemme tyytyväisiä lopputulokseen.

Mielestämme opinnäytetyö on toteutettu eettisesti ja tuloksia voidaan pitää luotettavana, sekä uskomme niistä olevan hyötyä myös tuomalla tärkeää tietoa Uudenmaan

yhdyskuntaseuraamustoimistolle. Onnistuimme mielestämme hyvin tämän opinnäytetyön eettisesti tärkeimpien asioiden hoitamisessa, eli pystyimme säilyttämään tutkimukseen osallistuvien anonymiteetin. Tässä auttoi kyselyn pitäminen verkossa ja sellaisten sitaattien poistaminen tuloksista, mitkä voisivat johtaa henkilön tunnistamiseen. Aineisto käsiteltiin huolellisesti ja tulokset tuotiin ilmi sellaisenaan, kun ne olivat ilmenneetkin tutkimuksessa.

Tulosten analysointi oli työlästä, mutta loppujen lopuksi yksinkertaista. Koska vastaukset olivat suurimmalta osin yhden lauseen pituisia, jonka vuoksi päätelmien tekeminen oli suhteellisen helppoa. Koemme että tutkimustuloksissa ei jäänyt mitään olennaista pois aineistoista ja saimme siinä esiintyvät tiedot hyvin esille. Mutta aina on mahdollista, että kysymysten asettelu olisi voinut olla parempi ja osa kysymyksistä ymmärrettiin väärin. Myös tutkimuksen toteutusta on saattanut ohjata tutkijoiden omat näkemykset ja aiemmat tiedot. Olemme kuitenkin tiedostaneet tämän alusta alkaen ja uskomme onnistuneemme tarkastelemaan ilmiötä objektiivisesti. Työsämme kyselyyn osallistui 13 työntekijää, joka tarkoittaa hieman alle puolia työntekijöiden kokonaismäärästä. Tämän vuoksi täytyy muistaa, ettei tuloksia voida yleistää kaikkiin työntekijöihin. Tulokset kuitenkin antavat suuntaa tilanteesta toimistolla ja esimerkiksi yhdenkin työntekijän kokemus turvattomuudesta ja ahdistuksesta on arvokasta tietoa tutkimuksessa.

Lähteet

Painetut

Ensimmäinen painettu lähde

Ahola, K. Kivistö, S. Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Helsinki: Vammalan kirjapaino oy.

Alahautala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Liettua: Balto print.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus. 5. painos. Tampere: Vastapaino

Eskola, J. Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Heinonen, J. Keinänen, A. & Paasonen, J. 2013. Turvallisuus tutkimuksen tekeminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.

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

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestyksentekijänä. Kehittämisohjelman laatiminen. 1.painos. Viro: Kauppakamari.

Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turku: Painosalama Oy.

Mannermaa, K. 2019. Työsuojelupäällikön käsikirja. Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjänä. Liettua: Balto print

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. 1,-2. painos. Helsinki: Lönnberg print & promo.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima oy.

Tikkanen, S., Aapio, L., Kaarnalehto, A., Kammonen, L., Laitinen, J., Mikkonen, J. & Pisto, M. 2017. Ammattina turvallisuus. Helsinki: Sanoma pro.

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11.painos. Vantaa: Hansaprint Oy.

Weizmann-Henelius, G. 1997. Väkivaltaisen ihmisten kohtaaminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Sähköiset

Ensimmäinen sähköinen lähde

Vilkka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liljeström, M. 2023. Mikä on turvallisuuskävely. Viitattu 11.2.2023

<https://www.econline.fi/blogi/turvallisuuskävely>

Lind, H. 2015. Turvallisuusjohtaminen osana yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuutta.

Viitattu 21.2.2023

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103666/Lind_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta. 221/2022. Viitattu 21.2.2023

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20220221>

Junninen, M. 2009. Kriminaalihuoltolaitoksen aluetoimistojen työtilojen turvallisuus ja henkiöstöön kohdistunut epäasiallinen vaikuttaminen vuonna 2008. Viitattu 24.11.2022

https://www.rikosseuraamuslaitos.fi/material/attachments/rise/julkaisut-monisteet/jaraportit/6DIOPHbKJ/4_2009_Khl_aluetoimistojen_turvallisuus_nettiin.pdf

Mölsä, M & Sokka, K. 2014. Etelä-suomen rikosseuraamusalueen yhdyskuntaseuraamustoimistojen työntekijöiden näkökulmia työturvallisuudesta. Opinnäytetyö. Viitattu 21.2.2023

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/77177/Molsa_Miikka%20ja%20Sokka_Karoliina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puusa, S. & Julkunen, S. 2020. Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus

Rikosseuraamuslaitos. 2021. Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja. Viitattu 25.2.2023

https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220614144512/7a0qfFI1R/RISE_Tilastollinen_vuosikirja_2021_FI.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2022a. Organisaatio. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2022b. Arvot ja strategia. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2022c. Yhdyskuntaseuraamustoimistot. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoitot/vantaa.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2022d. Yhdyskuntaseuraamustyö. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2022e. Yhdyskuntapalvelu. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo/yhdyskuntapalvelu.html#>

Rikosseuraamuslaitos. 2022f. Valvontarangaistus. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo/valvontarangaistus.html#>

Rikosseuraamuslaitos. 2022g. Ehdonalaisen vapauden valvonta. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo/ehdonalaisyvapaudenvalvonta.html#>

Rikosseuraamuslaitos. 2022h. Ehdollisen vankeuden valvonta. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo/ehdollisyvankeudenvalvonta.html#>

Rikosseuraamuslaitos. 2022j. Nuorisorangaistus. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo/nuorisorangaistus.html#>

Rikosseuraamuslaitos. 2022k. Yhdistelmärangaistus. Viitattu 22.11.2022

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo/yhdistelmaringaistus.html#>

Rikosseuraamuslaitos. 2022l. Yhdyskuntaseuraamustyö. Viitattu 25.2.2023

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2015. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset. Viitattu 29.11.2022

https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/ODlbMQzPN/Turvalisyuuslinjaukset_2015.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 25.2.2023

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 22.3.2023

<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Työsuojeluhallinto. 2013. Viitattu 14.3.2023

https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/V%C3%A4kival-lan_uhka_ty%C3%B6ss%C3%A4_TSO_46.pdf/54a761cc-d477-4f6f-8d2b-43aea3d900e7

Työturvallisuuslaki. 738/2002. Viitattu 29.11.2022

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>

Julkaisemattomat

Uudy. 2022a. Varautuminen vaaratilanteisiin. Sisäinen tiedotus. Luettu 18.1.2023

Uudy. 2022b. Turvallisuusinfo. Sisäinen tiedotus. Luettu 18.1.2023

Uudy. 2022c. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto rikosseuraamustyöntekijän tehtävänkuvauus. Sisäinen tiedotus. Luettu 18.1.2023

Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2022).....	7
--	---

Liitteet

Liite 1: Kyselyn kysymykset 46

Liite 1: Kyselyn kysymykset

VALMISTAUTUMINEN VAARATILANTEISIIN

1. Oletko mielestäsi saanut riittävän perehdytyksen vaaratilanteisiin? Kerro vapaasti.
2. Mitä mieltä olet työpaikkasi valmistautumisesta väkivaltatilanteisiin? Kerro vapaasti.
3. Uskotko osaavasi toimia väkivaltatilanteessa? Kerro vapaasti.
4. Uskotko että väkivaltatilanteessa kollegasi pystyivät auttamaan sinua? Kerro vapaasti.
5. Mitä ajatuksia/huolia herää siitä, jos työpaikallasi sattuisi väkivaltatilanne? Kerro vapaasti.

OMAT KOKEMUKSET TYÖTURVALLISUUDESTA

6. Oletko kokenut fyysistä tai henkistä väkivaltaa, seksuaalista häirintää asiakastyössä? Kerro vapaasti.
7. Oletko tuntenut turvattomuutta, stressiä ahdistusta tai pelkoa asiakastyössä? Kerro vapaasti.
8. Millaisissa tilanteissa olet kokenut turvattomuutta? Kerro vapaasti.
9. Mitkä asiat luovat turvallisuuden tunnetta työpaikallasi? Kerro vapaasti.
10. Onko työpaikallasi ollut väkivalta tai hälytystilanteita kun olet ollut töissä? Kerro vapaasti.
11. Koetko että väkivallan uhka tai mahdollisesti puutteellinen varautuminen sen suhteen vaikuttaa työhyvinvointiisi? Kerro vapaasti.
12. Mitä itse ajattelet turvallisuudesta omassa työssäsi? (Esimerkiksi millaisia uhkia on, onko niitä paljon, mistä ne johtuvat jne.) Kerro vapaasti.
13. Mitä ajattelet, millainen ajatusmaailma liittyen turvallisuuteen asiakastyössä on työkaverillasi? Kerro vapaasti.

TYÖYMPÄRISTÖ

14. Mitä ajatuksia herää työtilojen turvallisuudesta? (onko esimerkiksi poistumistiet kunnossa, onko työtilat sisusteltu niin että sieltä on aina esteetön pääsy, toimivatko ovet, luotatko hälytysjärjestelmään, oletko huomannut jotain puutteita?) Kerro vapaasti.

KEHITYSIDEAT

15. Miten mielestäsi työturvallisuutta voitaisiin parantaa asiakastyössä omasta mielestäsi? Kerro vapaasti.