

# Vankiloiden valvontahenkilökunnan osallistuminen täydennyskoulutukseen



Haavisto, Jarmo  
Karevaara, Marko

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Tikkurila

## Vankiloiden valvontahenkilökunnan osallistuminen täydennyskoulutukseen

Jarmo Haavisto ja Marko Karevaara  
Rikosseuraamusalan  
koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Helmikuu, 2009

Jarmo Haavisto ja Marko Karevaara

### Vankiloiden valvontahenkilökunnan osallistuminen täydennyskoulutukseen

Vuosi

2009

Sivumäärä 57

---

Rikosseuraamusalalla henkilökunnan täydennyskoulutuksesta vastaa Vankeinhoidon koulutuskeskus. Henkilökunnalla on mahdollisuus hakea oma-aloitteisesti tarpeelliseksi katsomaansa koulutukseen tai koulutukseen osallistuminen voi olla työnantajan velvoittamaa. Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia vankeinhoitolaitoksen valvontahenkilökunnan eli vartijoiden ja ylivartijoiden osallistumista täydennyskoulutukseen. Opinnäytetyössämme keskitymme vapaaehtoiseen, työntekijän itsensä kokemaan koulutustarpeeseen. Tarkoituksenamme on kartoittaa niitä syitä, miksi osa valvontahenkilökunnasta osallistuu aktiivisesti kursseille ja minkä vuoksi toiset ovat passiivisempia tai jopa vastustavat täydennyskoulutukseen osallistumista. Saadut tulokset antavat tietoa valvontahenkilökunnan asenteista ja mielipiteistä oman alansa täydennyskoulutuksesta ja tarkoituksena on, että tätä tietoa voidaan käyttää myös Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa tulevaisuuden täydennyskoulutuksen suunnittelussa.

Aineiston keruun toteutimme niin sanottuna Survey-tutkimuksena, laatimalla kyselylomakkeen, jonka avulla kartoitimme vastaajien perustietoja, vastaajan omaa - ja työyhteisön suhtautumista täydennyskoulutukseen, mielipiteitä kurssien sisällöistä ja mielipiteitä koulutuksen järjestämisestä yleensä. Kyselylomakkeissa esitimme aihetta käsitteleviä väittämiä, joihin vastaajat valitsivat eniten heidän mielipidettään vastaavan vaihtoehdon. Lisäksi esitimme muutamia avoimia kysymyksiä, joihin vastaajilla oli mahdollisuus vastata omin sanoin ja esittää näkemyksiä, joita emme mahdollisesti olleet huomioineet valmiissa väittämissä. Kyselylomakkeet lähetimme eri puolilla Suomea sijaitseviin suljettuihin ja avovankiloihin.

Kyselylomakkeita palautettiin runsaasti ja kato jäi vähäiseksi. Tämä oli merkittävää kyselyn luotettavuuden kannalta. Vastausten analysoinnissa käytimme sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä. Tulokset on esitetty tekstin ohella ympyrä- ja pylväskaavioin, sekä taulukoita apuna käyttäen.

Opinnäytetyömme tuloksista voidaan tehdä johtopäätös, että Vankeinhoidon koulutuskeskus on onnistunut täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja järjestelyissä ennakko-odotuksiamme paremmin. Pääosin valvontahenkilökunta on ollut tyytyväistä koulutustarjontaan, nähtävissä on kuitenkin toive saada enemmän vankiloiden turvallisuuteen liittyvää koulutusta, kuntouttavien koulutusohjelmien rinnalle.

Asiasanat: Elinikäinen oppiminen, koulutuksen tarve, täydennyskoulutus, vankila, vartija, Vankeinhoidon koulutuskeskus

Jarmo Haavisto and Marko Karevaara

**Prison officers` participation in further training**

Year 2009

Pages 57

---

In the field of criminal sanctions, the Training Institute for Prison and Probation Services is responsible for further education of the personnel. A staff member has a chance to voluntarily apply for any training he or she sees necessary, or participation in training may be obligated by the employer. The purpose of this thesis was to study how the correctional personnel at prisons, i.e. Prison Officers and Senior Prison Officers, participated in further training. This thesis focused on voluntary training, based on an employee's own needs for further education, and its purpose was to chart reasons why some members of surveillance or correctional personnel actively take part in courses and why others are more passive or even resist participation in further education. The obtained results shed light on personnel's attitudes about and opinions on further education in their own field, and the intention is that this information can be utilized also for future planning of further education in the Training Institute for Prison and Probation Services.

The data for this study was collected with a survey, by creating a questionnaire which was then used to find out respondents' background information, how respondents and work community regard further education, opinions on course contents, and opinions on organizing any education in general. The questionnaires contained statements relating to the topics, and respondents chose an option closest to their opinion. In addition, a few open questions were included, so that respondents were able to answer in their own words and offer views which possibly were not included in the rest of the questionnaire. The questionnaires were sent to closed and open correctional facilities in different parts of Finland.

The majority of the questionnaires were returned and the amount of non-returned ones was minimal. This was significant for the reliability of the survey. Both quantitative and qualitative methods were used for analyzing the data. The results are presented, along with text, in pie and bar charts, and with the help of tables.

Based on the results of the thesis, the Training Institute for Prison and Probation Services has succeeded in planning and organizing further education better than first anticipated. For the most part, the correctional personnel has been content with the selection of training courses. It can be noticed, however, that there is a desire for more training regarding prison safety in addition to rehabilitational training programs.

Keywords: life-long learning, need for education, further education, further training, prison, correctional officer, the Training Institute for Prison and Probation Services

## Sisällys

1 JOHDANTO.....	5
2 ELINIKÄINEN OPPIMINEN JA KOULUTUKSEN TARVE.....	6
2.1 Elinikäisen oppimisen teorioita.....	6
2.2 Koettu koulutuksen tarve.....	8
2.3 Koulutustarve osana koulutuksen suunnittelua.....	10
3 TÄYDENNYSKOULUTUS.....	11
3.1 Täydennyskoulutus osana elinikäistä oppimista.....	11
3.2 Täydennyskoulutuksesta ja oppilasvalinnoista.....	12
3.3 Opiskelijoiden lähtökohdat.....	13
3.4 Valvontahenkilökunnan osallistuminen täydennyskoulutukseen vuonna 2007....	15
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	18
5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen.....	18
5.2 Aineiston analysointi.....	22
6 TUTKIMUSAINEISTON PURKU JA TULOKSET.....	22
6.1 Taustatiedot.....	22
6.2 Suhtautuminen täydennyskoulutukseen.....	26
6.3 Täydennyskoulutuksen sisältö ja tarpeet.....	29
6.4 Koulutus.....	34
6.5 Työyhteisö.....	39
7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	41
7.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	41
7.2 Kehittämissideat.....	41
7.3 Jatkotutkimus ehdotukset.....	42
7.4 Yhteenveto.....	43
8 POHDINTA.....	45
LÄHTEET.....	51
KUVA, KAAVIO JA TAULUKKO-OTSIKKOLUETTELO.....	52
LIITTEET.....	53

## 1 JOHDANTO

Vankeinhoitolaitoksen henkilökunnalle järjestetään täydennyskoulutusta sekä rikosseuraamusviraston, että Vankeinhoidon koulutuskeskuksen<sup>1</sup> toimesta. Koulutukseen osallistuminen voi olla vapaaehtoista, jolloin työntekijät voivat oman harkintansa mukaan valita opetustarjonnasta kursseja, jotka heitä kiinnostavat tai jotka he kokevat omien työtehtäviensä kannalta kehittäviksi ja tarpeellisiksi. Toisena perusteena täydennyskoulutukseen osallistumiselle on työnantajan määräys. Pakollisen osallistumisen perusteena voivat olla organisaatiossa tapahtuvat muutokset ja uusien työmenetelmien käyttöönotto. Nämä muutokset saattavat edellyttää teoreettisen tiedon ja käytännön taidon päivittämistä tasolle, joka vastaa tulevia vaatimuksia ja mahdollistaa näistä työmenetelmistä suoriutumisen.

Koulutustarve on laaja-alainen käsite, jota voisi käsitellä vaikkapa yhteiskunnan, organisaation tai yksilön näkökulmasta. Yhteiskunta tarvitsee tiettyihin tehtäviin riittävän määrän tietyllä tavalla koulutettuja ihmisiä. Yhteiskunnan kannalta vankeinhoito henkilöstön koulutus tuottaa työntekijöitä, jotka panevat täytäntöön ja valvovat yhteiskunnan järjestyksen kannalta välttämättömiä vankeusrangaistuksia ja varmistavat tuomittujen yhteiskunnan jäsenten oikeudenmukaisen ja tasavertaisen kohtelun vankeusrangaistuksen aikana. Organisaation näkökulmasta koulutus tuottaa työntekijöitä, joiden tietojen ja taitojen lisääntyessä työn tekemisen laadun ja tehokkuuden odotetaan kasvavan, jolloin organisaatiolle asetetut tulostavoitteet ovat helpommin saavutettavissa tai ne voidaan jopa ylittää. Yksilön kannalta kouluttautumisen taustalla voi olla monia eri syitä. Motivaation lähteet voivat vaihdella uusien taitojen hankkimisesta, vaihtelun ja virkistyksen hakemiseen omalle työuralleen.

Keskityimme opinnäytetyössämme Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen, johon osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja yksilön itsensä kokemaan koulutustarpeeseen. Lähtökohtana oli olettamus, että tällä hetkellä täydennyskoulutukseen hakeutuu varsin marginaalinen osa henkilökunnasta ja usein samat henkilöt osallistuvat eri kursseille.

---

<sup>1</sup> Nykyään Rikosseuraamusalan koulutuskeskus

Rajasimme tutkimuksemme kohteeksi vankiloiden valvontahenkilökuntaan kuuluvat vartijat ja ylivartijat<sup>2</sup>, jotka edustavat suurinta henkilöstöryhmää ja joiden osallistumattomuutta vankilan perustyötä toteuttavina henkilöinä täydennyskoulutukseen voidaan pitää haasteena. Tutkimuksemme tavoitteena oli myös selvittää, minkä vuoksi toiset osallistuvat aktiivisesti koulutuksiin ja onko löydettävissä joitain selkeitä syitä, jotka aiheuttavat suuressa joukossa passiivisuutta tai jopa vastustusta suhtautumisessa täydennyskoulutukseen. Samalla voitiin tehdä vertailua, onko esimerkiksi iällä, palvelusvuosilla, peruskoulutuksella, sukupuolella tai työpaikan sijainnilla tai tyypillä (avo-/suljettu laitos) vaikutusta täydennyskoulutukseen osallistumiseen. Tutkimukseen osallistuvilla oli tilaisuus tuoda esiin omia näkemyksiään ja toiveitaan, jotka koskevat esimerkiksi koulutuksen aihepiirejä, sisältöjä ja toteuttamistapaa.

Esittämällä omasta työstä lähteviä ja omaa työtään tukevia ja kehittäviä koulutuksellisia näkemyksiä ja ehdotuksia, tutkimukseen osallistuvat toteuttivat myös Euroopan neuvoston suositusta, jonka mukaan täydennyskoulutuksen sisältöä suunniteltaessa tulisi huomioida henkilökunnan esittämiä toiveita. Toivomme tutkimuksemme palvelevan myös koulutuskeskuksen suunnittelijoita, mikä oli yhtenä lähtökohtana työtä aloittaessamme.

Opinnäytetyön toteutimme parityönä tehden, jossa prosessin alkuvaiheessa laitoimme ideoita paperille ja keskustelimme niistä. Sovimme hyvissä ajoin selkeän työnjaon, joka helpotti myöhemmin opinnäytetyön materiaalin keräämisessä ja purkamisessa. Kyselylomakkeen valmisteluvaiheessa olimme tiiviissä yhteistyössä opinnäytetyö ohjaajamme Raija Järvenpään kanssa. Lopullisessa opinnäytetyön koostamisessa jaoimme työt asiakokonaisuuksien mukaan, jonka jälkeen kokosimme ne yhdessä valmiiksi jäseneltyyn opinnäytetyön runkoon.

## ZELINIKÄINEN OPPIMINEN JA KOULUTUKSEN TARVE

### 2.1 Elinikäisen oppimisen teorioita

Elinikäinen oppiminen voidaan nähdä koulutuksen ohella jokapäiväisenä tavallisten työ- ja vapaa-ajan toimintojen yhteydessä tapahtuvana tiedostamattomana oppimisena koulutuksellisten yhteyksien ulkopuolella. Tuomisto (1991: 145) on jakanut oppi-

---

<sup>2</sup> Ylivartija nimike lakkautettiin 1.10.2006. Korvaava nimike on vankeinhoitoesimies.

mismuodot kolmeen eri ryhmään. Formaalilla oppimismuodolla tarkoitetaan kouluissa ja eri oppilaitoksissa lapsuus-, nuoruus- ja aikuisiällä tapahtuvaa tutkintoon tähtäävää koulutusta. Informaalia oppimista tapahtuu koko elämän ajan alkaen lapsuuden jäljittelevästä oppimisesta päättyen vanhuusiällä tapahtuvaan satunnaisoppimiseen tai itseopiskeluun. Informaalia oppimista voi tapahtua kaikissa eri ympäristöissä ja olosuhteissa. Näiden kahden edellä mainitun muodon väliin asettuu nonformaalinen oppimismuoto. Sillä tarkoitetaan koko eliniän kattavaa oppimista, joka tapahtuu lapsuudessa koulun ulkopuolella, jonkin organisoidun ryhmän, esim. harrastusryhmän järjestämänä. Aikuisiällä tapahtuvaa nonformaalia oppimista ovat organisoidut opinnot, jotka voivat olla harrastusopintoja, henkilöstökoulutusta tai yleissivistävää koulutusta. Vanhuusiällä nonformaalilla oppimisella voidaan tarkoittaa vaikkapa ikääntyneille suunnattuja kursseja. Tutkimuksemme aiheena oleva täydennyskoulutus ei sinänsä tähtää mihinkään valmistavaan tutkintoon, vaikka koulutus useimmiten hyväksytäänkin osaksi laajempaa tiettyyn oppiarvoon tähtäävää koulutusta. Tästä syystä täydennyskoulutus näyttäisi edustavan lähimmin nonformaalin oppimisen muotoa.

Silvennoinen (1998: 79-84) tarkastelee edellä mainituiden oppimismuotojen avulla opittuja taitotyyppisiä. Hän korostaa työpaikan merkitystä oppimispaikkana useimpien taitotyyppien kehittymisessä. Taitotyypit on jaettu keskeis-, reuna-, äänettömät-, piilotetut-, näkymättömät - ja avaintaidot luokkiin. Täydennyskoulutuksen tavoitteena on edistää työntekijän ammatillista osaamista ja syventää työkokemuksen kautta hankittua osaamista. Taitotyyppien lähempi tarkastelu osoittaa täydennyskoulutuksen merkityksen useimpien taitotyyppien oppimiskontekstina, vaikka Silvennoisen laatimasta taulukosta (1998: 81) se ei selviä.

*Keskeistaidoilla* tarkoitetaan yleisimmin työssä käytettäviä rutiininomaisia taitoja, joiden pohja luodaan koulutuksessa, mutta käytännön yhteys opitaan työharjoittelussa.

*Reunataidot* ovat käytössä satunnaisesti ja niitä tarvitaan apuna ammatin keskeisten tehtävien hoitamisessa poikkeustilanteissa. Reunataidot opitaan työnteon kautta, eikä koulutuksella nähdä olevan kuin vähäinen yhteys niiden oppimisessa. Vankeinhoitoalalla täydennyskoulutuksen merkitystä poikkeustilanteiden vaatimien reunataitojen oppimiselle ei voida väheksyä.

*Äänettömillä taidoilla* toisin sanoen hiljaisella tiedolla tarkoitetaan tiedostamattomia, vaikeasti ilmaistavia taitoja, jotka edellyttävät pitkää käytännön työkokemusta.



Koulutuksella ei katsota olevan merkitystä äänettömän taidon kehittymiselle. Täydennyskoulutukseen osallistuvalla henkilökunnalla on usein mittava työkokemus erilaisista tehtävistä ja eri vankiloista. Koulutustilaisuudet antavat usein mahdollisuuden tuoda esiin opetuskeskusteluiden, ryhmätöiden sekä vapaa-ajalla tapahtuvan keskustelun yhteydessä äänetöntä taitoa, josta saattavat hyötyä niin opiskelijat kuin kurssin kouluttajatkin.

*Piilotetut taidot* liittyvät tietoisesti salattuun valtaan. Koulutuksen ei katsota vaikuttavan valtasuhteiden muodostumiseen, vaan muodostuminen tapahtuu työyhteisön sisällä työtehtäviä hoidettaessa. Taitojen piilottamisella saatetaan tavoitella esimerkiksi kiireetöntä työtahtia tai ”hyväksikäytön” kautta ylityöllistetyksi joutumista. Täydennyskoulutuksen kautta lisääntynyt osaaminen kartuttaa yksilön arvostusta työtovereiden silmissä, ammattitaidon lisääntyminen vahvistaa työntekijän asemaa ja samalla valtaa työyhteisössä.

*Näkymättömillä taidoilla* tarkoitetaan yleensä henkilökohtaisiin, lähinnä sosiaalisiin taitoihin liittyviä ominaisuuksia, jotka henkilö itse tunnistaa, mutta yleisesti niitä pidetään itsestäänselvyyksinä eikä erityisinä taitoina. Näkymättömiä taitoja ovat muun muassa kyky hallita päällekkäisyyksiä työtehtävissä, organisointitaidot ja yhteyksien luominen ja ylläpito yhteistyökumppaneihin. Koulutuksella voidaan osittain vaikuttaa näkymättömän taidon kehittymiseen.

*Avaintaidoja* voidaan kehittää koulutuksen kautta lisäämällä yleissivistystä, ongelmanratkaisutaitoja, kommunikointitaitoja, yhteistyötaitoja sekä oppimaan oppimista. Avaintaidot auttavat muuttuvan työn hallitsemista ja uuden oppimista. Avaintaidot kehittyvät parhaiten kokemuksista, jotka liittyvät elämiseen ja työntekoon muutoksissa ja ongelmatilanteissa.

## 2.2 Koettu koulutuksen tarve

Työntekijällä ja työnantajalla on usein varsin erilainen näkemys siitä, minkälaista koulutusta tarvitaan tai halutaan. Oman alan oppilaitosten koulutustarjonta perustuu hyvin pitkälle työnantajan vaatimukseen ja tavoitteisiin. Yksilön (työntekijän) kokema koulutustarve on kuitenkin usein erilaista, kuin työnantaja tai oppilaitokset tarjoavat. Pahimmillaan seurauksena saattaa olla tilanne, jossa järjestetään työntekijöille koulutusta johon kukaan ei halua hakeutua tai sitten erittäin pieni osa henkilöstöstä

kokee sen tarpeelliseksi. Ajan myötä kehittyvä prosessi, jossa yhdet ja samat henkilöt hakeutuvat järjestettyihin koulutuksiin, kun taas suuri enemmistö kokee itsensä syrjäytetyiksi, koska heidän yksilöllisiä koulutustarpeita ei oteta huomioon.

Ongelmia aiheuttaa myös ihmisten erilainen suhtautuminen muutokseen ja oppimiseen. Yksilöiden välillä voi olla suuria eroja suhtautumisessa muutokseen, he voivat kokea sen itselleen joko haasteena tai uhkana. Peter Jarvis on erottanut kolme erilaista tapaa suhtautua muutokseen:

*Perinteistä kiinnipitäjät* ovat niitä, jotka mieluiten eivät muuttuisi ja joilla on sen vuoksi taipumus torjua potentiaaliset oppimistilanteet säilyttääkseen kaiken ennallaan.

*Sopeutujat* ovat niitä, jotka todennäköisemmin reagoivat ulkoiseen muutokseen yrittämällä palauttaa sopusoinnun oman elämänhistoriansa ja sosiokulttuurisen ympäristönsä välille muuttamalla omaa käyttäytymistään ja oppimalla ei-tiedostavilla tavoilla.

*Tiedostavat oppijat* ovat muita valmiimpia olemaan seikkailunhaluisia ja vastaamaan uusiin tilanteisiin uusilla, yksilöllisillä tavoilla. (Työn muutos ja oppiminen 1997: 46).

Monelle työntekijälle tylsä ja näköalaton työ voi olla sillä tavoin välttämätön paha, ettei sen vuoksi tunneta aihetta hakeutua verestämään huonoja koulukokemuksia. Sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät kietoutuvat paitsi yhteiskunnalliseen asemaan ja elämäntapaan myös sukupuoleen. Miesten ja naisten koulutustarve ja kouluttautumisen mieli jäsentyvät eri tavoin kytkeytyen työnjakoon perheessä ja työelämässä. Ammatillisen lisäkoulutuksen subjektiivinen tarve ei suinkaan aina perustu työn vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin, vaan liittyy myös luokka- ja sukupuolispesifiin elämäntapaan ja sen muovaamaan mielenlaatuun ja habitukseen (Silvennoinen H. ja kumpp. 1994: 30).

Koulutustarvetutkimuksissa on koulutustarpeen subjektiivisuutta ja objektiivisuutta käsitelty runsaasti. Ulkopuolisen arvioijan arvioimaa koulutustarvetta sanotaan objektiiviseksi koulutustarpeeksi. Se on niin sanottua asiantuntijan mittaamaa tarvetta, joka on tyydytettävä, jotta ”kohdehenkilö” pystyy työskentelemään asetettujen standardien mukaisesti (Silvennoinen H. ja kumpp. 1994: 30). Subjektiivisesta koulutustarpeesta puhuessaan eri tutkijat ovat pääpiirteissään yksimielisiä - sillä tarkoitetaan yksilön kokemaa koulutustarvetta eli lyhyemmin koettua koulutustarvetta. (Varila J. 1989).

Opinnäytetyömme ja tutkimusongelmamme perustui tähän subjektiiviseen koulutustarpeeseen. Halusimme selvittää, mikä on vankeinhoitolaitoksen valvontahenkilökunnan koettu koulutustarve erityisesti vartijoiden ja ylivartijoiden keskuudessa. Vankeinhoidon täydennyskoulutuksessa tämä epäkohta jää usein suurempien kokonaisuuksien taakse, eivätkä ihmisten yksilölliset tarpeet saa huomiota. Asian voisi kiteyttää kahteen kysymykseen, mitä halutaan ja miksi halutaan?

Koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien avaaminen sekä näiden kytkeminen työtehtävien kehittämiseen ovat varmastikin työntekijöiden koulutushalukkuuden perusedellytyksiä, mutta eivät sittenkään riittäviä. On nimittäin samanaikaisesti huolehdittava myös siitä, että työntekijöillä on tosiasialliset mahdollisuudet osallistua niin koulutusta kuin työn muotoiluakin koskevaan päätöksentekoon (Silvennoinen H. ja kumpp. 1994: 18). Koulutustarpeen selvittämisen keskeinen lähtökohta on, kuka määrittelee kenenkin koulutustarpeen eli kenen näkökulmasta koulutustarvetta tarkastellaan; yksilön, työnantajan vai oppilaitoksen?

### 2.3 Koulutustarve osana koulutuksen suunnittelua

Koulutuksen suunnittelu on vaihe, jossa mietitään erilaisia vaihtoehtoja niin sisällön kuin toteutuksenkin osalta. Vankeinhoidossa vallitsevat arvot, periaatteet ja tavoitteet sanelevat paljolti, minkälaista täydennyskoulutusta henkilöstölle tarjotaan. Koulutusta suunniteltaessa on myös huomioitava monen erilaisen henkilöstöryhmän tarpeet. Tarvearviointi edeltää koulutuksen tavoitteiden määrittämistä, jotka ohjaavat koulutussisältöjen valintaa. Useat tutkijat ovat todenneet, että tarvearvioinnin tarkoituksena on pitävän perustan luominen mielekkäiden koulutustavoitteiden asettamista varten. Anglosaksisessa terminologiassa liitetään tarvearviointiin (needs assessment) sen tulosten tulkitseminen ja hyödyntäminen koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Näin -needs assessment- käsitteen lähin suomenkielinen vastine lienee koulutustarpeen arviointi ja selvitys. (Varila J. 1989).

Koetun koulutustarpeen selvittäminen antaa oppilaitokselle erilaisen näkökulman lähestyä koulutuksen suunnittelua. Se avaa uudenlaisia väyliä kehittää ja suunnitella täydennyskoulutusta yksilön kokemien tarpeiden mukaan ja toivon mukaan lisää innostuneisuutta hakeutua täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusjärjestelmän kehittäminen on tärkeä osa muuttuvaa vankeinhoitoa. Opetusministeriön julkaisussa,

Näkökulmia koulutuksen kehittämiseen 1991, todetaan seuraavaa: ”Koulutusjärjestelmää kehitetään entistä avoimemmaksi, järjestelmän osien raja-aitoja madalletaan ja rakenteellisia esteitä vähennetään. Koulutuksen sisältöjä kehitetään siten, että parannetaan edellytyksiä yksilön jatkuvaan oppimiseen ja persoonallisuuden kasvuun. Opetussuunnitelmien ja niiden osien yhteismitallisuutta parannetaan”.

Didaktiikka (opetusoppi, ”opetustiede”) on kasvatustieteen ehkä kaikkein keskeisin ja omin alue, onhan kasvatustoiminnassa tavallisesti kysymys nimenomaan opettamisesta. Didaktiikka on perusluonteeltaan opetusta koskeva normatiivinen järjestelmä. Sen ohjaamana laaditaan opetussuunnitelma, joka voidaan jakaa perusteosaan ja varsinaiseen konkreettiseen suunnitelmaan. Opetuksen keskeisiä komponentteja ovat sisältö ja muoto eli mitä opetetaan ja miten tämä tehdään. Näin tarkasteltuna on ilmeistä, että koulutustarvetutkimukset ovat didaktiikkaan, erityisesti opetussuunnitelmaan liittyviä tutkimuksia. (Varila J. 1989).

### 3TÄYDENNYSKOULUTUS

#### 3.1 Täydennyskoulutus osana elinikäistä oppimista

Elinikäisen oppimisen ajatus on käsite, joka on saavuttanut 1990-luvun lopulta pysyvän aseman niin päättäjien kuin koulutusväenkin keskuudessa sillä tarkoitetaan inhimillisten voimavarojen jatkuvaa kehittämistä kunkin yksilön omilla ehdoilla ja omalla vastuulla (Silvennoinen H. Tulkki P. 1998: 9). Elinikäisellä oppimisella viitataan usein aikuisiällä tapahtuvaan opiskeluun, joka saattaa tähdätä uuteen koulutukseen tai oppiarvoon, joka mahdollistaa työn tekemisen uudella alalla tai vertikaalisen siirtymisen organisaation sisällä. Täydennyskoulutus elinikäisen oppimisen muotona tavoittelee ensisijassa henkilön tietojen ja taitojen kehittämistä omalla alallaan ja syventää ammatillista osaamista laajentaen toimimismahdollisuuksia organisaatiossa horisontaalisella tasolla. Elinikäisen tai elämänlaajuisen oppimisen perusteet löytyvät yhteiskunnallisista muutoksista, globalisaatiosta ja teknologian nopeasta kehittymisestä. Vankeinhoidon alalla voidaan kuitenkin todeta, että perustehtävät ovat säilyneet ennallaan, joskin muutos rikoksentekijöiden pitämisestä poissa yhteiskunnasta ja työn teettäminen ovat saaneet uusia hoidollisia, kuntouttavia ja yhteiskuntaan sopeuttamiseen tähtääviä tavoitteita ja työn muotoja, joilla voidaan perustella henkilökunnan jatkuvan kouluttautumisen tarvetta.

”Elinikäinen oppiminen ei ole enää vain yksi yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen osa-alue, vaan siitä on tultava opetuksen antamisen ja opetukseen osallistumisen kantava periaate kaikissa oppimisympäristöissä” (Elinikäinen oppiminen 2000: 3). Jukka Tuomisto kirjoittaa elinikäisen oppimisen painopisteen siirtymisestä koulujärjestelmän kehittämisestä erilaisten oppimisympäristöjen luomiseen. Sen mukaan tutkintoon tähtäävän (formaalisen) koulutuksen merkitys suhteessa koko elinikäiseen oppimiseen vähenee. ”Aikuiset eivät usein halua eikä heidän pitäisikään olla muodollisen koulutuksen kohteena koko elämänsä” (Tuomisto J.2003: 68). Vankeinhoidon koulutuskeskuksen tarjoama koulutus vastaa nimenomaan tähän haasteeseen, koska koulutukseen osallistuminen tapahtuu yksilön omien intressien pohjalta. Omaehtoinen osallistuminen puolestaan mahdollistaa miellyttävän oppimisen, joka omaan uteliaisuuteen ja itsensä kehittämisen tarpeeseen perustuvana tuottaa henkilölle mielihyvää, lisäen samalla ammatillisia valmiuksia työelämässä. Vanhenevan, eläkeikää lähestyvän henkilöstön kohdalla kynnystä täydennyskoulutukseen osallistumiseen korrattavat usein oppimisympäristössä ja opetus-/oppimismenetelmissä tapahtuneet muutokset muun muassa tietokoneen käyttövaatimukset. Vanhemman väestön mukana menetetään usein informaation oppimisen eli elämänpituisen oppimisprosessin kautta hankittuja tietoja, taitoja, näkemyksiä ja asenteellisen suhtautumisen muotoja, jotka niin sanottuna hiljaisena tietona siirtyisivät nuoremman henkilöstön osamispääomaksi. Informaalista oppimista tapahtuu jokaisen kohdalla, samoin kuin tiedon siirtymistä nuoremmilta vanhemmille työyhteisössä normaalin työnteon yhteydessä, mutta täydennyskoulutustilaisuudet tiettyine aihepiireineen saattaisivat tuoda esiin tätä niin sanottua hiljaista tietoa ja antaa sille uutta sisältöä ja merkitystä.

### 3.2 Täydennyskoulutuksesta ja oppilasvalinnoista

Vankeinhoidon koulutuskeskuksen tarjoama täydennyskoulutus suunnitellaan vastaamaan oikeusministeriön kriminaalipoliittisen osaston asettamia tulostavoitteita. Koulutuskeskus toimii kriminaalipoliittisen osaston alaisuudessa, joka määrittelee myös taloudelliset resurssit, joiden puitteissa koulutus järjestetään joko omasta tai ulkopuolisen kouluttajan toimesta. Täydennyskoulutusta tarjotaan vankeinhoitolaitoksen henkilökunnan lisäksi myös kriminaalihuoltolaitoksen henkilökunnalle. Tällä hetkellä koulutuksen sisältö näyttäisi jakautuvan siten, että uusille rikosseuraamusalan työntekijöille järjestetään rikosseuraamusalan perusopintojen lisäksi virkamiehen asemaan ja tehtäviin sekä turvallisuuteen perehdyttävää koulutusta. Alan peruskoulutuk-

sen saaneelle ja työkokemusta hankkineelle henkilöstölle tarkoitettu koulutus sisältää pääasiassa erilaisten kuntouttavien toimintojen ohjaamiseen tähtäävää koulutusta. Kuntouttaviin koulutusohjelmiin osallistuminen velvoittaa useimmiten koulutettavan ohjelman mukaisen toiminnan toteuttamista omassa työssään, mikä saattaa estää yleissivistävään ja oman alansa toimintojen kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen perustuvan täydennyskoulutukseen osallistumisen. Perustyötä tekeväälle valvontasektorilla toimivalle työntekijälle, jonka tavoitteena olisi päivittää omia työtehtäviään koskevia tietoja ja taitoja, koulutustarjonta on varsin niukka.

Euroopan neuvoston Ministerikomitea on suosituksessaan R (97) 12 todennut: ”Koska täydennyskoulutuksen tehtävä on auttaa työntekijöitä kehittämään ammattiinsa kuuluvaa teoreettista ja käytännöllistä osaamistaan, koulutuksen sisällön tulee vastata työntekijöiden tehtäviään hoitaessaan havaitsemia ja ilmoittamia koulutustarpeita.” Täydennyskoulutustarjonta ei tällä hetkellä näyttäisi vastaavaan tähän periaatteen, koska koulutuksen sisältö laaditaan palvelemaan vankeinhoidolle asetettuja tulostavoitteita organisaation näkökulmasta, tällöin saattaa muodostua ristiriita organisaation ja yksittäisen työntekijän tavoitteiden välillä. Tavoittelemisen arvoisessa tilanteessa sekä työntekijän että työnantajan koulutukselliset tavoitteet olisivat yhtenevät.

Täydennyskoulutukseen osallistuu vuosittain 800 - 900 henkilöä. Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus tutustua kurssitarjontaan hyvissä ajoin ennen niiden toteutusajan kohtaa. Kurseista kerrotaan sen laajuus, sisältö, kohderyhmä, jolle koulutus on ensisijaisesti tarkoitettu, suoritusmenetelmä, paikka, ajankohta ja kouluttaja. Koulutukseen hakeutuminen perustuu vapaaehtoisuuteen, joskin hakeutumiseen saattaa vaikuttaa esimiehen taholta tulevat odotukset, joiden esille ottaminen on luonnollista vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa. Henkilön valituksi tuleminen tavoiteltuun koulutukseen ei myöskään ole itsestään selvää. Valintaan vaikuttavat oman työpaikan koulutusyhdyshenkilön näkemys koulutuksen tarpeellisuudesta työnantajan kannalta, lisäksi hänen tehtävänä on useamman henkilön hakiessa asettaa heidät ensisijaisuus järjestykseen. Näiden ja hakijan itse laatiman selvityksen perusteella koulutuskeskuksen valintaryhmä tekee päätöksen kurssille valittavista.

### 3.3 Opiskelijoiden lähtökohdat

Tutkimuksemme kohteena olevien vartijoiden, jotka tekevät vankiloissa lähityötä vankien kanssa ja esimiestehtävissä toimivien ylivartijoiden koulutustaustassa sekä opiskeluvälmiudessa oli eroja, riippuen ajankohdasta, milloin he ovat alalle tulleet ja mitkä ovat olleet sen hetkiset pääsyvaatimukset. Vuoteen 1987 asti vartijakurssille pääsyn pohjakoulutusvaatimuksena oli kansakoulun suorittaminen. Vuodesta 1988 lähtien perustutkinnolle pääsyyn on vaadittu lukion tai toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaminen. Useilla henkilöillä on ennen vankeinhoitoalalle siirtymistä ollut ammatillinen tai jopa ammattikorkeakoulupohjainen tutkinto suoritettuna. Tämän lisäksi heillä voi olla useiden vuosien työkokemus jostain muusta ammatista. Nykyään Vankeinhoidon perustutkinnolle voidaan ottaa henkilö, joka on:

- hakuajan päättämiseen mennessä täyttänyt 18 vuotta;
- suorittanut vähintään toisen asteen ammatillisen tutkinnon (ammatillisen perustutkinnon), lukion oppimäärän tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) tarkoitetun ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai niitä vastaavan aikaisemman tutkinnon taikka edellä tarkoitettuja tutkintoja vastaavat ulkomaiset opinnot;
- terveydentilaltaan ja muilta ominaisuuksiltaan vankeinhoitotyöhön sopiva; sekä
- suorittanut hyväksyttävästi valintakokeen

(Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2009).

Oikeusministeriön asettaman työryhmän mietinnön (2002:18) mukaan vuonna 2002 virassa olleesta valvontahenkilöstöstä arvioitiin perustutkinnon suorittaneiksi noin 40 prosenttia. Tällä hetkellä perustutkinnon suorittaneita voidaan arvioida olevan noin puolet. Samassa mietinnössä on todettu nuoremman polven valvontahenkilöstön hakkuuden jatkuvaan itsensä kouluttamiseen lisääntyneen, minkä vuoksi koulutuskeskuksen tulisi vastata haasteeseen uudistamalla täydennyskoulutuksen sisältöä heidän odotuksiaan vastaavaksi. Myös vanhemman henkilöstön täydennyskouluttaminen nähtiin tarpeelliseksi, mikä aiheuttaa haasteita opetuksessa käytettävien toteuttamismenetelmien suunnittelulle. Suunnittelussa tulisi huomioida erilaisista koulutus lähtökohdista tulevat henkilöt, joiden opiskeluhistoria saattaa jakaantua usealle eri vuosikymmenelle, jolloin opiskeluvälmiudetkaan eivät voi olla samalla tasolla. Ylivartijat ovat suorittaneet perustutkinnon tai sitä edeltäneen vartijakurssin lisäksi vuoden kestävästi opistotasoisesti määritellyn vankeinhoitotutkinnon tai sitä edeltävän ylivartijakurssin. Ammatillista koulutusta edeltäneessä peruskoulutuksessa ei kuitenkaan ole eroja. Tällä hetkellä vankeinhoitolaitoksessa ei enää järjestetä omaa esimieskoulu-

tusta vaan esimieheksi voi hakea kaikki soveltuvan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt. Laurea ammattikorkeakoulun Tikkurilan opintopisteessä aloitti vuodesta 2002 rikosseuraamusalan oma opintolinja, josta sosionomi nimikkeellä valmistutaan rikosseuraamusalan asiantuntija- ja esimiestehtäviin.

### 3.4 Valvontahenkilökunnan osallistuminen täydennyskoulutukseen vuonna 2007

Keräsimme tilastotietoa vuoden 2007 aikana Vankeinhoidonkoulutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen osallistuneista. Huomioitavaa on, että Vankeinhoidon koulutuskeskus oli nimenvaihdoksen myötä muuttunut Rikosseuraamusalan koulutuskeskukseksi ja entinen ylivartija nimike oli muuttunut vankeinhoitoesimieheksi. Poimimme osallistujaluetteloista tutkimuksemme kohteena olevat vartijat ja vankeinhoitoesimiehet ja heidät erittelimme vielä sukupuolen mukaan. Vuonna 2007 Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen osallistui yhteensä 978 henkilöä, joista vankeinhoitolaitoksen valvontahenkilökuntaa oli 489 eli tasan puolet kaikista osallistujista. Miesten osuus osallistuneista oli 373 ja naisten 116 (Taulukko 1). Vartijoita täydennyskoulutukseen osallistuneen valvontahenkilökunnan määrästä oli 294 ja vankeinhoitoesimiehiä 195 (Taulukko 2). Tilastoista puuttui lähityön menetelmien osiosta yksipäiväiseen rangaistusajan suunnitelmiin liittyvään koulutukseen - ja kaksipäiväiseen Vankilasta vapaaksi -seminaariin osallistuneiden tiedot.

#### TAULUKKO 1

##### Täydennyskoulutukseen vuonna 2007 osallistuneet miehet ja naiset

<u>Täydennyskoulutus</u>	<u>miehet</u>	<u>naiset</u>	<u>Yht.</u>
Lähityön menetelmät	107	53	160
Organisaatio ja perehtyminen	80	21	101
Uusintarikollisuuteen vaikuttaminen	9	19	28
Turvallisuus	177	23	200
<u>Yhteensä</u>	<u>373</u>	<u>116</u>	<u>489</u>

#### TAULUKKO 2

##### Täydennyskoulutukseen vuonna 2007 osallistuneet vartijat ja vankeinhoitoesimie-



het

Täydennyskoulutus	vartijat	vhe:t	Yht.
Lähityön menetelmät	60	100	160
Organisaatio ja perehtyminen	46	55	101
Uusintarikollisuuteen vaikuttaminen	27	1	28
Turvallisuus	161	39	200
Yhteensä	294	195	489

Tilastoissa opintojaksot oli luokiteltu neljään eri kokonaisuuteen; *Lähityön menetelmät*, *Organisaatio ja perehdyttäminen*, *Uusintarikollisuuteen vaikuttaminen* ja *Turvallisuus*. Lähityön menetelmien koulutukseen oli vuoden 2007 aikana osallistunut yhteensä 160 henkilöä. Näistä miehiä oli 107 ja naisia 53. Vankeinhoitoesimiesten osuus oli lähes 63 prosenttia ja tähän vaikutti varmaankin suurelta osin vuoden 2006 syksyllä voimaan tullut uusi vankeuslaki. Uudessa vankeuslaissa edellytettiin, että jokaiselle vangille tehdään henkilökohtainen rangaistustajan suunnitelma eli Ransu. Ransujen seuraaminen ja päivittäminen lankesivat uudessa vankeuslaissa toiminnoista vastaavien, päivätyötä tekevien vankeinhoitoesimiesten tehtäväksi. Tämän uudistuksen toteuttamiseksi tarvittiin rangaistusajan suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan liittyvää koulutusta. Tähän tarpeeseen Rikosseuraamusalan koulutuskeskus vastasi järjestämällä viisi edellä mainittua aihetta käsittelevää koulutusta vuoden 2007 aikana. Näihin koulutuksiin osallistui 65 vankeinhoitoesimiehen lisäksi vain seitsemän vartijaa.

Organisaatioon ja perehdyttämiseen liittyvät opintojaksot sisälsivät kokeneemmalle henkilöstölle suunnattua perehdyttäjäkoulutusta, harjoittelun ohjaajien koulutus- ja arviointipäiviä sekä esimies- ja johtamiskoulutusta. Vankeinhoitoalalla vähemmän aikaa työskennelleille annettiin koulutusta muun muassa rikosseuraamusalan perusteisiin ja virkamiehen asemaan ja tehtäviin perehdyttävä koulutus. Näihin koulutuksiin osallistuneista vartijoiden ja vankeinhoitoesimiesten määrät olivat suunnilleen yhtä suuret. Naisten osallistujamäärä oli noin neljännes miehiin verrattuna.

Uusintarikollisuuden vaikuttamiseen oli vähiten koulutustarjontaa ja se näkyi myös osallistujien määrässä. Nämä koulutukset ovat usein varsin spesifejä ja niiden tehtävänä on tuottaa ohjaajia, jotka perehtyvät tietyn rikostyyppin torjuntaan tähtäävään

ohjelmaan. Esimerkkinä Stop- ohjelma, jonka tarkoituksena on vähentää seksuaalirikollisuutta, vaikuttamalla seksuaalirikollisiin ja vähentää erityisesti ohjelman käyneiden uusimisriskiä syyllistyä uudelleen vastaaviin rikoksiin. Uusintarikollisuuteen vaikuttavat ohjaajakoulutukset ovat usein vaativampia (5-12 opintopistettä), kuin muut koulutukset. Ne sisältävät huomattavan määrän itsenäistä etäopiskelua ja koulutuksen saaneiden odotetaan hyödyntävän saamaansa koulutusta omissa vankiloissaan toimimalla kyseisten kurssien ohjaajina. Uusintarikollisuuteen vaikuttavien ohjelmien tarjontaa on jaettu siten, että tiettyä ohjelmaa tarjotaan vain joissakin vankiloissa, jolloin koulutukseen osallistujatkin valitaan luonnollisesti näistä vankiloista. Koulutukseen osallistujista enemmistö on naisia ja valvontapuolen koulututtajat vartijoita. Vankeinhoitoesimiesten hakeutuminen ohjaajakoulutukseen näyttää olevan vähäistä.

Turvallisuuteen liittyvä koulutus sisälsi yleistä rikosseuraamusalan turvallisuuskoulutusta, voimankäyttökoulutusta, tarkastus- ja turvallisuuskoulutusta, itsepuolustus koulutusta sekä näiden kouluttajakoulutusta. Tätä osa-aluetta voidaan pitää vartijoiden perinteistä turvallisuudesta huolehtivaa työtettä tukevana koulutuksena. Tilastojen perusteella turvallisuuskoulutukseen osallistujia on pääsääntöisesti miespuolinen vartija tai vankeinhoitoesimies ja osallistujamäärät ovat samassa suhteessa kyseisten virkojen määriin. Naisten osuus näissä koulutuksissa on huomattavan pieni. Tutkimastamme vuoden 2007 aineistosta emme kuitenkaan selvittäneet niiden henkilöiden tietoja, jotka olivat hakeneet kurssille, mutta eivät olleet tulleet valituiksi. Näin ollen jää osittain epäselväksi, onko yksilön kokemus koulutustarve ja valinnat kohdanneet vai onko työnantajan määrittelemä koulutustarve mennyt etusijalle. Kyselytutkimuksemme vastaajista enemmistö kaipasi lisää turvallisuuteen painottuvaa koulutusta. Näyttäisi, että siihen liittyviä kursseja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa olisi tarjolla, mutta järjestetäänkö niitä riittävästi ja tarvittavan laaja-alaisesti?

#### 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää vankeinhoitolaitoksen valvontahenkilökunnan osallistumisaktiivisuus järjestettyihin täydennyskoulutuksiin, joko Vankeinhoidon

koulutuskeskuksessa tai jossain muussa oppilaitoksessa. Päähuomio kiinnittyi kuitenkin osallistumiseen Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa, sillä se on vankeinhoitajien oma ja samalla ainoa koulu, joka antaa ammatillista koulutusta vanginvartijoille ja ylivartijoille. Halusimme myös löytää vastauksia koettuun koulutustarpeeseen ja karottaa tyytyväisyyttä nykyiseen koulutustarjontaan. Laatimillamme kysymyksillä etsimme myös vastausta löytyykö ammattikunnastamme niin sanottuja elinikäisiä oppijoita, jotka haluavat kehittää ja päivittää ammattitaitoaan myös perustutkinnon jälkeen. Yksi tavoitteistamme oli myös, että kysely auttaisi Vankeinhoidon koulutuskeskusta tulevaisuuden koulutusten suunnittelussa, tosin tähän kohtaan suhtauduimme tietyin ennakkovarauksin.

Jaoimme kyselylomakkeessa olevat kysymykset pääosin suljettuihin eli strukturoituihin sekä muutamaaan avoimeen kysymykseen. Tutkimuskysymykset pyrimme jakamaan selkeisiin asiakokonaisuuksiin siten, että ensimmäisenä saimme yleistiedot vastaajista ja heidän taustoistaan. Tämän jälkeen jaoimme koulutukseen liittyvät kysymykset kolmeen erilliseen kokonaisuuteen ja viimeisenä osiona selvitimme työyhteisön suhtautumisen. Suljetuissa kysymyksissä annoimme valmiita vaihtoehtoja, jotta vastaajien olisi helpompaa ymmärtää väittämät ja vastata niihin. Mitta-asteikkona käytimme Likertin asteikkoa. Kun kyse on asenteiden tai mielipiteiden mittaamisesta, yksi useimmin käytetyistä ja sopivimmista vaihtoehdoista on Likertin asteikko (Aaltola J. & Valli R. 2001: 159). Vastausvaihtoehtoja oli viisi: ”täysin eri mieltä”, ”osittain eri mieltä”, ”en osaa sanoa”, ”osittain samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Näistä vaihtoehdoista vastaajien tuli ympyröidä yksi vaihtoehto. Avoimissa kysymyksissä pyysimme vastaajia kertomaan omin sanoin täydennyskoulutuksesta ja omista ajatuksistaan. Avoimessa vastauksessa vastaaja kertoo omin sanoin tilanteensa ja vastaukset voidaan luokitella jälkepäin eri tavoin ja eri näkökulmista. Avoin kysymys on työläs, mutta hyvä tapa selvittää ongelma, josta entuudestaan on vain vähän tietoa (Niemi H. & Tourunen K. 1996: 46).

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen

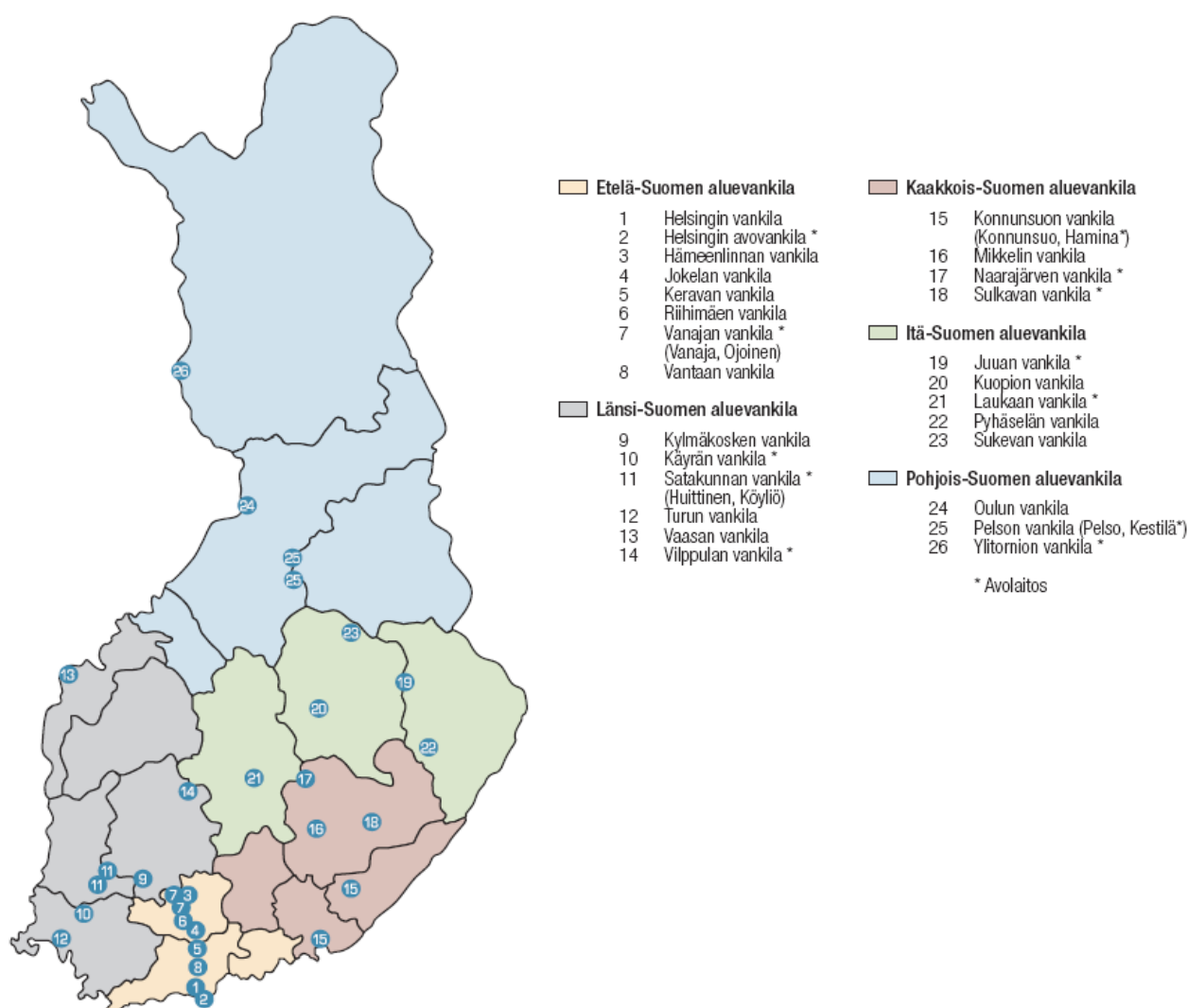
Tarkastellessamme tutkimusongelmaa ja sen tavoitteita, halusimme mahdollisimman tehokkaan ja luotettavan tietojenkeruumenetelmän. Saadaksemme mahdollisimman kattavan tuloksen, käytimme niin sanottua Survey-tutkimusta. Survey-tutkimuksella tarkoitetaan suunnitelmallista kysely- tai haastattelulomakkeen avulla toteutettavaa tiedonkeruuta. Survey-tutkimus on tehokas ja taloudellinen keino kerätä tietoa suurten ryhmien toiminnasta silloin, kun tietoa tutkimusongelmasta ei ole saatavissa rekistereistä tai aikaisemmista tutkimuksista. (Niemi H. & Tourunen K. 1996: 41).

Kyselylomakkeen laatimisessa oli muistettava mitä halusimme tietää ja tutkia eli lyhyesti sanottuna tutkimusongelman olemassaolo. Halusimme kyselylomakkeeseen yksinkertaiset vastaamis- ja täyttöohjeet, muodostimme selkeän ja mielenkiintoisen rungon, jotta vastauksia saataisiin mahdollisimman kattavasti. Kyselomakkeen kysymysten tuli muodostaa mielekäs kokonaisuus, jossa haastateltavat saivat antaa mielteidensä ja ehdotuksiansa vaikuttaa. Lisäksi kyselylomakkeen mukana lähetimme saatekirjeen kaikille vastaajille, jossa kerroimme lyhyesti keitä olemme ja miksi kyselylomake on lähetetty.

Tehtävän edetessä tuli muistaa tiedonkeruun todellinen tarkoitus ja päämäärä. Laadittuamme kyselylomakkeen huhtikuussa 2006, suoritimme sen testauksen vankeinhoitotutkinto 9:n opiskelijoilla, joita oli yhteensä kahdeksantoista. Testiryhmämme vastaajilla oli usean vuoden kokemus vankeinhoitotyöstä, sekä vankeinhoidon perustutkinto suoritettuna. Testilomake täytettiin suljetussa luokkatilassa, jonka jälkeen opiskelijat palauttivat välittömästi kyselylomakkeet meille. Kun kaikki olivat täyttäneet ja palauttaneet kysymyslomakkeet pyysimme opiskelijoilta myös suullista palautetta. Opinnäytetyön ohjaajamme Raija Järvenpää antoi oman ammattitaitoisen näkemyksensä kyselylomakkeen runkoon ja laadittaviin kysymyksiin. Raija Järvenpäältä ja testiryhmältä saamamme palautteen pohjalta teimme kyselylomakkeeseen viimeiset korjaukset ja muutokset, jonka jälkeen se oli valmis postitettavaksi vastaajille.

Vankeinhoitolaitoksen henkilökunnasta 1561 henkilöä (Rikosseuraamusvirasto 31.12.2007) kuuluu vartiointi ja valvontahenkilökuntaan eli siihen kohderyhmään, johon tutkimuksemme keskittyi. Vuonna 2007 vankeinhoitolaitoksessa palveli vakituisessa virkasuhteessa 86,7 prosenttia henkilöstöstä ja määräaikaisessa työsuhteessa 13,3 prosenttia. Tästä henkilökuntamäärästä naisia on 254 ja miehiä 1307. Miettiesämme kuinka suuri määrä kyselylomakkeita tulisi lähettää, päädyimme noin 150 lomakkeeseen, joka vastaa 10 prosenttia vartiointi- ja valvontahenkilökunnan kokonais-

määrästä vankeinhoitolaitoksessa. Tarvittavan otoksen kokoon vaikuttaa tutkimusaihe sekä analyysi- ja tulostustarkkuus. Otoksen pitää olla niin suuri, että pienimpäänkin tarkasteltavaan yksikköön tulisi riittävästi tapauksia (Niemi H. & Tourunen K. 1996: 42). Kyselylomakkeiden määrässä pyrimme huomioimaan vastaamatta jättämisestä johtuvan kadon ja sen vaikutuksen mahdolliseen lopputulokseen. Kato tarkoittaa vastaamatta jättämisestä tai jostain vastaavasta syystä johtuvaa havaintoaineiston puutteellisuutta.



KUVA 1. Suomen vankilat vuonna 2007 (Rikosseuraamusviraston vuosikertomus 2007) Saadaksemme mahdollisimman kattavasti mielipiteitä, lähetimme kyselylomakkeet viiteen suljettuun vankilaan ja yhtä moneen avovankilaan. Vankiloita (Kuva 1) valitessamme pyrimme huomioimaan niiden maantieteellisen sijainnin. Tarkoituksemme oli saada kysely koko maata kattavasti. Suhteutimme kyselylomakkeiden määrän vanki-

loiden valvontahenkilöstön määrän mukaan, siten että suurimpiin vankiloihin lähetimme 20 - 25 ja pienimpiin 10 kyselylomaketta. Laitokset, joihin kyselylomakkeita lähetimme: (suluissa lähetettyjen lomakkeiden lukumäärä / saatujen vastausten lukumäärä)

- Pelson vankila (20/16)
- Kestilän avo-osasto (10/10)
- Naarajärven vankila (14/8)
- Pyhäselän vankila (20/14)
- Konnunsuon vankila (20/15)
- Hämeenlinnan vankila (25/21)
- Helsingin vankila (25/23)
- Vanajan avo-osasto (11/7)
- Vilppulan vankila (10/3)
- Vaasan vankila (12/8)

Tavoitteenamme oli mahdollisimman suuri vastausten määrä. Varmistaaksemme tämän, valitsimme tutkimuksemme kohteena olevista vankiloista henkilöt, jotka toimivat yhteyshenkilöinä heidän vankilassaan tehdylle kyselytutkimukselle. Valitsimme etukäteen vastaajat vankitietojärjestelmän käyttäjärekisteristä siten, että vastaajien joukossa oli sopivassa suhteessa nais- ja miespuolisia vartijoita sekä ylivartijoita. Rekisteristä ei selviä muut asiat, kuin nimi, virkanimike ja laitos jossa henkilö työskentelee. Edellä esiteltyä menetelmää kutsutaan ryväotannaksi. Siinä perusjoukon yksiköt ryhmitellään jonkin ominaisuuden mukaan osajoukoiksi eli ryppäiksi ja niistä siten poimitaan esimerkiksi yksinkertaisella satunnaisotannalla tutkimukseen tulevat ryppäät (Niemi H. & Tourunen K. 1996: 38).

Lähetimme kyselylomakkeet postitse yhteyshenkilöillemme, jotka vastasivat lomakkeiden edelleen jakamisesta valitsemillemme vastaajille. Yhteyshenkilöt myös keräsivät vastaukset ja lähettivät ne meille kootusti takaisin. Postikysely on haastattelua hitaampi tiedonkeruumuoto ja postikyselyn kenttävaihe lomakkeiden postituksesta viimeisiin palautuksiin kestää kohderyhmästä, tutkinta-aiheesta ja seurantatavasta riippuen yleensä 6-9 viikkoa (Niemi H. & Tourunen K. 1996: 44). Onnistuneen yhteyshenkilötoiminnan ansiosta saimme kyselylomakkeet kuukauden sisällä niiden lähettämistä. Lähettämistämme 167 kyselylomakkeesta saimme 125 takaisin, vastausprosentin muodostuessa 75 prosenttiin. Saamiemme vastausten määrää voidaan pitää

merkittävänä, sillä palauttamattomia lomakkeita eli katoa tuli ainoastaan 42 kappaletta.

## 5.2 Aineiston analysointi

Kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tarvitaan monenlaisia analyysitapoja. Niitä ei voida asettaa missään yleisessä mielessä tärkeysjärjestykseen. Analyysitavat voidaan jäsentää karkeasti kahdella tavalla:

*Selittämiseen* pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollista analyysiä ja päätelmien tekoa. *Ymmärtämiseen* pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti kvalitatiivista analyysiä ja päätelmien tekoa. Nämä ovat käytännön tutkimustyössä usein esillä rinnakkain. (Hirsijärvi S. ja kumpp. 2005: 210).

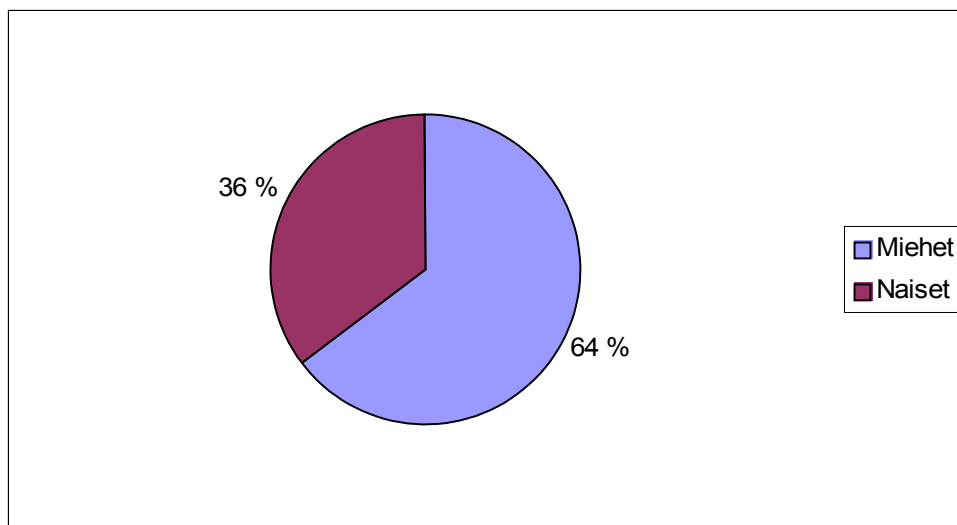
Tutkimusaineiston purun ja analyysin aloitimme jo syksyllä 2006, mutta monien viivästysten aiheuttamana pääsimme toden teolla tehtävään kiinni vasta syksyllä 2008. Aluksi kävimme kaikki kyselylomakkeet läpi ja varmistimme, tarvitsisiko joitain lomakkeita hylätä. Jotkin lomakkeet olivat puutteellisesti täytettyjä, mutta päätimme pitää ne, saadaksemme riittävästi aineistoa tutkimustamme varten. Järjestimme ja purimme saamamme vastaukset yhteiseen Excel -taulukkoon, josta oli helpompi tarkastella ja analysoida saamiamme vastauksia. Aineiston analyysissä ja purkamisessa käytimme apuna myös graafisia kaavioita ja taulukoita, jotka helpottavat lukijoita havainnollistamaan saadut tulokset. Graafinen esittäminen merkitsee laadullisen aineiston tiivistämistä mahdollisimman pelkistettyyn ja havainnolliseen muotoon (Aaltola J. & Valli R. 2001: 87).

## 6 TUTKIMUSAINIESTON PURKU JA TULOKSET

### 6.1 Taustatiedot

Kyselylomakkeisiin vastanneiden taustatiedot pyrittiin selvittämään varsin pelkistetysti. Vastajaat vastasivat kyselylomakkeen alussa suljettuihin kysymyksiin, joissa selvitettiin heidän sukupuolensa, virkanimikkeensä, ikänsä ja toimipaikkansa. Tämän lisäksi oli kaksi kysymystä, joissa selvitettiin vastaajien osallistumisesta täydennyskoulutukseen Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa tai jossain muussa oppilaitoksessa.

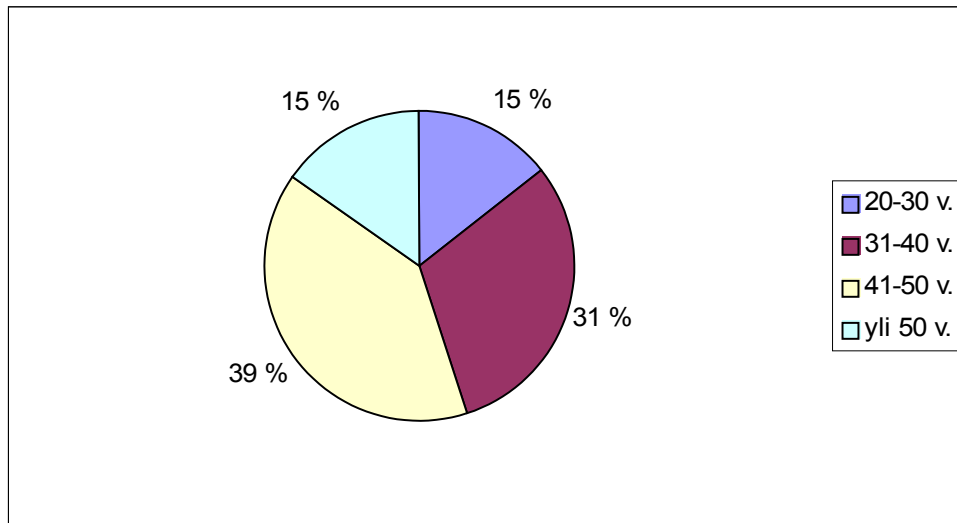
Kyselyyn vastasi 80 miestä ja 44 naista. Miesten osuus vastanneista oli 64,5 prosenttia ja naisten 35,5 prosenttia (Kaavio 1). Yhden vastaajan sukupuoli jäi epäselväksi. Naisten suhteellinen osuus kyselyyn vastanneista oli suurempi, kuin heidän koko osuutensa vankeinhoitolaitoksen valvontahenkilökunnasta, joka vuonna 2007 oli 12,3 prosenttia. Sukupuolten välisiä eroja tarkastellaan hyvin usein, kun tehdään erilaisia tutkimuksia. Meidän pääsääntöinen lähtökohta oli tarkastella vastauksia työntekijän näkökannalta ja tietyissä kohdissa löytää mahdollisia eroja sukupuolten välillä.



KAAVIO 1. Sukupuolijakauma

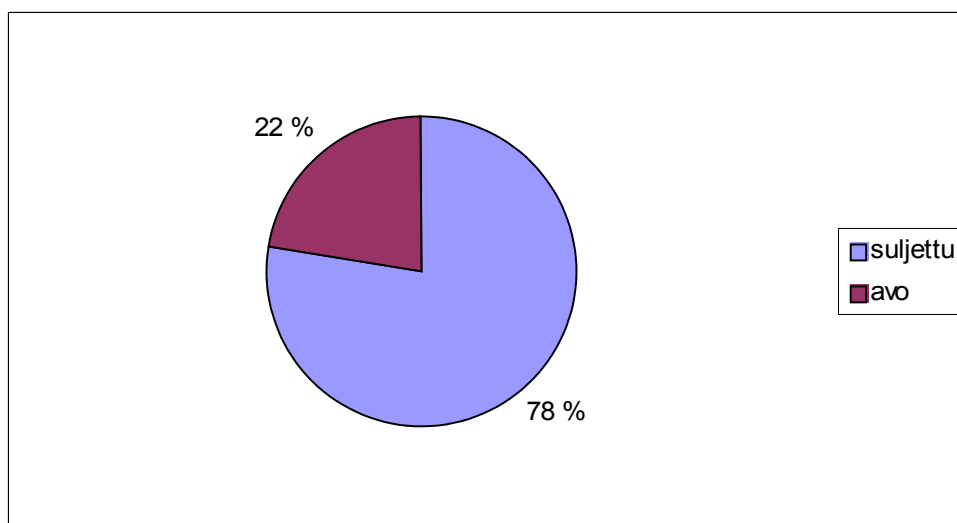
Vankeinhoitolaitoksen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2007 oli 43,7 vuotta (Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2007). Kyselyyn vastanneista suurin ryhmä eli 39,5 prosenttia oli 41-50 -vuotiaita (Kaavio 2). Valvontahenkilökunnasta suurin osa edustaa tätä ikäryhmää eli kyselyssä haarukoitui varsin onnistuneesti vankiloiden keskimääräinen ikärakenne. Seuraavaksi isoin ryhmä oli 31-40 -vuotiaat 30,6 prosentilla vastanneista. Ikäryhmien ääripäistä kertyi loput eli n.30 prosenttia. 20-30 -vuotiaat ovat pääosin vasta vankilaan tulleita ja perustutkinnolta valmistuneita. 41-50 vuotiaiden ikäryhmällä on jo vuosien työkokemus takana, mutta vielä useita työvuosia edessä ennen eläkettä. Poikkeuksena oli muutama 41-50 -vuotias vastaaja, jotka kertoivat vasta suorittaneensa perustutkinnon. Huomioitavaa on myös, että viime vuosien aikana Vankeinhoitohenkilöstön ikärakenne on nuorentunut nopeasti. Syynä tähän on suurien ikäluokkien jääminen eläkkeelle eli yhteiskunnan suuri rakennemuutos heijastuu myös vankiloihin.





KAAVIO 2. Ikäjakauma

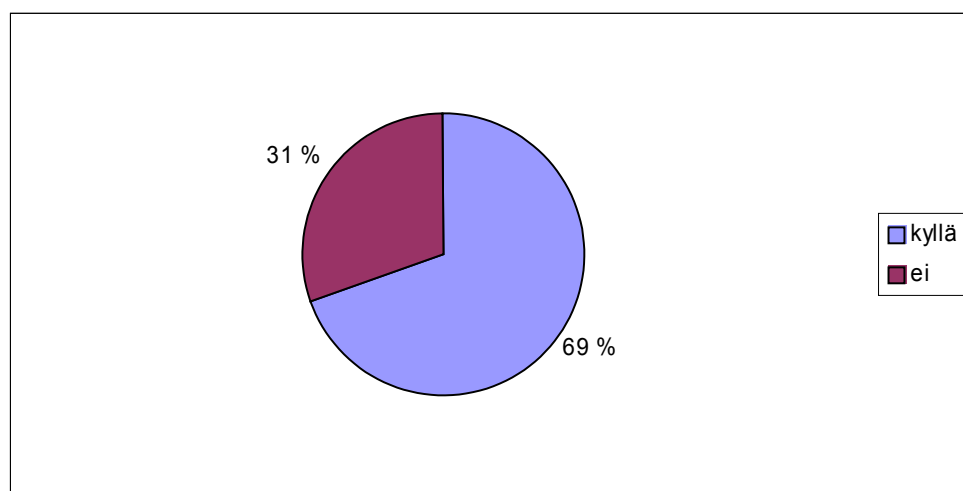
Suurin osa kyselylomakkeista (77,6 prosenttia) lähetettiin suljettuihin vankiloihin. Loput 22,4 prosenttia toimitettiin avovankiloihin (Kaavio 3). Suljettuihin vankiloihin lähetettyjen kyselylomakkeiden osuus selittyy sillä, että suljetut vankilat ovat isompia yksiköitä, joten suurin osa valvontahenkilöstöstä myös työskentelee näissä vankiloissa. Suljetut vankilat ovat henkilökunnan ja vankien määrällä mitattuna selvästi avovankiloita isompia, vaikka avovankiloita on lukumääräisesti hieman enemmän. Koko maan yhteensä 35:sta vankilasta suljettuja on 16 ja avovankiloita 19.



KAAVIO 3. Vankilat

Lähes 70 prosenttia vastaajista oli osallistunut Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen (Kaavio 4). Lukua voidaan pitää varsin korkeana, ottaen huomioon vuosittain koulutuskeskuksessa tarjottavien kurssien määrä. Tästä

on pääteltävissä, että valvontahenkilökunta osallistuu varsin aktiivisesti Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämiin täydennyskoulutuksiin. Avo- ja suljettujen vankiloiden välillä oli ero osallistumisaktiivisuudessa. Avovankiloista oli peräti 79 prosenttia osallistunut täydennyskoulutukseen ja suljetuista vankiloista 66 prosenttia. Osallistumisaktiivisuudessa odotimme eroa miesten ja naisten välillä. Näin ei kuitenkaan tilanne ollut vaan eroa tuli naisten eduksi vain muutama prosentti. Voidaankin todeta, että Vankeinhoidon koulutuskeskus on onnistunut laatimaan kurssitarjonnan, joka kiinnostaa valvontahenkilökuntaa ja saa heidät aktiivisesti hakeutumaan koulutukseen.



KAAVIO 4. Osallistuminen Vankeinhoidon koulutuskeskuksen täydennyskoulutukseen viimeisen 10 vuoden aikana

Merkille pantavaa oli valvontahenkilökunnan varsin aktiivinen osallistuminen myös muiden oppilaitosten järjestämiin koulutuksiin. 38,3 prosenttia oli osallistunut muun oppilaitoksen järjestämään koulutukseen, jota voidaan pitää mielestämme varsin suurena määränä. Kyselyssä emme tosin selvittäneet, mitä nämä muut oppilaitokset olivat, joiden koulutukseen vastaajat olivat osallistuneet.

Otimme myös tarkastelun alle ne vastaajat, jotka eivät olleet osallistuneet täydennyskoulutukseen (Taulukko 3). Tämähän on asia, joka varmaan kiinnostaa Vankeinhoidon koulutuskeskusta. 38 vastaajaa ilmoitti, ettei ollut osallistunut Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa järjestettyyn täydennyskoulutukseen. 7 vastaajaa oli kuitenkin osallistunut jonkun muun oppilaitoksen järjestämään koulutukseen. Tekemästämme taulukosta selviää miten ”ei osallistujat” jakaantuivat ikäryhmittäin. Samasta taulukosta on nähtävissä myös kuinka moni vastaajista oli suljetusta tai avovankilasta. ”Ei

osallistujien joukossa" oli kaksi 41-50 -vuotiasta mies ylivartijaa, mutta koska heitä oli näin vähän, päätimme lisätä heidät taulukossa olevien vartijoiden joukkoon. "Ei osallistuneiden" miesten ja naisten välillä ei ollut juurikaan eroa, kun vertasimme heitä kaikkiin vastaajiin. Verratessamme "ei osallistuneita" miehiä ja naisia keskenään oli miesten osuus selkeästi suurempi 71 prosentilla. Positiivista oli kuitenkin todeta, että 18 vastaajaa eli 47 prosenttia ilmoitti lähitulevaisuudessa osallistuvansa täydennyskoulutukseen. Yksi vastaajaa kertoi kannakseen "ehkä" ja 4 vastaajaa oli jättänyt kohdan tyhjäksi. 15 vastaajaa ilmoitti, ettei aio myöskään tulevaisuudessa osallistua täydennyskoulutukseen.

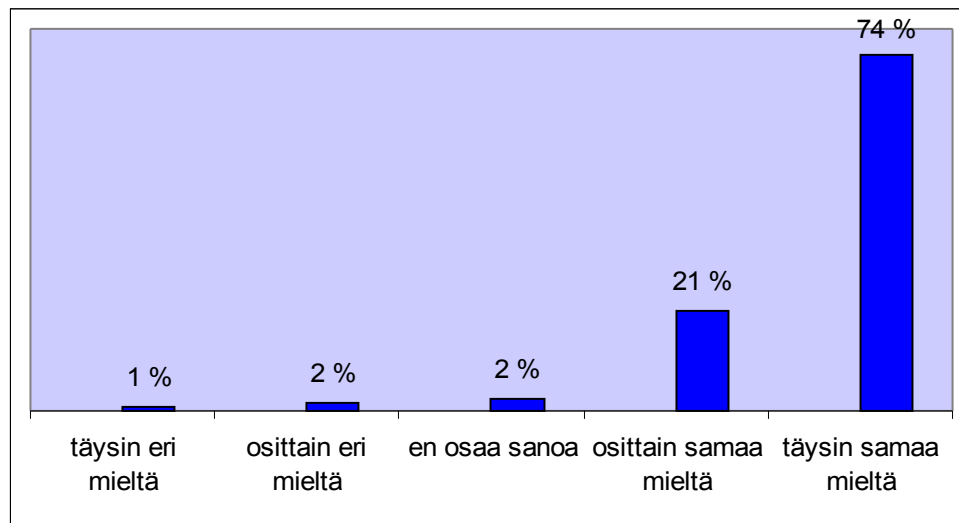
### TAULUKKO 3.

Ei ole osallistunut Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen

Ei ole osallistunut Vhkk:n järjestämään täydennyskoulutukseen	avovankila	suljettu vankila	Yht.
20-30 -vuotiaat		11	11
31-40 -vuotiaat		10	10
41-50 -vuotiaat	3	12	15
Yli 50 -vuotiaat	2		2
Yhteensä:	5	33	38

## 6.2 Suhtautuminen täydennyskoulutukseen

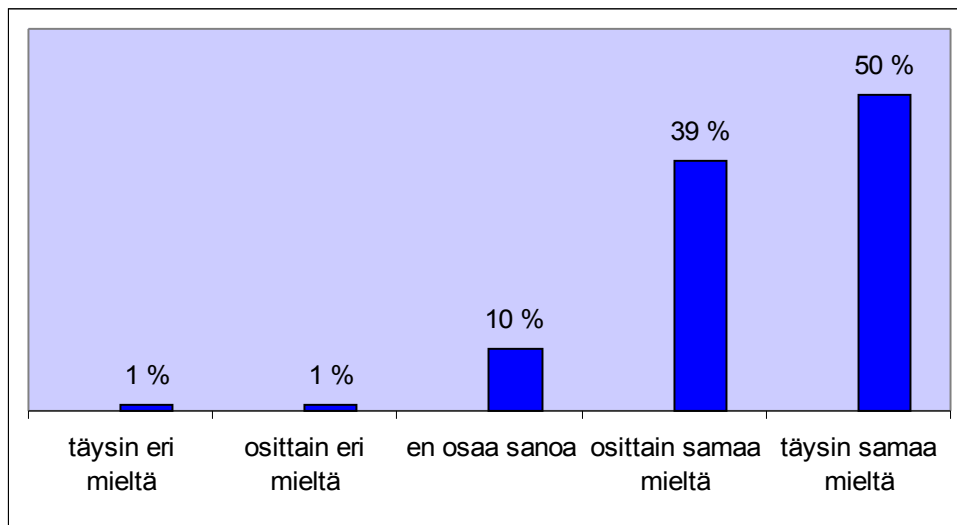
Suurin osa vastaajista piti hyvänä sitä, että vankeinhoitajille järjestetään omaa täydennyskoulutusta (Kaavio 5). Tämä kuvastaa mielestämme hyvin sitä, että haluja ja tarvetta täydennyskoulutukseen osallistumiseen löytyy. Täysin tai osittain eri mieltä olevien määrä oli parin prosentin luokkaa. Vastaajien näinkin myönteinen suhtautuminen alan omaan täydennyskoulutukseen oli varsin myönteinen yllätys. Omat havaintomme vankilassa ovat osoittaneet välillä varsin nuivaakin suhtautumista täydennyskoulutukseen, mutta ilmeisesti hiljainen enemmistö kokee oman alan täydennyskoulutuksen varsin myönteisessä mielessä.



KAAVIO 5. Mielestäni on hyvä, että vankeinhoitohenkilöstölle järjestetään omaa täydennyskoulutusta

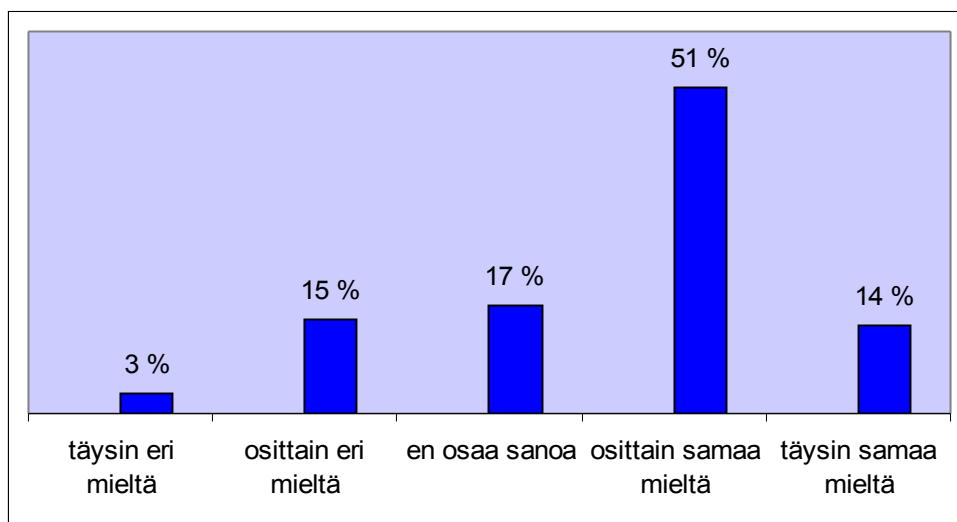
Lähes kaikki vastaajista kokivat, että osallistumalla täydennyskoulutukseen voi kehittää omaa ammattitaitoaan. Tämä osoittaa sen, että täydennyskoulutus nähdään tärkeänä osana omaa ammatillista kehittymistä ja Vankeinhoidon koulutuskeskus tämän palvelun tuottajana nähdään tarpeellisena. Vankeinhoidon koulutuskeskushan tarjoaa täydennyskoulutusta kaikille vankeinhoitoalalla työskenteleville henkilöille. Täydennyskoulutuksen sisällöt, tavoitteet ja menetelmät tukevat vankeinhoidon päätehtäviä. Täydennyskoulutus auttaa työntekijän ammatillista kehittymistä ja parantaa hänen ammatillista toimintakykyä työpaikalla.

Lähes 90 prosenttia vastaajista oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen on tärkeää (Kaavio 6). Suurin osa vastaajista näyttäisi kuuluvan niin sanottuihin elinikäisiin oppijoihin, joiden mielestä kouluttautuminen ei lopu pelkkään ammatilliseen perustutkintoon vaan itsensä kehittäminen ja oppiminen ovat elinikäinen prosessi. Osaamis- ja ammattitaitovaatimusten kasvu, työvoiman ikääntyminen ja ikäpolvien väliset koulutuserot sekä eläkeikäisten määrän kasvu edellyttävät elinikäisen oppimisen painottamista myös vankeinhoitolaitoksessa ja nämä samat seikat olisi myös huomioitava täydennyskoulutuksessa.



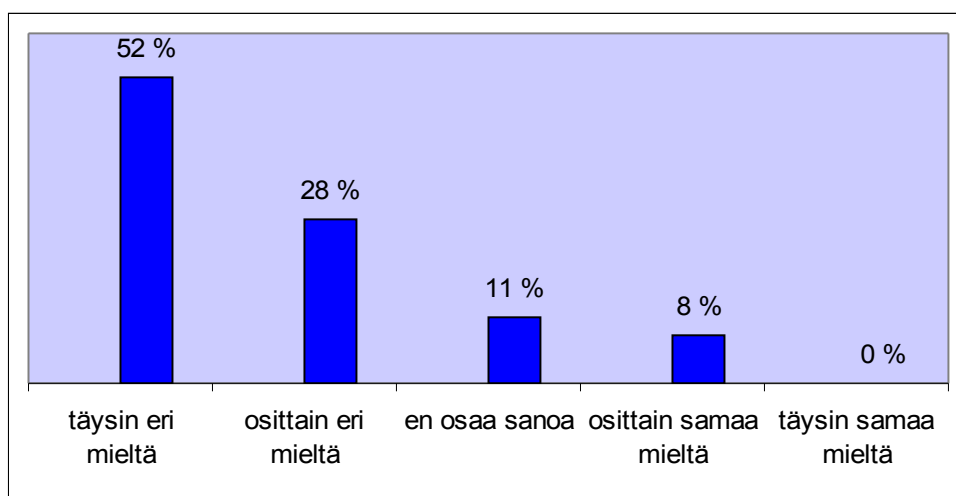
KAAVIO 6. Mielestäni on tärkeää kehittää itseään ja oppia jatkuvasti uutta

65 prosenttia vastaajista piti täydennyskoulutusta tärkeänä oman ammattitaidon kehittämisen ja ylläpitämisen kannalta (Kaavio 7). Kuitenkaan järjestetty koulutus ei ole sisällöltään ollut sellaista, joka vastaisi heidän kokemaansa koulutuksen tarvetta. Koettua koulutuksen tarvetta tiedustelimme tarkemmin kyselylomakkeen ”koulutuksen sisältö” osiossa. Merkillepantavaa oli kuitenkin seikka, että vastaajilla oli selvä käsitys itsensä kouluttamisen tärkeydestä ja uusien asioiden oppimisesta.



KAAVIO 7. Pidän täydennyskoulutusta ammattitaidon kehittämisen ja ylläpitämisen kannalta tarpeellisena, mutta kurssien sisältö ei ole ollut mielekästä

Lähes 80 prosenttia vastaajista piti täydennyskoulutusta oman työnsä kannalta merkityksellisenä (Kaavio 8). Saadut vastaukset osaltaan vahvistavat tuloksia, jotka saimme tiedustellessamme vastaajien mielipidettä täydennyskoulutuksen merkityksestä heidän oman ammattitaitonsa kehittymiselle. Ristiriitaisena kuitenkin koettiin mahdollisuus laajentaa omien työtehtävien kirjoa täydennyskoulutuksen avulla. Syytä tähän on vaikea sanoa, mutta vankeinhoitoala valvontahenkilökunnan keskuudessa koetaan yleensä varsin rajallisena erilaisten työtehtävien suhteen, verrattuna muihin suojelualan viranomaisiin, esimerkiksi poliisiin tai palokuntaan. Näissä toimissa erilaisia työtehtäviä saman virkanimikkeen alla on useita.



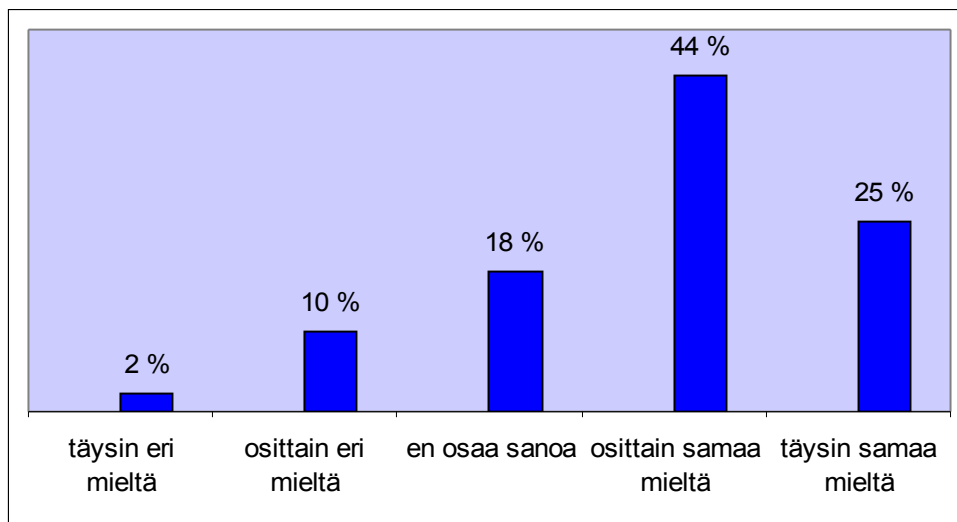
KAAVIO 8. Pidän täydennyskoulutukseen osallistumista työni kannalta turhana

Valtaosa vastaajista koki, että täydennyskoulutus tuo virkistystä ja vaihtelua normaaleihin arkirutiineihin. Katkaiseehan muutaman päivän koulutusjakso arkista työssä puurtamista ja koulutustilaisuuksissa on mahdollista tavata vartijakollegoita muista vankiloista sekä vaihtaa heidän kanssaan ajatuksia, kokemuksia ja mielipiteitä. Enemmistö vastaajista oli myös sitä mieltä, että työtovereita tulisi kannustaa hakeutumaan täydennyskoulutukseen. Ilmeisesti positiiviset kokemukset koulutustilaisuuksista rohkaisevat houkuttelemaan uusia ihmisiä täydennyskoulutuksen pariin.

### 6.3 Täydennyskoulutuksen sisältö ja tarpeet

Lähes 70 prosenttia vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä, että täydennyskoulutuksessa järjestettävien kurssien sisältö tukee ja kehittää heidän omaa ammatillista osaamista ja kehittymistä (Kaavio 9). Vankeinhoidon koulutuskeskus on varsin

hyvin osannut laatia kurssien sisällön siten, että vartijat ja ylivartijat kokevat niiden auttavan täydentämään heidän ammatillista osaamistaan. Tämä voidaan nähdä myös toisella tapaa positiivisena asiana, sillä mielekäs kurssitarjonta lisää halukkuutta osallistua täydennyskoulutukseen jatkossakin.



KAAVIO 9. Täydennyskoulutuksessa järjestettävien kurssien sisältö tukee ja kehittää ammatillista osaamistani

Jaoin kyselylomakkeessa koulutuksen sisällöstä tehdyt kysymykset kahteen pääkategoriaan, jotka kuvaavat vankeinhoitotyön päätehtäviä parhaiten eli kuntoutus ja turvallisuus. Tiedetään, että kuntouttava vankeinhoitotyö ja siihen liittyvät kurssit jakavat vankeinhoitajien mielipiteitä voimakkaasti, samalla kun on mielikuva siitä, että turvallisuuteen liittyvät asiat ovat jääneet taka-alalle. Kyselylomakkeessa teimme ”ristiinkyselyn” kumpaankin pääkategoriaan liittyen. Kuntouttavan osion nimesimme ”uusintarikollisuuteen vaikuttavat ohjelmat”. Loppuun laitoimme avoimen kysymyksen, johon kaikki saivat vapaasti kertoa, mitä asioita he haluaisivat lisätä täydennyskoulutukseen. Rajasimme tämän kohdan enintään kolmeen esimerkkiin vastaaja kohden.

Kuntouttavien ohjelmien koulutustarjonnasta oltiin hyvin eri mieltä saatujen vastausten perusteella. Hajontaa annetuissa vastauksissa oli runsaasti, kun vertasimme niitä esimerkiksi suhtautumisessa koulutukseen, jossa vastausten ääripäät erottautuivat selvästi. Kuntouttavien ohjelmien koulutustarjonnan määrää pidettiin yleisesti sopivana, vaikkakin ”en osaa sanoa” kohdan valitsi 34 prosenttia vastaajista. Koulutustarjonnan määrän lisäämistä kyseiseen aihepiiriin pidettiin tarpeettomana, sillä lähes

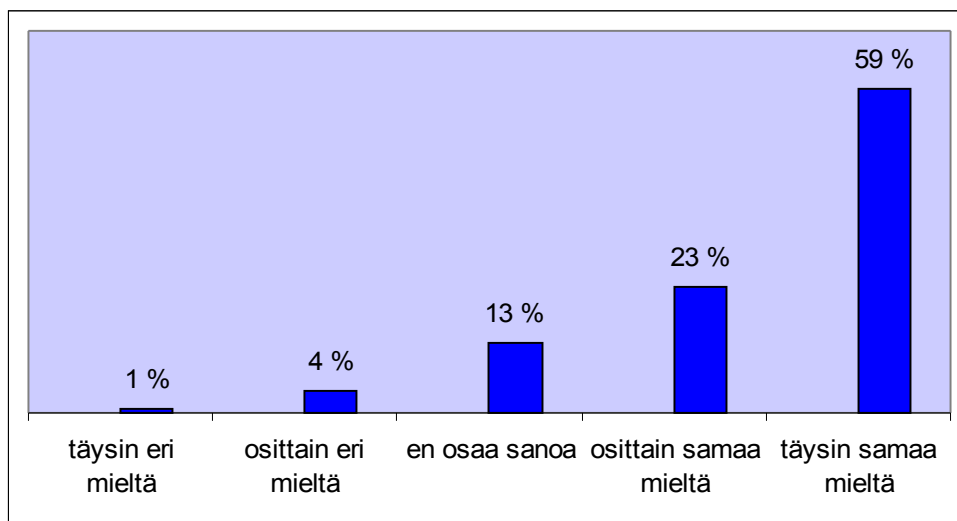
puolet vastaajista oli ehdotuksesta ”täysin tai osittain eri mieltä”. Vastausprosentin jakaantuminen oli kuitenkin odotettua neutraalimpi, eikä suuria eroja tässä kohtaa esiintynyt.

Mielenkiinnon vuoksi otimme tässä kysymyksessä (Kysymys 10) tarkasteluun, löytyisikö sukupuolten välillä merkittäviä eroja vastausten jakaantumisessa. Alkuperäisenä olettamuksena meillä oli, että naisilla saattaisi olla myönteisempi kanta kuntoutta-  
viin ohjelmiin ja miehillä kielteisempi. Tulokset kuitenkin osoittivat oletuksemme  
vääräksi, sillä vastaukset jakautuivat hyvin samansuuntaisesti. Naiset eivät kuitenkaan  
olleet täysin varmoja kannastaan tässä kohdassa, sillä 45 prosenttia vastasi ”en osaa  
sanoa”. Miehillä neljäsosa vastaajista oli ”täysin samaa mieltä”, että kuntouttavia  
ohjelmia oli riittävästi.

Kuntouttavan työn osuus vankeinhoidossa ilmeisestikin hyväksytään jo osana perus-  
työtä ja parhaimpana vaihtoehtona pidetään oman henkilöstön kouluttautumista kun-  
touttavan työn osajiksi sen sijaan, että kouluttajat tulisivat vankilan ulkopuolelta.  
Myös uuden palkkausjärjestelmän (UPJ) osuutta voidaan pohtia eli onko sillä ollut  
oma kannustava osuutensa, kun vartijat hakeutuvat täydennyskoulutukseen? Täyden-  
nyskoulutuksessa hankittu pätevyys antaa valmiudet toimia ohjaajana kuntouttavissa  
ohjelmissa ja tämä usein näkyy hieman parempana palkkana verrattuna perustyötä  
tekeviin vartijoihin.

Turvallisuustyöhön liittyvää koulutustarjontaa oli vastaajien mielestä liian vähän ja  
siihen liittyvän koulutuksen lisäämistä vaati enemmistö vastaajista (Kaavio 10). Vas-  
tausten prosentuaalinen jakautuminen oli jotakuinkin odotettavissa, kun puhutaan  
turvallisuustyöhön liittyvästä koulutuksesta. Yleinen käsitys ja mielipiteet ovat olleet  
sillä kannalla, että Vankeinhoidon koulutuskeskus on keskittynyt liikaa kuntouttavien  
ohjelmien täydennyskoulutuksen järjestämiseen ja turvallisuuspuoli on unohtunut tai  
rajattu vain harvoille ja valituille. Saamamme vastaukset vahvistivat tätä olettamus-  
ta, sillä varsin selvästi vastaukset jakaantuivat sille kannalle, että turvallisuustyöhön  
liittyvää koulutusta tulisi Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa lisätä. Avoimeen kysy-  
mykseen vastanneet antoivat useita esimerkkejä niistä asioista, joihin he haluaisivat  
saada lisää täydennyskoulutusta.





KAAVIO 10. Turvallisuustyöhön liittyvää koulutusta tulisi lisätä

Viimeisenä kysymyksenä koulutuksen sisällön osalta annoimme vastaajille mahdollisuuden esittää maksimissaan kolme sellaista asiaa, jota he haluaisivat lisää/lisätä täydenniskoulutukseen eli halusimme konkreettisia vastauksia koettuun koulutuksen tarpeeseen. Vastauksia tuli odotuksiin nähden kohtuullisen hyvin, tosin useimmat niistä rajoittuivat kahteen tai kolmeen sanaan tai olivat muuten ylimalkaisia. Suljettujen vankiloiden vastaukset painottuivat hyvin pitkälti samoihin asioihin muun muassa tarkastukseen ja turvallisuuteen, huumeisiin ja päihteisiin sekä teknisen valvonnan laitteisiin. Avovankiloiden kohdalla ehdotuksissa esiintyi laajemmin eri aihepiirejä ja joissain tapauksissa ehdotukset poikkesivat hyvinkin paljon verrattuna suljettuihin vankiloihin. Tähän lienee syynä niin rakenteelliset kuin tarkoitusperäiset eroavaisuudet avo- ja suljettujen vankiloiden välillä.

Suljettujen vankiloiden ensisijainen tarkoitus on pitää vangit ”muurien” takana suorittamassa vankeusrangaistustaan ja, että he eivät pääse jatkamaan rikollista toimintaa, karkaamaan tai muuten vaarantamaan yhteiskunnan rauhaa. Kuntouttavaa toimintaa on tosin viimeisen vuosikymmenen aikana lisätty merkittävästi suljetuissa vankiloissa. Vankeuslaki velvoittaa vankiloita edistämään omalla toiminnallaan uusintarikollisuuden vähenemistä ja edesauttaa vankien selviytymistä yhteiskunnassa heidän vapauduttuaan. Avovankiloilla on nämä samat velvoitteet, mutta olosuhteet ovat vapaammat ja enemmän siviiliolosuhteita vastaavat. Niistä käydään ulkopuolisissa työ- ja opiskelupaikoissa päivisin ja yöksi palataan takaisin suorittamaan vankeusrangaistusta.

Keräsimme saamiamme vastauksia, jossa kaksi asiaa erottui vastausten määrässä selvästi muista. Nämä olivat tarkastus- ja turvallisuuskoulutukseen (28 vastausta) ja huumeisiin/päihteisiin liittyvät asiat (14 vastausta). Seuraavassa kyselylomakkeista poimittuja esimerkkivastauksia:

- ”tarkastustoimintaa koko henkilökunnalle”
- ”tarkastus ja turvallisuuskoulutusta”
- ”turvallisuuteen liittyvää koulusta”
- ”turvallisuuskoulutusta lisää, mahdollisuus jatkuvaan harjoitteluun”
- ”huumausainetietoa/uusia aineita, lääkkeiden erilaisia käyttötapoja”
- ”päihteet, huumevalistusta”
- ”ajankohtaista tietoa huumeista, yleensäkin uusista huumausaineista jne.”
- ”eri huumausaineiden yms. aineiden tunnistamista”
- ”huumeiden tunnistamista”
- ”huumetietous (miltä mikin näyttää)”

Kuten aikaisemmin jo mainitsimme, vastaukset tässä kohdin jäivät ylimalkaisiksi, eikä varsinkaan turvallisuuteen liittyviä tarpeita ollut avattu tai yksilöity mielestämme tarpeeksi, jotta varsinainen koettu koulutuksen tarve olisi konkretisoitunut. Turvallisuus vankiloissa on varsin laaja käsite, joka pitää sisällään useita eri alakategorioita.

Lopuksi luettelo muista annetuista esimerkeistä, joita oli mainittu useampaan otteeseen tai yksittäin. Viimeisiksi kirjasimme ehdotuksia, joita tuli avovankiloista vastanneilta, suluissa vastausten määrä:

- ”voimankäyttökoulutusta” (12)
- ”viestintä, turva ja valvontalaitteiden koulutusta” (10)
- ”vankilarikollisuus ja jengit” (5)
- ”vieraiden kielten opettamista” (4)
- ”kriisitilanteiden hallintaa” (4)
- ”virkamiehen oikeudet yms.” (2)
- ”vuorovaikutustaidot, esim. kuinka kohdata päihtynyt, puhuttelu, kuustelu...” (2)
- ”paloturvallisuuskoulutusta”
- ”lakimuutokset”
- ”työturvallisuus”

- ”terveellisiä elämäntapoja”
- ”enemmän ensiapukoulutusta”
- ”naisvartijapäiviä”
- ”työilmapiirin hyvinvoinnin kehittäminen”
- ”esimiesten kykyä toimia ammatillisesti esimiehinä”
- ”päihitteettömyyteen motivoiva koulutus”
- ”perhetyön koulutusta”
- ”verkostotyö”
- ”esim. sellaisia päiviä, missä ovat avolaitokset keskenään jonkun asian tiimoilta”
- ”kuntokursseja”

Tarkasteltaessa esitettyjä vaihtoehtoja, voidaan joukosta poimia muun muassa palokoulutus, ensiapukoulutus ja itsepuolustuskoulutus joiden järjestäminen kuuluu vankiloille. Vastauksista on kuitenkin tulkittavissa, että kyseisten koulutusten järjestäminen ei ehkä toimi toivotulla tavalla kaikissa vankiloissa, koska sitä on toivottu koulutuskeskukselta. Huomioitavaa on, että jokaisen vankilan velvoite on järjestää henkilökunnalleen säännöllisin väliajoin edellä mainittuja koulutuksia.

Vastauksissa on kuitenkin paljon sellaisia asioita, joita ehkä kannattaisi miettiä vakavamminkin. Muutamista yksittäisistä ehdotuksista voisi yhdistelemällä rakentaa järkeviä aihekokonaisuuksia toteutettavaksi, jotka pitäisivät sisällään esiintuotuja aiheita. Esimerkkinä mainittakoon kriisitilanteiden hallinta. Siihen voisi sisällyttää vuorovaiikutusta, kommunikointia, itsepuolustusta, debriefingiä ja esimiehille koko pakettiin liittyviä johtamisharjoituksia kuvitelluissa tilanteissa.

#### 6.4 Koulutus

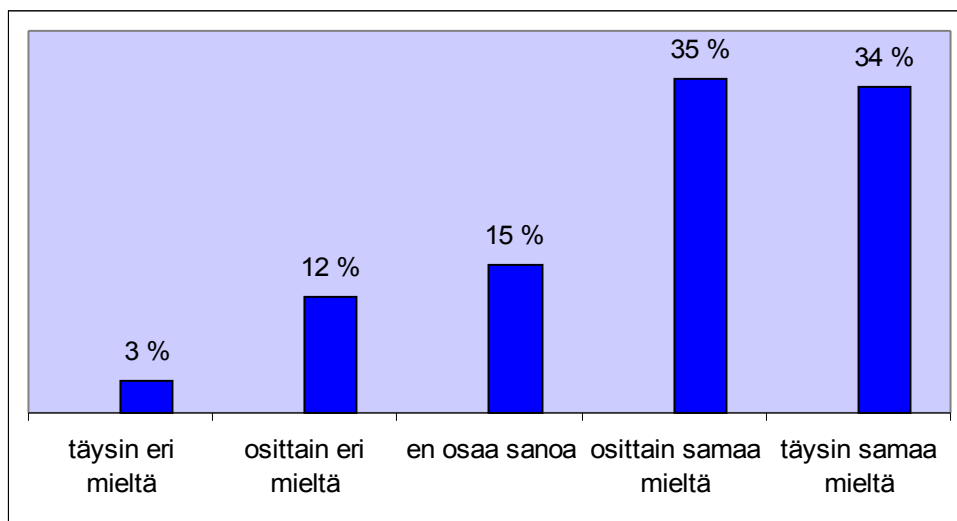
Koulutukseen usein liittyviin kirjallisiin ennako- ja välitehtäviin suhtauduttiin siten, että enemmistö (56 prosenttia) ei pitänyt kirjallisten tehtävien vaatimusta esteenä osallistumiselleen. Vajaalla kolmanneksella (27 prosenttia) oli päinvastainen mielipide. Kyseisten tehtävien vaativuudesta ja hyödyllisyydestä vastaajien mielipiteet jakautuivat suunnilleen tasan, ”en osaa sanoa” vastanneiden (39 prosenttia) molemmin puolin. Sillä, edustaako vastaaja suljettua - vai avolaitosta tai onko vastaaja mies vai nainen ei näyttänyt olevan merkitystä.

Toisinaan voi käydä niin, että koulutukseen osallistuminen aiheuttaa vuorotyötä tekeville työajan alitusta, jolloin koulutukseen osallistujan on tehtävä ylimääräisiä vuoroja tai lisätunteja kerryttääkseen jaksotyön vaatiman laskennallisen työajan. Tätä käytäntöä vastusti yli 90 prosenttia vastaajista. Vain viisi vastaajaa piti nykyistä käytäntöä hyvänä.

Koska koulutukset järjestetään pääsääntöisesti Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa Vantaan Tikkurilassa, on selvää, että välimatkat aiheuttavat omat vaatimuksensa vankiloiden sijaitessa ympäri Suomea. Enintään sadan kilometrin etäisyydellä (Helsingin-, Hämeenlinnan- ja Vanajan vankiloissa) työssä käyvistä vastaajista 70 prosenttia ei kokenut matkaa ongelmana osallistumiselleen. Vain kolme vastaajaa jättää hakeutumatta koulutukseen välimatkan vuoksi. Vastaajista 57 prosentilla työpaikka sijaitsee vähintään 250 km:n etäisyydellä Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta. Heidän mielipiteensä jakautuivat siten, että 56 prosenttia koki välimatkan ongelmana ja 34 prosenttia oli valmiita osallistumaan koulutukseen välimatkasta huolimatta. Kysymyksillä ei kuitenkaan selvitetä kulkevatko esimerkiksi Pelson vankilan työntekijät matkansa lentokoneella vai junalla.

Koulutuksen järjestämistä eri puolilla Suomea kannattaa lähes kaikki vastaajista. Mielipiteet vahvistuvat sen mukaan, mitä kauempana vastaaja asuu Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta. Järjestettävän täydennyskoulutuksen sijainnista keskusteltaessa asiaan liittyy tiettyä ristiriitaisuutta. Toisaalta koulutuksen jalkauttaminen vankiloihin poistaisi välimatkoihin liittyviä ongelmia, mutta vastapainoksi menetettäisiin arvokasta vuorovaikutusta, jota useimmat ovat arvostaneet tavatessaan muiden vankiloiden työntekijöitä yhteisillä koulutuspäivillä.

Väittämän, jossa sanotaan, että ” työnantajan määräämää ammatillista täydennyskoulutusta tulisi järjestää määrävuosina, esim. viiden vuoden välein ”, kanssa täysin tai osittain samaa mieltä oli 69 prosenttia vastaajista (Kaavio 11). 15 prosenttia ei osannut sanoa kantaansa ja 15 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Etenkin tämän hetken tilanteessa, kun uuden vankeuslain voimaantultua monet käytännöt ja toimintatavat ovat muuttuneet muun muassa toimivaltakysymysten ja uudenlaisen ”rikosseuraamusprosessin” myötä, olisi helppo yhtyä mielipiteeseen niin sanotun pakollisen, määrävuosin järjestettävän koulutuksen puolesta.



KAAVIO 11. Työnantajan määräämää ammatillista täydenniskoulutusta tulisi järjestää määrävuosina

Sopivana täydenniskoulutusjakson kestona valtaosa (70 prosenttia) piti kahta päivää, neljännes oli kolmen päivän kannalla ja seitsemän vastaajaa olisi yksipäiväisen koulutuksen kannalla. Välimatkan vaikutus haluttuun koulutusjakson keston oli havaittavissa, kauempaa tulevat olivat pidempien koulutusjaksojen kannalla.

Avoimeen kysymykseen, jossa pyydettiin kertomaan omin sanoin enintään kolme pääasiallisinta syytä, jotka ovat esteenä täydenniskoulutukseen osallistumiselle vastasi yli puolet tutkimukseen osallistuneista. Syyt olivat samoja, joita kyselylomakkeessa esitetyissä väittämissäkin oli esitetty. Seuraavassa luettelossa lainauksia vastauksista niiden yleisyys järjestyksessä, suluisa samojen vastausten lukumäärät:

”Sopimattomat aiheet” (36)

”Pitkä matka” (12)

”Perhe syyt” (9)

”Sopimaton ajankohta”(9)

”Henkilökuntavajaus > normaali toiminnot laitoksessa kärsivät” (6)

”En ole tullut valituksi” (5)

”Motivaation puute” (5)

”Työajan alitukset” (4)

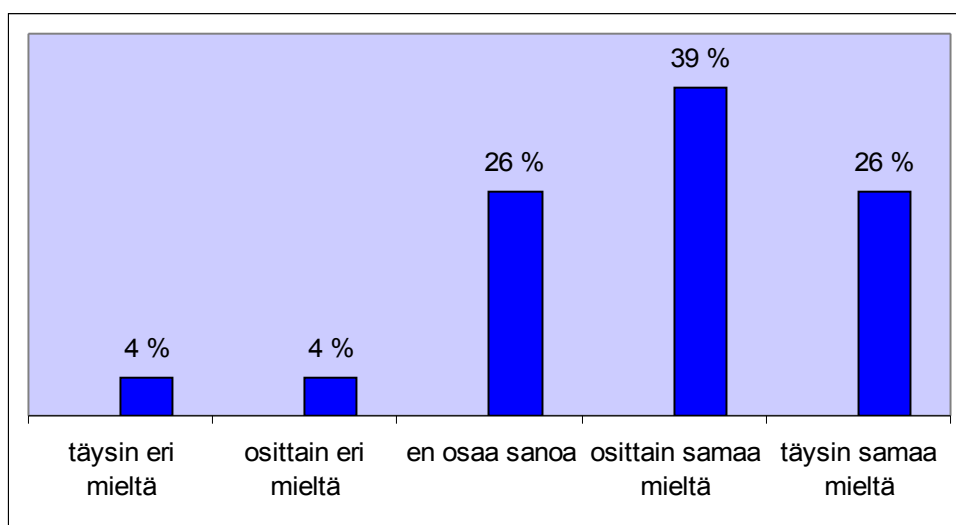
”Juuri suoritettu perustutkinto” (3)

”Pelkkää SuHa:a ja cs:ää ei enää jaksa” (suuttumuksen hallinta - ja cognitive skills - koulutusohjelmat)

- ”Kaikki koulutus liittyy toimintaohjelmiin”
- ”Turhautuminen ja kyynisyys työhön”
- ”Liian lyhyt ilmoittautumisaika”
- ”Matkamääräysten ja matkalaskujen teko hankalaa”
- ”Olen tuntenut olevani tarpeellisempi työpaikalla”
- ”Esimies ei arvosta koulutukseen osallistumista”

Kysyttäessä vastaajien osallistumishalukkuutta mieluummin muiden oppilaitosten tai organisaatioiden järjestämään täydennyskoulutukseen, vastaukset jakaantuivat tasaisesti siten, että vajaa kolmannes ilmoitti halukkuutensa osallistua ja yhtä moni ei ollut kiinnostunut muiden oppilaitosten tai organisaatioiden järjestämästä täydennyskoulutuksesta. Vajaa puolet vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Väittämään liittyi myös avoin kysymys, minkä oppilaitoksen tai organisaation järjestämästä täydennyskoulutuksesta vastaajat olisivat kiinnostuneita? Avoimeen kysymykseen vastaneita oli suunnilleen yhtä paljon kuin ulkopuolisen oppilaitoksen tai organisaation järjestämästä koulutuksesta kiinnostuneita.

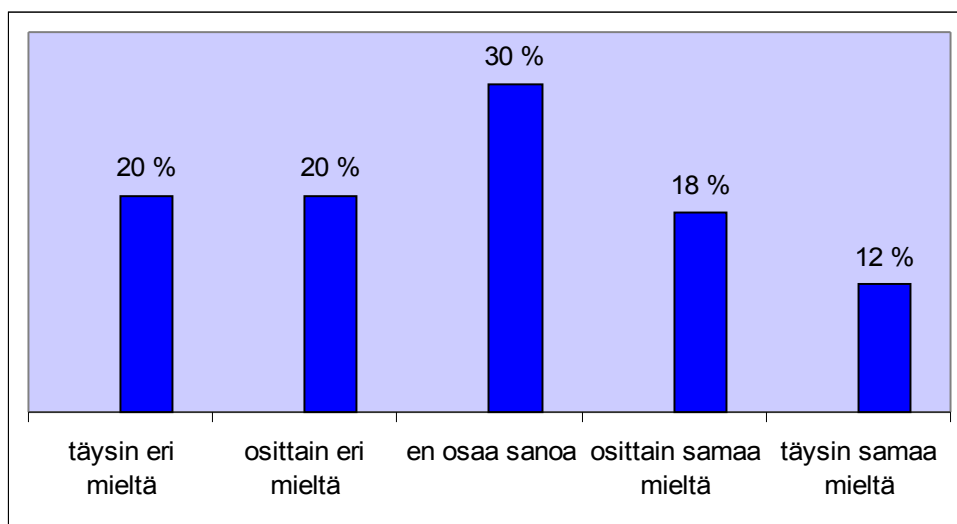
Organisaatiot tai asiantuntijat, joiden antamasta koulutuksesta oltiin kiinnostuneita: poliisi, tulli, rajavartiolaitos, sisäministeriö, turvallisuusala yleensä, puolustusvoimat, lääkärit, lakimiehet, psykologit, pelastuslaitos ja terveys - ja sosiaalialan oppilaitokset (Kaavio 12). Halutuimmaksi vankeinhoitolaitoksen ulkopuolelta tulevaksi kouluttajaksi osoittautui poliisi, se mainittiin 19 vastauksessa, toiseksi suosituin oli tulli, joka mainittiin kahdeksassa lomakkeessa. Loput edellä luetelluista mainittiin jotakuinkin yhtä usein.



KAAVIO 12. Täydennyskoulutuksessa tulisi käyttää muun alan luennoitsijoita

Mikäli täydennyskoulutusta annettaisiin verkko-opintoina ja siihen voisi osallistua työajalla, osallistumishalukkaita olisi 29 prosenttia vastaajista. 38 prosenttia vastaajista jättäisi osallistumatta ja loput eivät osanneet valita kantaansa. Verkko-opinnoista kiinnostuneet edustivat tasaisesti kaikkia ikäryhmiä, eikä sukupuolellakaan näyttänyt olevan merkitystä (Kaavio 13). Verkko-opinnot ovat varsin uusi menetelmä opettaa ja opiskella, joten oli varsin yllättävää, että kolmannes vastaajista suhtautui verkko-opetukseen näinkin myönteisesti.

Vankiloissa tietokone on tällä hetkellä jokaisen työntekijän työvälineenä sähköpostineen ja vankitietojärjestelmineen. Vanhemman henkilökunnan eläköityessä, nuoremman, tietokoneiden käyttöön tottuneen henkilökunnan määrä kasvaa. Tämä tosiasia antaa aihetta tulevaisuudessa kehittää täydennyskoulutusta siihen suuntaan, että sitä olisi mahdollisuus käydä myös verkko-opintoina.



KAAVIO 13. Osallistuisin täydennyskoulutukseen, jos sitä tarjottaisiin myös verkko-opintoina, johon voisi osallistua työaikana

”Voisin käyttää myös vapaa-aikaani täydennyskoulutukseen.” Vastaajista 63 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Osittain tai täysin samaa mieltä oli 17 prosenttia vastaajista, heistä lähes kaikki olivat kiinnostuneita osallistumaan täydennyskoulutukseen, jos sitä tarjottaisiin verkko-opintoina.

## 6.5 Työyhteisö

Väittämän, ”Täydennyskoulutusta ei koeta tärkeäksi työpaikallani”, kanssa osittain tai täysin samaa mieltä oli 49 prosenttia vastaajista. 24 prosentilla oli päinvastainen mielipide ja neljännes ei osannut sanoa kantaansa. Vertailtaessa vankiloita keskenään, vastaukset noudattivat samaa linjaa, poikkeuksena ainoastaan Kestilän avosaston vastaajat, joista vain 30 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan ei koeta täydennyskoulutusta tarpeelliseksi. Heikoin tilanne oli Konnunsuon vankilassa, jossa 60 prosenttia vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä.

Vaikka puolet vastaajista koki, että täydennyskoulutusta ei koeta tärkeäksi heidän työpaikallaan, johtajan ja esimiesten koettiin suhtautuvan myönteisesti täydennyskoulutukseen osallistumiseen. Tätä mieltä oli 59 prosenttia vastaajista. Vain 13 prosenttia koki asian päinvastoin.

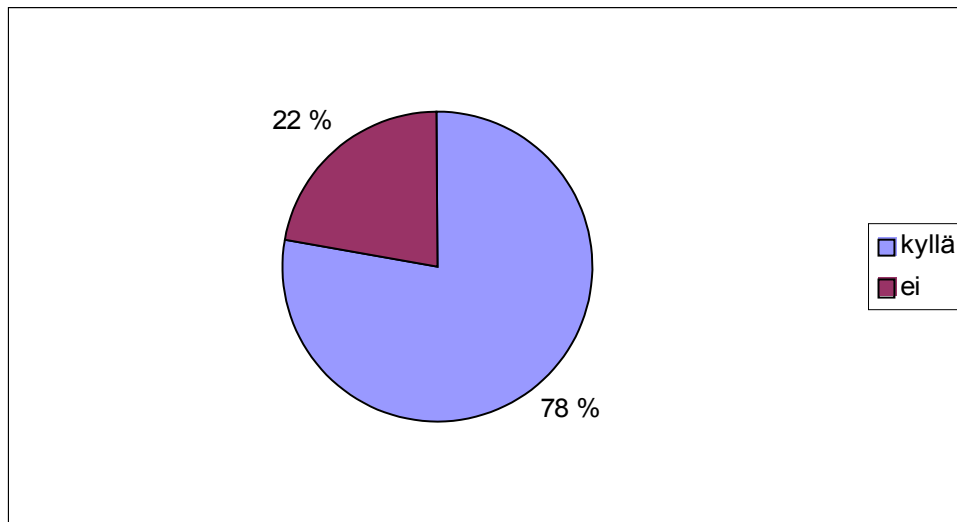
78 prosenttia vastaajista koki, että täydennyskoulutukseen osallistuminen lisää muiden työtaakkaa työpaikalla. Toisin sanoen koulutukseen osallistuneiden jättämää ”aukkoa” ei paikata sijaisella, vaan muut työvuorossa olijat tekevät heidänkin työnsä. Toisaalta työtaakan lisääntyminen voidaan kokea myös lisääntyneiden ylitöiden vuoksi.

Väittämän, ”Työkaverit eivät pidä osallistumistani täydennyskoulutukseen tärkeänä.”, kohdalla eniten vastauksia (39 prosenttia) kirjattiin kohtaan ”en osaa sanoa”. 38 prosenttia vastaajista oli väittämän kanssa täysin tai osittain samaa mieltä ja 22 prosenttia täysin tai osittain eri mieltä. Tässä kohdassa valvontahenkilökunta näyttäisi osoittavan hienotunteisuutta toisiaan kohtaan, koska aiemmin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että täydennyskoulutusta ei koeta tärkeäksi heidän työpaikallaan.

Lähitulevaisuudessa täydennyskoulutukseen aikoo osallistua 78 prosenttia vastanneista. 12 vastaajaa oli jättänyt tähän kohtaan vastaamatta ja vajaalla viidenneksellä ei ole aikomusta osallistua täydennyskoulutukseen (Kaavio 14). Enemmistö vastaajista ilmoitti osallistuvansa tulevaisuudessa täydennyskoulutukseen. Näinkin suurta innokkuutta osallistua tulevaisuudessa täydennyskoulutukseen voidaan kuitenkin pitää hieman yllättävänä, ottaen huomioon useat negatiiviset kommentit ja ajatukset, joita vastauksissa annettiin. 36 vastaajaa ilmoitti, ettei ole osallistunut täydennyskoulu-



tukseen, koska ei ole löytänyt itselleen sopivaa kurssia johon osallistua tai muuten pitänyt kurssitarjontaa sopimattomana. Ainoastaan 5 vastaajaa ilmoitti syyksi motivaation puutteen.



KAAVIO 14. Aion osallistua täydennyskoulutukseen lähitulevaisuudessa

Lomakkeen loppuun oli jätetty tilaa muille täydennyskoulutukseen liittyville ajatuksille tai kommentteille, joita ei mahdollisesti lomaketta laatiessa oltu huomioitu. Esille tulleet asiat olivat osittain samoja, joita kyselylomakkeessa aiemmin oltiin kysytty. Kommentteja oli kirjoittanut alle viidennes vastaajista. Esille tulleet asiat, joita ei aiemmin lomakkeessa oltu huomioitu, käsittelivät koulutukseen liittyviä käytännön asioita, kuten; majoittumista mieluummin yhden hengen huoneisiin tai esim. opetuskeskusteluissa käytävien puheenvuorojen pituuden ja määrän rajoittamista henkilöä kohden. Loppuun esimerkkejä kyselylomakkeista poimituista ajatuksista ja kommentteista:

”Koulutus on tärkeää oman motivaation takia ja uudet asiat tuovat varmasti intoa töihin”

”Turvallisuus on vankeinhoidon peruskallio. Mikäli siihen ei panosteta alkaa kallio murtua”

”Toivoisin, että täydennyskoulutuksen suuntausta muutettaisiin enemmän turvallisuuspainotteiseksi ja jätettäisiin erilaiset toimintaohjelmat vähemmälle, jotta totuus ei unohtuisi!”

”Vankeinhoidon koulutuskeskus ei ole ainoa autuaaksi tekevä!”

”Kursseille hakeutuvat yleensä samat henkilöt (itsensä takia, ei välttämättä työyhteisön hyväksi). Muut joutuvat tekemään kurssilaisten työt laitoksissa oman työn ohella”

”Ns. köpökurssit eli työnantajan määräämät pakolliset kurssit pitäisi aloittaa uudestaan, koska osa valvontahenkilökunnasta ei ole käynyt yhdessäkään täydennyskoulutuksessa vartijakurssin jälkeen”

”Täydennyskoulutuksen yksi tärkeimpiä antimia on toisten talojen kollegoiden tapaaminen. Tauoilla on parhaat keskustelut, myös työhön liittyvät ja muut kuulumiset”

”Parasta koulutusta olis musta luennot ja vaikka kunnan vanhan ajan kalvosulkeiset ja sieltä poikiva vapaa keskustelu sekä ajatusten vaihto”

”Tämäkin asia on puuhastelua, niin kuin kaikki muukin vankeinhoidossa. Ikkävä tosiasia on, että tässä firmassa mikään ei kiinnosta ketään. Vähi-ten henkilökunnan asiat sekä sen kehittäminen”

## ZYHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 7.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta on huomioitava aineiston merkittävyys ja riittävyys. Luotettavuuteen vaikuttaa olennaisesti otoksen määrä suhteessa tutkittavaan joukkoon, jonka merkitys tämälntyyppisessä tutkimustyössä on ensiarvoisen tärkeä. Saimme lähetetyistä kyselylomakkeista 75 prosenttia takaisin. Tätä tulosta voidaan pitää erittäin hyvänä, sillä vastaaminen perustui täysin vapaaehtoisuuteen, eikä mitään palkkioita vastaamisesta luvattu. Aineistoa kertyi riittävästi, joten niiden pohjalta saatuja tuloksia ja tehtyjä päätelmiä voidaan pitää luotettavina.

### 7.2 Kehittämisideat

Tekemämme tutkimuksen pohjalta ei Vankeinhoidon koulutuskeskuksen tarvitse ryhtyä kovinkaan suuriin muutoksiin koulutustarjonnan suhteen. Rikosseuraamusala ja vankeuslaki säätelevät tiukasti mitä vankeinhoidolta odotetaan ja yksi sen pääteemoista on uusintarikollisuuden vähentäminen ja vankien kuntouttaminen. Näitä teemoja silmälläpitäen on Vankeinhoidon koulutuskeskuksen täydennyskoulutuksen runko laadittu. Tekemämme tutkimus kuitenkin osoittaa, että tarkistusta koulutuksen ja

kurssien tarjonnan sisältöön olisi hyvä tehdä. Tarkasti tuota koulutuksen tarvetta tämän tutkimuksen pohjalta emme pystyneet määrittelemään, mutta vastausten perusteella se näyttäisi kuitenkin painottuvan turvallisuuteen ja sen eri osatekijöihin.

Moni vastaajista kaipasi luennoitsijoiksi eri alojen asiantuntijoita, mutta tässäkin kohtaa on pohdittava, mikä asiantuntijatieto olisi hyödyllistä vankeinhoidon työn kannalta? Poliisi on lähin viranomainen vankiloiden kanssa ja tällä hetkellä yhteistyötä tehdään tiiviisti, mutta tämä tosin painottuu tiettyjen henkilöiden tehtävänkuvaaan. Mitkä olisivat ne poliisilta saatavat tiedot ja taidot, jotka palvelisivat koko henkilökuntaa ja missä tuo koulutus annettaisiin, Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa, vankiloissa vai jossain muualla?

Koulutuksen hajauttamisesta Tikkurilasta eri puolille Suomea oltiin hyvinkin samaa mieltä vastaajien keskuudessa, mutta onko tähän valmiutta tai halukkuutta Vankeinhoidon koulutuskeskuksen suunnalta? Saataisiinko ihmiset vieläkin aktiivisemmin osallistumaan täydennyskoulutukseen, jos sitä järjestettäisiin esimerkiksi heidän omalla paikkakunnalla? [Yhtenä ratkaisuna voitaisiin ajatella myös videoneuvotteluja. Nykyään lähes joka vankilassa on valmiudet ja välineet videoneuvotteluihin. Videoneuvottelutiloja voitaisiin käyttää opetustilana, jossa tietty opiskelijaryhmä kokoontuisi koulutustilaisuuteen, jonka vetäjä olisi fyysisesti esim. Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa. Tällainen järjestely säästäisi ihmisiä matkustamiselta ja eri vankiloista voisi osallistua koulutustilaisuuteen samanaikaisesti.](#)

Halukkuus verkko-opintoihin nähtiin tutkimuksen pohjalta myönteisesti. Yhteiskunta on yhä enemmän siirtymässä tietokoneaikaan ja esimerkiksi ammattikorkeakouluissa on enenevässä määrin mahdollisuus suorittaa opintoja verkko-opintoina. Kun työelämän valtaa sukupolvi, joka on tottunut tietokoneiden ja Internetin käyttöön, niin kynnys verkko-opintojen suorittamiseen esimerkiksi kotona tai työpaikalla madaltuu. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen olisi hyvä tässä asiassa pysyä ajan hermolla ja tutkia sen antamia mahdollisuuksia vaikka lähiopetusta täydentävänä muotona.

### 7.3 Jatkotutkimus ehdotukset

Vankeuslaki muuttui 1.10.2006. Uuden lain myötä koki moni asia muutoksen vankeinhoidossa. Suomi jaettiin viiteen aluevankilaan, joihin jokaiseen perustettiin omat sijoittajayksiköt. Monia virkanimikkeitä lakkautettiin muun muassa ylivartija-nimike,

jonka korvasi vankeinhoitoesimies-nimike. Vangeille alettiin tehdä riski- ja tarvearvioita ja sen pohjalta rangaistusajan suunnitelmia. Esimiesten osalta tehtävät vankilan sisällä ovat muuttuneet valtavasti ja koulutusta uusiin tehtäviin on tarvittu ja tarvitaan. Myös muu valvontahenkilökunta on joutunut sopeutumaan näihin muutoksiin ja ainakin aluksi oli paljon epäselviä asioita. Moni on varmaan tuntenut olonsa epävarmaksi ja neuvottomaksi, kun uusia tehtäviä ja määräyksiä on tulvinut vankiloihin.

Seuraavia muutoksia on tiedossa vuosikymmenen vaihteessa, kun Rikosseuraamusvirasto ja Kriminallihuoltolaitos yhdistyvät valtakunnallisesti yhdeksi organisaatioksi. Uskomme, että muutaman vuoden kuluttua vastaavanlaisella kyselyllä voisi olla paikansa, varsinkin jos sitä kohdennettaisiin joiltain osin ja mietittäisiin uudenlaiset tutkimuskysymykset. Jatkuva uusien asioiden oppiminen on tullut jäädäkseen myös rikosseuraamusalalle ja siihen meidän sopeuduttava, niin henkilökunnan kuin Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksenkin. Ihmisten todellinen koulutustarve on selvitettävä, jotta houkuttelevuus täydennyskoulutukseen tulisi säilymään.

#### 7.4 Yhteenveto

Suoritimme vuonna 2006 kyselytutkimuksen vankeinhoitolaitoksen valvontahenkilökunnalle, jossa pyrimme kartoittamaan heidän osallistumistaan Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa järjestettäviin täydennyskoulutuksiin. Olimme tutkimuksentyömme alussa asettaneet tavoitteet ja päämäärän, jossa halusimme selvittää minkälaista täydennyskoulutusta vartijat ja ylivartijat haluaisivat saada, miten aktiivisesti he olivat osallistuneet täydennyskoulutukseen ja kuinka motivoituneita he ovat itsensä kouluttamiseen.

Kyselylomakkeiden rungon ja sisällön pyrimme laatimaan mahdollisimman yksinkertaiseksi sekä ymmärrettäväksi. Tämä helpotti tehtäväämme lomakkeiden analysointivaiheessa, koska kysymykset oli laadittu selkeisiin asiakokonaisuuksiin. Lähetimme kymmeneen vankilaan 167 kyselylomaketta, joista palautettiin 125 (75 prosenttia). Vastauksia tuli odotuksiin nähden runsaasti, sillä olimme varautuneet suurempaan kaatoon kyselyssä. Kysely oli hyvin kattava maantieteellisesti ja naispuolisten vastaajien määrä nousi korkeaksi.

Tutkimuksen tulokset osoittivat vankiloiden valvontahenkilökunnan varsin aktiiviseksi täydennyskoulutukseen osallistumisessa. Kouluttautuminen koettiin pääosin myönteiseksi.

seksi ja saadut kokemukset olivat olleet hyviä. Enemmistö vastaajista aikoi myös tulevaisuudessa osallistua täydennyskoulutukseen, mutta kurssien tarjontaa tulisi monipuolistaa turvallisuuteen liittyvien aiheiden osalta. Haluttiin myös ulkopuolisia luennoitsijoita sekä koulutuksen hajauttamista Tikkurilasta muualle Suomeen, sillä matkustaminen koettiin usein esteenä täydennyskoulutukseen osallistumiselle. Työpaikoilla täydennyskoulutukseen suhtautuminen koettiin hieman ristiriitaisena, joskin työkavereita oltiin valmiita kannustamaan koulutukseen osallistumiseen.

Saatujen vastausten ja tulosten perusteella saimme vastaukset suurimpaan osaan tutkimusongelmastamme. Vastaukset eivät kuitenkaan antaneet riittävää tulosta koetusta koulutuksen tarpeesta tai odotukset olivat liian suuret tämän kysymyksen kohdalla. Pohdintaa aiheuttaa, olivatko asettamamme kysymykset tarpeeksi jäsennettyjä, jotta syvällisempiä vastauksia koetusta koulutustarpeesta olisi saatu. Toivomme kuitenkin että näitäkin tuloksia voitaisiin jossain määrin hyödyntää tulevaisuuden täydennyskoulutusta suunniteltaessa.

Opinnäytetyön tekeminen ja siihen liittynyt tiedon kerääminen, opettivat eri tietolähteiden hyväksikäyttöä. Yhteistyö monien henkilöiden kanssa oli avainasemassa opinnäytetyön eri vaiheissa. Haastavinta oli parityönä tehtävän opinnäytetyön koostaminen useista eri palasista siten, että aiheen selkeys ja loogisuus säilyisi alusta loppuun saakka. Tehtävät oli jaettava siten, että molemmilla oli selkeä käsitys siitä, mitä toinen tekee, jotta turhalta päällekkäisen työn tekemiseltä välttyttäisiin. Toisaalta yhteistyön tuli kuitenkin olla niin tiivistä, että molempien keräämä tieto ja mielipiteet tulivat huomioiduiksi. Opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena ja tavoitteena on opettaa tekijöitensä ja syventää heidän ammatillista osaamistaan sillä aihealueella, jota työ käsittelee. Opinnäytetyö prosessin aikana, tietoisuuden lisääntyessä oman ammattikuntamme henkilöstön asenteista ja mielipiteistä, oli monista ennakkokäsityksistä luovuttava. Merkillepantavaa oli vastaajien osoittama mielenkiinto aiheitamme kohtaan, valvontahenkilöstön ennakkokäsitystämme aktiivisempi osallistuminen koulutuksiin ja positiivinen suhtautuminen tulevaisuudessa järjestettävään koulutukseen. Havainnot auttavat omassa esimiehen työssämme tiedostamaan vartijoiden kokemaa koulutuksen tarvetta ja osoittavat kannustuksen tarpeen ja merkityksen koulutuksiin osallistuville. Esimiesasemassa toimiessamme työmme tulokset opettavat meitä tarkastelemaan asioita kriittisemmin ja pohtimaan asioita eri näkökulmista ennen lopullisten johtopäätösten tekoa. Tulokset osoittavat myös sen, että etenkin nykyisten muutosten ja uudistusten keskellä työskenneltäessä työntekijän ja työnanta-

jan kokema koulutuksen tarve on usein yhtenevä ja palvelee molempia osapuolia ta-  
voiteltaessa organisaatiolle asetettujen tavoitteiden toteutumista. Opinnäytetyöpro-  
sessi ja kyselytutkimuksen tekeminen oli kokonaisuutena positiivinen kokemus. Lo-  
puksi haluamme kiittää kaikkia kyselytutkimukseen ja opinnäytetyöhömmä osallistu-  
neita henkilöitä.

## 8POHDINTA

Valitessamme tutkimuksemme aiheeksi vankiloiden valvontahenkilökunnan osallistu-  
misen tai osallistumattomuuden vankeinhoidonkoulutuskeskuksen järjestämään täy-  
dennyskoulutukseen, meillä oli joitakin ennakkokäsityksiä niistä syistä ja mielipiteistä  
jotka vaikuttavat ihmisten hakeutumiseen erilaisille kursseille. Ennakkokäsityksemme  
olivat rakentuneet vuosien varrella työpaikoillamme ja erilaisissa koulutustilaisuuksis-  
sa vaihdettuihin mielipiteisiin ja kuultuihin kommentteihin. Merkillepantavaa oli se,  
että vaikka työskentelimme eri vankiloissa kokemuksemme ja ajatuksemme näiden  
ennakkokäsitysten suhteen olivat hyvin yhtenevät. Näitä olettamuksia ja käsityksiä  
lähdimmekin kyselytutkimuksen kautta joko purkamaan tai vahvistamaan.

Yhtenä tutkimuksemme teemana oli elinikäinen oppiminen. Vankeinhoitoala on vii-  
meisten viiden vuoden aikana, lakimuutosten, organisaatiouudistusten, koulutusta  
koskevien uudistusten ja uusien atk-järjestelmien käyttöönoton myötä kokenut ehkä  
suurempia muutoksia kuin kertaakaan historiansa aikana näin lyhyellä aikavälillä. Tä-  
mä onkin omiaan osoittamaan elinikäisen oppimisen välttämättömyyden myös niille  
viranhaltijoille, jotka eivät aikaisemmin ole kokeneet jatkuvaa kouluttautumista tar-  
peellisena.

Koulutustarve on käsite, jota voitaisiin tarkastella esimerkiksi yhteiskunnallisesta -,  
työnantajan -, asiakkaan - tai työntekijän näkökulmasta. Meidän tutkimuksemme tar-  
koituksena oli keskittyä nimenomaan työntekijän intresseihin ja mielipiteisiin perus-  
tuvaan tarkasteluun. Tästä syystä olemmekin rajanneet tutkimusaineistostamme pois  
työnantajan edustajien tai koulutuskeskuksen oppilasvalinnoista vastaavien henkilöi-  
den haastattelut. Jälkikäteen voi kuitenkin todeta, että heidän haastattelunsa olisi  
tuonut syvyyttä ja lisäarvoa tutkimuksemme. Näiden tahojen näkökulmaa emme  
kuitenkaan jättäneet huomioimatta, koska on selvää, että yksilön kokema koulutuk-  
sen tarve ei voi olla ainoa ohjaava tai määräävä tekijä koulutusten sisältöjä suunni-

teltaessa. Toisaalta myös työmme ohjaajalla Raija Järvenpäällä on koulutuskeskuksen koulutuspäällikön tehtävässään viimeisin tieto niistä rikosseuraamusviraston ja työnantajan edustajien vaatimuksista, jotka ohjaavat koulutuksen suunnittelua. Yhtenä työmme lähtökohtana ja tavoitteena olikin, että tutkimuksemme tulokset voisivat palvella myös koulutuskeskusta ja sen täydennyskoulutus kurssien suunnittelijoita.

Kyselylomakkeen jäsentelyssä päädyimme jakamaan lomakkeen kysymykset perustietojen lisäksi neljään osa-alueeseen, joilla haimme vastauksia tai mielipiteitä esittämimme väitteisiin. Nämä väitteet käsittelivät seuraavia asioita: vastaajan suhtautumista koulutukseen, koulutuksen sisältöä, koulutuksen järjestämistä sekä työyhteisön suhtautumista täydennyskoulutukseen. Selkeänä ennakkokäsityksenämme oli, että vain pieni osa valvontahenkilökunnasta hakeutuu koulutukseen ja samat henkilöt osallistuvat eri kursseille. Tutkimuksemme tarkoituksena oli tarkastella nimenomaan Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämiin koulutuksiin osallistumista ja lähtökohtaisesti oletimmekin sen olevan perusteltua, koska olettamuksemme oli, että muiden oppilaitosten järjestämään, ammatillista osaamista tukevaan koulutukseen osallistuneita on hyvin vähän. Vastauksia purkaessamme olikin todettava, että lähes 40 prosenttia vastaajista ilmoitti osallistuneensa muun oppilaitoksen järjestämään omaa ammatillista osaamista tukevaan täydennyskoulutukseen. **Tulos osoittaa sen, että perinteistä kiinnipitäjät, joiden tarkoituksena on säilyttää kaikki ennallaan, mihin he pyrkivät torjumalla potentiaalisia oppimistilanteita, onkin selkeä vähemmistö tutkimuksemme kohderyhmästä. Enemmistö näyttäisi edustavan sopeutujia, joiden tavoitteena on säilyttää sopusointu ja tasapaino oman osaamisensa ja työtehtävien asettamien vaatimusten suhteen. Tähän määrään emme olleet uskoneet, joten jatkokysymys, mistä olisi selvinnyt tarkemmat tiedot näistä opinnoista, jäikin kyselylomakkeeseen laatimatta. Tämä jääköönkin mielenkiintoiseksi lisäksi mahdollisesti tätä aihetta käsitteleville myöhemmille tutkimuksille.**

Tutkimuksemme aineiston keruun organisoinnissa ja sen avulla saatujen vastausten määrässä koimme onnistuneemme. Lähettämiemme kyselylomakkeiden määrä (167) vastasi hieman yli kymmentä prosenttia vankeinhoitolaitoksen valvontahenkilökunnan kokonaismäärästä ja saavutettu vastausprosentti (70) oli riittävä antaakseen käsityksen valvontahenkilökunnan kokemuksista ja mielipiteistä tutkimastamme aiheesta. Vankiloita valitessamme tavoittelimme mahdollisimman kattavaa otosta maantieteellinen sijainti, vankilan tyyppi (avo- vai suljettu laitos) ja koko huomioiden. Kaikista vankiloista saimme sen verran vastauksia, ettei mitään vankilaa tarvinnut rajata vas-

tausten puuttumisen vuoksi tutkimuksemme ulkopuolelle. Tätä kirjoittaessamme on kuitenkin todettava, että Konnunsuon vankilan osalta on tehty lakkauttamispäätös, mutta kyselyymme vastattiin keväällä 2006, jolloin lakkauttamispäätöksestä ei ollut vielä aavistustakaan, eikä se näin ollen ole voinut vaikuttaa Konnunsuolla työtään tekevien vastauksiin. Samoin tutkimuksemme aineistonkeruu ajoittui aikaan, jolloin voimassa olivat vielä vartija ja ylivartija nimikkeet, joista ylivartija nimike poistui 1.10.2006 ja käytännössä, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, entisistä ylivartijoista tuli vankeinhoitoesimiehiä. Tälläkään seikalla ei mielestämme ole minkäänlaisia vaikutusta saamiimme vastauksiin.

Selvittäessämme kyselylomakkeen avulla vastaajien aiempaa täydennyskoulutukseen osallistumista, tutkimme vertailun vuoksi vankeinhoidon koulutuskeskuksen tilastoja vuoden 2007 osalta. Tilastojen ja tutkimuksemme perusteella on nähtävissä, että vastoin olettamaamme valvontahenkilökunnan koulutuksiin osallistuminen on varsin runsasta. Kyselyyn vastanneista noin 70 prosenttia oli osallistunut viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen. Näyttäisi siltä, että valvontahenkilökunnassa on selvä enemmistö niin sanottuja tiedostavia oppijoita, jotka ovat valmiita kehittämään avaintaitojaan täydennyskoulutuksen avulla. Vuoden 2007 tilastot osoittivat, että vuoden aikana vajaa kolmannes (489 henkilöä) koko valvontahenkilöstöstä oli osallistunut täydennyskoulutukseen Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa. On kuitenkin todettava, että vuoden 2007 tilastot saattavat antaa jonkin verran keskivertoa positiivisemmän kuvan osallistujamääristä, koska vuoden 2006 lokakuun alussa voimaan astunut vankeuslakiuudistus aiheutti monen kohdalla normaalia suurempaa painetta hakeutua koulutukseen päivittääkseen omia tietojaan uusien vaatimusten edellyttämälle tasolle. Näihin koulutuksiin osallistumisista osan voidaan arvioida johtuvan pikemmin työnantajan aloitteesta, kuin henkilön itsensä kokemasta koulutustarpeesta, vaikka koulutuksen tarve myös subjektiivisesta näkökulmasta on ilmeinen. Naisten suhteellinen osallistuminen koulutuksiin oli jonkin verran miehiä aktiivisempaa.

Vastaajien suhtautuminen Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen oli erittäin myönteistä. Kolme neljäsosaa vastaajista piti hyvänä sitä, että vankeinhoitolaitos järjestää omaa täydennyskoulutusta ja lähes kaikki vastaajat olivat ainakin osittain samaa mieltä siitä, että on tärkeää kehittää itseään ja oppia jatkuvasti uutta. Tästä voidaan päätellä, että elinikäisen oppimisen tarpeellisuus on lähes kaikkien tunnistama ja nämä tiedostavat oppijat ovat valmiita kouluttamaan it-



seään sekä vastaamaan uusiin haastaviin tilanteisiin. Joku vastaajista saattaa tunnustaa koulutuksen tarpeellisuuden yleisenä ilmiönä, mutta ei välttämättä koe sitä juuri omalla kohdallaan tarpeellisenä. Tutkimuksemme perusteella koulutustilaisuuksien merkitystä myös sosiaalisina ja virkistävinä tapahtumina ei voida väheksyä. Toisaalta lievän ristiriidan tälle mielipiteelle aiheuttaa toive, jossa koulutusten järjestämisestä toivottiin eri puolille Suomea, jolloin osallistujat tulisivat huomattavasti nykyistä järjestelmää suppeammalta alueelta. Pitkällä aikavälillä saattaisi olla mahdollista, että eri aluevankiloiden välillä olisi havaittavissa eroja toimintatavoissa, etenkin jos kouluttajat olisivat aluevankilakohtaisia. Nykyinen toimintamalli mahdollistaa mahdollisimman laajan tietojen vaihdon ja yhtenäisten toimintatapojen ja käytäntöjen opettamisen eri puolilla maata sijaitseviin vankiloihin.

Koulutuksen sisällöstä, melkein 70 prosenttia vastaajista, oli sitä mieltä, että se tukee ja kehittää ainakin jossain määrin heidän ammatillista osaamistaan. Etukäteen yhtenä vahvana olettamana oli, että kuntouttaviin, toisin sanoen uusintarikollisuuteen vaikuttaviin ohjelmiin liittyvää koulutusta järjestetään valvontahenkilökunnan mielestä liikaa verrattuna turvallisuuteen liittyvän koulutuksen määrään. Tutkimuksemme tulos tuki tätä ennako olettamaamme, joskaan ei niin selkeästi, kuin olimme etukäteen ajatelleet. Tuloksesta on kuitenkin selkeästi nähtävissä, että valvontatyötä tekevä henkilöstö etenkin suljetuissa vankiloissa arvostaa turvallisuusnäkökohdan hyvin korkealle ja toivoo siihen annettavan enemmän koulutusta.

Uusintarikollisuuteen vaikuttavien koulutusohjelmien järjestäminen vankiloissa on aina jakanut valvontahenkilökunnan mielipiteitä, vaikka tämä toiminta on kuulunut vankiloiden ohjelmiin jo vuosikausia. Tutkimuksemme suhteellisen neutraaleista mielipiteistä on pääteltävissä, että näiden koulutusohjelmien järjestämiseen suhtaudutaan aiempaa hyväksyvämmiin eli perinteiset kiinnipitäjät ovat sopeutuneet tähän nykyiseen tilanteeseen. Yhtenä perusteena hyväksynnän lisääntymiselle voidaan olettaa olevan uuden vankeuslain mukanaan tuomat rangaistusajansuunnitelmat, joihin näiden koulutusten suorittaminen on kirjattu osana vangin tavoitteellista rangaistusajan suorittamista. Vastakkainasettelua kuntouttavaan ja turvallisuuteen painottuvan koulutuksen välillä voidaan pitää pääosin turhana, koska tuskin kukaan vankeinhoitolalla väheksyy turvallisuuden merkitystä, koska se on ehtona kaiken muun toiminnan järjestämiselle. Äärimmillen vietyinä turvallisuustoimenpiteet saattavat kääntyä, jopa itseään vastaan.

Avoimen kysymyksen kohdalla, jossa vastaajia pyydettiin omin sanoin kertomaan, minkälaista koulutusta he haluaisivat lisätä koulutuskeskuksen koulutustarjontaan, oli selkeästi havaittavissa eroavaisuuksia avo- ja suljettujen vankiloiden vastauksissa. Avovankiloissa vartijoiden toimenkuva on monipuolisempi, yksiköt ovat pienempiä ja henkilökuntaa vähemmän, jolloin tehtävien rajaaminen on usein väljempää kuin suljetuissa vankiloissa. Avovankilassa vartijat tekevät usein sellaisiakin tehtäviä, jotka suljetuissa vankiloissa on määritelty selkeästi esimerkiksi sosiaalityöntekijän, ohjaajan tai vankeinhoitoesimiehen tehtäviin. Nämä seikat tulivat avovankiloiden vastaajien koulutustoiveissa esiin monipuolisempana eri aihepiirejä käsittelevinä koulutustoiveina, joita käsittelevät muun muassa. vuorovaikutusta, työilmapiiriä, työturvallisuutta, lakimuutoksia, perhetyötä ym. Osittain ehdotukset olivat samoja, mutta suljettujen vankiloiden vastaajien selvä enemmistö toivoi turvallisuuteen (itsepuolustus, tarkastustoiminta, huumausaineet, jengit ja vankilarikollisuus) liittyvää koulutusta.

Täydennyskoulutustilaisuudet järjestetään joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta Vantaan Tikkurilassa. Vankiloiden etäisyydet vaihtelevat huomattavasti, mikä tarkoittaa sitä, että etäisimmistä vankiloista tulevat joutuvat käyttämään huomattavan määrän omaa aikaansa matkustamiseen. Tutkimuksemme osoittaa, että pitkä välimatka on esteenä sitä useammin mitä kauempaa vastaajat joutuvat kulkemaan. Tutkimuksemme kohteena olleista vankiloista Kestilän ja Pelson vankilat sijaittivat kauimpana ja niiden vastaajista yli puolet koki välimatkan ongelmana, reilu kolmannes kaukaa kulkevista oli kuitenkin valmiita osallistumaan koulutuksiin välimatkasta huolimatta. Väittämän, jossa ehdotetaan, että koulutusta järjestettäisiin työnantajan määräämänä esimerkiksi viiden vuoden välein, kanssa samaa mieltä oli noin 70 prosenttia vastaajista ja vain 15 prosenttia vastusti niin sanotun pakollisen määrääkiskoulutuksen toteuttamista. Tässä voisi mielestämme olla tulevaisuuden koulutuksia suunnitteleville harkinnan arvoinen ehdotus. Niin sanottua pakollista koulutusta järjestettäessä olisi ehkä syytä huomioida pitkien välimatkojen aiheuttamat ongelmat ja pyrkiä järjestämään koulutusta esimerkiksi vankeinhoitoalueittain. Siihen, että täydennyskoulutusta järjestetään nimenomaan Vankeinhoidon koulutuskeskuksen taholta, oltiin enimmäkseen tyytyväisiä. Vain vajaa kolmannes toivoi koulutusta järjestettävän mieluummin muiden oppilaitosten taholta. Muut organisaatiot, joiden antamista koulutuksesta oltiin kiinnostuneita, edustivat enimmäkseen turvallisuusalaa, kuten poliisi, tullit, rajavartiolaitos ja puolustusvoimat. Näiden lisäksi mainittiin myös sosiaali- ja terveystieteiden koulutus, lakiasioiden ja psykologian koulutukset. Tästä voitaisiin päätellä, että ulkopuolisten luennoitsijoiden käyttämisen lisääminen saattaisi

lisätä valvontahenkilökunnan tyytyväisyyttä koulutuskeskuksen tarjoamiin palveluihin. Verkko-opintoina tarjottavasta täydennyskoulutuksesta kiinnostus oli noin kolmanneksen luokkaa, mikäli siihen saisi käyttää työaika, muussa tapauksessa kiinnostus laskee alle viidennekseen. Pitkien välimatkojen ja lisääntyvän tietotekniikka-osaamisen myötä, voisi ennustaa verkko-opinto kiinnostuksen lisääntyvän, jolloin valmiudet verkko-opintojen toteuttamiseen kannattaisi järjestää.

Kyselyyn vastanneiden mielipiteet osoittivat sen, että varsin monet vastaajista kantoivat huolta tehtävien hoitumisesta ja työkavereiden työtaakan lisääntymisestä koulutuksen aikana. Yli kolmannes vastaajista oli kokenut niin, että työkaverit eivät pidä osallistumistani täydennyskoulutukseen tärkeänä ja noin puolet vastaajista ajatteli, että heidän työyhteisössään ylipäätään ei pidetä koulutukseen osallistumista tärkeänä. Tässä kohdassa vastaajien omat mielipiteet olivat selkeästi myönteisimpiä ja saattaa olla, että joidenkin asiaan kriittisesti suhtautuvien, äänekkäiden työyhteisön jäsenten mielipiteitä on yleistetty liikaa. Täydennyskoulutuksen arvostuksen kannalta olisi mielenkiintoista tutkia laitoksen johdon ja esimiesten näkemyksiä ja käsityksiä siitä, kuinka he suhtautuvat koulutukseen osallistumiseen arvioitaessa työntekijöiden henkilökohtaista osaamista ja kehittymistä omassa työssään. Mikäli itsensä kurssittaminen huomioitaisiin palkkaukseen vaikuttavana tekijänä, nostaisi se varmasti myös täydennyskoulutuksen arvoa ja motivoisi ihmisiä kehittämään itseään. Mahdollisimman yhdenmukaisen ja tasapuolisen menettelyn saavuttamiseksi tarvittaisiin erityisen selkeät ohjeet ja edelleen asiantuntevaa täydennyskoulutusta ohjeiden tulkitsemiseksi.

## LÄHTEET

Elinikäinen oppiminen. Euroopan yhteisön komissio. Komission yksiköiden valmisteluasiakirja. Bryssel 30.10.2000.

Rangaistusten täytäntöönpanosta vastaavaa henkilöstöä koskeva suositus Nro R (97) 12.

Työryhmän mietintö. Rikosseuraamusalan henkilöstön täydennyskoulutus. Lausuntoja ja selvityksiä 2002:18. Helsinki: Oikeusministeriö.

Aaltola J. ja Valli R. 2001, Ikkunoita tutkimus metodeihin.

Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus 2003, Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja.

Hirsijärvi S. ja kumpp. 2005, Tutki ja kirjoita.

Likitalo H. ja Rissanen R. 1998, Tutkimusmenetelmät, menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille.

Manninen J. ja kumpp. 2003, Elinikäisen oppimisen tuska ja kurjuus? Aikuisten koulutusta ja oppimista koskevat mielikuvat.

Niemi H. ja Tourunen K. 1996, Tilastoista tiedoiksi korkea-asteelle. Näkökulmia koulutuksen kehittämiseen 1991, Opetusministeriön suunnittelusihteeristön julkaisuja 8.

Silvennoinen, H. & Tulkki P. 1998, Elinikäinen oppiminen.

Silvennoinen H. ja kumpp. 1994, Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia

Tuomisto J. 1991, Elinikäisen kasvatuksen kehittäminen - lähtökohtia ja ongelmia. Aikuiskasvatus 11 (3), 145.

Työn muutos ja oppiminen 1997, Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin.

Varila J. 1989, Koetusta koulutustarpeesta ja sitä selittävästä tekijöistä.

Sähköiset lähteet:

Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2007. Viitattu 23.11.2008.

<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/kng0h7uqhyq.pdf>

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2009. Viitattu 9.2.2009.

<http://www.rskk.fi/perustutkinto/hakuperustutkinnolle/>

## KUVA, KAAVIO JA TAULUKKO-OTSIKKOLUETTELO

Taulukko 1: Täydennyskoulutukseen vuonna 2007 osallistuneet miehet ja naiset..	15
Taulukko 2: Täydennyskoulutukseen vuonna 2007 osallistuneet vartijat ja vankeinhoitoesimiehet.....	16
Kuva 1: Suomen vankilat vuonna 2005 (Vankeinhoitolaitoksen vuosikertomus 2005). .....	20
Kaavio 1: Sukupuolijakauma.....	23
Kaavio 2: Ikäjakauma.....	24
Kaavio 3: Vankilat.....	24
Kaavio 4: Osallistuminen Vankeinhoidon koulutuskeskuksen täydennyskoulutukseen viimeisen 10 vuoden aikana.....	25
Taulukko 3: Ei ole osallistunut Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen.....	26
Kaavio 5: Mielestäni on hyvä, että vankeinhoitohenkilöstölle järjestetään omaa täydennyskoulutusta.....	27
Kaavio 6: Mielestäni on tärkeää kehittää itseään ja oppia jatkuvasti uutta.....	28
Kaavio 7: Pidän täydennyskoulutusta ammattitaidon kehittämisen ja ylläpitämisen kannalta tarpeellisena, mutta kurssien sisältö ei ole ollut mielekästä.....	28
Kaavio 8: Pidän täydennyskoulutukseen osallistumista työni kannalta turhana. . .	29
Kaavio 9: Täydennyskoulutuksessa järjestettävien kurssien sisältö tukee ja kehittää ammatillista osaamistani.....	30
Kaavio 10: Turvallisuustyöhön liittyvää koulutusta tulisi lisätä.....	32
Kaavio 11: Työnantajan määräämää ammatillista täydennyskoulutusta tulisi järjestää määrävuosina.....	36
Kaavio 12: Täydennyskoulutuksessa tulisi käyttää muun alan luennoitsijoita.....	37
Kaavio 13: Osallistuisin täydennyskoulutukseen, jos sitä tarjottaisiin myös verkko-opintoina, johon voisi osallistua työaikana.....	38
Kaavio 14: Aion osallistua täydennyskoulutukseen lähitulevaisuudessa.....	40

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake.....53

## TIEDOTE KYSELYLOMAKKEESEEN VASTAAJILLE



Tämä kyselylomake on osa opinnäytetyötämme, joka kuuluu opiskeluamme Laurea ammatti-  
korkeakoulussa, Tikkurilassa. Olemme rikosseuraamusalan aikuisopiskelijoita ja aloittaneet  
opiskelun syksyllä 2005. Työskentelemme Hämeenlinnan ja Kylmäkosken vankilassa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää vankeinhoitolaitoksen palveluksessa olevan val-  
vontahenkilökunnan (vartijat/ylivartijat) osallistumista täydennyskoulutukseen. Tavoitteena  
on selvittää kuinka aktiivisesti valvontahenkilökuntaan kuuluvat ihmiset hakeutuvat täyden-  
nyskoulutukseen? Lisäksi tavoitteenamme on selvittää niitä syitä, jotka ovat esteenä täyden-  
nyskoulutukseen hakeutumiselle. Kyselylomakkeen avulla pyrimme kartoittamaan mahdolli-  
simman perusteellisesti edellä mainittuihin seikkoihin vaikuttavia asioita. Kyselylomakkeisiin  
vastataan nimettömästi ja saatuja tietoja käytetään luottamuksellisesti opinnäytetyömme te-  
kemiseen. Kyselylomakkeet jaetaan sattumanvaraisesti eri vankiloissa, etukäteen valittujen  
yhdyshenkilöiden välityksellä. Kyselylomakkeet jaetaan huhtikuun aikana vankiloihin ja niiden  
palauttaminen ajoittuu toukokuulle.

Tähän kyselylomakkeeseen vastaamalla voit tuoda mielipiteesi esiin ja mahdollisesti vaikuttaa  
tulevaisuudessa tehtäviin täydennyskoulutus suunnitelmiin. Lue kaikki kysymykset huolella ja  
vastaa niihin ohjeiden mukaisesti. Toivomme, että vastaat kaikkiin kyselylomakkeessa oleviin  
kysymyksiin.

Tulosten julkaisu ajoittuu opinnäytetyömme julkaisuun. Pyrimme välittämään kopiot  
opinnäytetyöstämme niihin vankiloihin, joihin kyselylomakkeita on lähetetty.

Yhteistyöterveisin,

Jarmo Haavisto

Marko Karevaara

**KYSELYLOMAKE**

Sukupuoli a) mies \_\_\_\_ b) nainen \_\_\_\_

Virkanimike a) vartija \_\_\_\_ b) ylivartija \_\_\_\_

Ikä a) 20-30v. \_\_\_\_ b) 31-40v. \_\_\_\_ c) 41-50v. \_\_\_\_ d) yli 50v. \_\_\_\_

Toimipaikka a) suljettulaitos \_\_\_\_ b) avolaitos \_\_\_\_

Olen osallistunut \_\_\_\_ En ole osallistunut \_\_\_\_ Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään vapaaehtoiseen täydennyskoulutukseen viimeksi kuluneen 10 vuoden aikana.

Olen osallistunut \_\_\_\_ En ole osallistunut \_\_\_\_ muun oppilaitoksen järjestämään, ammattiani tukevaan koulutukseen, vankilassa työskentelyni aikana.

Ympyröi seuraavien väittämien kohdalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto:

1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = osittain samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

**SUHTAUTUMISENI KOULUTUKSEEN**

1. Mielestäni on hyvä, että vankeinhoitohenkilöstölle järjestään omaa täydennyskoulutusta 1 2 3 4 5
2. Osallistumalla täydennyskoulutukseen voin kehittää ammattitaitoani 1 2 3 4 5
3. Mielestäni on tärkeää kehittää itseään ja oppia jatkuvasti uutta 1 2 3 4 5
4. Pidän täydennyskoulutusta ammattitaidon kehittämisen ja ylläpitämisen kannalta tarpeellisena, mutta kurssien sisältö ei ole ollut mielekästä 1 2 3 4 5
5. Pidän täydennyskoulutukseen osallistumista työni kannalta turhana 1 2 3 4 5
6. Täydennyskoulutus laajentaa mahdollisuuksiani toimia erilaisissa työtehtävissä 1 2 3 4 5
7. Täydennyskoulutus antaa virkistystä ja vaihtelua arki-rutiineihin 1 2 3 4 5
8. Työkavereita/alaisia tulisi motivoida osallistumaan täydennyskoulutukseen 1 2 3 4 5



## KOULUTUKSEN SISÄLTÖ

9. Täydennyskoulutuksessa järjestettävien kurssien sisältö tukee ja kehittää ammatillista osaamistani 1 2 3 4 5
10. Uusintarikollisuuteen vaikuttavien ohjelmien (toimintaohjelmat) koulutustarjonnan määrää pidän sopivana 1 2 3 4 5
11. Uusintarikollisuuteen vaikuttavien ohjelmien koulutustarjontaa tulisi lisätä 1 2 3 4 5
12. Turvallisuustyöhön liittyvää koulutustarjonnan määrää pidän sopivana 1 2 3 4 5
13. Turvallisuustyöhön liittyvää koulutusta tulisi lisätä 1 2 3 4 5
14. Mitä asioita haluaisit lisää/lisätä täydennyskoulutukseen? Kerro omin sanoin (max. 3) asiaa, jotka sinä kokisit työsi kannalta tarpeellisina sisällyttää täydennyskoulutukseen

---



---



---



---



---

## KOULUTUKSEN JÄRJESTÄMINEN

15. Kirjallisten tehtävien vaatimus on esteenä koulutukseen osallistumiselleni 1 2 3 4 5
16. Kurssihin usein liittyvien kirjallisten ennako-, väli- ja lopputehtävien teettämistä pidän hyödyllisinä ja vaativuudeltaan sopivina 1 2 3 4 5
17. Koulutukseen osallistuminen ei saisi aiheuttaa työajan alitusta vuorotyötä tekeville 1 2 3 4 5
18. Pitkä välimatka työpaikaltani koulutuskeskukseen on esteenä koulutukseen osallistumiselleni 1 2 3 4 5
19. Kurssveja tulisi järjestää eri puolella Suomea 1 2 3 4 5
20. Työnantajan määräämää ammatillista täydennyskoulutusta tulisi järjestää määrävuosina, esim. viiden (5) vuoden välein 1 2 3 4 5
21. Montako päivää olisi sopiva koulutuksen pituus? 1  2  3 >

22. Mikä on ollut pääasiallinen este osallistumisellesi täydennyskoulutukseen?  
Kerro omin sanoin tärkeimmät syyt tähän (max. 3)

---



---



---



---

23. Osallistuisin mieluummin muiden oppilaitosten tai organisaatioiden järjestämään täydennyskoulutukseen  
Minkä? 1 2 3 4 5

---

24. Täydennyskoulutuksessa tulisi käyttää muun alan asiantuntijoita luennoitsijoina 1 2 3 4 5

25. Osallistuisin täydennyskoulutukseen, jos sitä tarjottaisiin myös verkko-opintoina, joihin voisi osallistua työaikana 1 2 3 4 5

26. Voisin käyttää myös vapaa-aikaani täydennyskoulutukseen 1 2 3 4 5

### TYÖYHTEISÖN SUHTAUTUMINEN

27. Täydennyskoulutusta ei koeta tärkeäksi työpaikallani 1 2 3 4 5

28. Johtaja/esimiehet suhtautuvat täydennyskoulutukseen osallistumiseen myönteisesti 1 2 3 4 5

29. Täydennyskoulutukseen osallistuminen lisää muiden työtaakkaa työpaikallani (poissaolo koulutuksen aikana) 1 2 3 4 5

30. Työkaverini eivät pidä osallistumistani täydennyskoulutukseen tärkeänä? 1 2 3 4 5

31. Aion osallistua täydennyskoulutukseen lähitulevaisuudessa  kyllä  ei

Muita täydennyskoulutukseen liittyviä ajatuksia ja kommentteja:

---



---



---



---



---