

Leena Salomäki, Päivi Tiihonen

# VANKEINHOITAJAT MUUTOKSEN TIELLÄ

Näkökulmia vankeinhoidon henkilöstön muutosten näkökulmista  
alan lehdissä vuosina 1965 - 2003



**Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja  
B•9**

**Vankeinhoitajat muutoksen  
tiellä  
Näkökulmia vankeinhoidon  
henkilöstön  
muutosmielipiteisiin alan  
lehdissä vuosina 1965 - 2003**

**Leena Salomäki, Päivi Tiihonen**

Copyright © tekijät  
ja Laurea-ammattikorkeakoulu

ISSN 1458-7238  
ISBN 951-799-081-2

Edita Prima Oy, Helsinki 2006

# Sisällys

ESIPUHE	7
1 JOHDANTO	9
2 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSINTRESSI, TYÖN RAJAUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	11
3 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	15
3.1 Organisaation rakenne ja organisaatiokulttuurit	15
3.2 Vankeinhoito byrokraattisena organisaationa	17
3.3 Vankeinhoidon organisaatiokulttuurin ja hallintokulttuurin kohtaaminen	19
3.4 Vankeinhoidon organisaatiokulttuurin tutkimuksista	20
3.5 Muutokset työyhteisöissä	21
4 TUTKIMUSJAKSON AJANKUVA 1965 - 2003	25
4.1 Suomalainen yhteiskunta	25
4.2 Suomalainen vankeinhoito tutkimusjaksolla	26
4.3 Uusklassismi ja humaani vankeinhoito	27
5 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT VANKEINHOITOALAN JULKAISUT	29
5.1 Työnantajavetoiset lehdet	29
5.1.1 Kontra	29
5.1.2 Uusi Kriminaalihuolto	30
5.2 Ammattijärjestölehdet	30
5.2.1 Vankeinhoito	30
5.2.2 Uusi Vankeinhoitolehti ja Vankilavirkailija	31
6 OPINNÄYTETYÖN METODOLOGISIA LÄHTÖKOHTIA	33
6.1 Lehtikirjoittelun tutkiminen	33
6.2 Sisällönanalyysi ja sosiaalinen konstruktionismi	33
6.3 Puheavaruuden kartoitus	35

6.4	Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen analyysin suhde	36
7	EMPIIRINEN SUORITTAMINEN	38
7.1	Aineiston kokoaminen ja poimintatekniikka	38
7.2	Aineiston koodaus	39
7.3	Aineiston luokittelu	39
7.4	Aineiston kvalitatiivinen analyysi	41
7.5	Aineiston kvantitatiivinen analyysi	41
8	LUOTETTAVUUS JA EETTISET KYSYMYKSET	43
9	AINEISTON MÄÄRÄLLISEN JAKAUTUMISEN KUVAILUA	46
9.1	Yleistä	46
9.2	Mielipideilmaisut muutosvaiheittain	47
9.3	Muutoksiin suhtautuminen	49
9.4	Lehtien välinen ero	50
9.5	Mielipidemuutokset ajallisesti	51
10	MUUTOKSIEN OLETETTU KOHDE	54
10.1	Henkilökunta	54
10.2	Vangit	55
10.3	Vankilayhteisö	55
10.4	Yhteiskunta ja lainsäädäntö	56
10.5	Kansalaiskeskustelu	57
11	KÄSITELLYT MUUTOKSET	58
11.1	Muutokset, joista kirjoitettiin	58
11.2	Laajat lainsäädännön ja organisaation uudistukset	60
11.2.1	RTA-uudistus	60
11.2.2	Rikosseuraamusalan organisaatiouudistus	62
11.2.3	RAKE-hanke ja vankeuslain uudistus	63
11.3	Toiseus työyhteisössä	64
11.3.1	Psykologit – uusi ammattiryhmä	64

11.3.2	Naisvartijoiden tulo vankiloiden miesosastoille	65
11.3.3	Keskiasteen koulu-uudistus	67
11.4	Toimintatavan muutokset	68
11.4.1	Valvomattomien perhetapaamisten toteuttaminen	68
11.4.2	Päihdetyö	69
11.4.3	Päihdetyön uudet muodot	71
11.4.4	Yhtenäisvirkamiesjärjestelmä	72
11.4.5	Toimintaohjelmat	73
11.5	Työsuhteen muutokset	74
11.5.1	Henki-lisä	75
11.5.2	Virkasäästöt	75
11.5.3	Työvuorotaulukoiden muutos	76
11.5.4	Uusi palkkausjärjestelmä	77
11.6	Hallintokäytännön muutokset	77
11.6.1	Virastodemokratia	78
11.6.2	Tulosohjaus	79
11.7	Muutokset, joista ei kirjoitettu	80
12	PUHEAVARUUDET	82
12.1	Käytännön kokemuksen puheavaruus	84
12.2	Logiikan ja tarkoituksenmukaisuuden puheavaruus	87
12.3	Lailisuuden ja perustehtävän mukaisuuden puheavaruus	89
12.4	Uhkan puheavaruus	90
12.5	Tieto, hyöty, kehitys ja talous puheavaruuksina	92
12.5.1	Tiedon puheavaruus	92
12.5.2	Hyödyn puheavaruus	93
12.5.3	Kehityksen puheavaruus	94
12.5.4	Talouden puheavaruus	95
12.6	Puheavaruuksien ajalliset siirtymät	96

12.6.1 Puheavaruuksien esiintyminen aineistossa	96
12.6.2 Kokemuksesta uhkaan – puheavaruuden muutos 1990-luvulla	97
13 MIELIPITEEN ILMAISIJAN SUOJAUTUMINEN	99
13.1 Vankeinhoitajan mielipiteiden esitysareenat	99
13.2 Herrojen pelko	100
13.3 Organisaatiokulttuurin paine	101
13.4 Mielipiteen esittäjän suojautumiskeinot	103
14 VASTAUKSIA TUTKIMUSKYSYMYSIIN	106
14.1 Lehdet muutoskeskustelun foorumina	106
14.2 Henkilöstön suhtautuminen muutokseen	106
14.3 Suhtautumistapojen ajalliset muutokset	107
14.4 Organisaatio- ja keskustelukulttuuri aineiston valossa	108
14.5 Vankeinhoitaja kahden kulttuurin puristuksessa	109
15 JOHTOPÄÄTÖKSET	110
15.1 Vankeinhoitajat kysyvät muutoksen mielekkyyttä	110
15.2 Vankeinhoitajat muutoksen tiellä	112
15.3 Muutossuunnitelmien hallintokieli ja ihmiskäsitys	113
15.4 Vankeinhoidon käytännöllinen tieto	114
15.5 Omasta oppimisprosessista	115
LÄHTEET	116
LIITTEET	126

# Esipuhe

Opinnäytetyössä tutkittiin vankeinhoidon henkilöstön suhtautumista alan muutoksiin vuosina 1965 - 2003. Tutkimusaineisto kerättiin viidestä vankeinhoitoalan lehdestä (Kontra, Uusi Kriminaalihuolto, Vankilavirkailija, Uusi Vankeinhoitolehti, Vankeinhoito) ja se koostui pääosin mielipidekirjoittelusta sekä haastatteluista. Tutkimusaineiston koko oli 233 artikkelia. Metodologisesti tutkimus oli pääasiassa laadullista, sisällönanalyysiin perustuvaa. Lisänä käytettiin kvantitatiivista analyysia, jonka tavoitteena oli aineiston kokonaiskuvan selkiyttäminen.

Muutosteorioiden mukaan muutosprosessien tuloksekas toteuttaminen vaatii suunnittelijoiden ja henkilöstön välistä vuoropuhelua. Muutoksien käsittelemiseen vaikuttaa alan organisaatiokulttuuri, jonka tunteminen on muutosprosessien onnistumisen edellytys. Rikosseuraamusalan lehdet muodostavat yhden niistä keskustelufoorumeista, joilla henkilöstö voi tuoda julki muutoksiin liittyviä mielipiteitään. Tutkimuksessa tarkasteltiin lehtikirjoittelussa esiin tulevaa vankeinhoidon organisaatiokulttuuria.

Mielipiteen ilmaisut sijoittuivat tutkimuksessa rajapinnalle, jossa vankeinhoidon käytännöllinen organisaatiokulttuuri ja muutoksia tuottava hallintokulttuuri kohtaavat. Kirjoittajat kohdistivat mielipiteensä toisaalta toisille vankeinhoitajille, joiden he toivoivat havahtuvan muutokseen, toisaalta vankeinhoidon hallinnolle, jonka tietoon haluttiin saattaa käytännön toteutukseen liittyvät reunaehdot.

Aineistossa mielipiteen ilmaisut kohdistuivat seitsemääntoista eri muutokseen. Henkilöstön mielipiteet jakautuivat tasaisesti muutosmyönteisiin ja muutosvastaisiin. Kirjoituksissa esiintyi kahdeksan näkökulmaa, joista voimakkaimmat painottivat käytännön kokemusta, loogisuutta ja uhkaa. Tutkimusjakson aikana henkilöstön suhtautumistapa muuttui: Ensimmäisinä vuosikymmeninä vallinnut muutosmyönteisyys vaihtui vähitellen muutosvastaisuuteen. Samoin uhkan näkökulma yleistyi aineiston loppupuolella.

Vankeinhoidon organisaatiokulttuuri näyttäytyy aineistossa käytännöllisenä, arjen sujuvuutta ja laitosrauhaa painottavana. Henkilöstö ankkuroi työnsä sen lailliseen perustaan, loogiseen täytäntöönpanon toteuttamiseen ja työsuhteen ennustettavuuteen.

Vantaa 2004

Leena Salomäki

Päivi Tiihonen



# 1 Johdanto

Mikä saa vankeinhoitajan tarttumaan kynään? Milloin hän haluaa kirjoittaa mielipiteistään? Ja mitä hän silloin haluaa sanoa? Tutkimuksemme lähtee siitä esioletuksesta, että vankeinhoidon henkilöstö ilmaisee julkisestikin mielipiteitään hallinnonalan muutoksista. Vankeinhoidon lehtikirjoittelussa on esitetty usein myös vastakkainen olettamus: ”Vankeinhoitajat vaikenevat monella areenalla”. Tuoreimpia pohdintoja aiheesta on esittänyt Risto Kettunen (Vankilavirkailijain liiton edellinen pääluottamusmies), joka arvelee kirjoituksessaan, ettei hiljaisuuden takana ole laaja yksimielisyys vaan ennemminkin vanha vankeinhoidollinen kulttuuri ja johtajavaltainen toimintamalli, jossa mielipiteet ovat koituneet usein niiden esittäjän turmioksi. (Kettunen 2003, 34.)

Vankeinhoidon henkilökunta elää tällä hetkellä keskellä muutoksia: odotetaan uutta vankeuslakia, organisaatiouudistusta, palkkausjärjestelmän muuttamista...Ja keskellä tätä odottamista vankeinhoitajat tekevät koko ajan arkista työtään. Edellisen kerran vastaavan suuruisia muutoksia koettiin 1970-luvulla. Rikosseuraamusalan nykyiset muutossuunnitelmat vaikuttavat vaativilta ja jopa koko työnäkökulmaa uudelleen suuntaavilta. Kuitenkin matka suunnitelmista niiden toteuttamiseen arkityössä on todennäköisesti pitkä ja haastava. Tunnistamme itsessämme kaksijakoisen suhtautumisen: toisaalta uusi arveluttaa, toisaalta sen tuomat mahdollisuudet innostavat.

Lukiessamme tutkielman pohjaksi muutoksia koskevaa kirjallisuutta mieleemme jäi selvästi mm. Saralan (2000) ja Scheinin (2001) esittämä väittämä, jonka mukaan muutoksien tuloksekas toteuttaminen edellyttää vallitsevan organisaatiokulttuurin tuntemista. Vankeinhoidon organisaatiokulttuuria ei ole tutkittu juuri lainkaan henkilökunnan näkökulmasta – tutkimusaiheena selvästi kiinnostavampi on ollut vankien (ala)kulttuuri. Emme löytäneet lainkaan tuoretta aineistoa hallinnonalamme organisaatiokulttuurista ja sen suhtautumisesta muutoksiin. Muutenkin sekä julkinen että hallinnonalan sisäinen muutoksiin liittyvä keskustelu on ollut viime aikoina kovin vähäistä.

Ryhtyessämme etsimään vankeinhoidon henkilöstön muutosmielipiteitä päädyimme tutkimaan vankeinhoitoalan lehtiä. Oletamme, että niissä olevista mielipidekirjoituksista ja haastatteluista on mahdollista jäljittää myös vankeinhoidon organisaatiokulttuurin ominaispiirteitä. Oleellista lehtiartikkeleiden käytössä tutkimuskohteena on se, että ne ovat saattaneet säilyttää dokumentoitua tietoa keskusteluista, jotka muuten ovat kadonneet.

Opinnäytetyön aineisto koostuu vankeinhoitoalan lehdissä vuosina 1965 - 2003 julkaistuista, yksilöitävissä oleviin muutoksiin kohdistetuista henkilöstön mielipiteen ilmaisusta. Ajallisesti tutkimusaineisto ankkuroituu pääosin suomalaisen vankeinhoidon uusklassiseen kauteen, jossa pääpainotuksena ovat olleet rangaistuksien yleisestävyyks (kansalaisyhteisöön yleisesti kohdistuva pelotevaikutus), rangaistusjärjestelmän selkeys ja rangaistuksen kohdistuminen pelkästään vapauden menetykseen.

Opinnäytetyössä pyrimme selvittämään sekä kvantitatiivisilla että kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä, miten henkilöstö on suhtautunut vankeinhoidon muutoksiin ja miten näkökulmat mahdollisesti ovat tutkimusjakson aikana muuttuneet. Tarkastelemme tutkimusaineistoa myös vankeinhoidon organisaatio- ja keskustelukulttuurin näkökulmasta. Keskeisenä käsitteenä on puheavaruus, jolla tarkoitetaan tutkimusajanjaksoilla käydyssä keskustelussa laajempia kokonaisuuksia muun muassa erilaisine näkökulmineen ja yhteisenä todellisuutena pidettyine esioletuksineen.

Mielenkiintoiseksi opinnäytetyön aiheen tekee se, että vankeinhoidon alalla organisaatio- ja henkilöstökulttuuria pidetään jollain tavoin itsestään selvänä asiana, jokapäiväisyytenä, jota ei ole ollut tarpeen pohtia tarkemmin. Arnkillin (2004, 78) mukaan tutkimuksen tehtävänä voikin olla sekä tuntemattoman tekeminen tunnetuksi että tällainen "tunnetuksi oletetun, perin juurin tutun problematisointi, jokapäiväisen avaaminen ihmeteltäväksi."

## 2 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSINTRESSI, TYÖN RAJAUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Julkiseen hallintoon kuuluvaa organisaatiota ja sen muutoksia voidaan tarkastella useista eri näkökulmista. Yhtenä mahdollisena jaotteluna Määttä ja Ojala (1999, 58) pitävät nelijakoa, jossa eritellään seuraavat näkökulmat:

- kansalaisen ja poliittisen päätöksentekijän
- resurssien hallinnan ja talouden
- organisaation suorituskyvyn ja toimivuuden sekä
- työyhteisön ja henkilöstön.

Rajaamme opinnäytetyömme työyhteisön ja henkilöstön näkökulmaan. Vankeinhoidon henkilöstöstä käytämme tutkimuksessa yleisnimeä vankeinhoitajat, jolla tarkoitamme kaikkia alalla työskenteleviä henkilöstö- ja ammattiryhmiä. Aineistomme kautta pyrimme löytämään vankeinhoidon organisaatiokulttuurissa vallitsevia ajattelu- ja suhtautumistapoja. Ajankohtaiseksi aiheen tekee parhaillaan suunnittelu- ja osittain toteutusvaiheessa oleva rikosseuraamusalan uudistuspaketti, jonka käytännön toteuttamisessa alan organisaatiokulttuurin tuntemus on tarpeellista.

Olemme valinneet opinnäytetyömme tutkimusaineistoksi vankeinhoitoalan lehdet. Olemme etsineet niistä sellaisia henkilöstön kirjoituksia, joissa esitetään mielipiteitä vankeinhoidon muutoksista tai muutostarpeista. Aineiston olemme keränneet vankeinhoitoalan ammattiliittojen julkaisemista jäsenlehdistä (Vankilavirkailija, Vankeinhoito ja Uusi Vankeinhoitolehti) sekä rikosseuraamusalaa yleisemmin käsittelevästä Uusi Kriminaalihuolto -lehdestä sekä sen edeltäjästä Silta-lehdestä ja jatkajasta Kontra-lehdestä. Koska etsimme nimenomaan henkilöstön näkökulmaa, olemme rajanneet pois tieteelliset julkaisut sekä ”puhtaan” muutoksista tiedottamisen, joka ei sisällä mitään kannanottoja tai henkilökohtaisia näkökulmia.

Valitsemamme lehdet keskittyvät vankeinhoitoalaan tai laajemmin rikosseuraamusalaan, ovat ilmestyneet pitkään ja niiden täydelliset vuosikerrat ovat saatavilla. Aineiston etsiminen muista ammattilehdistä (esim. Tehy-lehdestä) olisi ollut hakuammuntaa, koska vankeinhoidossa työskentelevien ammattiliiton jäsenien määrä (ja siten myös vankeinhoitoa koskevien kirjoitusten lukumäärä) on niiden kokonaisjäsenmäärään verrattuna hyvin pieni.

Olemme rajanneet tutkimuksen ulkopuolelle myös rikosseuraamusalan uuden sähköisen tiedotus- ja keskustelufoorumin, Kontranetin, koska se on toiminut vasta vuodesta 2002 lähtien. Kontranetin keskustelu käydään sisäisessä tietoverkossa, jolloin esitetyt mielipiteet voidaan katsoa tarkoitetuiksi ainoastaan verkon käyttäjille. Verkossa oleva mielipidepalsta tuo rikosseuraamusalalle mahdollisuuden uuteen keskustelukulttuuriin, koska se mahdollistaa nopean reagoinnin toisten esittämiin mielipiteisiin – toisin kuin parin kuukauden välein ilmestyvä ammattilehti.

Tarkasteluajanjaksoksi olemme valinneet vuodet 1965 - 2003, jotta olemme saaneet mukaan lähihistorian suurimmat vankeinhoidon muutokset. Aineistomme alkaa vuodesta 1965, jolloin oli käynnistynyt keskustelu vankiloista ja muis-takin suljetuista organisaatioista mm. K. J. Långin ja Marraskuun liikkeen toimesta (mm. Soukola 1999). Laaja yhteiskunnallinen keskustelu oli osaltaan pohjana kriminaalipolitiikan uudelle suuntaamiselle ja uusklassisen ajattelun valtaan nousemiselle, mikä johti myös vankeinhoitoa koskevan lainsäädännön uudistamiseen. Olemme rajanneet aineiston vuoden 2003 loppuun, jotta olemme saaneet mukaan aineistoa myös uusimmista muutoksista.

Opinnäytetyömme suuntautuu vankeinhoidon muutoksiin ja vankeinhoitajien mielipiteisiin, mutta mukaan on todennäköisesti tullut myös joitakin kriminaalihuollon henkilöstön kannanottoja: osa muutoksista on koskenut koko rikosseuraamusalaa ja kirjoittajien taustan erittelemineen on ollut mahdotonta. Koska halusimme etsiä nimenomaan henkilöstön ääntä, vankiloiden johtajien ja oikeusministeriön vankeinhoito-osaston (myöh. oikeusministeriön kriminaalipoliittinen osasto ja rikosseuraamusvirasto) virkamiesten kirjoitukset olemme jättäneet poiminnan ulkopuolelle silloin, kun niiden erottelemineen on ollut mahdollista. Uusi Kriminaalihuolto -lehti sisältää jonkin verran vankien mielipidekirjoituksia, jotka olemme identifioineet lehden kirjoittajaluettelon perusteella ja jättäneet pois.

Poimintakriteerinä olemme käyttäneet mielipiteen esittämistä **kirjoittajan omis-sa nimissä** tai nimimerkillä eli poiminnassa emme ole ottaneet mukaan ammattijärjestön kollektiivisia lausumia tai mielipiteen ilmaisuja. Olemme ottaneet mukaan ammattijärjestöjen toimihenkilöiden kirjoitukset silloin, kun niissä mielipide ilmaistaan ”minä olen tätä mieltä” -muodossa.

Koska tavoitteenamme on saada opinnäytetyössä ”henkilöstön ääni kuuluviin”, olemme hyväksyneet mielipiteen esitysympäristöksi henkilön itse kirjoittamien mielipidekirjoitusten lisäksi lehden toimituksien tekemät, muutosmielipiteitä valottamaan tarkoitetut **henkilöhaastattelut tai muut artikkelit**, joissa mielipiteen ilmaisijan henkilöys on selvästi esillä ja lausuma ”minun mielestäni” -muodossa.

Haastattelujen mukaan ottamista puoltaa se, että niissä esiintyvät ihmiset ovat antaneet luvan mielipiteensä julkaisemiseen – vaikka aloite mielipiteeseen onkin mahdollisesti tullut haastattelijalta. Vastaavasti mielipidekirjoituksista ei pysty päättämään, mikä on saanut kirjoittajan liikkeelle – hän itse vai joku muu. Aineistolla on tämän vuoksi rajoituksensa: sen perusteella voidaan jäljittää ainoastaan suuntaa-antavasti mielipiteen ilmaisun tapoja ja näkemyksiä muutoksista, ei minkään ryhmän tarkkaa mielipidettä.

Vankeinhoidon lehdet ovat tutkimusajanjakson aikana esitelleet henkilöstön mielipiteitä myös kollektiivisesti. Nämä olemme jättäneet poiminnan ulkopuolelle: ”Konnulaisten kritiikki ...oli monelta osaltaan samaa, mitä koko valmistelua jatkuneen kuuden vuoden ajan kyseistä uudistusta kohtaan on VVL:n jäsenistön taholta esitetty” (VV 2/2002, 11).

Jos olisimme halunneet tutkimuksessamme selvittää kattavasti lehdissä ilmaistuja ja muutosmielipiteitä, olisi nämä – samoin kuin julistukset ja liittojen kannanotot – tullut ottaa analyysiin mukaan. Koska tutkimusintressimme käsittelee sitä, milloin yksittäisen vankeinhoitajan kirjoituskynnys ylittyy tai hän asettuu haastateltavaksi, ei yleisten mielipideilmausten tarkastelu ole mielekäästä. Toisin tehty tutkimusasetelma olisi myös paisuttanut tutkimusaineiston liian suureksi opinnäytetyölle asetettuun tavoitteeseen nähden.

Muutoksen olemme rajanneet koskemaan **yksilöitävissä** olevaa muutosta, ei yleensä työelämän kehitystä tai vankeinhoitotyöstä yleisesti esitettyjä mielipiteitä. Opinnäytetyössämme tarkoitamme muutoksella tilannetta, jossa aletaan tietoisesti tehdä jotain uutta tai uudella tavalla. Työyhteisössä pyritään muutoksessa siirtymään nykyisestä toimintatavasta uuteen, nykyisestä poikkeavaan tapaan. Tästä on erotettava organisaation jatkuva kehitys, jolla tarkoitetaan arjen toiminnassa tapahtuvaa ongelmien korjaamista ja toimintatapojen parantamista. (Erämetsä 2003, 26; Setälä 1996, 10; Nakari & Valtee 1995, 10.) Harkinnan jälkeen olemme ottaneet mukaan tutkimusaineistoomme myös työsuhdeasioita koskevia muutoksia, koska olemme katsoneet näiden muutoksien olevan henkilöstölle erityisen merkityksellisiä ja ohjaavan toimintaa johonkin uuteen suuntaan alalla, jossa työhön sitoutuminen on perinteisesti liittynyt virkasuhteen vakauteen.

Kun etsimme aineistosta suhtautumista muutoksiin, etsimme yksilöitävissä olevia historiallisia muutossuunnitelmia tai niiden toteutusta. Sen sijaan emme erottele muutoksia laadullisiin, joissa toimintamalleja muutetaan tai määrällisiin, joissa toimintajärjestelmiä supistetaan, laajennetaan tai tehostetaan (Nakari & Valtee 1995, 115)

Opinnäytetyömme jakautuu kahteen erilaiseen tarkastelutapaan: Puheavaruuksien tarkastelussa emme etsi yksittäisen muutoksen merkitystä, vaan haemme yhteisiä muutoksien tulkintakehyksiä. Oletamme, että nämä tulkintakehykset kuvaavat osaltaan kulttuurista suhtautumista muutoksiin. Toisaalta tarkastelemme lähemmin niitä muutoksia, joista on kirjoitettu ja tutkimme niiden erityispiirteitä – etsimme vastausta kysymykseen ”**mikä saa vankeinhoitajan kirjoittamaan?**”

Tutkimustehtävänäemme on selvittää seuraavat asiat:

- Miten vankeinhoidon muutoksiin aineiston lehtiartikkeleissa on suhtauduttu?
- Onko suhtautuminen muuttunut ajan kuluessa? Jos muutoksia on tapahtunut, millaisia ne ovat?
- Millaisia piirteitä vankeinhoidon organisaatio- ja keskustelukulttuurista tulee tutkimusaineistossa esiin?

## 3 OPINNÄYTETYÖN TEORETTISET LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyömme teoreettinen tausta-ajattelu muodostuu organisaatiokulttuuri-  
en tutkimuksesta, vankeinhoidon hallinnollisesta rakenteesta sekä näkemyksis-  
tä, joita tutkijoilla on muutosprosessien etenemisestä työyhteisöissä.

### 3.1 Organisaation rakenne ja organisaatiokulttuurit

Perinteisesti organisaatioiden (esimerkiksi yritysten, laitosten, hallinnollisten  
yksiköiden) on katsottu muodostuvan vähintään kolmesta niiden toimintaan vai-  
kuttavasta perustekijästä: ihmisistä, käytetyistä (työ)tekniikoista ja kolmantena  
organisaation toimintaa säätelevistä rakenteista ja prosesseista (mm. Friedlan-  
der & Brown, teoksessa Honkanen 1989, 11). Organisaatioteorioissa näiden  
osien keskinäistä suhdetta on tarkasteltu eri näkökulmista. Laajasti ymmärretty-  
nä organisaatioteorioita voidaan Pughin mukaan (teoksessa Honkanen 1989,19)  
pitää poikkitieteellisinä yrityksinä ”kuvailla organisaatioiden rakennetta ja toimin-  
taa sekä organisaatioissa toimivien ryhmien ja yksilöiden käyttäytymistä”.

Eräs organisaatioteorioiden tarkastelunäkökulma painottaa organisaatioissa tapah-  
tuvaa sosiaalista vuorovaikutusta ja sen yhteydessä syntyviä kulttuurisia tekijöitä.  
Tämä organisaatiokulttuuritutkimus eli voimakkaan nousukauden 1980-luvulla. Nä-  
kökulma on edelleen käyttökelpoinen, koska se selventää hyvin organisaatioiden  
keskinäistä eroavaisuutta, ”jokaisen organisaation omaa persoonallisuutta”.

Opinnäytetyömme lähestymistapa organisaatiokulttuuriin on pääosin kognitiivi-  
nen. Kognitiivisen näkemyksen mukaan tiedon käsittely edellyttää ihmisen mie-  
leen syntyneitä käsitteellistä rakennetta, joka auttaa ihmistä vastaanottamaan,  
luokittelemaan ja ymmärtämään uutta tietoa. Nämä kognitiiviset rakenteet muo-  
dostuvat aikaisempien kokemusten perusteella. (Juuti 1992, 74 - 78.)

Kognitiivisten rakenteidensa avulla organisaation jäsenet pyrkivät ymmärtämään  
myös muutoksia ja niiden merkitystä organisaatiolle. Tämä muutoksien ymmär-  
tämisen prosessi on luonteeltaan sosiaalista – muutosta tulkitaan yhteisten koke-  
muksien ja merkityssisältöjen avulla. Henkilöstön kirjoituksissaan esittämiä muu-  
tosmielipiteitä voidaan pitää toisaalta pyrkimyksenä luoda tai vahvistaa näitä yh-  
teisiä tulkintoja muutostilanteissa, toisaalta pyrkimyksenä tuoda vankeinhoidon  
päättäjien tietoon henkilöstön tulkintoja. (Juuti 1992, 74 - 78.)

Organisaatiokulttuurin tutkijoista Edgar H. Schein (2001, 44 - 75) määrittelee kulttuurin ryhmän ”historiansa aikana oppimien, kaikkien yhteisten ja itsestään selvien oletusten” kokonaisuudeksi. Hänen mukaansa kulttuuri sisältää

- organisaation **ulkoiseen säilymiseen** liittyviä tekijöitä (mm. toiminta-ajatus, päämäärät ja strategiat, rakenne ja prosessit, virheiden havaitsemis- ja korjaamisjärjestelmät)
- **sisäiseen yhdentymiseen** liittyviä tekijöitä (mm. yhteinen kieli ja käsitteet, ryhmän rajat ja valtasuhteet, palkitsemis- ja statusjärjestelmät) sekä
- organisaation **syviä perusoletuksia** (mm. yhteiset käsitykset todellisuudesta, ajasta, tilasta, totuudesta, ihmisluonnosta ja ihmisten välisistä suhteista).

Kulttuuri ilmenee useilla eri tasoilla. Päällimmäisenä on organisaation näkyvien rakenteiden ja prosessien taso, jota voi havainnoida esimerkiksi vieraillemalla organisaatiossa. Näkemänsä perusteella voi tällöin sanoa, miltä organisaation toiminta näyttää ulospäin, mutta on mahdotonta analysoida näkyvän todellista merkitystä tai toiminnan rakentumisen perusteita. (Schein 2001, 30 - 32.)

Toisella kulttuurin tasolla sijaitsevat organisaation ilmaistut arvot. Näitä ovat esimerkiksi organisaation julkistamat strategiat, päämäärät ja filosofiat. Vaikka kahden organisaation julkisesti ilmaistut arvot olisivat samankaltaiset, voi toiminta niissä toteutua hyvinkin eri tavoin. Organisaatiossa voi olla ristiriitaisuuksia ilmaistujen arvojen ja näkyvän käyttäytymisen välillä. Nämä ristiriitaisuudet johtuvat siitä, että todellisuudessa sanojen sijasta toimintaa ohjaa kulttuurin kolmas ja samalla syvin taso. (Schein 2001, 30 - 34.)

Kolmas organisaatiokulttuurin taso koostuu pohjimmaisista perusoletuksista, jotka ovat organisaation tiedostamattomia, itsestään selvinä pidettyjä uskomuksia, käsityksiä, ajatuksia ja tunteita. Ihmisten päivittäinen toiminta perustuu niihin. Pohjimmaiset perusoletukset ovat myös juuri niitä kognitiivisia rakenteita, jotka muodostavat muutosvaiheissa uutta selittävän ja sitä aikaisempaan peilaavan rakenteen. Schein pitääkin muutoksien toteuttamisessa tärkeimpänä kysymyksenä sitä, kuinka asiat voidaan tehdä eli millainen muutoksen toteutus kussakin organisaatiossa on mahdollista. (Schein 2001, 6, 30 - 35.)

Pohjimmaisten perusoletuksien synnyssä historiallisilla tekijöillä on merkittävä osuus – yhteiset oletukset ovat organisaation yhteisen oppimisprosessin tulosta ja organisaation uudet jäsenet sosiaalistuvat niihin. Kiehelän (1989, 20 - 21) mukaan voi jopa sanoa, että organisaatioissa esiintyy voimakasta pyrkimystä jäsenen maailmankatsomusten standardointiin (jolla pyritään esimerkiksi motivointiin



ja lojaliteettiin). Hänen mukaansa voimakkaimpia organisaatiokulttuuriin sosiaalisia tekijöitä ovat valinta- ja koulutusprosessit.

Organisaatiokulttuuri ei välttämättä ole yksi, kaikkien jäsenten jakama homogeeninen kulttuuri, vaan kokonaiskulttuurin sisälle voi muodostua osakulttuureja. Yleisimpiä näistä ovat ammatti- ja työyksikkökulttuurit. Opinnäytetyömme keskittyy kuitenkin vankeinhoidon kokonaiskulttuurin piirteisiin sellaisena kuin se tulee henkilöstön kirjoituksissa esille. Jokaisen kirjoittajan ammatillista taustaa tai työskentely-yksikköä olisi ollut vaikea selvittää.

## **3.2 Vankeinhoito byrokraattisena organisaationa**

Vankeinhoidon organisaatiokulttuurin tarkastelussa ei voi sivuuttaa organisaatiorakenteeseen liittyviä tekijöitä. Quinn ja McGrath ovat jaotelleet organisaatiokulttuurit neljään ryhmään sen perusteella, millaiset informaation käsittelytavat niiden johtamisessa ovat vallalla. Heidän jaottelussaan erotetaan kohesiivinen, rationaalinen, kasvuun tähtäävä ja byrokraattinen organisaatiokulttuuri. Byrokraattista organisaatiota kuvataan jaottelussa normisidonnaiseksi, jatkuvuutta painottavaksi, päätöksenteoltaan muodolliseksi ja johtamistyyliiltään konservatiiviseksi sekä autoritaariseksi. (Teoksessa Kiehelä 1989, 62 - 66.)

Historiallisestikin kaikki julkisen sektorin toiminta on länsimaisissa demokratioissa rakentunut byrokratian ihanteiden mukaisesti. Vaikka sana byrokraatia on nykyään negatiivisesti väritynyt, alun perin byrokraattisen organisaatiorakenteen tavoitteena oli tehokas laillisen johdon asettamien tavoitteiden toteuttaminen sekä vallankäytön neutraalius ja oikeudenmukaisuus. Olennaista byrokraatioissa on selkeä hierarkia, jossa valta keskittyy huipulle ja hierarkian alemmat portaavat ovat lojaaleja ylemmille. (Temmes 1991, 37 - 38; Viitala 2002, 25.) Vankeinhoidon organisaatiota on kuvattu perinteeltään byrokratian ihanteita toteuttavaksi, puolisoitilallisesti järjestäytyneeksi linjaorganisaatioksi, joka on jäykän autoritaarinen (Myllylä 1991, 143 - 145).

Hallinnon järjestäytyminen moniportaiseksi hierarkkiseksi rakenteeksi vaikuttaa edelleenkin muutosprosessien kulkuun valtionhallinnossa. Perinteisesti päätökset — ja siten myös muutokset — ovat siirtyneet virkatietä ylhäältä alas ja anomukset alhaalta ylös (Tiihonen & Ylikangas 1992, 199 - 201). Tämän toimintakulttuurin muuttamispyrkimyksiä kuvaa esimerkiksi Valtiontalouden tarkastusviraston vuonna 1994 tarkastuskertomuksessaan antama suositus, jossa virasto pitää vankeinhoidon kehittämiseksi ns. oppivan organisaation mallia. Siinä kehittämistyö on jatkuvaa ja sen suunta on organisaatiossa alhaalta ylöspäin. Oppiva organisaatio havaitsee tehokkaasti muutostarpeet, kykenee kyseenalais-

tamaan vanhat ajattelu- ja toimintamallit sekä pystyy kehittämään uusia ratkaisuja ongelmiin. (Nakari & Valtee 1995, 18; Sydänmaanlakka 2001, 255; Vankeinhoitolaitoksen henkilöstön käytön tuloksellisuus 1994.)

Uusimmissa vankeinhoidon organisaatiota koskevissa arvioissa sitä kuvataan edelleenkin varsin byrokraattiseksi. On kuitenkin havaittu, että käytännön toiminnassa vankilat ovat siirtyneet kohti kollektivistista organisaatiota, jossa eri ammattiryhmiin kuuluvat virkamiehet tekevät työtään kukin omasta ammatillisesta näkökulmastaan. Vankiloiden hallintoa koskevassa tutkimuksessaan ja analyysissään Miikka Nieminen arvioi kuitenkin, että viime vuosina demokratian kannalta vankiloissa olisi jopa menty kehityksessä taaksepäin, kun johtokuntien lakkauttaminen vuonna 2001 siirsi lisää valtaa vankiloiden johtajille. Vankeinhoidossa johtajuutta pyritään kuitenkin kehittämään tulosjohtamisen ja toiminnan ohjaamisen suuntaan eli pelkkä normijohtajuus ei enää ole riittävää. (Nieminen 2004, 8–9.)

Valtionhallinnon toiminnan lähtökohtia on selitetty oikeudellisissa tutkimuksissa myös **oikeusvaltion periaatteiden** avulla. Seppo Tiihonen ja Paula Tiihonen (1990, 198) kuvaavat näitä periaatteita seuraavasti: ”Oikeusvaltiossa ei saa tehdä mitään, jonka laki kieltää, ei menetellä toisin kuin laki säättää eikä mennä ulommaksi, minkä laki myöntää. Periaatteesta seuraa, että kukin viranomainen toimii toimivaltansa rajoissa ja noudattaa lakia ja sen henkeä tarkemmin kuin hallinnon yleisiä toimintaperiaatteita.”

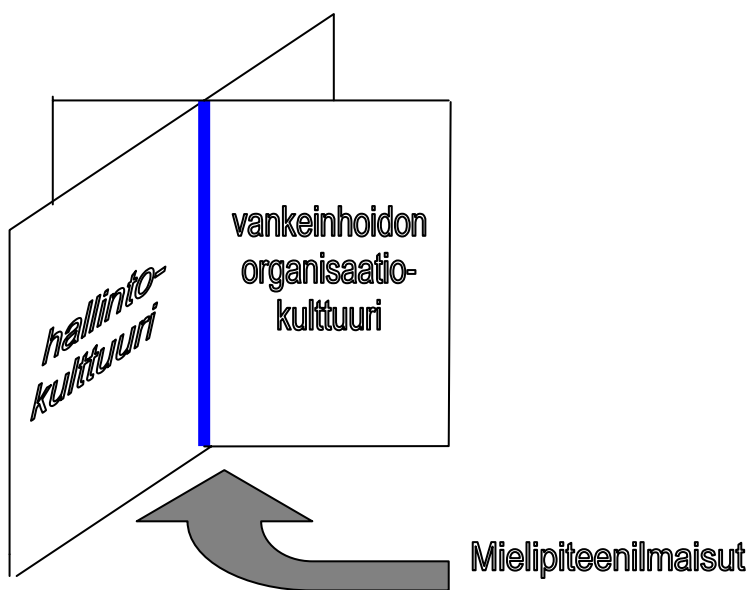
Vankeinhoitoa on kuvattu varsin yhdenmukaisesti oikeusvaltioperiaatetta toteuttavana viranomaisena: ”Vankeinhoitolaitoksemme on toiminut aina eduskunnan ja hallituksen kiinteän valvonnan alaisena. Tämän hallinnonhaaran toiminnalle on kaikissa vaiheissa ollut ominaista voimassa olevan lain erikoisen – joskus miltei pikkumaisenkin – tarkka noudattaminen sekä saatujen määräysten ja ohjeiden tunnollinen seuraaminen” (Soine 1963).

Osa vankeinhoidon uudistuksia koskevien mielipidekirjoitusten kritiikistä kohdistuikin aineistossamme lainsäätäjän tekstin väljyyteen tai monitulkintaisuuteen: ”RTA-uudistus on vaikeuttanut vartijan työtä juuri siinä, että uudistus on tehnyt rajat epäselvemmiksi, kun säädöksen kirjoittaja ei ole halunnut ottaa vastuuta” (UVHL 7/1979, 7).

### 3.3 Vankeinhoidon organisaatiokulttuurin ja hallintokulttuurin kohtaaminen

Byrokraattista hallintokulttuuria voidaan pitää osana vankeinhoidon kulttuuria. Temmes on kuvannut kirjassaan ”Virastojen kehityskaaret” (1989, 11), miten valtiollisen alue- ja keskushallinnon kulttuuri kulkee läpi julkishallinnon yksiköiden oman organisaatiokulttuurin. Temmeksen näkemystä voi soveltaa opinnäytetyöhömmä kuvion 1 tapaan.

Kuvaamme siinä hallintokulttuuria, joka leikkaa vankeinhoidon laitoksien organisaatiokulttuuria. Oletamme, että kulttuureissa toisiaan leikkaavat kaikki aikaisemmin mainitut organisaatiokulttuurin tasot. Yksi esioletuksistamme on, että henkilöstön mielipiteenilmaisut sijoittuvat pääosin juuri tähän kulttuurien leikkauskohtaan: henkilöstön muutosnäkemykset nousevat käytännön laitospöytäkirjoista ja ne kohdennetaan joko hallintokulttuurille, josta muutoksien koetaan olevan kotoisin tai työtovereille, joita herätellään toimimaan muutosvaiheessa.



Kuvio 1. Vankeinhoidon organisaatiokulttuuri ja hallintokulttuuri kohtaavat.

### 3.4 Vankeinhoidon organisaatiokulttuurin tutkimuksista

Vankeinhoidon organisaatiokulttuuria on tutkittu tai pohdittu vähän. Selvästi suosittu tutkimuskohde on ollut vankien (ala)kulttuuri ilmiöineen. Varhaisimmista näkökulmista on edelleenkin ajankohtainen Ervin Goffmanin vuodelta 1961 oleva viiltävä klassikkoanalyysi totaalisista laitoksista ja niiden kulttuurista. Goffman (1969, 7) kuvaa totaalisten laitoksien tarkoin säänneltyä päivärytmiä, joka hänen mukaansa riistää laitoksien asukkien yksilöllisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Aineistossamme tulee esiin vastaava päivärytmin painottuminen, mutta sen merkitys nähdään toisin: päivärytmi palvelee toimintojen sujuvuutta ja laitosrauhaa, mistä hyötyvät niin henkilökunta kuin vangitkin.

Suomessa vankiloiden organisaatiokulttuuria ovat tutkimuksissaan käsitelleet Anssi Peräkylä (1986, 2.painos 1997), joka tutki vartijoiden kokemuksia omasta ammatistaan ja suhteestaan vankeihin sekä Paul Lillrank (1979), joka on selvittänyt vartijoiden työroolia. Nämä molemmat tutkimukset keskittyvät yhden vankilan ja yhden ammattiryhmän kokemuksiin työstään. Opinnäytetyömme poikkeaa tältä osin niiden aineistosta: siihen sisältyy useisiin ammattiryhmiin ja eri laitosten henkilökuntaan kuuluvien vankeinhoitajien näkemyksiä. Tämä lähtökohdan eroavaisuus rajoittaa opinnäytetyössämme esiin tulleiden näkökulmien ja vankeinhoitajien muutosmielipiteiden vertailua edellä mainittujen tutkimuksien kanssa. Peräkylän tutkimuksessa osuus, jossa hän kuvailee vartijan työn tulkin- takehystä suhteessa vankilan organisaatioon, lähestyy opinnäytetyössämme kuvattua hallinnollisen ja käytännöllisen työn leikkauskohtaa.

Jouni Tourunen (2000) kuvaa tutkimuksessaan päihdekuntoutuksen liittymistä vankilan kulttuuriin. Hänen tutkimuksensa kohdistuu pääasiassa niihin jännitteisiin, joita uusi toimintamuoto vankilaympäristössä aiheuttaa. Tourunen käsittelee myös henkilökuntaryhmien erilaisten työskentelytapojen välisiä suhteita.

Patrik Uhinki selvitti Kuopion lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kehittämistyön tilannetta vuonna 1994 (julkaistu 1996). Hänen pro gradu -työnsä käsitteelliset lähtökohdat ovat hyvin samanlaiset kuin opinnäytetyössämme: organisaatiokulttuuri, muutostyöskentely ja muutoksen arviointi.

Jossain määrin henkilökunnan organisaatiokulttuurin piirteitä käsittelevät myös työssä jaksamisen ja vankilaväkivallan ehkäisyn näkökulmista tehdyt selvitykset (Kalimo & Senne 1978; Saarinen, Lusa, Vartia & Gruenewald 2002; Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi vankeinhoitolaitoksessa 2001).

Tuorein ja Suomessa lajissaan toistaiseksi laajin on vuoden 2005 kuluessa valmistuva Helsingin yliopiston tutkijoiden (Minna Ruckenstein, Juha Soivio ja An-

nika Teppo) vankilan arjesta kertova sosiaali- ja kulttuuriantropologinen tutkimus. Se valottaa todennäköisesti myös vankilan organisaatiokulttuuria, vaikkakin kohdistuu enimmäkseen vankien elämänpiiriin.

Vankilakulttuureja ja henkilökunnan asenteita tutkittiin jonkun verran organisaatiokulttuuritutkimuksen ”vallan vuosina” 1980-luvulla varsinkin USA:ssa ja Englannissa. Kuuluisimpia näistä on Lucien Lombardon tutkimus (1981), joka kuvaa vartijoiden arkea Auburnin vankilassa. Mielenkiintoinen opinnäytetyömme kannalta on myös vuodelta 1982 oleva tutkimus, jossa tutkijat Toch ja Klofas ovat selvittäneet vartijoiden asenteiden muuttumista työuran aikana (teoksessa Duffee 1989, 398). Jon Vagg julkaisi 1994 eurooppalaisia vankilajärjestelmiä vertailevan tutkimuksensa, jossa hän selvittää muun muassa johtamisjärjestelmien ja vankilatyön taustalla olevien virallisten ideologioiden suhdetta käytännön perustuyöhön.

### **3.5 Muutokset työyhteisöissä**

Muutoksia käsittelevää kirjallisuutta on julkaistu runsaasti. Muutoksia tutkineet kirjoittajat ovat varsin yksimielisiä muutoksien prosessinomaisuudesta ja niistä reaktioista, joita muutos henkilöstössä aiheuttaa. Työn taustaksi muodostimme kirjallisuuden perusteella yhteenvetomaisen taustateorian, joka on koottu pääosin Nakarilta ja Valteelta (1995), Erämetsältä (2003), Scheinilta (2001), Saralalta (2000) ja Argyrikselta (1992).

Kaikki edellä mainitut teoreetikot ovat yksimielisiä muutosprosessin vaiheista (vaikka nimeävät niitä hieman eri tavoin) ja siitä, että muutos on aina luonteeltaan monimutkainen: Vain täysin teknisessä tuotannossa muutokset voidaan toteuttaa ”syöttämällä uudet arvot koneeseen”. Tilanne on sitä monimutkaisempi, mitä enemmän tuotanto tai työ perustuu ihmisten vuorovaikutukseen ja toimintaan, kuten vankeinhoidossakin on asian laita.

Muutokset vankeinhoidossa on perinteisesti toteutettu käskyttämällä hierarkiasa ylhäältä alaspäin. On odotettu, että seuraava porras toteuttaa muutokset määräysten mukaisesti kyseenalaistamatta niitä; hierarkkiselle byrokratialle on tyypillistä alemman tason lojaalius ylempää kohtaan. Nykyisten työyhteisötutkijoiden mukaan muutoksia ei kuitenkaan voida ”antaa ylhäältä” ja odottaa, että ne toteutuisivat sellaisenaan, mikäli tavoitteena on syvällisempi muutos – jollainen ainakin perustelujen mukaan esimerkiksi suunnitteilla oleva rikosseuraamusalan muutosprosessi on. Ulkoiset muospaineet ennemminkin tuottavat ensin ristiriitoja nykytoiminnan kanssa ja vasta vähitellen kehittyä todellisia uusia toimintamalleja. Uudessa toiminnassa alkuperäinen muutos toteutuu usein jollain sellai-

sella tavalla, jota ei ole voitu etukäteen ennustaa tai varsinkaan sanella. (Engeström 1995, 52.)

Risto Nakari ja Pasi Valtee (1995, 114) jakavat **muutoksien toteuttamisen neljään päävaiheeseen**, jotka ovat

- muutostarpeen havaitseminen
- muutostarpeen sulattaminen ja suunnittelu
- muutoksen toteuttaminen ja
- muutoksen vakiinnuttaminen.

Heidän mielestään kaksi ensimmäistä vaihetta ovat tärkeimmät, koska muutoksen toteuttaminen ja vakiinnuttaminen usein epäonnistuvat, jos työyhteisössä ei ole ensin löydetty yhteisymmärrystä muutoksen tarpeellisuudesta, järkevyydestä ja perusteluista. Nakarin ja Valteen (1995) mukaan erityisen tärkeitä ovat sellaiset työyhteisön yhteiset tilaisuudet tai muut foorumit, joissa koko työyhteisö voi pohtia muutoksia ja niihin liittyviä kysymyksiä. Oletamme, että tutkimusaineistomme muodostaa vankeinhoidossa erään näistä foorumeista.

Muutoksen pohjana on **muutostarve**: organisaation nykytila ja sen toimintatavat eivät johda haluttuun suuntaan tai lopputulokseen. Näin voi olla, vaikka henkilöstö olisi nykytilaan pääosin tyytyväinen. (Lanning, Roiha & Salminen 1999, 33.) Julkisen sektorin muutoksien pohjana ovat Suomessa lait, valtion budjetti tai hallitusneuvottelut, joissa julkisen toiminnan suuntaviivat ja resurssit päätetään (Tiihonen & Tiihonen 1990, 38). Toimintalinjojen muutokset ovat hitaita; usein muutospainetta synnyttää vanhentunut lainsäädäntö, julkisuudessa esiin tullut yllättävä ongelma tai tarve tehostaa toimintaa rahallisten resurssien vähentyessä. Toisaalta muutoksiin vaikuttaa valtionhallinnon byrokraattinen rakenne, jonka on väitetty pysyneen hyvin samantapaisena 1600-luvulta saakka. (Tiihonen & Ylikangas 1992, 199.)

Toisessa muutoksen vaiheessa, jonka Nakari ja Valtee nimeävät **muutostarpeen sulattamisen ja muutoksen suunnittelun** vaiheeksi, organisaatio käy läpi muutosvastarintaa, siirtyy henkisesti puolustusasemista muutoksen hyväksymiseen ja määrittelee muutokseen liittyvät tavoitteet. Muutosvastarintaa pidetään luonnollisena muutosprosessin osana, joka on käytävä läpi. Erämetsän (2003, 99) mukaan on syytä huolestua, jos muutosvastarintaa ei esiinny – silloin ei ehkä ole lainkaan tapahtumassa muutosta. Muutosvastarintaan voidaan varautua, mutta sitä ei kannata yrittää murtaa, koska vastareaktioilla on taipumus vain voimistua, jos ne kielletään. Eri yksilöt voivat reagoida muutoksiin hyvin eri

tavoin, mutta mistään reaktiosta ei ole mahdollista päätellä muutoksen lopullista toteutumista. (Sarala 2000, 23; Lanning ym. 1999, 137 - 139.)

Timo Erämetsän (2003, 154, 165) mukaan muutoksen suunnittelu alkaa sen jälkeen, kun muutospäätös on tehty. Suunnitteluun kuuluu päätavoitteen (vision) määrittely ja sen saavuttamiseksi tehty tarkempi strategia. Olennaisena tutkijat pitävät sitä, että koko organisaatiolla on yhteinen visio ja sitä, että mahdollisista näkemyseroista keskustellaan (Sarala 2000, 9; Järvinen 2000, 65). Suunnitteluun kuuluu myös realistisen toteutusaikataulun laatiminen.

Muutoksen suunnittelun edellytyksenä pitävät niin Schein (2001), Sarala (2000), Erämetsä (2003, 180) kuin Arokin (2002, 35) yrityskulttuurin tutkimista eli sen selvittämistä, millaiseen organisaatioympäristöön muutosta ollaan rakentamassa. Muutoksessa on heidän mukaansa mahdollisuus yhteisen yrityskuvan rakentamiseen ja organisaation perustehtävän selkiyttämiseen. Anssi Peräkylä kertoo alkaneensa vartijatutkimusta tehdessään ajatella, ”että mikään opetus- tai kehittämistoiminta ei voi onnistua, jos se ei ankkuroidu sen tunnistamiseen, millaisia ovat vartijoiden työhön liittyvät ulkoiset pakot ja millaista heidän tässä tilanteessa syntynyt ajattelutapansa ja kulttuurinsa” (1997, 7).

Kolmantena muutosprosessin vaiheena on **muutoksen varsinainen toteuttaminen**. Erämetsä (2003, 153 - 154, 188 - 192) kuvaa muutoksen läpiviemistä muutoksen myymiseksi ja toimijoihin vaikuttamiseksi. Vaikuttamisella hän tarkoittaa sitä, että työntekijää ”autetaan” toimimaan tietyllä tavalla. Tässä muutokseen ohjaamisessa Erämetsä (2003, 189 - 192) pitää tärkeimpänä johdon omaa esimerkkiä. Johdon lisäksi tarvitaan riittävä määrä esimiehiä ja avainvaikuttajia muutoksen taakse. Nämä muutoksen agentit valavat uskoa muutoksiin ja tuovat muutoksen arjen toimintaan.

Muutoksen toteuttamisvaiheeseen kuuluu vanhasta luopuminen ja muutoksen esteiden pois raivaaminen. Jos näin ei tehdä, muutos tuo vain uusia tehtäviä vanhojen lisäksi ja on luonnollista, että ihmiset vastustavat työmäärän lisääntymistä. (Malik 2002, 315.)

Muutoksen toteuttamisvaiheessa on tärkeää kehittää henkilöstön osaamista. Erämetsä väittää (2003, 212 - 214), ettei uusien taitojen harjoittelusta ole hyötyä, jos henkilöstö ei ymmärrä muutoksen perusteita tai jos sen kokemukset edellisistä muutoshankkeista ovat kovin kielteisiä.

Neljäs muutosvaihe on **muutoksen vakiinnuttaminen**. Muutos täytyy aloittaa sitkeästi joka päivä uudestaan, kunnes siitä on tullut osa yrityskulttuuria. Silloin-kaan, kun työskentelyrutiinit ovat jo muuttuneet, muutos ei aina ole edennyt organisaatiokulttuurin syviin osiin saakka. (Erämetsä 2003, 217 - 218.)

Muutoksia voidaan tarkastella myös niiden **organisatorisen syvyyden** mukaan. Yksinkertaisin organisaation oppimisen tapa on ns. yksisilmukkainen oppiminen, jossa enempää kyselemättä otetaan käyttöön uusi, yleensä organisaation ylemmän tason määräämä toimintatapa. Uuden työtavan perusteita tai sen suhdetta kokonaisuuteen ei pohdita. (Viitala 2002, 91.) Tämä on ollut perinteinen muutoksen toteuttamisen malli hierarkkisissa organisaatioissa.

Jos uusi työorientaatio poikkeaa radikaalisti aikaisemmasta, ei sen toteuttaminen ole mahdollista yksisilmukaisen oppimisen kautta, vaan muutokseen tarvitaan kehittyneempää kaksisilmukkaista oppimista. Tällöin uuden ja vanhan orientaation ristiriidat tunnistetaan ja sen jälkeen pyritään muuttamaan toimintatavan lisäksi organisaation perusoletuksia ja normeja. (Argyris 1992, Engeström 1995, 86.)

Oppivan organisaation käsitteellä (tai deuterio-oppimisella) tarkoitetaan vielä edellisiä oppimistapoja kehittyneempää tilannetta, jossa organisaatio seuraa ja kehittää jatkuvasti myös oppimisprosessiaan. Tällöin organisaation tuotosten lisäksi arvioinnin ja kehittämisen kohteena ovat oppimisprosessit ja oppimiskyky. (Viitala 2002, 91.) Heljä Hätönen (2000, 9) katsoo, että oppiva organisaatio on muutoksissa kaikkein tehokkain ja siksi niin johdon kuin henkilöstönkin olisi luovuttava siitä perinteisestä käsityksestä, että visiot ”annetaan ylhäältä”. Hänen mukaansa vain yhteisiksi koetut visiot ja päämäärät saavat ihmiset oppimaan ja pyrkimään parhaisiin suorituksiin.

Urpo Sarala (2000, 14) listaa oppivan organisaation ajattelutavan mukaan hyvän työntekijän hallitsevat kolme kokonaisuutta: 1) Oman työn taitava ja taloudellinen tekeminen. 2) Oman taidon siirtäminen muille. 3) Oman työn kehittäminen yhteistyössä työtovereiden kanssa. Oppivan organisaation idea on juuri siinä, että koko henkilöstö oppii toimimaan ja kehittymään yhdessä: oppivassa organisaatiossa ei pyritä vain johdon tai avainhenkilöiden oppimiseen. Oppivassa organisaatiossa henkilöstö voi osallistua työn kehittämiseen, tehdä virheitä ja oppia niistä.



## 4 TUTKIMUSJAKSON AJANKUVA 1965 - 2003

### 4.1 Suomalainen yhteiskunta

Tutkimusaineistomme on lähes neljänkymmenen vuoden ajalta. On oletettavaa, että suomalaisen yhteiskunnan yleiset kehityslinjat ovat vaikuttaneet osaltaan vankeinhoidon organisaatiokulttuuriin, vaikka suljetun organisaation yleisesti väitetään muuttuvan muuta yhteiskuntaa hitaammin.

Suomalaisen yhteiskunnan muutosta voidaan tarkastella useista eri näkökulmista. Karisto, Takala ja Haapola (2003) jaottelevat tarkastelun elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan tarkasteluun.

Aineistomme alkupuoli paikantuu sotien jälkeisen Suomen murrokseen, jossa elinkeinorakenne muuttui maatalousvaltaisuudesta kohti teollisuus- ja palveluelinkeinoja. Tämä muutos toi mukanaan kaupungistumisen eli laajan muuttoliikkeen maaseudulta taajamiin. Taloudelliset heilahtelut aiheuttivat joukkotyöttömyyttä, joka johti muuttoliikkeen suuntautumiseen myös Suomesta Ruotsiin varsinkin 1970-luvun alussa.

1960-luvun lopulla alkoi Suomessa tulopoliittisten kokonaisratkaisujen aika, jossa palkkaratkaisut sidottiin osaksi laajempaa talouspolitiikkaa. 1970-lukua leimasi koko yhteiskunnan politisoituminen, joka näkyi mm. vilkkaana työtaistelutoimintana ja yhteiskunnallisena liikehdintänä. Suomalainen elintaso nousi notkahteluista huolimatta jokseenkin tasaisesti aina 1980-luvun lopulle saakka ja työpaikkojen määrä lisääntyi koko maassa. 1990-luvulla Suomi koki pääosin talouden ylikuumenemisestä johtuneen taluskriisin, jota seurasi suurtyöttömyys, tuloerojen kasvu ja syrjäytymisen lisääntyminen. Vuosituhannen vaihteen jälkeistä elämää leimaavat edelleen lamasta toipuminen ja erityisesti kuntatalouden ongelmat.

Suurten sodanjälkeisten ikäluokkien varttuessa suomalainen terveydenhuolto kehittyi kattavammaksi, koko väestöä koskevaksi. Sekä perus- että ammattikoulutuksen käyneiden osuus on noussut koko ajan jyrkästi – aikaisempi suoraan kansakoulusta työelämään siirtyminen on vaihtunut yhä pitemmiksi koulutusjaksoiksi.

Suomalaista yhteiskuntaa rakennettiin hyvinvointivaltion ihanteen mukaisesti 1960- ja 70-luvun vaihteesta aina 1980-luvun lopulle. Tänä aikana sosiaaliturva ja yhteiskunnan vastuulle ottamat palvelut muuttuivat kattavammiksi. Lama-ajan vaikutuksia on kuvattu myös hyvinvointivaltion kriisiksi: etujen lisäämisestä on siirrytty niiden leikkaamiseen. Laman jälkeen on alkanut yksityisesti tuotettu-

jen palvelujen nousu ja markkinatalouden käsitteistön on arvioitu laajentuneen myös hyvinvointipalveluihin.

Yhteisöllisyyden kannalta sama neljänkymmenen vuoden ajanjakso on sisältänyt perinteisen kyläyhteisön heikkenemisen kaupungistumisen myötä. Ydinperheet ovat yksikköinä tiivistyneet, kun siteet sukulaisyhteisöön ovat usein vähentyneet. Naisten osuus kodin ulkopuolella työssä käyvistä väestöstä on koko ajan kasvanut ja huomiota kiinnitetään sukupuolten tasa-arvoon. Tutkijat kuvaavat kaupungistumisen vaikutuksia osin ristiriitaisesti – kuvauksissa esiintyviä käsitteitä ovat muun muassa sosiaalinen ja kulttuurinen moniarvoisuus, puuttumattomuus toisten yksityiselämään sekä kulutuskeskeisyyden lisääntyminen. Uusinta kehitystä leimaavat tietotekniikan voimakas kasvu ja yhteiskunnan monipuolinen kansainvälistyminen. (Karisto, Takala & Haapola 2003.)

## **4.2 Suomalainen vankeinhoito tutkimusjaksolla**

Vastaavat yhteiskunnalliset kehityslinjat löytyvät myös tutkimusjakson vankeinhoidosta: Muuttoliike toi henkilökuntaa muualta Suomesta etelän suuriin vankiloihin. Vankilahenkilökunnan palkat olivat kilpailukykyisimmillään taloudellisen nousun vuosina ja lama koetteli vankeinhoitoa mm. virkasäästöjen muodossa. Yleinen koulutustason nousu näkyi Vankeinhoidon koulutuskeskuksen perustamisena ja vartijakoulutuksen uudistuksina. Hyvinvointiyhteiskuntaa rakennettiin myös vankiloiden "palvelutarjontaan", jossa sosiaalityön ja terveydenhuollon osuudet kasvoivat. Kansainvälistymisen myötä ulkomaalaisten vankien osuus on noussut selvästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tutkimusjakson aikana sotien jälkeiset suuret ikäluokat työllistyivät vankeinhoitolaitoksenkin palvelukseen – josta he ovat jäämässä nyt eläkkeelle.

Opinnäytetyön tutkimusjaksolle osuu kolme Vankeinhoitolaitoksen ylijohtajaa: Valentin Soineen 1945 alkanut virkakausi päättyi vuoden 1969 lopussa, K. J. Lång toimi seuraavana Vankeinhoitolaitoksen ylijohtajana vuosina 1970 - 1997. Långin jälkeen ylijohtajaksi (myöh. pääjohtaja) nimitettiin Markku Salminen.

K. J. Lång vaikutti Suomen vankeinhoidon kehitykseen jo ennen ylijohtajaksi nimitämistään toimimalla vankeinhoito-osaston koulutusjohtajana ja osallistumalla aktiivisesti yhteiskunnalliseen ja kriminaalipoliittiseen keskusteluun. Lång oli vapaan kansalaiskeskustelun kannattaja ja toimi jonkin aikaa myös julkisen sanan neuvoston puheenjohtajana. (Mäkelä & Taipale 2004, 5 – 7.) Långin ylijohtajakauden aikana vankiluku laski voimakkaasti – vankimäärän vähentäminen oli yksi suomalaisen kriminaalipoliitiikan päätavoitteista.

Alimmillaan vankiluku kävi vuonna 1989. Vuonna 1999 vankien määrä alkoi nousta huomattavasti, suhteellinen lisäys vuoden 2003 lokakuuhun mennessä oli 35 %. Henkilökunta- tai muita resursseja ei kuitenkaan ole lisätty kasvun vaatimassa suhteessa, mitä on pidetty yhtenä syynä suomalaisen vankeinhoidon nykyiseen kuormittuneisuuteen. (Lappi-Seppälä 2004, 7 - 11.)

Vuonna 2003 vankeinhoidossa työskenteli 2783 henkilöä. Keskivankiluku oli samaa vuonna 3578. (Kriminaalihuoltolaitos & Vankeinhoitolaitos 2003, 20, 37.)

### 4.3 Uusklassismi ja humaani vankeinhoito

1960-luvulla alkoi Suomessa kriminaalipoliittinen murros. Kriminaalipoliittinen ajattelu oli tukeutunut **hoitoidologiaan**, jossa kiinnitettiin huomiota yksilön resosialisoimiseen eli rikollisuudesta parantamiseen ja siirtymiseen takaisin yhteiskuntakelpoiseen elämään. Yksilölliset taustatekijät ja tulevan käyttäytymisen ennuste olivat merkittäviä tekijöitä rangaistusten määräämisessä. Vankeinhoidon keinoja olivat ankara laitospäätely ja siihen liittyvä vangin asteittainen edistymisjärjestelmä eli progressiivijärjestelmä. (Ruokanen 1981, 93 - 99.)

1960-luvulla Suomi eli muutoksien ja yhteiskunnallisen liikehdinnän aikaa. Vankeinhoidon kehityksen kannalta merkittäviä tekijöitä olivat mm.

- sosiologisen tutkimuksen vahvistuminen
- yhteiskunnan radikalisoituminen, joka johti yhteiskunnan kontrollin ja totaalisten laitosten arvosteluun (esimerkiksi Marraskuun liike)
- elintason huomattava nousu ja
- taloudellisen kasvun ideologia, joka johti myös kustannus-hyöty-ajattelun kehittymiseen.

Nämä yhdessä toivat paineita yhteiskunnan käyttämien rangaistuksien kehittämiseksi ja täytäntöönpanolle. Vaadittiin entistä inhimillisempiä, tehokkaampia ja taloudellisempia rangaistuksia. Yhtenä näkökulmana olivat ihmisoikeudet ja tuomitun kärsimyksen vähentäminen. Tämän humanin kriminaalipolitiikan edustajia suomalaisessa keskustelussa olivat muun muassa Inkeri Anttila, Patrick Törnudd ja K. J. Lång.

Vankeinhoitolaitoksen ylijohdaja Soine painotti sitä, että uudistusmielisyyttä ja kehittämisspyrkimyksiä oli ollut vankeinhoitolaitoksen sisällä jo ennen radikalismien nousua. Uudistamistarve ei Soineen mukaan myöskään johtunut siitä, että van-

keinahoito olisi ollut huonossa tilassa, vaan siitä, että rangaistusjärjestelmä oli käynyt vanhanaikaiseksi. (Soine 1968, 46–54.)

Vähitellen siirryttiin **uusklassisen** kriminaalipoliittisen ajattelun kauteen. Oleellisenä pidettiin rangaistuksen ja rikollisen teon suhdetta – ajateltiin, että rangaistuksen pituus osoittaa teon yhteiskunnallisen moitittavuuden. Rangaistuksen määrän mittaamisessa painotettiin yksilön taustatekijöistä riippumatonta tasapuolisuutta ja tuomitun ihmisoikeuksien turvaamista. Koska rikollisuus nähtiin ennemminkin yhteiskunnan rakenteista aiheutuvana kuin yksilön ongelmana, ajattelun pääpaino siirtyi erityisestäävyydestä (suoritetun rangaistuksen vaikutuksesta tuomittuun) yleisestäävyyteen eli yleiseen pelotevaikutukseen. Rangaistuksella ei katsottu voitavan erityisesti vaikuttaa uusintarikollisuuteen, vaikkakin kuntouttavia toimenpiteitä voitiin yhdistää rangaistukseen, jos ne perustuivat ehdottomaan vapaaehtoisuuteen tuomitun osalta.

Uusklassisen ajattelun mukaan vapauden menetys riittää rangaistukseksi, jolloin olosuhteet rangaistuslaitoksessa pyrittiin järjestämään samankaltaiseksi kuin muualla yhteiskunnassa. Tämä normaalisuusperiaate koski esimerkiksi asunto-oloja, ravintoa, koulutusta, työtä ja terveydenhoitoa. Muutenkin tavoitteena oli vähentää täytöntöönpanon aikaisen laitoksessa olon haittavaikutuksia. (Ruokanen 1981, 56–64; Lång 1973, 58; Laine 1991, 120–121.)

Uusklassinen kriminaalipoliittinen ajattelu on ollut virallinen suuntaus kaikissa länsimaissa ainakin 1990-luvun puoliväliin saakka. Viime vuosina ajattelu on alkanut siirtyä uudelleen kohti rikosentekijän yksilöllisten taustatekijöiden selvittämistä ja arviointia. Uutta ajattelua on kutsuttu **strukturoidun kuntoutuksen** aikakaudeksi tai ”What works” -ajatteluksi, jossa esimerkiksi meta-analyysin keinoin kerättyä tietoa käytetään hyväksi suunniteltaessa mahdollisimman tehokkaita kuntoutusmuotoja. (McGuire 2003, 86 - 93; Laine 2002, 132 - 134.) Suomalaisessa kriminaalipoliitiikassa on nostettu uudestaan esille yksilöllinen rangaistukseen vaikuttaminen ja rikosseuraamusalan toiminnan keskeiseksi tavoitteeksi on määritelty uusintarikollisuuden vähentäminen. Vankeinhoidossa kiinnitetään tämän vuoksi entistä enemmän huomiota vankeusprosessin järjestelmälliseen suunnitteluun, vankeusrangaistuksen sisältöön ja yksilölliseen vankeinhoitoon. (Salminen 2002a, 308 - 313.) Valmisteilla oleva uusi vankeuslaki ja vankeinhoidon rakenneuudistus perustuvat näihin näkemyksiin.

## 5 Opinnäytetyössä käytetyt vankeinhoitoalan julkaisut

Aineisto koottiin seuraavista vankeinhoitoalan lehdistä (koska mikään lehdistä ei ole ilmestynyt koko poimintajaksoa tai lehti on vaihtanut nimeä kesken jakson, vuosikertojen määrä vaihtelee):

- Kontra: vuosikerrat 2001 - 2003 (yhteensä 3 vuosikertaa)
- Uusi Kriminaalihuolto: vuosikerrat 1984 - 2000 (yhteensä 17 vsk)
- Vankeinhoito: vuosikerrat 1965 - 1985 ja 1991 - 2003 (yhteensä 34 vsk)
- Uusi Vankeinhoito: vuosikerrat 1965 - 1979 (yhteensä 15 vsk)
- Vankilavirkailija: vuosikerrat 1980 - 2003 (yhteensä 24 vsk)

Olemme valinneet lehdet siten, että ne edustavat toisaalta vankeinhoidon suurimpien ammattijärjestöjen jäsenkunnan kirjoittelua, toisaalta joukossa on kaksi julkaisua, joissa esitellään rikosseuraamusalan kehitystä ja kriminaalipoliittisia linjauksia laajemmin. Ammattilehtienkin historiaan on kuulunut vaihteita, joiden aikana niissä on ollut nykyistä runsaammin yleisluontoisia kriminaalipoliittisia kirjoituksia. Varsinaiset tieteelliset julkaisut olemme rajanneet pois, koska ne eivät sisällä juurikaan henkilöstön mielipidekirjoituksia. Sanomalehtikirjoittelu olisi voinut tuoda oman lisänsä aineistoon, mutta aineistosta tuli mielestämme riittävän laaja vankeinhoitoalan lehtien poiminnalla. Aluksi mukana oli myös Silta-lehti, jonka jätimme kuitenkin pois, kun ilmeni, että lehti oli suunnattu pääosin vangeille eikä sisältänyt juurikaan henkilökunnan mielipiteen ilmaisuja. Koepoiminnassa siitä löytyi vain yksi poimintakriteerit täyttävä kirjoitus.

### 5.1 Työnantajavetoiset lehdet

#### 5.1.1 *Kontra*

Kontra on rikosseuraamusviraston, Kriminaalihuoltolaitoksen ja Vankeinhoitolaitoksen yhteinen henkilöstölehti, joka ilmestyy kuusi kertaa vuodessa. Lehti perustettiin syksyllä 2001 ja sen varsinainen julkaisija on rikosseuraamusvirasto. Lehden mukaan sen tavoitteena on tukea kriminaalihuollossa ja vankeinhoidossa tehtävää työtä, lisätä näiden tahojen keskinäistä ymmärrystä sekä etsiä uusia näkökulmia. Lehti tarjoaa avoimen foorumin henkilöstön mielipiteille ja pyrkii kehittämään eri henkilöstöryhmien välistä keskustelukulttuuria. Kontra toimii myös

tiedotuskanavana johdon ja henkilöstön välillä sekä joillekin sidosryhmille. Kontra jaetaan toimipaikkojen kautta jokaiselle työntekijälle. (Kriminaalihuollon ja vankeinhoidon uusi henkilöstölehti KONTRA 2001, 16.)

### **5.1.2 Uusi Kriminaalihuolto**

Oikeusministeriön vankeinhoito-osasto ja Kriminaalihuoltoyhdistys julkaisivat yhdessä Uusi Kriminaalihuolto -lehteä vuodesta 1984 vuoteen 2000. Lehti määritteli tavoitteikseen tiedotuskanavana toimimisen sekä henkilöstön että yhteistyökumppaneiden suuntaan ja kriminaalipoliittisen keskustelufoorumin tarjoamisen. Lehden linjaksi mainittiin kriminaalipoliittisen tarkasteleminen niin teorian kuin käytännön työn kannalta, asiakkaan (vangin) näkökulman esilletuominen ja vankeinhoitoon ammattina liittyvien ongelmien valaiseminen. Päätoimittaja Aimo Myllylä korosti lehden halua toimia kriittisen keskustelun areenana ja sananvapauden merkitystä Uuden Kriminaalihuollon toimittamisessa. (Myllylä 1984, 3; Myllylä 1998, 3.)

## **5.2 Ammattijärjestölehdet**

Vankeinhoidossa on perinteisesti ammattijärjestöillä ollut merkittävä ja myös työnantajan tunnustama rooli. Alan suurimpien järjestöjen lehdet ovat henkilöstön laajasti seuraamia ja kaikissa lehdissä, jotka ovat olleet mukana aineiston poiminnassa, on ilmaistu halu julkaista henkilöstön mielipiteitä monipuolisesti.

Järjestölehtien ensisijaisena tehtävänä on jakaa jäsenistölleen tietoa, ja toisaalta ne ovat ammattijärjestöjen äänenkannattajia. Koska lehdet ovat tutkimusajanjakson aikana toimineet välillä yhteislehtenä ja siten määritelleet toimituspolitiikkaansa useamman kerran, emme tässä yhteydessä erittele niiden tavoitteita tarkemmin. Kuvaamme lyhyesti lehtien historiaa, koska se ilmentää vankeinhoidon henkilöstön kirjallista perinnettä.

### **5.2.1 Vankeinhoito**

Suomen Vankeinhoitomiesten Yhdistys (myöh. Vankeinhoidon henkilökuntaliitto VHHL ry) alkoi julkaista vuonna 1920 vankeinhoidollista aikakauslehteä, joka sai nimekseen Vankeinhoito. Järjestön ensimmäinen julkaisu oli 1893 - 1926 ilmestynyt Suomen Vankeinhoitomiesten Yhdistyksen Muistiinpanoja.

Vankeinhoito-lehti ilmestyi vuosina 1920 - 1927 kahden ammattiliiton, Vankeinhoitomiesten yhdistyksen ja Vanginvartijain yhdistyksen yhteislehtenä. Vuodesta

1974 Vankeinhoito-lehteä ovat julkaisseet yhdessä Vankeinhoidon henkilökuntaliitto VVHL ry ja Vankilain työnvalvojen yhdistys (myöhemmin nimellä Vankilain Teknilliset Toimihenkilöt VTT ry). (Aaltonen 2004, 34; Kurri & Harjula 2002, 3 - 5.) Vankeinhoito-lehden päätoimittajista Olavi Toivio (1975, 1) kuvasi lehden linjaa "avaraksi toimitustyyliksi", jossa lukijat saavat asemastaan riippumatta kirjoituksillaan osallistua lehden tekoon.

Vuona 1985 alkoi vankeinhoidossa ilmestyä yhteinen järjestölehti: Vankilavirkailijain liitto, VVHL ja VTT päättivät tuolloin yhdistää voimansa ja toimittaa ainoastaan Vankilavirkailija-lehteä. Yhteistyön kariuduttua vuonna 1990 Vankeinhoidon henkilökuntaliitto ja Vankilain Teknilliset Toimihenkilöt solmivat uuden yhteistyösopimuksen, jossa Vankeinhoito-lehden julkaisijoihin liittyivät myös Terveystieteiden tutkimuskeskus Ammattijärjestö Tehy ry, Suomen Perushoitajaliitto SuPer ry ja Vankeinhoidon Ammatilliset Opettajat ry. (Aaltonen 2004, 34; Kurri & Harjula 2002, 3 - 5.)

Enemmän pitäisi kuitenkin olla keskustelua ihan ruohonjuuri tasolla saakka ja rohkeutta tarttua esiin tulleisiin epäkohtiin. Tuomalla julki ongelmia ja vaikeuksia voidaan saada aikaan kehitystä ja parannuksia. Toisaalta myös positiivisia asioita pitäisi tuoda esiin ja niistäkin voi hyvin kirjoittaa lyhyitä tai pitkiä juttuja omaan lehteen. (Kiviluoto 2000, 1.)

Lehden ladonta ja painatus tapahtui pitkään Helsingin keskusvankilan kirjapainossa. Ainakin kerran kirjoittajan alkuperäinen teksti muuttui sisällöltään oleellisesti toisenlaiseksi. Tästä syytettiin aluksi sananvapautta rajoittavaa lehden toimitusta ja myöhemmin ladontavaiheessa tarkoituksella virheitä tehneitä vankeja. (Rainio1976, 30 ; Duke Veenas 1977, 27.)

## **5.2.2 Uusi Vankeinhoitolehti ja Vankilavirkailija**

Suomen Vanginvartijainyhdistys (myöhemmin Vankilavirkailijain Liitto VVL ry) perusti vuonna 1928 Uusi Vankeinhoito -lehden. Järjestö toimitti sitä ennen (vuodesta 1898) käsin kirjoitettua ja monistuskoneella painettua Side-lehteä, jonka jatkajana toimi vuosina 1900 - 1918 ilmestynyt Vankeinhoitolehti. Vankeinhoitomiesten yhdistys ja Vanginvartijainyhdistys julkaisivat yhdessä Vankeinhoito-lehteä vuosina 1920 - 1927. (Kettunen 2001, 24 - 25.)

Vuonna 1980 Uusi Vankeinhoito -lehden nimi muutettiin Vankilavirkailija-lehdeksi. Vuonna 1984 VVL, VVHL ja VTT päätyivät julkaisemaan henkilöstöryhmien yhteistyön edistämiseksi ja myös kustannussyistä yhteislehteä. Toimitusvastuu jäi VVL:lle ja lehden nimi säilyi Vankilavirkailijana. "Toivon mukaan Vankilavirkailija säilyy edelleenkin lehtenä, jonka palstoilla kerrotaan, havainnoidaan, kiitellään ja kiistellään sekä käytännönläheisistä että ei-itsestäänselvistä

lukijakunnan asioista” (Kettunen 1985, 3). Yhteislehti ilmestyi vuosina 1985 - 1990. Ongelmaksi muodostui mm. liittojen puheenjohtajapalstojen ja muun tiedottamisen päällekkäisyys lehdessä, ja VVL päätyi jatkamaan Vankilavirkailijalehden julkaisemista yksin. (Kettunen 2001, 24 - 25.)



# 6 OPINNÄYTETYÖN METODOLOGISIA LÄHTÖKOHTIA

## 6.1 Lehtikirjoittelun tutkiminen

Vankeinhoidon lehtiä on tiettävästi käytetty tutkimusaineistona aikaisemmin hyvin vähän ja silloinkin lähinnä informaatiolähteinä vankeinhoidon historian tutkimuksessa. Lehtikirjoittelu on otollinen tutkimusaineisto: julkaistut kirjoitukset ovat dokumentteja, jotka useilla eri tasoilla kuvaavat aikakauttaan ja silloin lehdissä käytyä keskustelun tai uutisoinnin tapaa.

Tutkivat henkilöt eivät ole millään tavalla voineet vaikuttaa kirjoituksiin tai niiden sisältöön. Tällaisten luonnollisten aineistojen (lehtikirjoitukset, raportit, kirjat jne.) etuna on useiden tutkijoiden mukaan se, että niiden kautta voidaan päästä aidoisti ja monipuolisesti käsiksi menneeseen aikaan ja sen tapahtumiin. Eiluonnollisia aineistoja (esim. haastatteluja, kyselyjä) tutkittaessa vastaavaa aitoutta ei ole ja toisaalta myös tutkijan henkilöys ja asema voivat vaikuttaa aineistoon. (Ruuska 2002, 27; Jokinen, Juhila & Suoninen 1999, 236 - 237.)

Lehtikirjoittelun tutkimisella on myös rajoituksensa, mistä niitä tutkineet Petri Ruuska (2002, 17) ja Pertti Alasuutari (1996, 35, 39 - 40) muistuttavat. Aineisto ei ole koskaan yhtä kuin koko keskustelu — johonkin ilmiöön liittyvästä elämänkokonaisuudesta puhumattakaan. Vaikka tutkija ei aineistoon voikaan vaikuttaa, on kaikkien kirjoitusten tekijöillä ollut kirjoitustilanteissa omat pyrkimyksensä, joita tuskin voi pelkän kirjoituksen perusteella tavoittaa. Aineiston rajoituksia voidaan jossain määrin pienentää muun muassa huolellisella lukutavalla ja vertailemalla tekstejä muihin aikalaislähteisiin.

Opinnäytetyössä käytämme mallitutkimuksina osittain kahta edellä mainittua sosiologian alaan kuuluvaa tutkimusta: Pertti Alasuutarin (1996) tutkimusta ”Toinen tasavalta, Suomi 1946 - 1994” ja Petri Ruuskan väitöskirjaa ”Kuvitelu Suomi” (2002). Molemmat analysoivat tutkimuksissaan valtakunnallisten sanomalehtien pääkirjoituksia ja pyrkivät hahmottamaan suomalaisen yhteiskunnan muutoksia.

## 6.2 Sisällönanalyysi ja sosiaalinen konstruktioismi

Sisällönanalyysi on systemaattinen menettelytapa, jolla laadullista aineistoa voidaan analysoida järjestelemällä, kuvailemalla ja kvantifioimalla (määrällistämällä) tutkittavaa ilmiötä. Sisällönanalyysissa pyritään rakentamaan sellaisia malle-

ja, jotka esittävät tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa ja joiden avulla tutkittava ilmiö voidaan käsitteellistää tai kategorioida (luokitella). Sisällönanalyysin tavoitteena voi olla myös tutkittavan ilmiön pintapuolisempi kuvailu tai luonnehdinta. Sisällönanalyysi voidaan tehdä induktiivisesti (aineistolähtöisesti), jolloin päähuomio on aineistosta esiin nousevissa teemoissa. Toinen mahdollinen lähestymistapa on deduktiivinen, jolloin analyysia ohjaa aikaisempaan tietoon tai käsitejärjestelmään perustuva luokittelurunko. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 116; Kyngäs & Vanhanen 1999, 3.)

Aineistosta lähtevä (induktiivinen) analyysi on kolmevaiheinen: Aineistoa pelkistetään, ryhmitellään ja sitä abstrahoidaan eli käsitteellistetään. Pelkistämisen aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtävään. Ryhmittelyssä yhdistetään pelkistetyistä ilmaisuista ne asiat, jotka näyttävät kuuluvan yhteen ja nimetään ryhmä eli muodostetaan kategorioita. Abstrahoinnissa yhdistellään alakategorioita toisiinsa ja niistä muodostetaan edelleen yläkategorioita. Näin muodostuneiden yleiskäsitteiden avulla saadaan kuvaus tutkimuskohteesta. Deduktiivisessa analyysissä aineistosta etsitään jo laadittuun analyysirunkoon sisällöllisesti sopivia asioita. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5 - 7; Tuomi & Sarajärvi, 2002, 95 - 99, 110 - 115.)

Ennen sisällönanalyysin tekemistä on ratkaistava, tarkastellaanko vain sellaista, mikä aineistossa on selvästi ilmaistu vai analysoidaanko myös piilossa olevia viestejä. Opinnäytetyössä tarkastelemme aluksi mielipideilmausujen selvästi näkyviä puolia, mutta jatkamme tarkastelua mahdollisiin taustanäkökulmiin, joiden oletamme kertovan jotakin vankeinhoidon organisaatiokulttuurista. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3 - 4.)

Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa määritellään analyysiyksikkö, joka voi olla tutkimuksen tarkoituksesta tai tehtävästä riippuen esimerkiksi sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Aineiston analysoinnissa emme ole lähteneet tutkimaan mielipidekirjoituksissa esiintyviä yksittäisiä sanoja tai ilmaisuja, vaan tarkastelumme kohteina ovat mielipiteiden ajatuskokonaisuudet ja niistä erityisesti mielipiteiden lähtökohdat ja perustelut.

Kielelliset ilmaisut voidaan nähdä ainakin kahdella tavalla: joko ne ovat pelkkää sanallista todellisuuden kuvausta tai niillä myös tuotetaan todellisuutta. Näkökulmaa, jossa kaikilla lausumilla oletetaan olevan tekemisen funktio, kutsutaan sosiaalisiksi konstruktionismiksi. Tällöin oletetaan, että lausumat sekä väittävät jotain todellisuuden luonteesta että samalla muovaavat todellisuutta.

Opinnäytetyössämme mielipiteiden ilmaiseminen lehdissä nähdään kielellisenä tekemisenä (toimintana), joka ei ainoastaan kuvaa todellisuutta vaan myös rakentaa, vahvistaa tai uusintaa yhteistä todellisuuttamme sosiaalisen vuorovaikutuksen tilanteissa (joita ovat esimerkiksi kirjoittaminen, kirjoitusten lukeminen ja niistä keskusteleminen). Kiinnostuksen kohteena ovat myös kielenkäytön seuraukset ja jossain määrin lausumien mahdolliset ideologiset funktiot, esimerkiksi hierarkkisten suhteiden legitimoiminen ja ylläpitäminen. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 41 - 43.)

Olimme alun perin suunnitelleet opinnäytetyömme deduktiiviseksi muutosteorioista poimittujen muutosvaiheisiin liittyvien mielipiteiden tarkasteluksi, mutta työn edetessä vaiheisiin ja mielipiteiden suuntiin painottuva lähestyminen alkoi tuntua puutteelliselta. Löysimmekin aineistosta uusia luokitteluja, jotka tuntuivat tutkimuskysymyksiemme kannalta antoisammilta. Osa näistä liittyi erityisesti mielipiteiden perusteluihin.

Tutustuttuamme ohjaajien neuvosta Pertti Alasuutarin tutkimukseen ”Toinen tasavalta” pohdimme pitkään mielipiteiden perustelujen olemusta: Ovatko perustelut varsinaisen mielipiteen taustakohinaa vai jotain erityisen merkittävää? Luetuamme alkuperäisiä artikkeleita uudestaan olemme päätyneet siihen, että perustelut ovat olennainen osa kirjoittajien mielessä olevaa ”ponnahduslautaa”, jonka voimasta kirjoittaja sinkauttaa lehden julkisuuteen mielipiteensä. Perustelut ovat aineistossamme kirjoittajien yhteisesti jaetuksi olettamaa vankeinhoitotyön todellisuutta, jota kirjoituksilla vahvistetaan tai muovataan. Olemme näin opinnäytetyössä päätyneet deduktiivisesta tutkimusotteesta aineiston kautta induktiiviseen.

### **6.3 Puheavaruuden kartoitus**

Termillä puheavaruus Pertti Alasuutari tarkoittaa kunakin aikakautena käydyssä keskustelussa laajempaa kokonaisuutta, johon kuuluvat esimerkiksi kirjoittajien erilaiset näkökohdat, käytännöt, yhteisenä todellisuutena pidetyt esioletukset sekä keskustelun osapuolet ja heidän asemansa. Puheavaruuksia kartoitettaessa tutkitaan, mitkä syyt esitetään asiallisiksi argumenteiksi keskustelussa ja mitä seurauksia keskustelussa pidetään mahdollisina. Puheavaruuksia ei pidetä seuraamuksina tai jälkinä jostain muusta, esimerkiksi ihmisten alitajuisista pyrkimyksistä. Parhaimmillaan tällainen kulttuuristen puhetapojen analyysi voi luoda keskustelua avaavan tai sitä edistävän tulkinnan tietystä aikakaudesta. (Alasuutari 1996, 15 - 25, 251; Ruuska 2002, 31.)

Puheavaruuksien tutkimuksessa on pidetty tärkeänä itsestään selvinä pidettyjen esioletusten eli premissien tarkastelua. Niihin viitataan yleisesti keskustelussa ja niiden oletetaan olevan kaikkien jakamia. Nämä yhteiset oletukset esiintyvät usein mielipiteiden ja näkemyksien perusteluina – niiden ikään kuin odotetaan antavan yhteisöllisen kaikupohjan omalle näkemykselle ja siten tulevan tueksi yhteisön sisällä. (Alasuutari 1996, 15). Tässä suhteessa lähestymme aineistomme ja sen kirjoittajia myös arvojen ja käsityksien tietolähteinä, informantteina. Ajattelemme heidän tuovan kirjoituksissaan esiin niitä käsityksiä, joita kirjoitusajankohdan vankeinhoitajat ovat pitäneet yhteisesti jaettuina ja joiden avulla he ovat pitäneet yllä tai luoneet kuvaa yhteisestä vankeinhoitotyöstä.

Olemme tässä työssä määritelleet puheavaruudet Alasuutaria kapeammin: emme esimerkiksi ole liittäneet puheavaruuksia niin voimakkaasti historiallisiin monisyisiin tapahtumiin ja niiden välisiin yhteyksiin. Työssämme puheavaruuden käsite muistuttaa lähinnä ponnauduslautaa eli sitä ajattelun ja perustelujen kokonaisuutta, josta vankeinhoitajan mielipide saa voimansa ja ponnistaa julkisuuteen.

Nämä puheavaruuksien ponnauduslaudat ovat käsitteenä laajempia kuin pelkät perustelut – arvelemme, että ne sisältävät jaetuiksi oletettuja premissejä ja kuvaavat tiivistetysti sitä todellisuutta, jota vankeinhoitaja pitää yhteisenä työtovereidensa kanssa. Kirjoittaessaan vankeinhoitaja sitoo mielipiteensä näihin puheavaruuksiin. Hän odottaa silloin toisten vankeinhoitajien tunnistavan mielipiteen lähtökohdat, jakavan esitetyn näkemyksen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja siten vahvistavan yhteistä sosiaalista todellisuutta. Puheavaruudella on käsityksemme mukaan myös toinen, vähintään yhtä tärkeä tehtävä: se antaa mielipiteelle vakuuttavuuden ja tavallaan legitimoii sen, jotta mielipide olisi pätevä ja pitävä kantautuessaan hallinnon ylempiin portaisiin.

Näitä vankeinhoitajien kirjoituksissaan esittämiä puheavaruuksia tarkastelemalla oletamme löytävämme joitakin vankeinhoidon henkilöstölle ominaisia kulttuurisia piirteitä, jotka saavat aikaan juuri tälle hallinnonalalle tyypillisiä suhtautumistapoja muutostilanteissa. Puheavaruus ei tarkoita samaa kuin joku nimetty muutos. Esimerkiksi virkasäästöjen puheavaruus ei muodostu virkasäästöjen erottamisesta omaksi puheavaruuden muodokseen, vaan virkasäästöissä käydyssä keskustelussa käytetyt premissit voivat luoda esimerkiksi käytännön kokemusta painottavan puheavaruuden. (Alasuutari 1996, 18 - 20; Roine 2004, 5, 23.)

## **6.4 Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen analyysin suhde**

Käsitystä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen vastakkainasettelusta pidetään nykyään vanhentuneena. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusote

nähdään enemmänkin toisiaan täydentävinä kuin toisensa poissulkevinä suuntauksina. (Hirsjärvi 1997, 132 - 133.) Laajasta kvalitatiivisesta tutkimusaineistosta voidaan saada parempi kokonaiskuva käyttämällä apuna kvantitatiivisia menetelmiä. Tällöin aineisto saadaan myös osin hallittavampaan muotoon. Sisällysanalyysia voidaan täydentää esimerkiksi jonkun analyysiyksikkönä käytetyn sanan tai teeman määrällisen esiintymisen tarkastelulla. Yhdistämällä erilaisia tutkimusotteita saatu tieto ja tutkimustulokset monipuolistuvat, tehdyt johtopäätökset varmentuvat ja aineisto havainnollistuu. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 115; Metsämuuronen 2003, 208.)

Olemme opinnäytetyössämme päätyneet metodologiseen ratkaisuun, jossa tutkimme aineistoa myös kvantitatiivisen analyysin keinoin, vaikka pääasiallinen tutkimusmenetelmämme on kvalitatiivinen. Määrällisellä analyysillä pyrimme aluksi luomaan aineistosta kokonaiskuvan ja etsimme aineistosta painotuksia ja ajallisia siirtymiä, joita tarkastelemme lähemmin laadullisen analyysin keinoin. Oletamme, että näiden painotuksien ja siirtymien löytäminen laajasta aineistosta olisi pelkällä laadullisella tarkastelulla vaikeampaa tai jopa mahdotonta.

# 7 EMPIIRINEN SUORITTAMINEN

## 7.1 Aineiston kokoaminen ja poimintatekniikka

Aineiston olemme keränneet käymällä läpi tutkimukseen valittujen lehtien tutkimusjakson aikana eli vuosina 1965 - 2003 ilmestyneet vuosikerrat ja etsimällä lehdistä mielipidekirjoituksia, haastatteluja tai muita artikkeleita, jotka sisältävät poimintakriteeriemme mukaisia vankeinhoidon henkilöstön mielipiteiden ilmauksia. Mukaan olemme ottaneet ne, joissa mielipide on historiallisesti ankkuroitavissa johonkin vankeinhoidon valtakunnalliseen muutokseen ja se on ilmaistu minä-muodossa. Tällöin yksittäisiä vankiloita koskevat muutokset ovat rajautuneet pois. Aineistoomme sisältyy muutosvaiheisiin jaoteltuna

- muutoksen varhaisvaiheen kirjoituksia (muutos toteutui myöhemmin)
- kirjoituksia muutoksista, joiden suunnittelu tai toteutus oli alkanut sekä
- kirjoituksia, joissa arvioitiin jo toteutettua muutosta.

Edellä mainittu yksilöitävän muutoksen kriteeri jättää kaksi muutoskeskustelua aineistossa rajatapauksiksi: ensimmäinen näistä on keskustelu, joka käsitteli työaikaa koskevien sopimuksien tulkinnan ja siten työvuorotaulukoiden muuttamista ja toinen päihdetyön mahdollisia tulevia muutoksia koskeva ns. puhtaiden ruiskujen vaihtokeskustelu. Olemme harkinnan jälkeen ottaneet molemmat mukaan tutkimukseen, koska ne selkeyttävät kuvaa mielipiteen esittämisestä omalla nimellä tai suojattuna esimerkiksi nimimerkillä.

Poimimme kirjoitukset aluksi varmuuden vuoksi suhteellisen väljästi – myöhemmin luimme kopioidut artikkelit uudestaan ja poistimme ne, jotka tarkemmassa tarkastelussa eivät täyttäneet kaikkia poimintakriteereitä. Varsinaiseen analyysivaiheeseen jäi 233 artikkelia, jotka ovat rakenteeltaan ja pituudeltaan hyvin vaihtelevia. Muutosta käsittelevä osuus saattaa olla niissä kirjoittajan pääasia tai yksi monista samassa kirjoituksessa käsitellyistä aiheista.

Myöhemmin opinnäytetyön luvussa 11.7. pohdimme lyhyesti niitä tekijöitä, jotka ovat mahdollisesti vaikuttaneet siihen, ettei joku muutos ole saanut aikaan mielipiteen ilmaisuja ainakaan näiden lehtien palstoilla.

## 7.2 Aineiston koodaus

Aineiston koodausta varten luimme artikkelit vielä kerran läpi ja merkitsimme korostuskynällä ne ajatuskokonaisuudet, jotka mielestämme kuvaavat muutoksia ja niihin kohdistuvia mielipiteitä. Samalla teimme jokaisesta artikkelista apukortin (liite1) saadaksemme aineiston paremmin hallittavaksi. Apukortin rakenteessa olemme vapaamuotoisesti käyttäneet hyväksi mallia, jonka Pertti Alasuutari on esittänyt omassa tutkimuksessaan (1996, 32–33).

Merkitsimme apukortteihin kunkin artikkelin julkaisutiedot, käsitellyn muutoksen, mielipiteen esitysympäristön sekä luokitellun muutosvaiheen. Lisäksi kirjoitimme apukortteihin muutamalla lauseella lyhennelmän kirjoittajan näkemyksestä ja hänen esittämistään perusteluista.

Kirjoittajista apukorteissa on vain luokittelu siitä, onko kirjoitus julkaistu omalla nimellä vai nimimerkillä. Koska tutkimusjakson kokonaispituus on lähes neljäkymmentä vuotta, olisi ollut mahdotonta arvioida tarkkaan kirjoittajien asemaa vankeinhoidon organisaatiossa – joidenkin ahkerien kirjoittajien työtehtävät ovat todennäköisesti muuttuneet useita kertoja jakson aikana. Toisaalta emme myöskään pidä tarkempaa kirjoittajatietojen analyysia tarpeellisena tutkimuskysymyksemme kannalta, koska pyrimme tarkastelemaan aineistoamme kuhunkin muutokseen tai puheavaruuteen liittyvänä kokonaisuutena, emme yksittäisinä mielipiteinä. Jatkotutkimuksissa olisi toki mielenkiintoista tarkastella lähemmin esimerkiksi sitä, millä tavoin kirjoittajan asema vankeinhoidon organisaatiossa mahdollisesti heijastuu hänen mielipideilmaisuihinsa.

## 7.3 Aineiston luokittelu

**Muutosvaiheen** luokittelun olemme tehneet aikaisemmin luvussa 3.5 esitellyn Nakaran ja Valteen jaottelun perusteella. Myös muutoksien jälkiarviointia koskevat kirjoitukset osuvat näihin luokkiin myöhemmin kuvattavalla tavalla. Kaikissa tekemissämme luokitteluisissa olemme varmistaneet, että jokainen artikkeli on mahdollista sijoittaa johonkin luokkaan vaikeuksista.

Toinen tekemämme luokittelu käsittelee muutoksesta esitetyn **mielipiteen suuntaa**. Luokittelun olemme tehneet lukemalla apukortteihin kirjatut tiivistelmät ja sen jälkeen olemme tarvittaessa palanneet tarkemmin alkuperäisiin artikkeleihin. Muutosmielipiteen suunnan osalta olemme käyttäneet neljää luokkaa:

1. muutosmyönteinen (myös positiivinen jälkiarviointi muutoksesta)
2. varauksin muutosmyönteinen (pieniä varauksia tai epäilyksiä)

3. erittäin varautuneesti muutokseen suhtautuva (sisältää myös ne jälkiarvioinnit, jotka ovat kriittisiä)
4. muutosvastainen (tai jälkiarviointi, jossa todetaan, että kyseessä oli täysin epäonnistunut, huonosti toteutettu muutos).

Kolmannessa luokittelussa tarkastelemme mielipiteen ilmaisijan oletusta muutoksen **ensisijaisesta kohteesta** eli keneen kirjoittaja arvelee muutoksen vaikuttavan. Alustavien raakahavaintojen perusteella päädyimme luokitteluun, jossa muutoksen kohteita ovat

1. vankilahenkilökunta
2. vangit
3. vankilayhteisö kokonaisuutena (laitoselämä, jossa osallisina ovat sekä henkilökunta että vangit)
4. yhteiskunta ja lainsäädäntö
5. kansalaiset ja kansalaiskeskustelu.

Opinnäytetyötä aloittaessamme arvelimme, että tutkimuksemme käsittelee lähinnä muutosprosessien vaiheita ja henkilöstön mielipiteiden jakaantumista. Työn edetessä kiinnostuimme kuitenkin erityisesti kirjoittajien perusteluista, jolloin syntyi yksi näkökulma lisää. Tässä vaiheessa löysimme kahdeksantoista alustavaa perusteluluokkaa. Alustavassa luokittelussa jotkin kirjoitukset osuivat kahteen eri luokkaan (noin 25 %), mutta lopulliseen analyysiin olemme käyttäneet painavammaksi tulkitsemaamme pääasiallista luokkaa.

Alustavaa luokittelua tehdessämme oletimme, että ”perustelut ovat perusteluja, ei sen enempää”. Aineistoa tarkemmin lukemalla olemme päätyneet kuitenkin siihen näkemykseen, että kyseessä on laajempi tekijä kuin pelkkä perustelu. Ennemminkin voisi puhua kirjoittajan puheen ”ponnahduslaudasta”, josta hänen näkökulmansa ja mielipiteensä saa esitysvoimansa ja joka muodostaa kirjoituksen tausta-ajattelun. Näin käsitettynä perustelut laajenevat työssämme puhevaruiksi, joissa kirjoittajat myös peilaavat ja rakentavat vankeinhoidon henkilöstön kulttuuria ja asemaa.

Perusteluluokkia yhdistellen aineistostamme löytyy kahdeksan erilaista **puhevaruutta**. Ne painottavat

1. käytännön työkokemusta
2. tutkittua tietoa
3. mahdollisuuksia ja hyötyjä



4. uhkia ja haittoja
5. yhteiskunnallista kehitystä ja nykyaikaisuutta
6. logiikkaa ja tarkoituksenmukaisuutta
7. laillisuutta ja perustehtävän mukaisuutta sekä
8. taloudellisia realiteetteja ja resurssointia.

## 7.4 Aineiston kvalitatiivinen analyysi

Tarkastelemme aineiston laadullisen analyysin tuloksia luvuissa 10 ja 11, joissa selvitämme muutoksien oletettuja kohteita ja kuhunkin muutokseen liittyvää mielipidekeskustelua. Puheavaruuksien painotuksia, esiintymistä ja niihin liittyviä ajallisia siirtymiä kuvailemme ja analysoimme luvussa 12. Vastaukset tutkimuskysymyksiin kokoamme luvussa 14 ja samalla vertaamme aineistosta löytämiämme teemoja taustateoriaan: löytyykö aineistosta samanlaisia/erilaisia näkökulmia muutokseen kuin teoreettisesta kirjallisuudesta? (mm. Mäkelä 1990, 42 - 44.) Samassa luvussa kuvailemme, millaisia piirteitä vankeinhoidon organisatio- ja keskustelukulttuurissa näyttää aineistomme perusteella olevan ja millaisia näiden piirteiden vaikutukset saattavat muutostilanteissa olla.

## 7.5 Aineiston kvantitatiivinen analyysi

Aineiston kvantitatiivisen analyysin olemme tehneet pääosin edellä kuvattujen luokittelujen perusteella. Siirsimme koodatun aineiston sekä perustietojen että tehtyjen luokittelujen osalta SPSS-tilasto-ohjelmalle, jonka avulla aineistosta on ollut helppoa laskea frekvenssejä (esiintymistiheyksiä) ja tehdä ristiintaulukoiteja, joilla voidaan selvittää kahden eri muuttujan välistä suhdetta aineistossa (esimerkiksi mielipiteiden suunnan jakautumista eri lehdissä ilmestyneissä kirjoituksissa). SPSS-ohjelma on mahdollistanut myös yksittäisiä muutoksia koskevien osa-aineistojen tarkastelun.

Frekvenssejä tutkimalla olemme selvittäneet aineiston jakautumista eri lehtiin, kirjoitusmääriä vuositasolla, kunkin näkökulman yleisyyttä aineistossa jne. Näitä aineiston määrällisiä ominaispiirteitä esittelemme tarkemmin luvussa yhdeksän. Tavoitteenamme on ollut kokonaiskuvan lisäksi saada asioiden painoarvoista luotettavampaa tietoa kuin mitä pelkällä aineistojen ja apukorttien lukemisella olisi mahdollista. Arvelimme jo aineiston keräämisvaiheessa, että jotkut hyvin teräväkynäiset kirjoittajat voisivat saada ajatuksissamme liian suuren painoarvon ilmaisutapansa vuoksi, vaikka kirjoituksien osuus aineistosta olisi pieni osa tai

jotkut ilmaiset johtaisivat meitä helposti harhaan (Heiskala 1990, 247). Tämä esioletus on pitänyt paikkansa joissakin kohdissa, joista hyvänä esimerkkinä on keskustelu psykologien tulosta uutena ammattiryhmänä vankiloihin: alkulukemisen perusteella syntynyt vaikutelma negatiivisesta keskustelusta paljastui määrällisessä analyysissä suhteellisen niukaksi ja mielipidekirjoittajien näkökulmat lähinnä puolustuspuheenvuoroiksi laitostasolla käytyyn ilmeisen kiihkeään keskusteluun.

Olemme tehneet aineistosta ja yksittäisiä muutoksia koskevista osa-aineistoista runsaasti ristiintaulukointeja, joista olemme etsineet odotusarvojen (eli jonkun asian esiintymiselle laskettujen matemaattisten todennäköisyyksien) ja toteutuneiden osuuksien pohjalta johtolankoja: löytyykö muutoksista, näkökulmista tai perusteluista ajallisia kehityslinjoja, erityispiirteitä tai suhtautumistapojen säännönmukaista vaihtelua? Tämän määrällisen tarkastelun tavoitteena on ollut tuen ja vihjeiden löytäminen laadullista tarkastelua varten.

Kvantitatiivinen tarkastelu osoittaa aineistostamme joitakin ajallisia siirtymiä, joista olennaisimpia ovat muutosmielipiteen suunnan ja puheavaruuksien muutokset. Sen sijaan esioletuksemme siitä, että kirjoitusaikana meneillään oleva muutosvaihe vaikuttaisi huomattavasti mielipiteen laatuun tai kirjoitusten määrään, ei analyysissä vahvistunut.

## 8 LUOTETTAVUUS JA EETTISET KYSYMYKSET

Tutkimuksemme sisältää runsaasti mahdollisia virhelähteitä: laajan aineiston poiminta voi olla huolimaton, luokittelu pinnallista ja vankeinhoidon organisaatiokulttuurissa mukana oleminen voi tehdä johtopäätöksemme asenteellisiksi. Tutkimuksemme sisältää aineiston poiminnasta lähtien johtopäätösten tekoon asti monen-tasoista tulkintaa, jossa puolueettomuutemme on väistämättä koko ajan vaaka-laudalla. (Vrt. Tuomi & Sarajärvi 2002, 133; Eskola & Suoranta 1998, 155 - 158.)

Lehtikirjoitusaineistoommekin sisältyy useita rajoituksia: Voidaan olettaa, että aktiivisesti lehtiin kirjoittavien henkilöiden lukumäärä on suppea verrattuna lehti-en lukijakuntaan ja aineistossa todennäköisesti painottuvat joidenkin kirjoittajien tekstit. Aineistomme ei kerro kaikkien vankeinhoidossa työskentelevien ammatti-ryhmien näkökulmista eivätkä yhdenkään ammattiryhmän kaikki jäsenet osallistu lehdissä käytyyn keskusteluun.

Aineisto jakaantuu pitkälle aikavälille ja yksittäisiä muutoksia koskevat artikkelimäärät ovat yleensä melko pieniä. Tällöin erityisesti määrälliseen analyysiin tulee suhtautua kriittisesti – pienissä prosentiosuuksissa esiin nousevat erot voivat joh-tua paitsi varsinaisista eroista myös poiminnan tai luokittelun epätarkkuudesta.

Aineistosta tekemiämme johtopäätöksiä ei voi yleistää vankeinhoidon kokonais-keskusteluksi tai kattavaksi arvioksi vankeinhoitajien muutosasenteista. Sosiaali-sen konstruktivismiin tutkimuserinteeseen liittyvänä työmme ei ole sellaiseksi tar-koitettukaan. Opinnäytetyömme lähtökohtana on vankeinhoidon lehdissä esiinty-vien mielipiteiden tarkastelu ja niiden puheavaruuksien ja reunaehtojen hahmot-taminen, joista käsin vankeinhoitajat mielipiteitään tutkimusjakson kirjoituksissa il-maisevat. Myös tutkijan ja tutkimuskohteen välinen suhde on luonteeltaan kon-struktiivinen: sen lisäksi, että tutkija kuvaa tutkimustulostensa kautta sosiaalista todellisuutta, hän samalla myös luo sitä. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1999, 41.)

Olemme lukeneet alkuperäisen aineiston useita kertoja läpi opinnäytetyön teke-misen aikana. Petri Ruuska (2002) painottaa omassa väitöskirjassaan sitä, ettei-vät aineistosta tehdyt tiivistelmät (tai meillä apukortit) voi koskaan korvata alku-peräistä aineistoa. Tiivistelmät muuttavat aina jossain määrin alkuperäistä aja-tusta ja sen vuoksi toimivat ainoastaan aineiston hallinnan apuvälineinä. Ne oh-jaavat tutkimuksen tekijää niihin aineiston ”osoitteisiin”, joissa tieto on alkuperäi-senä ja joihin tarkemmassa analyysissä tulee aina palata.

Kvalitatiivisen analyysin osalta työmme luotettavuutta (toistettavuutta, loogisuutta, tulkinnan arvioitavuutta jne.) lisäävät aineiston tarkka luettelointi, selkeät merkinnät, työskentelyn vaiheiden huolellinen kuvaaminen ja ajatusketjujen selkeä esittäminen

(Mäkelä 1990, 57). Luotettavuutta lisäävänä tekijänä pidämme myös pyrkimystämme huolellisuuteen tutkimuksen eri vaiheissa. Huolellisuuden tasoa selvittääksemme poimimme esimerkiksi joitakin lehtivuosikertoja ristiin kahteen kertaan ja tutkimme, teemmekö poiminnan samalla tavalla. Poiminnan erot eivät olleet suuria, joskin joidenkin artikkelien kohdalla olimme tehneet erilaisia ratkaisuja.

Luokittelun ja johtopäätösten osalta luotettavuuteen vaikuttaa se, että olemme työskennelleet pääosin parina: olemme käyneet jatkuvaa keskustelua havainnoistamme ja antaneet niitä toistemme punnittaviksi. Olemme pyrkineet myös vertaamaan havaintojamme muuhun vankeinhoidosta julkaistuun tutkimus- ja selvitysaineistoon ja silloin, kun havainnot ovat vaikuttaneet erilaisilta kuin aikaisemmin tehdyt, palanneet takaisin alkuperäiseen aineistoon ja tutkineet perustelujamme. Objektivisten tutkimustulosten olemassaolo voidaan yleensäkin kyseenalaistaa yhteiskunta- ja ihmistieteissä sekä erityisesti silloin, kun tutkitaan merkitysten tuottamista. Lähes kaikessa tutkimuksessa tutkija päättää subjektiivisesti tutkimusasetelmasta ja tutkimustulokset liittyvät käytettyyn havaintomenetelmään. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 19; Kyngäs & Vanhanen 1999, 10 - 11.)

Pertti Alasuutari pohtii oman tutkimuksensa luotettavuutta arvioidessaan lehtikirjoitusaineiston rajoitusten lisäksi mm. sitä, että samasta aineistosta on mahdollista päätyä hyvinkin erilaisiin tilanne- ja aikalaisanalyysiin. Jokainen tulkinta on myös valinta esimerkiksi sen suhteen, mihin kiinnitetään huomiota tai mistä näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Koska yhteiskunnallinen muutos koostuu lukemattomista yksittäisten toimijoiden tulkinnoista ja toimenpiteistä, voi muutosta tai kehityskulkuja havainnoida vain olemalla tietoisesti (tai huomaamattaan) valikoiva esiin nostamiensa asioiden suhteen. (Alasuutari 1996, 252 - 256.)

Aineistostamme löytyneet puheavaruudet ovat aineiston ja opinnäytetyön tekijöiden välisen vuoropuhelun tulosta. Ne eivät todennäköisesti ole ainoita mahdollisia, kuten ei aineistosta tehty luokittelukaan ole varmasti ainoa mahdollinen jaotukseltaan. Kysymys on paljolti omista tulkinnoistamme, joita työskentelymme tutkimallamme hallinnonalalla voi entisestään vääristää tai pakottaa ennakkoletusten suuntaiseksi. (Vrt. Roine 2004, 23 - 24.)

Koska olemme työskennelleet vuosia vankeinhoidossa, on syytä olla erityisen kriittinen tekemiemme havaintojen ja johtopäätösten suhteen: liian lähellä tutkittavia asioita oleminen voi johtaa kiinnostavienkin ristiriitaisuuksien tai muiden havaintojen pitämiseen itsestään selvyyksinä (Alasuutari 1993, 190). Ruuskan (2002, 30) mukaan on väistämätöntä, että oman kulttuurinsa tutkija ei kykene pitämään tutkijaa ja kohdetta erillään. Synnä tähän on kulttuurisen etäisyyden kaatoaminen. Ruuska kuitenkin muistuttaa, että edellä mainitulla tilanteella on myös

etunsa: osallisuus tutkittavaan kulttuuriin auttaa ymmärtämään aineistoa. Opinnäytetyössämme tämä voi tarkoittaa myös sitä, että vankeinhoidon tuttuus saattaa helpottaa pääsyä ”ilmiöiden taakse”, koska vankilamaailman pintarakenteet (ja hallinnon ulkopuolisten kohtaama vankilaeksotiikka) eivät varasta huomiotaamme.

Vaikka olemme molemmat vankeinhoidon henkilöstöä, näkemyksiämme on laajentanut se, että toinen meistä on ammatilliselta taustaltaan valvontahenkilökuntaa ja toinen kuntoutustyöntekijä ja työskentelemme eri laitoksissa. Katselemme opinnäytetyössämme vankeinhoitoa sisältä käsin, mutta toivottavasti hieman laajemmin kuin yhden laitoksen ja ammatin näkökulmasta. Myös opinnäytetyömme ohjaajat ovat onneksemme tuoneet työskentelyymme ideoita ja näkökulmia vankeinhoidon ulkopuolelta.

Mielenkiintoisimpia osallisuuteen liittyviä asioita ovat olleet työn edetessä toisinaan ilmaantuneet omat yllättävät tunnereaktiot. Välillä olemme saattaneet elävästi tavoittaa saman närkästyksen, jonka kirjoittaja on tuonut julki lähes neljäkymmentä vuotta aikaisemmin, toisinaan jonkun kirjoittajan lähettämä terävä piikki on tuonut mieleen muistoja kiistoista oman vankeinhoitouran ajalta. Useaan kertaan olemme keskustelleet myös itesesensuuria koskevista kysymyksistä. Mistä nouseekaan yllättävä tarve ja halu suojella jonkun kirjoittajan anonymiteettiä tai pehmentää oman mielipiteen ilmaisutapaa? Varsinkin työskentelyn alkupuolella huomasimme olevamme toisinaan keskellä perinteisen organisaatiokulttuurimme ”herran pelon suota”. Etäisyyttä tutkimusaineistoon olemme hakeneet näissä tilanteissa keskustelemalla tuntemuksista ja ajatuksista keskenämme ja pohtimalla, miten jostakin havainnosta kirjoittaisimme, jos kysymyksessä olisi meille vieraan alan aineisto.

Mielestämme lehtiartikkeleista kootun aineiston käyttöön tai analysointiin ei sinällään liity erityisiä eettisiä ongelmia. Ovathan kirjoittajat antaneet tekstinsä aikoinaan julkaistaviksi ja lukijoiden arvioitavaksi. Emme myöskään ole penkoneet kirjoittajien taustoja tai vankeinhoidollista uraa – kiinnostuksemme kohteina ovat mielipiteen ilmaisut sinänsä. Kirjoittajien henkilöyden tarkempi tutkiminen olisi mahdotontakin, koska osa teksteistä on julkaistu nimimerkin suojassa.

Tutkimusteknisesti olemme valinneet mielipidekirjoitteluaineistona käytetyissä suorissa lainauksissa linjan, jossa kirjoittajan tietoja tai nimimerkkiä ei mainita. Koska aineisto ei ole millään tavalla anonyymi, kirjoittajatiedot löytyvät viittaus-tietojen mukaisesti alkuperäisistä artikkeleista. Olemme päätyneet tähän ratkaisuun, koska työssämme ei korosteta mielipidekirjoittajien henkilöyttä vaan kirjoitusten yleisiä linjoja ja sisältöä. Kirjoittajatietojen näkyminen saattaisi suppealla hallinnonalalla viedä liikaa lukijan huomiota. Sen sijaan lehdistä poimitun muun aineiston (muutoksien taustatiedot, lehtien historia) kohdalla lainaukset on varustettu normaalein kirjoittajatiedoin tekstissä ja lähdeluettelossa.

# 9 AINEISTON MÄÄRÄLLISEN JAKAUTUMISEN KUVAILUA

## 9.1 Yleistä

Lopullisen aineiston määrä on 233 artikkelia. Niistä 159 on varsinaisia mielipidekirjoituksia ja 45 haastatteluja. Pakinoita tai muuten huumoriksi luokiteltavia on 14 kappaletta ja muuhun artikkeliin, esimerkiksi tutustumismatkan tai laitoksen esittelyn yhteyteen sisällytettyjä mielipiteen ilmaisuja on 15.

Taulukko 1. Artikkelit ilmestymisvuoden mukaan jaoteltuna.

Vuodet ryhmiteltynä	fr	%
1965 - 1969	21	9,0
1970 - 1974	16	6,9
1975 - 1979	25	10,7
1980 - 1984	32	13,7
1985 - 1989	33	14,2
1990 - 1994	33	14,2
1995 - 1999	39	16,7
2000 - 2003	34	14,6
Yhteensä	233	100,0

Kolmelta ensimmäiseltä poiminnan viisivuotisjaksolta (1965 - 1969, 1970 - 1974, 1975 - 1979) löytyy hieman vähemmän mielipidekirjoittelua kuin tutkimusjakson lopulta, jossa poimintakriteerien mukaisten kirjoitusten määrä on hyvin tasainen (vaihteluväli viisivuotiskausina 32 - 39 kirjoitusta). Syynä tähän on todennäköisesti se, että vuonna 1984 alkoi ilmestyä Uusi Kriminaalihoito -lehti ja näin poiminnassa vuositasolla samanaikaisesti mukana olleiden lehtien määrä on seuraavilla jaksoilla kahden sijasta kolme.

Taulukko 2. Aineiston jakautuminen eri lehtiin

Lehden nimi	fr	% aineistosta
Vankilavirkailija	111	47,6
Uusi Vankeinhoitolehti	37	15,9
Vankeinhoito	48	20,6
Uusi Kriminaalihuolto	30	12,9
Kontra	7	3,0
Yhteensä	233	100,0

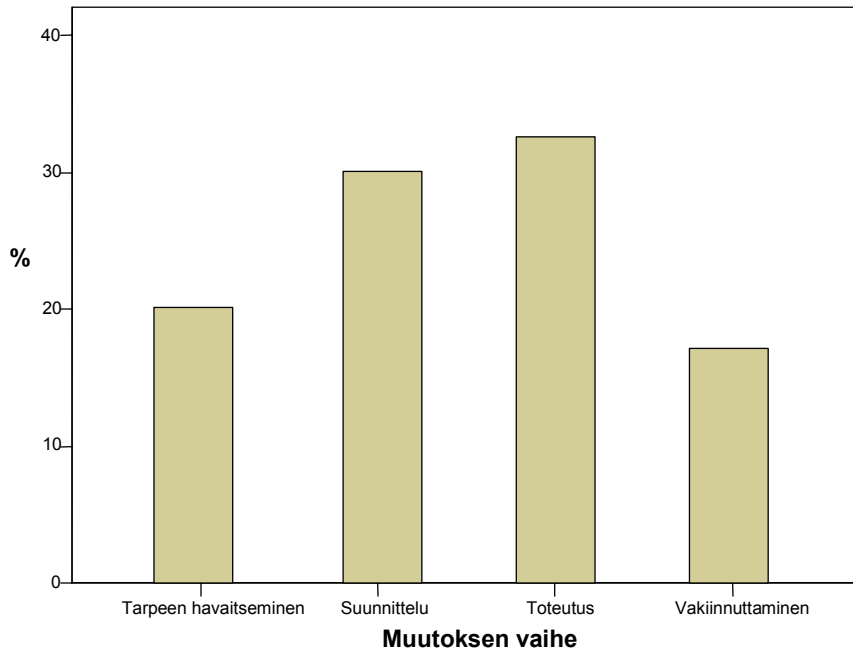
Taulukossa 2 poimitut artikkelit on jaoteltu julkaisulehden mukaisesti. Eniten mielipiteen ilmaisuja löysimme Vankilavirkailija-lehdestä, lähes puolet koko aineistosta. Mikäli tähän yhdistetään vielä toinen Vankilavirkailijain liiton lehti, Uusi Vankeinhoitolehti, nousee prosenttiosuus yhteensä 63,5:een. Koska suurin osa VVL ry:n jäsenistöstä kuuluu valvontahenkilökuntaan, voidaan väittää, että aineistossamme painottuu vartijoiden ääni. Tästä huolimatta aineisto on mielestämme moniääninen ja henkilökunnan mielipiteitä laajemmin esittelevä, koska yli kolmannes kirjoituksista on muista lehdistä ja Vankilavirkailijaa on välillä julkaistu ammattiliittojen yhteislehtenä.

Emme ole vertailleet lehtien kirjoitusmääriä keskenään laajemmin, koska mikään lehti ei ole ilmestynyt samalla nimellä tai julkaisutaustalla koko tutkimusjaksoa. Samasta syystä aineistosta on vaikeaa tehdä tarkkoja huomioita jonkin lehden mielipidekirjoitusten linjasta. Luvussa 9.4 esittelemme kuitenkin joitakin kirjoittelun ominaispiirteitä, jotka ovat aineistossa erittäin selvästi näkyvissä.

## 9.2 Mielipideilmaisut muutosvaiheittain

Esioletuksemme oli, että mielipidekirjoittelun määrä olisi saattanut vaihdella huomattavasti muutosvaiheiden mukaan. Muutoksista on kirjoitettu kuitenkin jokseenkin tasaisesti. Suunnilleen yhtä paljon aineistosta osuu muutoksien suunnitteluvaiheeseen (30 %) kuin toteutusvaiheeseenkin (32,6 %). Muutosprosessin alku- ja loppuvaiheisiin sijoittuvia kirjoituksia on jonkun verran keskivaiheen kirjoituksia vähemmän: tarpeen havaitsemisvaiheeseen aineistosta sijoittuu 20,2 % ja vakiinnuttamisvaiheeseen 17,2 %.

Kuviossa 2 esitetään mielipidekirjoittelun prosentuaalinen jakautuminen muutosvaiheisiin. Muutosvaiheet perustuvat aineistosta tehtyyn luokitteluun.



*Kuvio 2. Mieliopidekirjoittelu muutoksen eri vaiheissa*

Mielestämme on odotuksenmukaista, että muutostarpeen havaitsemisvaiheessa kirjoituksia on vähemmän kuin suunnittelu- ja toteutusvaiheessa, koska vankeinhoidon hierarkkisessa kulttuurissa muutokset kulkevat yleensä ylhäältä alaspäin — joskin aineistossa on joitakin muutoksia, joita henkilöstö on painokkaasti vaatinut (esimerkiksi päihdevalvonnan lisääminen). Yllättävämpää on se, että vakiinnuttamisvaiheessa henkilöstö on kirjoittanut vähemmän kuin tarpeen havaitsemisvaiheessa. Oletimme, että toteutuneet muutokset olisivat saaneet aikaan enemmän jälkiarviointia.

Jos kirjoitusten jakautumista muutoksen vaiheisiin tarkastellaan muutoskohtaisesti (esim. keskustelua naisvartijoiden työskentelystä miesosastoilla), jakautuminen ei enää ole yhtä tasaista kuin kokonaisaineistossa. Muutoksen tuontitapa (hidas suunnittelu tai nopea käskytyks) näyttää silloin vaikuttavan reagoinnin



ajoittumiseen. Aineiston jakautuminen kokonaisuutena tasaisesti saattaa merkitä sitä, että vankeinhoidon henkilöstö seuraa uudistushankkeita ja niiden etenemistä.

Nakarín ja Valteen (1995, 114) mukaan on tärkeää, että muutoksista käydään keskustelua työyhteisöissä nimenomaan kahden ensimmäisen vaiheen eli muutostarpeen havaitsemisen ja muutoksen suunnittelun aikana, jotta ennen muutoksen toteuttamista voidaan löytää yhteisymmärrys muutoksen tarpeellisuudesta ja päämääristä.

### 9.3 Muutoksiin suhtautuminen

Aineiston jakautuminen mielipiteen suunnan mukaisesti näkyy taulukosta 3 sekä kirjoitusten frekvensseinä että prosentteina koko aineistosta.

Taulukko 3. Muutosmielipiteiden suunnan jakautuminen

Mielipiteen suunta	fr	% aineistosta
Muutosmyönteinen	66	28,3
Varauksin muutosmyönteinen	45	19,3
Erittäin varautunut	41	17,6
Muutosvastainen	81	34,8
Yhteensä	233	100,0

Jos luokat "muutosmyönteinen" ja "varauksin muutosmyönteinen" yhdistetään, myönteiseen suuntaan kirjoituksista on lähes 48 prosenttia. Samoin yhdistettynä luokat "erittäin varautunut" ja "muutosvastainen" muutosvastaisuuteen taipuvia kirjoituksista on noin 52 prosenttia. Toisin sanoen aineistokokonaisuudessa on lähes yhtä paljon muutosmyönteisyyttä kuin muutosvastaisuuttakin. Tätä voidaan pitää yllättävänä tuloksena: muutoskirjallisuudessa kuvataan hyvin paljon muutosvastainta ja sitä epävarmuutta, jota henkilöstö muutoksien edessä tuntee.

Myös esioletuksemme oli, että henkilöstön mielipiteet painottuvat muutosvastaisuuteen. Henkilöstö ei kuitenkaan näytä vastustavan kirjoituksissaan muutoksia vain vastustamisen halusta tai kirjoittavan asioista vain silloin, kun vastustaa jotakin. Aineistossa tulee selkeästi esiin myös joidenkin uudistuksien kannattaminen. Myöhempi ristiintaulukointi osoittaa kuitenkin muutosmyönteisyyden ja -kielteisyyden epätasaisen ajallisen jakautumisen aineistossa.

Luokittelussa on ollut mukana jonkin verran tulkinnanvaraisuutta, koska esimerkiksi luokkien 2 ja 3 väliset erot, joissa varautuneisuuden tai kriittisyyden määrä kallistaa mielipiteen joko myönteiseen tai kielteiseen suhtautumiseen, eivät ole kaikissa artikkeleissa yksiselitteisiä. Luokittelun ongelmakohtissa olemme panneet yhdessä alkuperäiseen kirjoitukseen ja keskustelleet luokittelusta.

## 9.4 Lehtien välinen ero

Vaikkei aineistomme pohjalta ole mahdollista tehdä tarkkoja johtopäätöksiä lehtien välisistä eroista, ristiintaulukointi toi selkeästi esiin Uusi Kriminaalihuolto -lehdessä julkaistujen mielipideilmauksien näkökulmaeron verrattuna muissa lehdissä julkaistuihin kirjoituksiin. Taulukossa 4 on esiteltyä ristiintaulukointi yhdistetyn muutosmielipiteen suunnan ja kirjoitukset julkaisseiden lehtien välillä.

Taulukko 4. Mielipiteen suunnan jakautuminen eri lehdissä

		Lehden nimi						
		Vankila- virkailija	Uusi Vankein- hoitolehti	Vankein- hoito	Uusi Kriminaali- huolto	Kontra	Yhteensä	
Muutos- myönteisyys	fr	35	19	26	27	4	111	
	%	31,5%	51,4%	54,2%	90,0%	57,1%	47,6%	
Muutos- vastaisuus	fr	76	18	22	3	3	122	
	%	68,5%	48,6%	45,8%	10,0%	42,9%	52,4%	
Yhteensä	fr	111	37	48	30	7	233	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Uusi Kriminaalihuolto -lehdessä muutosmyönteisten kirjoitusten osuus aineistosta on 90 % ja muutosvastaisten ainoastaan 10 %. Toisiin lehtiin verratessa suurin ero on suhteessa Vankilavirkailija-lehteen, jossa myönteisten kirjoitusten osuus on 31,5 % ja muutosvastaisten 68,5 %. Muissa lehdissä (Uusi Vankein-hoitolehti, Vankeinhoito ja Kontra) kirjoittelu jakautuu hyvin tasaisesti muutosmyönteisten ja -vastaisten välillä.

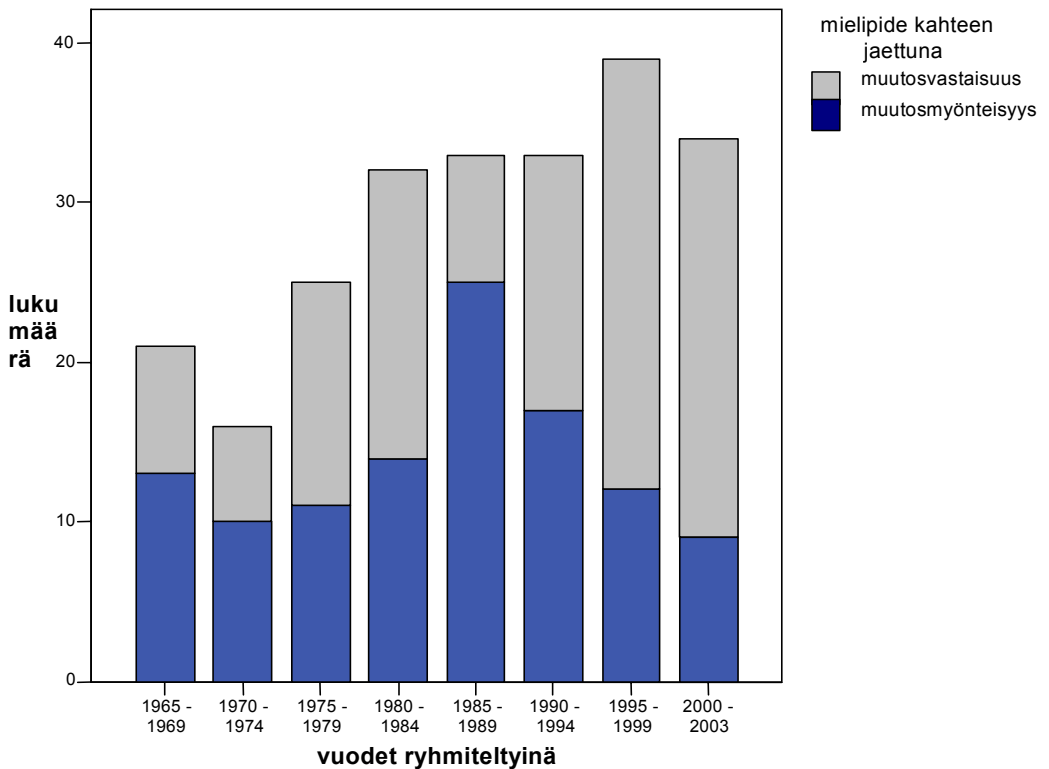
Tämä eroavuus selittyy toisaalta sillä, ammattijärjestölehden kautta kanavoituu varmasti helpommin tyytymättömyyttä osoittavia mielipiteitä kuin työnantajavetoisen lehden kautta. Uusi Kriminaalihuolto -lehden hyvin vähän muutosvastaisuutta sisältävän mielipidekirjoituslinjan tekee mielenkiintoiseksi se, että lehti päätoimittajansa suulla ilmoitti useaan otteeseen haluavansa kriittistä keskustelua palstoilleen. Vankeinhoidon henkilöstö ei kuitenkaan ryhtynyt arvostelemaan muutoksia tämän lehden palstoilla, vaan lehden linja näyttää muodostuneen ennemminkin niiden uudistuksien puolustamiseksi, joita muissa lehdissä on moitittu (esimerkiksi valvomattomien perhetapaamisten kohdalla).

Aineistosta löysimme myös mahdollisesti edellä kuvattuun liittyvän ilmiön: Uusi Kriminaalihuolto -lehdessä julkaistun mielipidekirjoituksen vastine löytyykin Vankilavirkailija-lehdestä. Oletamme, että vastineen kirjoittaja on saattanut vierastaa Uusi Kriminaalihuolto -lehteä areenana, aiheuttihan työnantajavetoisen lehden jakelu henkilökunnan kotiosoitteisiin kyselyn tietosuojavaltuutetullekin. Saattaa myös olla, että vastineen kirjoittaja on halunnut saada mielipiteensä julki lehdessä, jossa on arvellut sen saavuttavan itselleen ja sanomalleen ymmärtäväisemmän tai merkityksellisemmän lukijakunnan. (Kettunen 2000, 17; esim. UKH 3/91, vastaus VV 6/91, 42; UKH 3/91, vastaus VV6/91, 43–44; UKH 3/1987, vastaus VV 5/1987, 29.)

Aineistoon kuuluvien lehtien välillä on myös hieman eroja sen suhteen, missä vaiheessa olevista muutoksista niissä on kirjoitettu. Vankilavirkailija-lehdessä on käyty enemmän suunnittelu- ja toteutusvaiheen keskustelua ja Uusi Kriminaalihuolto -lehden keskustelu painottuu muutoksien vakiinnuttamisvaiheeseen.

## **9.5 Mielipidemuutokset ajallisesti**

Olemme halunneet selvittää mielipiteen ilmaisujen mahdollista ajallista vaihtelua. Kuviosta 3 näkyy mielipiteiden suunnan ajallinen jakautuminen (tutkimuskausi jaettuna viisivuotisjaksoihin). Pylväiden tummat alaosat kuvaavat yhdistettyä muutosmyönteisyyttä ja vaaleammat yläosat yhdistettyä muutosvastaisuutta. Pylväät kuvaavat kirjoituksien lukumääriä.



Kuvio 3. Mielenpidteen suunnan jakautuminen viisivuotiskausissa

Kahden ensimmäisen viisivuotiskauden aikana kirjoittelu on suunnaltaan hieman enemmän muutosmyönteistä (molemmassa jaksossa hieman yli 60 %) kuin kahdena seuraavana (joissa myönteisyyden osuus on 44 %). Muutosmyönteisin kausi koko aineistossa osuu seuraavalle jaksolle 1985 - 1989. Tämän jakson aikana kirjoituksista myönteisiksi luokiteltuja on 75,8 %. Mielenpidtekirjoittelua tällä jaksolla saivat eniten aikaan keskiasteen koulu-uudistus, valvomattomat perhetapaamiset, arviot RTA-uudistuksen toteutumisesta ja ensimmäiset kannanotot vankeusajan suunnitelmallisesta hyväksikäytöstä.

Vuoden 1990 jälkeen muutosmyönteisyyden osuus laskee aineistossa: Jaksolla 1990 - 1994 muutosmyönteisyys ja -vastaisuus ovat lähes tasan. Vuosina 1995 - 1999 myönteisyyttä on enää 30,8 %. Viimeisessä jaksossa (2000 - 2003) myönteisyyttä on vain 26,5 % ja muutosvastaisuus on noussut 73,5 %:iin.

Uusi Kriminaalihoolto -lehden mielipideilmaisujen jo aikaisemmin mainitsema myönteisyys saattaa vaikuttaa tuloksiin kahdella tavalla: se lisää jonkin verran muutosmyönteisyyden osuutta vuosina 1984 - 2000 ja toisaalta lehden lakauttaminen vuonna 2000 on saattanut hieman (mutta ei tilastollisesti merkittävästi) vähentää uusimman aineiston muutosmyönteisyyttä. Uusi kriminaalihoolto -lehden jatkajana pidetyn Kontra-lehden vaikutus on erilainen, koska sen ensimmäisinä ilmestymisvuosina julkaistut mielipideilmaisut jakautuvat tasaisesti muutosmyönteisiin ja -vastaisiin.

Muutosvastaisuuden kasvu uusimmassa (vuodesta 1995 vuoteen 2003) aineistossa voi johtua useista syistä. Kysymyksessä voi olla todellinen mielipiteiden muuttuminen kielteisemmäksi tai keskusteluilmapiirin muutos, jolloin muutosvastaisuuden ilmaisemisesta on saattanut tulla aikaisempaa sallitumpaa. Henkilöstön mielipiteiden muutosvastaisuuden kasvu saattaa johtua myös muutoksien määrän lisääntymisestä tai uusimpien muutoksien luonteesta.

Vuoden 1995 jälkeiseen aikaan ajoittuu vankiluvun kääntyminen jyrkkään nousuun, mistä huolimatta henkilöstön määrää ei juurikaan ole lisätty. Myös vankien taustaan ja rikoksiin liittyvissä asioissa on tapahtunut muutoksia: yhä useampi vanki on tuomittu huumausaineisiin liittyvistä rikoksista, kansainvälistyminen on tuonut vankiloihin lisääntyvän määrän ulkomaalaisia vankeja ja rikollisten järjestäytyminen on tullut yleisemmäksi. Vankeinhoidon uudistuksista kahteen viimeiseen tarkastelujaksoon osuvat mm. toimintaohjelmien tuominen Suomeen, henkilökunnan työaikataulukoiden muutos ja uuden palkkausjärjestelmän valmistelu.

## 10 MUUTOKSIEN OLETETTU KOHDE

Mielipiteitään esiintuovat henkilöt käsittelevät kirjoituksissaan lähes poikkeuksetta myös sitä, mihin tai keneen he olettavat muutoksen pääasiallisesti vaikuttavan. Nämä muutoksien kohteet ovat yleensä niitä ihmisryhmiä, joiden puolesta kirjoittajat haluavat puhua tai joiden he lukijoinaan toivovat heräävän toimintaan heitä koskevan muutoksen vuoksi. Muutoksien oletettuja päävaikutuskohteita löytyy aineistosta viisi: vankilahenkilökunta, vangit, vankilayhteisö kokonaisuutena, yhteiskunta ja lainsäädäntö sekä kansalaiset ja kansalaiskeskustelu.

Taulukossa 5 esitellään näiden luokkien yleisyys aineistossamme. Kukin artikkeli on luokiteltu ainoastaan yhteen luokkaan. Vankilayhteisöön vaikuttavaksi olemme luokitelleet ne kirjoitukset, joissa muutoksen on oletettu vaikuttavan henkilökunnan ja vankien väliseen vuorovaikutukseen ja käytännöllisen arjen sujuvuuteen laitoksen sisällä.

Taulukko 5. Muutoksien oletettu kohde aineistossa

Oletettu muutoksen kohde	fr	%
Henkilökunta	106	45,5
Vangit	15	6,4
Vankilayhteisö	87	37,3
Yhteiskunta, lainsäädäntö	18	7,7
Kansalaiset, kansalaiskeskustelu	7	3,0
Yhteensä	233	100,0

### 10.1 Henkilökunta

Muutoksen oletetaan vaikuttavan ensisijaisesti henkilökuntaan lähes puolessa aineiston artikkeleista. Tulos ei yllätä, koska työntekijän ensimmäinen näkökulma muutokseen liittyy useimmiten siihen, kuinka muutoksen arvellaan vaikuttavan omaan työhön tai asemaan työyhteisössä. Nakari ja Valtee (1995) arvioivat, että organisaation ja työyhteisön muutoksissa kriittisin ja tärkein lenkki on aina yksittäinen työntekijä.

Työntekijät kokevat aineistossamme muutostilanteessa uhkia, jolloin he arvioivat, että työskentelyolosuhteet heikentyvät tai uudistus tuo lisätehtäviä. Toisinaan he pitävät muutosta mahdollisuutena, johon sisältyy esimerkiksi laajempi ja palkitsevampi toimenkuva. On luonnollista, että henkilöstö kirjoittaa pääasiallisesti henkilöstön tilanteen puolesta tai koettaa saada toiset työntekijät havahtumaan muutoksien vaikutukseen.

## 10.2 Vangit

Aineistossa on vain 6,4 % (15 kpl) sellaisia kirjoituksia, joissa muutoksen nähdään ensisijaisesti kohdistuvan vankeihin ja heidän olosuhteisiinsa. Prosenttiluku on pieni, mutta toisaalta vangit tulevat näkyviin muutoksen kohteina myös niissä kirjoituksissa, joissa kohteeksi on luokiteltu koko vankilayhteisö (luokan suuruus on 37,3 %). Aineistossamme kirjoittajat pitävät harvoja muutoksia pelkästään vankeihin vaikuttavina – muutoksen koetaan kohdistuvan vankilan arjen yhteiseen sujuvuuteen tai sen häiriintymiseen lähes aina silloinkin, kun muutos koskettaa varsinaisesti vankien oloja tai asemaa.

Silloin, kun henkilökunta pitää vankeja muutoksien kohteena, puheen näkökulma on käytännön työn kautta saaduissa kokemuksissa tai vankeinhoidon perustetävistä huolehtimisesta. Vangit mainitaan muutoksen päävaikutuskohteina aineistossa valvomattomien perhetapaamisten ja lainsäädännön RTA-uudistuksen yhteydessä – mutta ei vankien asioiden hoitoa helpottavan yhtenäisvirkamiesjärjestelmän tai vangeille suunnattujen toimintaohjelmien yhteydessä.

Se että vangit näkyvät hyvin harvoin muutoksien varsinaisena kohteena, saattaa osaltaan ilmentää mielipidekeskustelun sijaintia hallinto- ja organisaatiokulttuurin rajapinnalla: Ohjeet ja vaatimukset vankeinhoidon muutoksiin ovat pääosin tulleet keskushallinnolta ja vankeinhoidon organisaatio jalostaa niiden perusteella itseään ja muuttaa toimintaansa. – Vanki ei kuulu vankeinhoidon viralliseen organisaatioon, vaan vangit ovat järjestelmän "läpivirtausmassaa", joka vaihtuu säännöllisesti.

## 10.3 Vankilayhteisö

Silloin, kun muutoksen kohteeksi oletetaan vankilayhteisö, kirjoittajat kommentoivat muutoksien vaikutusta laitosen arkiseen sujuvuuteen. Erityisesti kirjoituksissa mainitaan vankien ja henkilökunnan keskinäinen vuorovaikutus, mitä uudistuksen arvellaan heikentävän tai parantavan.

*Vaikka uusi laki, RTA-muutos tuli voimaan 1975, niin asenteet muuttuivat melko hitaasti. Oli vaikea omaksua hetkessä, ettei vanki enää ollut niin totaalisesti vartijoiden komennon alla. Meni siinä kymmenkunta vuotta, niin että uusi vartija- ja vankipolvi ehti vaihtua ainakin pääosin. (K 4/2003, 12.)*

Muutoksien sisäänajossa on laitoksen sisällä kaksi osapuolta, mihin edellä oleva kirjoituskin viittaa. Myös vangit sosiaalistuvat omalta osaltaan vankilan tapoihin, käytäntöihin ja kulttuuriin. Niin vangit kuin henkilökunta muodostavat näkemyksen siitä, miten toiseen osapuoleen tulee suhtautua ja miten erilaisissa tilanteissa tulee toimia. Ruckenstein ja Teppo viittaavat vankilatutkija Johan Galtungin vuonna 1959 esittämään klassiseen vankikoodisäännöstöön, joka säätelee vahvasti sekä vankien keskinäistä käyttäytymistä että käytöstä henkilökuntaa kohtaan. Tämän vankien oman, sisäisen ja yhtenäisen säännösten mukaan vangin on oltava lojaali omalla ryhmälleen eikä siksi missään tilanteessa saa luottaa vartijoihin. (Ruckenstein & Teppo, 2004, 10.)

## **10.4 Yhteiskunta ja lainsäädäntö**

Vankeinhoitajat painottavat aineistossamme usein kokemustaan työnsä yhteiskunnallisesta merkityksestä. Muutoksien vaikutuksia peilataan monissa kirjoituksissa yhteiskunnan vankilalle antaman tehtävän kautta. Kuitenkin kirjoituksista vain 7,7 % (18 kpl) korostaa muutoksien vaikutuksia yhteiskuntaan ja lainsäädäntöön, muissa muutoksen pääasiallinen kohde näyttää olevan muualla.

Kun vankeinhoidon muutoksen katsotaan kohdistuvan koko yhteiskuntaan, vankeinhoitajat pohtivat muun muassa tilannetta, jossa vankilaoiloista saattaisi uudistuksien myötä tulla niin houkuttelevia, että ahdingossa olevat ihmiset alkaisivat tehdä rikoksia päästäkseen osalliseksi vankilan tarjoamista eduista (esimerkiksi asuntopulassa oleva voisi näin ”vuokrata” itselleen valtion yksiön määrärajaksi). Vankeinhoitajan huoli kohdistuu rangaistusten yleisestävän vaikutuksen vähenemiseen: mitä tapahtuu rikollisuudelle, jollei vankilaan joutuminen enää pelota kansalaisia?

Osassa kirjoituksia epäillään vankeinhoidon säädösmuutoksien taustalla olevan vain vankiloiden julkisivun ja maineen kirkastaminen yhteiskuntaan päin, jotta julkinen keskustelu jostain vankeinhoidolle kiusallisesta kysymyksestä hiljenisi. Toisaalta aineistossa myös puolustetaan uudistuksia sillä perusteella, että vankeinhoito on velvollinen tuottamaan näkyvää toimintaa ja tehokkaita tuloksia yhteiskunnalle, joka sen toiminnan rahoittaa.



## 10.5 Kansalaiskeskustelu

Kansalaismielipiteeseen vetoaminen tulee esiin ääritilanteissa. Aivan kuin viimeisenä keinonaan jonkin muutoksen vastustamisessa vankeinhoitajat epäilevät uudistuksen saavan "kansan syvät rivit" närkästymään ja vankeinhoidon aseman heikkenemään entisestään. Vankeinhoitajat eivät halua muutoksien myötä joutua reposteltavaksi iltapäivälehtien otsikoissa tai muussa julkisessa keskustelussa.

Kansalaiskeskustelun epäillään tuomitsevan erityisesti sellaiset uudistukset, jotka lisäävät vankien etuja. Vankeinhoitajien kirjoitusten mukaan kansalaismielipide ja kansalaisten oikeustaju vaativat, että vankiloissa rangaistukset pitää edelleen kärsiä – vaikkakin vankeinhoitajat itse ovat toista mieltä eli ovat sisäistäneet uusklassisen kriminaalipolitiikan näkemyksen pelkästä vapaudenmenetyksen riittävydestä.

Suurin osa vankeinhoitajien tähän luokkaan sijoitetuista kirjoituksista (joita on kaikkiaan vain 3 %) on tutkimusjakson alkupuolelta ja kohdistuu edelliseen suureen vankeinhoidon lainsäädännön uudistukseen. Vankeinhoidon suhde kansalaiskeskusteluun on kuitenkin elävä kysymys. Esimerkiksi pääjohtaja Markku Salminen otti asiaan kantaa Vantaan vankilan vihkiäisissä vuonna 2002 ja vaati vankeinhoitajia toimimaan käänteisesti eli vaikuttamaan kirjoituksillaan kansalaismielipiteen muuttamiseen.

*Mielipidemittausten mukaan yhdeksän suomalaista kymmenestä haluaa, että vangit on säilytettävä mahdollisimman huonoissa oloissa, mieluummin Venäjällä. Kuolemanrangaistusta vaatii palautettavaksi lähes puolet suomalaisista. [– –] Voidakseen tulla ymmärretyksi, suomalaisen vankeinhoidon tulisi huomattavasti avautua ja kyetä kuvaamaan rehellisesti vankilaan joutuneitten kohtaloa ja toisaalta sitä omaa ammattitaitoaan, joka on suurelta osin kadunmiehelle tuntematonta. (Salminen 2002b, 3.)*

# 11 KÄSITELLYT MUUTOKSET

## 11.1 Muutokset, joista kirjoitettiin

Poimintakriteereiden mukaisia yksilöitäviä ja historiallisesti sijoitettavissa olevia muutoksia, joihin mielipiteen ilmaisut on kohdistettu, löytyy aineistosta seitsemäntoista. Olemme ryhmitelleet ne viiteen pääluokkaan sen mukaan, miten ne suhteutuvat henkilöstön työkenttään.

### 1. Laajat lainsäädännön ja organisaation uudistukset:

- RTA-uudistus eli rangaistuksien täytäntöönpanoon liittyvän lainsäädännön uudistaminen
- rikosseuraamusalan organisaatiouudistus ja
- RAKE-hanke eli vankeinhoidon rakenneuudistus (suunnitteilla).

### 2. Toiseus työyhteisössä:

- psykologien tuleminen uutena ammattiryhmänä vankiloihin
- naisvartijoiden tuleminen työhön miesosastoille ja
- keskiasteen koulu-uudistus (vankeinhoidon tutkinnot).

### 3. Toimintatavan muutokset:

- valvomattomien perhetapaamisten toteuttaminen
- päihdetyön järjestelmällinen rakentuminen
- yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeileminen
- toimintaohjelmien käyttöönotto ja
- päihdetyön uusien muotojen tuleminen.

### 4. Työsuhteen muutokset:

- Henki-lisä eli suorituspalkkauskokeilu
- virkasäästöt
- työvuorotaulukoiden muuttaminen ja
- uusi palkkausjärjestelmä (suunnitteilla).

## 5. Hallintokäytännön muutokset:

- virastodemokratian toteuttaminen vankilaorganisaatiossa ja
- tulosoajauksen käyttöönotto.

Muutoksien erottaminen toisistaan on osittain keinotekoisia, koska uudistukset usein liittyvät toisiinsa esimerkiksi siten, että lainsäädäntö on tehnyt jonkin muutoksen mahdolliseksi jo aikaisemmin, mutta varsinainen käytännön toteutus tapahtuu huomattavasti myöhemmin (esimerkiksi valvomattomat perhetapaamiset). Toisaalta uusi työmuoto on voinut jo vakiintua ja myöhemmin se muokataan uuteen suuntaan (esimerkiksi päihdetyön uudet muodot). Molemmissa tapauksissa olemme tulkinneet uudistukset kahdeksi erilliseksi muutokseksi, koska keskustelussa näkyy kaksi toisistaan erillistä vaihetta. Yhtenäisenä keskusteluna sen sijaan olemme käsitelleet kaikkia RTA-pakettiin kuuluvia lainsäädännön muutoksia, vaikka ne ovat tulleet voimaan useassa vaiheessa.

Taulukko 6. Mielipideilmauksen kohteena olleiden muutoksien jakautuminen

Muutos	fr	%
RTA	63	27,0
Psykologit, uusi ammattiryhmä	8	3,4
Naisvartijat miesosastoille	24	10,3
Valvomattomat perhetapaamiset	13	5,6
Virastodemokratia	9	3,9
Keskiasteen koulu-uudistus	6	2,6
Henki-lisä	7	3,0
Päihdetyö	16	6,9
Tulosoajaus	11	4,7
Virkasäästöt	6	2,6
Yhtenäisvirkamiesjärjestelmä	16	6,9
Toimintaohjelmat	12	5,2
Työaikataulukkojen muutos	8	3,4
Organisaatiouudistus	10	4,3
Rake-hanke	9	3,9
Uusi palkkausjärjestelmä	10	4,3
Päihdetyön uudet muodot (ruiskujen jako)	5	2,1
Yhteensä	233	100,0

Taulukon 6 muutoslista ei ole aikajärjestyksessä, koska sellaista on mahdoton laatia mielipideilmauksista, joita on kirjoitettu pitkien muutosprosessien aikana. Muutoksista laajimpaan eli RTA-uudistuspakettiin kohdistuu odotetusti myös suurin kirjoitusmäärä eli 27 prosenttia. Toiseksi eniten kirjoittelua on naisvartijoiden tulosta työhön miesvankien osastoille (10,3 %) ja kolmanneksi eniten yhteinäsvirkamiesjärjestelmästä (6,9 %) sekä päihdetyöstä (6,9 %). Vähintään kymmenen kirjoitusta (eli prosentteina 4,3 tai yli) löytyi poiminnassa myös valvomatomista perhetapaamisista, toimintaohjelmista, tulosohjauksesta, uudesta palkkausjärjestelmästä ja rikosseuraamusalan organisaatiouudistuksesta.

Muita muutoksia on aineistossamme käsitelty vain vähän. Olemme tehneet niistä lähinnä laadullisia havaintoja ja pyrimme välttämään johtopäätöskien tekoa luotettavuussyistä.

## **11.2 Laajat lainsäädännön ja organisaation uudistukset**

### **11.2.1 RTA-uudistus**

RTA-uudistukseksi (myös RTA-paketiksi) nimitetään 1970-luvulla tehtyä laajaa rangaistusten täytäntöönpanosäädöskien uudistamista, joka edusti selkeästi uusklassismin ideologiaa. Uudistuksessa määriteltiin, että vanki ”suorittaa” rangaistuksensa eikä rangaistuksen ole tarkoitus ”hoitaa” tuomittua tai tuottaa tuomitulle kärsimystä (Ruokanen 1981, 107 - 108). Koska laitosojoja koskeneiden tiukkojen säännösten ei oltu havaittu vaikuttaneen erityisesti, vankilaoloja koskevat säännökset muotoiltiin ”niin väljiksi kuin vankilassa pitämisen varmuus ja yleinen järjestys edellyttävät”. Tämän perusteella luovuttiin myös kuritushuonevankeudesta ja vangin kasvattamisperiaatteeseen liittyvästä progressiivijärjestelmästä. (Selvitys RTA-uudistuksen toteutumisesta 1989, 38.)

*Näissä pyrkimyksissä vankien ja vankeinhoidon henkilökunnan edut eivät ole ristiriidassa keskenään. Kaikki ne uudistukset, joilla laitospelämää voidaan normalisoida – olipa kyse toimintamuotojen muuttamisesta tai laitospäristön saneeraamisesta – normalisoivat myös henkilökunnan työtä ja työympäristöä. Erityisen tärkeänä henkilökunnan kannalta lienee kehittää laitospelämää siten, että aiheettomia ristiriidan aiheita pyritään vähentämään poistamalla tarpeettomia säädöksiä, joiden noudattamista ei ole järkevää tai mahdollista valvoa. Toisaalta kuntouttavien palvelujen lisääminen muovaa vankeinhoitotyötä mielekkäämmäksi ja sisältörikkaammaksi kaikkien henkilökuntaryhmien osalta. (Louekoski 1973, 8.)*

RTA-uudistus paransi vankien oikeuksia, oikeusturvaa ja asemaa rangaistuksen täytäntöönpanon aikana. Esimerkiksi vankien mahdollisuudet pitää yhteyttä vankilan ulkopuolelle paranivat, kurinpitorangaistuksista jätettiin ravintovähennykset pois eikä työrahaa sidottu käytökseen. Vankien tuli saada yleisen terveydenhuollon tasoiset palvelut ja asumisen sekä ravinnon oli vastattava vankilan ulkopuolisen yhteiskunnan tasoa. Vankien kohtelussa kiellettiin kaikkalainen syrjintä ja korostettiin yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta. RTA laajensi huomattavasti vankien mahdollisuutta poistumisluvan saamiseen joko tärkeän syyn tai rangaistusajan pituuden perusteella. Myös tällä oli tarkoitus minimoida rangaistuksen haittavaikutuksia. RTA muutti ratkaisevasti pakkolaitosta, jonne aiemmin oli voitu määrätä myös omaisuusrikoksista, nyt vain erityisen törkeistä väkivaltarikoksista. (Ruokanen 1981, 105 - 107, 111 - 112.)

Uudistuksessa oli tarkoitus siirtyä huomattavasti laajempaan avolaitosten käyttöön rangaistusten täytäntöönpanossa, koska avolaitoksien katsottiin voivan parhaiten toteuttaa vankeinhoidolle asetettua tavoitetta vangin yhteiskuntakelpoisuuden vahvistamisesta (Ruokanen 1981, 111 - 112). Avolaitospaikkoja oli tarkoitus lisätä niin paljon, että rangaistuksista suurin osa voitaisiin suorittaa niissä. Vuonna 1978 annettiin uusi laki, jossa tiukennettiin avolaitosmääräyksen perusteita, koska Suomen silloisessa taloudellisessa tilanteessa ei avolaitospaikkoja kyetty lisäämään tarvittavia määriä. (Selvitys RTA-uudistuksen toteutumisesta 1989, 150 - 151.)

RTA-uudistuksesta on käyty tutkimissamme lehdissä kaikki muutosvaiheet sisältävä, pitkäkestoinen (1965 - 89) ja laaja keskustelu. Muutostarpeen havaitsemisvaiheessa kirjoitetuissa teksteissä vankeinhoitajien mielipiteet liittyvät pääosin yleisjulkisuudessa kiihkeänä käytyyn keskusteluun totaalisista laitoksista ja niiden oloista. RTA:sta tässä vaiheessa kirjoittaneet henkilöt pitivätkin uudistuksen kohteena yhteiskuntaa ja lainsäädäntöä ja jossain määrin myös kansalaismielipidettä – myöhemmin kirjoittaneet ovat olettaneet kohteiksi myös vangit ja henkilökunnan. Vastaavaa uudistuksen kohdistamista yhteiskuntaan esiintyy aineistossamme RTA:n lisäksi ainoastaan RAKE-hankkeen (vankeinhoidon laajan rakenneuudistuksen) kohdalla.

Uudistuksen suunnittelu- ja toteutusvaiheen kirjoitukset vaihtelevat suhtautumisessaan muutokseen laidasta toiseen: osa kirjoittajista katsoo, ettei RTA todellisuudessa muuta mitään, vaan siinä ainoastaan kirjataan jo voimassa olleet käytännöt. Toiset pitävät uudistusta totaalisena mullistuksena, joka ei jätä mitään vanhaa toimivaa käyttöön.

Toteutusvaiheen kirjoituksissa pohditaan erityisesti sitä, ettei RTA:n toteutuksessa kyetty ennakoimaan toimintaympäristön muutosta. RTA-uudistuksen myöhemässä arvioinnissa on nähty uudistuksessa paljon hyvää, mutta yksimielisyyttä sen vaikutuksista ei kirjoituksista löydy, vaikka asiaa on paljon pohdittu.

*RTA-käsittelyn aikana eduskunnalle "syötettiin" huomattavasti halvempaa vaihtoehtoa kuin toteutunut RTA oli. Ennako-odotukset lakiuudistuksen käytännön vaikutuksista ovat heittäneet voltia vankiluvun ennakoitua suuremman lisääntymisen vuoksi. (UVHL 2/1976, 24.)*

Uusi RTA toi monia parannuksia vankien oikeuksiin ja samalla poisti epäoikeudenmukaisuuksia, jolloin vankien taholta tuleva paine henkilökuntaa kohtaan huomattavasti väheni ja näin työ muuttui "henkisesti helpommaksi". Asenne-  
muokkausta tässä vielä jonkin verran tarvitaan. Kaikki eivät vielä usko tai eivät halua uskoa, että RTA toi erittäin suuren helpotuksen myös henkilökunnalle. (VV 4/1982, 12.)

### **11.2.2 Rikosseuraamusalan organisaatiouudistus**

Rikosseuraamusalan organisaatiota muutettiin vuonna 2001, jolloin tuli voimaan uusi laki rangaistusten täytäntöönpanon hallinnosta. Kriminaalipoliittikan strateginen suunnittelu ja rikosentorjunta sijoitettiin oikeusministeriön uuteen kriminaalipoliittiseen osastoon. Uudeksi keskusvirastoksi vankeinhoito-osaston tilalle perustettiin rikosseuraamusvirasto. Sen tehtäviksi tuli yhteiskuntaseuraamuksien ja vankeinhoidon toiminnan ohjaus sekä näihin liittyvät yhteiset täytäntöönpano- ja hallintotehtävät.

Kriminaalihuoltoyhdistyksen valtiollistamista oli suunniteltu jo RTA-uudistuksen yhteydessä. Uudistus oli tarpeen, koska kriminaalihuolto käyttää julkista valtaa yhdyskuntaseuraamusten (nuorisorangaistus, yhdyskuntapalvelu ja ehdonalaivalvonta) täytäntöönpanossa. Kriminaalihuoltoyhdistyksestä muodostettiin oma linjaorganisaatio (Kriminaalihuoltolaitos) oikeusministeriön hallinnonalalle, jolloin yhdistyksen työntekijöistä tuli yhtäkkiä valtion virkamiehiä. Vankeinhoitolaitoksen tehtäväksi jäi edelleen vankeudessa täytäntöön pantavista rangaistuksista vastaaminen. (Vesander 2001; Kriminaalihuoltolaitos ja Vankeinhoitolaitos 2001, 4.)

Rikosseuraamusalan organisaatiouudistukseen liittyvää mielipidekirjoittelua on aineistossamme vähän. Muutosta on todennäköisesti pidetty vankeinhoidon henkilöstön puolella lähinnä hallinnon ylärakenteen ja kriminaalihuollon uudistuksena, jonka ei ole arveltu juurikaan vaikuttavan vankiloiden arkipäivään. Suunnitteluvaiheen mielipiteissä kuvataan epätietoisuutta tilanteesta, jossa uudella tavalla järjestäytyneen organisaation vastuualueista ja tehtäväkuvista ei ole

riittävää tietoa. Kirjoittajat kritisoivat hallinnonalan nimikkeiden vaihtoa entistä monimutkaisemmiksi: ”Virastojen, eri osastojen ja toimintojen nimet eivät kiertoilmaisuuksista kaunistu” (VV 2000, 11).

### **11.2.3 RAKE-hanke ja vankeuslain uudistus**

RAKE-hankkeen tavoitteena on tehdä kokonaisselvitys ja suunnitelma siitä, miten Vankeinhoitolaitoksen organisaatiota ja rakenteita tulisi pitkäjärjestyksessä uudistaa. RAKE-hankkeen tavoitteena on suunnata resursseja tehokkaammin vankeinhoitoon ydintehtäviin, erityisesti vangin kanssa tehtävään lähityöhön. Suunnitelmien mukaan Vankeinhoitolaitos tulee muodostumaan keskushallinnosta ja viidestä aluevankilasta. Aluevankilaan kuuluu sijoittajayksikkö sekä vankiloita ja avovankiloita. Kullekin aluevankilalle on määritelty maantieteellinen alue, jolta tulevien vankien tutkintavankeudesta, sakkovankeudesta ja vankeusrangaistuksen täytäntöönpanosta aluevankila vastaa. RAKE-hankkeeseen liittyy myös suunnitelma täytäntöönpanotehtävien ja taloushallinnon keskittämisestä niihin erikoistuneisiin palveluyksiköihin sekä vankeinhoitoon virka- ja tehtävärakenteen selkiyttäminen. (Aluevankilan organisaatio, toimivaltasuhteet, henkilöstörakenne ja kustannukset 28.2.2004, 2 - 8, 50.)

Samaan laajaan uudistuspakettiin RAKE-hankkeen kanssa liittyy vankeuslakien (vankeus- ja tutkintavankeuslaki, osia rikoslain) uudistus. Valmisteilla olevan vankeuslain lähtökohtana ovat kriminaalipoliittisessa ajattelussa tapahtuneet muutokset ja uuden perustuslain vaatimukset, joiden mukaan vankien oikeuksista ja velvollisuuksista sekä perusoikeuksien rajoituksista tulee määrätä lain tasolla. Valmisteilla olevan vankeuslain mukaan vankeutta tarkastellaan yksilöllisenä, suunnitelmallisena prosessina, jonka tavoitteena on sekä turvallinen ja laadukas rangaistuksen suorittaminen että uusintarikollisuuden vähentäminen. (Mohell 2002. Aluevankilan organisaatio... 2004, 2 - 8, 50.)

RAKE- ja vankeuslakikeskustelu oli aineistomme keräämisvaiheessa hyvin hiljaisessa alkuvaiheessa. Aineistossamme ei ole yhtään suoraan vankeuslain valmisteluun kohdistunutta mielipidekirjoitusta. RAKE-hanketta kommentoineet henkilöt ovat todennäköisesti kuitenkin käsitelleet kirjoituksissaan RAKE-hanketta ja vankeuslakia yhteispakettina.

Vähäisen kirjoitusmäärän vuoksi emme ole voineet vertailla tarkemmin RAKE-hankkeen ja RTA-paketin aiheuttamaa mielipidekirjoittelua keskenään. Aineistoon kuuluu kuitenkin molempiin liittyvää muutostarpeen havainnointia. RAKE-hankkeen aikana yhteiskunnallinen ilmapiiri on hyvin toisenlainen kuin 1960–70-luvun taitteessa: vankeinhoitoon ei kohdistu juuri lainkaan vastaavaa yhteiskun-

nallista muutospainetta tai yleisjulkisuuden keskustelua kuin edellisen lakiuudistuspaketin aikana. Uudistuksia käsittelevät kirjoitukset muistuttavat toisiaan kuitenkin siinä suhteessa, että molemmissa kirjoittajat hakevat mielipiteilleen perusteluja hyödyistä ja kehityksestä. RAKE-hanketta käsittelevät kirjoitukset ovat sävyltään hyvin maltillisia, mikä johtunee siitä, että hanke oli aineiston keräämisen aikaan vielä suunnittelun varhaisasteella.

*Tämä [RAKE-hanke ja vankeuslaki, LS & PT] tietää tuhansia uusia suljettujen vankiloiden läpikulkevia vankeja, joille tulee tehdä ainakin jonkinlainen riski- ja tarvearvio, rangaistusajan alustava suunnitelma sekä sijoituspäätös. Resurssikysymykset sekä tilojen sekä henkilöstön kohdalta ovat vielä auki. (VH 6/2003, 25.)*

## **11.3 Toiseus työyhteisössä**

Muutoksista kolme toi vankeinhoidon työyhteisöihin erilaisuutta, jota nimitämme tässä toiseudeksi. Vankiloiden perinteiseen työyhteisöön liittyi niissä jotain, joka joko todellisuudessa tai ainakin mielikuvissa oli aikaisemmasta poikkeavaa: uudenlaista ammatillista lähestymistapaa, toisen sukupuolen kulttuuria tai vanhemman peruskoulutuksen omaavia työntekijöitä. Näistä kolmesta uudistuksesta käytyä keskustelua leimaa varautuneisuus ja pelko siitä, ettei uudistus tuo mukanaan ainakaan hyvää.

### **11.3.1 Psykologit – uusi ammattiryhmä**

K. J. Lång vaati vankeinhoito-osaston koulutusjohtajana ollessaan vuonna 1966 vankeinhoidon uudistustarpeita koskevassa kirjoituksessaan vankiloihin psykologeja hoitamaan vankien mielenterveysongelmia. Lång kirjoitti vakuuttavasti, etteivät psykologit puutu minkään muun Länsi-Euroopan maan vankeinhoidosta. Lång kuvasi myös epäsuhtaa ”vanhentuneen ja uuden välillä” – vankilapastoreita oli 14, mutta ei yhtään vankilapsykologia. (Lång 1966, 21.)

Muutkin ylemmät virkamiehet olivat havainneet ulkomailla vankeinhoitoon tutustuessaan saman asian. Pian psykologien virkoja alettiin perustaa/muuttaa vankiloihin (1968 ensimmäiset virat) ja vuonna 1971 annettiin ohjesääntö psykologin työstä vankiloissa. Ohjesäännössä psykologin työkentäksi määriteltiin vankityön lisäksi vankilan työyhteisöön vaikuttaminen. (Mm. Psykiatriset ja psykologiset palvelut vankeinhoidossa 1968.)



Koska psykologien tuleminen vankiloihin tapahtui nopeasti, sijoittuu mielipiteiden ilmaiseminen pääosin toteutus- tai vakiinnuttamisvaiheeseen ja sisältää lähes kaikissa kirjoituksissa uudistuksen arviointia. Psykologikeskustelun mielenkiintoisin piirre on se, että kirjoittajat kertovat vastaavansa kirjoituksissaan työpäikoilla käytyyn jyrkkiä kannanottoja sisältäneeseen keskusteluun. Kirjoittajat haluavat tuoda esiin asiallisempia näkemyksiä tai muistuttaa siitä, että asioita voi katsoa useammasta näkökulmasta. He tuovat esiin myös myönteisiä kokemuksiaan psykologeista ja mainitsevat, ettei huonoja kokemuksia saa yleistää koskemaan kaikkia ammattikunnan jäseniä.

Viisitoista vuotta myöhemmin toisten uudistuksien yhteydessä eräs kirjoittaja vakuuttaa, että vankeinhoidon henkilöstö kyllä selviää muutoksista, koska: ”Joukko on mukisematta joutunut sopeuttamaan myös seitsemänkymmenluvun tulokkaat, räiskyvät psykologit vankilaelämään. Eipä paljon silloin kyselyt kun heitä joukkoomme viskattiin.” (VV 1 /1984, 24.)

### **11.3.2 Naisvartijoiden tulo vankiloiden miesosastoille**

Vuonna 1926 tuli voimaan laki naisten kelpoisuudesta valtion virkoihin. Lakia tarkennettiin asetuksella, jonka mukaan vankilahenkilökunnan tuli pääsääntöisesti olla samaa sukupuolta kuin laitoksen vankien: Vankilan miesosastolla vartijan tuli olla mies, naisvankilassa nainen. Miesvankilan johtajana saattoi toimia ainoastaan mies, mutta naisvankilan tai sekä miehiä että naisia sisältävän laitoksen johtaja saattoi olla myös nainen. (Naisten asemaa tutkivan komitean mietintö 1970, 66.)

Vuonna 1976 astui voimaan uusi laki, joka kumosi vuoden 1926 lain ja antoi naisvartijoille mahdollisuuden työskennellä myös miesvankien osastoilla vartijana. Aikaisemmin naisvartijoita oli työskennellyt miesvankiloissa naisosastoilla. Naisia työskenteli miesvankiloissa myös sairaanhoitajina, työryhmien ohjaajina (keittiö, pesula) ja toimistotöissä. Ylijohtaja K. J. Lång puhui 1983 Vankilavirkailijain liiton syyskokouksessa naisvartijakysymyksestä tukien ajatusta naisten työskentelystä miesosastoilla. Hän perusteli uudistusta Ruotsista saaduilla hyvillä kokemuksilla ja naisten todennäköisesti hyvällä vaikutuksella osastojen ilmapiiiriin ja viihtyvyyteen. (Lång 1984, 4 - 6.)

Ensimmäinen naisvartija nimitettiin miesvankilan virkaan vuonna 1984 ja vakinaisen ylivartijan viran miesvankilasta naisvartija sai 1985. Myöhemmin vuoden 1987 laki miesten ja naisten tasa-arvosta vauhditti muutosta naisten osalta sekä mahdollisti miesvartijoiden työskentelyn naisosastoilla. (Vähäkoski 1994, 6 - 7.)

Keskustelu naisvartijoiden sijoittamisesta miesvankien osastoille alkoi kiihkeästi heti ylijohdaja Långin linjauspuheenvuoron jälkeen. Suurin osa keskustelusta sijoittuu muutoksen suunnittelun tai varhaisen toteuttamisen aikaan. Toiseuden teema kulkee puheenvuoroissa samaan tapaan kuin suhtautumisessa psykologeihinkin. Varhaisempi aihetta käsittelevä teksti yhdistää nämä:

*Nainen opiskelee mielellään psykologiaa. Jotkut väittävät tämän kaltaisen opiskelun lisäävän vain satujen kirjoittamista, mutta lienee niin, että alue on laajasti kattava ja aiheellista tutkia – varsinkin kun kysymys on ihmisestä itsestään ja hänen onnellisuudestaan. (UVHL 7–8/1970, 138–139.)*

*Uudistuksia vankeinhoitoonkin tarvitaan. Vaikka sitten naisia, jos ei muuta keksitä. [— —] Olen tässä yrittänyt käyttää älynystyröitäni ja pohtia mikä ominaisuus tekisi naisesta paremman vartijan kuin mitä miesvartija on. (Sillä se kai on muutoksen takana ajatuksena). (VV 24/1983, 12.)*

Naisvartijoita koskevien kirjoitusten perustelut liittyvät pääasiallisesti kokemukseen. Kirjoittajat katsovat kaikilla olevan jotain kokemusta naisista ja ruotsalaisilla jopa kokemusta naisvartijoista miesosastoilla. Tällä kokemuksella argumentoidaan niin naisvartijoiden tuomat hyödyt kuin uhkatkin, joista suurin liittyy keskustelussa esille tuotuun naisten (ilmeisen hallitsemattomaan) haluun parisuhteen solmimiseen. Kirjoittelussa muun muassa kerrotaan varmana tietona, että naisvartijat ovat Ruotsissa sankoin joukoin avioituneet vankien kanssa.

Keskustelussa naiseen kohdistetaan runsaasti muita kuin ammatilliseen koulutukseen liittyviä kriteereitä niin naisten kuin miesten suulla:

*Vartijana ollessaan naisen pitää olla korostamatta naisellisuuttaan. Muuten voi mennä ojasta allikkoon. Tavallaan pitäisi olla ikään kuin vailla persoonaa ja sukupuolta. Lisäksi pitäisi olla vahva itsetunto. (VV 2/1984, 10.)*

*Yksi onnistumisen ehto voisi olla, että perheasiat ovat tulokkaalla kunnossa ja ikä mieluummin lähellä 30 vuotta. Ura naisvartijalla voisi lähteä käyntiin parhaiten naisvankilan kautta, kiteyttää Marjatta realistisia näkemyksiään. (VV 2/1984, 10.)*

Käyty keskustelu luotaa myös miesvartijoiden mahdollista kyvykkyyttä naisosastotyöhön yllättävän samanlaisin perustein kuin toisin päin. Tämä vahvistaa oletustamme siitä, että mielipiteet liittyvät myös toiseuden vierastamiseen, ei pelkästään maskuliinisen vankilayhteisön asenteisiin naisia kohtaan.

Huolimatta jopa äärimmäisiltä tuntuvista kannanotoista naisvartijakysymykseen, mielipiteenilmaisut aiheesta tyrehtyivät pian naisvartijoiden saavuttua työskentelemään miesosastoille.

### **11.3.3 Keskiasteen koulu-uudistus**

Kolmas toiseuden elementin sisältänyt uudistus tutkimuksessamme on keskiasteen koulu-uudistus. Keskiasteen koulutuksen uudistamisesta säädettiin laki vuonna 1978 (474/78). Tavoitteena oli saada laaja koulutus uudistus valmiiksi vuoteen 1988 mennessä. Vankeinhoidon osalta vartijakoulutus uudistettiin vankeinhoidon perustutkinnoksi ja sen jatkoksi suoritettavaksi vankeinhoitotutkinnoksi. Vankeinhoidon keskijohdon sektorointia pyrittiin vähentämään opistoasteen koulutuksen suorittaneiden yhteisellä, rajatun korkeakoulukelpoisuuden tuottavalla ylemmällä vankeinhoitotutkinnolla. Lisäksi uudistuksessa haluttiin lisätä muun alan ammatillisen koulutuksen tai korkeakoulutuksen saaneille vankeinhoidon työntekijöille perehdyttämis- ja lisäkoulutusta. (Lång 1993, 1; Meuronen 1984, 48 - 49; Peltola-Lampi 1984, 41.)

Vankeinhoidon uusimuotoinen koulutus alkoi vuonna 1986 ja ensimmäiset vartijat näiltä kursseilta valmistuivat vuonna 1988. Uusimuotoinen koulutus poikkesi aikaisemmista vartijakursseista mm. siinä, että oppilaat valittiin suoraan koulutukseen (ei edellytetty aikaisempaa sijaisvartijana toimimista) ja pohjakoulutusvaatimuksena oli kouluasteen ammatillinen tutkinto tai lukio. Kurssimuotoinen opiskeluaika kaksinkertaistui ja koulutukseen sisällytettiin ohjattu laitosharjoittelu. (Peltola-Lampi 1985, 16 - 17.)

Koulu-uudistuksesta kirjoittaneet henkilöt muistuttavat teksteissään aluksi siitä, että uudistus on odotettu ja erityisesti vartijoiden ammattikunnalle tärkeä – muutaahan se vankeinhoidon perustutkinnon asemaa vankemmaksi suomalaisessa koulutusyhteiskunnassa. Kirjoitukset kuitenkin painottavat toiseutta, jossa laitoksiin tulee "meidän" eli vanhan koulutuksen käyneiden ja runsaasti kokemusta omaavien rinnalle "niiden toisten" eli uuden koulutuksen saaneiden ryhmä. Kirjoittajien mukaan "se [koulutusajan pituus LS&PT] ei kuitenkaan anna mitään takeita työmme paremmasta onnistumisesta. Antaa kylläkin välineitä, joita kukin oppii käyttämään mikä mitenkin." (VV 6/1987, 25.)

Uusimuotoinen vartijakoulutus ei muutoksena saanut henkilökuntaa kirjoittamaan kovinkaan paljon – kyseessä on luultavimmin "ei koske minua" -ilmiö: muutokseen ei tarvitse reagoida, koska se koskee pääosin toisia, muutoksen jälkeen vankeinhoitoon työskentelemään tulevia. Aineiston poiminnassa havaitsimme, että ilmiö toistuu muidenkin sellaisten muutoksien kohdalla, jotka eivät ole vaikuttaneet jo ennen muutosta töihin tulleiden työsuhteen etuihin.

## 11.4 Toimintatavan muutokset

Opinnäytetyömme tutkimusjakso sisältää useita vankeinhoidon toiminta- tai työskentelytavan muutoksia, joissa henkilöstön on ollut selkiytettävä itselleen myös työorientaatioon liittyviä tekijöitä. Nämä muutokset ovat vaatineet (tai niistä on seurannut) syvempää paneutumista kuin pelkän uuden virkamääräyksen toteuttamista ohjeiden mukaisesti.

Kyseessä lienee Engeströmin (1995, 52) kuvaama tilanne, jossa ulkoa tulevat toimintatavan muuttamiseen kohdistuvat paineet tuottavat ensin ristiriitoja nykytoiminnan kanssa ja vasta vähitellen kehittyä uusia toimintamalleja. Uudessa toiminnassa alkuperäinen muutos toteutuu Engeströmin mukaan usein jollain sellaisella tavalla, jota ei ole voitu etukäteen ennustaa tai varsinkaan sanella. Tällaisena edeltä arvaamattomana tuloksena voitaneen pitää myös joidenkin muutoksien hiipumista hyvän alun jälkeen tai pysyvää toimintatavan muutosta huomattavan hankalan ja vastustusta herättäneen alun jälkeen.

Yhteinen piirre kaikille toimintatavan muutoksille, jotka aineistossamme esiintyvät, on muutoksien juurien sijaitseminen Suomen ulkopuolella. Suomalaiseen vankeinhoitoon on kuulunut pitkään vaikutteiden hakeminen muualta Euroopasta, useimmiten Ruotsista. Toimintaohjelmien osalta matkailun avartava vaikutus kohdistui kauemmaksi, muun muassa Kanadaan. Suomen sijainti lienee synnä siihen, että niin rikollisuuden kuin vankeinhoidonkin suuntaukset ovat saapuneet Suomeen pienellä viiveellä eurooppalaisilta lähialueilta.

*Jos suomalainen käytännön kokemus puuttuu, sitä voidaan hakea ruotsalaisesta, vaikka kaikki eivät pohjoismaisen yhteistyön hedelmistä olleetkaan innostuneita, meillä pitää kuitenkin matkia ruotsalaisia, vaikka siellä ruvettaisiin syömään russakoita. (VV 8/1983, 12.)*

### 11.4.1 Valvomattomien perhetapaamisten toteuttaminen

1960-luvun radikalismi kiinnitti totaalisten laitosten kritiikissään huomiota esimerkiksi siihen, ettei laitosten asukeilla ollut mahdollisuutta normaalin sukupuolielämän toteuttamiseen, mikä seikka ”ei mitenkään edistä mielenterveyttä”. Tämän vuoksi Marraskuun liike vaati vangeille poistumislupia tai muita mahdollisuuksia heteroseksuaalisuuden toteuttamiseksi. (Taipale 1965, 226 - 228.)

Ruotsista tuotiin 1980-luvulla ajatus valvomattomien perhetapaamisten järjestämisestä, joita siellä jo toteutettiin. Suomessa RTA-uudistus oli antanut mahdollisuuden näihin tapaamisiin periaatteellisella tasolla, mutta varsinaisesti valvomattomien lähiomaistapaamisten kokeilu aloitettiin Sukevan keskusvankilassa

vuonna 1984 perhetapaamisten nimellä. Nykyisin vangeilla on mahdollisuus saada tiettyjen kriteerien täytyttyä valvomaton perhetapaaminen puolison tai muun lähiomaisen kanssa.

Mielipiteitä valvomattomien perhetapaamisten järjestämisen puolesta ja vastaan alettiin esittää heti, kun lainsäädäntö mahdollisti nämä tapaamiset. 1980-luvun puolivälissä käynnistyi seuraava voimakas keskustelu perhetapaamisista. Kokonaisuudessaan perhetapaamisista on kirjoitettu huomattavasti enemmän kuin mitä uudistuksen varsinaisesta mittakaavasta (koskee nykyäänkin vain osaa vangeista suhteellisen harvatahtisesti) olisi voinut ennalta arvioida.

*Porno ja seksi on pop ja sitä halutaan tuoda vankiloihinkin, joista se on tähän saakka pyritty pitämään poissa. Mitkä ovat ne vauriot, joita ihminen saa, ellei hän voi tyydyttää sukupuolisia halujaan esteettömästi? [– –] vaikuttavatko ne rikollisuutta lisäävästi? (UVHL 5–6/1968, 78.)*

Valvomattomista perhetapaamisista käyty keskustelu pelkistää tapaamiset lähinnä seksin toteuttamiseksi, vaikka tapaamisten järjestämisen tavoitteina vankeinhoidossa pidetään lähiomaiskontaktien turvaamista. Tapaamisten kannattajat perustelevat kirjoituksissa mielipidettään hyvillä kokemuksilla: ”[S]inne ne menevät, suljetun oven taa ja viipyvät siellä kaikessa rauhassa pari tuntia; eivät ne ihmeemmin vartijoita työllistä” (UKH 2/86, 36). Kiivaimmat vastustajat ovat huolestuneita tapaamisten mahdollisesta lainvastaisuudesta ja kansalaismielipiteen tuomiosta, jos ”perustetaan vankiloihin valtion ylläpitämiä ilotaloja” (UVHL 5–6/1971, 101–102). Perhetapaamisten vastustuspuheenvuoroissa epäillään myös laitosturvallisuuden järkkymistä tai sitä, ettei laitosturvallisuus seksistä ainakaan parane. Laillisuutta tarkastellaan kirjoituksissa myös toisesta näkökulmasta eli vangin perusoikeuksien kannalta: perhetapaamiset saattaisivat olla perusoikeuksien toteuttamista – tai niitä vaarantavia, jos ”toiset pojat saa ja toiset ei” (VV 1/1986, 48).

*Mutta ainakin yhtä tärkeää kuin kahdenkeskisten tapaamistilojen rakentaminen on huolehtia siitä, että paljuista päästään. Oikeastaan se voisi olla tärkeämpääkin. Suomalaisen miehen sukupuoliaktiivisuus kun kerroissa mitattuna ei liiku kovin korkeissa lukemissa, mutta suoli toimii joka päivä. (VV 1/1986, 22.)*

#### **11.4.2 Päihdetyö**

Päihdetyön tarve alkoi tulla korostuneesti esiin vankeinhoidossa 1970-luvun alussa, jolloin suomalaisessa yhteiskunnassa oli meneillään ns. ensimmäinen huumeaalto. Vankiloiden todellisesta päihdetilanteesta on aina ollut vaikea saada tarkkaa käsitystä esimerkiksi käytön piilottelemisen ja huumevalikoiman mo-

nipuolistumisen vuoksi. Tämän vuoksi vankeinhoidon sisälläkin on kiistelty päihdeongelman todellisesta luonteesta ja laajuudesta. Päihdeongelmaisten vankien osuuden on arvioitu kuitenkin koko ajan kasvaneen. (Koski-Jännes 1995, 18 - 20.)

*Huolestuttaviin mittoihin kasvanut huumeongelma on saattanut järjestyksistä vastaavan henkilökunnan yhä vaikeampien tehtävien eteen (UVHL 4/1976, 3).*

*Tätä [tanskalaisten] alustusta kuunnellessa tuli mieleen, että Suomen vankilalaitos on puhdas pulmunen kaatopaikkavariksen rinnalla huumeongelmasta puhuttaessa (VV 6/1983, 7).*

Päihdeongelma tuo vankiloihin järjestyshäiriöitä ja vaarantaa sekä henkilöstön että toisten vankien turvallisuutta päihdekäyttäjien arvaamattomuuden ja velkaantumisen vuoksi. Päihdeongelmat kiristävät vankilan yleistä ilmapiiriä ja kurinpitoa joudutaan tehostamaan, jolloin myös henkilökunnan työolosuhteet muuttuvat raskaammiksi. (Huumeiden torjunnan ja päihdehuollon tehostaminen vankeusaikana 1991, 50.)

1980-luvun puolivälin jälkeen vankiloiden päihdetyötä on kehitetty aikaisempaa järjestelmällisempään muotoon. Päihdevalvontaa on lisätty ja vankiloihin on luotu päihdekuntoutusta. Vankiloiden päihdevalvonta sai lainsäädännöllisen vahvistuksen vuonna 1995, jolloin RTA:n osauudistuksessa säädettiin sitä koskevista valtuuksista ja keinoista. Vankeinhoidossa aloitettiin 1990-luvun lopulla myös päihdestrategioiden laatiminen.

*Onko se tähti jo noussut, jota viisaat miehet voisivat seurata ja löydettyään kirjoittaa odotetun [päihdestrategian] osan II, joka olisi käytännön päihdetyöopas konkreettisine toimenpiteineen päihdeongelman torjunnan tehostamiseksi vankiloissa? (VV 6/1999, 19.)*

Päihdeongelmiin puuttuminen on katsottu niin tärkeäksi, että nykyään kaikissa vankiloissa on suoraan päihdeongelmiin kohdennettua toimintaa. Päihdekuntoutukseen osallistui vankiloissa vuonna 2003 noin 2500 vankia ja päihdevieroitukseen vähän alle 400 vankia (Kriminaalihuoltolaitos ja Vankeinhoitolaitos, 2003, 59).

Päihdetyöstä käyty keskustelu on aineistossamme pitkäaikainen (kirjoitukset ajoittuvat välille 1970 - 2003), monipuolinen ja sävyiltään myönteinen, vaikka laitostasolla tiedetään päihdetyön herättäneen runsaasti ristiriitaistakin keskustelua. Kirjoituksissa päihdetyölle esitetään monenlaisia perusteluita, mutta päälinjauksia ovat päihdeiden vaikutus laitosturvallisuuteen ja laitosrauhan parantaminen päihdyttäviä aineita poistamalla ja käyttäjiä vähentämällä. Kirjoituksissa päihdetyötä lähestytään useimmiten laitosyhteisöön vaikuttavana asiana, ei pelkästään vankien kuntoutumiseen tähtäävänä. Joissakin päihdetyötä koskevissa

kirjoituksissa arvellaan päihdetyön toimivan vankeinhoidon "kauniina julkisivuna" yhteiskuntaan päin.

Aineistossa ilmenevä myönteisyys päihdetyötä kohtaan saattaa selittyä sillä, että luultavasti kaikki vankeinhoidon henkilöstöryhmät ovat löytäneet päihdetyöstä jotain omaan työalueeseen kohdistuvaa hyötyä. Tällöin henkilöstölle on syntynyt jonkinasteinen yhteisymmärrys päihdetyöskentelyn välttämättömyydestä.

### **11.4.3 Päihdetyön uudet muodot**

Päihdetyö on vakiintunut sen nykyään toteutettavissa muodoissa vankeinhoitoon. Samaan aikaan muualla yhteiskunnassa on kehitelty uusia päihdetyön muotoja. Suomalaiseen päihdetyöhön on liitetty esimerkiksi lääkkeellinen ylläpito- ja korvaushoito sekä haittojen vähentämistyö, johon liittyy ruiskuhuumeiden käyttövälineiden vaihto puhtaisiin, terveysneuvonta ja muita ns. matalan kynnyksen työmuotoja.

Edellä mainituista uusista päihdetyön muodoista vankeinhoidossa on otettu osittain käyttöön lääkkeellinen hoito (pääosin vapaudessa olon aikana aloitetut ylläpito- ja korvaushoidot), terveysneuvonta ja ruiskuhuumeiden käyttövälineiden puhdistusaineen jako vangeille. Puhtaiden ruiskuhuumeiden käyttövälineiden vaihtamista tai jakamista ei toistaiseksi ole, ainakaan virallisesti, suunniteltu laajennettavaksi suomalaiseen vankeinhoitoon, vaikka ainakin Sveitsin, Saksan ja Espanjan vankiloissa tiedetään vangeille jaettavan puhtaita käyttövälineitä. (Arpo 2001,15.)

Vankeinhoidon lehdissä alkoi kuitenkin aivan 1990-luvun lopussa keskustelu, joka ennakoi mahdollisia uusia linjauksia. Myös Vankilavirkailija-lehti käsitteli pääkirjoituksessaan asiaa. "Vankilassa ei siis ole varaa antaa huumeiden käytölle pienintäkään myönteistä signaalia, jollainen puhtaiden neulojen jakaminen voisi olla" (Tuomela 2000, 3).

Keskustelu puhtaiden ruiskujen ja neulojen vaihtamisesta on mahdollista tulkita osaksi päihdetyön kokonaiskeskustelua, mutta olemme tulkinneet sen itsenäiseksi muutokseksi. Pidämme sitä mahdollisena muutostarpeen havaitsemisvaiheen keskusteluna. Henkilöstö ilmaisee siinä näkemyksensä asiasta jo ennen mahdollisen muutoksen suunnittelua.

Mielipiteiden pontimena on näissä kirjoituksissa puhtaasti uhka, jonka kirjoittajat kuvaavat kohdistuvan niin vankilaturvallisuuteen kuin vankeinhoitajien työn laillisuuteen ja etiikkaan. Vangit, joiden päihdekäytön riskien vähentämisestä muu-

toksessa mahdollisesti olisi kyse, eivät nouse keskustelussa muutoksen kohteiksi, vaan keskiössä ovat ristiriitaa tuntevat vankeinhoitajat. Laillisuuden epäily nousee vankeinhoitajan vastustuksessa äärikeinona aivan vastaavasti kuin aikaisemmin valvomattomia perhetapaamisia koskeneessa mielipidekirjoittelussa, jossa perhetapaamisten pelättiin johtavan "vankeinhoidon ilotaloihin".

*Varmaankin seuraavaksi [ruiskujen vaihdon jälkeen] hyväksytään "ohjattu" huumeiden käyttö ja lopulta koko käyttö. Hyväksyty tapa meneekin lain edelle. (VV 2/1999, 26.)*

#### **11.4.4 Yhtenäisvirkamiesjärjestelmä**

Vankeinhoidon pohjoismainen yhteistoiminta toi Tanskasta Suomeen idean vankeinhoidon yhtenäisvirkailijasta 1980-luvun lopulla. Yhtenäisvirkailijalla tarkoitetaan laitoksen perushenkilöstön (lähinnä vartijoiden ja työtoiminnan henkilöstön) toimenkuvien uudistusta. Järjestelmässä kullekin vangille osoitetaan henkilökunnasta yhdyshenkilö, joka vastaa niin valvonnasta, sosiaalisten asioiden hoidosta, työllistämisestä kuin vapaa-ajan ohjauksestakin. Erityishenkilöstö (esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät) antaa näille "nelikätisille" yhtenäisvirkailijoille konsultointiapua. (Ahmavaara 1990, 4 - 6.)

Suomessa ensimmäiset yhtenäisvirkamieskokeilut käynnistyivät Kuopion ja Oulun lääninvankiloissa vuonna 1992. Mallia kehitettiin myöhemmin useissa muissakin vankiloissa. Kokeilujen aloittamista edesauttoivat paineet, joita aiheuttivat vankirakenteen muutokset, säästöpäätökset ja tulosohjaukseen siirtyminen. Vankeinhoito-osasto asetti vuoden 1996 tulostavoitteeksi kaikille laitoksille siirtymisen yhtenäisvirkamiesjärjestelmään vuoteen 1997 mennessä. (Myllylä 1993, 14 - 15; Litmanen 1996, 13; Pajuoja 1995, 28.) Yhtenäisvirkamiesjärjestelmä jäi toimintamalliksi joihinkin laitoksiin, muut eivät ottaneet sitä käyttöön, ja myös keskushallinto lakkasi vaatimasta mallin toteuttamista.

Alkuvaiheen keskustelu kuvaa malliin tutustumista ja innokasta ideointia. Se on sävyiltään hyvin myönteistä, mutta muutoksen toteuttamisvaiheessa mielipiteet hajaantuvat. Muutoksen kohteena kirjoituksissa pidetään henkilökuntaa tai laitossyhteisöä, ei niinkään vankia, jonka asioiden hoitoon yhtenäisvirkamiesjärjestelmän olisi voinut odottaa eniten vaikuttavan. Keskusteluun liittyy myös harmitelua myöhästymisestä, sillä muutos olisi saattanut olla keino, jolla olisi voitu välttää valtion säästöohjelmaan kuuluneet virkojen leikkaukset.

*Neuvottelut "nelikätisen" toiminnan kokeilusta eräissä laitoksissa tulisi aloittaa mitä pikimmin. Olen kokeilun ehdoton kannattaja. (VV 4/1990, 6.)*



*Humanistien syyshyökkäys. Adrenaliinin erityksen saa aikaan työpaikoillemme soluttautuva sylvankisysteemi, jota myös nelikätsyydeksi kutsutaan. VHKK on lähtenyt hyökkäykseen laajalla rintamalla Vahon raskaan tykistön tukemana. Uudessa päämajassa on laadittu huolella strategia perinteisen vanginvartijatyön muuttamiseksi. (VV 4/1995, 10.)*

#### **11.4.5 Toimintaohjelmat**

Tultaessa 1990-luvulle alkoi niin Suomessa kuin muissakin länsimaissa kriminaalipolitiikan suunnanmuutos. Alettiin luopua "nothing works" -ajattelusta, jossa ei uskottu rangaistuksenaikaisen kuntoutuksen vaikuttavan uusintarikollisuutta vähentävästi. Tutkimuksen keinoin etsittiin vaikuttavia kuntoutusperiaatteita ja kuntoutusmuotoja. Vuonna 1995 tuli voimaan lainsäädännön osauudistus, joka mahdollisti vankien yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamisen aiempaa paremmin: vankien työvelvollisuus muuttui osallistumisvelvollisuudeksi. Tavoitteena oli, että vangit voisivat enenevässä määrin osallistua työteon ja opiskelun ohella sosiaalista, henkistä ja fyysistä toimintakykyä parantaviin toimintoihin. (Koski-Jännes 1995, 3.)

Muulla saavutettujen myönteisten kokemusten innoittamana käynnistettiin Suomessakin nopeaan tahtiin ensimmäiset toimintaohjelmat, joilla pyrittiin vaikuttamaan rikolliseen ajatteluun ja käyttäytymistapoihin. Toimintaohjelmien myötä oli tarkoitus myös laajentaa valvontahenkilöstön toimenkuvaa. Ohjelmien vetäjiksi koulutettiin ja koulutetaan edelleen vankiloissa työskentelevää henkilökuntaa.

Toimintaohjelma-ajattelulla on historialliset juuret varhaisemmassa suomalaisessa vankeinhoidossa, joka on sisältänyt esimerkiksi AA-ryhmien ja seitsemän askeleen ryhmien toimintaa vankiloissa (Silta 1969). Edellä mainitut ohjelmat perustuvat vertaistukeen, mutta sisältävät samantapaisia rikollisen ajattelun muuttamiseen tähtääviä elementtejä kuin uudet toimintaohjelmat.

Vuonna 2003 vankiloissa toteutettiin toimintaohjelmia väkivaltarikoksista ja seksuaalirikoksista tuomituille sekä suuttumuksen hallinta- ja Cognitive Skills -ohjelmia. Toimintaohjelmiin osallistui noin 250 vankia vuoden aikana. (Kriminaalihuoltolaitos ja Vankeinhoitolaitos 2003, 58.)

Vankeinhoidon henkilöstön kirjoituksissa toimintaohjelmat saavat hyvin kielteisen vastaanoton. Toimintaohjelmat oli tuotu nopeasti Suomeen. Niiden perusteissa korostettiin tutkittua tietoa, länsimaista kehitystä ja niitä "markkinoitiin" lähinnä vankien kuntoutumista edistävinä työskentelymenetelminä. Mielipidekirjoittajat eivät pidä näitä perusteluja riittävinä vaan pikemminkin vierastavat niitä. Keskustelussa painottuu myös käytännön toteutuksen ongelmallisuus, kun uusia

resursseja toimintaohjelmien toteuttamiseen ei ollut tiedossa. ”Ohjelmahuuma” tuotti huomattavasti enemmän kirjoituksia kuin mitä muutoksen koon perusteella olisi voinut odottaa:

*Työskentelyohjelmat ovat asiakastyölle hyvä mauste. On syytä kuitenkin muistaa, että niin kriminaalihuollon kuin vankiloidenkin asiakas on yksittäinen ihminen. Ihmisen kunnioitukseen kuuluu myös hänen oikeutensa määrätä itsestään. Rangaistukseen sisältyvä vapaudenmenetys tai rajoitus on raju poikkeus tähän periaatteeseen. Kun siihen liitetään ohjelmoitua vaikuttamistyötä, on aina lähellä toiminta, jota voi kutsua manipuloinniksi. Ohjelmillakin on varjopuolensa. (UKH 4/1996, 3.)*

*Tiedolliset taidot – Cognitive Skills – salatiedettävä? [– —] täällä vastustetaan salakähmäistä tapaa, jolla kyseinen avaus tuotiin jo koulutus- ja toteutusvalmiuteen vankeinhoitolaitoksessa. Myös kouluttajakoulutuksen valikointi on noudatannut samaa outoa linjaa. (VV 4/1997, 7.)*

Päihdetyö ja toimintaohjelmat jakavat mielipiteitä eri tavalla: päihdetyö on selvästi hyväksytympää ja sitä on kannatettu läpi koko aineiston, mutta toimintaohjelmia on pääosin vastustettu. Syynä tähän eroon voi olla se, että päihdetyö edistää henkilöstön näkökulmasta laitospuhetta ja vankilatyön sujuvuutta, kun taas toimintaohjelmien tuojat ovat perustelleet niitä uusintarikollisuuden ehkäisylä, mikä on kauempana vankilan arjesta.

## **11.5 Työsuhteen muutokset**

Henkilö-, työvuorotaulukoiden muutos ja virkasäästöt tulivat saneltuina ja nopeina muutoksina. Myös aloite uudesta palkkausjärjestelmästä tuli työnantajalta, joskin sen suunnitteluun on käytetty vuosien mittaan runsaasti aikaa. Nämä muutokset ovat saaneet poikkeuksellisen negatiivisen vastaanoton kirjoituksissa. Vankeinhoitajille näyttää olevan erittäin tärkeää se, että työsuhte ja sen edut ovat ennustettavia ja tasapuolisia. Näissä muutoksissa henkilöstön pysyvyyssodotuksia ravisteltiin ja eteen tuotiin uudenlaisia lähestymistapoja: työtä arvioitiin, mitattiin ja henkilökuntamäärän lisäämisen sijasta edessä saattoi olla supistaminen. Henkilöstö on reagoinut kaikkiin työsuhteesta koskeviin uudistuksiin voimakkaasti, mutta varsinaista mielipidekirjoittelua on suhteellisen vähän. Suurin osa mielipiteistä muodostuikin ammattijärjestönä tehdyistä kannanotoista, jotka eivät kuuluneet aineistoomme.

### **11.5.1 Henki-lisä**

Kevään 1988 virkaehtosopimusneuvotteluissa sovittiin useista palkkausjärjestelmiin kohdistuvista kokeiluista, mm. vuoden mittaisesta henkilökohtaisen palkkauksen kokeilusta. Yksi kokeiluun osallistuneista valtion hallinnonaloista oli Vankeinhoitolaitos.

Henki-kokeilun perusteina olivat työn tuottavuuden, tehokkuuden ja palvelutason sekä työmotivaation parantaminen ja ylläpitäminen. Korkeintaan 6 % palkankorotuksella oli tarkoitus palkita keskimääräistä parempia työsuorituksia. Työsuorituksen arvioinnin ja pisteytyksen suoritti kokeilussa vastuualueen esimies, mutta varsinaisen päätöksen lisien kohdentamisesta teki kunkin laitoksen johtaja laitokselleen sovittu korotusmäärän puitteissa. (Kettunen 1989, 14 - 15). Henkilisäkökokeilusta luovuttiin ensimmäisen kokeiluvuoden jälkeen.

Työsuhde-etuihin liittyvässä kirjoittelussa tulee esille kirjoittajien kokemus uhka siitä, että mielipiteen ilmaiseminen voi aiheuttaa ikäviä jälkiseurauksia ja vaarantaa aseman työpaikalla työnantajan silmissä. Kaikki virkasäästöjä koskevat kirjoitukset ovat suojattuja (nimimerkki, luottamusmiesasema tms.). Myös aineiston uutta, vielä suunnitteluvaiheessa olevaa palkkausjärjestelmää koskevista kirjoituksista 70 % on suojattuja.

Henki-lisäkeskustelua käytiin osittain kokeilun jälkeen, jolloin juuri tähän kokeiluun liittyvää suojaustarvetta ei enää olisi pitänyt olla, mutta pelon mekanismi näyttää silti toimivan aina, kun virkamies esittelee vihaisena ja loukattuna julki-esti tunteitaan työsuhteeseen liittyvistä asioista.

*"Kirottu henki", on suorastaan epäinhimillistä alkaa asettaa ihmisiä jonoon työsa-*  
*ralla, jossa ei tuloksia pysty mittaamaan (VV 6/1990, 36).*

*Ja vain ne, jotka suostuvat pisteytettäväksi, pääsevät mukaan MARKKINAMI-*  
*NISTERIÖN työstämään ja sanotun sponsorin ja valmennusjohdon suorittamaan*  
*HANKILOTTOARVONTAAN vuoden koeajaksi ja päävalmentajan valvonnassa*  
*(VV 1/1990, 54).*

### **11.5.2 Virkasäästöt**

Valtiovarainministeriö käynnisti 1989 säästösuunnitelman, jonka valtioneuvosto hyväksyi. Säästösuunnitelmassa leikattiin valtionhallinnosta virkoja ja lykättiin rakennuskohteita. Vankeinhoitolaitoksesta päätettiin lakkauttaa 30 virkaa vuonna 1991 ja 30 virkaa vuonna 1992. Virat lakkautettiin pääosin ns. luonnollisen poistuman kautta.

Virkasäästöjä koskevilla suojatuilla kirjoituksilla kirjoittajat välittivät toisille vankeinhoitajille säästöjen tuomia uhkakuvia ja toisaalta pohtivat kehityksen välttämättömyyttä. Kirjoittajat katsovat, että toimenkuvia on muokattava uudenaikaisesti, koska ”eillisen työtä ei huomenna ole tarjolla” (VV 1/1989, 64).

Virkasäästöjen vaikutus oli hyvin erilainen eri laitoksissa, mikä luultavasti osaltaan vaikutti siihen, että valtakunnallinen keskustelu oli laimeaa. Virkasäästöjen vaikutuksiin ei ole palattu supistuksien jälkeen, mutta teema saattaa olla viiriämässä uudelleen, kun vankeinhoiton resurssipula on hankaloittanut tilannetta entisestään 2000-luvulla.

*Lama on laittanut kansan kyykkyyän ja köyhän tulisi olla nöyrä. Huomattu on, ettei Vaho työnantajana ole yhtään inhimillisempi kuin yleensä työnantajat ovat. Laman tuomaa pelkoa tunnutaan käytettävän törkeästi hyväksi [— —]. Suostutaan erilaisiin työnkuvan ja tehtävien laajennuksiin ilman vastiketta ja ajattelematta, mitä omat laitospöytäkirjat tuovat muihin laitoksiin. (VV 2/1994, 27.)*

### **11.5.3 Työvuorotaulukoiden muutos**

Vankeinhoito-osasto lähetti vankiloille 29.4.1997 kirjeen, jossa se perui laitosten mahdollisuuden poiketa 12 tunnin enimmäistyöajasta. Vankeinhoito-osasto perusteli muutosta oikeusministeriön säästöselvityksellä (jossa oli mainittu työaika ja sen kohdentaminen), henkilökunnan työvuorotaulukoiden joustamattomuudella uusia toimintoja aloitettaessa sekä työterveyden ja -turvallisuuden edellyttämällä työajan rajoittamisella. Muutos aiheutti laitoksissa valvontahenkilökunnan työvuorotaulukoiden uudistamisen. Työntekijät pitivät muutoksen ajoitusta huonona, koska uusi työaikalaki oli tullut voimaan vähän aikaisemmin ja lain vaikutuksista seuraavaan uuteen virkaehtosopimukseen vasta neuvoteltiin.

Työvuorotaulukoiden muutoksia koskeva keskustelu alkoi välittömästi Vankeinhoito-osaston muutuskirjeen tultua julkiseksi. Henkilöstön näkökulmasta kyseessä oli yksipuolisesti saneltu muutos, joka ei perustunut työaikalakiin. Muutoksesta nähtiin koituvan monenlaisia haittoja vartijoille: työvuorokokonaisuudet muuttuisivat pirstaleisiksi, työssäkäynnin kustannukset kohoaisivat ja laitosten toiminnan järjestäminen hankaloituisi. (Vankilavirkailijain liitto 1996.)

Muiden työsuhteen ennustettavuutta uhanneiden muutoksien tapaan suojauksen määrä on kirjoittelussa huipussaan. Kiista ei näy määrällisenä piikkinä mielipidekirjoituksissa, koska sitä käytiin hyvin kiivaasti ”ammattiliiton äänellä” lehdissä. Kiistassa saatiin aikaan sopuratkaisu maaliskuussa 1998.

### **11.5.4 Uusi palkkausjärjestelmä**

Vuonna 1993 solmitussa valtion yleisessä virkaehtosopimuksessa sovittiin palkkausjärjestelmien kehittämisestä osana tulosoajausjärjestelmää. Uutta palkkauksen määrätymisjärjestelmää alettiin valmistella Vankeinhoitolaitoksessa vuonna 1994. Tavoitteena on korvata virkapalkkajärjestelmä, jossa palkan suuruuteen vaikuttaa oleellisesti virkamiehen palvelusajan pituus.

Uudistuksessa pyritään luomaan kannustava, motivoiva, joustava järjestelmä, joka ottaa huomioon työtehtävien vaativuuden erot, henkilökohtaisen suoriutumisen työssä ja pätevyyden. Uudistuksen tavoitteiksi on mainittu lisäksi ”selkeys ja kattavuus” sekä henkilöstön kannustaminen tavoitteiden mukaiseen toimintaan ja vastuun ottamiseen omasta työstään.

Mielipidekirjoittajat eivät ole tähän uskoneet: kirjoituksissa he arvioivat palkkaus uudistuksen suurimmaksi ongelmaksi sen, ettei vankeinhoitotyötä voida mitata pitävästi tai tasapuolisesti millään uudistuksissa käytetyillä mittareilla. Myös aikaisemman Henki-lisäkokeilun muistot vaikuttavat: ”Alkavatko kaikki ’henkirahakokeilun uhrin’ olla nyt eläkkeellä, kun uskalletaan taas puhua tulospalkkauksesta? Kokemuksesta olisi saattanut olla tässäkin asiassa opiksi otettavaa.” (VV 6/2003, 13.) Lisäpontena kirjoittajat vetoavat naapurimaan kokemuksiin: ”Luottamusta palkkaus uudistukseen ei lisää myöskään ruotsalaisten kollegoiden huonot kokemukset arviointiin perustuvasta palkkausjärjestelmästä” (VV 4/2001, 20). Erämetsä (2003, 19) toteaaakin, että muutos voi olla erityisen ongelmallinen silloin, kun toimintatavat ovat pysyneet pitkään samoina tai edelliset muutosyritykset ovat epäonnistuneet ja keskeytyneet.

Uutta palkkausjärjestelmää kommentoivista kirjoittajista suurimmalla osalla on järjestöasema. Tämä saattaa johtua suojautumisesta tai vielä todennäköisemmin siitä, että kyseinen muutos on vielä suunnitteluvaiheessa ja ”kenttäväki” alkaa ottaa kantaa vasta muutoksen tullessa toteutusvaiheeseen. Vuonna 2004 oli uusiin palkkausjärjestelmiin siirtynyt 37 % valtion virastoista ja laitoksista. Rikosseuraamusosalalla käynnistyivät uuteen palkkausjärjestelmään liittyvät virkaehtosopimusneuvottelut syyskuussa 2004. (Suojoki 2004, 5 - 6.)

## **11.6 Hallintokäytännön muutokset**

Tutkimusjakson aikana on toteutettu useita vankeinhoiton hallintokäytäntöihin liittyviä uudistuksia, mutta henkilöstö on mielipidekirjoituksissaan reagoinut pääasiassa kahteen eli virastodemokratiahankkeeseen ja strategisen suunnittelun menetelmäksi valittuun tulosoajaukseen. Muista hallintokäytännön muutoksista

yksittäisen maininnan mielipidekirjoittelussa sai hallintoasetuksen muutos. Usein hallintoon liittyviä muutoksia on kommentoitu ammattilehdissä puheenjohtajien palstoilla tai pääkirjoituksissa.

### **11.6.1 Virastodemokratia**

1970-luvun yhteiskunnallinen liikehdintä ulottui myös valtionhallintoon, jossa vaadittiin hallinnon demokratisoimista. Virastodemokratialla tarkoitettiin rakenteellista ja toiminnallista uudistusta, jolla pyrittiin takaamaan henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöään ja työtään koskevaan hallinnolliseen päätöksentekoon. Virastodemokratian tavoitteena oli ”lisätä työn mielekkyyttä ja luoda itse työn sisältöön perustuvaa työmotivaatiota ja vastuuta työstä, parantaa valtion hallintoyksiköiden toimintaa koskevan avoimen yhteiskunnallisen keskustelun edellytyksiä ja parantaa hallintoyksiköiden sisäistä tiedonvälitystä ja yhteistyötä” (Päätöksenteko ja osallistuminen vankeinhoitotyössä 1973, 13).

Vankiloiden henkilöstö oli vaatinut jo aikaisemmin henkilöstöedustajien määrän lisäämistä vankiloiden johtokunnissa saadakseen äänensä paremmin kuuluviin – kun työntekijöitä on vankiloissa enemmän kuin ”herroja”, pitää työntekijöillä olla selkeä edustus päättävissä elimissä. Oikeusministeriön päätöksellä vuonna 1976 muutettiin johtokuntien kokoonpanoa siten, että henkilöstön edustajamäärä nousi yhdestä kolmeen. Lisäksi virastodemokratia toi vankiloihin henkilöstöneuvostot, jotka olivat henkilöstön yhteistoimintaelimiä.

Suunnitteluvaiheen mielipidekirjoituksissa suhtaudutaan virastodemokratian tulloon hyvin optimistisesti:

*Yksinkertaisena vastauksena edellä esitettyyn voidaan esittää, että työpaikkademokratialla tarkoitetaan osallistumista ja sen kautta saada työntekijää nostetuksi siitä alistetusta asemasta missä hän vielä monessa laitoksessa tälläkin hetkellä työskentelee (UVHL 1/1972, 14).*

Myöhemmin, kun valmisteluvaiheen lupaukset päätäntävällän lisääntymisestä olivat osoittautuneet liioitelluiksi, kirjoitusten sävy muuttui pettyneeksi. Vaikka käsitellyt asiat olivat käytännönläheisiä, ei henkilöstöneuvostoilla ollut työnantajaa velvoittavaa päätäntävaltaa. Sen vuoksi henkilöstön kirjoituksissa todettiin, että ”[v]äki on kyllästynyt eri toimikunnissa suuritöisesti valmistelemaan ja perustelemaan ehdotuksiaan, jotka lopuksi tahtovat päätyä mappi ööhön” (VV 4/1983, 10).

Vuonna 1989 vankeinhoitolaitoksessa luovuttiin virastodemokratiaohjesäännöstä. Tilalle tulivat yhteistoimintalakiin perustuvat yhteistoimintaelimet. (Härkäpää, Puumalainen, Eskelinen, Nurminen, Kalimo 1990, 22 - 23.)

## 11.6.2 Tulosohjaus

”Tulosohjausjärjestelmä on johtamisjärjestelmä, jonka tavoitteena on saada koko organisaatio työskentelemään tehokkaasti ja luovasti vankeinhoidon keskeisten tulostavoitteiden puolesta. Koko johtamisjärjestelmän kannalta keskeisintä on ylimmän johdon tahtotilan määrittelemisen ja kiteyttäminen muutamaksi selkeästi toteutettavaksi toimintalinjaksi, jotka johtavat toivottavaan lopputulokseen. Johdon tahtotilan tulee näkyä kaikilla tavoitehierarkian portailla, toiminta- ja taloussuunnitelmissa, talousarvioissa, tulossopimuksissa sekä laitospöytäkirjoissa toimintasuunnitelmissa **toimintalinjoina** tai **tavoitetiloina** muodossa. Laitosten tehtävänä on keksiä keinot ja toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi.” (Alleiviivaukset ja korostukset alkuperäisessä lähteessä. Vankeinhoitolaitoksen laatu, tuottavuus ja tulosohjaus 1995, 38.) Henkilöstön osalta tulosohjausjärjestelmän tavoitteena on positiivisilla kannustimilla (esimerkiksi uudella palkkausjärjestelmällä) ja sopimismenettelyllä sitouttaa henkilöstö yhteisiin päämääriin ja saada se käyttämään omaa luovuuttaan toimintamenetelmien kehittämisessä (Vankeinhoitolaitoksen laatu, tuottavuus ja tulosohjaus 1995, 39).

Tulosohjausjärjestelmä otettiin vankeinhoidossa käyttöön lyhyen valmistelutyön pohjalta vuonna 1992 valtionhallinnon yleisten kehityslinjojen mukaisesti. Tavoitteena oli lisätä työn tuloksellisuutta ja kustannustehokkuutta sekä laatua. Tulosohjauksen käyttöönotto lisäsi vankeinhoidon yksiköiden toimintavapautta: uutta oli esimerkiksi mahdollisuus ratkaista toimintamenojen käyttökohteet laitostasolla. Laitoksen johdolle asetettiin samalla tulostavoitteet, joiden toteutumista johtaja vastaa. (Lehto 1992, 4 - 5.)

Tulosohjaus on edelleen käytössä rikosseuraamusalan strategisena ohjausjärjestelmänä. Viime aikoina sitä on arvosteltu sopimattomaksi ohjausjärjestelmäksi valtiontalouden vaikeassa tilanteessa, jossa edes lähitulevaisuuden taloudellista tilannetta on vaikea ennustaa tai taata vankiloille vankimäärän kasvun vaatimia lisäresursseja.

Tulosohjausta koskevat mielipiteen ilmaisut ovat huomattavan kielteisiä. Suunnitteluvaiheessa kirjoittajat arvioivat uuden ohjausjärjestelmän vaikuttavan haitallisesti koko vankilayhteisöön. He epäilevät tulosohjauksen sopivuutta vankeinhoitolaitokselle, jossa työn tuottavuutta ja tuloksia ei voi järkevästi mitata. Kirjoittajien mielestä koko tulosohjaukset merkityksensä kyseenalaistaa se, että laitosten taloudellinen päätösvalta on hyvin riippuvainen keskusvirastosta. Ohjausjärjestelmään liittyy heidän näkemyksissään myös paljon uhkakuvia: henkilöstö saattaa ajaa jaksamisensa ääri rajoille tehokkuusajattelun myötä ja henkilöstö voi

jakautua tiukasti ”omista” määrärahoistaan kiinnipitäviksi ryhmittymiksi ilman yhteisiä tavoitteita.

Toisaalta joissakin kirjoituksissa tulohajaus nähdään toisin. Niissä kirjoittajien mielestä on vihdoinkin tullut aika pohtia sitä, mitä hyvä vankeinhoito on ja millainen keinovalikoima on käytössä tuloksien saavuttamiseksi.

Tulohajauksesta kirjoittavat henkilöt käyttävät kirjoituksissaan paljon tekniikoita, joilla kirjoittaja voi suojautua. Tästä saattaa päätellä, että kirjoittajat ovat jostakin syystä kokeneet juuri tulohajauksesta kirjoittamisen olevan henkilöstölle vaarallista tai arveluttavaa.

## **11.7 Muutokset, joista ei kirjoitettu**

Tutkimusjakson aikana vankeinhoidossa suunniteltiin tai toteutettiin paljon muitakin muutoksia kuin ne, joista henkilöstö aineistossamme kirjoitti. Tällaisia muutoksia olivat esimerkiksi vankeinhoidon hallintoasetuksen uudistaminen, Suomen jako vankeinhoitoalueisiin, Missio 2000, sijoittajayksikkötoiminnan ja henkilöstön kehityskeskustelujen aloittaminen.

Syitä siihen, miksi jotkin muutokset eivät herätä lainkaan tai herättävät vain erittäin vähän mielipidekirjoittelua, emme voi kuin arvailla. Aineistomme perusteella näyttää siltä, että joihinkin muutoksiin eivät edes aktiivisimmatkaan kirjoittajat ota kantaa. Joissakin uudistuksissa ammattijärjestöjen jäsenet tuntuvat odottavan, että ammattijärjestö hoitaa asian, eikä yksittäisen vankeinhoitajan mielipiteitä tarvita julkisuudessa.

Emme oleta, että lehtikirjoittelu olisi ainoa tai paras mielipiteiden esittämisen ja keskustelun käymisen foorumi. Vankeinhoidon henkilöstö on voinut käydä muutoksista perusteellista keskustelua esimerkiksi työyhteisöissä, järjestöjen kokouksissa tai koulutustilaisuuksissa silloinkin, kun muutoksista ei ole kirjoitettu.

Kynnys lehteen kirjoittamiseen tuntuu aineistomme perusteella olevan melkoisen korkea. Kirjoittamaan ryhtyminen vaatii muutoksen kokemista jollakin voimakkaalla tavalla merkityksellisenä. Tällaisia muutoksia ovat varmimmin ne, jotka kohdistuvat vankeinhoitajaan henkilökohtaisesti: muutoksen oletetaan vaikuttavan omaan työmäärään, ammatilliseen asemaan, työsuhte-etuihin tai olevan oman arvomaailman vastainen. Tällöin voisi kääntäen todeta, että kirjoituskynnys ei todennäköisesti ylity, jos jokin näistä reunaehdoista ei täyty.

Arvelemme suurimmaksi syyksi hiljaisuuteen sen, että henkilöstö ei ole pitänyt muutosta oleellisesti omaan työhön tai asemaan vaikuttavana. Muutosta pide-



tään ehkä vain hallinnollisena ja siten itselle kaukaisena. Voi olla, että meneillään olevaa muutosta ei ole joskus edes havaittu tai se on niin ”korkealentoinen”, etteivät käytännön työntekijät saa siihen kosketusta. Muissa yhteyksissä vankeinhoidon henkilöstön passiivisuutta ja esimerkiksi alhaisia vastausprosentteja henkilöstökyselyihin on pidetty myös mahdollisena merkinä kuormittuneisuudesta – asiat eivät enää kiinnosta. Toisaalta muutos saattaa vahvistaa jo voimassa olevan käytännön tai siihen ollaan yksimielisesti tyytyväisiä, jolloin kommentoinnin tarvetta ei ole.

Myös työuran vaihe saattaa vaikuttaa siihen, ettei osa henkilöstöstä kommentoi muutoksia ainakaan julkisesti. Piakkoin eläkkeelle siirtyvät työntekijät voivat arvella, ettei muutos ehdi vaikuttaa omaan työhön, eivätkä siten halua ottaa kantaa. Toisaalta vankeinhoitouran alussa uudet työntekijät saattavat vaieta, mikäli he eivät koe asemaansa riittävän varmaksi ottaakseen kantaa julkisesti tai eivät tunne mielestään alaa riittävän hyvin.

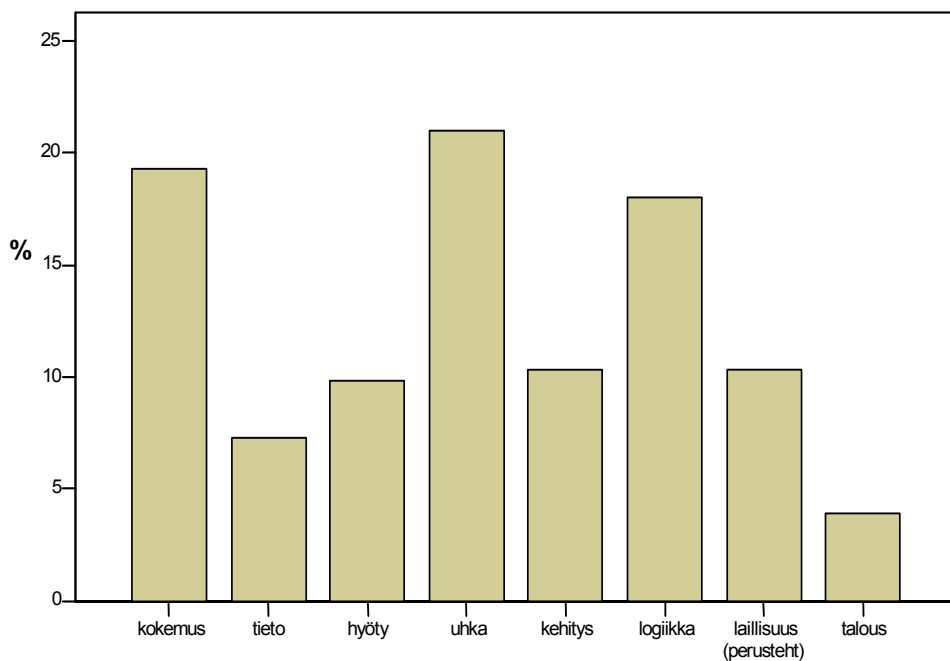
## 12 PUHEAVARUUDET

Puheavaruuksien kokonaisuudet ovat muotoutuneet vähitellen opinnäytetyömme edetessä. Olemme selvittäneet määrällisen analyysin keinoin puheavaruuksien yleisyyttä ja ajallisia muutoksia aineistossamme, mutta olemme käyttäneet kvantitatiivista lähestymistapaa tässä kohdin apukeinona. Määrällinen analyysi ei tee oikeutta puheavaruuden käsitteelle, jota ei voi mitata yksiselitteisten luokittelujen avulla. Puheavaruuksien katkaisua luokiksi voi myös kritisoida, koska puheavaruudet ovat luonteeltaan limittäisiä jatkumoita ja enemmän syklisiä kuin lineaarisia: Puheavaruudet voivat vähitellen muuntua toisiksi ja palata taas mielipiteiden taustalle uuden muutoksen yhteydessä entistä voimakkaampina. Myös samasta muutoksesta kirjoitettaessa kirjoittajilla voi olla taustallaan useita puheavaruuksia.

Määrällisellä analyysillä olemme päässeet kuitenkin kiinni siihen, mikä aineistossa on yleisintä. Olemme kyenneet havainnoimaan joitakin puheavaruuksien ajallisia muutoksia, jotka muuten olisivat saattaneet hukkoa aineiston runsauteen. Olennaisinta aineistomme puheavaruuksien tarkastelussa on mielipiteiden ponnahduslautojen aineistolähtöinen analyysi ja kuvailu.

Olemme tunnistaneeet aineistostamme kahdeksan puheavaruutta. Ne painottavat:

1. käytännön työkokemusta
2. tutkittua tietoa
3. mahdollisuuksia ja hyötyjä
4. uhkia ja haittoja
5. yhteiskunnallista kehitystä ja nykyaikaisuutta
6. logiikkaa ja tarkoituksenmukaisuutta
7. laillisuutta ja perustehtävän mukaisuutta sekä
8. taloudellisia realiteetteja ja resurssointia.



*Kuvio 4. Puheavaruuksien esiintyminen*

Määrällisessä analyysissä selvisi, että kolme puheavaruutta on esiintyvyydeltään selvästi muita suurempia. Kuten kuvioista 4 näkyy, käytännön kokemuksen, uhkan ja logiikan puheavaruudet nousevat esiin. Niiden yhteinen osuus on yli 60 %. Pienempiä puheavaruuksia ovat tutkitun tiedon, hyödyn, kehityksen, laillisuuden ja talouden puheavaruudet.

## 12.1 Käytännön kokemuksen puheavaruus

Käytännön kokemusta korostavassa puheavaruudessa mielipiteet kulkevat jännällä paljon työelämän kokemusta – käytännön kokemus puuttuu. Uudistuksista voidaan puhua kokemuksen puheavaruudessa joko muutosta kannattaen, jolloin käytännön kokemus vahvistaa muutoksen tarpeellisuuden, tai muutoksia vastustaen, jolloin mielipiteen esittäjällä on vastakkaista kokemusta tai tarpeellinen kokemus puuttuu uudistuksen suunnittelijoilta. Käytännön kokemusta painottavan puheavaruuden peruselementit ovat nykyhetkessä toimiminen, arjen ja laitosten sujuvuus sekä vahva työssä opittu ja koeteltu käytännöllinen ammattitaito.

**Käytännön taitojen** korostamista teoreettisen tiedon sijasta on pidetty aikaisemmissa tutkimuksissa yleensä työväenluokkaisena (erityisesti työväenluokan miesten) arvostuksena. Kyseessä saattaa olla kulttuurinen vastarinta hierarkiasa johtopaikoilla olevia kohtaan – niitä vastaan, jotka hallitsevat teorian, tiedon ja niihin liittyvän kielenkäytön. Tutkijat ovat arvelleet, että fyysisyyden ja raskaan työn korostamisella työväenluokan miehet säilyttävät itsearvostuksensa ja rakentavat itselleen vahvan ammatillisen identiteetin. (Mm. Peräkylä 1997, 89–91, joka viittaa lisäksi myös Corriganin & Willisin 1980 ja Alasuutarin & Siltalan 1983 tutkimuksiin.)

Vankilan perinteisesti maskuliininen työkuultuuri ja hierarkkinen rakenne tukevat tätä tulkintaa. Se antaa ymmärrettävän pohjan sille, miksi käytännön työkokemus olisi sellainen premissi, johon vetoamalla mielipiteen esittäjä uskoo tulevaisuutta ymmärretyksi ja saavansa toisten tuen. Byrokratiakulttuurissa käytäntö on myös juuri se seikka, johon hallinnolla katsotaan olevan huono kosketus. Käytännön kokemus on työntekijäportaalla kovin valttikortti.

*Mikä oli sitten sensuurin opetus? Se, että virka ja virkanimike antaa paremman pätevyyden lausumaan kannanoton asiaan kuin käytännön kautta saadulla opilla, vaikka lausunnon kohdetta ei tuntisikaan kuin paperilla. (VV 4/2002, 11.)*

Edellä oleva tulkinta jättää kuitenkin avoimeksi sen, miksi käytännön puheavaruus on voimissaan vieläkin, vaikka vankeinhoito naisistuu ja tasa-arvoistuu. Lisäksi aikaisemminkin (mm. Peräkylä 1986) on todettu, ettei vankeinhoito ole varsinaisesti fyysistä työtä, vaan suurin osa tehtävistä (myös valvonnan alueella) kuuluisi karkeassa jaottelussa ennemminkin feminiinisiin ylläpito- ja läsnäolotehtäviin.

Käytännön puheavaruus sisältää oletuksen siitä, mikä vankilan arjessa on mahdollista. Olennaiseksi osaksi ammattitaitoa jäsentyy **päivän sujuvuus** eli vankilan toiminnat yhteen kokoavan päiväjärjestyksen (aikataulun) läpi vieminen siten, että järjestys ja turvallisuus eivät vaarannu. Käytännöllisen kokemuksen pu-

heavaruutta leimaa selkeä näkemys siitä, että arjen sujuvuuteen vaikuttamisen taidot voidaan todellisuudessa oppia vain käytännön työssä. Aineistomme kirjoittajat kokevat päivärytmin tuotaman laitosrauhan palvelevan niin vankeja kuin henkilökuntaa. Tämä näkemys poikkeaa Ervin Goffmanin (1969, 7) ajattelusta, jossa totaalisten laitoksien tarkoin säännelty päivärytmi riistää laitoksien asukkeen yksilöllisyyttä ja itsemääräämisoikeutta.

Käytännön puheavaruudessa kirjoittajat arvelevat, että muutoksien suunnittelu pelkän teoriatiedon pohjalta aiheuttaa tuskallisen toteutusvaiheen, jonka aikana muutos on sovellettava käytäntöön. Näin käytännön puheavaruus asettuu usein vastapooliksi poliittisen päätöksenteon, keskusviraston ja välillä Vankeinhoidon koulutuskeskuksenkin vieraantumiselle ”varsinaisesta vankeinhoitotyöstä”. (Vrt. Peräkylä 1997, 90 - 92.)

*...mutta siellä saadut opit jäävät pikemminkin vain perustiedoiksi, sillä vankeinhoito opitaan vasta käytännössä eikä koulun penkillä. Jokainen vanki on lukunsa erikseen, johonka ei voi ohjesääntöä kylmästi noudattaa, vaan puhtaasti talonpoikaisjärkeä ja harkintaa. (UVHL 3–4/1966, 46.)*

*Mielestäni ennen kuin iskostetaan toisten ja ennen kaikkea omaan mieleen kuva taantumuksellisesta ja kehityksen jarruna olevasta vanhasta vankeinhoitajakunnasta, olisi syytä ottaa selvää, miten nämä todellisuudessa toimivat. Todellisuus kun on monesti tarinoita ihmeellisempi. Olisi muistettava, että samaan vankeinhoidolliseen tavoitteeseen voi päästä useampaakin kautta. Se, joka teoriassa näyttää olevan suoriin tie, voi käytännössä osoittautua vaikeimmaksi toteuttaa. (VV 1/1986, 22.)*

Käytännön kokemuksen puheavaruudessa vankeinhoitajan tärkein ominaisuus on ajan kuluessa saavutettu vahva käytännöllinen ammatillisuus, jossa oikeat – ja ainoat vankilan sisällä hyvin toimivat – työskentelytavat siirtyvät vanhemmilta työntekijöiltä nuoremmille. Aivan samaan tapaan kuvaa myös Peräkylä (1997, 74, 110) omassa tutkimuksessaan vartijoiden käsityksiä työn oppimisesta. Tämä vanha ajatus ”työ tekijäänsä opettaa” on Pekka Aulan mukaan saanut nykyvasteensa käsitteestä hiljainen tieto (tacit knowledge). Aula siteeraa W. C. Chootaa, jonka mukaan hiljainen tieto on organisaation jäsenten implisiittistä tietoa, jota he käyttävät työtehtävissään. Hiljaista tietoa on vaikea muotoilla sanoiksi, koska se muotoutuu näkyväksi ja opitaan käytännön työssä eikä sitä voi palauttaa ohjeiksi eikä säännöiksi. Hiljainen tieto on yksittäisen työntekijän intuitiivisen päätöksenteon voimavara työssään, mutta myös hyvin merkityksellistä koko organisaatiolle. (Aula 1999, 148; Yliruka 2000, 31, 33.)

Tochin ja Klofasin (1982) tutkimustuloksien mukaan myytti vanhasta kovettu-  
neen kyynisestä vartijasta ei pidä paikkaansa: mitä enemmän tutkituilla vartijoilla  
oli työkokemusta, sitä enemmän he luottivat ammattitaitoonsa ja kykyynsä selvit-  
tää vaikeita tilanteita muutenkin kuin asemaansa ja mahdollisia rangaistusseu-  
raamuksia korostamalla. He osoittautuivat myös kiinnostuneimmiksi laajenta-  
maan omaa työtään vankeja tukevan työskentelyn suuntaan. (Teoksessa Duffee  
1989, 398.)

Samansuuntaisia tutkimustuloksia esittelee Aira Pettinen (1994, 53). Kun varti-  
joilta tutkimuksessa kysyttiin heidän pyrkimyksiään ja työhön liittyviä tavoittei-  
taan, he nostivat tärkeimmäksi, jopa kunnia-asiaksi, tunnollisuuden sekä sen li-  
säksi sujuvuuden tehtävien suorittamisessa ja hyvän vuorovaikutuksen vankien  
ja henkilökunnan kanssa.

Käytännöllinen puheavaruus ei välttämättä sisällä muutosvastaisuutta, vaan en-  
nemminkin kaikkien **uudistusten testaamista käytännön kautta**. Suhteessa  
uudistuksiin kokemuksen puheavaruudessa usein korostetaan, että uudistukset  
tulee ottaa käyttöön varovasti kokeillen:

*Ruotsissa esim. putkavankien säilytyksessä on käytetty naisia hyvällä menes-  
tyksellä. Suomessa olisi syytä ryhtyä varovasti hankkimaan omia kokemuksia ja  
tehdä siltä pohjalta ratkaisut. (UKH 1/1984, 19.)*

Muualla maailmaa vankeinhoitotyön perusnäkökulmista tehdyt tutkimukset ja  
katsaukset ovat edellä mainittujen havaintojen kanssa yhdensuuntaisia, vaikka  
niissä on pääosin tutkittu vain valvontahenkilökunnan orientaatiota. Vagg (1994,  
108 - 109) kuvaa eurooppalaisten vankilajärjestelmien vertailussaan, kuinka täy-  
sin riippumatta virallisista johtamisjärjestelmistä tai vallalla olevasta kuntou-  
tusajattelusta perustason vankilatyö keskittyy toisaalta laitoksen päiväjärjestyk-  
sen (aikataulutus) ja toisaalta hyvän laitospäiväjärjestyksen (turvallisuus) ylläpitoon.  
Myös Lombardon (1989, 199–201) mukaan vartijat kuvaavat työnsä sisältävän  
”ihmistyötä”, jonka tavoite on, että vanki saa hyvin tarvitsemiaan palveluja ja hä-  
nen tilanteensa helpottuu. Näkökulma painottuu kuitenkin laitospäiväjärjestyksen **nyky-  
hetkeen**, ei niinkään vangin tulevaisuuteen siviilissä.

Käytännön kokemuksen puheavaruus on oletettu vankeinhoidon sisällä hyvin  
voimakkaaksi. Esimerkiksi Uusi Kriminaalihuolto -lehdessä julkaistut, eetoskel-  
taan uudistuksia markkinoivat haastattelut rakentuvat käytännön hyvien koke-  
muksien esille tuomiseen. Kokemuksia yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilusta  
Kuopion lääninvankilassa kuvattiin seuraavasti:

*Systeemin myönteisinä puolina kirjattiin järjestysrikkomusten vähentyminen,  
henkilöstön työmotivaatio on lisääntynyt, oman työn arvostus on kasvanut ja ly-*

*hyet sairauspoissaolot vähentyneet. Kaikki ovat sitoutuneet samoihin pelisääntöihin, joten asioiden hoito on mutkatonta, resurssit on kohdennettu entistä paremmin, vuorovaikutus on lisääntynyt ja työyhteisön ilmapiiri parantunut. ”Rutinalaput” [vangin asioimislomakkeet virkailijoille, LS & PT] ovat hävinneet lähes kokonaan ja asiakkailta on saatu myönteistä palautetta. (UKH 4/1995, 34.)*

## **12.2 Logiikan ja tarkoituksenmukaisuuden puheavaruus**

Logiikan (ja tarkoituksenmukaisuuden) puheavaruudessa kirjoittajat haluavat, että muutokset ovat järkeviä, ohjeistukseltaan ristiriidattomia ja lisäävät vankeinhoidon perustehtävän selkeää toteuttamista työssä. Logiikan puheavaruuden avainsanoja ovat ymmärrettävyys ja loogisesti etenevä päättely. Pahimmillaan logiikan vaatijat kokevat muutoksien keskellä olevansa kuin ”suunnistajat, joiden kartta on otettu pois ja maalia siirretty” (UVHL 5/1975, 25).

Logiikan puheavaruuden voidaan ajatella osittain pohjautuvan vankeinhoidon hallinnolliseen rakenteeseen. Linjaorganisaatiossa pyritään mahdollisimman selkeisiin käskyvaltasuhteisiin ja tarkoin määriteltyihin toimivaltuuksiin. Logiikan puheavaruus nouseekin aineistossa käyttöön erityisesti silloin, kun uudistus muuttaa säädöspohjaa tai selkeänä pidettyä vanhaa toimintatapaa.

*Vankien parissa työskentelevät ovat käydyissä keskusteluissa tuoneet esiin myös kysymyksen onko tarkoituksenmukaista verovaroilla ylläpitää vankiloissa oloja, jotka jo nyt ylittävät pelkällä kansaneläkkeellä elävän elintason, Kainuun korvessa raatavasta pientilallisesta puhumattakaan. Vanhasta tosiasiasta, että vankiloiden olot eivät saa olla paremmat kuin vapaassa yhteiskunnassa, ollaan ilmeisesti luopumassa. On myös arvosteltu sitä onko mielekästä maksaa vangille täyttä palkkaa, kun osa rehellistä kansaa on työtä vailla ja puolustusvoimissa asevelvollisina palvelevat saavat vain alhaista päivärahaa; asevelvolliset tekevät työtä yhteiskunnan hyväksi, vangit rikkovat sen perustaa. (UVHL 4/1974, 23.)*

*Menneinä aikoina, jolloin vartija saattoi mieltää työnsä vankien pysyttämiseen laitoksessa sekä järjestyksen ja kurin ylläpitoon, on nyt ymmällä. Näyttää kuin työltä olisi viety sisältö ja pohja pois. Asiat, jotka opittiin pitämään kiellettyinä ja rangaistavina ovat nyt sallittuja ja suositeltaviakin. (VV 1/1985, 14.)*

*Joissain tapauksissa toiminnan sisältöä mietitään sen jälkeen, kun toiminta on alkanut. Olen kuullut monen sanovan, että joskus tuntuu kuin erilaiset projektit, toimintaohjelmat yms. olisivat lähes arvo sinänsä. (VH 3/2001, 19.)*

Logiikan puheavaruudessa vankeinhoitaja näyttäytyy syvällisesti työtään ajattelevana henkilönä, joka pohtii **työnsä yhteyttä laajempiin kokonaisuuksiin** ja

toisinaan koko yhteiskuntaankin. Hänen ajatteluaan loukkaa epäjohdonmukaisuus ja se, että asioita viedään eteenpäin väärässä järjestyksessä tai uusia asioita toteutetaan ilman kunnollisia perusteluja tai hyvää etukäteissuunnittelua. Lanning ym. (1999, 96) muistuttaa, että muutostavoitteiden on oltava riittävän selkeitä ja perusteltuja muillekin kuin tavoitteiden laatijataholle. Muutoksiin liittyvien ajatuskulkujen on oltava seurattavissa ja muutoksen merkityksen auettava suunnittelijoiden lisäksi käytännön työn toteuttajille.

Logiikan puheavaruuteen liittyy usein muutoksista puhuttaessa maininta, ettei vankeinhoidon tule lähteä ”juoksentelemaan kaiken maailman muoti-ilmiöiden mukana”. Rangaistusten täytäntöönpanon kannalta parasta on **harkittu toiminta**, jota muutetaan johdonmukaisesti vasta lain tai soveltamisohjeiden muuttuessa.

*...tällainen käsitteiden ristikkäisyys ja keinojen kirjavuus on myös vaara meidän työntekijöiden mielenterveydelle. Huono tuoli kipeyttää selän, mutta turhauttava työ ja sekavilta ja virheellisiltä tuntuvat työtavat kipeyttävät pään ja tekevät vihaiseksi. (VH 1/1976, 15.)*

*”Tässä tulee hulluksi tai täysin välinpitämättömäksi, jos tällainen meno jatkuu.”  
”Miten se nyt siltä tuntuu”, kysyn. ”Täällä lappaa siviiliä ja jos jonkinmoista hiippailijaa ja pamppu on äimänä, eikä tiedä mistään mitään. Valvoa pitäisi, muttei kohta tiedä ketä ja mitä. ” [— —] ”meidät on jätetty heitteille. Saattaa olla, että siviilit tekevät arvokastakin vankeinhoitotyötä, mutta miksi sitä ei ole selitetty myös meille. Seisomme kuin tollot nurkassa ja yritämme ymmärtää. Monet eivät enää edes yritä, vaan katsovat ”rafiikkia” täysin ulkopuolisina.” (VV 1 /1985, 14.)*

Logiikan puheavaruudessa käsitellään useaan otteeseen sitä, miten vaikeaa on mitata oikeudenmukaisesti vankeinhoidossa tehtävää työtä. Tämä tulee esiin erityisesti palkkausjärjestelmiin kohdistuvassa keskustelussa, jossa vankeinhoitotyön mittaamista ei pidetä lainkaan tarkoituksenmukaisena ja tarpeellisena.

Logiikan puheavaruudessa esitetty muutosvastaisuus on sukua Poolen ja Regolin tutkimustuloksille vuodelta 1981. He tutkivat aikakauden muotikäsitettä **vieraantumisen** (alienation) vankeinhoidossa. Vieraantumisen he löysivät viisi ulottuvuutta, joista normittomuus (normlessness) lähestyy tässä kohdin eniten logiikan puheavaruutta. Poolen ja Regolin mukaan normittomuuden kokemus voi syntyä esimerkiksi silloin, kun työskentely-ympäristöön aletaan yhdistää täysin uudenlaisia tavoitteita ja henkilöstö on uusien sääntöjen ja uusien rooliodotusten suhteen hämmentynyttä. (Teoksessa Freeman 1997, 327.) Tämentyyppinen ajattelu näkyy aineistossamme esimerkiksi RTA-uudistukseen, tulosohjaukseen tai Henki-kokeiluun liittyvissä kirjoituksissa.



## 12.3 Laillisuuden ja perustehtävän mukaisuuden puheavaruus

Laillisuuden (ja perustehtävän mukaisuuden) puheavaruus ei kuulu yleisimpiin puheavaruuksiin suoraan, mutta se seuraa aineistossamme yleensä logiikan puheavaruutta muodostaen sille jatkon: kun logiikan puheavaruudessa on vastustettu jyrkästi jotain muutosta, puhe siirtyy laillisuuden puheavaruuteen, jossa työntekijä ottaa esiin järeimmät aseensa eli epäilee ääneen hänelle annettujen muutoskäskyjen lainmukaisuutta. Useimmissa tapauksissa epäilyksen kohteena on se, mahtaako uudistus olla lainkaan laissa säädetyn vankeinhoidollisen perustehtävän (rangaistuksien täytäntöönpanon) mukainen.

Laillisuuden puheavaruudessa vankeinhoitaja korostaa identiteettiään **lainkuuli-  
laisena virkamiehenä**. Hän on vihainen tai huolestunut siitä, että häntä vaaditaan käsittämättömään toimintaan, joka voi olla jopa lainvastaista tai ainakin vastoin lainsäätäjän tarkoitusta:

*Käsitykseni mukaan huumausaineiden hallussapito ja käyttö on rikos. Onko käsitykseni oikein? Tahtoisinkin saada nyt juridisen kannanoton siihen, onko oikein tukea rikollista toimintaa. Siis vaihtamalla välineitä, jotta saa rikollista toimintaa jatkaa vankilassa! (VV 2/2002, 17.)*

*Käytännössä vankilapäiväjärjestykseen sidotut vartijan tehtävät estävät syvällisen uppoutumisen vangin sielunelämään, ellei sitten lakia ja asetuksia tai työvuorotaulukkoja muuteta (VV 4/1995, 11).*

Eurooppalaisten vankilajärjestelmien vertailussa Vagg (1994, 109) toteaa, että henkilöstön tietoisuus oman työnsä laillisuuspohjasta korreloi sen kanssa, kuinka paljon maan lait sisältävät täsmällisiä säädöksiä vankien kohtelusta: mitä tarkemmat säädökset, sen tarkemmin myös henkilöstö liittyy työtään sen laillisuusperustaan. Suomea voidaan pitää suhteellisen tarkan sääntelyn maana, jossa oikeusvaltion käsitteen mukaisesti vankeinhoidossa liikkumavarana on pidetty säädöksiä määrittelemää aluetta.

Kun äärimuotoinen muutoksen vastustaminen kulkee laillisuuden puheavaruudessa, siihen liitetään usein huomautus, ettei ”kansakaan” vankeinhoidon lakien säätäjänä hyväksyisi asiaa. Vankeinhoitaja asettuu paitsi vangin vartijaksi, myös laissa asetetun vankeinhoidon tehtäväkuvan **puhtauden ja selkeyden vartijaksi**:

*Vastustan valvontahenkilöstön roolin muuttamista [— —]. Vankila ja vankeus pitää kaikessa monimutkaisuudessaan sisällään helpon ja selvän funktion. Voimameko tai onko meillä yhteiskunnalta lupa edes yrittää muuttaa sitä. Sosiaalipoliitikkaa ohjaa muukin kuin sen sisäinen subjektiivinen tahto. (VV 6/1990, 42.)*

*Yhteiskunta määrittää sen varmuuden tason, jonka se vankilalle katsoo oikeaksi. Eli niiden lukkojen lukumäärän, joiden takana vankia säilytetään. Käytännön työ onkin sitten rutiinia, jolla yhteiskunnan vaatimus toteutetaan [– –] Näin pitäisi olla, mutta onko näin? Onko yhteiskunta menettänyt valtaansa byrokraateille, jotka katsovat, mikä heille on oikein ja kohtuullista, saa kelvata lystin maksajillekin eli kansalle. Eikö yhteiskunta demokraattisen toimintansa kautta enää saa tahtoaan kuulumaan? (VV 2/1994, 26.)*

Laillisuuden puheavaruutta on käytetty jonkin verran myös toisen äärlaidan eli korostetun muutosmyönteisyyden puheenvuoroissa: uudistusta vaaditaan ehdottomasti toteutettavaksi, koska sitä koskeva /sen mahdolliseksi tekevä laki on ollut jo kauan voimassa. Kirjoittaja vetoaa toisiin virkamiehiin yhteisesti jaetun lainkuuliaisuuden nimissä:

*Suomessa on ollut kymmenen vuotta voimassa laki, jonka mukaan vangin ja hänen aviopuolisonsa tai muun perheenjäsenen tapaaminen voidaan sallia ilman valvontaa. Lain perusteluissa sanotaan, että tällaista tapaamista tulisi edistää, koska sillä on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia. Kuitenkin meillä yhä luetaan vanhaa lakia: sen mukaan tapaaminen ilman valvontaa on sallittua vain johtajan erityisellä luvalla ja silloinkin sukupuolisuuteen viittaava on kiellettyä. Miksi näin? (UKH 4/1985, 3.)*

## **12.4 Uhkan puheavaruus**

Uhkan puheavaruudessa pelätään muutoksen sisältämää katastrofin mahdollisuutta, ”tuntuu kuin tarjotussa porkkanassa olisi pommi sisällä” (VV 6/1989, 57). Uhka kohdistuu vankeinhoitajalle tärkeiden asioiden rikkoutumiseen: työyhteisön yhtenäisyyden repeämiseen, laitosrauhan ja sujuvan arjen järkkymiseen, oman jaksamisen äärirajoille joutumiseen tai epäasialliseen ja ei-toivottuun julkisuuteen, jossa vankeinhoidon työtavat kyseenalaistetaan.

Tiivistettynä voi todeta, että uhkan puheavaruudessa kohdistuu haitta joko vankeinhoitajan työsuhteen tai työskentelyolojen ennustettavuuteen. Vankilan organisaation häiriötön toiminta ja organisaation pysyvyys ovat niitä perustekijöitä, jotka muodostavat kehyksen täytäntöönpanon toteuttamiselle. Täytäntöönpanoa toteuttaa virkamies, jonka sitoutuminen usein raskaaseenkin työhön perustuu osin työsuhteen ennustettavuuteen ja pysyvyyteen, osin näkemykseen työn yhteiskunnallisesta merkityksestä.

Uhkan puheavaruudessa virkamies pelkää myös epäoikeudenmukaisuutta, missä kohdin logiikan ja uhkan puheavaruudet lähestyvät toisiaan. Vankeinhoitaja

haluaa toteuttaa työssään tasapuolisuutta suhteessa vankeihin ja vaatii vastavaa tasapuolisuutta työnantajaltaan suhteessa itseensä. Uhka työn sujuvuudelle voi olla myös liian suuri tulkinnanvaraisuus, joka jättää niin henkilökunnan kuin vangit epätietoisuuteen siitä, mikä on mahdollista ja mikä ei.

*Vaikuttaa siltä, että tulosjohtamisen ja sektoroitumisen myötä on yhteistavoitteiden sijalle kehkeytynyt jo laitostasollakin kovin kilpailunmakuisia asetelmia. Muita toimintamenoja varjellaan nyt säästöleikkauksilta ”kyynärpäät korkealla” valvontapuolen palkkaresurssien kustannuksella. (VV 5/1999, 16.)*

*Valvontahenkilökunta työskentelee jatkuvasti kovan työpaineen alla, eikä sitä aikana helpota se seikka, että laitostamme kohtaan julkisuudessa esitetty arvostelu käännetään hyvin herkästi valvontahenkilöstön syyksi. Järjestelmän viikoja ei tunnuta haluttavan myöntää. (VV 8/1980, 30.)*

*Miesvartijat pelkäävät, että nainen puheellaan vesittää työn perustan, järjestyksen säilymisen (K 2/2002, 7).*

Poolen ja Regolin tutkimus vuodelta 1981 kuvaa vieraantumisen tunteen voimistumista henkilöstössä ja työyhteisössä vaaralliseksi ja eteneväksi prosessiksi. Normittomuuden, voimattomuuden ja sosiaalisen yksinäisyyden tunteet luovat tarkoituksettomuutta, joka lisääntyessään tuhoaa työmotivaatiota ja -moraalia.

Kun työalueella on käynnissä useita yhtäaikaista nopeita muutoksia, on henkilöstön mahdotonta pysyä kaikkien muutoksien perässä ja omaksua riittävästi uusia ohjeita ja työskentelytapoja. Tämä voi johtaa hämmennykseen siitä, mihin työssä pitäisi keskittyä (eli normittomuuteen). Voimattomuuden tunne syntyy uudistuksissa helposti, jos henkilöstö kokee, ettei sen nykyinen työ ole merkityksellistä hierarkiassa ylempien mielestä ja ettei sitä tueta, vain uudistuksia painotetaan ja pidetään esillä. Tarkoituksettomuuden ja sosiaalisen yksinäisyyden tunnetta voi lisätä samaan aikaan se, että henkilöstön on yhä vaikeampaa löytää tuekseen yhtenäistä viiteryhmiä, koska vankeinhoitotyö on tullut moniarvoisemmaksi (esim. uudet työmuodot ja ammattiryhmät) ja työympäristöt niin vankeiden kuin henkilökunnan osalta heterogeenisemmiksi.

Poole ja Regole kuvaavat edellä mainitun kaltaisessa prosessissa syntyvää tarkoituksettomuutta (meaninglessness) osin samoilla tavoin kuin useat uhkan puhevaruuden lähtökohdasta kirjoittaneet suomalaiset vankeinhoitajat: tilanne alkaa tuntua hävityltä taistelulta, kun vangit aiheuttavat yhä enemmän ja vaikeampia hankaluuksia, hallinnollinen järjestelmä ja työyhteisö eivät tue riittävästi ja yleinen mielipide ei ymmärrä työtä. Poolen ja Regolen näkemyksen mukaan tällainen tilanne voi johtaa paitsi yksilötason ongelmiin, myös henkilöstön alakult-

tuurien syntyyn ja jopa korruptoitumiseen. (Poole ja Regole 1981, artikkelissa Freeman 1997, 327–329.)

## **12.5 Tieto, hyöty, kehitys ja talous puheavaruuksina**

Tieto, hyöty, kehitys ja talous jäävät aineistomme harvinaisemmiksi puheavaruuksiksi, kun laillisuus ajatellaan logiikan jatkopuheeksi. Tämä on ymmärrettävää, jos henkilöstön mielipiteen ilmaisuja lähestytään esioletuksemme mukaisesti viesteinä uudistuksista päättävälle hallintoportaalle.

Muutoksien markkinoinnissa lienevät uudistuksista saatava hyöty, yhteiskunnallisen kehityksen ja talouden vaatimukset sekä tutkittu tieto yleisesti käytetyimpiä perusteluja. On siis oletettavaa, ettei henkilöstö lähde kilpailemaan muutoksista päättävien tahojen kanssa samojen perusteiden areenalle (joka vielä saattaa olla henkilöstölle vieraampi), vaan lähettää omat näkemyksensä muista lähtökohdista. Tosin aineistossamme on joitakin merkkejä siitä, että kirjoittaja ”tahallaan käyttää hallinnon omia aseita”: esimerkkinä voidaan mainita mielipidekirjoittaja, joka valvomattomien perhetapaamisten yhteydessä peräänkuulutti tutkittua tietoa sukupuolisten tarpeiden esteettömän tyydytyksen ja rikollisuuden välisestä yhteydestä (UVHL 5–6/1968, 78).

Tekemämme ristiintaulukointi ilmaistun muutosmielipiteen ja puheavaruuden välillä osoitti, että kehityksen ja hyödyn puheavaruudet liittyivät lähes täysin (95,8 % ja 91,3 %) myönteisesti muutokseen suhtautuviin kirjoituksiin.

### **12.5.1 Tiedon puheavaruus**

Tutkittu tieto on ilmeisen vieras mielipidekirjoituksen lähtökohta aineistossamme. Pienen osuuden (17 kirjoitusta 233:sta) vuoksi tämän puheavaruuden olemassaolon aineistossamme voi jopa kyseenalaistaa.

Tutkittu tieto ei ole perinteisesti kuulunut työväenluokkaisen mieskulttuurin suosituimpiin käsitteisiin. Myös Peräkylä pohtii tutkimuksessaan (1986) vartijoiden perinteistä peruskulttuuria, jossa toisaalta on piirteitä työväenluokkaisesta fyysisestä mieskulttuurista ja toisaalta hallinnollisesta virkamieskulttuurista. Koska aineistomme koostuu useista julkaisuista ja mielipiteiden kirjoittajat kuuluvat moniin ammattiryhmiin ja molempiin sukupuoliin, yksinkertaista johtopäätöstä tiedon puheavaruuden puuttumisen ja vankeinhoidon oletetun maskuliinisen kulttuurin välillä ei voi tehdä. Tutkitun tiedon vähämerkityksellisyys voi toki olla sidoksissa edellä mainittuun kulttuuriin sitä kautta, että koko vankeinhoidon henkilökunta sosiaalistuu vankeinhoidon perinteiseen käytännöllisyyttä painottavaan peruskulttuuriin.

Tiedon vähämerkityksellisyyttä perusteluihin liittyvänä puheavaruutena ei selitä tiedon puuttumisenkaan. Edes niissä muutoksissa, joista tutkittua tietoa on saatavissa, tieto ei nouse premissiksi vakuuttamaan vankeinhoitajaa, joka edelleen vahvasti tukeutuu kokemukseen ja käytäntöihin:

*”Varamiehet ” ja näennäistyötätekevät voidaan poistaa ensimmäisenä tai osoittaa heidät tavoitteiden mukaiseen työhön. Ilman tutkimusta tai rehellistä itsekritiikkiä, joka viime mainittu ei ole kovin yleistä, eivät supistukset helpolla osoitu oikeisiin kohteisiin. Pelkään, että nyt viinaspaniikissa hutkitaan minne sattuu. (VV 2/1992, 28.)*

*Suomessa päihde- Cognitive Skills, pedofiili- ja väkivaltaohjelmat on poimittu käyttöön osaksi tuon muun maailmassa todetun vaikuttavuuden perusteella. Ohjelmat ovat kuitenkin vain yksi ja marginaalinen työkalu muiden vankeinhoitoon liittyvien toimintojen joukossa. [— —] Kuinka hyvin eri ohjelmilla pystytään estämään uusintarikollisuutta jää työnantajaviraston seurannan selvitettäväksi tulevien vuosien aikana. (VV 5/1999, 11.)*

Varhaisemmassa aineistossa tiedon puheavaruus liittyy RTA-uudistuksen suunnitteluun, mutta heikkenee uudistuksen toteuttamisvaiheessa. Tiedon puheavaruuden kasvu jaksolla 1995–2003 antaa aiheen olettaa, että tiedon puheavaruudessa keskustellaan vastaavalla tavalla laajoista tulossa olevista uudistuksista. Toisaalta saattaa olla, että vankeinhoidon kulttuurin perinteiset arvostukset ovat muuttumassa henkilökunnan heterogeenistuessa ja yleisen koulutustason noustessa.

### **12.5.2 Hyödyn puheavaruus**

Vankeinhoitajan mielipiteet ponnistavat harvoin hyödyn puheavaruudesta. Hyöty nousee aineistossamme esiin lähinnä RTA-uudistuksen jälkeisinä kahtena vuosikymmenenä. Hyödyn puheavaruus selventää vankeinhoitajien suhdetta niihin muutoksiin, jotka parantavat vankien asemaa tai etuja.

Hyödyn puheavaruudessa kirjoitetaan ensisijaisesti muutoksista, joiden nähdään kohentavan henkilökunnan työskentelyoloja ja turvallisuutta tai parantavan mahdollisuuksia pitää yllä järjestystä ja laitosrauhaa. Vangeille uudistuksista koituvilla parannuksilla ei ole merkittävää itseisarvoa – joskaan niitä ei yleensä pidetä vastustamisenkaan arvoisina asioina. Vangeille muutoksissa koituvat edut ovat vankeinhoitajan kannalta aineistossamme toivottavia muutoksia silloin, kun ne tuottavat helpotuksia myös henkilökunnan työhön. Muutoksien ensisijainen arvo muodostuu niiden vaikutuksesta arjen sujuvuuteen ja laitosrauhaan. Toissijaisen hyödyn saaminen (esimerkiksi etu vangeille) on hyväksyttyä, jos ensisijainen hyöty henkilökunnalle tai laitosten yhteisön vuorovaikutukselle on ilmeinen.

*Ongelmia on olemassa ja parannukset järjestelmässä tarkoittavat lähinnä vangeille myönteistä kehitystä, mutta todennäköisesti samalla helpottavat vankiloiden henkilökunnan toimintaa (UVHL 3–4/1969, 51).*

*YV-järjestelmässä [yhtenäisvirkamies, LS & PT] työsisältö oleellisesti muuttuu. Nykyisellä henkilökunnan koulutustasolla ei työtyytyväisyyttä saavuteta pelkällä avainten kalistelulla, ovien sulkemisella tai jakkaran jalan höyläämisellä. (VV 5/1990, 62.)*

### **12.5.3 Kehityksen puheavaruus**

Kehityksen puheavaruudessa yleinen yhteiskunnallinen tai poliittinen kehitys vaatii myös vankeinhoidon säädösten ja toimintatapojen muuttamista. Kehityksen puheavaruuden kirjoituksissa vankeinhoitajat muistuttavat, etteivät vankilat ole muusta yhteiskunnasta irrallisia tai sijaitse sen ulkopuolella sulkeutuneisuudesta huolimatta. Jos kehitys jonkin asian muuttamista vaatii, on myös vankeinhoitaja valmis harkittuun muutokseen. Kehityksen puheavaruus liittyy aineistossamme pääosin RTA-uudistuksen valmisteluun ja naisvartijoiden työnkuvan laajenemiseen.

Aineistossamme vankeinhoitaja ei myönnä olevansa vankeinhoidon kehityksen esteenä, vaikka mielipiteissään tuokin esiin niitä epäkohtia, jotka hankaloittavat laitostasolla kehitykseen vastaamista. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työolosuhteet ja henkilökunnan riittämättömyys, palkkauksen jälkeenyhäneisyys, koulutuksen puute ja päätäntävällän keskittyminen.

*Jarrumiehen osa ei ole vartijahenkilökunnan vaan paljon, paljon muualla. Edellämämainitunlainen tietäminen tulisi olla myös niillä jotka ovat tosiasiallisesti vastuussa vankeinhoidon tulevasta kehityksestä ja vartijan sijoittumisesta siihen. (UVHL 7/1972, 19.)*

*Vankeinhoitolaitos oli ensimmäisten joukossa kuusi vuotta sitten, jolloin virastodemokratia alkoi pyöriä valtionhallinnossa. Silloin oltiin ylpeitäkin siitä, että olimme pioneerityöntekijöitä tällä uudella alalla. (VV 7/1982, 25.)*

*Kuule Rambo. Kyllä Ladyt sen ymmärtää, ettei suureen suljettuun vankilaan voi nimittää naisenemmistöä. Sen sanelee työn luonne ja vankiaineksen kovuus. Mutta on monia vankiloita, joissa ”silmänruoka” hoitaa virkansa siinä missä mieskin. Joskus jopa paremmin. Otetaan vastaan mitä tulee, toisille muutama, toisille runsaammin. No niin, laskepa jalat pöydältä, niistä nenä ja heitä se askartelulehti pois. Keskitä sama tarmo työhön, niin kyllä se siitä menee... Katsos maailma muuttui siltä yhdeltä Eskolta, miksei se muutu meiltäkin. (VV 3/1989, 40.)*

### 12.5.4 Talouden puheavaruus

Esioletuksemme oli, että talouteen ja muihin resursseihin liittyvä puheen perustelunäkökulma olisi yleinen mielipidekirjoitusaineistossa, koska vankeinhoito tuntuu kärsineen jatkuvasta resurssipulasta. Kirjoittajat mainitsevat kyllä resurssien riittämättömyyden tai epäilevät uudistuksien toteutumista, mikäli niihin ei ole työntekijöitä, mutta kirjoitukset hakevat pontimensa näissäkin tapauksissa pääosin muista puheavaruuksista, esimerkiksi uhkista, jotka näkyvät käytännön työstä käsin.

Voi olla monia syitä siihen, miksi talous mielipiteiden ponnahtauslautana on aineistossa harvinainen. Aineiston perusteella voi väittää, että talousorientaatio on vankeinhoidon suorittavalle henkilöstölle vieras: Vankeinhoitajat työskentelevät lakisääteisellä valtion sisäisen turvallisuustyön toimialalla, jossa esimerkiksi työn priorisoinnin mahdollisuudet ovat pienet – täytäntöönpano täytyy hoitaa alusta loppuun saakka, harkinnan mahdollisuutta ei ole. Tällöin resurssien antaminen työhön on katsottu yhteiskunnan päättäjien automaattiseksi velvollisuudeksi, johon perustason työntekijä ei voi vaikuttaa. Hän voi ainoastaan sanoa olevansa käytännön työkokemuksensa perusteella hyvin huolestunut tai pitävänsä joitakin asioita mahdottomina.

Tulosohjausjärjestelmä otettiin vankeinhoidossa käyttöön opinnäytetyön tutkimusjakson aikana, mutta yleisesti on arvioitu, että tulosohjausajattelu on hallinnonalalla vielä pinnallista ja toimintavapaus näennäistä. ”Rahapuhe” koettaneen laitoshoidon asiaksi – hehän tulosneuvottelutkin keskusviraston kanssa käyvät. Tulosneuvotteluista ”valuu ” alaspäin joitakin lukuja, mutta aitojen ja toimivien mittareiden laatiminen on vielä kaukana – siitä puhumattakaan, että suorittava henkilöstö kantaisi todellista talousvastuuta. Tulosajattelusta viranomaistoiminnassa on esitetty kovaakin kritiikkiä: Voidaanko tuloksellisuudessa epäonnistunut virkamies erottaa tai kokonainen vankila saattaa konkurssiin? Turvallisuusalan työssä virkavastuu on olemassa tuloksista tai tuloksettomuudesta riippumatta.

*Käsitykseni perustuu ajatukseen, joka toimii periaatteella: esitys, anomus, käsittely, lupa ja tarkastus. Miten tulosjohtamiseen soveltuu ajatus, jossa vankilalla ei ole oikeutta itsenäisesti päättää edes hernekeittopäivästä saati siitä, että sen vaihtaisi joskus soppaan. Laite-, kone-, auto- tai vastaavista hankinnoista puhumattakaan. (VV 1/1992, 11.)*

Talousajattelu näkyy kuitenkin niissä mielipideilmaisuissa, joissa pohdiskellaan toiminnan kannattavuutta ja tehokkuutta. Esimerkiksi vankeinhoidon uusien toimintamuotojen, lähinnä toimintaohjelmien, katsottiin niitä aloitettaessa kohdistu-

van suhteettoman pieneen vankiryhmään. Odotettavissa olevia tuloksia pidettiin merkityksettöminä verrattuna niihin kohdennettuihin panoksiin.

*Nykytilanteessa yritetään olla joka laitoksessa ”täyden palvelun tavarataloja”, vaikka siihen ei aina olisi olosuhteita tai resurssejakaan. Tämä johtaa toiminnan huonoon laatuun sekä tehoon. (VV 3/1998, 19.)*

## 12.6 Puheavaruuksien ajalliset siirtymät

### 12.6.1 Puheavaruuksien esiintyminen aineistossa

Tutkimuskysymyksissä olemme halunneet selvittää aineistossa mahdollisesti esiintyviä ajallisia siirtymiä. Taulukossa 7 on esitetty aineistosta luokiteltujen puheavaruuksien esiintyminen ajallisissa kymmenvuotisjaksoissa.

Taulukko 7. Puheavaruuksien osuudet kymmenvuotisjaksoissa

Puheavaruus		Kirjoitusvuodet jaksoteltuna				Yhteensä
		1965 - 1974	1975 - 1984	1985 - 1994	1995 - 2003	
Kokemus	fr	4	14	17	10	45
	%	10,8%	24,6%	25,8%	13,7%	19,3%
Tieto	fr	4	3	2	8	17
	%	10,8%	5,3%	3,0%	11,0%	7,3%
Hyöty	fr	2	11	7	3	23
	%	5,4%	19,3%	10,6%	4,1%	9,9%
Uhka	fr	3	9	13	24	49
	%	8,1%	15,8%	19,7%	32,9%	21,0%
Kehitys	fr	9	5	7	3	24
	%	24,3%	8,8%	10,6%	4,1%	10,3%
Logiikka	fr	8	11	8	15	42
	%	21,6%	19,3%	12,1%	20,5%	18,0%
Laillisuus (perusteht.)	fr	6	3	9	6	24
	%	16,2%	5,3%	13,6%	8,2%	10,3%
Talous	fr	1	1	3	4	9
	%	2,7%	1,8%	4,5%	5,5%	3,9%
Yhteensä	fr	37	57	66	73	233
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Logiikan puheavaruus kulkee tasaisen voimakkaana läpi koko opinnäytetyön tutkimusjakson. Vuosina 1985 - 1994 logiikan osuus notkahtaa, mutta siirtymä näkyy laillisuuden puheavaruuden nousussa. Logiikan ja laillisuuden (perustehtävän mukaisuuden) puheavaruudet esiintyvät jatkuvasti noin neljänneksessä mielipidekirjoituksista. Ensimmäisenä kymmenvuotiskautena logiikan ja laillisuuden jatkumo on yhdessä lähes 40 %. Tätä selittää suuren lakiuudistuksen (RTA-paketin) tarpeen havaitsemis- ja suunnitteluvaihe, joissa kirjoittajat pohtivat kehityksen tarvetta ja toisaalta uudistuksen suhdetta vallalla oleviin työkäytäntöihin ja vankeinhoiton perustehtävään, jonka koettiin uudistuksessa muuttuvan. Kehityksen puheavaruus heikkeneekin heti RTA-uudistuksen voimaan saattamisen jälkeen.

Toisen ja kolmannen kymmenvuotisjakson (1975 - 1984, 1985 - 1994) käytetyin puheavaruus on kokemus, jonka osuus molemmissa on noin neljännes kirjoituksista. Rinnalleen kokemus saa vuosien 1975 - 1984 jaksossa sekä hyödyn että uhkan. Seuraavassa jaksossa hyöty vaihtuu kasvavaan uhkaan, josta viimeisessä jaksossa kehittyvä vallitseva puheavaruus (32,9 % viimeisen jakson kirjoituksista).

### ***12.6.2 Kokemuksesta uhkaan – puheavaruuden muutos 1990-luvulla***

Mielestämme mielenkiintoisin puheavaruuksien ajallinen siirtymä on uhkan puheavaruuden jatkuva nousu koko tutkimusjaksolla 1965 - 2003. Näyttää siltä, että varhaisemmassa aineistossa suosittu käytännön kokemukseen vetoaminen on saanut vähitellen väistyä henkilöstön alkaessa kokea muutoksien yhteydessä entistä enemmän joko omaan työsuhteeseen tai koko vankilayhteisön toimintaan kohdistuvaa uhkaa.

Uhkan puheavaruuden jatkuvaan nousuun emme ole löytäneet mitään yksittäistä syytä. Kokemuksen vaihtuminen uhkaksi mielipiteen vallitsevana ponnahduslautana selittynee ainakin osaksi näihin ajankohtiin sijoittuneiden muutoksien luonteella: toisaalta aineistosta löytyvät työsuhteen ehtoihin vaikuttaneet työvuorotaulukoiden muutokset, Henkilisän kokeilu sekä uuden palkkausjärjestelmän valmistelu, toisaalta työnkuvia muuttaneet yhtenäisvirkamiesjärjestelmä ja toimintaohjelmat.

Uhkan suurimman nousun ajankohtaan liittyy myös muutoksien määrän huomattava lisääntyminen. Kun tutkimusjakson alkuvuosina henkilöstö on kirjoituksillaan reagoinut kolmeen tai neljään erilliseen muutokseen, on viime vuosien uusimmassa aineistossa käsitelty kymmentä muutosta. Tämä ei kerro kunakin aikana meneillään olleiden muutoksien todellisesta määrästä, mutta voidaan todeta, että niiden muutoksien määrä, joihin henkilöstö on halunnut lehdistä reagoida, on aineistomme keruujaksolla kolminkertaistunut. Toisin sanoen uhkan pu-

heavaruuden vallitsevuus saattaa johtua siitä, että muutoksien tuonnin vauhti ja uudistuksien määrä ei henkilöstöstä tunnu enää hallittavalta.

Muutosmielipiteiden siirtymä kohti muutosvastaisuutta on aineistossamme aivan yhdensuuntainen uhkan puheavaruuden nousun kanssa. Muutosteoreetikoiden mukaan uhkan tunteen lisääntyessä myös muutosvastarinta voi lisääntyä ja saada voimakkaita muotoja. Suurinta vastarintaa kohtaavat muutokset, joiden vaikutuksen henkilöstö näkee kielteisenä tai joiden vaikutuksista ei ole riittävästi tietoa. (Nakari & Valtee, 1995 118.) Muutosvastarinta on kuitenkin välttämätön osa muutosta. Siihen tulee suhtautua luonnollisena reaktiona ja tilannetekijänä, ei ihmisten ominaisuutena. Muutosvastarinnan merkitystä ei pidä liioitella ja siihen voidaan vaikuttaa tiedottamisella ja yhteisellä keskustelulla. (Mm. Erämetsä 2003, 99; Sarala 2000, 23.)

Aineistostamme löytyy myös kuvauksia siitä, kuinka aikaisemmat henkilöstön mielestä huonosti perustellut ja puutteellisesti toteutetut muutokset muistetaan seuraavia uudistushankkeita viriteltäessä. Muutosvastarinta tulee esiin ivallisuutena, sarkasmina tai vihaisuutena ja turhautuneisuutena siitä, että henkilöstö tuntee tulleen muutostilanteessa huijatuksi: käytännön työn realiteetteja tai arvoja ei ole otettu huomioon tai vaaditaan jotain sellaista, mikä tuntuu aikaisempaan nähden ristiriitaiselta.

Tutkimuksessaan vartijan työn näkökulmista Anssi Peräkylä kuvaa vartijoiden haastattelussa esiin tulleita muutoksiin kohdistuvia kannanottoja. Muutosvastarintaansa vartijat perustelivat uudistuksien tuottamilla päihderiskeillä, järjestys- ja turvallisuusongelmilla, lisätyöllä ja vaivalla, vankien liian helpoilla oloilla, resursien vähyydellä sekä kontrollin ja kuntoutuksen elementtien vaikealla yhteen sovittamisella. (Peräkylä 1997, 107 - 108.)

Vankila sijoitetaan yhteiskunnan turvallisuusorganisaatiossa lähinnä pysyvyyttä edustavaan lohkoon. Aineistossa esiintyy ajattelusuuntaus, jossa vankeinhoidon pysyvyys nopeiden yhteiskunnallisten virtausten keskellä nostetaan arvoksi sinänsä ja muutoksia kannatetaan tai vastustetaan sen mukaan, miten niiden nähdään joko lisäävän tai vaarantavan pysyvyyttä. Muutokset aiheuttavat herkästi sekavuutta ja hallitsemattomuutta, jonka voidaan nähdä vaarantavan vankeinhoidollisen perustehtävän jämäkän suorittamisen. Tätä ajattelua voidaan pitää ainakin osittain uusklassisen kriminaalipolitiikan heijastumana: On tärkeää varmistaa vakaa ja "tasalaatuinen" rangaistusten täytäntöönpano. Täytäntöönpano ei voi heilahdella poliittisten näkemysten tai muotiaatteiden perusteella, sitä voidaan muuttaa ainoastaan lakia muuttamalla.

## 13 MIELIPITEEN ILMAISIJAN SUOJAUTUMINEN

### 13.1 Vankeinhoitajan mielipiteiden esitysareenat

Tutkimusjaksomme alussa 1960-luvun loppupuolella käytiin yleisjulkisuudessa (laajalevikkisissä tiedotusvälineissä, esim. sanomalehdissä) kuohuvaa keskustelua kriminaalipolitiikan tavoitteista ja keinoista sekä vankiloiden tilanteesta. Keskustelu liittyi suurelta osin yhteiskunnalliseen liikehdintään, joka kohdistui kaikkiin pakko-organisaatioihin ja niissä toteutettuun kansalaisten perusoikeuksien rajoittamiseen. Vankilahenkilöstö reagoi loukkaantuneena kirjoitteluun omassa lehdessään:

*Tarkoitan vankeinhoidollisista asioista tietämättömän yleisön yllyttämistä arvostelevaan ja suorastaan vihamieliseen suhtautumiseen vankeinhoidon painopisteessä toimivaa vartijakuntaa kohtaan [- -]. Tyypillistä ja huomiota herättävää näiden tuotteiden sisällössä on se, että vankeinhoitolaitoksen ylempää virkakuntaa ei näissä julkaisuissa koskaan arvostella, päinvastoin kehutaan kuinka ”merkittävää kohennusta vankeinhoidossa on saatu aikaan”. Kuitenkin vartijakunta suorittaa vankeinhoito-asetuksen mukaista ja ylempien esimiestensä valvomaa tehtävää, joten johdonmukaisesti ajatellen luulisi, että nämä häpäisyt ja vihan purkaukset kohdistuisivat jonnekin sinne ylöspäin, josta asioista valvotaan ja johdetaan. (UVHL 5–6/1966, 106.)*

Se, että henkilöstön mielipiteet julkaistiin 1960-luvulla pääosin vankeinhoidon omissa lehdissä, johtuneet siitä, että vielä tuolloin voimassa olleen Vankeinhoitoasetuksen mukaan (42§) vankilan henkilöstö ei saanut ilman pätevää syytä ilmaista sivullisille vankia koskevia asioita tai johtajan luvatta kertoa julkisuudessa muustakaan vankilan toiminnasta. Asetusta selvennettiin 1969 Vankeinhoito-osaston tiedonantolehdessä (nro 15/11.8.1969), jossa Jukka Laaksonen totesi, ettei säännös kiellä vankilaviranomaisia yksityishenkilöinä tai järjestönä ottamasta kantaa yleisiin vankeinhoidollisiin kysymyksiin tai oikaisemaan julkisuudessa esiintyneitä perättömiä väitteitä henkilökunnasta. Varsinainen ulospäin suuntautuva tiedotustoiminta rajattiin lähinnä johtajille ja yleisissä asioissa vankeinhoito-osastolle. (Korte 1973, 2 - 6.)

Vankeinhoidon uudempiin säädöksiin vastaavia julkisuusrajoituksia ei enää ole kirjattu. Vankiloiden henkilökunta voi ilmaista julkisuudessa mielipiteensä yleisesti vankeinhoitoon liittyvistä asioista yksityishenkilöinä muiden kansalaisten tavoin. Varsinaisessa viranomaistoiminnassa käytettävien tietojen osalta asiaa säätelevät laki viranomaistoiminnan julkisuudesta ja valtion virkamieslaki. Nyky-

käytännön mukaan vankilan toiminnot ovat pääsääntöisesti julkisia. Salassa pidettäviä asioita ovat kuitenkin yksityiskohtaiset vankeihin, täytöntöönpanoon, vartiointiin ja laitosturvallisuuteen liittyvät asiat.

Vankeinhoidon lehdissä kirjoittajat ovat itse linjanneet yleisjulkisuuden käyttöä: Henkilöstön osallistumista yleisjulkisuudessa käytävään keskusteluun on pidetty suotavana silloin, kun kysymys on väärän tiedon oikaisemisesta tai vankeinhoidon positiivisten asioiden tuomisesta julkisuuteen. Hallinnonalan kritisoimista yleisjulkisuudessa on pidetty epäsuotavana oman pesän likaamisena tai väärän keskusteluareenan käyttämisenä. On pelätty, että suuri yleisö saa ristiriitaisen tai arveluttavan kuvan muutenkin huonosti tunnetusta hallinnonalasta. Oikeaksi paikaksi henkilökunnan kriittisille mielipiteille on yleensä osoitettu vankeinhoidon osajulkisuus – esimerkiksi vankeinhoidon omat lehdet, joita lukevat pääosin alalla työskentelevät.

Yleisjulkisuudessa esiintymistä kommentoivissa vankeinhoitolehtien kirjoituksissa on painotettu myös sitä, että yleisjulkisuudessa kirjoittajan tulee esiintyä avoimesti omalla nimellään ja varmistaa, mihin yhteyteen haastattelu tai kirjoitus liitetään. Aktiivista tiedottamistakin on välillä toivottu, mutta ongelmana on uutiskynnyksen ylittäminen: "Mitä on se ´tulos´, jota meidän pitäisi markkinoida? Miten kertoa alalla työskentelevän henkilöstön erityisosaamisesta erityisen vaikeissa olosuhteissa? Onko se kuuluisa kadunmies siitä lopulta todella kiinnostunut?" (VH 4/2002, 21.) Heikki Saaren (1985, 31 - 33) mukaan vankeinhoito elää tavallaan nurin kääntyneessä julkisuudessa: siitä, millaista työ ja olot vankiloiden arjessa pääasiallisesti ovat, ei julkisuudessa olla kiinnostuneita. Kiinnostuksen herättävät järkyttävät, harvoin esiintyvät poikkeustilanteet.

## 13.2 Herrojen pelko

Vankeinhoidon lehdissä läpi koko tutkimusjakson esiintyy voimakas käsitys siitä, ettei kriittisten mielipiteiden esittäminen ole hyväksi hierarkkisessa organisaatiossa, ainakaan, jos omat mielipiteet ovat toisenlaisia kuin organisaatiossa ylempänä olevien. Auktoriteettipelkoa ovat mahdollisesti lisänneet vankeinhoidon keulahahmojen kommentit siitä, mikä on vankeinhoitajalle sopivaa ja mikä ei. Byrokraattisessa organisaatiossa on myös perinteisesti määritelty mielipiteen arvo suhteessa sen ilmaisijan asemaan: mitä korkeampi asema ja laajempi kouluus, sen parempi tai oikeampi mielipide.

*Vankeinhoidontarkastaja Paul Van Aerschot kirjoitti Helsingin Sanomissa 25.6.87 otsikolla "Vankeinhoidon uudistus kuoli". Kirjoituksessa oli yhden vankilan johtajan osoittamasta siviilirohkeudesta perhetapaamisissa. Olin kovin innos-*

*tunut sillä katsoin vankeinhoidontarkastajan tarkoittaneen Matti Karvosta. Puhuin kirjoituksesta siihen saakka kunnes vankilan johtaja Veikko Salo sanoi sen olevan huono. Kysyin miksi? Veikko sanoi, ettei ylijohdaja Karl-Johan Lång pidä siitä. (VH 1/2000, 17.)*

*Tekisi mieli sanoa kuin Yrjö, että "perskele". Vaan en sano. Ei oo kanttia. On muija. Ja kaks mukulaa. Ynnä koira. Täytyy tyytyä sanomaan, että voihan nenä. (UVHL 2/77, 29.)*

*Jos VHL:n virkamiehenä osallistumme keskusteluun vaikka lehtien palstoilla, on muistettava, että mielipiteen ilmaisuvapaudesta huolimatta meitä koskee virkavastuu myös tässä yhteydessä. Esimerkiksi lojaalisuus päätöksiä kohtaan tietyin edellytyksin. Monta kertaa on kyse subjektiivisesta näkemyksestä tapauksissa, joissa virkamies julkisuutta käyttäen arvostelee omaa hallintoaan. (UKH 1/1989, 29.)*

Varsinaista näyttöä siitä, että kriittisten mielipiteiden esittäminen olisi johtanut vankeinhoidossa toimenpiteisiin, on vähän. Vankeinhoitoalan lehdet kertovat joistakin tapauksia, joissa kriittinen kirjoittaja on saanut pikakutsun johtajan tai vankeinhoito-osaston kuultavaksi (UVHL 6/1979, 24, VV 5/1994, 20, VV 3/1991, 37). Useat kirjoittajat tuovat ilmi kuitenkin epäilynsä siitä, että kriittinen kirjoittelu voi estää virkauralla etenemistä, vaikuttaa palkkaukseen tai katkaista määrälläisen työntekijän työsuhteen.

Yksi kirjoitus on johtanut virkamiehen saamaan vakavaan huomautukseen, koska vankeinhoito-osasto katsoi, että "kirjoituksessa käytettyjä ilmaisuja on pidettävä virkamiehelle sopimattomina". Kyseessä oli yhtenäisvirkamiesjärjestelmää kommentoiva, kirjoittajan omalla nimellä julkaistu pakinatyylinen kirjoitus. Jälkiselvittelyissä pohdinnan kohteena oli rajanveto henkilökunnan "välillä yli äyräiden menevän huumorin" ja virkamiehelle sopimattomien rasististen ilmaisujen käytön välillä (mm. VV 1/1996, 10 - 11, 16).

### **13.3 Organisaatiokulttuurin paine**

Herrojen pelon lisäksi kirjoittajat miettivät useissa yhteyksissä mielipiteiden ilmaisemisen ongelmallisuutta laajemminkin. Näistä kommentaiteista tuoreimpia kuvaa Ulla Vesander (2003, 39) artikkelissaan "Kynnys esittää mielipiteitä on edelleen korkea":

*Toimitus sai poikkeuksellisen paljon palautetta Kontran viime numerosta [- -]. Välitän yhteydenottajien kommentteja, sillä yksikään ei suostunut itse esittämään näkemyksiään. Tässä suorana lainauksena se tavanomaisin, usein kuultu syy: "Täällä ollaan kovin arkoja tulemaan esiin tällaisissa asioissa edes laitoksen*

*tasolla – ehkä jotenkin ajatellaan, että voi vaikka joutua työyhteisön tai koko vankeinhoidon silmätikuksi tms."*

Yhtenäinen organisaatiokulttuuri tai voimakas ammatillinen osakulttuuri saattaa selittää edellä mainitun arkuuden: organisaatiokulttuuri sisältää usein epävirallisia (ääneen lausumattomia, mutta kaikkien tiedossa olevia) sääntöjä siitä, missä rajoissa organisaatioon kuuluvan työntekijän ajatukset ja niiden ilmaiseminen voivat liikkua. Tällöin valtakulttuurin sisällä vaatii huomattavaa rohkeutta astua poikkeavine tai uusine ajatuksineen esille eikä vastaanotto välttämättä ole omaa työskentelyä organisaatiossa helpottava.

Kansalaisjournalismia tutkinut Heikki Heikkilä on todennut, että osallistuminen julkiseen keskusteluun lehdissä tekee osallistujasta aina muun yhteisön silmissä tavalla tai toisella erityisen persoonan. Esiin astuvan kirjoittajan arvellaan usein ajavan omia etujaan, vaikkei siitä olisi mitään näyttöä. Näin paradoksaalisesti myös enemmistölle tärkeää asiaa ajava henkilö saattaa leimautua "äänekkään vähemmistön edustajaksi". (Heikkilä 2001, 189.)

*Kritiikkiä pyydetään ja sen esittämiseen kannustetaan. Käytännössä kritisoimiseen uskaltautuja saa hyvin pian havaita, että kritiikin antamiseen liittyy useita reunaehtoja [– –]. Kun nämä "kritiikin säännöt" on sisäistänyt, niin laitoksesta työskentelevästä alkaakin tuntua, että ilmapiiri on avoin ja sallii keskustelun [– –]. Mikäli tulokas on kuitenkin vähän kovapäisempää sorttia eikä ala tajua pelin henkeä, häntä opastetaan oikealle polulle. Aluksi opastus on hellävaraista [– –]. Mikäli paukapa ei näistäkään opi, niin ennemmin tai myöhemmin hän saa huomata saaneensa yhteisöltä kovimman mahdollisen rangaistuksen: hän saa näprätä omissa pikkuympyröissään, mutta hänet suljetaan todellisen vaikuttamisen ulkopuolelle. Viimeistään tässä vaiheessa tyhminkin jo tajuaa, että mikäli näihin leipiin aikoo jäädä, on lusikka otettava kauniiseen käteen ja pelattava vankeinhoitopeliä niiden sääntöjen mukaan, jotka tälle pelille on laadittu. (UKH 1/1991, 48.)*

Toisaalta esimerkiksi Aimo Myllylä (Vankeinhoidon koulutuskeskuksen aiempi johtaja) kehotti kolumnissaan (1997, 28) vankeinhoitajia mielipiteiden ilmaisemiseen:

*Eräs sanoi oivaltaneensa: hänkin voi ajatella omilla aivoillaan ja tuoda ajatuksensa julki. Miksi muuten se on niin vaikeata? Sitä voi jokainen miettiä. Aina ei ole sopiva hetki. Sanomisesta seuraa haukkumista, tuomiota ja unohdusta. Mutta mitä siitä, jos menettää sellaista, jolla ei ole merkitystä. Voi säilyttää sielunsa.*

## 13.4 Mielipiteen esittäjän suojauskeinot

Mielipiteiden esittämisestä mahdollisesti koituvien seurausten pelko saattaa saada kirjoittajan tai haastateltavan käyttämään itsesensuuria tai suojauskeinoja. Muitakin syitä suojauskeinojen käyttöön voi tulla.

Aineistossamme tulee esille useita käytäntöjä tai tekniikoita, joita voidaan pitää suojaustapoina. Laajimmin käytettyä on **nimimerkkikirjoittaminen**. Jonkin verran on myös nimettömänä esiintymistä haastatteluissa tai siten, että kirjoitukselta on jätetty kokonaan kirjoittajatiedot pois. Tämä nimen pois jättäminen liittyy varhaisempaan toimitusperinteeseen, jota ei esiinny lainkaan uudemmassa aineistossa. Nimimerkkikirjoittamisen eräs piirre aineistossa on se, että joidenkin nimimerkkien henkilöllisyys on ollut yleisesti tiedossa, mutta kirjoittaja on pitänyt nimimerkin käyttöä silti kirjoitusvapautta lisäävänä tekijänä (esimerkiksi asema tai ammatti ei ole niin selvästi esillä).

*Ylijohtajan mukaan virkamiehet voivat pelkäämättä ottaa kantaa julkisuudessa omilla nimillään ja näin pääosin tapahtuukin. Tapaukset "ei halunnut nimeään julkisuuteen" ovat harvinaisia ja niitä esiintyy pääasiassa laitoksissa, joissa sisäinen tiedotus ei ole kunnossa. Nimettömänä esiintymisellä ja johtamistyyllillä, laitoksen tiedotusilmapiirillä, on yhteyttä keskenään. Näissä tilanteissa pelätään organisaation kielteisiä kannanottoja, ei julkisuutta. (VV 3 /1988, 66.)*

Seuraavaksi yleisin suojauskeino on **järjestösuojaus**. Toisaalta sen olemassaolon voi kyseenalaistaa, koska on luonnollista, että ammattijärjestöjen lehdissä kirjoittavat ammattiliittojen tai -osastojen luottamus- ja toimihenkilöt. Järjestösuojan tietoa käyttäen kuitenkin vahvistaa se, että suuria ristiriitoja työnantaja—työntekijä -akselilla herättäneiden muutosten toteutusvaiheen kirjoituksissa korostuu kirjoittajan asema ammattijärjestössä. Tällöin esimerkiksi mielipidehaastatteluun on valittu pelkästään luottamusmiehiä.

Järjestösuojauskeino olemme luokitelleet vain niihin kirjoituksiin, joihin liittyy maininta kirjoittajan asemasta ammattiliitossa eli asia tulee satunnaisenkin lukijan tietoon. Oletamme, että luottamusmiehen- tai puheenjohtaja-aseman liittämällä mielipidekirjoitukseen saattaa tällöin olla suojauskeinoja merkitystä.

Kirjoitustyyliin liittyvä suojauskeino on **huumori**, josta eräs kirjoittaja toteaa, että pakinassa voi "heittää huulta" vapaamuotoisesti ja henkilökohtaisista sidonnaisuuksista vapaana. Myös kirjoittajalle annettuun huomautukseen johtanutta pakinaa koskeneessa lausunnossaan Vankilavirkailija-lehden päätoimittaja Kettunen kirjoittaa, että "vankeinhoitoväen kulttuuriin on aina kuulunut, ehkä mm. alan miesvaltaisuudesta johtuen, jonkin verran tavanomaisia työpaikkoja ronskimpi

kielenkäyttö ja ns. mustan huumorin ylläpito [–.–]. [P]akinan rassistiseksi epäilty osa asettuukin tätä taustaa vasten luontevampaan ympäristöön ja kielenkäytön taustoihin.” (VV 1/1996, 10.)

Muitakin, lähinnä satunnaisia suojaukseksi tulkittavia tapoja esiintyy. Mieli-pide saatetaan sijoittaa keskelle muuta asiaa tai ujuttaa viattomana kommenttina esimerkiksi matkakertomukseen: saatetaan korostaa kohteen uudistusmielisyys-tä asioissa, joista kotimaassa kiistellään.

Taulukko 8. Mieli-pidekirjoittajan suojautuminen

Kirjoittajan suojaus	fr	% aineistosta
Ei ole	124	53,2
Järjestösuoja	27	11,6
Nimimerkki, nimettömyys	67	28,8
Huumori	4	1,7
Piilotettu mieli-pide	11	4,7
Yhteensä	233	100,0

Aineiston kirjoituksista ainakin 46,8 % on suojattuja. Yleisimmin käytetty suojautumistapa on nimimerkin käyttö (28,8 %), joskin mieli-pidekirjoittajissa on ollut myös säännöllisesti lehtiin kirjoitettavia vakionimimerkkejä, joiden todellinen henkilöllisyys lienee ollut melko yleisesti henkilöstön tiedossa. Nimimerkin käyttö vaihtelee eri muutoksista kirjoitettaessa, nimimerkin käyttö kuitenkin yleistyy mieli-piteen muuttuessa muutosvastaisempaan suuntaan.

Järjestösuojausta esiintyy 11,6 %:ssa koko aineistosta. Tosin järjestösuojauksesta ei voida arvioida, milloin mieli-piteen ilmaisija on tietoisesti halunnut käyttää järjestösuojausta ja milloin on sattumaa, että kirjoittajalla on myös ammattijärjestöasema, joka käy ilmi artikkelista. Esimerkiksi työvuorotaulukoiden muutosta koskeneessa keskustelussa järjestösuojaus tuskin on sattumaa – niin järjestelmällisesti luottamusmiesasema käy kirjoituksista ilmi.

Muutosmyönteisistäkin kirjoituksista noin neljännes on suojattuja, mikä viittaa aiemmin mainittuun ryhmäpaineeseen ja erottumisen pelkoon. Muutostarpeen havaitsemisvaiheeseen sijoittuvissa kirjoituksissa on kuitenkin vähemmän suojausta kuin muiden muutosvaiheiden kirjoittelussa. Taulukossa 9 on selvitetty mieli-



pidekirjoittelussa esiintyvän suojausten määrää ja eri suojaustapojen vaihtelua (tutkimuskausi on jaoteltu tarkastelussa kymmenen vuoden jaksoihin).

Taulukko 9. Suojautumisen vaihtelu kymmenvuotisjaksoissa

			Vuodet kymmenen jaksoissa				Yhteensä
			1965 - 1974	1975 - 1984	1985 - 1994	1995 - 2003	
Kirjoittajan suojaus	Ei ole	fr	22	29	39	34	124
		%	59,5%	50,9%	59,1%	46,6%	53,2%
	Järjestösuoja	fr	0	5	3	19	27
		%	,0%	8,8%	4,5%	26,0%	11,6%
	Nimimerkki, nimettömyys	fr	12	18	22	15	67
		%	32,4%	31,6%	33,3%	20,5%	28,8%
	Huumori	fr	0	1	1	2	4
		%	,0%	1,8%	1,5%	2,7%	1,7%
	Piilotettu mielipide	fr	3	4	1	3	11
		%	8,1%	7,0%	1,5%	4,1%	4,7%
Yhteensä		fr	37	57	66	73	233
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukosta 9 näkyy mielipidekirjoittamisen suojauksessa tapahtunut ajallinen muutos: uusimmassa jaksossa (1995 - 2003) nimimerkkikirjoittaminen on vähentynyt – sama seikka näkyy tarkasteltaessa esimerkiksi lehtien uusimman tulokkaan Kontoran mielipidekirjoittelua, joka on julkaistu pääsääntöisesti kirjoittajan omalla nimellä. Syynä tähän saattaa olla aito kirjoituskulttuurin muutos, jossa nimimerkin käyttö on harvinaistunut. Samassa jaksossa tapahtuu selkeä järjestösuojausten nousu. Sen kasvuun voi vaikuttaa eräänä seikkana ammattijärjestöaktiivien aktiivisuus myös kirjoittajina. Toisaalta aineistomme perusteella voi olettaa, että uhkan puhevaruuden nousu saa aikaan järjestösuojausten nousun.

# 14 VASTAUKSIA TUTKIMUSKYSYMYKSIIN

## 14.1 Lehdet muutoskeskustelun foorumina

Muutoskirjallisuudessa painotetaan sitä, että työyhteisö tarvitsee yhteistä keskustelufoorumia, jossa muutokseen liittyviä kysymyksiä, epätietoisuutta ja muutoksen sisältöä voidaan yhdessä pohtia (mm. Valtee 2002, 47; Järvinen 2000, 62 - 65). Vankeinhoitoalan lehdet muodostavat yhden tällaisen foorumin, jossa henkilöstö tuo esiin mielipiteitään hallinnonalan muutoksista. Vankeinhoitajat kohdistavat mielipiteensä kahteen suuntaan: Ensinnäkin ne on suunnattu toisille vankeinhoitajille, työtovereille. Tavoitteena on tällöin havahduttaa toisetkin meillä oleviin uudistuksiin ja vahvistaa tai muovata henkilöstön yhteistä sosiaalista todellisuutta ja sen esittämää kuvaa vankeinhoitajista. Mielipiteillä on myös toinen, vähintään yhtä tärkeä kohde. Henkilöstö suuntaa mielipiteensä hallinnonalan muutoksia tuottavalle keskushallinnolle. Vankeinhoidon lehtien merkitys saattaa tässä tapauksessa olla huomattavan tärkeä, koska henkilöstön ja päättäjien yhteisiä keskustelufoorumia on ollut hyvin vähän.

## 14.2 Henkilöstön suhtautuminen muutoksiin

Aineistossamme henkilöstö käsittelee seitsemäätoista tutkimuskaudelle ajoittunutta muutosta tai muutossuunnitelmaa. Mielipiteen ilmaisuja näyttävät saaneen aikaan lähinnä sellaiset muutokset, jotka ovat koskettaneet käytännön vankeinhoitotyötä laitoksissa tai henkilöstön työsuhdetta tai joihin on liittynyt (todellinen tai oletettu) ristiriita henkilöstön ammatilliseen orientaatioon liittyvien arvojen kanssa. Muutokset, jotka ovat vaikuttaneet vain hallinnollisella tasolla tai ovat muuten jääneet kauas arkikokemuksesta, eivät ole saaneet vankeinhoitajaa tarttumaan kynään.

Henkilöstö suhtautuu aineistossamme vankeinhoidon muutoksiin hyvin vaihtelevasti. Esioletuksemme pääosin kielteisestä tai vastustavasta suhtautumisesta muutoksiin ei saanut yksiselitteisesti tukea aineistosta. Ainoastaan uusimmassa aineistossa vallalla on muutosvastaisuus. Henkilöstön kirjoituksista noin puolet sijoittuu luokittelussa muutosmyönteisyyden ja toinen puoli muutosvastaisuuden pääluokkaan. Jakauma ei ole yhtä tasainen muutoskohtaisessa tarkastelussa, vaan aineistossa on yksittäisiä muutoksia, joihin on suhtauduttu selvästi kielteisemmin tai myönteisemmin. Erityisesti työsuhteen ehtoihin liittyneet muutokset ovat saaneet kirjoituksissa osakseen vastustusta. Työorientaatioon ja toimintatapoihin kohdistuneet muutokset saavat aikaan kirjoituksissa paljon mielipiteiden

hajontaa: silloin, kun muutoksien on voitu olettaa parantavan laitosturvallisuutta ja vankilan arjen sujuvuutta, muutoksiin on suhtauduttu hyvin myönteisesti, mutta jos muutokset näyttäytyvät yksinomaan vangin etuja parantavina – ja samaan aikaan henkilökunnan työ määrää kasvattavina – niitä on vastustettu.

Aineistoa tutkiessamme olemme ihmetelleet, miksi jotkin vaikutukseltaan vähäisiltä tuntuvat muutokset ovat saaneet henkilöstön kirjoittamaan paljon tai ottamaan jyrkästi kantaa. Yksi selitys saattaa olla, että tällöin kyseessä ovat olleet voimakkaasti ”ylhäältä päin” tuodut muutokset, joiden käyttöönottoa on tuettu organisatiokulttuurille vieraammilla premissillä kuten kehityksellä tai vangin edulla.

Peräkylä siteeraa tutkimuksessaan vuodelta 1986 (1997, 111–112) Herman Schmidiä, jonka mukaan toimintaan liittyvissä tiedollisissa rakenteissa on eri tasoja. Toiset niistä liittyvät välittömästi toimintaan ja ovat Peräkylän mukaan siten lähellä vartijan työn käytännöllistä perusasennetta. Toiset tasoista ovat etäämmällä käytännöstä, josta ne on johdettu keskustelujen, ajattelun ja kirjallisen pohdinnan kautta. Nämä etäämmällä olevat tasot voivat auttaa muuttamaan käytäntöjä esimerkiksi perustelemalla toiminnan muutostarpeita säädöksen näkökulmasta.

Etäämmällä olevat tasot voivat muodostaa Schmidin mukaan myös ns. autonomisen ideologian tasoja, jotka eivät enää kykene vaikuttamaan käytännön toimintaan, koska niiden yhteys käytäntöön on katkennut. Aineistossamme korostunut käytännön toiminnan puheavaruus saattaa olla reaktio tilanteeseen, jossa henkilöstö kokee uudistushankkeiden edustavan ainakin osittain tällaista autonomista ideologiaa.

### **14.3 Suhtautumistapojen ajalliset muutokset**

Muutoksiin suhtautumisessa on tapahtunut ajallisesti tarkasteltuna huomattavia muutoksia: Viisivuotisjakso 1985 - 1989 on aineiston muutosmyönteisin (75,8 %), mutta sen jälkeen muutosvastaisuus on kasvanut koko ajan. Uusimmassa tarkastelujaksossa (2000 - 2003) muutosvastaisten mielipiteiden osuus on jo lähes 75 %. Vastaavasti mielipiteiden ponnahduslautana olevista puheavaruuksista uhkan osuus kasvaa läpi koko aineiston. Viimeisen kymmenen vuoden aikana se on yleisin lähestymistapa.

Aineistossa on koko tutkimuskauden läpi kulkevia peruslinjoja kuten esimerkiksi muutoksien käsittely logiikan puheavaruudessa, joka välillä saa vahvistukseksi vielä laillisuuden ja perustehtävän mukaisuuden painotukset. Käytännön kokemuksen näkökulma kulkee läpi aineiston, mutta yleisin tämä puheavaruus on vuosiin 1975 - 1994 ajoittuvassa aineistossa, jonka jälkeen se väistyy uhkan tieltä.

## 14.4 Organisaatio- ja keskustelukulttuuri aineiston valossa

Tutkimusaineistossamme vankeinhoidon henkilöstö mieltää tehtävänsä lähinnä yhteiskunnan sisäisen turvallisuustyön kehykseen kuuluvaksi, ei niinkään kuntouttavaksi tai uusintarikollisuutta ehkäiseväksi työskentelyksi. Turvallisuustyössä olennaista on täytäntöönpanon turvaaminen: työn laillisuus, laitosrauhan säilyttäminen ja arjen sujuminen laitoksen sisällä.

Henkilöstö näyttää aineistossamme mieltävän vankeinhoidon pääasialliseksi asiakkaaksi yhteiskunnan, jolle pyritään tuottamaan jatkuvia, tasalaatuisia turvallisuuspalveluja (eli rangaistuksien täytäntöönpanoa). Vangin asiakkuudessa olennaisena henkilöstö pitää sitä, että vähintään lain määrittelemät toiminnot ja palvelut pystytään järjestämään laitoksissa. Vangin asiakkuus muodostuu käytännössä lähinnä henkilökunnan ja vankien ”yhteispelistä” ja vuorovaikutuksesta laitosyhteisössä.

Laitosjärjestyksen looginen horjumattomuus aineistossamme kuvanee osittain uusklassismin ihanteita. Vankila näyttäytyy laitoksena, joka tuottaa vakaata laillista täytäntöönpanoa, jossa pysyvyys on olennaista. Tässä prosessissa vangit vaihtuvat – laitos ja henkilökunta eivät. Vaikka uudistukset vaihtuvat, sama näkökulma jatkuu edelleenkin esimerkiksi RAKE-hankkeen visualisoinnissa, jossa ”vankien läpivirtaus” järjestelmän kautta on arviolta 8000 vankia vuodessa. Laitosjärjestys on ammatillisesti työhönsä suhtautuvalle vankeinhoitajalle ensiarvoisen tärkeää myös toisesta näkökulmasta: vankilassa tapahtuneiden järjestyshäiriöiden vuoksi keskusvirastossa saatetaan kyseenalaistaa vankeinhoitajan ammatillinen kyvykyys (vrt. Nieminen 2004, 8).

Henkilöstö elää aineistossamme kiinteästi vankiloiden ympärivuorokautisessa rytmissä, jossa päiväjärjestyksen sujuvuus ja laitosrauha nousevat tärkeimmiksi tekijöiksi. Vankilan elämänmenossa vankien ja henkilöstön edut ovat näiden asioiden osalta yhtenevät. Tämä arjen rauhallinen sujuvuus henkilöstön ja vankien yhteisenä agendana on havaittu myös meneillään olevassa suomalaisessa vankilatutkimuksessa (Ruckenstein & Teppo 2004, 10, 12, 19). Vastakkain käytännöllisessä ajattelussa eivät asetu kontrolli ja kuntoutus, vaan sujuvuus ja epäjärjestys. Kuntoutukseen liittyvät tavoitteet ovat hyväksytyjä ja kannatettuja silloin, kun ne tuottavat myös laitoksen nykyhetkeen lisää turvallisuutta ja sujuvuutta. Pelkästään vangin etu - tai siitä myöhemmin seuraava yhteiskunnallinenkaan hyöty (uusintarikollisuuden väheneminen) ei henkilökuntaa aineistomme kirjoituksissa vakuuta uudistusten arvoa punnittaessa.

## 14.5 Vankeinhoitaja kahden kulttuurin puristuksessa

Jon Vagg väittää kirjassaan "Prison Systems", että vankeinhoidon henkilöstöllä on työssään kaksi sitä samaan aikaan säätelevää rakennetta: toisaalta henkilöstö on osa vankilaa (täytäntöönpanon toteuttamista käytännössä) ja toisaalta osa vankeinhoidon hallinnollista organisaatiota. Vaggin (1994, 109) mukaan henkilöstö joutuu koko ajan hakemaan toimintatapojaan molempien rakenteiden ja niiden tuottamien ehtojen puristuksessa.

Myös Lucien X. Lombardo toteaa tutkimuksessaan "Guards Imprisoned" (1981), että vartijoiden työstä vain hyvin yleisellä tasolla puhuttaessa voidaan näkökulmat jakaa "säilyttävään" ja "hoitavaan" tai "amatööriin" ja "ammattilaiseen". Työtä tarkemmin tarkasteltaessa siihen liittyviä näkökulmia löytyy lisää: ihmistyön (people work) taso, joka sisältää vankien kanssa työskentelyn niin henkilökohtaisella ihminen—ihminen -tasolla kuin määräysten ja järjestyksen ylläpitämisen virkamiehenä. Toisena laajana tasona Lombardo mainitsee työntekijän kuuluminen monimutkaiseen byrokraattiseen organisaatioon (bureaucratic work). Ihmistyön roolissa työntekijän lähestymistapa on yksilöllinen, määräyksiä tilanteisiin soveltava; byrokratiatyö taas työntää häntä pois yksilöllisyydestä ja korostaa työntekijän muodollista asemaa organisaatiossa. Lombardon mukaan edellä mainittuja työn kehyksiä sitoo yhteen vaihtuva yhteiskunnallinen tilanne ja kulloisetkin poliittiset ja ideologiset päämäärät, jotka muovaavat oikeusjärjestelmää ja sen päämääriä. (Lombardo 1989, 5 - 6.)

Aineistomme mielipiteen ilmaisut sijoittuvat juuri tähän kahden kulttuurin rajapinnalle, jossa käytännön työn tulkintakehyksessä työskentelevä vankeinhoitaja kohtaa hallintokulttuurin tuottaman uudistuksen. Tilanteen jännitteisyys antaa sysäyksen oman näkemyksen ilmaisemiselle. Kirjoittaminen jännitteisellä rajapinnalla saa aikaan myös aineistossa havaittavan kirjoittajan suojautumisen. Muun kenttäväen herätykseksi tarkoitettujen kirjoitusten vastaanoton tavasta ei voi olla täysin varma, joten toisinaan kannattaa suojautua; toisaalta keskusjohdolle tarkoitettujen mielipiteiden esittäjä ei byrokratiakulttuurissa halua henkilöityä – ja suojautuu.

Hallinnon ja käytännön rajapinnalla ei ole olennaista se, miten yksittäisessä laitoksessa jokin uudistus käytännössä toteutetaan – mistä johtuneen aineistossamme välillä esiin tuleva vankeinhoitajien yllättävä yksituumaisuus. Muutoksiin liittyvä henkilöstöryhmien tai vankilaosastojen välinen asemien hakeminen tapahtuu laitoksien työyhteisöjen sisäisessä keskustelussa ja toiminnassa.

# 15 JOHTOPÄÄTÖKSET

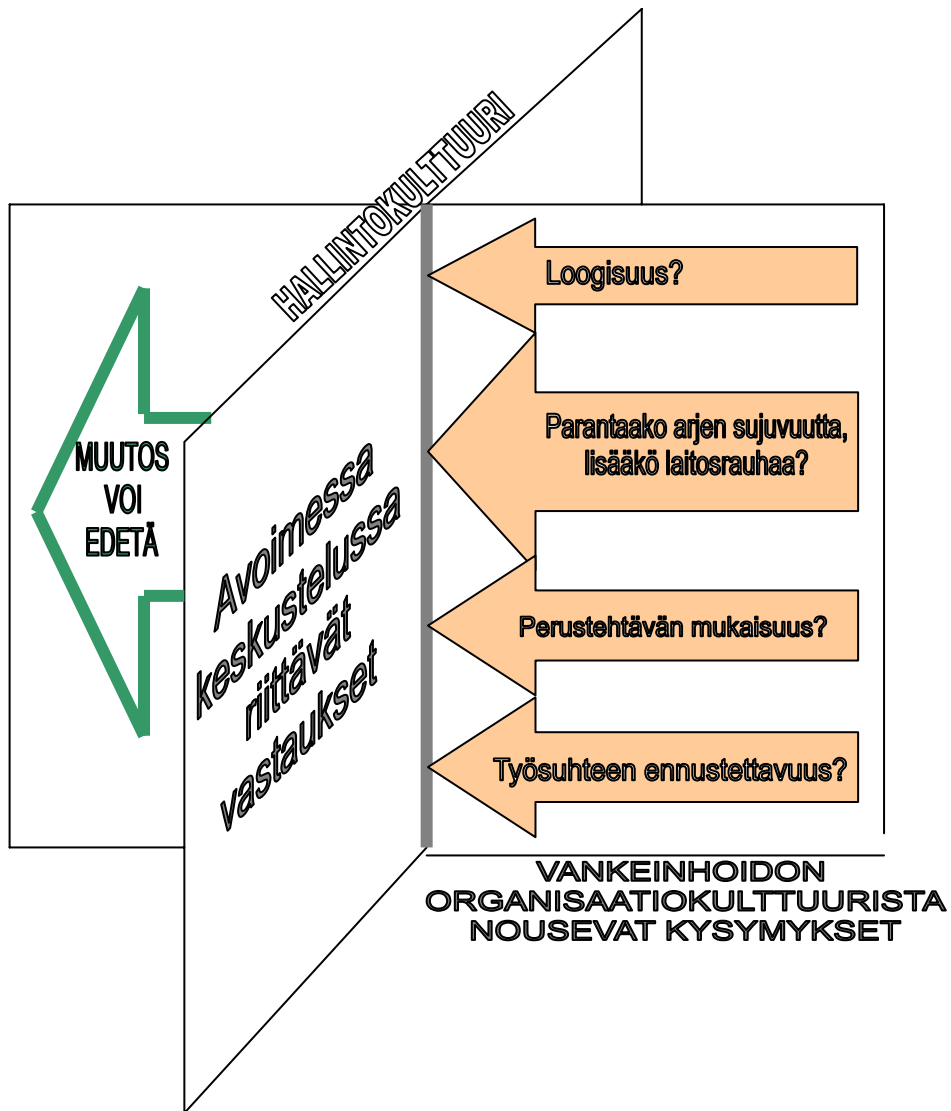
## 15.1 Vankeinhoitajat kysyvät muutoksen mielekkyyttä

Teoriaosuudessa olemme hahmotelleet kuvaa vankeinhoidon organisaatiokulttuurin ja hallintokulttuurin keskinäisestä leikkauskohdasta, jolle mielipiteen ilmaisut sijoittuvat. Kuviossa 5 täydennämme kuvaa niillä johtopäätöksillä, jotka olemme aineistomme perusteella tehneet henkilöstön kysymyksistä muutostilanteessa.

Kuviossa 5 kuvataan, kuinka vankeinhoidon henkilöstö kirjoittelussaan pyrkii käymään muutostilanteeseen liittyvää keskustelua muutoksia tuottavan hallintokulttuurin kanssa. Henkilöstön kysymykset ilmentävät toisaalta kaikille työyhteisöille tyypillistä muutosvaiheen keskustelua, mutta niissä on vankeinhoidon käytännölliselle kulttuurille tyypillisiä piirteitä.

Aineistomme perusteella vankeinhoidon henkilöstön olennaisimmat kysymykset muutosprosessin aikana ovat:

- Parantaako muutos arjen sujuvuutta ja lisääkö se laitosrauhaa?
- Onko muutos looginen ja tarkoituksenmukainen?
- Onko muutos vankeinhoidon perustehtävän mukainen?
- Säilyttääkö muutos vankeinhoitajan työsuhteen ennustettavuuden?



Kuvio 5. Muutosprosessiin liittyvät kysymykset

Muutoskirjallisuuden mukaan henkilöstö kysyy juuri edellä kuvatun kaltaisia asioita (eli tiivistettynä: onko muutos mielekäs ja mitä hyötyä siitä minulle on?) ja tarvitsee niihin vastauksia lähteäkseen mukaan muutosprosessiin. Muutoksen tuojan (eli tässä vankeinhoidon hallintokulttuurin) haasteena on valmistautuminen näihin kysymyksiin ja toisaalta avoimen keskustelufoorumin luominen. Vaikka muutoksen tuojien kannalta henkilöstön kysymykset eivät aina tuntuisi tärkeitä, heidän on muutosteoreetikoiden mukaan valmistauduttava kohtaamaan tämä keskustelu. Vain avoin dialogi muutostilanteissa antaa mahdollisuuden yhteisen

muutosvision luomiselle, mikä on onnistuneen ja etenevän muutosprosessin ehto. (Erämetsä 2003, 38; Järvinen 2000, 55, 58 - 62; Lanning ym. 1999, 139 - 140; Nakari & Valtee 1995, 118 - 127.)

Aidon muutokseen liittyvän dialogin ehtoina voidaan pitää sellaisen henkilöstön ja hallinnon välisen keskustelukulttuurin luomista, jossa käytännöllisen muutostason olemassaoloa tai merkitystä ei kielletä, vaan hallinnollisten lähtökohtien rinnalle nostetaan rehellinen keskustelu siitä, millaisia reunaehtoja muutoksien käytännön toteutuksiin liittyy. Mahdollinen vastustus on voitava tulkita muutenkin kuin asenteelliseksi ja tunneperäiseksi muutosvastarinnaksi, kun henkilöstö asettuu vastarintaan sellaisten muutoksien kohdalla, jotka eivät laitostasolta katsoen näytä mahdollisilta toteuttaa. (Valtee 2002, 25 - 26.)

Toisaalta aineistomme valossa näyttää siltä, että vankeinhoidollisten muutoksien vastaanottamista helpottaa muutoksien perusteleminen käytännön työn kannalta: pelkkä yhteiskunnallinen kehitys tai tutkittu tieto perusteluna ei vakuuta, vaan tarvitaan pohdintaa siitä, miten muutos edistää laitosrauhaa ja työskentelyolosuhteita sekä sujuvoittaa perustehtävän mukaista täytäntöönpanoa. Aineistotamme välittyy edellisen vankeinhoidon paradigman, uusklassismin, huolellinen omaksuminen tutkimuskauden aikana. Voidaan olettaa, että seuraavien vuosikymmenien aikana henkilöstö vastaavasti ottaa työnsä perustaksi nyt aluillaan olevan, uusintarikollisuuden vähentämiseen tähtäävän ajattelutavan.

## **15.2 Vankeinhoitajat muutoksen tiellä**

Aineistossamme tulee esiin selkeä ajallinen muutos. Aineiston alkupuoliskolla henkilöstön suhtautuminen muutokseen jakautuu tasaisesti muutosmyönteisyyteen ja muutosvastaisuuteen. Muutosteoreetikoiden näkemysten mukaan tällainen tilanne lähestyy ideaalia muutosprosessia. Muutokset on havaittu ja niihin reagoidaan, mutta niitä myös kannatetaan ja odotetaan. Tätä aineistomme alkupuolta voisi kuvata muutoksessa mukana olemisen vaiheeksi, muutoksen tiellä kulkemiseksi.

Aineiston jälkipuoliskolla muutokseen suhtautumisessa tapahtuu huomattava muutos, jossa mielipiteet ovat sitä muutosvastaisempia mitä uudempi kirjoitus on. Samalla kirjoittajat lähettävät mielipiteensä yhä useammin uhkan puheavaruudesta käsin. Arvelemme, että tämä kertoo vankeinhoitajien kuormittuneisuuden lisääntymisestä niin muutos- kuin vankimääränkin kasvaessa. Muutosteoreetikoiden mukaan ihmisten vastaanottokyky on rajallinen. Siksi muutosprosesseille on oltava sekä tilaa ihmisten mielissä että toisaalta fyysisiä resursseja (aikaa, rahaa, työvoimaa). Kun henkilöstö käytännön työssään on keskellä vankien



ylIASutusta ja määrärahaniukkuutta, on meneillään olevien suurien muutoksien läpivieminen varsin haasteellinen ja vaikea tehtävä. Pelkäämme, että aineistomme jälkipuolisko kuvaa tilannetta, jossa henkilöstö on liian kuormittuneisuuden vuoksi asettumassa muutoksien esteeksi eli on muutoksien tiellä.

### 15.3 Muutossuunnitelmien hallintokieli ja ihmiskäsitys

Tutustuttuamme tutkimuskauden aikana julkaistuihin valtion ja vankeinhoidon muutossuunnitelmiin havaitsimme, että muutoksien tavoitteet ovat samankaltaisia suunnitelmasta toiseen: halutaan selkiyttää toimintaa, tehostaa sen tuloksellisuutta ja motivoida sekä sitouttaa henkilöstöä. Kaikki tämä kuulosti aluksi hyvin harmoniselta ja kauniilta.

Jari Stenvall kertoo "hallinnon romantisoiduista kielikuvista", joiden tavoitteena on muokata hallinnosta ja suunnitelmista tulevia mielikuvia positiivisiksi ja haluttaviksi (vrt. motivoituminen, sitoutuminen). Hallintokielellä voidaan myös rakentaa ja ylläpitää hierarkkista rakennetta (Stenvall 1997, 191 - 192.), jolloin esimerkiksi uudistus "valutetaan alas" ja käytännön kenttäväki saa sen "passiivisena niskaansa" (Setälä 1996, 30).

Edellä kuvattujen perustelujen tullessa teksteissä vastaan yhä uudestaan – vain eri vuosiluvuin – aloimme pohtia, mikä mahtaa olla hallinnon kuva työntekijöistä, kun henkilöstöä tulee koko ajan pyrkiä motivoimaan ja heidän työskentelyään tehostamaan. Työntekijä, joka tällaista jatkuvaa patistelua tarvitsee, muistuttaa McGregorin (1960) esittämän x- ja y-teorian x-näkemyistä, jossa ihminen on passiivinen, mukavuudenhaluinen ja keskittyy vain perustarpeittensa tyydyttämiseen. Työ on hänelle vastenmielistä eikä hän halua ottaa vastuuta siitä, vaan haluaa tulla johdetuksi ja tarvitsee työskenneläkseen jatkuvaa valvontaa ja pakottamista. (Teoksessa Honkanen 1989, 18.) Pauli Juuti (1982, 72 - 74) kuvaa organisaatiotasolla vastaavaa ilmiötä: hänen organisaatioilmastotyyppiehinsä kuuluu pinnallinen organisaatioilmasto, jossa henkilöstöä on alinomaan motivoitava työskentelyyn. Pohdintaa voisi jatkaa suhteessa henkilöstön muutosvastarintaan – saattaisiko osa muutosvastarinnasta olla reaktiota edellä aavisteltuun ihmiskuvaan?

Aineistostamme nouseva kuva mielipiteitään esittävästä vankeinhoitajista näyttää varsin erilaiselta. Se muistuttaa McGregorin teorian y-näkemyistä, jonka mukaan ihminen on aktiivinen ja itseohjautuva sekä haluaa myös työssään tyydyttää itsensä toteuttamisen, sosiaalisen kanssakäymisen ja arvostuksen tarpeitaan. Hän ottaa mielellään vastuuta ja on kiinnostunut työstään, jos työ vain antaa edellytykset tähän. (Teoksessa Honkanen 1989, 18.)

Y-ihmiskuva on hyvin yhdensuuntainen oppivan organisaation ideaalin kanssa, jossa organisaatio jäsenineen kehittää jatkuvasti myös oppimisprosessiaan. Hätösen mukaan (2000, 9) oppiva organisaatio on huomattavasti tehokkaampi muutoksien omaksumisessa kuin perinteinen hierarkkinen byrokraatia. Hätönen perustelee näkemystään sillä, että yhdessä jaetut muutosvisiot saavat ihmiset pyrkimään aktiivisesti kohti muutosta.

Aineistomme perusteella vankeinhoidon organisaation yleinen taso on toistaiseksi kaukana oppivan organisaation ideaalista ja muutoksien suunta edelleen ylhäältä alaspäin. Tätä selittää osittain vankeinhoidon luonne osana valtion sisäistä turvallisuusorganisaatiota, jonka toimintaa säädellään ja ohjataan lakien avulla. Aineistomme perusteella ei kuitenkaan voida tehdä arvioita siitä, missä määrin yksittäiset laitokset muistuttavat oppivaa organisaatiota soveltaessaan muutoksia käytännön toimintaan.

## **15.4 Vankeinhoidon käytännöllinen tieto**

Kirjoituksissa esiin nousevaa vankeinhoidon arkikäytännöllisyyden tasoa voitaneen pitää osittain yhtenevänä hiljaisen tiedon käsitteen kanssa. Hiljaiselle tiedolle ei löydy yhtä ainoaa määritelmää, mutta esimerkiksi Bo Eneroth jakaa tiedon kolmeen lajiin: teoreettiseen, kokemustietoon ja intuitioon. Näistä kokemusperäinen tieto ja intuitio muodostavat yhdessä hiljaisen tiedon alueen. Hiljaisen tiedon esiin tuomista ja tarkastelua on pidetty tärkeänä ammattitaidon kehittymisen kannalta. Ian Shaw on esittänyt, että esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden tulee tietää se, mitä he tietävät, eli on tärkeää tuoda esiin itsestään selvänä pidettyä hiljaista tietoa ja arvioida sen merkityksellisyyttä työssä. (Molemmat teoksessa Yliruka 2000, 31, 33.)

Vankeinhoitajien hiljaista tietoa ei mielestämme voi sivuuttaa pitämällä käytännön vankeinhoitotietoa pelkästään vanhanaikaisena tai muunlaisella tiedolla korvattavana. Kysymyksessä ei myöskään ole vastakkainasettelu kokemuksellisen intuitiivisen tiedon ja teoreettisen tietopohjan välillä. Hiljainen tieto ei todennäköisesti sekään ole pelkästään myönteistä osaamista, vaan se saattaa olla asenteellisesti väärittynyttä tai vanhaan juuttunutta. Vankeinhoidon hiljaisen tiedon tarkastelu saattaisi kuitenkin olla merkityksellistä vankeinhoidon muutosprosessien yhteydessä: se saattaisi tuoda näkyväksi sitä, mitä jo osataan ja toteutetaan arkipäivässä, lisätä käytännön työskentelyn arvostusta ja auttaa hahmottamaan sen työn kokonaisuutta, johon muutokset vaikuttavat.

## 15.5 Omasta oppimisprosessista

Tämän opinnäytetyön tekeminen on tuonut runsaasti uutta omaan ajatteluunne. Laajan lehtimateriaalin läpikäyminen on syventänyt tietämystänne vankeinhoidon viime vuosikymmenien tapahtumista ja vankeinhoidossa esiintyvistä ajattelutavoista. Kunnioituksemme vanhoja vankeinhoitajia kohtaan on voimistunut ja ylpeys omasta työstänne ja ammattitaidostänne on kasvanut. Moneen otteeseen olemme peilanneet omia ajatuksiamme vankeinhoidosta ja sen kehityksestä kollegojen ansiokkaaseen kirjoitteluun ja taustalla vaikuttaneisiin yhteiskunnallisiin trendeihin. Tekstejä lukiessänne olemme havainneet, miten monien nykyuudistuksien ajattelutavat ja perusideat – kuten myös vankeinhoidon ongelmat – löytyvät jo aineistostänne alkuvuosilta.

Olemme pohtineet omaa suhtautumistänne vankeinhoidon käytännölliseen hiljaiseen tietoon – tiedämmekö itse, mitä tiedämme? Miten itseen vaikuttaa se, että työskentelee organisaatiossa, jolla on pitkät perinteet ja joka on keskellä suuria muutoksia? Opinnäytetyönne johdannossa kuvasimme omaa ristiriitaista suhdettänne vankeinhoidon muutoksiin, jotka toisaalta innostavat ja kiehtovat, mutta toisaalta arveluttavat. Ristiriita on tallella edelleen hyvin elävänä.

## Lähteet

- Aaltonen, E. 2004. Vankeinhoito-lehti 70-vuotta. Vankeinhoito 4/2004. 34–35.
- Ahmavaara S. 1990. Tanskan ”nelikäätiset”. Vankilavirkailija 4/1990. 4–6.
- Alasuutari, P. 1996. Toinen tasavalta. Suomi 1946 – 1994. Tampere: Vastapaino
- Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino.
- Aluevankilan organisaatio, toimivaltasuhteet, henkilöstörakenne ja kustannukset. 2004. Työryhmäraportti 28.2.2004. Rakennemuutoshanke. Rikosseuraamusvirasto.
- Argyris, C. 1992. On Organizational Learning. Massachusett: Blackwell.
- Arnkil, T. 2004. Tutkimustulosten säveltämisestä. Yhteiskuntapolitiikka 69 (2004):1, 77–81.
- Aro, A. 2002. Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Työelämän muutokset ja työhyvinvointi. Helsinki: Edita.
- Arpo, L. 2001. Vankilavirkailija 3/2001. 15.
- Aula, P. 1999 Organisaation kaaos vai kaaoksen organisaatio? Dynaamisen organisaatioviestinnän teoria. Helsinki: Loki-Kirjat.
- Duffee, D.E. 1989. Corrections. Practice and Policy. New York: Random House.
- Duke Veenas.1977. Sitä sun tätä. Uusi Vankeinhoitolehti 1/1977. 27.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus
- Erämetsä, T. 2003. Myönteinen muutos. Vammala: Tammi.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Freeman, R. 1997. Correctional Officers: Understudied and Misunderstood. Teoksessa Prisons. Today and Tomorrow. Toim. Pollock, J. M. Southwest Texas State University. Gaithersburg: Aspen Publication.

Goffman, E. 1969. Minuuden riistäjät. Tutkielma totaalisista laitoksista. Marraskuun Liike.

Haluatko vapauteen päästyäsi myös pysyä vapaana? Silta. Helsingin keskusvankilan numero. 1/1969.

Heikkilä, H. 2001. Ohut ja vankka journalismi. Kansalaisuus suomalaisen uutisjournalismin käytännöissä 1990-luvulla. Tampere: Tampereen yliopisto. Tiedotusopinlaitos. Mediatutkimuksia 1.

Heiskala, R. 1990. Tulkinnan koeteltavuus ja aikakauslehtien analyysi. Teoksessa Mäkelä, K. (toim). Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus. 242–262.

Hirsjärvi, S. 1997. Metodologiset ja teoreettiset lähtökohdat. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä Oy. 117–166.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. 7. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Honkanen, H. 1989. Organisaation ja työyhteisön kehittäminen. Suuntauksia ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos. Katsauksia 106.

Huumeiden torjunnan ja päihdehuollon tehostaminen vankeusaikana. 1991. Työryhmän mietintö. Helsinki: Oikeusministeriö. Oikeusministeriön vankeinhoitosaston julkaisuja 1/1991.

Härkäpää, K., Puumalainen, J., Eskelinen, E., Nurminen, U-M. & Kalimo, R. 1990. Työssä esiintyvät ongelmat ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syyt vankeinhoitolaitoksen henkilöstöllä. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Tutkimuksia 24/1990.

Hätönen, H. 2000. Mistä liikkeelle? Kehitystarveanalyysi oppivan organisaation kehittämiseen. Helsinki: Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Oppimateriaaleja 87.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1999. Diskurssianalyysi liikkeessä. Vuorovaihdus, toimijuus ja kulttuuri empiirisen tutkimuksen haasteina. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1993. Diskurssianalyysin aakkoset. 2. painos. Tampere: Vastapaino.

- Juuti, P. 1992. Yrityskulttuurin murros. Oitmäki: Aavaranta. Aavaranta-sarja nro 31.
- Juuti, P. 1982. Ihmiset organisaation menestystekijänä. Helsinki: LTK:n Erityispalvelut
- Järvinen, P. 2000. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Porvoo: WSOY. Ekonomiasarja.
- Kalimo, R. & Senne, M. 1978. Vankeinhoitohenkilöstön työ ja hyvinvoinnin häiriöt. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I. 2003. Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kettunen, R. 2003. Vankeinhoitajat vaikenevat monella areenalla. Vankilavirkailija 1/2003. 34–35.
- Kettunen, R. 2001. Kontran tulo aiheuttaa julkaisujen työnjaon uudelleenarviointia. Kontra 3/2001. 24–25.
- Kettunen, R. 2000. Valikoivaan työnjakoon. Vankilavirkailija 1/2000. 17.
- Kettunen, R. 1989. Pääluottamusmiehen palsta. Vankilavirkailija 6/1989. 14–15.
- Kettunen, R. 1985. Pääkirjoitus: Vuosi yhteislehteä. Vankilavirkailija 8/1985. 3.
- Kiehelä, H. 1989. Keinot ja niiden soveltaminen johtamisessa. Helsinki: Johtamistaidon opisto. JTO tutkimuksia. Sarja 4.
- Kiviluoto, J. 2000. Pääkirjoitus. Vankeinhoito 4/2000. 1.
- Korte, P. 1973. Tiedonvälityksestä vankilaorganisaatiossa. Vankeinhoito 3/1973, 2-6.
- Koski-Jännes, A. 1995 Huppu silmiltä. Katsaus vankien päihteiden käytön vähentämismenetelmiin ja niiden tuloksellisuuteen. Helsinki: Oikeusministeriö. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston julkaisuja 1/1995.
- Kriminaalihuollon ja vankeinhoidon uusi henkilöstölehti KONTRA. Vankilavirkailija 3/2001, 16.
- Kriminaalihuoltolaitos & Vankeinhoitolaitos 2001. Vuosikertomus 2001. Rikosseuraamusvirasto.

- Kriminaalihuoltolaitos & Vankeinhoitolaitos. 2003. Vuosikertomus 2003. Rikosseuraamusvirasto.
- Kurri, M. & Harjula, A. 2002. Linnanherroista edunvalvojiksi – Suomen vankeinhoitomiesten yhdistys ry. Vankeinhoito 3/2004. 3–5.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede. Vol. 11. 1/1999. 3–12.
- Laine, M. 1991. Johdatus kriminologiaan ja poikkeavuuden sosiologiaan. Helsinki: Tietosanoma.
- Laine, M. 2002. Kuntoutus vankilan tehtävänä. Teoksessa Vankeinhoidon perusteet. Toim. Salminen, M. ja Toivonen, K. Vantaa: Vankeinhoidon koulutuskeskus. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002.
- Lanning, H., Roiha, M. & Salminen, A. 1999. Matkaopas muutokseen. Miten kehittää organisaatiota tehokkaasti ja hallitusti. Helsinki: Kauppakaari.
- Lappi-Seppälä, T. 2004. Vankiluvut – vielä kerran. Haaste 4 / 2004, 7–11.
- Lehto, E. 1992. Tulosohjaus valtionhallinnossa. Helsinki: Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 40.
- Lillrank, P. 1979. Vankeinhoidon varastomiehet. Pro Gradu –työ. Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan sosiaalipsykologian laitos.
- Litmanen, I. 1996. Yhtenäisvirkamiesjärjestelmää kehittämään. Vankeinhoito 2/1996. 13.
- Lombardo, L.X. 1989. Guards Imprisoned. Correctional Officers at Work. (1.painos 1981), toinen painos. Cincinnati: Anderson Publishing.
- Louekoski M. Vankeinhoitohenkilöstön asema uudistusten yhteydessä. Uusi Vankeinhoitolehti 4/1973, 7-9.
- Lång, K.J. 1993. Pääkirjoitus. Vankeinhoito. 6/1993. 1.
- Lång K. J. 1984. Naisvartijakysymys. Vankilavirkailija 2/1984. 4–6.
- Lång, K.J. 1973. Vapausrangaistusjärjestelmän kehittäminen. Teoksessa Mäkelä, K. ja Taipale, I. (toim.) 2004. K. J. Lång. Rikos ja rangaistus, oikeus ja kohtuus. Vantaa: Vankeinhoidon koulutuskeskus. Acta Poenologica 1/2004.

Lång, K.J. 1966. Näkökohtia vankeinhoidon uudistustarpeesta. Teoksessa Mäkelä, K. ja Taipale, I. (toim.) 2004. K. J. Lång. Rikos ja rangaistus, oikeus ja kohtuus. Vantaa: Vankeinhoidon koulutuskeskus. Vantaa Acta Poenologica 1/2004.

Malik, F. 2002. Toimiva johtaminen käytännössä. Helsinki: Multiprint.

McGuire, J. 2003. Rikosten uusintariskin vähentämisessä käytettävät menetelmät – kansainvälisiä näkymiä. Teoksessa What works – mikä toimii vankeinhoidossa ja kriminaalihuollossa? Vantaa: Vankeinhoidon koulutuskeskus. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen oppikirja 1/2003.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp.

Meuronen, E. 1984. Puheenjohtajan palsta. Vankeinhoito 2/1984. 48–49.

Mohell U. 2002. Luentomateriaali Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa kevät 2002.

Myllylä, A. 1998. Pääkirjoitus: Tilinpäätös. Uusi Kriminaalihuolto 3/1998. 3.

Myllylä, A. 1997. Mistä on kysymys vartijat? Uusi Kriminaalihuolto 4/1997, 28.

Myllylä, A. 1993. Tulosjohtaminen vankeinhoitolaitoksessa. Uusi Kriminaalihuolto 1/1993. 14–15.

Myllylä, A. 1991. Vankila työyhteisönä – työyhteisö vankilana. Teoksessa Lindfors, O. & Paakkola, E. ja Pyykkänen, K. 1991 Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuurissa. Jyväskylä: Atena Kustannus

Myllylä, A. 1984. Pääkirjoitus: Lähtökohtana humanisuus. Uusi Kriminaalihuolto 2/1984. 3.

Mäkelä, K. (toim.). 1990. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.

Mäkelä, K. & Taipale, I. (toim.) 2004. K. J. Lång. Rikos ja rangaistus, oikeus ja kohtuus. Vantaa: Vankeinhoidon koulutuskeskus. Acta Poenologica 1/2004.

Määttä, S. & Ojala, T. 1999. Tasapainoisen onnistumisen haaste. Johtaminen julkisella sektorilla ja balanced scorecard. Helsinki: Valtiovarainministeriö. Hallinnon kehittämiskeskus.



Naisten asemaa tutkivan komitean mietintö 1970:A8. Helsinki: Valtioneuvosto.

Nakari, R. & Valtee, P. 1995. Menestyvä työyhteisö. Yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Helsingin kaupunki

Nieminen, M. 2004. Johdon vaihtuminen pienessä vankilassa. Case-tutkimus vankilan johtamisen menestystekijöistä. Vantaa: Vankeinhoidon koulutuskeskus. Helsingin yliopiston täydennyskoulutuslaitos: Julkisen johtamisen PD-koulutusohjelman erikoistyö 2002.

Pajuoja, J. 1995. Vankeinhoito 2000. Suomalaisen vankeinhoidon kehitysnäkömät ja tutkimustarpeet. Korja: Omakustanne.

Peltola-Lampi, T. 1985. Koulutusuudistus. Vartijan työnkuva muuttuu. Uusi Kriminaalihuolto 4/1985. 16–17.

Peltola-Lampi, T. 1984. Vankeinhoitoalan koulutuksen uudistamista suunnitelleen työryhmän mietintö. Uusi Kriminaalihuolto 1/1984. 41.

Peräkylä, A. 1997. (Ensimmäinen painos 1986). Vartijan näkökulma. Tutkimus vanginvartijan työhön liittyvästä tulkintakehyksestä. 2. täydennetty painos. Helsinki: Tietosanoma. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 6/97.

Pettinen A. 1994. Työn ja työyhteisön kehittäminen Pohjois-Karjalan lääninvankilassa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu tutkielma.

Psykiatriset ja psykologiset palvelut vankeinhoidossa. 1968. Uusi Vankeinhoito-lehti 5-6/1968. 71–72.

Päätöksenteko ja osallistuminen vankeinhoitotyössä, 1973. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston selvite 7822:1. 15.11.1973.

Rainio, O. Herra Päätoimittaja. Uusi Vankeinhoito-lehti 8/1976. 30.

Roine, M. 2004. Huumeidenkäytön merkitykset internetin keskusteluryhmässä. Diskurssianalyttinen tapaustutkimus A-klinikkasäätiön Päihdelinkin Saunafoorumista. Helsinki: A-klinikkasäätiö. A-klinikkasäätiön monistesarja nro 39.

Ruckenstein M. & Teppo A. 2004. Tilaan sijoitetut: romanit ja virolaiset suljetussa vankilassa. Lehdessä Suomen Antropologi. 3/2004. Vol. 29. 9–21.

Ruokanen, M. 1981. Ihmiskäsitys vapausrangaistuksen täytäntöönpanoa koskevassa lainsäädännössä Suomessa 1889 – 1980. Helsinki: Oikeusministeriön vankeinhoito-osasto. Vankeinhoidon historiaprojektin julkaisu 7/1981.

Ruuska, P. 2002. Kuviteltu Suomi. Globalisaation, nationalismin ja suomalaisuuden punos julkisissa sanoissa 1980–1990-luvuilla. Tampere: Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Akateeminen väitöskirja.

Saari, H. 1985. Vankilalaitos ja julkisuus. Uusi Kriminaalihuolto 1/1985, 31–33.

Saarinen, K., Lusa, S., Vartia, M. & Gruenewald, V. 2002. "Kykyä tykyyn linnassa" Vankeinhoitolaitoksen työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämishanke. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2002.

Salminen, M. 2002a. Vankeinhoidon tulevaisuus: Suunnittelun lähtökohdat. Teoksessa Salminen, M. ja Toivonen, K. (toim.) Vankeinhoidon perusteet. Vantaa: Vankeinhoidon koulutuskeskus. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002.

Salminen M. 2002b. Vantaan vankilan vihkiäisissä 12.6.02, Vankeinhoito 4/2002, 3

Sarala, U. 2000. Toiveista totta. Työyhteisön kehittäminen käytännössä. Helsinki: Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Oppimateriaaleja 86.

Schein, E. 2001. Yrityskulttuuri – selviytymisopas. Tietoa ja luuloja kulttuurimuutoksesta. Helsinki: Laatuokeskus.

Setälä, M-L. 1996. Seireenien laulut. Muutoksen läpivienti johdon työnä. 2. painos. Tampere: Hallinnon kehittämiskeskus ja Tampereen aluetyöterveyslaitos.

Selvitys RTA-uudistuksen toteutumisesta 1989. Oikeusministeriö. Vankeinhoitoasiain neuvottelukunta 6:1989.

Silta. 1969. Helsingin keskusvankilan numero 1/1969.

Soine, V. 1968. Jälleen ristivetoa Suomen kriminaalipolitiikassa, vankeinhoitoa keväästä 1967 kevääseen 1968. Vankeinhoito 2/1968. 46-54.

Soine, V. 1963. RTA:n uudistamistarvetta koskeva muistio 18.11.1963.

Soukola, T. 1999. Karl Johan Lång. Kansallisbiografia-verkkójulkaisu. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden Seura. Saatavissa osoitteessa <http://www.kansallisbiografia.fi>

- Stenvall, J. 1997. Teoksessa Mälkiä, M. & Stenvall, J. (toim.) Kielen vallassa. Tampere. Tampereen yliopisto.177–195.
- Suojoki, S. 2004. UPJ - Muutos palkkausjärjestelmässä. Raportti kehittämiss-hankkeesta Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa.
- Sydänmaanlakka, P. 2001. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. 2. painos. Helsinki: Gummerus. Enterprise Adviser –kirjasarja nro 17.
- Taipale, I. 1965. Valokeila vankilaan. Ylioppilaslehti no 27/1965, siteeraus Vankeinhoito 6/1965. 226–228.
- Temmes, M.1991. Julkinen johtaminen. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.
- Temmes, M. 1989. Virastojen kehityskaaret. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.
- Tiihonen, P. & Tiihonen, S. 1990. Keskitetyn suunnittelun nousu ja tuho. Jääh-yväiset alistavalle pysähtyneisyyden ajan suunnittelulle. Helsinki: Valtion paina-tuskeskus.
- Tiihonen, S. & Ylikangas, H. 1992. VIRKA VALTA KULTTUURI. Suomalaisen hallintokulttuurin kehitys. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.
- Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi vankeinhoitolaitokses-sa. Työryhmän raportti 23.8.2001. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2001
- Toivio, O. 1975. Pääkirjoitus. Ken härillä kyntää... Vankeinhoito 5/1975. 1
- Tourunen, J. 2000. Epäilyksen polttopisteessä. Tutkimus päihdekuntoutusosas-tosta vankilassa. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hel-sinki: Stakes. Tutkimuksia 112.
- Tuomela, J. 2000. Pääkirjoitus. Vankilavirkailija. 4/2000. 3.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2. pai-nos 2003. Helsinki: Tammi
- Uhinki, P. 1996. Virkamiehistä lähityöntekijöiksi. Vantaa: Vankeinhoidon koulu-tuskeskus. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen opetusmoniste 2/1996.

Vagg, J. 1994. Prison Systems. A Comparative Study Of Accountability in England, France; Germany, and Netherlands. Oxford: Clarendon Press.

Valtee, P. 2002. Uhkista mahdollisuuksiksi. Organisaatiomuutoksen toteuttaminen työyhteisön haasteena. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Kuntayhtymä.

Vankeinhoitolaitoksen henkilöstön käytön tuloksellisuus. 21.11.1994. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus nro 218/54/94

Vankeinhoitolaitoksen laatu, tuottavuus ja tulosohjaus. 1995. Työryhmän raportti. Helsinki: Oikeusministeriö. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston julkaisuja 5/1995.

Vankilavirkailijain liitto 8.2.1996. Vankeinhoito-osastolle jätetty kirjelmä koskien Vahon esittämiä rajoituksia työvuorotaulukoiden laadintaan.

Vesander, U. 2003. Kynnys esittää mielipiteitä on edelleen korkea. Kontra 3/2003. 39.

Vesander, U. 2001. Organisaatiouudistus. Kontra 1/2001.

Viitala, R. 2002. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Vähäkoski, R. 1994. Naisvartijoiden asema Suomen miesvankiloissa. Tutkielma vankeinhoitotutkintoa varten. Vantaa: Vankeinhoidon koulutuskeskus.

Yliruka, L. 2000. Sosiaalityön itsearviointi ja hiljainen tieto. Kuopion yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Helsinki: Stakes. FinSoc Työpapereita 2/2000.

## KÄYTETYT LYHENTEET

Tekstissä lehtien nimistä käytetyt lyhenteet

K	Kontra
UKH	Uusi Kriminaalihuolto
UVHL	Uusi Vankeinhoitolehti
VH	Vankeinhoito
VV	Vankilavirkailija

Muut tekstissä tai suorissa lainauksissa käytetyt lyhenteet

KHL tai khl	Kriminaalihuoltolaitos
RAKE-hanke	rakenneuudistushanke
Rise	Rikosseuraamusvirasto
RTA	asetus rangaistusten täytäntöönpanosta
Vaho tai vaho	Vankeinhoito-osasto
VHKK tai Vhkk	Vankeinhoidon koulutuskeskus
VHL tai vhl	Vankeinhoitolaitos

# Liitteet

Liite 1

Aineiston järjestelmissä käytetty apukortti

Artikkelin juokseva numero					
Lehden nimi	VV	UVHL	VH	UKH	K
Vuosikerta					
Ilmestymisvuosi					
Lehden numero					
Sivunumerot					
Muutos					
Muutosvaihe	1	2	3	4	
Kirjoittajan näkökulma					
Perustelut					
Muutoksen kohde	1	2	3	4	5
Ympäristö	mielipidek	haastattelu	piilotettu	huumori	
Suojaus	oma nimi	nimimerkki	järjestö		
Erityistä					

Vankeinhoitajat muutoksen tiellä -julkaisu on tutkimus vankeinhoiton henkilöstön suhtautumisesta alan muutoksiin vuosina 1965 – 2003. Tutkimusaineisto on kerätty vankeinhoitoalan lehdistä ja on koostunut pääosin mielipidekirjoituksista ja haastatteluista.

Muutosteorioiden mukaan muutosprosessien tuloksekas toteuttaminen vaatii suunnittelijoiden ja henkilöstön välistä vuoropuhelua. Muutoksien käsittelemiseen vaikuttaa alan organisaatiokulttuuri, jonka tunteminen on muutosprosessien onnistumisen edellytys. Rikosseuraamusalan lehdet muodostavat yhden niistä keskustelufoorumeista, joilla henkilöstö voi tuoda julki muutoksiin liittyviä mielenkiintoisia asioita. Tutkimuksessa tarkasteltiin lehtikirjoittelussa esiin tulevaa vankeinhoiton organisaatiokulttuuria.

Vankeinhoiton organisaatiokulttuuri näyttäytyy aineistossa käytännöllisenä, arjen sujuvuutta ja laitosrauhaa painottavana. Henkilöstö ankkuroi työnsä sen lailliseen perustaan, loogiseen täytäntöönpanon toteuttamiseen ja työsuhteen ennustettavuuteen.

**ISSN 1458-7238**  
**ISBN 951-799-081-2**



LAUREA

[www.laurea.fi](http://www.laurea.fi)