



# LAUREA

# Valvontahenkilöstön näkemyksiä turvallisuuden toteutumisesta Riihimäen vankilan C-osastoilla



Hyttinen, Meri

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Tikkurila

## Valvontahenkilöstön näkemyksiä turvallisuuden toteutumisesta Riihimäen vankilan C-osastoilla

Meri Hyttinen  
Rikosseuraamusalan  
koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Marraskuu 2010

Meri Hyttinen

Valvontahenkilöstön näkemyksiä turvallisuuden toteutumisesta Riihimäen vankilan C-osastoilla

Vuosi 2010

Sivumäärä 61

---

Opinnäytetyö on Laurea-ammattikorkeakoulun rikosseuraamusalan opinnäytetyö. Tutkin työnsäni valvontahenkilöstön näkemyksiä turvallisuuden toteutumisesta Riihimäen vankilan C-osastolla. Tarkoituksena on selvittää valvontahenkilöstön näkemys turvallisuuden tilasta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Kartoitan turvallisuuden toteutumisen lisäksi valvontahenkilöstön kokemuksia vankien ja varautumisen merkityksestä työturvallisuuteen.

Opinnäytetyön aineisto koostuu yhdeksästä puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineisto kerättiin huhtikuussa 2010. Teoreettinen viitekehys koostuu pääasiassa vankila- ja työturvallisuudesta, joiden lisäksi paneudun vankilakulttuuriin, voimankäyttöön sekä väkivaltaan vankeinhoitotyössä. Tarkastelen turvallisuuden toteutumista henkilökunnan ja vankien vaikutuksen näkökulmasta, enkä paneudu esimerkiksi palo- tai pelastusturvallisuuteen. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisin tutkimusmenetelmin.

Haastatteluaineiston mukaan C-osaston henkilökunta kokee merkittävämmäksi ongelmaksi ajoittaisen henkilökuntavajeen osastolla, joka pitkään jatkuessaan aiheuttaa tyytymättömyyttä, kiirettä ja vaikeuksia päivätoimintojen järjestämisessä. Valvontahenkilöstön mielestä henkilökunnan oikea, päivittäinen määrä on kuitenkin riittävä turvallisuuden ylläpitämiseksi.

Toinen tutkimusaineistosta esille noussut, huomattava tekijä turvallisuuden takaajana on vankituntemus. Valvontahenkilöstö näkee haastattelujen perusteella vankituntemuksen olevan tärkeää vaativiin tilanteisiin varautumisessa sekä ennakkoinnissa. Haastateltavat kokivat vangeista saatavien taustatietojen olevan riittäviä työturvallisuuden kannalta, joskin suurin osa oli sitä mieltä, että päivittäinen kanssakäyminen ja siinä tapahtuvat muutokset ovat merkityksellisempiä kuin erilliset vangeista saatavat tiedot.

Valvontahenkilöstön mielestä keväällä 2010 pidetyt voimakeinokoulutukset ovat positiivinen kehityksen suunta, jota tulisi ehdottomasti jatkaa tulevaisuudessa. Esille nousi myös toive alkutilanneharjoitusten lisäämisestä, jolloin olisi mahdollista välttää tilanteen kehittyminen voimankäyttötilanteeksi. Henkilökunta toi esille avunsaannin toimivuuden, jonka voidaankin haastattelujen perusteella katsoa toimivan moitteetta.

Ohjeistus arjessa esiintyviin rutiinitehtäviin ja arjesta poikkeaviin, vaativiin tilanteisiin koettiin pääosin hyväksi ja toimivaksi. Osa kuitenkin toivoi ohjeistukseen tarkkuutta ja paneutumista toimipaikkojen erityispiirteisiin. Haastateltavat kokivat tärkeänä osana ohjeistusta tilanteista keskustelemisen työtovereiden kanssa. Turvallisuuteen liittyvien kehittämistoimpiteiden voidaankin tutkimusaineiston mukaan katsoa liittyvän vajeen vähentämiseen, koulutusten jatkamiseen sekä ohjeistuksen ja perehdytyksen kehittämiseen.

Asiasanat: Työturvallisuus, turvallisuus, valvontahenkilöstö, vankila, varautuminen

Meri Hyttinen

Supervision personnel's views on the implementation of safety in Riihimäki prison's ward C

Year 2010

Pages 61

---

This is Laurea University of Applied Sciences Thesis in Degree Programme in Criminal Sanctions. In this thesis I study supervision personnel's views of safety in Riihimäki prison's ward C. The focus is on supervision personnel's views about the present state of security and the factors that influence it. In addition to actualization of security I describe supervision personnel's experiences about the meaning of inmates and anticipation into work safety.

The material for this Thesis consists of nine semistructured interviews that were analyzed with material based contents analysis. The material was collected in April 2010. The theoretical context consists mainly of prison and work safety. In addition to that I explore prison culture, the use of force and violence in prison work. I examine the implementation of safety from the impact point of view of personnel and inmates and I will not go into for example fire- or rescue safety. This Thesis has been carried out with qualitative methods.

According to the interview material the staff in C-ward experiences that the main problem is the occasional staff deficit, that when prolonged, it causes dissatisfaction, hurry and difficulties in arraigning daily functions. However, the supervision staff thinks that the right, daily sizing of personnel is enough for ensuring safety.

Other aspect risen out of the material, a significant factor in establishing safety, is inmate knowledge. Based on the interviews, the supervision personnel see inmate knowledge as important in the anticipation of demanding situations. The interviewees saw that the information about the inmates' backgrounds is sufficient. Nevertheless most of them thought that the daily interaction with the inmates and the changes in it are more important than the detached information given.

From the supervision personnel's point of view the rehearsals in force training held in spring 2010 are a positive improvement that should absolutely be continued in the future. There also came up a wish about adding more initial situation training, so that it would be possible to avoid the development of the situation into a force situation. The staff brought up the functionality in assistance to help, that based on the interviews can be said to be functioning flawlessly.

The instructions for routine tasks and demanding situations were seen as good and functional. However, some interviewees wished more accuracy and dedication into the wards specific needs. They also experienced talks with coworkers a major part of guidance. Security-related development measures can be considered according to the research material be related to deficit reduction, training and continuing guidance and orientation development.

Key words: Safety at work, safety, supervision personnel, prison, anticipation

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	4
2	OPINNÄYTETYÖN KESKEISET LÄHTÖKOHDAT JA KÄSITTEET .....	5
2.1	Rikosseuraamuslaitos .....	5
2.2	Vankeinhoito .....	6
2.3	Riihimäen vankila .....	7
2.3.1	Riihimäen vankilan C-osaston erityispiirteet .....	7
2.4	Aikaisemmat tutkimukset .....	11
3	VANKILATURVALLISUUS TOOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ .....	13
3.1	Voimankäyttö .....	15
3.2	Vankilakulttuuri .....	16
3.3	Työturvallisuus .....	17
3.4	Väkivallan uhka vankeinhoitotyössä .....	18
3.5	Teoreettisen viitekehyksen suhde tutkimukseen .....	20
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	20
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN .....	21
5.1	Haastateltavat .....	21
5.2	Haastattelut ja niiden kulku .....	22
6	AINEISTO JA MENETELMÄT .....	23
6.1	Teemahaastattelu .....	24
6.2	Aineiston analyysi .....	25
6.3	Eettisyys ja luotettavuus .....	27
7	TUTKIMUSTULOKSET .....	28
7.1	Vankien vaikutus turvallisuuden toteutumiseen .....	28
7.1.1	Vankien taustat ja niiden vaikutus työskentelyyn .....	29

7.1.2	Vankien välisten suhteiden vaikutus työhön.....	31
7.1.3	Henkilökunnan kokemuksia väkivallasta tai sen uhasta .....	32
7.2	Varautuminen .....	34
7.2.1	Vaativan tilanteen määritelmä .....	35
7.2.2	Ohjeistuksen toteutuminen varautumisessa ja vaativissa tilanteissa .....	36
7.2.3	Avunsaanti ja varustus vaativissa tilanteissa.....	37
7.2.4	Valvontahenkilöstön määrän riittävyys.....	38
7.3	Turvallisuustilanne.....	40
7.3.1	Nykytilanne.....	40
7.3.2	Kehittämisehdotukset .....	41
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	42
8.1	Työturvallisuuden toteutuminen .....	42
8.2	Vankituntemuksen merkitys sekä dynaamisen turvallisuuden toteutuminen.....	45
8.3	Henkilökunnan ohjeistus ja kouluttaminen.....	47
8.4	Henkilökuntavajeen vaikutukset .....	50
9	LOPUKSI .....	52
	LÄHTEET .....	53
	TAULUKOT.....	56
	LIITTEET .....	57
	Liite 1 .....	57
	Liite 2 .....	60
	Liite 3 .....	61

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöprosessini sai alkunsa elokuussa 2009, jolloin sain opinnäytetyöni aiheen Riihimäen vankilan turvallisuudesta vastaavalta apulaisjohtajalta Tommi Flytströmiltä. Aihe on opinnäytetyöprosessin aikana muuttanut muotoaan alkuperäisestä aiheesta tutkimuksellisempaan ja valvontahenkilöstön kokemuksia käsittelevämpään suuntaan. Aiheen valinta perustui omiin mielenkiinnon ja osaamisen kohteisiin, sillä Riihimäen vankila toimintaympäristönä oli tullut tutuksi vartijan sijaisuuksien myötä.

Opinnäytetyöni on aineistolähtöinen tutkielma, jonka viitekehys pohjautuu vankila- ja työturvallisuuden lisäksi lakiin. Tutkielma on vahvasti aineistolähtöinen. Käsittelem opinnäytetyössäni viitekehysten lisäksi keskeisiä käsitteitä, jonka avulla sijoitan opinnäytetyön kontekstiin. Koen edellä mainitun olevan tärkeä erityisesti niiden lukijoiden kannalta, joille rikosseuraamusala on vieras ympäristö. Käsittelem opinnäytetyöni prosessia aineiston hankinnasta lähtien sekä pohdin tutkielmani eettisyyden ja luotettavuuden toteutumista.

Keskeisenä menetelmänä opinnäytetyössäni on puolistrukturoidut, teemahaastattelun keinoin toteutetut valvontahenkilöstön haastattelut, jotka toimivat opinnäytetyöni empiirisenä aineistona. Haastattelujen avulla pystyn tuomaan esille henkilökunnan näkemyksiä, jotka osaltaan tukevat opinnäytetyöni työelämälähtöisyyttä. Esittelen haastatteluista lähtöisin olevat tutkimustulokset, joiden pohjalta olen kirjoittanut opinnäytetyöni johtopäätökset. Opinnäytetyö antaa tietoa siitä, millaisena C-osaston henkilökunta kokee turvallisuuden tämänhetkisen tilan olevan. Opinnäytetyö on siis eräänlainen raportti, josta saadut tulokset antavat tietoa ja vahvistavat jo aikaisemmin oletettuja asioita.

Opinnäytetyöni toteutumisesta ja onnistumisesta haluan kiittää Riihimäen vankilan apulaisjohtajaa Tommi Flytströmiä, jonka avulla opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle ja oli mahdollista toteuttaa. Kiitokset myös opinnäytetyöni ohjaajalle, Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen yliopettajalle Matti Vesanmaalle, joka on kärsivällisesti neuvonut hankalissakin asioissa. Ilman ohjausta opinnäytetyöni tavoitteita olisi ollut mahdotonta saavuttaa. Suurin kiitos kuuluu Riihimäen vankilan C -osaston valvontahenkilöstölle, joka ystävällisesti osallistui haastatteluiden myötä opinnäytetyöni tekemiseen.

## 2 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET LÄHTÖKOHDAT JA KÄSITTEET

### 2.1 Rikosseuraamuslaitos

Opinnäytetyöni kirjoittamisen aikana rikosseuraamusala on läpikäynyt suuren muutoksen. Opinnäytetyöni suunnitteluvaiheessa vuonna 2009 rikosseuraamusalan toimijoina olivat vielä Rikosseuraamusviraston alaisuudessa toimineet Vankeinhoitolaitos sekä Kriminaalihoitolaitos, jotka vuoden 2010 alussa voimaan tulleen organisaatiouudistuksen myötä yhtenäistyvät Rikosseuraamuslaitokseksi. Pääasiallinen tehtävä pysyi kuitenkin samana. Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on valvoa rangaistusten täytäntöönpanoa ja toimeenpanna sekä yhdyskunta- että vankeusrangaistuksia, jonka lisäksi tavoitteena on lisätä tuomittujen valmiuksia rikoksettoomaan elämään. Uudistuksen tavoitteena oli yhtenäistää rangaistusten täytäntöönpanoa sekä karsia hallinnollisia päällekkäisyyksiä. (Vuosikertomus 2009: 1.) Rikosseuraamuslaitos toimii oikeusministeriön alaisuudessa.

Rikosseuraamuslaitos muodostuu keskushallintoyksiköstä, kolmesta täytäntöönpanoalueesta sekä terveydenhuoltoyksiköstä, joiden lisäksi siihen kuuluu Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, joka vastaa alalle tulevien koulutuksesta sekä henkilöstön täydennyskoulutuksesta. (Rikosseuraamuslaitos C). Rikosseuraamuslaitoksen uudet keskushallintopaikat sijaitsevat Helsingissä, Tampereella ja Kuopiossa. Rikosseuraamusalueet jakautuvat Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueisiin, jotka jakautuvat vielä pienempiin rikosseuraamuskeskuksiin (kts. Liite 1).

Rikosseuraamuslaitos koostuu suljetuista vankiloista, avovankiloista, yhdyskuntaseuraamus-toimistoista sekä arviointiyksiköistä, joiden lisäksi hallinnolliset tukitoimet suoritetaan aluekeskuksissa. Vankipaikkoja yhdellä rikosseuraamusalueella on noin 1100, ja vangit pyritään sijoittamaan mahdollisimman lähelle kotipaikkaansa (VankL 4 luku, 8§). Rikosseuraamuslaitoksessa työskentelee yhteensä noin 3160 työntekijää, joista noin 1500 henkilöä työskentelee valvontasektorilla. (Vuosikertomus 2009: 3-4.)

Opinnäytetyöni kannalta organisaatiomuutos on vaikuttanut opinnäytetyöni toteutumiseen. Organisaatiomuutoksen vaikuttaessa koko rikosseuraamusalaan myös joidenkin yksiköiden toimipaikat muuttivat, jolloin myös Etelä-Suomen sijoittajayksikkö muutti Riihimäeltä Helsinkiin uutena Arviointikeskuksena. Riihimäen vankilan sijoittelussa olevien vankien vankipaikat vapautuivat vankilan omaan käyttöön, joka aiheutti muutoksia osastojen luonteisiin. Joidenkin osastojen toimintaperiaatteet ja sijoittamisen perusteet muuttuivat toukokuun 2010 aikana. C-osastoilla muutos koski yhtä asuinosaosastoa. Kyseinen muutos vankilan sisällä asettaa jonkin verran haasteita kirjallisen, vankilan sisältä saadun aineiston hyödyntämiseen opinnäytetyössä sekä opinnäytetyön tuloksien soveltamiseen työelämässä.



## 2.2 Vankeinhoito

Rikosseuraamuslaitos vastaa vankeusrangaistuksen, tutkintavankeuden ja sakon muuntorangaistuksen täytäntöönpanosta sekä tuomitun valmiuksien parantamisesta rikoksettomaan elämään (Vuosikertomus 2009: 8). Vankeuslaissa (1 luku, 2§) vankeusrangaistuksen tavoite määritellään seuraavasti: *”Vankeuden täytäntöönpanon tavoitteena on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusaikana.”*

Vankeuslaki (1 luku, 3§) määrittää vankeuden sisällöksi vapauden menettämisen tai sen rajoittamisen, joista ei saa aiheutua tuomitulle enempää rajoituksia kuin laissa on määrätty tai itse rangaistuksesta välttämättä aiheutuu. Vankeuslaissa painotetaan myös täytäntöönpanon turvallisuutta niin yhteiskunnalle kuin täytäntöönpanoon osallistuvalla henkilökunnalla sekä vangeille. Viranomaisten tehtävänä onkin huolehtia vankeusajan turvallisuudesta siten, että vangittujen henkilökohtainen koskemattomuus on taattu niiltä osin, miltä se on oikeudeton. Vankilassa vallitsevat olot on oltava mahdollisimman pitkälle samankaltaiset kuin yhteiskunnassa, mikä tarkoittaa muun muassa terveydenhuollon toimivuuden takaamista ja mahdollisuuksia toimintakyvyn ylläpitoon.

Jari Lohen (2002: 99) mukaan vankeinhoidon keskeisempänä vastuualueena on valtion sisäisen turvallisuuden ylläpitäminen yhdessä muiden viranomaisten kanssa. Vankilan voidaan katsoa vaikuttavan yhteiskuntaan sekä erityisesti yleisestävasti. Erityisestävyydellä tarkoitetaan vangitsemisen vaikutusta yksilön mahdollisuuksiin tehdä rikoksia eristämällä yksilö mahdollisista uhreistaan sekä pyrkimällä erilaisten toimenpiteiden avulla siihen, että yksilö ei vapaututtuaan syyllisty uusiin rikoksiin. Yleisestävyyteen liittyy vahvasti pelote, jolloin jo pelko vankilaan joutumisesta estää tekemästä rikoksia. (Lohi 2002: 100.)

Vankilasta vapautuminen on tarkoitus toteuttaa hallitusti vaiheittain avolaitosten ja koevapauden avulla, joilla pyritään lisäämään vankilasta vapautumisen turvallisuutta. Vankeusaikaisilla toiminnoilla pyritään elämänvalmiuksien kasvattamiseen ja uusintarikollisuuden vähentämiseen. Suunnitelmallinen vankeusaika sisältää rangaistusajan suunnitelman, vapauttamissuunnitelman sekä valvontasuunnitelman laatimisen jo vankeusaikana. (Vuosi kertomus 2009: 8, 12.) Kriminaalipoliittisen linjauksen mukaisesti rikosseuraamukset tulevatkin keskittymään tulevaisuudessa yhä enemmän yhdyskuntaseuraamuksiin, eli vapaudessa suoritettaviin rangaistusmuotoihin (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010-2015: 6).

## 2.3 Riihimäen vankila

Riihimäen vankila on 223-paikkainen korkean turvallisuustason suljettu laitos, jonne sijoitetaan pääasiassa yli kahden vuoden tuomion saaneita miesvankeja Etelä-Suomen rikosseuraamusalueelta (Rikosseuraamuslaitos A). Henkilöstön määrä laitoksessa on noin 160 henkeä (Rikosseuraamuslaitos B). Riihimäen vankila kuuluu Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen Länsi-Uudenmaan rikosseuraamuskeskukseen yhdessä Jokelan vankilan ja Espoon yhdyskuntaseuraamustoimiston kanssa (Vuosikertomus 2009: 3).

Riihimäen vankila aloitti toimintansa Helsingin keskusvankilan alaisena työsiirtolana, josta se pian muuttui itsenäiseksi Riihimäen varavankilaksi vuonna 1929. Vuonna 1929 oli havahduttu vankimäärien kasvuun ja vankipaikkojen vähyyteen, joten tarve uudelle vankilalle oli ilmeinen. Uuden vankilan sijainniksi valikoitui Riihimäki muun muassa rautatien tuomien etujen, edullisen sijainnin ja sopivan rakennuspohjan vuoksi. Rautateiden olemassaolo helpottaisi vankien kuljetusta ja vankilan tuotteiden kuljetusta. Vuonna 1939 rakennustöiden valmistuttua varsinainen Riihimäen varavankila muutti nimensä Riihimäen keskusvankilaksi. Aina vuoteen 1972 vankila toimi niin sanottuna maatalousvankilana, sen hallinnassa olleen Sammaliston tilan tarjoamien työmahdollisuuksien vuoksi. Tila luovutettiin Valtion polttoainokeskuksen hallintaan vuonna 1972, jolloin vankilan toiminta muuttui teollisuusvankilan periaatteiden mukaiseksi. (Rikosseuraamusvirasto 2009.)

Riihimäen vankilassa vangeilla on monipuoliset mahdollisuudet työhön ja koulutuksen hankkimiseen. Petter Forsströmin vuonna 1948 perustamassa ammattikoulussa on mahdollista suorittaa kone-, auto- ja metallialan perustutkintoja. Nykyisin myös oppisopimuskoulutus sekä peruskoulun ja lukion suorittaminen on mahdollista. Vangit voivat työskennellä Riihimäen vankilassa muun muassa pakkausosastolla, metallipajalla, puuteollisuudessa, entisöinnissä tai kiinteistönhuollossa. Pakkaustyöt suoritetaan alihankintatyönä. Nykyisen vankeinhoidon kehitysuunnan mukaisesti Riihimäen vankilassa toteutetaan monipuolista kuntouttavaa toimintaa. (Rikosseuraamusvirasto 2009.) Vankilassa on mahdollista osallistua erilaisiin akkreditoituihin toimintaohjelmiin tai arkielämän taitojen parantamiseen tähtäävään toimintaan.

### 2.3.1 Riihimäen vankilan C-osaston erityispiirteet

Riihimäen vankilan C-osasto koostuu viidestä eri asuinkerroksesta, joita kutsutaan nimillä C1, C2, C3, C4 ja C5. Kaikki asuinosaat C-osastolla ovat suljettuja osastoja, jonne sijoitetaan vaikeasti sijoiteltavia tai vaaralliseksi katsottuja vankeja. Vankilan sisällä osastolle sijoittamisen perusteet on määritelty Vankeuslaissa (5 luku, 1§) seuraavasti: *”Vankilassa voi olla val-*

*vonnan asteeltaan ja toiminnoiltaan erilaisia osastoja. Osastolle sijoittamisessa on otettava huomioon rangaistusajan suunnitelma, vangin yksilölliset ominaisuudet, ikä, vangin mahdollisuudet täyttää osallistumisvelvollisuutensa sekä vankilan järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen, vangin tai muun henkilön turvallisuus ja rikollisen toiminnan estäminen. Miehet ja naiset on pidettävä eri asunto-osastoissa.”* Vuonna 2005 valmistuneen peruskorjauksen myötä koko vankila osastoitiin, joka mahdollistaa vankien erottelemisen pieniin, toistensa kanssa toimeen tuleviin ryhmiin (Junninen 2008: 56). Osastointi ja pienet vankiryhmät ovat osa kriminaalipoliittista linjausta, missä otetaan huomioon vankien keskinäisen väkivallan riski. Tätä pyritään hallitsemaan muun muassa rakenteellisen turvallisuuden ratkaisuilla. (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010-2015: 11.)

Osastoilla työskentelee vartijoiden lisäksi kaksi rikosseuraamusesimiestä. Vartijat työskentelevät osastoilla kuuden viikon mittaisen työkierron mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että vartijan toimipaikka vaihtuu aina kuuden viikon jälkeen, jolloin ensimmäisen jakson toimipaikka on esimerkiksi varmuusosasto, jonka jälkeen toimipaikaksi vaihtuu C3-osasto ja edelleen C4 ja C5. Työkierto mahdollistaa henkilökunnan kierrättämisen C-osaston sisällä, jolloin mahdollisissa konfliktitilanteissa henkilökunnan vaihtuvuus voi jo itsessään ehkäistä väkivaltatilanteen syntymistä henkilökunnan jäsenen ja vangin välillä. Tämän lisäksi työntekijöille muodostuu laaja käsitys koko osaston toiminnasta.

Vuoden 2010 alussa voimaan tulleen organisaatiouudistuksen myötä Riihimäen vankilasta poistui Etelä-Suomen sijoittajayksikön vankipaikat. Opinnäytetyön haastatteluaineisto kerättiin 14.4-16.4.2010, jolloin osastojen luonne ja sinne sijoittamisen perusteet poikkesivat nykyisestä. Haastattelujen suorittamisen ajankohtana huhtikuussa 2010 C5-osasto toimi seksuaalirikollisten STOP-toimintaohjelmassa (Sexual Offender Treatment Programme) mukana olevien vankien osastona. STOP-ohjelmassa paneudutaan vankien seksuaalirikoksia koskevien uskomusten ja ajatusmallien tarkasteluun, uhrin kokemusten tiedostamiseen sekä uusien rikoksia välttävien tietojen ja taitojen luomiseen. Ohjelma kestää noin kahdeksan kuukautta. (Rikosseuraamusvirasto 2005: 6-7.) Toukokuussa 2010 osasto muutti entisen sijoittajayksikön sijoittelussa olevien vankien tyhjäksi jääneelle D5-osastolle.

Haastatteluajankohtana 14.4-16.4.2010 voimassa olleet osastojen nimet, kuvaukset ja osastolle sijoittamisen perusteet:

Osaston nimi:	Osaston kuvaus:	Sijoittamisen peruste:
C1	Eristys- ja rangaistusosasto	VankL 18 luku 3-5§
C2	Varmuusosasto	VankL 5 luku, 5-7§, 9§
C3	Suljettu osasto	Varmuusosastolta siirtymi-

		nen, muut turvallisuusperusteiset syyt
C4	Suljettu osasto	Toimettomat, vaikeasti sijoiteltavat, toimintoihin pääsyä odottavat
C5	Stop-toimintaohjelmassa mukana olevat vangit	Osallistuminen Stop-toimintaohjelmaan

Taulukko 1: Haastatteluajankohtana voimassa olleet osastojen kuvaukset.

Toukokuun 2010 aikana voimaan tulleet muutokset osastojen kuvauksessa ja osastolle sijoittamisen perusteissa:

Osaston nimi:	Osaston kuvaus:	Sijoittamisen peruste:
C1	Eristys- ja rangaistusosasto	VankL 18 luku 3-5§
C2	Varmuosasto	VankL 5 luku, 5-7§, 9§
C3	Suljettu osasto	Varmuosastolta siirtyminen, muut turvallisuusperusteiset syyt
C4	Suljettu osasto	Toimettomat, vaikeasti sijoiteltavat, toimintoihin pääsyä odottavat
C5	Suljettu osasto	Toimettomat, vaikeasti sijoiteltavat, toimintoihin pääsyä odottavat

Taulukko 2: Muutokset toukokuun 2010 jälkeen.

Osastojen muutokset luovat haasteita opinnäytetyöstä saatavan tiedon hyödyntämiselle. Käsitteiden aineistoa ja osastojen luonnetta sellaisenaan millaisia ne olivat haastatteluaineiston keräämishetkellä. Tämä tarkoittaa sitä, että opinnäytetyössäni sivuan myös seksuaalirikosten ja -rikollisten merkitystä työturvallisuuteen, mikä rikostyyppinä poikkeaa merkittävästi muis-

ta C-osaston vankien rikostyypeistä. C4-osasto vastaa kuitenkin luonteeltaan muutoksen kokenutta C5-osastoa, jonka ansiosta C4-osastoa koskevia tietoja voi tulevaisuudessa hyödyntää myös koskemaan osastoa C5.

C-osastolla vankiryhmät ovat pieniä ja päivittäinen sellissä oloaika on pitkä, jonka lisäksi toiminnot sijoittuvat osastolle. Toimintaperiaatteet johtuvat lähtökohtaisesti turvallisuusvaatimuksista, vankilan sisäisen rikollisuuden ehkäisemisestä sekä vankiaineksen kovenemisestä. C2-osasto on toinen Suomen kahdesta varmuusosastosta, jonne Rikosseuraamuslaitoksen keskuhallintoyksikkö (entinen Rikosseuraamusvirasto) voi sijoittaa korkeaa turvallisuustasoa vaativia vankeja koko Suomen alueelta. Osasto perustettiin 1.8.2007. (Rikosseuraamusvirasto 2009.) Varmuusosaston perustamisella pyrittiin vähentämään rikollisryhmien johtajien vaikutusmahdollisuuksia muihin vankeihin, jolloin suunnitellut ja johdetut vankilaturvallisuutta vaarantavat tilanteet vähenisivät. Varmuusosasto antaa mahdollisuudet tehostettuun valvontaan osaston sisällä, jonka lisäksi vankien yhteydenpitoa vankilan ulkopuolelle pystytään valvomaan tarkemmin. (Pietilä, Järvi, Arola, Siltaloppi, Laitaharju & Vainio 2006: 2.)

Varmuusosaston vankien yhdessäoloaika vuorokaudessa on rajoitettu neljään tuntiin, jonka lisäksi vankien määrää on rajoitettu kahteen vankiin kerralla. Tämä tarkoittaa sitä, että toimintatiloissa ja ulkoilussa samassa ulkoilutilassa on korkeintaan kaksi vankia samanaikaisesti. Turvallisuusjärjestelyt varmuusosastolla mahdollistavat vankien erillään pitämisen vankilan muusta vankiyhteisöstä, joka myötävaikuttaa sekä turvallisuuden että järjestyksen ylläpitämiseen. Laitoksen muusta vankiyhteisöstä erottaminen mahdollistuu myös rakenteellisilla ratkaisuilla, kuten tuuletusikkunoiden eteen asennetuilla pleksilaseilla, joka estää yhteydenpidon ulkomaailmaan huutelemalla (Pietilä ym. 2006: 5).

Osastot C4 ja C5 ovat valvonnan asteeltaan lievempiä kuin varmuusosasto ja C3-osasto. C3 poikkeaa varmuusosastosta kuitenkin esimerkiksi siten, että vankien puheluita ei automaattisesti kuunnella. Tämän lisäksi osastolla C3 toiminta-aikana keittiössä sekä kuntohuoneessa vankien samanaikainen määrä on enintään neljä vankia ja ulkoilussa osaston vangit ovat samanaikaisesti. C4 ja C5 osastoilla samantyyppisiä rajoituksia vankien määrästä ei ole. Kuitenkin tarkasteltaessa C-osastoja koko laitoksen mittakaavassa, ovat osastot vankilan suljetuimpia ja turvallisuustasoltaan korkeimpia asuinosaistoja.

C-osaston asuinosaistoilla vangit viettävät huomattavan ison osan päivästä yksin selleissään. Osastoilla C2 ja C3 vangeilla on mahdollisuus viettää neljä tuntia sellin ulkopuolella ulkoilun tai erillisen toiminta-ajan puitteissa. Erillisen toiminta-ajan lisäksi vangeilla on toimintaa myös selleissään. Riihimäen vankilan suljetuilla osastoilla on mahdollista työskennellä omassa sellissä selliopiskelun merkeissä, jolloin vanki suorittaa itsenäisesti peruskoulun tai lukion kursseja. Tämän lisäksi erilaisten toimintojen suorittaminen osaston sisällä, kuten ruuanlaitto, kuntohuone sekä oman sellin siivoaminen ovat mahdollisia.

Vankeinhoidon historiaan 1800-luvulla vaikuttaneesta Philadelphia (Pennsylvania) -järjestelmän myötä alettiin ymmärtää täydellisen eristämisen vaikutukset ihmiseen. Kyseisessä järjestelmässä tarkoituksena oli erottaa vangit toisistaan päivällä ja yöllä, jolloin vanki ei poistuisi sellistään kertaakaan tuomionsa aikana. Myös vankien kanssa tekemisissä olevat ihmiset oli tarkoin rajattu tarkastajaan, johtajaan, pappiin, opettajaan, lääkäriin ja vartijaan. Ulkoilu oli järjestelmän tunnetuimmassa vankilassa, Eastern State Penitentiary Philadelphiasa, järjestetty siten, että vangeilla oli omat ulkoilupihansa, jolloin vangit olivat toisistaan eristyksissä myös ulkoilun ajan. (Laine 2007: 310.)

Yksinäisyyden haittavaikutusten ymmärtämisen myötä selleihin alettiin järjestää erilaista työtoimintaa. Sellivankilajärjestelmän ja pitkäaikaisen eristämisen vaikutuksiksi kerrottiin muun muassa vangin raakuuden sekä viranomaisvastaisuuden lisääntyminen. (Laine 2007: 310, 312.) Muita tutkimuksissa todettuja vaikutuksia eristämisestä ovat muun muassa minäkuvan heikkeneminen, ajan ja tilan tajun hämärtyminen sekä pelon ja vainoharhaisuuden lisääntyminen (Laine 2009: 33).

Nykyisin merkittävin yksinäisyyden muoto vankiloissa on niin sanottu hallinnollinen eristäminen, jolloin vaaralliseksi katsotut henkilöt eristetään turvallisuustasoltaan korkeaan vankilaan tai vankilan sisällä varmuusosastoille. Tällöin heidän kontaktinsa muihin vankeihin ovat vähäisiä, jonka lisäksi varmuusosaston toimintoja (VankL 11 luku, 2-3§), tapaamisia (VankL 13 luku, 1§) ja puheluita on rajoitettu. (Laine 2009: 33.) Varmuusosaston vankien puhelut kuunnellaan ja tallennetaan (VankL 12 luku, 8§). Toinen huomioon otettava eristämisen käyttötarkoitus nykyisessä vankeinhoidossa on kurinpitorangaistuksena käytettävä yksinäisyysrangaistus, joka voi kestää yhtäjaksoisesti 14 vuorokautta, jonka jälkeen se tulee arvioida uudelleen. Tämän jälkeen tulee olla 7 vuorokautta taukoa ennen uuden yksinäisyysrangaistuksen täytäntöönpanoa. (VankL 15 luku, 8§.) Vankeuslaki mahdollistaa myös vangin erillään pitämisen muista vangeista, jota tulee arvioida uudelleen aina 30 vuorokauden välein (VankL 18 luku, 5§). Erillään pitäminen on Mohellin & Pajuojaan (2006: 198) mukaan kuitenkin käytännössä varsin harvoin käytetty turvaamistoimenpide.

## 2.4 Aikaisemmat tutkimukset

Työturvallisuuskeskuksen tekemä selvitys ”Työväkivallan riskiammatit” (2010) perustuu Tilastokeskuksen vuonna 2007 Työvoimatutkimukseen kerättyyn aineistoon. Sen perusteella Työturvallisuuskeskus kirjoitti raportin työväkivallan ja sen uhan esiintymisestä eri ammateissa. Kolme riskialtuinta ammattia työväkivallan ja sen uhan kohtaamisessa on terveyden- ja sairaanhoitotyö, sosiaalialan hoitotyö sekä suojelu- ja vartiointityö. Suurin riski joutua työväkivallan tai sen uhan kohteeksi suojelu- ja vartiointityössä on 25-34-vuotiaalla miestyöntekijällä,

jonka lisäksi osa- ja määräaikaisuus nostattavat riskiä. Työväkivalta kohdentuu tutkimuksen mukaan siten, että 20 % julkisen sektorin vartiointi- ja suojelutyössä työskentelevistä on joutunut sen kohteeksi. (Työturvallisuuskeskus 2010: 3, 11.)

Vankeinhoito kuuluu suojelu- ja vartiointityön alaan. Vanginvartijan työ sisältää monia elementtejä, jotka voivat aiheuttaa potentiaalisia vaaratilanteita. Vankiloissa on kuitenkin panostettu turvallisuusnäkökulmaan ja yksintyöskentely on riskipaikoilla harvinaista. Tutkimuksen mukaan vuodesta 1999 vuoteen 2007 vankilan valvontasektorin kokema työväkivallan kokemukset ovat puolittuneet, kun yksityisen sektorin vartijoiden kokemukset ovat kaksinkertaistuneet. Nousu selittyy tutkimuksessa sillä, että yksityisen sektorin vartijoiden työolosuhteet ovat muuttuneet vaativimmiksi. (Työturvallisuuskeskus 2010: 11, 14.)

Mika Junnisen (2008) laadullisessa tutkimusraportissa selvitettiin Suomen avo- ja suljettujen vankiloiden laitosturvallisuuden tilaa kesällä 2007 teemahaastattelujen keinoin. Tutkimusryhmä haastatteli sekä henkilökuntaa että vankeja vankiloista ympäri Suomea. Tutkimuksesta selvisi, että suurimmat laitosturvallisuutta uhkaavat tekijät ovat liian suuret vankimäärät, henkilökunnan vähyys sekä tiedonkulku. Yliasutus vankiloissa lisää henkilökunnan työmäärää, vaikuttaa työhyvinvointiin ja aiheuttaa lisääntyneitä sairauspoissaoloja. Ongelma kärjistyy, kun vakituisen henkilökunnan loma-ajoiksi ei ole riittäviä resursseja palkata sijaisia. Myös vankien tai henkilökunnan sairastapaukset iltaisin, viikonloppuisin ja juhlapyhinä aiheuttavat vajaamiehityksen, kun vankia saattamaan lähteneille vartijoille on vaikea löytää sijaista. Pieni henkilöstömäärä aiheuttaa Junnisen tutkimuksen mukaan sen, että vankien kanssa tehtävään lähityöhön ei jää riittävästi aikaa. (Junninen 2008: 50-52, 65-66.)

Vankeinhoitolaitoksen ylijohtajan asettaman työryhmän (2001) raportin ”Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi vankeinhoitolaitoksessa” mukaan yhdeksän kymmenestä valvontahenkilöstön tai terveydenhuollon työntekijästä on kokenut väkivaltaa vankien taholta. Väkivalta on useimmiten ollut verbaalista, mutta jopa 22 % valvontahenkilöstöstä oli joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi edeltävänä vuonna Vartian & Hyytin (1999) Väkivalta vankeinhoitotyössä -tutkimuksen mukaan. Tyypillisesti väkivaltainen konflikti tapahtuu suljetussa vankilassa päiväsaikaan asuinosa-astolla. Tekijänä on nuori, keskimääräistä pidempää tuomiota suorittava miesvanki, joka on kohdistanut tekonsa valvontahenkilöstön jäseneseen. (Työryhmän raportti 2001: 17, 20.)

Ilppo Alatalon (2002) tutkimus ”Vankiloiden henkilökuntaan kohdistuva väkivalta ja väkivallan uhka” käsittelee työväkivaltaa ja siihen liittyviä tilannetekijöitä Suomen vankiloissa. Tapah-  
tumapaikka oli lähes puolessa tapauksista vankien asuinosa-asto, josta tilanne jatkui eristys-  
osa-astolle. Toiminnoissa, kuten työ- ja koulupaikoilla väkivaltaisia konflikteja tapahtui lasken-  
nallisesti 5-10 % ilmoitetuista tapauksista. Vankilan yleisillä paikoilla, kuten ulkoilussa ja ruo-  
kailussa tapahtui 25-30 % ilmoitetuista tapauksista. (Alatalo 2002: 66.)

Myös amerikkalainen Lightin (1994) tutkimus New Yorkin vankiloista selvitti, että 49 % väkivaltaisista konflikteista tapahtuu vankien selliosastolla. Tapahtuma-aika noudattaa suurilta osin vankilan päiväjärjestystä, jolloin vankien ollessa aktiivisimmillaan toimintojen aikaan, suurin osa yhteenotoista tapahtui. Viikonpäivissä vaihtelua esiintyi kyselyaineiston perusteella, jolloin arkipäivät ovat viikonloppuja vilkkaampia. Kuitenkaan ilmoitusaineiston perusteella merkittävää vaihtelua ei ollut. (Alatalo 2002: 63, 65-66.)

Tekijä toimi suurimmassa osassa tapauksia yksin, vain muutama välikohtaus sattui kaksi- tai kolmihenkisen vankiryhmän toimesta. Henkilökuntaan kohdistunut väkivaltainen teko oli useimmiten tavallista nuoremman miespuolisen rangaistusvängin tekemä, joka suoritti 2.-4. vankilatuomiotaan. Tekijällä oli useimmiten päärikoksenaan väkivaltarikos, josta suoritettiin keskimääräistä pidempää tuomiota. Tuomion keskimääräinen pituus oli 3 vuotta 1 kuukausi. Riski väkivallantekoon kasvoi, mitä pidempi aika tuomiosta on jäljellä. (Alatalo 2002: 65-70.)

### 3 VANKILATURVALLISUUS TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ

Penal Reform International (PRI) on kansainvälinen järjestö, joka toimii muun muassa "vankeinhoidon uudistamisen sekä vapaudenriistoa ja vankilaoaloja koskevien ihmisoikeussopimusten kehittämisen ja soveltamisen hyväksi, mutta ottaa huomioon eri maiden kulttuuriset ominaispiirteet". PRI on laatinut hyvän vankeinhoidon käsikirjan Vähimmäissääntöjen soveltaminen -hankkeen lopputuloksena. Kyseiset vähimmäissäännökset ovat vankeinhoidossa kansainvälisesti hyväksytyt. (Vähimmäissääntöjen soveltaminen 1997: 15.) Kaikkien vankeinhoidossa tehtävien ratkaisujen tulee perustua lakiin, säädöksiin ja asetuksiin. Lain noudattaminen ja vähimmäissääntöjen huomioiminen luo pohjan vankilaturvallisuuden toteutumiselle.

27. vähimmäissääntö: *"Kuria ja järjestystä on pidettävä yllä määrätietoisesti, mutta vankien oikeuksia ei saa rajoittaa enempää, kuin on tarpeen karkaamisen ja järjestyshäiriöiden estämiseksi."* Kyseinen vähimmäissääntö velvoittaa vankeinhoidon varmistamaan vankiloiden turvallisuuden niin vankien, henkilökunnan kuin yhteiskunnan kannalta. Voidaankin sanoa, että vankeinhoitolaitoksen ensisijainen tehtävä on varmistaa vankiloiden turvallisuus siellä tuomiotaan suorittaville vangeille sekä vankilassa työskentelevälle henkilökunnalle. Tämän lisäksi yhteiskunnan on voitava luottaa vankiloiden säilytysvarmuuteen sekä rooliin yhtenä oikeusjärjestelmän toimijana.

Vähimmäissääntö 57. kertoo seuraavaa: *"--- Järjestyksen ylläpidon edellyttämiä tai muulla tavoin välttämättömiä rajoituksia lukuun ottamatta eristämisen täytäntöönpanossa ei saa pahentaa vapaudenriiston itsessään tuottamia kärsimyksiä."* Kyseinen vähimmäissääntö puut-



tuu sellaiseen henkilökohtaisen vapauden rajoituksiin, jotka ovat mahdollisia vankilan turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi. Vankilaturvallisuus pohjautuu hyvään laitospöjestykseen, joka mahdollistaa turvallisen vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoon niin henkilökunnan kuin vankien taholta. Hyvä laitospöjestyks koostuu sen jäsenistä, jotka noudattavat mielellään yhteisön sääntöjä. Vankilaturvallisuuden takaamiseksi ja järjestyksen ylläpitoa häiritsevän käyttäytymisen estämiseksi joidenkin vankien vapauksia voidaan joutua rajoittamaan normaalia enemmän. (Vähimmäissääntöjen soveltaminen 1997: 30-31.) Riihimäen vankilassa esimerkiksi varmuusosaston vankien oikeuksia on edellä mainittujen syiden vuoksi jouduttu rajoittamaan. Varmuusosastosijoittelusta päättää Rikosseuraamuslaitos ja sijoittelupäätöstä arvioidaan uudelleen aina kolmen kuukauden välein (VankL 5 luku, 6-7§).

Vankilaturvallisuus voidaan jakaa rakenteelliseen sekä toiminnalliseen turvallisuuteen. Rakenteellinen turvallisuus sisältää ulkoisen ja sisäisen turvallisuuden sekä valvonnassa käytettävän tekniikan. Ulkoisella turvallisuudella tarkoitetaan asioita, jotka liittyvät vangin karkaamisen estämiseen, luvattomiin poistumisiin sekä luvattomien aineiden, esineiden ja viestien kuluttamiseen vankilaan. Vankilan ulkotilojen valvonnalla pyritään valvomaan ja estämään sisään- ja ulospääsy vankilaan joko muurien, aitojen tai ulkoportin kautta. (Lohi 2002: 104.)

Sisäinen turvallisuus sisältää vankilan sisällä tehtävät päätökset muun muassa vankien osastosijoittelusta ja kulkemisesta vankilan sisällä. Päätöksiin vaikuttavat vankien väliset suhteet, jolla pyritään muun muassa siihen, etteivät vihamiehet kohtaa vankilassa. Myös pyrkimys estää rikollinen toiminta, kuten huumeiden myynti, osto ja käyttö sekä yhteydenpidon vaikeuttaminen toimii osastosijoitusten perustana. (Lohi 2002: 104.) Yhteydenpito vaikeutuu esimerkiksi silloin kuin tietyt vangit sijoitetaan eri asuinosaistoille, jolloin päivittäinen kanssakäyminen vähenee. Sisäiseen turvallisuuteen liittyy myös vankilan sisällä käytettävät valvontatekniset laitteet, kuten hälytys-, päällekkarkaus-, kamera- ja yhteydenpitojärjestelmät. (Lohi 2002: 104.)

Toiminnallista turvallisuutta on vankilan sisällä tapahtuva vankiasumisen onnistuminen, vangin osallistumisvelvollisuuden toteutuminen ja vapaa-ajan käyttö. Laitoksen ulkopuolelle sijoittuvat tapahtumat kuten poistumislupien onnistuminen, ulkopuoliset siviilityöt tai opiskelut sekä vangin yhteydenpito vankilan ulkopuolelle ovat myös toiminnallista turvallisuutta. Myös kuntouttavalla työllä on merkityksensä vankilan ja yhteiskunnan turvallisuuden lisäämisessä, sillä muutoshalukkuuden vahvistamiselle ja motivoinnilla pyritään uusintarikollisuuden vähentämiseen. (Lohi 2002: 104-105.)

Vankilaturvallisuuden toteutumisen edellytys on dynaamisen turvallisuuden toteutuminen, joka pohjautuu vankituntemukselle. Vankituntemus kattaa yksittäisen vangin, vankiyhteisön ja sen ilmapiirin muutokset, joiden avulla voi ennaltaehkäistä tulevia tapahtumia. Vankituntemus ei tarkoita vankien luokittelemista eri turvaluokkiin, vaikka vankilan sisällä on mahdollista sijoittaa vankeja eri turvajärjestelyillä varustettuihin osastoihin. Dynaamista turvalli-

suutta on myös vankilan kriittisten pisteiden valvonta, jolloin esimerkiksi porttien kautta kulkevan henkilö- ja kuljetusliikenteen valvonnalla varmistetaan turvallisuuden toteutuminen. (Lohi 2002: 104.)

### 3.1 Voimankäyttö

Vankeuslaissa on määritelty vankeinhoitolaitoksen virkamiehen oikeudet fyysiseen voimankäyttöön seuraavasti: *”Vankeinhoitolaitoksen virkamiehellä on virkatehtävää suorittaessaan vankilassa, sen alueella tai välittömässä läheisyydessä, vangin kuljetuksen aikana sekä Vankeinhoitolaitoksen valvomassa toiminnassa oikeus käyttää voimakeinoja: 1) vangin karkaamisen tai luvatta poistumisen estämiseksi, vastarinnan murtamiseksi tai tässä tai 16 luvussa tarkoitetun valvonta-, tarkastus- ja turvaamistoimenpiteen suorittamiseksi; 2) 17 luvussa tarkoitetun vankilaan pääsyn estämiseksi, esineiden ja tavaroiden haltuun ottamiseksi, alueelta poistamiseksi sekä kiinniottamisen ja säilössäpidon toimittamiseksi; sekä 3) henkeen ja terveyteen kohdistuvan rikoksen tai muun henkilön terveyttä vaarantavan teon taikka tapahtuman uhatessa luvattoman pääsyn estämiseksi, esteen poistamiseksi tai kulkuneuvon pysäyttämiseksi.---*” (VankL 18 luku 6§.)

Vankeuslain 18 luvun 6§ antaa fyysisen voimankäyttöoikeuden kaikille vankeinhoitolaitoksen virkamiehille, eikä ainoastaan tietyille henkilöstöryhmälle. Huolimatta fyysisestä voimankäyttöoikeudesta, voimankäyttövälineiden käyttämiseen vaaditaan asianmukainen koulutus. Useimmiten voimankäyttövälinekoulutuksen kohderyhmää on valvontahenkilöstö. Rikosseuraamusviraston määräyksessä Dnro 17/004/2010 turvaamistoimenpiteiden käytön sekä voimakeinojen ja voimankäyttövälineiden käytön kouluttamisesta kerrotaan, että voimakeinojen ja voimankäyttövälineiden koulutuksen yhtenä tavoitteena on kehittää virkamiehen kykyjä ennaltaehkäistä voimankäyttötilanteita. Tämän lisäksi henkilölle opetetaan käytäntöön soveltuvia toimintamalleja sekä voimankäyttövälineiden vastuullinen ja ammattitaitoinen käyttö. (Rikosseuraamuslaitos 2010.)

Koulutuksen suorittaneilla virkamiehillä on oikeus käyttää Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön (KEHA) hyväksymiä voimankäyttövälineitä, jotka ovat patukka, teleskooppipatukka ja kaasusumutin. Edellä mainittujen voimankäyttövälineiden käyttöoikeus säilyy mikäli käyttökokeen suorittaa hyväksytysti kerran kolmessa vuodessa. Etälamauttimen, pistoolin ja revolverin käyttökoe tulee suorittaa hyväksytysti kerran vuodessa. (Rikosseuraamuslaitos 2010.)

Voimakeinojen tulee olla viimeinen vaihtoehto turvallisuuden ja järjestyksen ylläpitämiselle vankilassa. Ensisijaisesti turvallisuutta ja järjestystä onkin ylläpidettävä neuvoin, kehoituksin

ja käskyin (VankL 1 luku, 6§). Vasta niiden jälkeen voimakeinoja voi käyttää lievimmästä keinosta lähtien. *”Voimakeinojen on oltava tarpeellisia ja olosuhteisiin nähden puolustettavia. Puolustettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon tehtävän tärkeys ja kiireellisyys, vastarinnan vaarallisuus, käytettävissä olevat voimavarat sekä muut tilanteen kokonaisarvosteluun vaikuttavat seikat.”* (VankL 18 luku, 6§.) Suhteellisuusperiaatteen huomioon ottaminen on tärkeä perusta, jolloin käytettävien keinojen ja niistä aiheutuvien haittojen tulee olla sopivassa suhteessa päämäärään nähden. (Myhrberg 2002: 56.).

Myös hallintolaki ohjaa vankeinhoitolaitoksen virkamiehen toimintaa vankeuslain ohella. Hallintolain 2 luvun, 6§ kirjoitetaan: *”Viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia.”* Tällöin tarpeellisilla ja oikein mitoitetuilla voimakeinoilla on mahdollista suojata vangin, toisten vankien ja henkilökunnan henkeä ja terveyttä.

### 3.2 Vankilakulttuuri

Vankilakulttuurilla tarkoitetaan sitä tapaa, jossa sen toimijat, henkilökunta ja vangit hoitavat asioita ja joilla vankilayhteisö toimii. Kulttuuri on toisin sanoen yhteisön omaksuma tapa elää. Keskeisin vankilakulttuuria ohjaavat tekijät ovat vankien ja henkilökunnan alakulttuurit sekä niiden kohtaaminen. Vankien alakulttuurin voimakkain arvo on maskuliinisuuden tuottama voima, älykkyys tai rikolliset teot, joita peillataan muun muassa viranomaisiin. Henkilökunnan kulttuuri on peräisin siitä ajatuksesta, että he edustavat sitä yhteiskuntaa, joka on antanut tuomion rikoksista. Valvontahenkilökunta edustaa vangeille konkreettisesti rangaistuksen aiheuttamia rajoitteita, jolloin myös valvontahenkilökunnan kulttuurin voidaan sanoa kumpuavan voimasta ja maskuliinisuudesta. (Työryhmän raportti 2001: 23-24.)

Vankiyhteisön on todistettu muodostuvan aina kun ihmisiä vangitaan riippumatta siitä, minkälaisista henkilöistä on kysymys. Vankiyhteisöissä ilmenevät normit ja alakulttuurit ovat muotoutuneet ja nousseet esille esimerkiksi Stanfordin yliopiston vuonna 1971 suorittamassa vankilakokeessa, jossa koehenkilöt jaettiin vankeihin ja vartijoihin. Vankiyhteisön ja vankiloiden alakulttuureiden voidaan sanoa olevan sosiologinen pakko, jotka voidaan nähdä osana selviytymisstrategiaa. (Laine 2002: 137-138.) Myös sitoutuminen oman ryhmänsä, vankien tai henkilökunnan toimintaan, on keino sopeutua ja lisätä jaksamistaan ristiriitaisessa ympäristössä (Työryhmän raportti 2001: 24; Laine 2002: 141).

Vankien välillä vallitsee voimakas yhteisöllisyys, johon kuuluu olennaisena osana myös hierarkia. Pelkistetysti voidaan sanoa, että ”kingit”, joiden asema perustuu oikeanlaiseen rikokseen, käyttäytymiseen tai asenteeseen, ovat arvoasteikossa korkeampana. (Alatalo 2002: 39.) Tällöin esimerkiksi varmuusosastolle sijoitetut vangit ovat mahdollisia korkean hierarkian omaavia vankeja, koska vankiyhteisö voi nähdä varmuusosastolle sijoittamisen perusteiden liittyvän vangin auktoriteetteja vastustavaan käyttäytymiseen. (Laine 2009: 33.)

Alimpana ovat häpeällisen rikoksen tehneet, joihin katsotaan kuuluvan muun muassa seksuaalirikolliset. Tämän lisäksi vankiyhteisön sääntöjä rikkoneet vangit, kuten ”vasikointiin” syyllistyneet ovat heikossa asemassa vankien keskinäisessä hierarkiassa. (Alatalo 2002: 39.) Hierarkisuus vankien keskuudessa asettaa erilaisia turvallisuusvaatimuksia vankilan eri osastoille. Esimerkiksi seksuaalirikollisten STOP-toimintaohjelmaan osallistuville vangeille C5 -osastolla on taattava turvallinen rangaistus aika, jolloin esimerkiksi osaston vankien liikkumista on vällettävä samanaikaisesti muiden osastojen vankien kanssa.

### 3.3 Työturvallisuus

Yksi osa opinnäytetyöni teoreettisesta viitekehyksestä on työturvallisuus. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategian (2010-2015: 7) yhtenä päämääränä on henkilöstön työturvallisuuden huomioon ottaminen kaikessa toiminnassa. Opinnäytetyön yhtenä lähtökohtana voidaan pitää työturvallisuuslakia, jossa tärkeimpinä kohtina on työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite sekä kohta työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, koska opinnäytetyön avulla on mahdollista kartoittaa valvontahenkilökunnan näkemyksiä uhka- ja vaaratilanteisiin varautumisesta ja käsittelystä. Työturvallisuuteen kuuluu myös työntekijöiden henkisestä ja fyysisestä terveydestä huolehtiminen, josta on säädetty työterveyshuoltolaissa (Työterveyshuoltolaki).

Työturvallisuudella pyritään siihen, että työntekijät pystyvät tekemään työnsä työpaikalla turvallisesti. Työturvallisuutta mietittäessä on otettava huomioon muun muassa työntekijän ominaisuudet, työympäristö, työn kuormittavuus sekä mahdollinen väkivallan uhka. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ennaltaehkäisemään tapaturmia, ammattitauteja, työympäristöstä aiheutuvia terveyshaittoja sekä erilaisia vaaratilanteita. (Työsuojeluhallinto.)

Työturvallisuuslaissa (2 luku, 8§) mainittu ”Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite” velvoittaa työnantajan suunnittelemaan, valitsemaan, mitoittamaan sekä toteuttamaan työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tämä tarkoittaa vaara- ja haittatekijöiden syntymisen estämistä tai korvaamista vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla tekijöillä. Työnantajan on toteutettava yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä

toimenpiteitä, joiden lisäksi tekniikan ja muiden vastaavien keinojen kehittyminen tulee ottaa huomioon. Edellä mainittujen toimien vaikutusta työn turvallisuuteen sekä terveellisuuteen on työnantajan tarkkailtava.

Tärkeä työturvallisuuden perusta on uusien työntekijöiden perehdyttäminen, joka liittyy osaltaan myös työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen. Tällöin työnantajan on otettava huomioon myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten ammattitaito, kokemus, ikä, sukupuoli tai muut vastaavanlaiset edellytykset. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kokematon työntekijä on perehdytettävä ja valvottava enemmän kuin kokenutta työntekijää. (Työsuojeluhallinto.) Yleisesti ottaen työntekijöiden koulutuksella on mahdollista ennaltaehkäistä työpaikkaväkivallan esiintyminen. Koulutus useimmiten lisää työntekijän itsevarmuutta väkivaltatilanteissa, joissa aikaisemmin epävarma työntekijä olisi voinut kiihdyttää uhkaavasti käyttäytyvää henkilöä tietämättään. Koulutuksen avulla työntekijät oppivat hallitsemaan käytöstään, eleitään ja asenteitaan sekä kehittämään omia vuorovaikutustaitojaan. (Weizmann-Henelius 1997: 69-70.)

Työturvallisuuden parantamiseksi on kiinnitettävä huomiota myös työn kuormittavuuteen. Työn kuormittavuus voi ilmetä fyysisenä, henkisenä tai sosiaalisena yli- tai alikuormituksena. Kuormitus voi vaikuttaa työkykyyn jo lyhyelläkin aikavälillä, riippuen työntekijän henkilökohtaisista edellytyksistä. Kuormituksen syyt voivat johtua monista eri syistä, kuten puutteellisesta työn hallinnasta, riittämättömästä koulutuksesta tai perehdytyksestä työhön tai työvälineisiin, työjärjestelyistä tai asiakaskuormituksesta. (Työsuojeluhallinto.) Lyhytaikainen kuormitus voi olla esimerkiksi lieväkin uhka- tai väkivaltatilanne, joka voi aiheuttaa psyykkisiä oireita ja johtaa sairauspoissaoloihin (Isotalus & Saarela 2001: 7). Keinot kuormituksen poistamiseen liittyvät esimerkiksi työtehtävien kehittämiseen, henkilöstön määrän lisäämiseen tai lisäkoulutukseen ja -perehdyttämiseen (Työsuojeluhallinto).

### 3.4 Väkivallan uhka vankeinhoitotyössä

Työturvallisuuslain toisessa luvussa 10§ ”Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi” velvoittaa työnantajan selvittämään työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Tämän lisäksi tulee selvittää milloin niitä ei voida poistaa ja arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Erityisen tärkeäksi vankilassa tehtävän valvontatyön kannalta nousee tapaturman ja muun terveyden menettämisen vaara. Työturvallisuuslain viidennen luvun 27§, kohdassa ”Väkivallan uhka” velvoittaa työnantajan järjestämään työolosuhteet siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet on mahdollista ehkäistä ennalta.

Väkivalta vankilassa voi esiintyä niin vankien kuin henkilökunnan välillä suhteissa vanki-vanki, vanki-henkilökunta, henkilökunta-henkilökunta ja henkilökunta-vanki (Työryhmän raportti

2001: 15). Parhaiten tietoa on olemassa henkilökuntaan kohdistuneesta väkivallasta, josta Vartia & Hyyti (1999) toteavat tutkimuksessaan neljän henkilökunnan jäsenen viidestä joskus kohdanneen jonkinasteista väkivaltaa vangin taholta. Väkivaltatilanne voi saada alkunsa poistumiskehottuksesta, käskyistä, erilaisista rajoituksista tai asioista puuttumisesta (Saarela 2006: 61). Joskus uskottava uhkaus voi tuntua todellisemmalta kuin päihtyneen vangin sohivat kädet, hatara kävely ja kangerteleva puhe (Työryhmän raportti 2001: 17).

Työpaikalta, jossa väkivallan uhka on merkittävä, on löydettävä turvallisuusohjeistus, jossa on toimintaohjeet väkivaltatilanteissa toimimiselle. Etukäteen kartoitettujen väkivaltatilanteiden varalla olevien ohjeiden tulisi sisältää keinoja väkivaltatilanteiden minimoimiseksi, ja niiden sattuessa ohjeet siitä, kuinka tilanteissa toimitaan. Tämän lisäksi ohjeissa tulisi paneutua jälkihoitoon. (Weizmann-Henelius 1997: 73; TyöturvL 5 luku, 27§.) Riihimäen vankilassa turvallisuusohjeistus kulkee turvallisuussuunnitelman nimellä.

Väkivallan uhan tiedostaminen on ensimmäinen vaihe väkivaltariskin hallitsemisessa, jonka lisäksi rakenteellisella turvallisuudella on mahdollista vähentää riskejä. Muun muassa työtilan muodolla, kulkuteiden järjestelyillä ja kaluston sijoituksella voidaan merkittävästi vaikuttaa työturvallisuuden toteutumiseen. (Työsuojeluhallinto.) Myös kestävät materiaalit ja rakenteet, hyvä valaistus ja näkyvyys sekä hätäpoistumisen mahdollisuus vähentävät riskiä uhka- ja vaaratilanteille. Teknisillä apuvälineillä, kuten kameravalvonnalla ja hälytysjärjestelmillä on mahdollista huomata potentiaaliset vaaratilanteet ennen niiden kärjistymistä. (Saarela 2006: 62-63.)

Riihimäen vankilan C-osastolla kyseiset piirteet on otettu huomioon yhteydenpito- ja hälytysjärjestelyillä, C-osaston oviratkaisuilla sekä systemaattisilla työtavoilla, jotka on todettu parhaimmiksi työturvallisuuden kannalta. C-osaston oviratkaisuilla tarkoitan sellien ovien rynnäkösalvan käyttömahdollisuutta, jolloin vanki ei kykene sellin sisäpuolelta saamaan ovea kokonaan auki sekä ennen asuinosaaston käytävälle menoa olevaa kalteriovea, jonka lisäksi on vielä erikseen osaston varsinainen ovi. Asuinosaastolle päästäkseen on siis kuljettava kahden oven; ulko- ja kalteriovien kautta. Kalterioven avulla vangin kanssa on mahdollista keskustella ja opastaa eri asioissa ilman, että vangin kanssa tarvitsee olla niin sanotusta samassa tilassa, jolloin mahdollisissa yksintyöskentelytilanteissa turvallisuusriski pienenee. Kuitenkaan kaikilla C-osaston asunto-osastoilla ei työskennellä yksin; esimerkiksi vankilan varmuusosastolla yksintyöskentelyä ei tapahdu.

### 3.5 Teoreettisen viitekehyksen suhde tutkimukseen

Opinnäytetyöni on luonteeltaan turvallisuuspainotteinen, joka aiheuttaa sen, että tietynlaista teoreettista tai tieteeseen pohjautuvaa viitekehystä on lähes mahdotonta luoda. Tällöin tutkimuskysymysten vastausten löytäminen onnistuu parhaiten kysymällä aiheesta vankien kanssa lähiyötä tekevilta henkilöiltä. Koska vankilassa työturvallisuus ja sitä uhkaavat tekijät ovat suoraan sidoksissa työn kohteeseen, joka vankilassa on vaarallisiksi katsotut ihmiset, on perusteltua paneutua aihepiiriin valvontahenkilöstön kokemusten kautta. Viitekehys perustuu osaltaan myös lakiin ja sen antamiin valtuuksiin, koska se on merkittävin valvontahenkilöstön työtä ohjaava tekijä.

Koen erityisen tärkeäksi kysyä valvontahenkilöstöltä perustyöhön liittyvistä ja päiväsaikaan tapahtuvista toiminnoista, joilla on merkittävä osa työturvallisuuden toteutumisessa. Eri tutkimukset (Junninen 2008, Alatalo 2002, Työryhmän raportti 2001) pohjaavat väitettä siitä, että suurin riski työturvallisuudelle esiintyy päiväsaikaan vankien ollessa aktiivisimmillaan. Tämän lisäksi päivätoimintoihin liittyviä uhkia on tärkeä tutkia niiden välttämättömyyden vuoksi. Matti Laineen (2009) artikkelissa yksinäisyydestä tuodaan esille eristämisen, yksinäisyyden ja aistiärsytyksen minimoinnin vaikutuksia. Vaikka eristysvankeudessa aistiärsytyksiä ei ole täydellisesti minimoitu, voi vangitulla esiintyä erilaisia psyykkisiä oireita, kuten ahdistuneisuutta tai lisääntyneitä aggressiivisuuksia. Yksinäisyyden ja eristämisen vaikutusten vuoksi onkin tärkeää järjestää ja pitää yllä vankien päivätoimintoja, jotka täten osaltaan lisäävät vankilan turvallisuutta. Jotta päivätoimintoja voidaan ylläpitää, tulee niiden hoitamisesta tehdä vankilan henkilökunnalle ja muille vangeille niiden tarkastelun ja tutkimuksen kautta mahdollisimman turvallisia.

## 4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Millaisissa tilanteissa ja toiminnoissa riskejä esiintyy?
- Mitkä tekijät asuinolosuhteissa tehtävässä työssä vaikuttavat turvallisuusriskeihin nostavasti tai laskevasti?
- Miten riskeihin on varauduttu?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ”Millaisissa tilanteissa ja toiminnoissa riskejä esiintyy?” tavoitteena on selvittää työturvallisuuden kannalta olennaisimmat tilanteet ja hetket päiväjärjestyksen mukaisissa toiminnoissa. Toinen kysymys ”Mitkä tekijät asuinolosuhteissa tehtävässä työssä vaikuttavat turvallisuusriskeihin nostavasti tai laskevasti?” koskee niitä tekijöitä, joiden avulla voidaan vaikuttaa työturvallisuuden toteutumiseen lähityössä. Kolmannen tutkimuskysymyksen ”Miten riskeihin on varauduttu?” avulla on tarkoitus saada selville ennalta ehkäisevät keinot ja toimintamallit vaativien tilanteiden varalle.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Haastateltavat

Opinnäytetyöni aineisto perustuu Riihimäen vankilan C-osaston yhdeksälle valvontahenkilöstön jäsenelle tehtyihin haastatteluihin. Haastattelut tehtiin kolmen päivän aikana 14.4-16.4.2010 ja niitä kertyi yhden päivän aikana kahdesta neljään kappaletta. Kaikki haastateltavat, joista seitsemän työskentelee vartijana ja kaksi rikosseuraamusesimiehenä, toimivat vakituksessa virassa. Haastatteleamalla vartijoiden lisäksi myös rikosseuraamusesimiehiä pyrin monipuoliseen tiedonhankintaan ja laajempaan näkökulman esiintuomiseen. Opinnäytetyön tekijä on itse työskennellyt Riihimäen vankilassa määräaikaissa vartijan virkasuhteissa.

Haastateltavien virkavuosien lukumäärä jakautui alla olevan taulukon mukaisesti. Koen tarpeelliseksi tuoda esille haastateltavien virkavuosien määrän, sillä se kertoo lukijalle selkeästi haastateltavien kokeneisuudesta.

Virkavuodet:

1-5 v.	1 hlö
6-10 v.	3 hlöä
11-15 v.	1 hlö
16-20 v.	4 hlöä

Tutkimusjoukon rajaamisella virassa oleviin virkamiehiin pyrin mahdollisimman luotettavaan, työelämälähtöiseen ja olemassa olevan tiedon esiin tuomiseen. Oman työkokemukseni perusteella koin, että työn jatkuvuuden ja virassa olon merkitys on laajempaan näkemyksen kannalta oleellinen. Toisena vaatimuksina haastatteluun pääsulle oli virassa toimimisen lisäksi vakituinen toimipaikka C-osastolla. Vakituinen toimipaikka tarkoittaa sitä, että työntekijä työs-



kentelee vakituisesti C-osastolla, eikä esimerkiksi sijaista muilla osastoilla kuin harvoissa poikkeustapauksissa.

Hirsjärven & Hurmeen (2001: 58) mukaan haastateltavien määrän tulee olla se, mikä on tiedon saamisen kannalta oleellinen. Valitsin haastateltavien määrän sen perusteella, että saisin opinnäytetyötäni varten riittävästi tietoa. Yhdeksän haastateltavaa osoittautui opinnäytetyöni kannalta hyväksi määräksi, vaikka haastattelujen käsittely vei huomattavasti aikaa ja viivästytti näin opinnäytetyön kirjoittamisen aloittamista.

## 5.2 Haastattelut ja niiden kulku

Haastateltavat oli helppohko rekrytoida, sillä kaikki haastatteluun pyytämäni henkilöt suostuivat haastateltavaksi. Ennen sovittuja haastattelupäiviä C-osaston kahvihuoneeseen oli jaettu tiedote, jossa kerroin opinnäytetyöstäni sekä haastattelujen ajankohdista. Haastattelupäivinä kysyin halukkuutta haastatteluun henkilökohtaisesti, jonka vuoksi en ollut etukäteen sopinut haastattelua tietyn henkilön kanssa. Haastateltavien rekrytoinnissa auttoi turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja Tommi Flytström tiedottamalla opinnäytetyöstäni osaston esimiehille sekä henkilökunnalle.

Haastattelut suoritettiin rikosseuraamusesimiesten yhteisessä toimistossa. Toimiston huono puoli haastattelun kannalta oli sen käyttöaste, joka aiheutti muutaman haastattelun väliaikaisen keskeytyksen. Yksi haastateltavista joutui poistumaan työtehtäviin kesken haastattelun, mutta haastattelu pystyttiin jatkamaan loppuun sen jälkeen. Koin kuitenkin, että keskeytykset eivät merkittävästi vaikuttaneet haastattelujen kulkuun. Ennen haastattelun alkua haastateltavat allekirjoittivat suostumuksen haastatteluun ja siitä saatavaa aineiston käyttämistä varten (Liite 2). Suostumukseen kirjattiin myös haastateltavan syntymä- ja virkavuosien määrä. Ennen haastattelun alkua kerroin myös haastateltaville opinnäytetyöni tarkoituksesta ja sen tavoitteista.

Haastattelujen kesto vaihteli reilusta kymmenestä minuutista lähes 45 minuuttiin. Koin lyhyet haastattelut aluksi yllättäväksi ja huonoksi asiaksi, kunnes ymmärsin, että lyhyelläkin haastattelulla on mahdollista saada tarpeellinen tieto esille. Toiset haastateltavat olivat selvästi puhe-  
liaampia ja halukkaampia kertomaan omasta työstään kuin toiset. Sain kuitenkin kaikista haastatteluista käyttökelpoista tietoa opinnäytetyötäni varten ja jokaisen haastattelun panos on opinnäytetyöni kannalta merkittävä.

Haastattelussa koin vaikeimmaksi saada kaikki kysymykset kysytyksi, vaikka se ei olekaan teemahaastattelussa oleellisinta, mikäli tarvittava tieto saadaan muuten esiin. En myöskään esittänyt kaikkia kysymyksiä siinä järjestyksessä miten ne oli paperille merkitty. Kaikille haas-

telluille en esittänyt kaikkia apukysymyksiä, mikäli asia oli jo tullut aikaisemmista vastauksista esille. Pääosassa haastatteluista pitäydyin melko tarkasti etukäteen luomassa kysymysrungossa, joiden lisäksi esitin tarkentavia kysymyksiä kysymysrunгон ulkopuolelta, esimerkiksi ”Kuinka henkilökuntavaje osastolla vaikuttaa työskentelyyn?”. Lisäkysymysten avulla sain syventävää tietoa tutkittavasta asiasta.

Haastattelut nauhoitettiin mp3-soittimen nauhoittimella, jonka äänenlaatu oli riittävä haastattelua varten. Nauhoittimen toimivuus testattiin ennen haastatteluja. Haastattelut tallennettiin laitteeseen, josta ne myöhemmin siirrettiin tietokoneelle, jonka lisäksi ne tallennettiin useampaan eri paikkaan aineiston tuhoutumisen varalta. Nauhoitin toimi moitteettomasti haastattelujen ajan ja tallensi kaikki haastattelut tallennuksen aloittamisesta haastattelun loppuun.

Kun kaikki haastattelut oli tehty ja siirretty tietokoneelle, litteroin haastattelut analysoinnin helpottamiseksi. Litteroinnilla tarkoitetaan haastattelujen kirjoittamista tekstimuotoon. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 63 sivua rivivälin ollessa 1,15. Litteroin jokaisen haastattelun sanasta sanaan, sillä koin sen helpommaksi tavaksi kuin miettimisen mikä on oleellista ja mikä ei. Aloitin haastattelun nauhoittamisen sen jälkeen kun olin kertonut haastateltavalle opinnäytetyöni tarkoituksesta ja tavoitteista, jolloin litteroitavaa aineistoa oli hieman vähemmän.

Ainoa ongelma litteroinnissa oli joidenkin haastateltavien hieman epäselvä tai nopea puhe, jonka vuoksi osassa haastatteluja on aukkoja. Aukot ovat kuitenkin yksittäisiä sanoja, joilla ei lopputuloksen kannalta ole suurempaa merkitystä. Litterointi vaati pitkäjänteisyyttä, sillä juuri puheen nopeuden tai epäselvyyden vuoksi äänitettä joutui kelaamaan monta kertaa edestakaisin. Litteroinnin aikana virheiden mahdollisuus on korkea, jonka vuoksi kuuntelin äänitteitä monta kertaa virheiden vähentämiseksi.

## 6 AINEISTO JA MENETELMÄT

Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Käytän opinnäytetyöstäni useassa kohtaa sanaa tutkimus sen paremman ymmärrettävyyden ja kansankielisyyden vuoksi. Todellisuudessa opinnäytetyö voidaan määritellä tutkielmaksi, joka tarkoittaa Uusitalon (1991: 112-113) mukaan 60-150 sivun pituista laajaa tutkielmaa, joka syventää korkeakouluopiskelijan tietoja opiskeltavasta aiheesta ja samanaikaisesti valmentaa tieteelliseen ajatteluun.

Eskolan & Suorannan (2008: 13-15) mukaan laadullinen tutkimus voidaan ymmärtää aineiston ja analyysin muodon kuvaukseksi, jonka lisäksi sitä on usein kuvailtu siksi mitä kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus ei ole. Laadullinen tutkimus pyrkii niin sanottuun ymmärtävään selittämiseen ja muihin tutkimuksiin ja teoreettiseen viitekehykseen viittaamiseen (Alasuutari 2001: 51). Tyypillistä laadulliselle tutkimukselle on myös määrältään pieni otanta tai näyte, joka analysoidaan tarkasti. Tutkijan tulee kyetä sijoittamaan tutkimuskohde kontekstiinsa sekä rakentamaan vahva teoriapohja tutkimukselleen. (Eskola & Suoranta 2008: 18.)

Opinnäytetyöni on aineistolähtöinen tutkimus, joka tarkoittaa sitä, että teoreettinen viitekehys muotoutuu vasta aineiston analyysin yhteydessä. Teorialähtöisessä tutkimuksessa teoria, käsitteet ja mallit valitaan ennen aineiston hankintaa. (Kakkuri-Knuuttila & Heinlahti 2006: 49.) Opinnäytetyöni on luonteeltaan turvallisuuspainotteinen, jolloin teoreettinen viitekehys pohjautuu lakiin ja työssä hyväksi todettuihin käytäntöihin, jotka ovat nousseet esille opinnäytetyöni aineiston analysoinnin myötä. Turvallisuuden tavoitteena on pitää ihmiset turvassa ja mikäli tavoitteessa epäonnistutaan, jotain käytäntöä tai toimintamallia on muutettava.

## 6.1 Teemahaastattelu

Opinnäytetyöni aineisto on kerätty teemahaastattelun avulla, jolloin aineisto on ilmiänsuhtaan tekstiä, kuten laadullisen tutkimuksen aineistot useimmiten ovat (Eskola & Suoranta 2008: 15-16). Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa tavoitteena on luoda keskustelua ennalta päätetyistä teemoista apukysymysten avulla (Hirsjärvi & Hurme 2001: 47-48). Haastattelun runkona toimi kolme ennalta päätettyä teemaa; vangit, varautuminen ja turvallisuustilanne. Jokaisen teeman käsittelyssä apuna toimivat teemaa syventävät haastattelukysymykset. (Liite 3.)

Haastattelukysymykset eivät ole tarkasti muotoiltu tai järjestelty, mutta teemahaastattelu ei kuitenkaan ole yhtä vapaasti eteenpäin soljuva kuin syvähaastattelu. Teemahaastattelun tärkeä ominaispiirre on haastattelun vuorovaikutuksen huomioiminen, jonka avulla ihmisten tulkinnot ja asioille antamat merkitykset nousevat haastattelussa esille. (Hirsjärvi & Hurme 2001: 48.)

Osa haastattelukysymyksistä oli avoimia kysymyksiä ja osa suljettuja kysymyksiä. Avoimeen kysymykseen vastattaessa vastaus on laajempi kuin Kyllä- tai Ei - vastaus. Esimerkiksi haastattelukysymys ”Miten vankien taustat, esimerkiksi Vankitietojärjestelmän tiedot vaikuttavat työskentelyysi?” on avoin kysymys, johon vastaaminen vaatii vankien taustojen vaikutuksen kuvaamista omaan työskentelyyn. Suljettuun kysymykseen, esimerkiksi ”Onko vankien taustoista saatava tieto riittävää työturvallisuuden kannalta?” on mahdollista vastata Kyllä- tai Ei

- vastauksella. Suljettujen kysymysten avulla pyrin saamaan eksaktia ja kokemusperäistä tietoa tutkittavasta kohteesta. Huolimatta suljetuiden kysymysten luonteesta, haastateltavat vastasivat niihinkin monipuolisesti.

## 6.2 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi voidaan toteuttaa aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Se tarkoittaa kolmivaiheista menetelmää, jossa aineisto ensin pelkistetään ja ryhmitellään, jonka lisäksi siihen luodaan teoreettiset käsitteet. Analyysi lähtee liikkeelle jo haastattelujen litteroinnista, jonka jälkeen aineistoon tutustutaan perusteellisesti lukemalla. Tämän jälkeen aineistoa "yksinkertaistetaan" pelkistettyjen ilmauksien etsimisellä ja listaamisella. Pelkistetyistä ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia ja poikkeavuuksia, joiden avulla lopulta luodaan ala- ja yläluokat tutkimukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 110-111.)

Opinnäytetyöni analyysi perustuu osaltaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin lisäksi teemoitteluun. Teemoittelulla tarkoitetaan tutkimusongelmaa valaisevien teemojen nostoa aineistosta. Tällöin aineistosta nostetaan esille keskeisiä aiheita, jotka esitetään erilaisina kysymyksenasetteluina. Teemoittelu vaatii onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta, jotta tutkimuksesta ei muodostu ainoastaan sitaattikokoelma. Sitaatteja tulee muutenkin käyttää harkiten, jolloin perussääntönä voi toimia ajatus siitä, että tutkijan kirjoittamaa tekstiä tulee olla enemmän kuin vastaajien sitaatteja. (Eskola & Suoranta 2008: 174-175, 180.)

Aloitin aineiston analyysin jo litterointivaiheessa, jolloin ensimmäinen kuva haastattelujen sisällöstä alkoi muotoutua. Kun haastattelut oli litteroitu ja olin lukenut aineiston useaan otteeseen läpi, jäsensin haastateltavien vastaukset haastattelukysymysten alle "leikkaa-liimaa" -toiminnon avulla. Tällä tekniikalla pyrin vastausten selkeään erotteluun, jolloin vastaukset tiettyihin teemoihin ja kysymyksiin oli helpompi havaita. Aloitin analysoinnin jaottelemalla jokaisen haastattelukysymyksen kolmen käyttämäni teeman alateemaksi, joiden perusteella kirjoitin haastatteluaineiston tulokset. Otsikko alateemoissa tulee suoraan haastattelukysymyksistä, joskin muokkasin otsikon pois kysymysmuodosta. Yhdistin myös jotkut alateemat toisiinsa tekstin selkeyttämisen ja toiston välttämisen vuoksi. Loppujen lopuksi yläteemoja kehittyi kolme, joissa alateemojen määrä vaihtelee kahdesta neljään.

Kaikki vastaukset tiettyyn teemaan eivät luonnollisesti löytyneet suoraan tietyn kysymyksen vastauksesta, vaan osa haastateltavista oli vastannut tiettyyn kysymykseen myös muualla haastattelussa. Tämä aspekti loi haasteita analysoinnille, koska vastaukset tiettyyn alateemaan saattoi löytyä myös toisen haastattelukysymyksen yhteydestä. Joidenkin haastateltavien

kohdalla jätinkin muutamia kysymyksiä kysymättä, koska haastateltavan näkemys oli noussut esille jo aikaisempien kysymysten kohdalla.

Tulosten esittelyssä ja raportoinnissa käytin apuna muistilappuja, joihin kirjoitin haastatetuista esille nousseista merkityksiä, kuvauksia ja tapahtumia. Olen pyrkinyt havainnollistamaan sitaattien avulla tutkimustuloksia ja olen valinnut sitaatit niin, että ne kuvaavat parhaiten käsiteltävää aihetta. Tavoitteenani on käyttää haastateltavilta saatua aineistoa tasapuolisesti, mutta väistämättä olen käyttänyt joidenkin haastateltavien sitaatteja enemmän kuin toisten. Tämä johtuu osaltaan haastattelujen lopputuloksesta, sillä toisilta haastateltavilta aineistoa tuli enemmän kuin toisilta.

Alla olevan taulukon avulla havainnollistan alkuperäisten ja pelkistettyjen ilmauksien luokittelemista ala-, ylä- ja pääluokkaan.

Alaluokka ja alkuperäinen ilmaus	Yläluokka	Pääluokka
Osastointi <i>"Pienempiä vankiryhmiä..." H3</i> Remontti <i>"...talon remontoinnin myötä..." H2</i> Korjaukset <i>"...jotain aslappia tonne hiekkakentille..." H6</i>	Rakenteet	Turvallisuuustilanne nykyisin
Vaje <i>"...päivävahvuus on niinku liian pieni lähtiesä..." H2</i>  Oma varautuminen <i>"...ettei nyt sillain sooloilla..." H1</i>	Henkilökunta	
Ilmapiiiri <i>"Siel on vangin ja vartijan hyvä olla." H3</i>  Turvallisuuden tunne <i>"...mä koen..." H4</i>  Luottamus <i>"... ku luottaa työkavereihinki..." H4</i>	Työyhteisö	
Koulutukset <i>"...harjoteltiin näitä tilanteita..." H1</i>  Oppiminen <i>"...kun on opittu, aina opitaan..." H6</i>	Kehitys	

Taulukko 3: Esimerkki kappaleen 7.3 "Turvallisuuustilanne" alateemasta 7.3.1 "Nykytilanne".

### 6.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt ohjeet tutkimuksen luotettavuudelle, joita kutsutaan hyviksi tieteellisiksi käytännöiksi. Niihin kuuluvat muun muassa raportoinnin huolellisuus, tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointitapojen eettisyys sekä lähdeviitteiden merkitseminen. Tieteellisten käytäntöjen loukkaukset on jaettu kahteen osaan, piittaamattomuuteen hyvistä käytännöistä sekä tieteellisen toiminnan vilpillisyyteen. Hyviin tieteellisiin käytäntöihin ei kuulu sepittäminen, havaintojen vääristely, plagiointi ja tutkimusidean, -suunnitelman tai -havaintojen anastaminen. Sepittämisellä tarkoitetaan sellaisten havaintojen esittämistä, joita ei ole hankittu tutkimuksessa mainituilla tavoilla tai menetelmillä. Plagiointi tarkoittaa jonkun toisen henkilön tekemän tuotoksen tai sen osan esittämistä omaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002: 3-5.)

Tutkimuksen eettisyyteen kuuluu tutkittavien informointi siitä, mihin kerättyä aineistoa tullaan käyttämään. Tutkimusaineiston käytöstä sopiminen lisää tutkittavan luottamusta tutkimukseen, tutkijaan sekä omien henkilötietojensa suojaamiseen. Tutkittavalle on myös hyvä tehdä selväksi minkä organisaation alaisuudessa tutkimus toteutetaan, mikä on tutkimuksen tavoite sekä kertoa osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja luottamuksellisuudesta. (Kuula 2006: 99-102.)

Laadin jokaiselle haastateltavalle samanlaisen suostumuksen haastattelua ja siitä saatavan aineiston käyttämistä varten, jonka jokainen haastateltava allekirjoitti. Kysyessäni haastateltavilta suostuvatko he haastateltavakseni, kerroin osalle myös mahdollisuudesta olla osallistumatta haastatteluun. Haastatteluun osallistumatta jättämisestä kerroin niissä tilanteissa, jolloin koin henkilön empivän vastaustaan. Tämän lisäksi haastattelun suostumuksessa mainitaan haastattelun vapaaehtoisuudesta. Kuula (2006: 145) kirjoittaa myös ehdottoman vapaaehtoisuuden toteutumisesta organisaatiossa, jossa työntekijät katsovat tutkimusluvan saamisen velvoittavan osallistumaan tutkimukseen. Suostumiseen vaikuttaa myös henkilö, joka suostumusta kysyy. Tällöin tutkittava suostuu haastateltavaksi vaaliakseen suhdetta kysyjään, ei iinkään osallistuakseen tutkimukseen. (Kuula 2006: 146.) Opinnäytetyöni kohdalla uskon ainoan mahdollisuuden ehdottoman vapaaehtoisuuden periaatteen toteutumattomuuteen olleen silloin, jos tutkittava on kokenut, että ei kehtaa kieltäytyä haastattelupyynnöstä.

Haastateltavien henkilöiden suojaamiseksi en mainitse opinnäytetyössäni haastateltavien nimiä tai virkanimikettä sitaattien yhteydessä. Sitaattien yhteydessä mainitsen haastateltavan nimeksi merkin väliltä H1-H9. Numerot H-kirjaimen perässä eivät kerro haastattelujärjestyksestä, vaan ne ovat satunnaisesti arvottu. Sitaatteja on myös muokattu yleiskielellisempään ja helpommin luettavaan muotoon, jolloin käytetyistä sitaateista on muokattu mahdolliset henkilölle tyypilliset puhetyylit ja sanat anonymiteetin säilyttämiseksi. Muokkaamisen avulla tietyn henkilön tunnistaminen myös vankilan C-osaston pienen työyhteisön sisällä vaikeutuu.

Tuhoan haastatteluista ja muista lähteistä saamani luottamuksellisen aineiston opinnäytetyöni valmistuttua. Kirjallinen materiaali hävitetään siten, että sitä ei ole ulkopuolisten mahdollista saada käsiinsä. Tietokoneella, muistitikuilla, ulkoisella kovalevyllä sekä sähköpostissa olevat tiedostot poistetaan. Haastattelun suostumuksessa tutkittaville on kerrottu aineiston tuhoamisesta opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyöni luotettavuuteen vaikuttaa luonnollisesti haastateltavien antamat tiedot ja niiden oikeellisuus. Haastateltavilla on voinut olla vaikeuksia muistaa tarkasti tiettyjä tapahtumia tai muistikuvat tapahtuneesta ovat voineet muuttua ajan kuluessa (kts. esim. Loftus 2003). Asioita on myös voitu liioitella tai vähätellä todellisuudesta poikkeaviksi. Uskon kuitenkin saaneeni kysymyksiini totuudenmukaiset ja haastateltavien kokemuksia mukailleet vastaukset.

Luotettavuuden kannalta pohdittavaksi jää myös tutkijan asema yhteisössä. Samaa työtä haastateltavien kanssa tehneenä, ymmärrys vankilan organisaatiosta ja kulttuurista auttaa jäsentämään kokonaisuuksia sekä pääsemään ajatusten kanssa samalle tasolle. Tutkimuksen kannalta tarvittava välimatka syntyi luontevasti, sillä en haastattelujen ajankohtana työskennellyt laitoksessa. Täysin ulkopuoliseen haastattelijaan verrattuna työkokemus tutkimusympäristössä lisää tutkimuksen tulosten luotettavuutta, koska väärinymmärrysten ja väärintulkintojen mahdollisuudet pienenevät. Myös vuorovaikutus haastattelutilanteessa on luonnollisempi verrattuna täysin ulkopuoliseen tutkijaan, jolloin puheessa esiintyvien nyanssien merkitystä ei tarvitse välttämättä selitellä tai arvailla.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1 Vankien vaikutus turvallisuuden toteutumiseen

Vangit -teeman avulla pyrin selventämään niitä seikkoja, jotka vaikuttavat valvontahenkilöstön työturvallisuuteen. Taustalla on ajatus siitä, että merkittävin työturvallisuuteen vaikuttava tekijä on vangit. Tutkimuskysymysten avulla haastateltavat kertovat näkemyksistään vankien taustojen merkityksestä, vankien välisten suhteiden vaikutuksesta sekä kokemuksistaan väkivaltatilanteista ja niihin vaikuttavista tekijöistä.

Haastatteluhetkellä Riihimäen vankilan C-osastojen vankiaines muodostuu mahdollisesti eristysosastolle tilapäisesti sijoitetuista vangeista, varmuusosaston, suljettujen osastojen sekä STOP-toimintaohjelmassa mukana olevista vangeista. Osastoille sijoittamisen perusteet ovat

merkittävästi erilaisia eri osastojen välillä. Tällöin myös turvallisuustason ja siihen vaikuttavien tekijöiden merkitys luonnollisesti vaihtelee.

#### 7.1.1 Vankien taustat ja niiden vaikutus työskentelyyn

Kuusi haastateltavaa yhdeksästä piti Vankitietojärjestelmästä saatavia vankien taustoja koskevia tietoja tärkeinä, jonka lisäksi neljä haastateltavaa kertoi katsovansa uuden vangin saapuessa C-osastolle vankia koskevat tiedot Vankitietojärjestelmästä. Taustoista saatava tieto koettiin erityisen tarpeelliseksi silloin, kun vanki on entuudestaan tuntematon, kuuluu johonkin rikollisjärjestöön tai hänen on tiedetty käyttäytyneen väkivaltaisesti muissa rangaistuslaitoksissa. Järjestäytyneen rikollisuuden aiheuttamia riskejä on pyritty Rikosseuraamuslaitoksessa vähentämään juuri tietojärjestelmiä hyödyntämällä sekä lisäämällä viranomaisyhteistyötä (Vuosikertomus 2009: 14).

*"Nehän tutkitaan aina kun vangit tulee." H6*

*"Kyllä niitä tulee silmäiltyä ja kateltua, että varsinkin ja justiin nää rikollisjärjestöihin kuuluvat ja yleensä ne meillä kaikki onkin niitä, että kyl niitä tulee kateltua, että mitä ne on siel touhunu. Vatista ne löytyy kaikki." H5*

*"Ihan hyvä työkalu." H5*

Kuitenkin neljä haastatelluista koki, etteivät taustatiedot ole yhtä merkityksellisiä kuin päivittäinen kanssakäyminen vangin kanssa. Taustatietojen hyödyllisyydestä huolimatta päivittäiset tilanteet voivat muuttua tavalla, joita ei voi ennakoida taustatietoja kartoittamalla. Myös taustatietojen katsomisen voidaan kokea vaikuttavan tasapuolisen kohtelun toteutumiseen tai osastolle sijoittamisen peruste katsotaan jo itsessään olevan riittävä peruste varautumiselle.

*"Ei sillai kato niitten, ku ne on niitä seksirikollisia, ni se on paljon parempi toimii virkamiehenä ku ei välttämättä tiedä näitä yksityiskohtia." H4*

*"Niin se nyt on ihan sama mitä siinä paperissa lukee jos siinä lukee et se on kiva poika ja se on ihan seinähullu tai toistepäin. Joka päivä, joka kerta ku avaa oven ni se on ku uus arviointitilanne niin sanotusti." H3*

Kaikki haastateltavat kokivat vangeista saatavan tiedon riittäväksi työturvallisuuden kannalta. Tärkeimmäksi tietolähteeksi haastateltavat kertoivat Vankitietojärjestelmästä saatavat tiedot, joista useimmiten katsottiin vangista tehty ilmoitukset, kurinpitomerkinnät sekä riski- ja tarvearvion tiedot.



*"No tota, sanotaan näin et kyl se mulle ainaki on riittäny, että emmä osaa sanoa mitä muuta se vaatis." H5*

*"Lähinnä tämmöstä yleistä, että miten niinku muut viranomaset täällä, ni mitä ne on sinne kirjannu." H7*

Neljä haastateltavista kertoi kuinka vankien taustoista saatava tieto ei rajoitu ainoastaan tietojärjestelmistä saatavaan tietoon. Muina tietolähteinä toimivat ylemmät esimiehet vankilan sisällä sekä vankilan oma tiedusteluyksikkö, joiden lisäksi niin sanotun hiljaisen tiedon merkitystä korostettiin. Vankitietojärjestelmän ulkopuolelta saatava tieto koskee esimerkiksi vankien kirjeistä saatuja tietoja suunnitelluista yrityksistä rikkoa laitoksen järjestystä ja turvallisuutta (VankL 12 luku, 2§).

*"Tiedettäisiin ilman Vatejakin (=Vankitietojärjestelmää, MH) varmasti." H4*

*"Ja totta kai me puhutaan tuolla siitä jos mä en tiedä jotain mitä muut tietää, niin me puhutaan." H9*

*"Esimiehet kertoo, että minkälainen vanki." H7*

Kaksi haastatelluista toi esille vankien terveydentilasta tiedottamisen valvontahenkilökunnalle tarttuvien tautien, kuten hepatiittien ja HI-viruksen osalta. Terveystietojen ajateltiin auttavan mahdollisissa väkivaltatilanteissa ja niihin varautumisessa, koska valvontahenkilöstö on niissä ensimmäisenä lähikontaktissa vangin kanssa. Haastateltavat kuitenkin totesivat terveydentilasta tiedottamisen olevan käytännössä mahdottomuus salassapitosäädöksiensä vuoksi, jonka lisäksi henkilökunta toimii tarvittavin varotoimin jo nyt oman terveytensä suojelemiseksi siten, että kaikkien vankien ajatellaan olevan mahdollisia tartunnan kantajia.

*"Minua ainakin kiinnostas tietää henk. kohtasesti hyvin paljon, et jos jollakulla on HIV tai joku tämmönen tai ne jää siit kiinni tai joku muu tällänen, koska mehän siinä ollaan ensimmäisenä kiinni --- joo mut se voi olla et tuskinpa ikinä tapahtuu." H8*

*"On ainakin mulle (riittävät tiedot, MH) eipä ehkä silläkään nyt tietysti niin hirveetä merkitystä, että tietäis terveydentilan, että onko HIViä tai C- hepatiittia, kun periaatteessa pitää kaikkia ajatella mahdollisina kantajina." H4*

Haastateltavat kokivat vankien taustoista saatavan tiedon merkittäväksi, tarpeelliseksi sekä hyödynnettävissä olevaksi tiedoksi. Valvontahenkilöstö saa tietoa vankien taustoista niin virallisen järjestelmän (Vankitietojärjestelmä) kuin suullistenkin lähteiden kautta. Näiden kahden tietojensaantikanavan koettiin olevan melko riittävä työturvallisuuden kannalta, joskin kaksi haastateltavaa kaipaasi tiedonvaihtoa myös terveydenhuoltohenkilöstön ja valvontahenkilöstön välille.

### 7.1.2 Vankien välisten suhteiden vaikutus työhön

Kaikki haastateltavat näkivät vankien välisten suhteiden vaikuttavan työhön jollain tavalla. Näkyvimmillään suhteet vaikuttavat vankien erillään pitämisenä eri osastojen välillä tai osaston sisällä sekä harvemmin tapahtuvien vankien välisten väkivaltatilanteiden selvittämisenä. Toisaalta, yksi haastateltavista kertoi, että henkilökunta ehtii usein paikalle vasta tilanteiden mentyä ohitse tai pidemmän ajan kuluttua niin, että henkilökunta ei ole huomannut tapahtunutta, jolloin merkittävää työturvallisuusriskiä ei enää esiinny. Vartijan työkuvaan haastateltavat kertoivat erillään pitämisen vaikuttavan siten, että vartijoiden tulee huolehtia erillään pitämisen toteutumisesta. Tässä kappaleessa tarkoitan erillään pitamisellä myös niitä tilanteita, joihin Vankeuslain 18 luku, 5§ erillään pidosta ei kohdistu. Kyseeseen tulee esimerkiksi tilanteet, joissa henkilökunta näkee parhaaksi välttää tiettyjen samalla osastolla asuvien vankien kohtaamista vankituntemuksen tai saatujen taustatietojen vuoksi.

*”Ettei tuu suurempia konflikteja sen takia, että jotku on kovissa riidoissa ja on räjähdysalttiita keskenään, ni pyritään välttämään niitten kohtaamista.” H2*

*”Etten sillä lailla näkis sitä meille kauheena (uhkana, MH) vankien välistä, mut voihan siinä vahingossa osua sitte, mutta se on tosiaan, että jos vangit toisiaan haluaa kolhia ni se käy sillai hyvin nopeesti, ettet siihen nyt ees ehdi väliinkään.” H1*

Erillään pitämisen syy voi perustua vangin omaan pyyntöön erillään asumisesta, mikäli hänellä on perusteltu syy uskoa oman turvallisuutensa olevan uhattu tai erillään asuttamiseen on jokin muu perusteltu syy. Erillään pitäminen voidaan toteuttaa joko kokonaan tai osittain, mutta siitä ei saa aiheutua vangille oikeuksien rajoittamista enempää kuin erillään pitamisestä välttämättä aiheutuu. (VankL 5 luku, 3§.)

Neljä haastatelluista koki kesä-ajan haastavaksi, jolloin vakituiset työntekijät ovat lomalla ja sijaisia on paljon. Haastateltavat kertoivat haasteellisuuden ilmenevän erityisesti silloin, kun sijaisilla ei ole vielä kertynyt kokemusta työskentelystä vankilassa, vankituntemusta ja niin sanottua hiljaista tietoa. Erityisesti vankituntemuksen ja hiljaisen tiedon puute vaikuttaa siihen, että sijaiset eivät välttämättä tiedä tai ymmärrä vankien välisten suhteiden vaikutusta työskentelyyn. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan sanatonta tietämystä asioista, jotka karttuvat ihmiselle toiminnallisen tekemisen kautta. Toisin sanoen ihmisillä on paljon tietoisuutta, jota ei eivät osaa kuvailla sanoin, vaan se ilmenee esimerkiksi työssä erilaisina tapoina, rutiineina, käytäntöinä ja tuntemuksina. Tietäminen perustuu siis ihmisen tunteeseen tai vakuuttuneisuuden tietämisestä ja asian oikeellisuudesta. (Nuutinen 2008.)

*”Vakimiehenä siinä tietää, että kuka ei tuu kenenkää kaa toimeen ja silleen.” H5*

Myös rikollisjengeihin kuuluvien vankien kohdalla osa haastateltavista toi esille rikollisjengien johtajien vaikutusmahdollisuudet muihin vankeihin. Korkeammalla vankien keskinäisessä arvoasteikossa olevat vangit vaikuttavat usean haastateltavan mukaan vankien käyttäytymiseen osastolla sekä houkuttelemalla jengeihin kuulumattomia mukaan toimintaan tai painostamalla muilla tavoin. Haastatteluista ilmeni, että henkilökunta kiinnittää huomiota siihen, keiden kanssa vangit viettävät toiminta-aikaansa. Erään haastateltavan mukaan henkilökunta tarkkailee esimerkiksi sitä, ketkä esimerkiksi menevät aina yhdessä ulkoiluun. Tätä kautta on myös mahdollista huomata muutokset vankien keskinäisissä suhteissa, mikäli ulkoilussa halutaankin käydä jonkun toisen vangin kanssa.

*”Jengipomot pitää (huolen siitä, MH), et niitten edut ei mene kun siihen tulee uus vanki, ni huomaa, et ne ohjeistaa sitä, et miten täällä toimitaan.” H9*

*”On totta kai (vaikutusta vankien keskinäisellä arvoasteikolla, MH), että näillä hännystelijöillähän on aina se näyttämisen tarve niin suuri, että täytyy olla aina vähän niitä meriittejä, jotka on just niitä tyhmiä tekoja täällä vankilassa.” H7*

Suurin vaikutus vankien välisillä suhteilla valvontahenkilöstön työhön on se, että henkilökunnan tulee varmistaa turvallinen rangaistusaika tuomiotaan suorittaville vangeille. Ajoittain vaatimus turvallisesta rangaistusajasta vaatii joidenkin vankien kohdalla erikoisjärjestelyjä, kuten toisten tai jonkun tietyn vangin kohtaamisen välttämistä. (VankL 1 luku, 3§.) Vankien väliset suhteet ovat myös aina taustalla vankien välisissä väkivaltatilanteissa, joiden selvittäminen kuuluu osaltaan valvontahenkilöstön tehtäviin. Vankilassa tapahtuneet rikokset annetaan tutkittaviksi poliisiviranomaisille, mikäli niistä ei voida rankaista tekijää vankilan omalla kurinpitomenettelyllä (RikosL 2 luku, 13 §).

### 7.1.3 Henkilökunnan kokemuksia väkivallasta tai sen uhasta

Lähes kaikki haastateltavista kertoivat joutuneensa työssään kohtaamaan väkivaltaa tai sen uhkaa vankien taholta. Ainoastaan yksi haastateltava kertoi, ettei ole ollut mukana väkivaltatilanteissa, koska tapahtuma-aikoina on aina ollut vapaapäivillä tai lomalla. Yksi haastateltavista kertoi olleensa mukana tilanteessa, jossa vanki linnoittautui selliinsä. Neljä haastateltavista mainitsi elokuussa 2009 tapahtuneen väkivaltatilanteen C2 -osaston ulkoiluhäkeissä. C2 -osaston kolme vankia heittelivät kiviä ulkoilun valvontakameroihin, jonka seurauksena vartijat päättivät keskeyttää ulkoilun. Vangit alkoivat heittää ulkoiluhäkkiin saapuneita vartijoita kivillä, jonka seurauksena vartijat joutuivat perääntymään. Vartijat varustautuivat suoja- ja voimankäyttövälinein, poistivat vangit yksitellen ulkoiluhäkistä, jolloin tilanne saatiin lopulta hallintaan. Osa vartijoista ja vangeista loukkaantui tilanteessa.

Kaksi haastateltavista kuvaili toimintaa tilanteessa hätiköidyksi, jonka lisäksi siitä puuttui suunnitelmallisuus, riittävät johtosuhteet sekä tarvittava varustus tilanteen alussa. Henkilökunta ei ollut myöskään harjoitellut riittävästi yllättävien ja haastavien väkivaltatilanteiden varalle. Tilanteen jälkipuinnin yhteydessä selveni, että toiminta tilanteessa olisi vaatinut rauhallisuutta ja aikaa toimintastrategian luomiseen, jonka myötä tilanteeseen olisi osattu varustautua oikein ensi metreiltä lähtien. Alkuarvioinnissa tilanne katsottiin vähemmän vakavaksi kuin se todellisuudessa oli, jonka vuoksi varustus oli aluksi riittämätöntä. Tilanteen rauhoittamiseen käytetty aika olisi jo sinänsä voinut rauhoittaa vankeja ja näin ehkäistä loukkaantumisia.

*"Sinne mentiin vähän soitellen sotaan."* H5

*"Ku annetaan aikaa, ni vankikin rauhottuu jo siinä pelkästään sen ajan vaikutuksesta."* H7

Neljä haastateltavaa kertoi olleensa mukana eristystilanteissa, joissa on esiintynyt väkivaltaa tai sen uhkaa. Kaksi haastateltavaa kuvasi eristystilanteita kuitenkin rutiinitehtäviksi, jotka yritetään ensin hoitaa puhuttamalla, jonka jälkeen tai aikana vanki otetaan haltuun ja kuljetetaan eristysosastolle (C1). Voimakeinojen määrä eristystilanteessa riippuu pääsääntöisesti vastarinnan määrästä (kts. VankL 18 luku).

*"Puhutetaan sitä siinä, et jos se rauhottuis ja sitte se vaan otetaan haltuun ja viedään tonne eristykselle."* H1

Neljän haastateltavan mielestä kaikki vangit kykenevät henkilökuntaan kohdistuneeseen väkivallan tekoihin. Kolme haastateltavaa arvioi, että todennäköisimmät tekijät löytyvät osastoilta C2 ja C3, koska jo sinne sijoitettaessa on arvioitu vankien vaativan korkeampaa turvallisuustasoa. Erään haastateltavan mielestä päihteiden vaikutuksen alaisena oleva henkilö, kontrollin ja itsehillinnän heiketessä, on todennäköisempi väkivallantekijä vankilassa kuin selvin päin olevat vangit.

*"Todennäköisemmin niistä osastoista (C2, C3) se löytys, mutta toki voihan olla ukko ku ukko."* H1

*"Kaikki äijät pystyy päälle käymään."* H9

Merkkejä väkivaltaisesta käyttäytymisestä on neljän haastateltavan mielestä uhkailu, suunsoitto ja osaltaan myös virkamiesvastaisuus. Kolme haastateltavaa kertoi, että väkivaltatilanteiden ehkäisyssä paras väline on vankituntemus, jonka myötä huomaa muun muassa ilmapiiirin muutokset. Eräs haastateltava koki, että haastatteluhetkellä kukaan C-osaston vangeista ei olisi todennäköinen väkivallantekijä henkilökuntaa kohtaan.

*"Tällästä suunsoittoa ja sellasta uhkailua ja haistattelua, kaikkee tällästä on ollu silloin tällöin."* H8

*"Vähän semmosta virkamiesvastasuutta on niillä (varmuusosaston vangeilla, MH)." H5*

Kaikki haastateltavat toivat esille vankien liikuttamisen olevan riskialtteinta työturvallisuuden kannalta. Vankeja joudutaan C-osastolla liikuttamaan ulkoiluun siirryttäessä pois osastolta ja osaston sisällä toimintojen aikana. Haastateltavat kertoivat myös käytännöistä, joiden avulla riskejä pyritään vähentämään. Niin sanottujen irrallaan olevien vankien yhtäaikainen määrä C2- ja C3-osastojen käytävillä on rajoitettu, jonka lisäksi ulkoiluun mentäessä on pyritty siihen, että molempien osastojen vartijat ovat valvomassa ulkoiluun siirtymistä. Haastateltavat kokivat työturvallisuuden olevan riittävä nykyisellä henkilökuntamäärällä.

*"Henkilökunnan määrällä ehkästään sitä." H6*

*"Sitten ne pystyy semmoseen järjestelmäl tai nyt voi sanoo järjestelmälliseen, mut sillein enemmän sovittuun joukkoesiintymiseen kun mitä, että ne ois yksittäin tuolla ja ainahan nää toiminnot pienen semmosen uhkan luo, mutta tosiaan kun pidetään riittävän pieninä ne ryhmät, ni sit niitten kans tullaan toimeen." H7*

Merkittävin väkivaltakokemus monelle haastateltavalle on ollut vuoden 2009 elokuun tapahtumat ja eristystilanteet. Haastateltavien mukaan ulkoiluhäkeissä tapahtuneen väkivaltatilanteen aikana ja sen jälkiselvittelyjen aikana nousi esiin syitä, jotka mahdollistivat tilanteen synnyn. Tilanteen myötä vankien samanaikainen määrä ulkoilussa rajattiin kahteen vankiin kerralla, jonka lisäksi ulkoiluhäkkien pihat asfaltoitiin kesällä 2010. Edelleen suurin osa haastateltavista kokee, että varmuusosaston tai suljetun C3 -osaston vangit ovat todennäköisempiä väkivallan tekijöitä. Kuitenkin yhtä suuri osa on sitä mieltä, että kaikilla vangeilla on kyky henkilökuntaan kohdistuneisiin väkivallan tekoihin.

## 7.2 Varautuminen

Varautuminen -teeman avulla pyrin kartoittamaan varautumista arjesta poikkeaviin tilanteisiin, joita kutsun opinnäytetyössäni vaativiksi tilanteiksi. Vaativa tilanne poikkeaa niin sanotusta normaalista varuilla olosta siten, että se suuntautuu joukkoilmiöiden hallintaan, jolloin tilanteen hoitaminen vaatii muun muassa organisointitaitoja. (Lindgren & Niskanen 2000: 14.) Teema kuitenkin sivuaa normaalia varuilla oloa riippuen juurikin haastateltavan antamasta merkityksestä vaativalle tilanteelle. Lähtökohtana varautuminen -teeman käsittelylle onkin haastateltavien määritelmä vaativalle tilanteelle, jonka jälkeen käsittelen haastateltavien näkemyksiä ohjeistuksen, avunsaannin sekä varustuksen toteutumisesta arjesta poikkeavissa tilanteissa. Teeman lopussa käsittelen henkilökunnan määrän riittävyyttä toimintojen turvaajana.

### 7.2.1 Vaativan tilanteen määritelmä

Kysyttäessä haasteltavilta heidän määritelmäänsä vaativasta tilanteesta, vastaukset vaihtelivat merkittävästi. Vaikuttaa siltä, että vaativan tilanteen määritelmä on henkilökunnalle epäselvää. Suurin osa, kuusi yhdeksästä haastatellusta määritteli tilanteen vaativaksi silloin kun uhka henkilökuntaan kohdistuneesta väkivallasta oli olemassa tai oli todennäköinen, esimerkiksi uhkaaminen vahingoittamiseen soveltuvalla esineellä. Kolme haasteltavista kertoi myös erilaisten tilanteiden, kuten eristys- tai linnoittautumistilanteiden vaativuudesta.

*"Vaativa tilanne aina kun henkilökuntaan henkilökunnan henkeen uhataan jollain tavalla, konkreettisesti." H6*

*"No kai se on tällöinen suuri väkivallan uhka tai joku, jos on isompi vankiryhmä päättää linnottautua tai jotain, sehän on aika vaativa tilanne ja haasteellinen, et miten se lähetään purkamaan." H2*

*"Tilanteet, missä joudutaan vanki eristämään, esimerkiksi siltä on löytynyt jotakin." H7*

Eräs haastateltava koki jo vankilassa työskentelyn vaativaksi tilanteeksi, kun toisen mielestä ainoastaan vangin saattamiset vankilan ulkopuolelle poistumisluvulle tai sairaalaan ovat vaativia. Haastateltava perusteli tätä sillä, että vartijan tulee huolehtia muun muassa vangin karkaamisen estämisestä ja sitä kautta ulkopuolisten ihmisten turvallisuudesta. Yksi haastateltava kertoi myös työskentelyn kesäsijaisten kanssa olevan omalla tavallaan vaativaa vankien kokeillessa uuden työntekijän rajoja, jonka lisäksi haastateltava mainitsi, että tietokoneisiin, esimerkiksi Vankitietojärjestelmään liittyvissä asioissa voi olla omat haasteensa.

*"Ainahan on vaativa tilanne, kun on tullu tänne hommiinki jo periaatteessa." H9*

*"Jos vankeja joutuu ulkopuolelle viemään sairaalaan, hautajaisiin, johonkin muuhun virastoon, ni ne on joidenkin vankien kohdalla silleen vähän vaativimpia tilanteita ku täällä, ensinnäkin ehkästään jo pelkästään se, ettei vanki pääse karkuun." H4*

*"Vaativa tilanne, jos nyt uhka hommaan liittyen, ni ehkä se, että jos on tälläsii kesätyöntekijöitä, ni ketkä ei tunne näitä juttuja --- Vaativa voi olla tietysti mm. löytyy joku tietokoneen, Vatiin (=Vankitietojärjestelmän, MH) käyttöön." H8*

### 7.2.2 Ohjeistuksen toteutuminen varautumisessa ja vaativissa tilanteissa

Suurin osa, kuusi haastateltavaa yhdeksästä oli sitä mieltä, että turvallisuusohjeistus on Riihimäen vankilassa hoidettu hyvin ja se on tarvittaessa saatavilla. Ohjeistuksen määritelmä vaihteli hieman vastaajien kesken siten, että osa katsoi ohjeistukseksi kirjalliset ohjeet ja osa katsoi ohjeisiin kuuluvan kirjallisen ohjeistuksen lisäksi myös käytännössä ilmenevät tai suullisesti esitetyt ohjeet. Kahden haastateltavan mielestä tietoa on olemassa tarpeeksi tai se on olemassa, mutta sen saattaminen muiden henkilökunnan jäsenten tietoon on kiinni heistä itsestään, jolloin tiedonsaanti voi jäädä puutteelliseksi. Kaksi haastateltavaa koki nykytilanteen toimivaksi, vaikka he kokivat ohjeistuksen toteutumisen arvioinnin hankalaksi.

*"Kyllä ohjeita saa jos kysyy, jos haluaa ohjeistusta." H3*

*"Täytyy sen ihmisen itte niinku tiedostaa se, että missä se pyörii, minkälaisessa ympäristössä, että vaikka niit ohjeitaki tulee aina välillä." H1*

Kolme haastateltavaa koki ohjeistuksen kaipaavan päivittämistä, selkeyttämistä tai yksityiskohtaisempia toimintamalleja. Ohjeistuksen toivottiin myös olevan hieman yksityiskohtaisempaa ja tietyn osaston tarpeisiin paneutuvaa, vaikka haastateltavat tiedostavatkin, että erilaisissa tilanteissa samat ohjeet eivät välttämättä päde. Muutama haastateltavista mainitsikin tärkeimmäksi tietolähteeksi ohjeiden ja toimintamallien kohdalla toisten työntekijöiden kanssa toimimisen ja tilanteista keskustelemisen niiden ulkopuolella. Yleisesti ottaen haastatteluihin ottaen haastattelun perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että suurin osa haastateltavista on tyytyväisiä turvallisuusohjeistuksen tasoon ja toteutukseen, vaikka osa haastateltavista kaipaa enemmän yksityiskohtaisempia ohjeita.

*"Niinku semmonen perusohjeistus on kyllä riittävä, mutta tietysti aina vois vähän pureutua niihin kuitenkin syvemmälle." H7*

*"Itse asiassa hirveetä ohjeistusta koskaan millään lapulla mitään ollu, välttämättä nähny, et se tulee siinä rutiinin mukana mitä tossa yhdessä sovitaan." H3*

Monet kehuivat keväällä 2010 järjestettyjä voimankäyttö- ja tilanneharjoituksia, jotka järjestettiin koko valvontahenkilökunnalle Riihimäen vankilassa. Haastateltavat pitivät harjoitusten järjestämistä positiivisena kehityksen suuntana. Eräs haastateltava kuitenkin toi esille kesäajaisten perehdytyksen puutteet eri välineiden, pääasiassa hälyttimien ja Virve-puhelimen käytössä. Konkreettisenä esimerkkinä esille nousi tiedottaminen potku- ja muiden kiinteiden hälyttimien olemassaolosta. Toinen haastateltava mainitsi myös alkutilanneharjoitusten puutteesta, jolloin tilanteita olisi mahdollista harjoitella ennen niiden kärjistymistä voimankäyttötilanteeksi.

*"Yks iltapäivä harjoteltiin näitä tilanteita, että se on niinku --- pirun hyvä, et sitä pitäis lisätä." H1*

*"Kertaus on opintojen äiti, eli näit tämmösii järjestetty tänään, huomennakin on taas voimankäyttökoulutusta, et pikkuhiljaa parempi." H6*

*"Siel on vaa jotku pienet lippuset siellä, mun mielestä valvomossa vai missä ne on, ni sitä ei oo niinku ees opetettu." H5*

Kaikilla vastaajilla oli kuitenkin selkeä kuva konkreettisesta toiminnasta vaativissa, arjesta poikkeavissa tilanteissa huolimatta siitä, että parannusehdotuksia nousi esille ja useat haastateltavat kaipasivat ohjeistusta lisää niin kirjoitettujen ohjeiden kuin käytännön harjoitusten muodossa. Lähtökohtana tilanteessa toimimiselle mainittiin avun hälyttäminen, taktiikan selvittäminen, käskytyksen selkeys sekä rauhalliset toimintatavat. Tilanteesta riippuen toimintatavat vaihtelevat. Vanki voidaan sulkea selliin, jolloin on aikaa miettiä toimintatapoja tai pukea mahdollisesti mellakka- tai muita voimankäyttövälineitä päälle.

*"Tässä vuosien mittaan tullu selkärangan kautta ne, että ei lähetä mitään höntyileen ja mietitään et mitä tehdään ja miten tehdään ja missä järjestyksessä ja kuka tekee mitäkin, ettei se mene ihan päättömäks." H8*

*"Pääsääntöisesti vartijat tietää täällä aina hälytyksen sattuessa mitä tehdä, mitä otetaan mukaan." H6*

*"Jos huomataan jotain poikkeavaa sitte, sit neuvotellaan mitä tehdään." H9*

### 7.2.3 Avunsaanti ja varustus vaativissa tilanteissa

Avunsaannilla tarkoitan tässä kappaleessa ja muualla opinnäytetyössäni henkilökunnan pyytämää apua kohdatessaan uhkaavasti tai väkivaltaisesti käyttäytyvää vankia, jolloin työntekijä, työntekijät tai toiset vangit ovat vaarassa. Jokaisella henkilökunnan jäsenellä on paikalla tai henkilökohtaiset hälyttimet, joiden avulla on hälytyksen sattuessa nopeasti selvillä hälytyksen tekijä. Valvontahenkilöstön hälyttimet poikkeavat muun henkilökunnan hälyttimistä siten, että niistä näkee missä vankilan osassa hälytys on tehty.

Kaikki haastateltavat kertoivat avunsaannin olevan turvattu ja välittömästi saatavilla sitä pyydettyäessä. Pääasiallinen avunsaantikeino on painaa päällekkarkaushälytintä, jonka lisäksi myös Virve-puhelimessa on päällekkarkaushälytin. Näiden lisäksi myös suulliset avunpyynnöt Virve-puhelimeen sekä huutaminen ovat keinoja hälyttää apua. Tarvittaessa lisäapua saapuu myös vankilan muilta osastoilta. Muutamat haastateltavista kertoivat myös ennaltaehkäisyn



tarpeellisuudesta, jolloin esimerkiksi vankilan osastoilla tai eristystilanteissa on paikalla niin monta vartijaa, että vanki katsoo väkivaltaisen käyttäytymisen tai vastarinnan toivottomaksi.

*"Meillähän nää hälyttimet, puhelin ja aina ääntä käyttämällä ja kyllä aina apua tulee, et siihen voi luottaa." H3*

*"Ei siinä kauaa nokka tuhise." H1*

Haastateltavien mukaan varustus vaativissa tilanteissa määräytyy varustautumiseen käytettävän ajan ja tilanteen vaativuuden mukaan. Mikäli aikaa on riittävästi, varustus voi koostua muun muassa mellakkavarusteista, kuten kilvestä, kypärästä ja etälamauttimesta. Usein tilanteen vaativuuteen nähden arjessa mukana olevat varusteet, kuten teleskooppipatukka, kaasusumutin ja käsiraudat ovat riittävät. Eräs haastateltava kertoi, että jokaisen C-osaston asuinosaon vartijan toimistosta sekä kahvihuoneesta löytyy voimankäyttövälineitä.

*"Tilanteen mukaan." H6*

*"Eristystilanteessa --- varaudu siihen mitenkään muuten, että kumihanskoilla, mul on sit nää omat välineet mitä kannan aina mukana." H7*

Kaikkien haastateltavien mielestä varustus vaativien tilanteiden varalta on määrällisesti ja laadullisesti riittävä. Kahdeksan haastateltavaa perusteli varusteiden riittävyttä suojavarusteiden, kuten kilpien ja kypärin olemassaololla sekä järeimpien voimankäyttövälineiden käyttömahdollisuudella mikäli tilanteen vakavuus niin vaatii. Yksi haastateltavista toivoi viiltosuojahanskojen lisäämistä suojavälineiden joukkoon teräesineiden tai neulojen varalta.

*"Ja kun meil on noit etälamauttimetkin on mahdollisuuksien mukaan käytettävissä, ni sekin on jo." H4*

#### 7.2.4 Valvontahenkilöstön määrän riittävyys

Haastateltavien mielestä haastatteluajankohtana voimassa olleet henkilökunnan päivävahvuuden määrän mitoitus on riittävä määrä C-osastolle, mikäli päivävahvuudessa ei esiinny vajetta. Vaje tarkoittaa sitä, että alkuperäinen osastolle määrätty määrä henkilökuntaa ei täyty esimerkiksi sairastapausten tai muille osastoille tapahtuvien siirtojen vuoksi. Haastateltavat kertovat vajeen aiheuttavan resurssien riittämättömyyttä ja vaikeuksia ruokatuntien pitämisessä sekä niiden porrastamisessa, koska on varmistettava, että osastolla on riittävästi henkilökuntaa myös silloin kun henkilökuntaa on ruokatunneilla.

*"Sillon, ku kaikki äijät on hommissa, ni on (riittävä, MH)." H9*

*"C-osasto on niin sanottu semmonen tiimi ja meillä ei oo sillain niin kytketty vartijoita tiet-yihin kerroksiin, vaan omalla tavalla me hoidetaan kaikki kerroksia, ni se tarkoittaa sitä, että C-osastolta on kaikista helpoin ottaa vartija pois." H4*

*"Vartijavajaus ni se tulee sillain hetkittäin, ettei oo suinkaan koko aikaa missään vartijava-jausta vaan, että on sellasia päiviä et on vähän vähemmän." H4*

Myös silloin, kun C-osaston asuinosaistoilla vierailee muiden henkilöstöryhmien edustajia, esimerkiksi terveydenhuollon tai sosiaalityön työntekijöitä, valvontahenkilöstön vaje vaikuttaa myös heidän työskentelyynsä, koska heidän turvallisuudestaan vastaa aina vähintään kaksi vartijaa C2 ja C3- osastoilla. C4- ja C5 -osastojen vankeja voidaan liikuttaa vankilan sisällä, jolloin he käyvät tarvittaessa eri henkilöstöryhmien vastaanotolla.

Henkilöstövaje vaikuttaa myös vankien päivätoimintojen toteuttamiseen, jolloin C3-osaston ulkoilut on mahdollista siirtää häkkiulkoiluksi, jolloin yksi ulkoilua valvova vartija voidaan vapauttaa töihin asuinkerroksille. Häkkiulkoilussa vankien ulkoilua valvotaan kameravalvonnalla. Myös toimintojen supistaminen osaston sisällä on mahdollista, mikäli vajetta esiintyy runsaasti, esimerkiksi silloin, jos päivävahvuudesta puuttuu kaksi vartijaa kuudesta. Mikäli osastolla tapahtuu jotakin poikkeavaa, mistä C-osaston henkilökunta ei selviä omin resurssein, esimerkiksi tilanteen vakavuuden tai vajeen vuoksi, avunsaanti tapahtuu talon muilta osastoilta.

*"Silti me hommat (ruokailut, ulkoilut, toiminnot, MH) hoidetaan vajaallakin, mikä ei oo aina oikein mun mielestä." H9*

*"Sillon se (vaje, MH) aina totta kai heikentää sitä valmiutta." H8*

*"On niinku henkilöstövajetta, niin kyl sitten sitä apua tarvitaan muualtakin talosta, jos siel jotain sattuu." H2*

Ainoastaan yhden haastateltavan mielestä osastolla saisi olla haastatteluhetken päivävahvuuden lisäksi yksi vartija lisää, koska eristys- ja rangaistusosastolle (C1) ei ole erikseen merkitty niin sanottua omaa vartijaa, jolloin osaston hoitaminen sitoo vartijoita ja kiristää siten työtahtia muilla osastoilla. Haastatteluhetkellä huhtikuussa 2010 vartijoiden vähimmäismäärät osastolla olivat seuraavat; C1:lla vähintään kaksi vartijaa, C2:lla vähintään kaksi vartijaa, C3:lla vähintään kaksi vartijaa, C4:lla yksi vartija. C5 osastolla oli vartija ainoastaan viikonloppuisin, jolloin Stop-ohjaajat ovat vapaalla. Stop-ohjaajat hoitivat C5 -osastoa arkisin. Myös esimiehet työskentelevät tarvittaessa vartijoiden sijasta tai heidän kanssaan osastolla.

*"Sit meil on viel eristysosasto, joka tuntuu olevan et siel asuu aina joku." H5*

Iltaisin ja öisin haastateltavat kokivat valvontahenkilöstön määrän olevan kohdallaan. Yksi haastateltavista koki myös niin sanotussa toimintavuorossa olevien vartijoiden määrän vähentämisen huonoksi, vaikka haastatteluhetkellä toiminnot tapahtuivat laitoksen toisen osan van-

geille. C-osastolle sijoitettujen niin sanottujen paikkamiehien ja yöllä tarvittavan henkilökunnan määrä on tutkimusaineiston mukaan hyvä ja toimiva laitoksen turvallisuusvaatimuksiin nähden.

*"Yhdessä ne sitte illalla, jos jotain tarvii ovee avata, ni menee sinne ja varmaan toisesta päästä tulee apuun, että --- se on ihan riittävä, et ei kyllä voi vähentääkään, se on niinku se minimi." H5*

*Haastattelija: "Joo, eli öisinkin pärjää?"*

*H3: "No, jos nyt ei isompaa hässäkkää tuu."*

### 7.3 Turvallisuustilanne

Teema "Turvallisuustilanne" sitoo yhteen henkilökunnan yleisen kokemuksen Riihimäen vankilan C-osaston turvallisuuden tilasta sekä käsittelee haastatteluaineistosta esiin nousseita kehittämisehdotuksia sen parantamiseksi. Teeman on tarkoitus nostaa esille kuva henkilökunnan kokemasta subjektiivisesta turvallisuuden tunteesta. Subjektiivisella turvallisuuden tunteella tarkoitetaan juurikin henkilön omakohtaista tunnetta turvallisuudesta (Rikksentorjuntaneuvosto). Turvallisuustilanne -kappaleen avulla pyrin myös tuomaan esille henkilökunnan mainitseman ilmapiirin olemusta.

#### 7.3.1 Nykytilanne

Kaikki haastateltavat kokivat C-osaston turvallisuustilanteen hyväksi. Kaksi haastateltavaa mainitsi huomattavan parannuksen tapahtuneen vuonna 2005 valmistuneen remontin myötä, jolloin koko vankila peruskorjauksen yhteydessä osastoitiin ja vankiryhmien koko pieneni. Kolme haastateltavaa kuitenkin koki turvallisuustilanteen kärsivän ajoittaisista vartijavajauksista, joka aiheuttaa muun muassa kiirettä työpäivään (kts. kappale 6.2.4). Hyvää turvallisuustilannetta haastateltavat perustelivat vankiryhmien pienellä koolla, hyvällä ilmapiirillä niin vankien kuin vartijoiden keskuudessa, turvallisuuden tunteella sekä luottamuksella työtovereihin. Edellä mainittujen lisäksi eräs haastateltava korosti oman varautumisen olevan tärkeää turvallisuuden ylläpidon kannalta.

*"Kyllä mä koen ainakin tän koko vankilan tosi turvallisena." H4*

*"Siel on vangin ja vartijan hyvä olla." H3*

*"Kyl se niinku sanotaan turvallisuustilanne on parantunu huomattavasti tän talon remontoinnin myötä, ni vankiryhmät mitä pienempiä ja mitä vähemmän niitä on yhtä aikaa liikkeellä, niin sehän on tavallaan ennalta ehkäsevää ja aina vähemmän voi sattua." H2*

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että turvallisuustilanteen kehitys on ollut positiivista. Loput kolme haastateltavaa koki turvallisuustilanteen olleen jo pitkän aikaa samantasoinen. Eräs haastateltava perusteli positiivista kehitystä erilaisten voimakeinokoulutusten alkamisella ja erityisen säännöllisempään harjoitteluun sitoutuneen ryhmän perustamisella. Toinen haastateltava näki turvallisuustilanteen kehityksen suunnan olleen aina hyvä, koska vaaratilanteiden myötä opitaan ja korjataan vanhoja toimintamalleja turvallisemmiksi. Tarkensin haastattelukysymyksen koskemaan kehityksen suuntaa viimeisen kahden vuoden aikana, mutta siitä huolimatta kaksi haastateltavaa mainitsi tilanteen pysyneen hyvänä jo peruskorjauksesta vuodesta 2005 lähtien.

*"Jos jossain tapahtuu jotain, sitte se tiukennetaan sen mukaan." H6*

*"Aikalailla samaa rataa menee." H5*

### 7.3.2 Kehittämis ehdotukset

Haastatteluista nousi selkeästi esille henkilökuntaa vaivaavan ja rasittavan vajeen merkitys työyhiytyvyydelle ja -turvallisuudelle. Kuusi haastateltavaa kertoi, että paras keino ylläpitää ja parantaa yleistä turvallisuustilannetta C-osastolla on riittävä henkilökunnan määrä. Kaksi haastateltavaa perusteli mielipidettään sillä, että jo valvontahenkilökunnan näkyvyys ennaltaehkäisee mahdollisia konfliktitilanteita sekä toimintojen ylläpitäminen vähentää negatiivista ilmapiiriä ja hermojen kiristymistä niin vankien kuin vartijoidenkin puolelta.

*"Turvallisuuteenhan vaikuttaa kaikkein eniten se, että tietty henkilökunta on tietyssä paikassa päivässä." H6*

Kolmen haastateltavan mielestä turvallisuutta tulisi parantaa säännöllisen harjoittelun ja koulutuksen lisäämisellä. Säännöllisen harjoittelun tarvetta perusteltiin muun muassa sillä, että todellisessa tilanteessa toimintamallien tulisi tulla selkäytimestä, tarkasti, nopeasti ja huolellisesti, jotka voi saavuttaa ainoastaan tekemällä ja harjoittelemalla.

*"Kyllä kaivattais lisää ihan ryhmässä toimimista, välineitten käyttöä, tämmöstä, ku ei sulle jää takaraivoon, jos sä et tee sitä." H3*

Eräs haastateltava toi esille kesäsijaisten perehdytyksen puutteen erityisesti silloin kun henkilö ei ole aikaisemmin työskennellyt vankilassa. Haastateltava ehdotti, että jokaiselle uudelle

työntekijälle annettaisiin luettavaksi niin sanottu perehdytyskansio, johon työntekijän tulisi tutustua. Näin he saisivat kattavat perustiedot vankilan toimintatavoista ja siellä käytettävistä teknisistä apuvälineistä, kuten hälyttimistä ja Virve-puhelimesta.

*"Vois esimerkiksi koota semmosen, aatellaan nyt, että tänne tulee kesätyöntekijöitä ja sun muita, että niille tehtäs semmonen kansio, joka niitten pitäis lueskella ja --- ois sillä tavalla tutustuttava siihen." H7*

Muita yksittäisiä ehdotuksia turvallisuustilanteen parantamiseksi oli ohjeistuksien säännöllisempi päivitys, turvavälineiden säännöllisempi huollattaminen sekä huomion kiinnittäminen työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Kaksi haasteltavaa mainitsi myös tiedonkulun parantamisen osaston sisällä sekä vangin siirtyessä laitoksesta toiseen, heidän käyttäytymisestään muissa laitoksissa sekä mahdollisesti myös vangin terveydentilasta. Näiden tietojen tarpeellisuutta haasteltava perusteli sillä, että varautuminen helpottuu kun tieto mahdollisista käyttäytymiseen tai terveydentilaan perustuvista riskeistä on saatavilla.

*"Me ollaan tos vähän suunniteltuki, että pitäis semmonen yhteinen iltama taas jossain missä käytäs läpi näit yhteisii juttuja ja se ois semmosta yhteistä, kun osa tässä ei nää vastapelu-reita ikinä, niin semmosta tiedonkulkua pitäis olla." H5*

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Keskityn johtopäätökset ja pohdinta -osuudessa haastatteluaineistosta esille nousseisiin teemoihin. Vertaan henkilökunnan kokemuksia työturvallisuuden toteutumisesta viitekehukseen, jonka lisäksi pohdin vankituntemuksen ja dynaamisen turvallisuuden merkitystä työturvallisuuteen. Varautumista käsittelen muun muassa henkilökunnan koulutuksen kautta, joiden lisäksi käyn läpi haastatteluaineistosta esille nousseen vajeen vaikutuksia. Pyrin vertaamaan jokaista esiin nousutta teemaa tutkimustulosten kautta viitekehysten lisäksi lähdeaineistoon. Tämän avulla pyrin luomaan sillan jo olemassa olevan tiedon ja opinnäytetyöni välille.

### 8.1 Työturvallisuuden toteutuminen

Työturvallisuuden keskeisin tehtävä on mahdollistaa työntekijöille työn turvallinen tekeminen (Työsuojeluhallinto). Työturvallisuudesta on säädetty laeilla, jotka velvoittavat työnantajan muun muassa huolehtimaan tapaturmavaarojen ja terveyshaittojen tunnistamisesta, arvioin-

nista, turvallisuuden kehittämisestä ja seurannasta sekä työntekijöiden perehdytyksestä, opastamisesta sekä ohjauksesta (Isotalus & Saarela 2001: 8).

Haastatteluaineiston perusteella valvontahenkilöstö koki työn kohteesta saatavat tiedot riittäviksi perustyön kannalta. Taustatiedot eivät kuitenkaan toimi itseisarvona toimittaessa vangin kanssa, sillä jokaisessa tilanteessa voi ilmaantua tekijöitä, joita ei taustatietojen perusteella voi tietää tai ennakoida. Kuitenkin tarjolla olevat tiedonsaantikanavat vangeista; Vankitietojärjestelmä, muut työtoverit sekä esimiehet täyttävät osaltaan työnantajan velvoitteen työssä esiintyvien riskitekijöiden tunnistamisessa ja arvioinnissa. Vankitietojärjestelmästä näkee vangista tehdyn riski- ja tarvearvion sekä rangaistusajan suunnitelman, joiden tietoja hyväksikäyttämällä työntekijän on mahdollista muodostaa kuva vangista. Kurinpitomerkintöjä selaamalla pystyy saamaan tietoa siitä, kuinka vanki on aikaisemmissa laitoksissa tai nykyisessä sijoituslaitoksessa käyttäytynyt. Henkilökunta saa tätä kautta tiedon siitä, onko vanki esimerkiksi käyttäytynyt henkilökuntaa kohti aggressiivisesti. Joskus henkilökunta kuitenkin kokee liiallisen tiedon vangin taustoista työtä haittaavaksi tekijäksi. Eräs haastateltava kertoi, että virkamiehenä toimiminen onnistuu luontevammin silloin, kun ei tiedä esimerkiksi seksuaalirikollisten rikosten yksityiskohtia. Tämä kertonee myös siitä, että henkilökunta pitää tärkeänä yhdenmukaisuusperiaatteen toteuttamista jokaisen vangin kohdalla riippumatta siitä, minkälaisesta rikoksesta vanki on tuomittu.

Työsuojelulaissa (2 luku, 8§) veloitetaan työnantajan toteuttamaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä toimenpiteitä. Kyseisen lain osan toteutuminen nousee hyvin esille elokuussa 2009 ulkoiluhäkeissä tapahtuneen väkivaltatilanteen myötä. Kolme vankia alkoi heittämään ulkoiluhäkin pohjamateriaalina ollutta sorakiveä ulkoilua valvovia kame-roista kohti, jonka seurauksena vartijat keskeyttivät ulkoilun. Myöhemmin, kesällä 2010 työnantaja toteutti yleiseksi työsuojelutoimenpiteeksi katsotun parannuksen ulkoiluhäkkien pohjamateriaaleihin; pihat asfaltoitiin. Kyseinen toimenpide estää sorakivistä aiheutuvien vaara- ja haittatekijöiden syntymisen.

Työpaikalta, jossa väkivallan uhka on merkittävä, on löydettävä turvallisuusohjeistus, jossa on toimintaohjeet väkivaltatilanteissa toimimiselle (Weizmann-Henelius 1997: 73). Työturvallisuuskeskuksen tekemässä selvityksessä vartiointi- ja suojelutyö kuuluu kolmen riskialtteen ammatin joukkoon työväkivallan ja sen uhan esiintymisessä, jolloin on perusteltua katsoa väkivallan olevan potentiaalinen uhka vankilassa työskenteleville ihmisille (Työturvallisuuskeskus 2010: 3). Etukäteen kartoitettujen väkivaltatilanteiden varalla olevien ohjeiden tulisi sisältää keinoja väkivaltatilanteiden minimoimiseksi, ja niiden sattuessa ohjeet siitä, kuinka tilanteissa toimitaan. Tämän lisäksi ohjeissa tulisi paneutua jälkihoitoon. (Weizmann-Henelius 1997: 73.) Riihimäen vankilassa turvallisuusohjeistus kulkee turvallisuussuunnitelman nimellä.

Haastatteluaineiston perusteella ohjeistus erilaisissa, arjesta poikkeavissa tilanteissa tapahtuu etukäteen keskustelemalla tai kirjallisia ohjeita lukemalla ja tilanteessa esimiehen tai

muun, johdon ottaneen henkilön ohjeita noudattamalla. Toimintaa tilanteessa pohditaan tilanteen jälkeen usein työtovereiden kesken. Yleinen näkemys ohjeistuksen toimivuudesta on hyvä, mutta osa haastateltavista kaipaasi tietyn osaston tarpeisiin paneutuvaa ja yksityiskohtaisempaa ohjeistusta erilaisiin tilanteisiin. Isotalus & Saarela (2001: 17) mainitsevat yhtenä käytännön mahdollisuutena turvallisuuden parantamiseksi yksityiskohtaisten toimintaohjeiden luomisen erilaisissa uhka- ja väkivaltatilanteissa, mitä kaikkien työntekijöiden tulee noudattaa.

Haastatteluista nousi esille myös ohjeistuksen heikkoudet, kuten niiden saaminen kaikkien tietoon ja erilaisten tilannetekijöiden vaikutus. Haastateltavat tiedostivat, että ohjeistuksella ei ole mahdollista saada täysin tarkkoja ja jokaiseen tilanteeseen sopivia toimintamalleja, koska yllättäviäkin tekijöitä voi ilmaantua nopeasti. Tämän lisäksi työntekijän oma aktiivisuus vaikuttaa tiedonsaantiin, jolloin asiasta erityisesti kiinnostuneet saavat paremmin tietoa käsiinsä oman kiinnostuksensa johdosta. Turvallisuuden kannalta onkin tärkeää, että kaikki työntekijät ovat tietoisia työpaikalla vallitsevista ohjeista, toimintamalleista ja säännöistä (Isotalus & Saarela 2001: 17). Kukaan haastateltavista ei myöskään erikseen maininnut tutustuneensa turvallisuussuunnitelmaan tai nähneensä sitä, mikä voi johtua monesta asiasta. Syyinä voi esimerkiksi olla se, että haastateltavat eivät ilman haastattelijan kysymystä mieltäneet turvallisuussuunnitelman roolia ohjeistukseen kuuluvaksi tai sitä ei aktiivisesti tarjota työntekijöille luettavaksi.

Haastattelussa nousi myös esille työntekijän oma tietoisuus työskentely-ympäristöstä ja siihen sisältyvistä riskeistä, joita ei voida pelkästään ohjeistuksen avulla tuoda esille, vaan siihen vaaditaan panostusta myös itse työntekijältä. Turvallisuuden tulee olla osa arkista, päivästä toiseen toistuvaa toimintaa, johon kaikki osallistuvat. Tämän saavuttamiseksi henkilökunnan tulee olla tietoisia työpaikalla vallitsevista riski- ja uhkatekijöistä, joihin tulee suhtautua realistisesti liioittelematta tai vähättelemättä. (Isotalus & Saarela 2001: 16.) Haastattelujen perusteella jokaisella haastateltavalla on realistinen kuva työskentelystä vankilassa ja siihen sisältyvistä riskeistä ja uhista.

Työnantaja yleiseen huolehtimisveloitteeseen (2 luku, 8§) kuuluu työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen myös tekniikkaa apuna käyttäen, jonka lisäksi Vankeuslaki (16 luku, 1§) velvoittaa teknisten turva- ja hälytyslaitteiden olemassaolon. Sisäiseen turvallisuuteen vankilassa kuuluukin vankien osastosijoittelun ja kulkemisen suunnittelun lisäksi valvontatekniset laitteet, kuten hälytys-, päällekkarkaus-, kameravalvonta- sekä yhteydenpitojärjestelmät (Lohi 2002: 104). Haastattelujen perusteella kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että erityisesti avunsaanti vaativissa ja uhkaavissa tilanteissa on erinomaisesti hoidettu. Avunsaanti on turvattu jokaisella työntekijällä mukana kannettavalla päällekkarkaushälyttimellä, jota painettaessa apua saapuu paikalle haastateltavien mukaan välittömästi. Päällekkarkaushälytyksiin reagoidaan koko laitoksen voimin eikä ainoastaan osastokohtaisesti, mikä lisää avunsaannin luotettavuutta. Myös Virve-puhelimella tehtyihin hälytyksiin reagoidaan heti. Hälytys-

ten tarkistaminen ja nopea vaste on Riihimäen vankilan vahvuus ja turvallisuuden takaamisen kannalta välttämätöntä.

## 8.2 Vankituntemuksen merkitys sekä dynaamisen turvallisuuden toteutuminen

Haastatteluaineistosta nousi esille vankituntemuksen merkitys turvallisuuden ylläpitäjänä ja toteuttajana. Vankituntemuksen avulla on mahdollista huomata mahdolliset ilmapiirin muutokset vankiosastolla, jonka perusteella työntekijä voi varautua ja tarkkailla tilannetta. Myös Vankeinhoitolaitoksen päihdestrategia perustuu vankituntemukseen ja vuorovaikutuksellisiin menetelmiin päihdeongelman käsittelyssä. Osana perustyötä on mahdollista havaita jännitteitä vankien keskuudessa, joita voidaan selkeän vuorovaikutuksen avulla purkaa. Erilaisten jännitteiden havainnointi on mahdollista silloin kun työntekijät ovat aktiivisesti läsnä päivittäisissä toiminnoissa, jonka lisäksi yhdenmukaiset menettelytavat mahdollistavat turvallisen lopputuloksen. *"Tuntemus ja läsnäolo ehkäisee"*. (Rikosseuraamuslaitos D.) Haastateltavat toivat esille juuri edellä mainitussa lauseessa kiteytyvän seikan siten, että parasta turvallisuuden takaamista on vangin tuntemuksen myötä havaitut muutokset käyttäytymisessä sekä siinä, että vangin tuntee tarpeeksi moni henkilökunnasta. Tämän lisäksi turvallisuuden toteutuminen on sidoksissa siihen, että oikea määrä henkilökuntaa oikeassa paikassa ennaltaehkäisee konflikteja jo olemassaolollaan.

Lohi (2002: 104) määrittelee vankituntemuksen dynaamiseksi turvallisuudeksi, jolloin vangin, vankiyhteisön ja sen ilmapiirin muutosten havainnoinnilla voi ennaltaehkäistä tulevia tapahtumia. Vaikka vankituntemuksella ei tarkoiteta vankien luokittelemista erilaisiin turvaluokkiin, ovat Riihimäen vankilan C-osastot luonteeltaan ja turvallisuusvaatimuksiltaan erilaisia. Myös vankeuslaki mahdollistaa osastojen turvallisuustasojen vaihtelut (VankL 5 luku, 1§). Esimerkiksi vangin varmuusosastosijoittelun päättymisen esittäminen vaatii henkilökunnalta vankituntemusta, jotta päätöksentekijälle, Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikölle välittyy tarpeelliset tiedot vangin turvallisuusvaatimuksista. Näin ollen henkilökunnan tietämys vangeista on avainasemassa päätettäessä vangin sijoittelusta niin varmuusosastolla kuin vankilan muilla osastoilla.

Haastateltavat kokivat vankien välisten suhteiden vaikuttavan työskentelyyn jollain tavalla. Näkyvimmillään suhteet vaikuttavat tiettyjen vankien erillään pitämisellä tai väkivaltilanteiden selvittämisellä. Haastateltavat toivat esille vankituntemuksen merkityksen, jolloin työskentely ja vankien turvallisuuden takaaminen helpottuu, koska työntekijät tietävät mitä tarvittavia varotoimenpiteitä tulee suorittaa konfliktien ennalta ehkäisemiseksi. Vankien väliset suhteet vankilassa voivat ilmetä myös muilla tavoin kuin erillään pitämisellä tai väkivaltilanteiden selvittämisellä, kuten vankien pyrkimyksillä vaikuttaa osaston asumisjärjestelyihin. Tällöin vanki voidaan muun muassa painostaa muuttamaan pois osastolta. (Ruckenstein &



Teppo 2005: 56.) Haastatteluaineiston perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että henkilökunta ei koe vankien välisten suhteiden aiheuttavan suoranaista uhkaa työturvallisuudelle, koska konfliktit tapahtuvat tällöin suhteessa vanki-vanki eikä vanki-henkilökunta (Työryhmän raportti 2001: 15).

Toisaalta vankien välisillä konflikteilla on aina vaikutusta myöhempien konfliktien syntyyn, sillä konflikti lisää toisen konfliktin mahdollisuutta. Tämän lisäksi vankien väliset väkivalta- tai muut puuttumista vaativat tilanteet lisäävät henkilökunnan työmäärää. Tällä tarkoitan vankien välisen tilanteen aiheuttamaa selvittelyä sekä uudelleen sijoittamisen vaatimusta vähintään vankilan sisällä, joka vaatii eri tekijöiden huomioon ottamista. Voivatko osapuolet suorittaa tuomiotaan samassa laitoksessa vai riittääkö eri osastoille sijoittaminen? Vankien välejä selviteltäessä molemmat tai jompikumpi osapuoli voi kokea valvontahenkilöstön toimet vääriksi, jolloin syntyy pieni, mutta huomioon otettava mahdollisuus henkilökuntaan kohdistuvasta uhasta.

Vankien keskinäisiä suhteita leimaa usein toisten hyväksikäyttö, jolla tarkoitetaan mahdollisimman siedettävän olotilan ja etujen saavuttamista toisten avulla. Vangin rooli onkin tasapainoilemista vankiyhteisön ja järjestelmän välillä, mikä vaatii tiettyä kapinointia näytettäväksi muille vangeille, mutta myös jonkinasteista mukautumista vankilan sääntöihin. (Alatalo 2002: 39-40.) Haastatteluista nousikin esille kuinka henkilökunta tiedostaa vankien hierarkian merkityksen arjen sujumisen kannalta. Erityisesti rikollisjärjestöjen johtajien merkitystä käyttäytymiseen vaikuttajina korostettiin. Erään haastateltavan mukaan tietyt vangit perehdyttävät uudet tulokkaat osaston sääntöihin, joita noudattamalla vangit pyrkivät pitämään kiinni saavutetuista eduistaan. Kyseisellä järjestelmällä vangit saavuttavat näennäisen mukautumisen vankilan asettamiin sääntöihin ja järjestelmään säilyttäen kuitenkin vankiyhteisön vaatiman vastarinta-asenteen.

Haastatteluaineistosta nousi esille myös toinen puoli rikollisjärjestöjen vaikutuksesta vankilasta johdettuun ja siellä tapahtuvaan rikollisuuteen, joihin liittyy vankien liittyminen ja houkuttelu järjestöihin. Koska vankien alakulttuuria leimaa ja määrittää maskuliinisuus ja erilaiset teot sen esiin tuomiseksi (Työryhmän raportti 2001: 23), voi rikollisjärjestöön pyrkivillä olla lisäetua jonkinlaisen suoritteen tekemisestä. Eräs haastateltava kuvasi ilmiötä hännystelijöiden, eli rikollisjärjestöjä ihannoivien tai niihin haluavien vankien tarvitsemilla meriiteillä, jotka ilmenevät vankilassa väkivallan tekoina tai erilaisena painostuksena tai uhkailuna. Riihimäen vankilan henkilökunnalla on kokemusta rikollisjärjestöjen aiheuttamista järjestyshäiriöistä, kun esimerkiksi vuonna 2004 Rogues Galleryn jäsenet, huumausaine- ja väkivaltarikoksista tuomitut aiheuttivat järjestysongelmia (Ruckenstein & Teppo 2005: 56).

### 8.3 Henkilökunnan ohjeistus ja kouluttaminen

Osana henkilökunnan ohjeistusta on riittävä tiedonkulku ja -vaihto. Muutama haastateltava toivoi lisää tiedonkulkua eri henkilöstöryhmien ja vastapelureiden välille. Tiedonkulun toivottiin lisääntyvän työturvallisuutta uhkaavien tekijöiden tiedottamisessa, joita muun muassa tieto tarttuvista taudeista vangeilla on. Tämänhetkisten salassapitosäädösten mukaan ei ole mahdollista saattaa tietoa vankien HI-viruksesta tai hepatiiteista valvontahenkilöstön tietoon (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 3 luku, 17§). Haastateltavat perustelivat toivomustaan sillä, että mahdollisissa väkivaltatilanteissa valvontahenkilöstö on ensimmäisenä lähikontaktissa vangin kanssa, jolloin tartuntariski on suurempi. He kuitenkin tiedostavat tiedonsaannin epätodennäköisyyden ja varautuvat jo nyt siten, että kaikki vangit voivat olla veriteitse leviävien tautien kantajia. Terveystietojen salassapitovelvollisuuden tarkoituksena on taata luottamuksellinen hoitosuhde, jossa hoitoa varten tarvittavat tiedot jaetaan. Turva luottamuksellisiin terveystietoihin pohjautuu Suomen perustuslain 10§, joka takaa jokaiselle yksityisyyden suojan, johon kuuluu myös oikeus rajoittaa terveystietojensa saatavuutta. (Laaksonen.)

Toinen kehittämis ehdotus tiedonkulkuun liittyy työyhteisön sisäisen ja laitosten välisen tiedonkulun lisäämiseen. Eräs haastateltava kertoi, että osa henkilökunnasta ei näe vastapeluriaan töissä. Vastapeluriksi kutsutaan sitä työntekijää, joka työskentelee samassa toimipisteessä silloin, kun itse on vapaalla. Tilanteen parantamiseksi nousi esille ehdotus yhteisen illanvieron tai muunlaisen kokouksen järjestämisestä tiedonjakamisen parantamiseksi. Tällöin työntekijöillä olisi mahdollista käydä läpi yhteisiä toimintamalleja ja korjata mahdolliset poikkeamat.

Yksi tärkeä työturvallisuuden perusta ohjeistukseen osalta on uusien työntekijöiden perehdyttäminen, joka liittyy myös työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen. Perehdyttämisessä on otettava huomioon myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten ammattitaito, kokemus, ikä, sukupuoli tai muut vastaavanlaiset edellytykset. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kokematon työntekijä on perehdytettävä ja valvottava enemmän kuin kokenut työntekijä. (Työsuojeluhallinto.)

Haastatteluaineistosta nousi esille vakituisten työntekijöiden kokemukset kesä-ajan haasteellisuudesta. Kesällä vankilassa työskentelee paljon sijaisia, joista osa ei ole aikaisemmin työskennellyt vankilassa. Vakituinen henkilöstö koki sijaisten vankituntemuksen ja hiljaisen tiedonpuutteen sekä tietämyksen vankilassa työskentelystä työsuhteen alussa heikoksi, joka osaltaan vaikuttaa turvallisuuteen. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen toteutetaan Riihimäen vankilassa esimiesten ja työntekijöiden voimin. Kesällä 2010 uudet työntekijät perehdytettiin ensimmäisen viikon aikana siten, että kahden ensimmäisen päivän ajan esimies esitteli laitok-

sen toimintaa, jonka myötä kulkeminen ja tilat tulivat tutuiksi. Tämän jälkeen uusi työntekijä vietti muutaman päivän tutustuen toimipaikan toimintaan vanhemman työntekijän kanssa.

Tutkimusaineiston perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että haastateltavat kokevat uusien työntekijöiden perehdyttämisen olevan puutteellista. Perehdytyksen tulisi olla organisoitua ja järjestelmällistä, vaikkakin parannusta esimerkiksi vuodesta 2009 on näkyvissä, jolloin perehdytys oli huomattavasti lyhytkestoisempi. Hyvään perehdytykseen kuuluu Työterveyslaitoksen (2004) mukaan ensimmäisen viikon aikana muun muassa tilojen ja työtovereiden esittely, ohjeiden ja sääntöjen selventäminen sekä mahdollisten ongelmien läpikäyminen. Ensimmäisellä viikolla olisi hyvä päästä tutustumaan eri toimipaikkoihin, joissa toisen viikon aikana olisi mahdollista työskennellä itsenäisesti. Tämä on kuitenkin toteutettava niin, että uusi työntekijä saa tarvittaessa opastusta ja neuvontaa työtehtäviinsä. Työterveyslaitoksen perehdytysohjeissa kerrotaan myös työntekijälle annettavasta palautteesta, jota olisi hyvä antaa noin kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Tällöin on mahdollista arvioida työntekijän työstä suoriutumista. (Työterveyslaitos 2004: 44-45.)

Kesän 2010 sijaisten perehdytys noudatti pitkälti Työterveyslaitoksen mukaisia ohjeita, mutta palautteen antaminen puuttui ohjeiden tarkoittamassa mittakaavassa. Palautetta antavat pienissä määrin työtoverit ja esimiehet, mutta varsinaisia palautekeskusteluja ei käydy. Myös tietynlainen järjestelmällisyys vaikuttaa puutteelliselta. Eräs haastateltava ehdottikin jonkinlaisen perehdytyskansion luomista uusille työntekijöille, joissa olisi tarvittavia tietoja vankilassa työskentelemisestä. Näin varmistuttaisiin tiettyjen tietojen saattamisesta uusien työntekijöiden tietoon. On kuitenkin muistettava, että hyvästä perehdytyksestä huolimatta muillakin työntekijöillä kuin perehdyttäjillä on osansa uuden työntekijän opettamisessa, sillä työn hahmottaminen ja lopullinen oppiminen on mahdollista ainoastaan käytännössä tekemällä.

Tutkimusaineiston perusteella henkilökunta kokee koulutuksen työn ohella tarpeelliseksi ja turvallisuutta nostavaksi tekijäksi. Haastateltavat pitivät keväällä 2010 järjestettyjä voimankäyttö- ja tilanneharjoituksia positiivisena kehityksen suuntana, joita tulisi jatkaa. Henkilökunta koki positiivisena edistysaskeleena myös voimakeinoin ja vaativiin tilanteisiin erikoistuneen VAHA-ryhmän perustamisen. Ryhmän nimi muodostuu sanoista vangin hallinta. Kyseinen ryhmä koostuu asiasta kiinnostuneista ja motivoituneista henkilöistä, jotka sitoutuvat säännöllisempään harjoitteluun. Henkilökunnan kouluttamisella onkin mahdollista ennalta ehkäistä väkivallan esiintymistä työssä. Sen avulla on mahdollista vahvistaa toimintamalleja väkivaltatilanteessa siten, että tilanteesta selvittää mahdollisimman lievin keinoin. Työntekijälle annetaan keinoja hallita tilannetta, jonka myötä turvallisuuden tunne tilanteissa kasvaa. Turvallisuuden tunteen myötä harkinta ja valinta erilaisten keinojen välillä mahdollistuvat. (Weizman-Henelius 1997: 70.)

Haastatteluaineistosta nousi esille koulutusten ja säännöllisen harjoittelun lisääminen, joiden myötä yleistä turvallisuus- ja työturvallisuustilannetta olisi mahdollista parantaa. Säännöllistä

harjoittelua perusteltiin sillä, että todellisessa tilanteessa toimintamallien, käskyttämisen ja välineiden käyttämisen tulee olla nopeaa, tarkkaa ja harkittua. Ilman säännöllistä harjoittelua tilanteen hallinta kärsii ja toiminta muuttuu helposti suunnittelemattomaksi ja hätäköidyksi. Esimerkiksi elokuussa 2009 ulkoiluhäkeissä sattunut väkivaltatilanne todisti edellä mainitun toiminnan olevan vahingollista. (kts. kappale 7.1.4) Tilanteen paremmalla hallinnalla ja tilanteita etukäteen harjoittelemalla olisi ollut mahdollista välttää henkilövahingoilta. Haastattelujen perusteella henkilökunta kuitenkin kokee, että tilanteen toimimattomuutta on pohdittu useasti jälkikäteen ja mietitty parempia toimintamalleja tulevaisuutta ajatellen. Väkivaltatilanteen myötä uuden oppiminen mahdollistuu, jonka vuoksi tulevien tilanteiden hallinta paranee.

Koulutuksen lisäämisen puolesta puhuu myös se, että kysyttäessä haastateltavilta vaativan tilanteen määritelmää, vastaukset vaihtelivat paljon. Suurin osa määritteli tilanteen vaativaksi silloin kun henkilökunnan jäsenen kohdistuu väkivallan uhkaa, mihin voi lukeutua esimerkiksi eristys- tai linnoittautumistilanteet. Muutamien haastateltavien mielestä vaativa tilanne on aina, kun on vankilassa töissä, kun taas toisen mielestä ainoastaan saattokeikat vangin viemiseksi sairaalaan tai poistumisluvulle ovat vaativia. Tätä perusteltiin sillä, että vartijoiden tehtävä on tällöin huolehtia myös ulkopuolisten ihmisten turvallisuudesta ja vangin karkaamisen estämisestä.

Vaikka haastateltavilla ei ole yhtenäistä selkeää kuvaa vaativan tilanteen määritelmästä, haastattelujen perusteella jokaisella tuntui olevan selkeä kuva siitä, miten arjesta poikkeavissa tilanteissa tulee toimia. Lähtökohtana tilanteissa toimimiselle kerrottiin avun hälyttäminen, taktiikan selventäminen, käskytyksen selkeys ja rauhalliset toimintatavat. Toimintatapojen selkeyteen on ammattitaidon ja peruskoulutuksen ohella voinut vaikuttaa elokuun 2009 ulkoiluhäkin tapahtumat, joita on useaan otteeseen käyty läpi jälkeenpäin.

Eräs haastateltava toi esille alkutilanneharjoitusten puutteen, joka tarkoittaa tilanteen hallinnan opettelemista niin, ettei se eskaloitu voimankäyttötilanteeksi. Harjoitukset ovat haastateltavan mukaan painottuneet siten, että harjoitellaan voimakeinojen käyttöä sekä käskyttämistä, ilman että yritettäisiin puhuttamalla saada esimerkiksi linnoittautunut vanki ulos sellistään. Rikosseuraamusviraston määräyksessä Dnro 17/004/2010 turvaamistoimenpiteiden ja voimakeinojen koulutuksen yhtenä tavoitteena onkin kehittää työntekijän kykyjä ennaltaehkäistä tilanteiden muuttumista voimankäyttötilanteiksi (Rikosseuraamuslaitos 2010). Vankeuslaki (1 luku, 6§) velvoittaa ensisijaisesti hoitamaan järjestyksen ja turvallisuuden ylläpidon neuvoin, kehotuksin ja käskyin. On kuitenkin otettava huomioon, että jokaiselle varmuusosaston työntekijälle luodaan henkilökohtainen 2-vuotinen koulutussuunnitelma, joka sisältää voimakeinokoulutuksen lisäksi myös muita työssä vaadittavien taitojen opettelua, kuten neuvottelutaitojen koulutusta (Pietilä ym. 2006: 9).

Tutkimusaineiston perusteella Riihimäen vankilan C-osaston henkilökunta noudattaa vankeuslakia voimakeinojen käytössä. Haastateltavat kertoivat, että jokaista voimankäyttötilannetta edeltää puhuttaminen, jonka avulla vankia yritetään saada luopumaan vastarinnasta. Esimerkiksi eristystilanteessa voimakeinojen määrä suhteutetaan vangin vastarinnan määrään, eikä voimakeinoja käytetä, ellei niille ole tarvetta. Vastarinnalla tarkoitetaan vangin fyysistä, aktiivista tai passiivista käyttäytymistä, joka estää virkamiestä suorittamasta virkatehtäväänsä. Myös väkivallalla uhkailu katsotaan vastarinnaksi. (Mohell & Pajuoja 2006: 200.)

#### 8.4 Henkilökuntavajeen vaikutukset

Valvontahenkilöstön määrä arkisin on mitoitettu sen mukaan, kuinka monta vartijaa tietyille osastoille tarvitaan. Vartijoiden määrä osastolla riippuu vankiaineksesta ja osaston luonteesta. Haastattelujen ajankohtana ohjaajat hoitivat Stop -osaston (C5) arkirutiinit, jolloin valvontahenkilöstö huolehti osastosta ainoastaan viikonloppuisin. C4 -osaston päivittäinen valvontahenkilöstön määrä on yksi vartija, C3 -osastolla vähintään kaksi ja varmuusosastolla (C2) vähintään kaksi, mutta tavoitteena kolme vartijaa. Tavoite on henkilökunnan itsensä asettama, eikä velvoittavaa päätöstä kolmesta vartijasta ole. Mikäli eristysosastolla on vankeja, osastolla käydessä mitoitus on vähintään kaksi valvontahenkilöstön jäsentä. Viikonloppuisin vartijoita on määrätty C -osastolle yksi enemmän kuin arkisin, jonka lisäksi paikalla on arkena ja viikonloppuisin myös esimies. Mikäli työntekijä sairastuu, pyritään vaje paikata niin sanotuilla ylimääräisellä vartijalla tai joltain muulta toimipaikalta irrotetulta vartijalla (Laitoksen sulkeminen henkilöstöpulan vuoksi). Tarkoitin tässä kohdassa ylimääräisellä vartijalla sellaista henkilöä, jolle ei ole välttämättä edellisenä päivänä merkitty seuraavan päivän toimipaikkaa.

Vankilalla on oma ohje osastojen sulkemisesta henkilökuntavajauksen sattuessa, joka määrittää tietyt raamit sille, milloin osastoja aletaan sulkea ja miltä toimipaikoilta vartijoilta siirretään paikkaamaan toisen toimipaikan vajetta. Valvontahenkilöstön uudelleen sijoittamisella vajeen sattuessa pyritään takaamaan vankiryhmien hallinta olemassa olevalla henkilökuntamäärällä. Ohjeet mahdollistavat myös vartijoiden hälyttämisen töihin mikäli talon sisältä ei kyetä irrottamaan vartijoita tai vartijaa paikkaamaan laitoksen toisen osan vajetta. Laitoksen siirtymisestä yövahuuteen on myös olemassa omat ohjeensa. Mikäli vaje ylittää ohjeen mukaiset määrät, laitos siirtyy yövahuuteen, jolloin ainoastaan lain velvoittamat ulkoilut ja ruokailut hoidetaan. (Laitoksen sulkeminen henkilöstöpulan vuoksi; Laitoksen toimintavahvuudet 2010.)

Haastatteluaineiston perusteella vaje voi vaihdella yhdestä kahteen vartijaan, jolloin lopullinen määrä osastolla voi pahimmillaan olla vain neljä vartijaa ja yksi esimies. Haastateltavat

kertoivat vajeen aiheuttavan kiirettä, koska samat vartijat joutuvat hoitamaan useampaa osastoa. Pitkään jatkuessaan kiire aiheuttaa Tarja Nummelinin mukaan riittämättömyyden tunnetta, jonka seurauksena voi aiheutua työperäistä stressiä sekä erilaisia terveysongelmia. Hyvä työilmapiiri auttaa jaksamaan kiiretilanteissa paremmin kuin työyhteisössä, jossa kannustava ja keskustelevalle ilmapiiri on vieras. Kiireen ja työn aiheuttamaa kuormitusta on mahdollista vähentää yksilöllisillä työaikajoustoilla. (Nummelin 2008: 22-23.)

C-osaston henkilökunnan mahdollisuus päivittäisiin työaikajoustoihin rajoittuu työpäivään kuuluvan ruokatunnin tai erityisen liikuntatunnin pitämiseen tai pitämättä jättämiseen. Liikuntatunti on nimensä mukaisesti tunnin pituinen ja se on mahdollista pitää kerran viikossa. Valvontahenkilöstö sopii keskenään päivän aikana mihin aikaan kukakin pitää ruokatuntinsa vai jättääkö joku pitämättä, jolloin työntekijän työpäivä loppuu tuntia aikaisemmin. Aina ruokatunnin pitämättä jättäminen ei ole mahdollista, mikäli työntekijä joutuu työpäivän lopuksi työskentelemään myös muilla osastoilla. Vaje aiheuttaa haasteita juurikin ruokatuntien pitämiseen. Ruokatunti on tunnin pituinen tauko, jolloin henkilökunta ei ole velvollinen jäämään työpaikalle, sillä ruokatunti ei ole työaikaa. Osastolle tulee kuitenkin jäädä ruokatuntien pitämisen ajaksi tarpeellinen määrä henkilökuntaa, jotta vankien päivätoiminnot on mahdollista hoitaa. Päivätoiminnoiksi katsotaan ruokailut, ulkoilut sekä vankien omien mieltymyksien mukaiset osaston sisällä suoritettavat toiminnot, kuten ruuanlaitto tai pelien pelaaminen keittiössä, kuntoilu kuntohuoneessa tai oman sellin siivoaminen.

Kiirettä on mahdollista hallita myös työn organisoinnin parantamisella, jolloin suunnitelmallisuudella ja työn priorisoinnilla voidaan luoda joustava aikataulu työn tekemiselle (Nummelin 2008: 25). Vankilan jokaisella asuinosa-astolla tulee olla oma päiväjärjestys, jonka vankilan tai rikosseuraamusalueen (ent. aluevankilan) johtaja on hyväksynyt (VankL 5 luku, 8-9§). Mikäli aikataulut, jotka vankilassa kulkevat päiväjärjestyksen nimellä, ovat liian tiukkoja henkilökunnan määrään nähden, henkilökunta alkaa väistämättä oireilla lisääntynein stressireaktioin (Nummelin 2008: 25).

Päiväjärjestykset toimivat hyvin silloin, kun paikalla on päivävahvuuden mukainen määrä henkilökuntaa. Haastatteluaineiston perusteella vaje aiheuttaa henkilökunnassa tyytymättömyyttä erityisesti sen vuoksi, että työntekijät kokevat, että vajetta paikkaamaan ei kutsuta henkilökuntaa töihin kuin harvoissa poikkeustapauksissa esimerkiksi rikosseuraamusalan säästötoimien vuoksi (Wuolijoki 2007: 14-15). Vaje aiheutuukin usein henkilökunnan sairastapausten seurauksena. Myös vankien äkilliset sairastumiset voivat aiheuttaa vajetta, jolloin vartija tai vartijoita tarvitaan kuljettamaan vanki vankilan ulkopuoliseen hoitoon. Vajeen vaikutus nousi esille jokaisen haastateltavan puheesta, joka kertoo omaa kieltään sen merkityksestä henkilökunnalle. Osa haastateltavista koki, että C-osastolta on liian helppo siirtää vartija vankilan toiselle toimipaikalle. Tutkimusaineiston perusteella vaikuttaakin siltä, että oikea henkilökuntamäärä on ensisijaisesti ennaltaehkäisevä, turvallisuuden mahdollistava tekijä, jonka li-

säksi se välittää henkilökunnalle viestin C-osastojen tarpeellisesta roolista vankilan toiminnan osana.

## 9 LOPUKSI

Opinnäytetyöni käsittelee valvontahenkilökunnan näkemyksiä turvallisuuden toteutumisesta Riihimäen vankilan C-osastoilla. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisin, eli laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineisto koostuu yhdeksästä 14.4-16.4.2010 Riihimäen vankilan C-osaston valvontahenkilöstön jäsenen haastattelusta. Analyysi perustuu aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin, jonka avulla aineiston pelkistäminen onnistui hyvin.

Opinnäytetyöprosessi on ajoittunut pitkälle ajanjaksolle. Opinnäytetyön muotoutuminen aiheen saamisesta syksyllä 2009 valmiiksi opinnäytetyöksi on vienyt aikaa noin puolentoista vuoden verran. Opinnäytetyön tekemisessä suunnitelman aikaan saaminen oli vaivalloista, koska täysin selkeää kuvaa kaikesta aiheeseen liittyvästä materiaalista ja asiasisällöistä ei vielä ollut. Varsinaisen opinnäytetyön työstämisessä aikaa vievin ja työläin osuus oli haastattelujen litteroiminen ja analysointi. Positiivista on, että opinnäytetyöprosessin myötä olen oppinut luomaan aikatauluja ja arvioimaan eri työvaiheiden kestoa. Olen tyytyväinen siihen, että tein opinnäytetyön yksin, sillä se mahdollisti joustavat aikataulut ja omaan tahtiin etenemisen.

Työkokemukseni valvontasektorilta Riihimäen vankilassa on helpottanut huomattavasti opinnäytetyöni tekemistä ja kirjoittamista. Se on mahdollistanut asioiden jäsentämisen ja paremman ymmärryksen haastateltavien ja tutkijan välillä. Opinnäytetyön onnistuminen onkin vaatinut yhteistyötä monen toimijan kesken; opiskelijan, haastateltavien, opinnäytetyön ohjaajien sekä Riihimäen vankilan. Kiitokset opinnäytetyön onnistumisesta kuuluukin heistä jokaiselle.

## LÄHTEET

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Tampere: Vastapaino.

Alatalo, I. 2002. Vankiloiden henkilökuntaan kohdistuva väkivalta ja väkivallan uhka. Työväkivallasta ja siihen liittyvistä tilannetekijöistä Suomen vankiloissa. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta. Pro-gradu tutkielma.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Isotalus, N. & Saarela, K. 2001. Kauris. Menetelmä työväkivaltariskien kartoitukseen ja hallintaan. Työterveyslaitos. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Junninen, M. 2008. Suomalaisten vankiloiden turvallisuus. Rikosseuraamusviraston julkaisu 5/2008.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen käyttö, hankinta ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.

Laine, M. 2002. Vankiyhteisö sosiaalisena ilmiönä. Teoksesta: Vankeinhoidon perusteet, s.137-144. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002. Tietosanoma.

Laine, M. 2007. Kriminologia ja rankaisun sosiologia. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Acta Poenologia 1/2007. Helsinki: Tietosanoma.

Laine, M. 2009. Yksinäissellin paluu. Artikkel. Haaste-lehti 2/2009. s.32-33.

Lohi, J. 2002. Vankilaturvallisuudesta. Teoksesta: Vankeinhoidon perusteet, s.99-136. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002. Tietosanoma.

Mohell, U. & Pajuoja, J. 2006. Vankeuspaketti. Vankeinhoidon kokonaisuudistus käytännössä. Helsinki: Tietosanoma.

Myhrberg, P. 2002. Rangaistusten täytäntöönpano. Teoksesta: Vankeinhoidon perusteet, s.49-78. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002. Tietosanoma.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WSOYpro: Helsinki.

RikosL. Rikoslaki. 19.12.1889/39.

Ruckenstein, M. & Teppo, A. 2005. Vankien väliset valtasuhteet ja väkivallan pelko suljetussa vankilassa. Rikosseuraamusviraston julkaisu 1/2005.

Saarela, K. 2006. Fyysisen väkivallan uhka. Teoksesta: Työsuojelun perusteet. s.59-64. Työterveyslaitos: Helsinki. 3. korjattu painos.

Työryhmän raportti 2001. Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi vankeinhoitolaitoksessa. 23.8.2001. Rikosseuraamusviraston julkaisu 1/2001.

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383.



Työterveyslaitos. 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Työterveyslaitos: Helsinki. Vammalan kirjapaino.

TyöturvL. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

VankL. Vankeuslaki. 767/2005.

Vartia, M. & Hyyti, J. 1999. Väkivalta vankeinhoitotyössä. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston julkaisu. 1/1999. Työterveyslaitos: Helsinki.

Vähimmäissääntöjen soveltaminen. 1997. Hyvän vankeinhoidon käsikirja. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/1997. Helsinki: Tietosanoma.

Wuolijoki, J. 2007. Lausuntoja ja selvityksiä 2007:1. Rikosseuraamusalan hallinnon, talouden, ohjauksen ja valvonnan tilasta sekä ehdotukset tarvittaviksi toimenpiteiksi. Selvitysmiesraportti. Oikeusministeriö: Helsinki.

#### Sähköiset lähteet

Laaksonen, H. Salassapitovelvollisuus. Kandidaattikustannus. [WWW-tiedosto] <http://www.therapiafennica.fi/wiki/index.php?title=Salassapitovelvollisuus> (Viitattu 27.9.2010)

Loftus, E. F. 2003. Muistamisen vaarat. [PDF-tiedosto] [http://www.sexpo.fi/File/elizabeth\\_loftus\\_muistamisen\\_vaarat\\_2003.pdf](http://www.sexpo.fi/File/elizabeth_loftus_muistamisen_vaarat_2003.pdf) Suomentanut: Suomela, A. (Viitattu 20.6.2010)

Nuutinen, O. 2008. Hiljainen tieto. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Jyväskylän yliopisto. [WWW-tiedosto] <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto> (Viitattu 6.10.2010)

Rikksentorjuntaneuvosto. Turvattomuus. Turvallisuussuunnittelun tietopankki. Valtioneuvosto. [WWW-tiedosto] <http://www.turvallisuussuunnittelu.fi/40686.htm> (Viitattu 6.10.2010)

Rikosseuraamuslaitos. 2010. Turvaamistoimenpiteiden käytön sekä voimakeinojen ja voimankäyttövälineiden käytön koulutus (17/004/2010). [WWW-tiedosto] <http://www.rikosseuraamus.fi/6378.htm> (Viitattu 4.9.2010)

Rikosseuraamuslaitos A. Riihimäen vankila. [WWW-tiedosto] <http://www.rikosseuraamus.fi/6407.htm> (Viitattu 28.6.2010)

Rikosseuraamuslaitos B. Henkilöstö. [WWW-tiedosto] <http://www.rikosseuraamus.fi/24938.htm> (Viitattu 28.6.2010)

Rikosseuraamuslaitos C. Organisaatio. [WWW-tiedosto] <http://www.rikosseuraamus.fi/49205.htm> (Viitattu 5.7.2010)

Rikosseuraamuslaitos D. Vankeinhoitolaitoksen päihdestrategia. [WWW-tiedosto] <http://www.rikosseuraamus.fi/6590.htm> (Viitattu 18.9.2010)

Rikosseuraamusvirasto. 2005. Uusintarikollisuuteen vaikuttavat toimintaohjelmat rikosseuraamusalalla. [PDF-tiedosto] <http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/7ih4p3svv5zo.pdf> (Viitattu 16.10.2010)

Rikosseuraamusvirasto. 2009. Valkoinen muuri alkuaikojen nähtävyys - Riihimäen vankila täyttää 80 vuotta. Rikosseuraamusvirasto tiedottaa 27.7.2009. [WWW-tiedosto] <http://www.rikosseuraamus.fi/47448.htm> (Viitattu 6.7.2010)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2010. Työsuojeluosasto. Tampere.

[http://www.tyosuojelu.fi/upload/Valvontaohje\\_2\\_2010\\_PDF-versio.pdf](http://www.tyosuojelu.fi/upload/Valvontaohje_2_2010_PDF-versio.pdf) (Viitattu 2.9.2010)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. [PDF-tiedosto] <http://www.tenk.fi/julkaisutjaOhjeet/htkfi.pdf> (Viitattu 20.6.2010)

Työsuojeluhallinto. [WWW-tiedosto] <http://www.tyosuojelu.fi/fi/> (Viitattu 9.8.2010)

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työväkivallan riskiammatit. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010.

[http://www.tyoturva.fi/files/1527/Tyovakivallan\\_riskiammatit\\_raportti\\_1\\_2010\\_TTK.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1527/Tyovakivallan_riskiammatit_raportti_1_2010_TTK.pdf) (Viitattu 2.9.2010)

Vuosikertomus. 2009. Yhdistymisen aika. Rikosseuraamusalan vuosikertomus. [PDF-tiedosto] <http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/hdieo2.pdf> (Viitattu 28.6.2010)

#### Julkaisemattomat lähteet

Lindgren, J. & Niskanen, R. 2000. Vaativa tilanne Turun keskusvankilassa. Päättötyö. Poliisi-koulu. Vain virkakäyttöön.

Laitoksen sulkeminen henkilöstöpulan vuoksi. Riihimäen vankilan ohje henkilöstöpulan sattuessa. Ohje. (Viitattu 13.10.2010)

Laitoksen toimintavahvuudet. 2010. Riihimäen vankila. Ohje. 12.10.2010.

Pietilä, J., Järvi, J., Arola, A., Siltaloppi, J., Laitaharju, J. & Vainio, J. 2006. Varmuosasto-työryhmän loppuraportti. Vankeinhoitolaitos.

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010-2015.

## TAULUKOT

Taulukko 1: Haastatteluajankohtana voimassa olleet osastojen kuvaukset. ....	9
Taulukko 2: Muutokset toukokuun 2010 jälkeen. ....	9
Taulukko 3: Esimerkki kappaleen 7.3 "Turvallisuustilanne" alateemasta 7.3.1 "Nykytilanne"..	26

## LIITTEET

### Liite 1

#### RIKOSSEURAAMUSALUEET VUODEN 2010 ALUSTA LÄHTIEN

##### ETELÄ-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSALUE

###### 1. HELSINGIN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Helsingin vankila

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto

Suomenlinnan vankila

###### 2. ITÄ-UUDENMAAN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Keravan vankila

Vantaan vankila

Vantaan yhdyskuntaseuraamustoimisto

(Vantaa ja Porvoo)

###### 3. LÄNSI-UUDENMAAN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Jokelan vankila

Espoon yhdyskuntaseuraamustoimisto

Riihimäen vankila

ARVIOITIKESKUS

##### LÄNSI-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSALUE

###### 4. HÄMEEN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Hämeenlinnan vankila

Vanajan vankila (Vanaja ja Ojoinen)

Hämeenlinnan yhdyskuntaseuraamustoimisto

Lahden yhdyskuntaseuraamustoimisto

###### 5. PIRKANMAAN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Kylmäkosken vankila

Vilppulan vankila

Tampereen yhdyskuntaseuraamustoimisto

###### 6. POHJANMAAN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Vaasan vankila

Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimisto

(Vaasa ja Seinäjoki)

###### 7. SATAKUNNAN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Satakunnan vankila (Köyliö ja Huittinen)

Porin yhdyskuntaseuraamustoimisto

###### 8. VARSINAIS-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Turun vankila  
Käyrän vankila  
Turun yhdyskuntaseuraamustoimisto  
(Turku ja Ahvenanmaa)  
ARVIOINTIKESKUS

#### ITÄ-JA POHJOIS-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSALUE

##### 9. KAAKKOIS-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Konnunsuon vankila  
Haminan vankila  
Kouvolan yhdyskuntaseuraamustoimisto  
(Kouvola ja Lappeenranta)  
Mikkelin vankila  
Mikkelin yhdyskuntaseuraamustoimisto  
(Mikkeli ja Savonlinna)

##### 10. KESKI-SUOMEN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Laukaan vankila  
Naarajärven vankila  
Jyväskylän yhdyskuntaseuraamustoimisto

##### 11. POHJOIS-SAVON RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Kuopion vankila  
Kuopion vapauttamisyksikkö (alkaen kesällä 2010)  
Sukevan vankila  
Kuopion yhdyskuntaseuraamustoimisto  
(Kuopio, Iisalmi ja Kajaani)

##### 12. POHJOIS-KARJALAN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Pyhäselän vankila  
Juuan vankila  
Joensuun yhdyskuntaseuraamustoimisto  
(Joensuu ja Nurmes)

##### 13. POHJOIS-POHJANMAAN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Oulun vankila  
Pelson vankila  
Kestilän vankila  
Oulun yhdyskuntaseuraamustoimisto  
(Oulu ja Kokkola)

##### 14. LAPIN RIKOSSEURAAMUSKESKUS

Ylitornion vankila

Rovaniemen yhdyskuntaseuraamustoimisto  
(Rovaniemi, Kemi ja Kuusamo)  
ARVIOINTIKESKUS

## Liite 2

## SUOSTUMUS

Annan suostumukseni haastattelusta saadun aineiston käyttämiseen opinnäytetyötä varten. Opinnäytetyön tekijä on Meri Hyttinen.

Haastattelu nauhoitetaan ja litteroidaan, eli kirjoitetaan auki sanasta sanaan. Haastateltavien henkilöys salataan siten, että opinnäytetyössä käytetystä aineistosta ei ole mahdollista tunnistaa haastateltavaa. Haastateltavien henkilöys on ainoastaan opinnäytetyön tekijän tiedossa. Aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Haastattelu on vapaaehtoinen.

---

Paikka ja päiväys

---

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Syntymävuosi:

Virkavuodet:

---

Haastattelijan allekirjoitus ja nimenselvennys

### Liite 3

## HAASTATTELUKYSYMYKSET

### VANGIT

- Miten vankien taustat (esim. Vati-tiedot) vaikuttavat työskentelyysi?
- Onko vankien taustoista saatava tieto riittävää työturvallisuuden kannalta?
- Miten vankien päivätoiminnot vaikuttavat henkilökuntaan kohdistuneeseen väkivalta-riskiin?
- Onko vangeilla toimintoja, joita joudutaan toteuttamaan liian vähällä henkilökunta-määrällä ja mitä työturvallisuusriskejä siitä voi aiheutua?
- Miten vankien väliset suhteet vaikuttavat työturvallisuuteen?
- Kuinka moni C-osaston vangeista tai minkä osaston vangit mielestäsi kykenee henkilö-kuntaan kohdistuneeseen väkivaltaan?
- Oletko ollut mukana tilanteissa, joissa väkivaltaa tai sen välitöntä uhkaa on kohdistu-nut henkilökuntaan? (esim. viimeisen 2 vuoden aikana) Kuinka niissä on mielestäsi toimittu?

### VARAUTUMINEN

- Kuinka määrittelet vaativan tilanteen vankilassa?
- Miten valvontahenkilöstöä on ohjeistettu toimimaan vaativissa tilanteissa? Onko oh-jeistus toimiva ja riittävä?
- Kuinka avunsaanti on turvattu vaativissa tilanteissa ja kuinka nopeasti se on saatavil-la?
- Minkälaisin varustein vaativiin tilanteisiin mennään? Onko varustus määrällisesti ja laadullisesti riittävä?
- Onko C-osastolla tarpeeksi resursseja (esim. valvontahenkilöstön määrä, täydennys-koulutus) hoitaa vaativat tilanteet kaikkina viikonpäivinä sekä vuorokauden aikoina?

### TURVALLISUUSTILANNE

- Miten turvallisuusohjeistus on mielestäsi hoidettu Riihimäen vankilassa?
- Minkälainen turvallisuustilanne on mielestäsi tällä hetkellä Riihimäen vankilassa?
- Mihin suuntaan turvallisuustilanne on kehittynyt Riihimäen vankilassa viimeisen kah-den vuoden aikana?
- Kuinka turvallisuustilannetta olisi mielestäsi parannettava?