



Vantaan vankilan turvallisuusvartijoiden tiedonhankinnan kartoitus ja kehittäminen

Ville Pennala

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Vantaan vankilan turvallisuusvartijoiden tiedonhankinnan kar- toitus ja kehittäminen

Ville Pennala
Sosionomi (AMK), Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2021

Ville Pennala

Vantaan vankilan turvallisuusvartijoiden tiedonhankinnan kartoitus ja kehittäminen

Vuosi

2021

Sivumäärä

53

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää Vantaan vankilan tiedonhankinnan tehtävissä työskentelevien kokemuksia työn odotuksista ja tavoitteista sekä verrata niitä nykytilaan. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena Vantaan vankilan turvallisuusvartijoille sekä johdolle. Työn tilaajana toimi Vantaan vankila. Opinnäytetyön tarkoitus on tarjota Vantaan vankilan tiedonhankinnalle kehitysehdotuksia siitä, miten toiminnan tulisi muuttua toivottuihin odotuksiin ja tavoitteisiin pääsemiseksi. Opinnäytetyön tietoperusta liittyy lähityöhön, turvallisuuteen, vartijakulttuuriin ja työyhteisön vuorovaikutukseen. Haastatteluaineisto kerättiin haastattelemalla kuutta Vantaan vankilan tiedonhankinnan työtehtävissä tai johtavassa asemassa olevaa henkilöä. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidulla menetelmällä ja analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Haastatteluiden tuloksissa ilmeni, että tiedonhankinta ei yksin ole turvallisuusvartijoiden tehtävä, vaan koko henkilökunnan yhteinen tavoite. Haastateltavat olivat tyytyväisiä sekä tiedonhankintaan että tiimin toimintaan. Turvallisuusvartijoiden tiimin sisällä korostui ammattitaito sekä työn imu. Tiedonhankinnan edellytyksenä olisi moniammatillinen työyhteisö, jossa tietoa voidaan hyödyntää lähityössä ja dynaamisessa turvallisuudessa. Tiedonhankinta toimii, mutta haasteina ilmeni laitoksen henkilökunnan huono osallistuminen ja arvostus työhön. Työn kehittämistä vaikeuttaa henkilökunnan keskinäisen luottamuksen haasteet ja arvostuspula. Tiedonhankintatyö tulisi hyväksyä julkiseksi käytännöksi koko organisaatiossa. Tiedonvaihdon sujuvoittaminen vankilan sisäisesti ja ulkoisesti on keskeistä sujuvan vuorovaikutuksen ja työnarvon luomiseksi. Johdon tukea kaivattiin myös enemmän työssä suoriutumiseen ja resurssien oikeaan ohjaamiseen. Vaikka tuloksissa näkyi, että tiedonkulku laitoksen sisällä oli selvä ongelma, ei tuloksista vielä näkynyt se, miten muutosta tullaan tekemään.

Laitoksessa olisi hyvä laatia kommunikointisuunnitelma sekä kouluttaa erikseen analysointia ja raportointia turvallisuusvartijoille niin, että tieto vaihtuisi halutulla tavalla. Turvallisuusvartijoiden itseohjautuvuutta voidaan lisätä kouluttamalla henkilökuntaa ja antamalla henkilökunnan tehdä itsenäisesti töitä tai vaihtoehtoisesti lisätä heidän työnkuvaansa esimiestyön sisältöä.

Ville Pennala

Development and mapping of the intelligence information gathering function of security guards in Vantaa Prison

Year	2021	Pages	53
------	------	-------	----

The purpose of this thesis is to clarify Vantaa prisons intelligence workers experiences of job and compare expectations and goals with the current status. The thesis was carried out as a qualitative study for the intelligence unit and their management of Vantaa prison. The thesis was commissioned by Vantaa prison. The purpose of this thesis is to provide development proposals for intelligence information gathering unit in Vantaa prison, how activities should change in order to achieve the desired expectations and goals. The knowledge base of the thesis is related to local work, security officer culture and information flow in the work community. The interview material was collected by interviewing six persons in Vantaa prison's intelligence unit. Interviewed persons works as intelligence officer or in the management. The interviews were conducted using a semi-structured method and analyzed using data-driven content analysis.

The interview results showed that obtaining information is not the sole responsibility of security guards but of all staff should encounter the task. They were satisfied with the acquisition of information and the activities of the team itself. Within the team of security guards, emphasis was placed on professionalism and the suction of work. A prerequisite for intelligence gathering would be a multi-professional work community, where information can be utilized in local work and in dynamic safety. The acquisition of intelligence works, but the challenges were the participation of the entire staff of the department. The development of the work is hampered by the mutual trust and lack of appreciation of the staff. Accepting the work as a public practice throughout the organization and streamlining the exchange of information were also key results. Management's support was also needed more for job performance and to make the impact of work more visible. Although the results showed that the flow of information within the unit was a clear problem, the results did not yet show how the change would be made.

It would be a good idea to draw up a communication plan inside the prison and train staff to analysis and reporting, so that the information is exchanged in the desired way. The self-direction of security guards can be increased by training staff and allowing them to work independently or alternatively, to add the content of supervisory work to their job description.

Keywords: security, intelligence information gathering, teamwork, development planning

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön toimintaympäristön esittely	6
2.1	Organisaatio.....	7
2.2	Vantaan vankila	8
3	Opinnäytetyön tietoperusta	11
3.1	Lähityö ja turvallisuus.....	11
3.2	Vartijakulttuuri.....	15
3.3	Työyhteisön vuorovaikutus ja viestintä	17
4	Tutkimusasetelma.....	21
4.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	21
4.2	Tutkimusmenetelmä	21
4.3	Aineiston keruu ja analyysi	22
4.4	Eettisyys ja luotettavuus	24
5	Tulokset	25
5.1	Tiedonhankintatoiminnan nykytila.....	25
5.2	Tiedonhankintatoiminnan odotukset	30
5.3	Tiedonhankintatoiminnan kehityskohteet	36
6	Johtopäätökset	38
6.1	Tiedonhankintatoiminnan nykytilan kartoitus.....	39
6.2	Tiedonhankintatoiminnan odotusten yhdistäminen	41
6.3	Toiminnan kehittämisehdotukset	42
7	Pohdinta	44
7.1	Opinnäytetyöprosessi	44
7.2	Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu	45
7.3	Jatkotutkimusehdotukset	46
	Lähteet.....	47
	Kuviot	50
	Liitteet	51

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan Vantaan vankilan tiedonhankintatyötä ja odotuksia sekä pyritään kehittämisehdotuksilla yhtenäistämään ja jatkokehittämään toimintaa. Vantaan vankilassa tiedonhankinta osaaminen, analysointi ja raportointi on keskitetty turvallisuusvartijoille. Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella turvallisuusvartijoiden tiimin nykytilaa ja odotuksia sekä keinoja tavoitetilan saavuttamiseksi. Työtä kartoitetaan tiimin toiminnan, moniammatillisen kehittymisen, vankilaturvallisuuden ja vankilaturvallisuuden kehittymisen näkökulmista. Opinnäytetyön tietoperusta liittyy lähityöhön, turvallisuuteen, vartijakulttuuriin ja tiedonkulkuun.

Tiedonhankinnalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä havainnointia, kohteen seuranta, kirjesekä puhelutietojen saamista, henkilöyhteyksien kartoittamista ja vihjetietoja. Opinnäytetyössä perehdytään siihen, miten turvallisuusvartijat ja johto kokevat tiedonhankinnan prosessin nykytilan. Tiedonhankinnan nykytilan kartoitus sisältää tiimin työn onnistumisen arvioinnin, huomioiden samalla työn painopistealueet ja työn painopistealueisiin vaikuttavat seikat. Tiedonhankinnan nykytila kuvataan haastatteluiden tuloksissa ja johtopäätöksissä sitä analysoidaan myös lähdekirjallisuuden kautta. Nykytilakartoituksessa tulee johtopäätöksissä esille myös, mitkä käytännöt vaikuttavat laitoksen kokonaisturvallisuuteen ja lähityöhön. Lisäksi opinnäytetyössä kartoitetaan, minkälaisia odotuksia tiedonhankintatyölle on ja miten sitä tulisi kehittää haastateltavien näkökulmasta.

Koko 15 vuotisen virkaurani ajan olen ollut kiinnostunut vankilan tiedonhankinnasta. Miten tiedonhankinta toimii ja miksi siitä ollaan niin hiljaa? Nykyään toimin Vantaan vankilassa tiedonhankintaryhmässä ja halusin tehdä opinnäytetyön Vantaan vankilan tiedonhankintatoiminnasta ilman, että itse toiminta paljastuisi. Lisäksi sain mahdollisuuden vaikuttaa konkreettisesti oman työnkuvani kehittämiseen. Vantaan vankilan tiedonhankintaa ei aikaisemmin ole tarkasteltu kovin yksityiskohtaisesti. Tämä saattaa johtua siitä, että tiedonhankinta ei ole yksi Rikosseuraamuslaitoksen perustoiminnoista. Kaikissa laitoksissa tiedonhankinta ei ole järjestelmällistä, resursoitua tai säännöllistä. (Paasonen 2021, 130.) Myös liian yksityiskohtainen tarkastelu operatiivisista käytännöistä aiheuttaisi haittaa toiminnalle.

2 Opinnäytetyön toimintaympäristön esittely

Tässä luvussa tulen esittelemään Rikosseuraamuslaitoksen organisaation, johon Vantaan vankila kuuluu. Opinnäytetyön toteutuspaikkana toimii Vantaan vankila, jota ohjaa

rikosseuraamuslaitoksen ohjeet, määräykset, tavoitteet, arvot ja lait. Lisäksi Käyn läpi Vantaan vankilan turvallisuusorganisaation, jonka tehtävänä on vastata vankilan tiedonhankinnasta.

2.1 Organisaatio

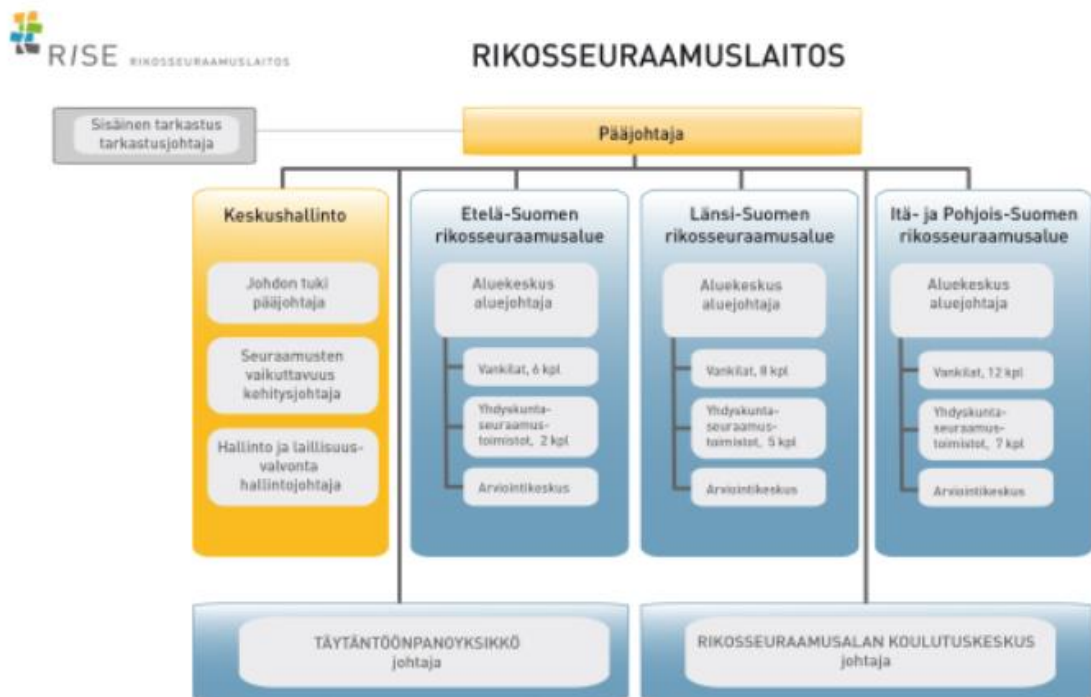
Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on ehkäistä uusintarikollisuutta ja lisätä yhteiskunnan turvallisuutta. Rikosseuraamuslaitos linjaa strategiassaan vaikuttavansa yhteiskunnan turvallisuuden toteuttamalla turvallista rangaistusten täytäntöönpanoa ja edistävänsä yhteiskunnan turvallisuutta ehkäisemällä väkivaltaista radikalisoitumista ja järjestäytyntä rikollisuutta. Rikosseuraamuslaitos sitoutuu toiminnassaan suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeinä pidettyihin arvoihin: ihmisarvon kunnioittamiseen ja oikeudenmukaisuuteen. Työtä ohjaa käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa. (Rikosseuraamuslaitos 2021a.)



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen strategia (Rikosseuraamuslaitos 2021a).

Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavat seuraavat Suomen lait: hallintolaki, tutkintavankeuslaki, laki rikosseuraamuslaitoksesta, vankeuslaki, laki rangaistusten täytäntöönpanosta, laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja laki henkilötietojen käsittelystä rikosseuraamuslaitoksella. Näiden lakien lisäksi toimintaa ohjaavat kansainväliset ja eurooppalaiset sopimukset, vankeinhoitoa ja yhdyskuntaseuraamustyötä koskevat minimisäännökset sekä niihin liittyvät ihmisoikeusjulistukset. (Rikosseuraamuslaitos 2021e.)

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiossa Suomi jakaantuu kolmeen rikosseuraamusalueeseen. Rikosseuraamusalueita ovat Etelä-Suomen rikosseuraamusalue, Länsi-Suomen rikosseuraamusalue ja Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue. Rikosseuraamusalueet koostuvat aluekeskuksesta, arviointikeskuksesta, yhdyskuntaseuraamustoimistoista, vankiloista ja muista rangaistusten toimeenpanosta vastaavista yksiköistä. Rikosseuraamusalueet toimivat keskushallinnon alaisuudessa. Keskushallintoa johtaa pääjohtaja. Keskushallinto koostuu kolmesta yksiköstä ja sisäisestä tarkastuksesta. Yksiköt keskushallinnon sisällä ovat pääjohtajan tuki, hallinto ja laillisuusvalvonta sekä seuraamusten vaikuttavuus. Täytäntöönpanoyksikkö vastaa vankeuden, valvontarangaistuksen ja tutkintavankeuden ajallisen keston toteutumisesta. Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskus vastaa rikosseuraamusalaan liittyvästä tutkintokoulutuksesta sekä ammattitaitoa ylläpitävästä ja täydentävästä koulutuksesta. (Rikosseuraamuslaitos 2021b.)



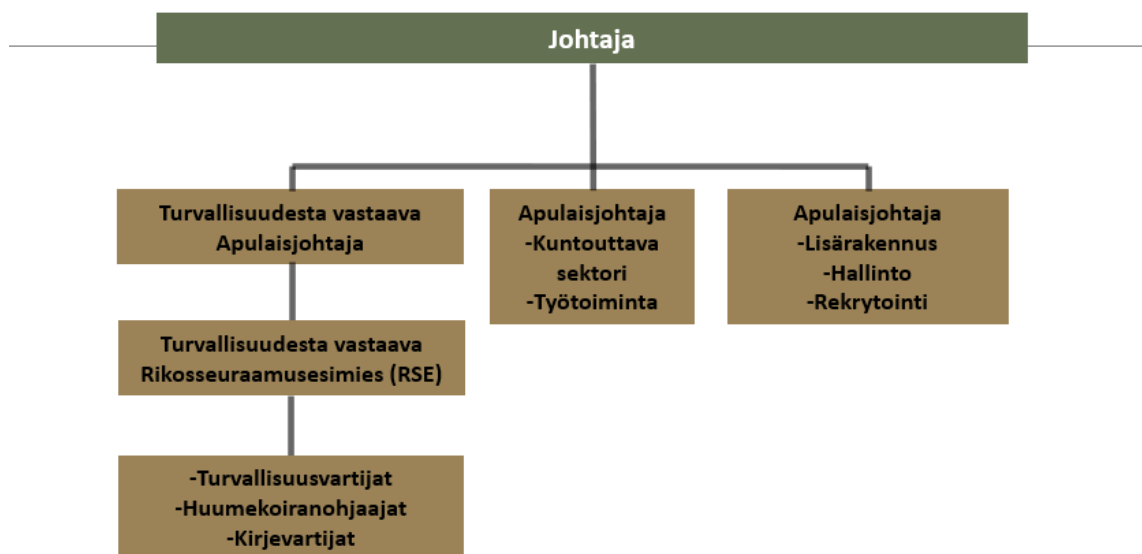
Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitos organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2021b).

2.2 Vantaan vankila

Vantaan vankila on osa oikeusministeriön alaisuudessa toimivaa Rikosseuraamuslaitosta, jonka tehtävänä on olla vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoviranomainen. Vantaan vankila sijoittuu Etelä-Suomen rikosseuraamusalueelle. Vantaan vankila on Suomen ainoa pelkästään tutkintavankilana toimiva laitos. Tutkintavankeudella tarkoitetaan aikaa, jonka rikoksesta epäilty on vangittuna rikoksen johdosta ennen täytäntöönpanokelpoista tai lainvoimaista tuomiota. Tutkintavangilla ei ole toimintavelvollisuutta, vaan hänen

osallistumisensa toimintaan perustuu omaan haluun ja motivaatioon. Työ- ja toimintapaikkoja on vankilassa rajallisesti. (Rikosseuraamuslaitos 2021c.) Vantaan vankilaan päätyvät kaikki pääkaupunkiseudulla rikoksesta epäillyt, jotka odottavat vangitsemisoikeudenkäyntiä tai lainvoimaista tuomiota. Vangit saatetaan sijoittaa vankilaan lyhyeksikin aikaa, mikäli vangitsemista ei ole enään tarpeen jatkaa tai vanki voidaan määrätä vaikkapa tehostettuun matkustuskieltoon. (Rikosseuraamuslaitos 2021d.) Tutkintavankeuden tarkoituksena on turvata rikoksen esitutkinta, tuomioistuinkäsittely ja rangaistuksen täytäntöönpano sekä estää rikollisen toiminnan jatkaminen (Tutkintavankeuslaki 2005/768).

Vantaan vankilan toiminnasta vastaa johtaja. Hänen apunaan johdossa ovat toiminnoista, henkilöstöstä sekä turvallisuudesta vastaavat kolme apulaisjohtajaa. Valvonnasta vastaavien vartioiden esimiehinä toimivat rikosseuraamusesimiehet. Turvallisuusvartioiden tiimi kuuluu turvallisuudesta vastaavan rikosseuraamusesimiehen alaisuuteen. (Rikosseuraamuslaitos 2021d.) Turvallisuusvartioiden tiimissä työskentelee 7 työntekijää esimiehen lisäksi.



Kuvio 3: Tuvarllisuusorganisaatio

Turvallisuudesta vastaavan esimiehen tehtäviin kuuluvat turvallisuusvartioiden operatiivinen johtaminen, vankien huollon tehtävät, vankeinhoitoon liittyvät hallinnolliset tehtävät, päivystävänä esimiehenä toimiminen sekä tiedonhankintaan, että rikostiedusteluun liittyvät tehtävät. Henkilökunnan johtamisessa keskeisinä tehtävinä korostuvat esimiestyön osa-alueet, joita ovat mm. perehdytys, kehitys- ja suoritusarviokeskustelut sekä alaisten tukeminen työtehtävissä. Vankien huollon tehtäviin kuuluvat osallistuminen vankien perehdytykseen, vankien sisäisen

sijoittelun suunnittelu, toimintoihin sijoittaminen, rangaistusaikasuunnittelun toteutumisen valvonta ja vankia koskevien lausuntojen antaminen. Turvallisuudesta vastaava rikosseuraamusesimies on myös suorassa vuorovaikutussuhteessa vankien kanssa, hän valvoo vankien kohtelua sekä kuulee vankia tarvittavissa asioissa. Lisäksi tehtäviin liittyy kurinpitotyöjonon seuraaminen sekä erityistarkastuksien ja päihdevalvonnan järjestäminen. (Vantaan vankilan työjärjestys 2021.) Rikosseuraamusesimies toimii tarvittaessa päivystävänä esimiehenä, jolloin hän toimii vankilan tilannejohtajana. Lisäksi tarvittaessa rikosseuraamusesimies ryhtyy toimenpiteisiin järjestyshäiriöiden torjumiseksi ja selvittämiseksi. Eräänä rikosseuraamusesimiehen keskeisenä tehtävänä on turvallisuusalan kehityksen seuraaminen. Rikosseuraamusesimiehen tehtävät eroavat normaalin rikosseuraamusesimiehen tehtävistä tiedonhankinnan operatiivisen johtamisen ja koordinoimisen sekä rikostiedusteluun osalta. (Vantaan vankilan työjärjestys 2021.)

Turvallisuusvartijoiden (tuva) tiimi vastaa osaltaan operatiivisesta tiedonhankinnasta ja rikostiedustelusta. Tämän lisäksi tarkastus- ja turvallisuustoiminnasta sekä sen kehittämisestä. Turvallisuusvartijan työtehtävät ovat haasteellisia ja vaativat erikoistumista tiedonhankintaan, tiedonkäsittelyyn ja tarkastustoimintaan. Turvallisuusvartijat kouluttavat henkilökuntaa turvallisuus- ja tarkastustoimintaan sekä toimivat myös perehdytystehtävissä. Turvallisuusvartijat päivittävät tietoturvakisteriä ja osallistuvat rikosseuraamuslaitoksen EXIT-toimintaan ja ylläpitävät järjestäytyneen rikollisuuden tilannekuvaa. Dynaamisen turvallisuuden työtehtävät ja vankien kanssa tehtävä lähityö ovat työnkuvan keskiössä. (Vantaan vankilan työjärjestys 2021.) Dynaamisella turvallisuudella tarkoitetaan vuorovaikutusta, jonka avulla turvallisuustilanteen ja -tason muutoksia pystytään havaitsemaan. Dynaaminen turvallisuus korostaa vuorovaikutuksen ja läsnäolon merkitystä henkilöstön toiminnassa sekä tiedonkulkua siten, että tietoa olisi käytettävissä sitä tarvitsevilla tahoilla. (Turvallisuuslinjaukset 2015, 12.) Lähityön keskiössä on vangin kanssa tavoitteellinen yhteistyö. (Paasonen 2021, 24).

Vankilakoira työskentelee ohjaajansa kanssa pääsääntöisesti yhdessä vankilassa ja satunnaisemmin lähialueensa muissa vankiloissa. Huumekoiran ohjaajan työtehtäviin kuuluu huumekoiran jatkuva kouluttaminen, vankilaan saapuvien lähetysten tarkastaminen, tarkastustoiminta vankilassa ja henkilöiden tarkastaminen koira apuna käyttäen. Koiraohjaajat työskentelevät lisäksi myös turvallisuusvartijoiden tukena. Koiraohjaajia velvoittavat rikosseuraamuslaitoksen yhteistyösopimukset poliisin, tullin, raja- ja puolustusvoimien sekä muiden rikosseuraamuslaitoksen yksiköiden kanssa. Yhteistyö näiden yksiköiden kanssa sisältää tarkastustoimintaa ja virka-apupyynnöihin liittyvät tehtävät. (Vantaan vankilan työjärjestys 2021.)

Kirjevartijat tarkastavat vankilaan saapuvat kirjeet ja sähköpostit. Kirjevartijat pitävät myös yllä vankien kirjeenvaihtoon liittyviä tutkinnallisia yhteydenpitorajoituksia. Kirjevartijat suunnittelevat vankilan tapaamiset siten, että tutkinnalliset yhteydenpitorajoitukset ja vankien väliset riidat eivät vaarantaisi laitosturvallisuutta. Kirjevartijat tukevat turvallisuusvartijoiden

työtä raportoimalla havaitsemistaan rikos- ja järjestyksrikkomusepäilyistä sekä kirjeenvaihto-oikeuden väärinkäytösepäilyistä. (Vantaan vankilan työjärjestys 2021.)

3 Opinnäytetyön tietoperusta

Tässä luvussa tulen käsittelemään opinnäytetyön tietoperustan. Tietoperustassa avaan turvallisuusvartijoiden toimenkuvan keskeisimpiä käsitteitä lähityössä ja dynaamisessa turvallisuudessa. Toiminnan kehittämisen kannalta tärkeitä tietoperustaa on turvallisuuden ymmärtäminen. Turvallisuuden kehitykseen vaikuttavat ammattikulttuuri, tiedonvaihto ja moniammatillinen yhteistyö.

3.1 Lähityö ja turvallisuus

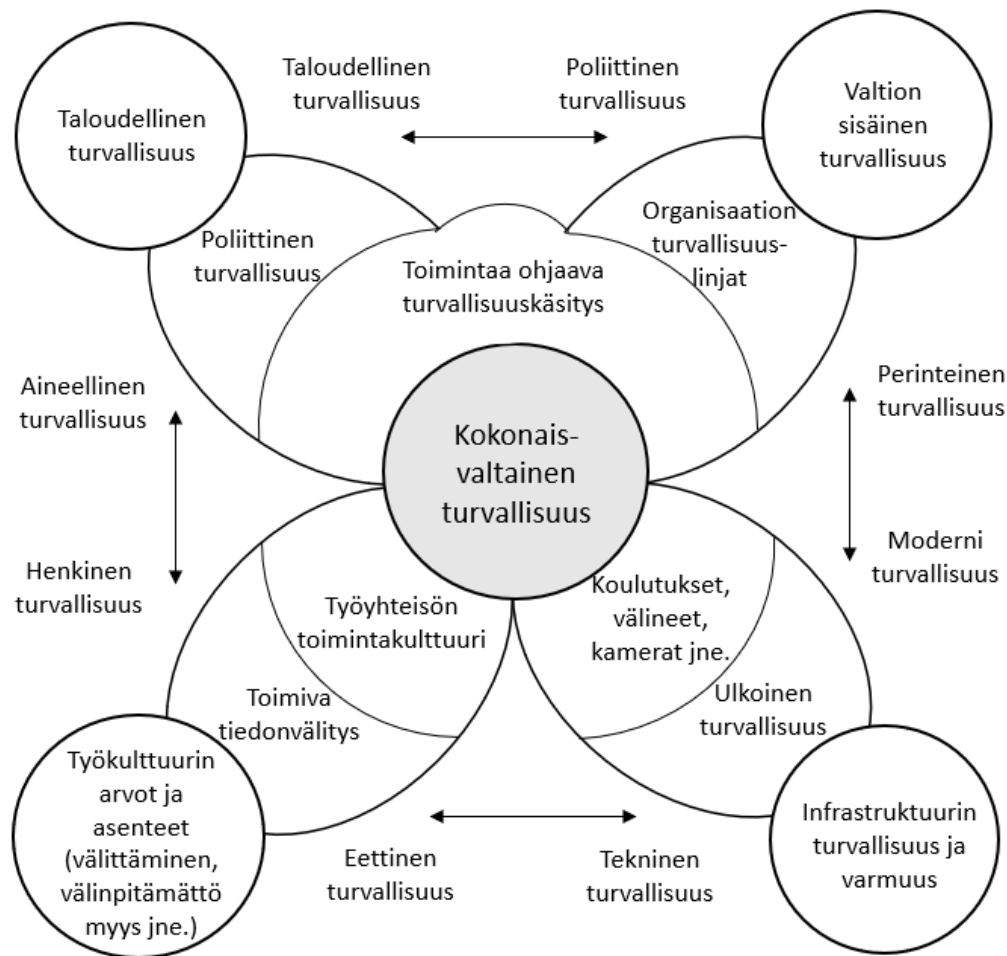
Lähityötoiminnalla tarkoitetaan vuorovaikutuksellista, tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa lisätä asiakkaiden rikoksettoman elämän valmiuksia. Lähityön merkitys kartuttaa ennen kaikkea vankituntemusta, joka on tärkeää turvallisuuden kannalta. Vankituntemus karttuu, kun ollaan tekemässä vankien kanssa, puhutaan ja tarkkaillaan vankeja. Turvallisuusvartijat tekevät lausuntoja vankituntemuksen perusteella ja helpottavat omalla vankituntemuksellaan myös kuntouttavia toimia. (Aktivoiva lähityö 2016.) Tiedonhankintaa vankilassa tehdään lähityön kautta. Lähityö on ennen muuta puhumista, keskustelua ja puhuttamista. Vankeja kuunnellaan ja vankien kanssa puhutaan. Lähityö on myös läsnä olemista, tarkkailua ja havaintojen tekemistä. (Ylisassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen, & Piispanen 2016, 23-28.) Tiedonhankinta vankilassa on tiedon keräämistä vangeilta, vankien kanssa tehtävää lähityötä, vankien toiminnan valvontaa ja tiedon analysointia.

Tiedonhankinnalla ja lähityöllä on ollut merkitys jo toisessa maailmansodassa. Hanns Joachim Scharff toimi Saksalaisten Luftwaffe yksikön kuulustelijana toisen maailman sodan aikaan. Scharff käytti ystävällistä keskustelunomaista vuorovaikutustekniikkaa tiedonhankintaan. Hän myös yritti salata omia tiedonhankinnan tavoitteitaan. Scharff vältti suorien kysymysten esittämistä ja sen sijaan loi tilanteita, joissa hänen kuulusteltavansa vahingossa paljastivat vastauksia. Lisäksi kun vanki paljasti tärkeää tietoa, vaihtoi Scharff täysin uuteen keskusteluaiheeseen salatakseen kiinnostuksensa aiheeseen. (Luke 2020, 1.)

Vankilan tiedonhankinta on olennainen osa tehokasta dynaamista turvallisuutta. Käsite dynaaminen turvallisuus tunnetaan toimintana, jonka tehtävänä on varmistaa, että vangit ovat kii-reisiä rakentavassa ja määrätietoisessa tekemisessä. Toimita edesauttaa heidän tulevaa kuntoutumistaan ja yhteiskuntaan sopeutumista. Fyysiset turvallisuusjärjestelmät ja menettelytavat ovat olennaisia piirteitä jokaisessa vankilassa, mutta ne eivät sinänsä riitä varmistamaan vankilan tai yhteiskunnan turvallisuutta. Henkilökunnan on oltava tietoisia siitä, mitä vankilassa tapahtuu. Henkilökunta omalla vankituntemuksellaan ja interaktiivisella toimintojen

kohdentamisella pystyy tarjoamaan vangeille reilua kohtelua ja hyvinvoinnin tunnetta. (Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence 2015, 29.)

Tiedonhankinnan tuloksellisuus tuottaa turvallisuutta. Turvallisuutta ja turvattomuutta kuvailaan käsitteillä, jotka voidaan jakaa objektiiviseen ja subjektiiviseen turvallisuuden tilaan. Objektiivinen eli ulkoinen tai subjektiivinen eli sisäinen turvallisuus vaikuttavat henkilön kokemaan turvallisuuden tilaan. Henkilön kokema tunne voi olla myös näiden käsitteiden yhdistelmä. Turvallisuuden tarve ilmenee ensinnäkin suojautumisen ja puolustautumisen tarpeena ulkoisia vaaroja kohtaan, toiseksi se ilmenee jatkuvuuden ja järjestyksen tarpeena, sekä kolmanneksi se ilmenee pyrkimyksenä sisäiseen henkiseen tasapainoon. Vankilassa turvattomuuden lähikäsitteitä ovat esimerkiksi riski, uhka, vaara ja pelko. Turvallisuusvartijoiden tehtävänkuvana on myös näiden käsitteiden purkaminen. Riskin kokemiselle on olemassa erilaisia ulottuvuuksia, kuten mahdollisuus hallita ja vähentää sitä. Riskien arvioinnilla pyritään hallitsemaan riskejä ja poistamaan riskien aiheuttamia pelkoja ja turvattomuuden tunnetta. Uhkan käsite on lähellä riskiä ja vaaraa. Uhka liitetään yleensä tulevaisuuteen ja sitä pidetään epä-määräisenä. Vaara on konkreettinen käsite ja usein miten myös objektiivisesti havaittavissa. (Niemelä 2000, 21-24.) Uhka- ja vaaratilanne raporttien täyttämisen tuleekin olla osa työskentelyä, jolla pyritään ylläpitämään työturvallisuutta ja laitosturvallisuutta suunnitellusti. (Paasonen 2021, 79). Vantaan vankilassa turvallisuutta luodaan ensisijaisesti henkilökunnan ja vankeiden välisellä vuorovaikutuksella. Turvallisuutta luodaan myös asianmukaisilla fyysisillä olosuhteilla ja oikeudenmukaisella kohtelulla. (Turvallisuuslinjaukset 2015, 9.) Tarveteoreettisen käsityksen mukaan ihminen on dynaaminen, tarpeitaan tyydyttämään pyrkivä ja itseään toteuttava olento. Ihminen voi hyvin, kun hän voi tyydyttää sekä aineelliset, että henkiset tarpeensa. Vankilan yleistä turvallisuutta voidaankin tarkastella kokonaisvaltaisen turvallisuuden hahmotelman kautta. (Niemelä 2000, 21-24.)



kuvio 4: Turvallisuuden käsitteen jaottelu vankilassa (Niemelä 2000, 27).

Vankeuden turvalliseen täytäntöönpanoon liittyy laitosturvallisuus, joka käsittää turvalliset tilat ja varautumisen poikkeaviin, turvallisuutta uhkaaviin tapahtumiin. (RISE turvallisuuden esitely 2021). Vankilan fyysinen turvallisuus on olennainen osa toimivaa turvallisuutta. Seinien ja muurien lisäksi on myös fyysiset apuvälineet kuten lukot, kamerat ja hälytysjärjestelmät. Laitoksen fyysinen turvallisuus ennaltaehkäisee pakenemisvaaraa, väkivallan riskiä, järjestyshäiriöitä ja muita mahdollisia riskejä. Riskien arvioinnissa tärkein näkökohta on kansalaisten suojele. (Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence 2015, 9-15).

Pakenemisen estäminen ja järjestyksen ylläpitäminen ovat edelleen vankilan virkailijan ensisijaisia tehtäviä (Bennett, Crewe & Wahindin 2008, 140). Arvioimalla vankeja voidaan toteuttaa suhteellisuuden ja syrjimättömyyden periaatetta siten, että kaikkia vankeja pidetään vähiten rajoittavissa olosuhteissa, jotka ovat tarpeen heidän turvallisen vankeusajan täytäntöönpanon suorittamiseksi. (Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence 2015, 9-15.) Kaikissa rikosseuraamuslaitoksen laitoksissa turvallisuuden merkitys kuntouttavana ja inhimillisen

kasvun voimatekijänä on erityisen tärkeitä (Niemelä 2000, 23). Vankien inhimillinen ja oikeudenmukainen kohtelu on välttämätöntä vankiloiden turvallisuuden varmistamiseksi. Hyvä vankikohtelu on osoittanut, että kun ihmisoikeuksia ja -arvoa kunnioitetaan, eivät vangit todennäköisemmin tule aiheuttamaan häiriöitä. Samalla vangit hyväksyvät vankilahenkilökunnan auktoriteetit paljon helpommin (Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence 2015, 4).

Vanginvartijoiden käsitys vankien välisistä suhteista muodostuu erilaiseksi kuin muiden virkamiesten. Esimerkiksi poliisit toimivat myös muiden kansalaisten kanssa työtehtävissään, joten heidän sosiaaliset odotuksensa ovat korkeammalla kuin vanginvartijoiden, jotka työskentelevät vain tuomittujen tai tuomiota odottavien rikollisten kanssa. Vartijoiden, jotka työskentelevät läheisesti vankien kanssa on heidän työskentelyyn liittyvä läheisyysaste huomattava verrattuna poliisityöhön. Poliisin ei ehkä tarvitse viettää aikaa sellaisen henkilön kanssa, jota hän on kohdellut epäasiallisesti, vanginvartijan on ehkä vietettävä kuukausia tai jopa vuosia kyseisen henkilön kanssa. Näistä syistä vankilan virkailijat ovat paljon tietoisempia positiivisten suhteiden rakentamisen arvosta. Lisäksi läheisyys vankien kanssa kehittyy ajan mittaan. Intiimin ympäristön vuoksi etäisiä välejä on mahdoton ylläpitää. (Bennett ym. 2008, 140.)

Junnisen (2008, 58-59) mukaan vankilassa vankien osastoinnin apuna käytetään vankituntemusta. Lähityö ja toimiva tiedonhankinta auttaa luokittelemaan vankeja samantasoisille osastoille, joissa he tulevat keskenään toimeen. Osastointi ja turvallinen sijoittelu ehkäisevät uhkailua ja pahoinpitelyitä vankilassa. Vanki, joka ei sopeudu tai saa muiden hyväksyntää, on riski muille vangeille ja laitoksen työntekijöille. Hyvällä sijoittelulla ehkäistään myös pelkääjävankien pyyntöjä siirtyä eristysosastolle turvaan. Tiedonhankinnalla pyritään myös estämään vankilan sisäistä ja ulkopuolista rikollisuutta. Vangit saattavat hakeutua samaan taloon, osastolle tai samaan työtoimintaan, jotta he pystyisivät jatkamaan rikollista toimintaa. Tiedonhankinnalla saadaan selvyttä myös vankien välisistä suhteista. Suhteita selvittämällä voidaan välttää myös ei-toivottuja kohtaamisia, jotka saattaisivat aiheuttaa turvallisuusongelman vankeja liikuteltaessa. Tiedonhankinta- ja lähityön merkitys näiden päätösten tueksi on välttämätöntä turvallisuusriskien ja haittojen minimoimiseksi. Havainnot, vankituntemus, kuntoutus, interventiot ja turvallisuus liittyvät kaikki toisiinsa. Tiedonhankinnalla on esimerkiksi mahdollisuus saada käsitys henkilön rikollisesta käyttäytymisestä tai huumeiden käytöstä. Nämä tiedot auttavat laitossijoittelussa ja kuntouttavien toimintojen kohdentamisessa. (Holappa & Pennala 2018, 16-19.)

Junnisen (2008, 91) mukaan henkilökunnan hyvä ammattitaito korostuu vankilan turvallisuuden luomisessa ja ylläpidossa. Hyvä ammattitaito koostuu henkilön sosiaalisista taidoista, halusta tehdä vankien kanssa työtä ja kehittää itseään niin ihmissuhde- kuin teknisissäkin taidoissa. Vankilan koko vaikuttaa yhteishenkeen, toisista välittämiseen, toisen työn arvostamiseen ja työtehtävissä auttamiseen ja sijaistamiseen tarpeen mukaan. Mitä pienempi laitos vankila on, sitä enemmän hyvä yhteishenki korostuu. Hyvän ilmapiirin vankilassa vartijoiden ja vankien

välille kerrottiin syntyvän täsmällisen ja ymmärtävän vuorovaikutuksen kautta. Hyvän ilmapiirin avulla henkilökunta ja vangitkin pyrkivät ylläpitämään asiallisia välejä kaikkien vankilassa olevien henkilöiden kanssa. (Junninen 2008, 88.)

Vankilahenkilökunnan välejä kiristävät erityisesti vajaamiehitys, sairaslomamat ja kesäajat, koska samoja vankilan rutiineja täytyy ylläpitää niukan ja puutteellisen ammattitaidon omaavan henkilöstön voimalla. Henkilöstön ajan puute lähityössä ilmenee esimerkiksi siinä, että vankien välistä epäasiallista käytöstä ei kyetä havaitsemaan eikä ehkäisemään ennalta. Nämä kaikki seikat vaikuttavat lisääntyneinä muina ongelmina, mikä osaltaan pahentaa vankilahenkilöstön väsymistä. (Junninen 2008, 88.)

3.2 Vartijakulttuuri

Vartijakulttuurissa näkyvät henkilökunnan ammattitaidon tärkeys, henkilöstön sisäiset sosiaaliset suhteet ja vankilan vartijakulttuurin ilmapiiriä kiristävät tekijät. Vanginvartijat pitävät itseään osana aliarvostettua ja aliarvioitua ammattiryhmää. Vanginvartijoiden käsityksen mukaan yhteiskunta pitää heitä tyhminä, tunteettomina ja joskus jopa julmina. Heidän työnsä katsotaan aiheuttavan poikkeavaa eristäytyvää käyttäytymistä. Pitkän laiminlyönnin ajanjakson jälkeen on vanginvartijoiden työtä alettu tunnustaa jälleen tärkeäksi. (Bennett ym. 2008, 134-135.)

Liebling, Price & Shefer (2011, 60.) kirjoittavat kirjassaan, että vartijan roolissa on tarpeen käyttää omaa personallisuuttaan ja omia luonteenpiirteitään mahdollisimman pitkälle. Vartija ei voi olla tehokas työssään, mikäli hän ei ole oma itsensä. Vanginvartijoille ammattikulttuuri, ja sen myötä väistämättä syntynyt sosiaalinen vuorovaikutus, on merkittävä osa itse työtä. Vankilassa se, että miten asiat tehdään, voi olla yhtä tärkeää kuin se, että mitä tehdään. Ammatilliset säännöt ja normit tukevat sitä, kuinka vartijat suhtautuvat vankeihin, toisiinsa, esimiehiin ja johtoon. Vankilan virkailijoiden asenteiden ja käyttäytymisen ymmärtämiseksi on ymmärrettävä olosuhteet, joissa he työskentelevät. Olosuhteilla tarkoitetaan paitsi fyysistä työympäristöä, myös työyhteisön muodollisia sopimusvelvoitteita ja sosiaalisten suhteiden luonnetta. Sosiaaliin suhteisiin kuuluvat valtasuhteet (muodolliset ja epäviralliset), jotka vaikuttavat vankiloihin ja työyhteisöihin. (Bennett ym. 2008, 134-137.)

Vanginvartijoiden ominaispiirteitä ovat odotukset solidaarisuudesta jäsenten välillä, epäily ulkopuolisia kohtaan, sosiaalisen eristytymisen tunteet ja fyysisen rohkeuden korostaminen. Vanginvartijoiden luultavasti useimmiten tunnistama ominaisuus on vahva sosiaalinen eristyneisyys, sekä omista johtajistaan että koko yhteiskunnasta. Sosiaalinen eristyneisyys näkyy työssä siten, että ulkopuolisiin, jotka eivät työskentele vankilassa, suhtaudutaan epäluuloisesti ja varovasti tai heidät jätetään huomioimatta kokonaan. Varovaisuutta esiintyy iästä tai

sukupuolesta riippumatta. Koska vanginvartijat kokevat eristäytymisen tunnetta, he tarvitsevat ja odottavat solidaarisuutta ammattiryhmänsä jäsenten välillä. Solidaarisuusnormiin kuuluu kolme keskeistä käsitettä. Ensinnäkin se varmistaa, että henkilöstö voi luottaa kollegoihinsa "tiukassa paikassa". Toiseksi solidaarisuus ylläpitää vankilan virkamiehiä sellaisten ryhmien kritiikkiä vastaan, jotka eivät ymmärrä työpaineita. Näitä ovat suuri yleisö, "hyväntekijät", tiedotusvälineet, vankien oikeudelliset neuvonantajat ja vankilan oma johto. Kolmanneksi henkilöstön solidaarisuus varmistaa sen, että kollegat pitävät suunsa kiinni heitä vastaan esitetyistä väitteistä. Tämä käsittää sisäisen ja ulkoisen kritiikin sekä sen, että henkilöstö suojelee toinen toisiaan yksilöinä tai ryhmänä. (Bennett ym. 2008, 137-138.) Kun Liebling ym. (2008, 168) tutkivat hyvin onnistunutta henkilöstöä, he huomasivat, että onnistuneet tiimit kehittivät sekä omaa luottamustaan, että taitojaan. Onnistuneet tiimit olivat erittäin tietoisia "rajoistaan" ja tällöin he myös työskentelivät yhteisen vision eteen. Onnistunut henkilöstö toimi tarkoituksenmukaisesti ja oli vahvasti tiimiorientoitunutta.

Vaikkakin vanginvartijoilla esiintyy vaihtelevassa määrin kyynisyyttä ja epäluuloisuutta, niin yhteistä kuitenkin on, että tunteita on kaikissa vankiloissa ja sen ammatin tasoissa. Tällä on merkittäviä seurauksia erityisesti silloin, kun ryhmässä havaitaan, että ulkopuolinen hyökkää ryhmää vastaan. Tällöin ryhmän sisäinen moraalit ja solidaarisuus voivat ironisesti lisääntyä yhdessä eristyneisyyden tunteen kanssa. Kritiikkiä pidetään ryhmän jäsenten etuoikeutena; ulkopuolisten kritiikkiä ja eritoten joitain erityistapauksia vastustetaan rajusti. Vanginvartijat ovat tunteneet joutuneensa kritiikin ja hyökkäysten kohteeksi vuosien ajan, ja tästä syystä ammattiryhmässä esiintyy paljon muutosvastarintaa. Nämä tuntemukset ovat myös kääntäneet henkilökunnan "sisäänpäin kääntyneiksi". (Crawley & Crawley 2008, 139)

Vanginvartijaksi ryhtyminen voi olla hidas, vaikea ja joskus tuskallinen prosessi. Lisäksi siihen liittyy huomattava kulttuurishokki. Vanginvartijan asenteet, käyttäytyminen ja tyyli tehdä työtä muotoutuu perehdytysprosessin kautta. Vaikka perehdytysprosessi olisi kattava, varsinaisen ammattitaito syntyy vain lukemattomien vankilasääntöjen, arvojen, tapojen, käytäntöjen ja normien (muodolliset ja epäviralliset, ammatilliset ja kulttuuriset) sisäistämisen kautta. Kansainvälisesti vanginvartijan työhön vaaditaan pidempiä perehdytysaikoja. Esimerkiksi Norjassa ja Tanskassa vanginvartijan tutkinto kestää kaksi vuotta. (Liebling ym. 2011,77). Sopeutumispaine vankilan työyhteisöön on vahva ja uudet työntekijät ovat erityisen alttiita työpaineille. Heidän on opittava käsittelemään vankien päivittäisiä ongelmia, toimimaan vankilassa ja sitoutumaan ammattikulttuurin arvoihin. Heidän on myös selviydyttävä usein epämiellyttävien työtovereiden asenteista ja käyttäytymisestä. Henkilöstön vihamielisyys, kun se ilmaantuu, ei ole suunnattu vain vankeja kohtaan. Virkamiehet väittävät usein, että muu henkilökunta pelottaa ja pyrkii pitämään linjassa ne, jotka eivät halua noudattaa ammattiryhmän hallitsevampia normeja. Ehkä yllättäen virkamiehet väittävät, että suuri osa heidän kokemastaan stressistä syntyy vuorovaikutuksesta muiden vanginvartijoiden kanssa, eikä vuorovaikutuksesta vankien kanssa. Tällä todettiin olevan mahdollisesti tuhoisia seurauksia henkilöstön luottamukseen ja moraalisiin.

Vanginvartijat, jotka työskentelevät spesiaalissa toimenkuvassa, joutuvat usein vihamielisyyden, väheksynnän ja pilkan kohteeksi. Tämä johtuu siitä, että he päättävät ryhtyä työhön, joka ylittää pitkäaikaisen kulttuurinormin ”Me ja he”. (Bennett ym. 2008, 144-146.)

Erilaisen, ”pilaantuneen” identiteetin hallinnasta tulee tällaisissa järjestelmissä työskentelevien virkamiesten keskeinen huolenaihe. Tämä edellyttää tiettyjen strategioiden ja tekniikoiden oppimista. Virkamiehet, joiden identiteetti on työyhteisössä vaarantunut, perustelevat työnsä motivaatiota positiivisilla arvoilla, ja täten he hakevat oikeutusta tekemälleen työlle. Eli valtavirran työ asettaa väistämättä heille erityisiä vaatimuksia, jotka voivat tuoda pitkään etsittyjä mahdollisuuksia, haasteita ja palkintoja, mutta jotka vankiloiden ylikuormituksen ja riittämättömien resurssien yhteydessä voivat myös aiheuttaa kaunaa, mielipahaa, leimautumista ja korkeaa työstressiä. (Bennett ym. 2008, 146-149.)

Vankilassa huumorin käyttö on keskeinen selviytymiskeino vaativien kohtaamisten ja tapahtumien käsittelyssä. Lisäksi huumori on myös keskeinen käsite henkilöstön moraalien ylläpitämisessä ja lisäämisessä. Suuri osa siitä, mitä vankilan virkailijat kutsuvat kiusaamiseksi, voitaisiin kuvata osana työskulttuuria. Pilailu ja kiusaaminen voi olla todella vaikeaa uusille työntekijöille ja heitä voidaan kiusata armottomasti varsinkin, jos he tekevät typerän virheen. (Bennett ym. 2008, 139-140.)

Vankilan johtajat ovat kuitenkin kykeneviä muuttamaan yksittäisten laitosten kulttuuria. Epäilemättä myös ulkoiset tekijät, kuten poliittinen ja taloudellinen ilmapiiri ovat tärkeitä. Itse asiassa minkä tahansa vankilan nykyinen tietoisuustaso voidaan ymmärtää vain viittaamalla siihen historialliseen tilanteeseen, jossa se on kehittynyt. Tämän seurauksena solidaarisuuden aste, henkilöstön ja vangin välisen suhteen luonne ja niin edelleen, vaihtelee merkittävästi vankilasta toiseen. Poliitiikka ja käytännöt, joiden tarkoituksena on uudistaa vankiloiden arvoja, uudistavat myös vankilan henkilökuntaa. Samalla kun organisaatio asettaa uusia arvoja ja uudistuksia, niin organisaatio asettaa myös uusia vaatimuksia siitä, mistä virkamiesten on suoriuttava. Näin he asettavat uusia vaatimuksia myös virkamiesten käyttäytymiselle. (Bennett ym. 2008, 141-142.) Lieblingin (2011,183.) mukaan vartijat ovat parhaimmillaan, kun heitä ohjataan, ei ”ajeta”. Kulttuurin muutos on kuitenkin arka ja vaikea tehtävä, joka lopulta kilpistyy johtamiseen.

3.3 Työyhteisön vuorovaikutus ja viestintä

Yleinen piirre vankiloiden turvallisuusajattelussa ja käytännöissä on, että käytännöt perustuvat henkilökohtaisiin suhteisiin ja verkostoihin. Tieto kulkee puhelimitse, sähköpostitse ja tapaamisten yhteydessä. Ystävyysuhteiden syvyydestä riippuen myös huonoja asioita voidaan puiduttavien kesken. Ne vankilat, joiden johto jää verkostojen ulkopuolelle, saavat satunnaisesti tietoja ja ongelmankuvauksia huhujen ja juurujen myötä. Yleinen linja on, että vankilat

tiedottavat hyvistä ja huonoista turvallisuuteen liittyvistä asioista hallinnossa ylöspäin huonosti ja satunnaisesti, yleensä asiat tulevat ilmi kiertoteitse. (Junninen 2008, 73-74.)

Tiedonkulkuun vaikuttaa myös tehtävän arvo. Tehtävän arvolla tarkoitetaan sitä, missä määrin ja miksi juuri kyseinen tehtävä vetää yksilöä puoleensa tai saa yksilön sitoutumaan tehtävään. Arvo muodostuu kolmesta osatekijästä: kiinnostusarvosta, hyötyarvosta ja tärkeysarvosta. Kiinnostusarvolla tarkoitetaan sitä, missä määrin tehtävä itsessään kiinnostaa yksilöä ja kuinka paljon yksilö tehtävästä pitää. Tehtävälle annettu arvo on siten sisäinen mielihyvä, joka tulee tehtävän tekemisestä ja tehtävään sitoutumisesta. Hyötyarvolla puolestaan tarkoitetaan sitä, missä määrin yksilö kokee tehtävän tekemisen hyödyttävän muiden, joko lyhyen tai pitkän aikavälin suunnitelmien toteutumista ja päämäärien saavuttamista. Tärkeysarvo taas osoittaa, kuinka tärkeänä yksilö pitää tehtävään sitoutumista ja siinä onnistumista minäkuvansa kannalta. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 54.) Lieblingin (2011, 78) mukaan on syytä myös uskoa, että vanginvartijan työn rooli on paljon vaativampi ja rikkaampi kuin yleensä uskotaan. Vanginvartijat ovat sitoutuneita työssään ohjaamiseen, mentorointiin, kehittämiseen sekä vartioimaan ja valvomaan vankeja.

Työn imu on käsitteenä alun perin vuonna 1990 yhdysvaltalaisen organisaatiokäyttäytymisen professori William Kahnin määritelmä. Hän määritteli työn imun kokemukseksi, jossa ihminen voi työrooleissaan hyödyntää ja ilmaista itseään kokonaisvaltaisesti. Ihmiset, jotka tuovat työrooliinsa fyysisen, kognitiivisen ja emotionaalisen energiansa, suoriutuvat parhaiten työtehtävistään, koska heidän huomionsa ja energiansa suuntautuu työhön. Läsnaoloa heikentäviä seikkoja ovat esimerkiksi organisaatiomuutokset tai käskyttävä johtaminen ja jännittynyt työilmapiiri. Työn imu voidaan yhdistää motivaatioon. Proaktiivisella työn imua kokevalla työntekijällä on paljon myönteistä energiaa, minkä takia hän voi ja haluaa panostaa työhönsä. Todennäköisesti hän hankkii myös proaktiivisesti eli ennakoivasti itselleen lisää voimavaroja ja kohentaa työhyvinvointiaan muokkaamalla omaa työtään. Työn imua synnyttävät esimerkiksi kehittävä ja itsenäinen työ, sosiaalinen tuki, arvostus ja työn varmuus. Työn voimavarat, joihin myös työn imu kuuluu, ovat työn fyysisiä, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä. Nämä auttavat kohtaamaan ja vähentämään työn koettuja vaatimuksia ja helpottavat työn tavoitteiden saavuttamista. Työn voimavarat taas vahvistavat nimenomaan työnimua. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 95-98.)

Mönkkösen, Kekonin, ja Pehkosen (2019, 33) mukaan työn vaikuttavuutta edistää se, että työprosessit tehdään entistä näkyvämmiksi. Prosessiosaaminen edesauttaa työprosessien eteenpäin viemistä ja tuo prosessit näkyviksi. Tärkeää työskentelyssä on ottaa huomioon ajoitus ja tunnistaa, keitä on hyvä pyytää työskentelyyn mukaan ja miten prosessia tulisi viedä eteenpäin siten, että kaikki sitoutuvat yhteisiin päämääriin. Moniammatillisessa työskentelyssä jokaisen ammattitaito ja tietotaito tulee vaikuttavaksi vasta, kun se saatetaan yhteen toisten ammatillisen tietämyksen kanssa, jolloin kaikkien asiantuntemus laajenee.



Kuvio 5: Moniammatillisen työskentelyn osa-alueet (Mönkkönen ym. 2019, 15).

Moniammatillisessa työskentelyssä korostuvat rakenteelliset tekijät, kuten organisaatiokulttuuri, sekä työskentelyn ajalliset ja paikalliset rajoitteet. Yhteinen historia vaikuttaa yleisesti siihen, miten työskentely onnistuu. Kielteinen ennakkokäsitys vaikuttaa työskentelyn onnistumiseen siten, että miten toisen näkemykset otetaan huomioon. Kunkin henkilön persoonalliset tekijät vaikuttavat siihen, minkälaisia vuorovaikutustaitoja henkilöt omaavat. Ammatillinen identiteetti auttaa henkilöä asettumaan yhteistyöhön muiden ammattilaisten kanssa tuntematta epävarmuutta omasta asiantuntemuksestaan. (Mönkkönen ym. 2019, 15.)

Vanhan ja uuden henkilöstön sisäistä vuorovaikutusta tarkasteltaessa ilmeni, että työpaikoilla voi olla luottamus- ja arvostuspulaa. Nuoremmat haastateltavat ovat havainneet myös vanhempien vartijoiden suhteissa vankeihin kyllästymisen merkkejä. Työstä suoriudutaan mielellään valvomoissa ja muissa tarkkailutehtävissä, jolloin vankien kanssa tehtävä lähityö jää mahdollisimman vähäiseksi. (Junninen 2008, 90.)

Ammattiryhmien välisen kitkan poistamiseksi ehdotettiin uusien työntekijöiden hyvää perehdyttämistä, ammatin toteuttamiseksi ja turvallisuusnäkökohtien huomioon ottamiseksi. Tämän arveltiin edesauttavan molemminpuolista ymmärrystä vankilassa turvallisesti työskentelemisestä. Henkilökunnan tulisi aktiivisesti keskustella vankilan turvallisuusasioista keskenään, ja kaikkien huomioita ja mielipiteitä tulisi kunnioittaa yli ammattiryhmien ja käskysuhteiden. (Junninen 2008, 89-91.)

Junnisen (2008, 110-112) mukaan vankilan henkilökunnalla oli monenlaisia mielipiteitä turvallisuuteen liittyvästä tiedonkulusta vankeinhoidon sisällä. Yleinen arvio oli, että tiedonkulku riippuu paljon henkilösuhteista, ja että ohjeita tiedon levittämisestä ei noudateta. Tiedon liiallista levittämistä vältellään, koska sen pelätään aiheuttavan väärissä käsissä turvallisuusrisikin. Kuulopuheilla levinnyt tieto taas aiheuttaa epävarmuutta sekä muuttuu matkalla niin paljon, ettei kertomus lopulta vastaa lopulta mitenkään tilanteen todellista kulkua. Junnisen mukaan huonoimmassa tapauksessa tieto vankilan tapahtumista leviää sattumanvaraisesti, huhu-
puheina tai ei lainkaan. Junninen (2008, 76) toteaa, että virheiden tekemistä työpaikoilla tai ainakin niiden ilmi tulemista pelätään. Suuremmat virheet vuotavat usein laajalle vankimaailmassa ja pienemmille naureskellaan kahvitunneilla. Systemaattista virheiden tulkinta- ja analyysimekanismia, niistä oppimismenettelyä ja hallittua tiedotusjärjestelmää ei ole. Junnisen tulosten mukaan vartijat olivat kaivanneet avoimempaa keskustelua virheistä ja niistä oppimisesta. Haastateltavat pitivät ongelmien ja niiden ratkaisujen dokumentointia tärkeänä, jotta uusia vastaavanlaisia ongelmia osattaisiin paremmin ratkoa. Ongelmaksi mainittiin se, että usein dokumentointi ja tiedon kerääminen, tallentaminen ja jälkikäsitteily on puutteellista ja epäsystemaattista, niin laitosten kuin koko organisaationkin tasolla. (Junninen 2008, 110.)

Tiedon analysointi on toiminnan peruskivi vankilapakojen estämiseksi, häiriöiden välttämiseksi ja rikollisen toiminnan ehkäisemiseksi. Tiedonhankintayksikkö voi tarjota varhaisen varoituksen vankilan järjestystä uhkaavasta tapahtumasta ja antaa vankilan johtajille ja heidän henkilökunnalleen mahdollisuuden estää järjestystä uhkaava toiminta (Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence 2015, 16). Tiedonhankinnan tietojen tulisi perustua vankilan johdon asettamiin vaatimuksiin. Vankilan johdolla tulisi olla selkeä käsitys siitä, että mitä vankilan johto haluaa tietää tai ymmärtää. Käytännössä tiedon kerääminen ja analysointi ovat vuorovai-
kutteisia prosesseja, jotka tapahtuvat laajalti samanaikaisesti. Raportoinnin osalta on tehtävä päätös siitä, kenelle asianosaiselle tieto kuuluu. Tyypillisesti ongelmat tunnistetaan ja määritetään vakiintuneen kanavan sisällä päätösten tueksi. (Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence 2015, 67-68.)

4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tutkimusasetelma. Avaan lyhyesti opinnäytetyön lähtökohdat ja tavoitteet, sekä tutkimuskysymykset. Esittelen tässä luvussa lisäksi opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät ja työn edistymisen sekä tutkimuksen toteuttamiseen liittyviä eettisiä periaatteita.

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena ei ole mennä liian yksityiskohtaiseen kuvaukseen operatiivisten toimintamallien ja -tapojen näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella tiedonhankinta toimintoa ja etsiä toiminnasta edelleen kehitettävää, siitä poistettavaa tai siihen lisättävää. Haastatteluissa ei ole tarkoitus pyrkiä tilastollisesti näyttäviin lukuihin vaan ymmärtämään ja kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä kolmen tutkimuskysymyksen kautta. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset sisältävät kysymyksiä nykytilasta, muutoksesta ja tulevaisuudesta:

1. Mikä on tiedon hankintatoiminnan nykytila?
2. Millaisia odotuksia ja tavoitteita tiedonhankinnalla on?
3. Miten toiminnan tulisi muuttua odotuksiin ja tavoitteisiin pääsemiseksi?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on laadullinen kehittämistyö, jossa käytetään myös kvantitatiivista laskentaa keskeisten odotuksien ja edellytyksien analysoinnissa. Haastattelutuloksien määrällisistä luvuista saadaan opinnäytetyölle todisteet laajemmasta yleisestä näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutetaan puolistrukturoituna haastatteluna esimiehille ja turvallisuusvartijoiden tiimille. Eskolan ja Suorannan (1998, 63) mukaan Suomessa yleisin tapa kerätä laadullista aineistoa lienee haastattelu. Laadullisella aineistolla tarkoitetaan pelkistetyimmillään aineistoa, joka on ilmi-asultaan tekstiä (Eskola & Suoranta 1998,11).

Haastatteluiden tavoitteena oli löytää avoimien kysymyksiensä kautta vastaukset tutkimuskysymyksiin. Haastattelut nauhoitettiin ja kuunneltiin, jonka jälkeen haastattelut litteroitiin ja äänitteet tuhottiin. Tässä opinnäytetyössä halutaan tietoa tiedonhankintatoiminnon nykytilasta, tavoitteista ja kehitysehdotusehdotuksista. Puolistrukturoitu haastattelu sopiikin juuri tilanteisiin, joissa on päätetty haluttavan tietoa juuri tietyistä asioista, eikä haastateltaville näin ollen haluta tai ole tarpeellista antaa kovin suuria vapauksia haastattelutilanteessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusiniikka 2006.) Eskolan ja Suorannan (1998, 64) mukaan puolistrukturoiduissa haastatteluissa kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat voivat vastata omin sanoin. Puolistrukturoiduille menetelmille on siis ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47). Tutkimusmenetelmä antoi haastatteluun tilaa tarkentaa haastateltavan

vastauksia. Haastattelujen purku oli työlästä, koska vastaukset saattoivat sisältää vastauksia nykytilasta ja odotuksista samassa lauseessa. Haastateltujen esille tuomat keskeiset edellytykset ja vaikutukset luokiteltiin ja analysoitiin kohdealueittain.

4.3 Aineiston keruu ja analyysi

Haastattelut toteutettiin kesällä 2021. Haastateltavia oli yhteensä 6 henkilöä, joista kolme esimiehiä ja kolme vartijoita. Kaikilla haastateltavilla on kokemusta tiedonhankintatehtävistä ja kaksi heistä on lisäksi korkeakoulutettuja. Haastateltavat valikoituivat tehtäväalueittain tehdyllä kyselyllä halukkuudesta osallistua opinnäytetyön haastateltavaksi. Kokemus tiedonhankintatehtävistä vaihteli 2 vuodesta 20 vuoteen. Kaikki haastatteluun kutsutut osallistuivat haastatteluun. Haastatteluiden keskimääräinen pituus oli 27 min. Lyhin haastattelu kesti 16 minuuttia ja pisin 38 minuuttia. Haastattelut perustuivat vapaaehtoiseen suostumukseen ja haastateltavilta kerättiin kirjallinen suostumus osallistua tutkimukseen. (liite 1) Haastattelut sujuivat hyvin rennoissa sekä avoimissa tunnelmissa. Haastattelu ympäristöksi oli valikoitu tuttuja ja rauhallisia tiloja mahdollisimman avoimen tunnelman saamiseksi.

Haastattelukysymykset (liite 2) oli rakennettu niin, että tutkimuskysymyksiin saadaan vastauksia eri näkökulmista. Puolistrukturoitu haastattelu valikoitui haastattelutavaksi siksi, että haastattelussa on suuremmat mahdollisuudet motivoida henkilöitä kuin lomaketutkimuksessa. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa kieltäytymisprosentti on pienempi kuin lomaketutkimuksissa ja haastattelu sopii paremmin emotionaalisille ja intiimeille alueille, toki tästä on erilaisia näkemyksiä. Haastattelun avulla voidaan saada kuvaavia esimerkkejä ja haastattelu kattaa sellaisia alueita, joilta ei vielä ole objektiivisia testejä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 36.) Litteroinnit kirjoitettiin heti haastattelujen jälkeen huolella siten, että litterointi sisälsi myös haastateltavien murreta. Litteroinnista syntyi aineistoa yhteensä 43 sivua ja 18149 sanaa. Haastateltavien vastauksissa yhdenkin lauseen sisällä tuli useita vastauksia eri tutkimuskysymyksiin. Erittelin yhdenkin lauseen sisällä olevat tutkimuskysymyksiä vastaukset alaluokkiin ja pääluokkiin. Lisäksi taulukoin kunkin alaluokan vastaukset tutkimuskysymyksiä mukaan.

Aineiston keruu ja analyysi etenivät menetelmällä, jossa ensin keskitytään tutkimusaineiston keräämiseen ja loppuvaiheessa aineiston vertailuun sekä analysointiin. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 30) kertovat kirjassaan, että kvantitatiiviset tutkimuksen vaiheet voivat vuorotella. Haastattelujen analyysi ohjaa teoriaa niin, että lopuksi aineiston perusteella tehdyt havainnot sidotaan teoriaan. Purettua haastattelua lähestytään fakthanäkökulmasta.

Sisällönanalyysistä voidaan käsitteenä puhua tarkoittaen niin sisällönanalyysia kuin sisällön erittelyä. Analyysissa tuotettu aineisto voidaan kvantifioida, eli analyysia jatketaan siten, että sanallisesti kuvatusa aineistosta tuotetaan määrällisiä tuloksia. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Kvantifiointilla voidaan osoittaa esimiesten ja turvallisuusvartioiden yhteiset ja erilaiset näkemykset sekä luoda yhteinen näkemys haastattelukysymyksiä pohjalta. Kvantifiointi tarkoittaa

aineiston laskentaa, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy esimerkiksi haastattelijoiden kuvauksissa tai kuinka moni tutkittava ilmaisee saman asian. (Eskola & Suoranta 1998, 101.)

Analyysilla luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto aluksi hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Laadullisessa aineistossa analyysia tehdään tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Haastattelujen aineiston analyysi toteutettiin erityisellä huolella. Koska tutkimuskysymykset sisälsivät kysymykset nykytilasta, odotuksista ja tavoitteista sekä kehittämisestä, oli tutkimustulosten pääluokkien muodostaminen osiltaan erittäin haastavaa. Aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyysimenetelmällä, jossa tutkimuskysymykset ohjasivat aineiston keruuta. Prosessi eteni käytännössä siten, että tutkimuskysymykset analysoitiin alaluokkien pohjalta. Sisällönanalyysillä pyrin järjestämään haastatteluaineiston tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota.

Kaikki analyysin alkuperäiset ilmaukset kerättiin Word taulukkoon, jossa kirjoitin pelkistykset alkuperäisilmaisun perään sekä mahdollisen tutkimuskysymyksen. Tulokset siirsin tämän jälkeen Excel-malliseen taulukkoon ja aineisto luokittelin tätä kautta oikeisiin alaluokkiin ja tutkimuskysymyksiin. Excelin tulosraporttiin analyysia kertyi 432 lainausta. Luokittelemalla vastaukset sain samalla parhaan käsityksen siitä, mitkä asiat haastatteluissa nousivat keskeisiksi ja mitkä olivat enemmänkin sivujuonteita. Excelin suodattimien kautta oli helppo todentaa myös alaluokkien paikkansapitävyys tekstissä. Näin sain myös opinnäytetyön tulos -osion vastaamaan parhaiten haastattelun tuloksia. Tämä auttoi myös haastattelujen monimuotoisten, rikkaan sanaston ja tuloksien saamisessa työhön. Haastattelussa tuli esille myös tiedonhankintaprosessi nykyisessä ja toivotummassa muodossaan. Opinnäytetyön tutkimuskysymykseen kuului kuitenkin vain toiminnan muuttuminen, ei itse prosessin kuvaaminen ja tämän vuoksi prosessin kuvaus on jätetty opinnäytetyöstä pois.

Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on informaatioarvon lisääminen, koska hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota tutkittavasta ilmiöstä (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Tämän lisäksi analysoin odotuksia ja kehitysehdotuksia myös laskennallisesti. Analyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä järjestämällä keskeisimmät odotukset ja kehitysehdotukset informatiiviseen kaavioon.

Haastattel-tava	Alkuperäisilmaisu	Pelkistys	Ala-luokka	Tutkimuskysymys
H2	dynaaminen turvallisuus on mun mielestä kantava pohja-ajatus koko meidän menestyksekkäälle toiminnalle	Dynaaminen turvallisuus on kantava pohja-ajatus menestyksekkäälle toiminnalle	Lähityö	Nykytila
H1	Vuorovaikutustaidot. Vangin kohtaaminen, se dynaaminen turvallisuus oikeestaan, mitä sanoit et et se, et se on se every contact matters	vangin kohtaamisen vuorovaikutuksessa every contact matters	Lähityö	Nykytila
H4	kohteet lisääntyy, kun tulee uus laitos	uuden laitoksen myötä kohteet lisääntyvät	Lähityö	Odotus/Tavoite

Kuvio 6: Esimerkki sisällönanalyysistä

4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa noudatetaan tieteen arvoja ja hyvää etiikkaa. Moraalisista arvoista noudatetaan neljää keskeistä normia.

1. Universalismi, yleispätevien tieteiden normi
2. Kommunismi, jonka mukaan tutkimuksen tulokset ovat julkisia.
3. Pyyteettömyys, uuden tieteellisen tiedon etsimistä omasta edusta ja arvovallasta huolimatta.
4. Järjestelmällinen epäily. Johtopäätöksiä ja arvioita lykätään, kunnes aineisto antaa niille vankan pohjan. (Kuula 2015, 19.)

Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja: Rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus sekä avoimuus. Tutkimuksessa käytetään eettistä tiedon hankintaa, jossa otetaan muiden tutkijoiden työt huomioon sekä tehdään raportointi yksityiskohtaisesti. (Kuula

2015, 25-26.) Tutkimuksessa noudatetaan Rikosseuraamuslaitoksen ohjeita tutkimustyön julkisuuteen ja hallintokäytäntöihin liittyen. Tutkimuksella ei ole merkityksellisiä sidonnaisuuksia eikä rahoituslähteitä.

Haastattelut tehtiin vapaaehtoisuuteen perustuen, erillisellä kirjallisella suostumuksella. Haastattelut nauhoitettiin ja haastateltaville kerrottiin nauhoituksesta etukäteen. Haastateltavalla on lisäksi oikeus kuunnella tai lukea omat litteroidut haastattelunsa haastattelun jälkeen. (Talus 2020.) Haastattelut tehtiin luottamuksellisesti, anonymiteettia kunnioittaen. Anonymiteetilla tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että haastattelussa ei kysytty tai tallennettu haastateltavan nimeä, ainoastaan haastateltavan rooli organisaatiossa. Lisäksi haastatteluissa annettuja vastauksia ei voida yhdistää opinnäytetyön kirjallisessa tuoksessa henkilöihin. Haastattelujen tulokset tallennetaan salasanalla lukitulla ulkoisella kiintolevyllä, joita säilytetään turva-kaapissa. (Talus 2020.)

Sekä nauhoitetut haastattelut että litteroidut haastattelujen tulokset salataan muilta haastatteluihin osallistuneilta. Sekä haastattelujen nauhoitukset että litteroidut haastattelujen tulokset tuhotaan opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. (Talus 2020.)

Opinnäytetyön haastattelija kuuluu samaan tiimiin kuin haastateltavat. Olen työskennellyt Vantaan vankilassa vuodesta 2008, joten haastateltavat ovat tuttuja ja olen sidonnainen työsuhteeni kautta. Eturistiriita tarkoittaa olosuhteista syntyvää riskiä sille, että asiantuntijan ensisijaiseen tavoitteeseen tehdä objektiivinen päätös vaikuttaa toissijainen tavoite. Näin ollen sidonnaisuuteni ilmoittaminen tutkimuksen luotettavuuden kannalta oli olennaista. (Louhiala 2018). Haastatteleamalla myös vankilan johtoa sain vertailevaa tulosta opinnäytetyötäni varten. Otanta johdon tehtävissä työskentelevien näkemyksistä peilaa turvallisuusvartijoiden näkemyksiä haastattelu tulosten oikeellisuudesta. Toisaalta, koska itse työskentelen tässä tiimissä, osasin kysyä oikeita täsmentäviä kysymyksiä.

5 Tulokset

Tässä luvussa avaan opinnäytetyön tulokset. Tulokset on jaettu kolmeen väliotsikkoon; nykytila, odotukset ja kehittämisen kohteet. Ensin avaan mitä tiedonhankintatoiminnan nykytilasta ajatellaan, sitten siirryn käsittelemään tiedonhankintatoiminnan odotuksia ja viimeisessä kappaleessa käsittelen aineistosta esille nousseita tiedonhankinnan kehittämiskohteita.

5.1 Tiedonhankintatoiminnan nykytila

Tässä osiossa haastateltavat kuvasivat tiimin toiminnan nykytilaa. Tiedonhankintatoiminnon koetaan tuottavan kokonaisvaltaista näkemystä vankilaan. Kaikki haastateltavat yhtä lukuun ottamatta näkivät toiminnan toimivan hyvin, osa jopa oikein hyvin. Eräs tiimin jäsen kertoi

kokemuksenaan, että tiimi on tiimiytynyt aika hyvin. Tiimillä nähtiin olevan toimivia menettelytapoja, prosessi toimii ja tiimillä on vakiintunut toimintatapa, jolla tiedonhankintaa tehdään. Eräs tiimin jäsen kuvasi asian näin:

”Me pystytään operoimaan ja pystytään hankkimaan meille sitä tietoa mitä me tarvitaan ja mitä meiltä on pyydetty” H3

Haastatteluissa tuli ilmi, että tehtävät on jaettu selkeästi ja tiimin sisällä pystytään jaottelemaan tehtävät jokaisen työntekijän omien vahvuusalueiden mukaan. Kokoonpanon koettiin hahmottuneen, missä mennään, miten mennään ja mitkä ovat kenenkin työt. Pientä hakemista haastattelun tuloksesta kuitenkin löytyi siinä, miten asiat ”rullaantuvat” käytännön tasolla. Yksi tärkeimmäksi tiimin toimintaedellytykseksi nähtiin luottamus. Luottamus näkyi myös kommenttina, että tiedon hankinnan edellytyksenä on luottamus. Se, mitä tiimin sisällä puhutaan, sen tulee jäädä tiimin sisälle.

”Kolmas asia, tää ei liity tietoon, enkä vois sanoa, että tääs ois millään tavoin niinkun niinkun vähemmän tärkeä, tää tää on varmaan vielä tärkeempi kuin nää kaks edellistä, on sitten se, että se se tiedonhankintaporukan niin se se keskinäinen luottamus.” H2

Ammattitaito nähtiin tiedonhankinnan edellytyksenä, varsinkin lähityön näkökulmasta. Tällä hetkellä tiimin osaaminen nähtiin laaja-alaisena ja tiimissä on suhteellisen kokenut henkilökunta tekemään tiedon hankintaa. Eräs haastateltava kuvasi, että onneksi ryhmässä on ammattitaitoiset henkilöt töissä. Erityisenä vahvuutena yksi haastateltava toi esille, että tiimissä pystytään laaja-alaisesti tuottamaan tietoa. Useista haastatteluissa ilmeni, että tiedon hankinnan edellytyksenä on myös, että tiimin jäsenille annetaan työrauha, työaika ja työkalut. Työaika ja työkalut nähtiin myös toimintaa rajaavina tekijöinä.

Aineistossa tuli esille tiimin työajan käyttö ja työn sykliisyys. Työ etenee sykleissä siten, että kun tulee hiljaisempi aika, niin tiimissä kehitetään ennakoivia projekteja. Tulevaisuutta ja trendejä ennakoivat projektit aloitetaan hiljaiseen aikaan. Kun yhtäkkiä tuleekin paljon vankeja ja paljon työtehtäviä, niin silloin projekteihin liittyviä asioita saattaa jäädä kesken. Vapaalla työvuorosunnittelulla on saatu positiivisia muutoksia työssä jaksamiseen. Lisäksi esille tuli, että tiimi tekee työtä myös vapaa-ajalla. Tiimi kokee velvollisuuden tuntoa toisiaan sekä asiakkaita kohtaan, joten turvallisuusvartijat vastailevat työpuhelimeen myös vapaa-ajalla. Vapaa-ajan ja työn erottelu on tärkeää ja vapaa työvuorosunnittelu auttaa jaksamisessa. Työvuorojärjestelyn nähtiin olleen iso mielekkään työnkuvan kohdalla.

Yksi haastateltava koki, että työn imun ja motivaation tulee olla vielä korkeampi tiedonhankintatyössä verrattuna muuhun vankilan virkamiestyöhön. Haastattelukommentin mukaan edellytyksenä on, että vankilassa on halukkaita tekemään tätä työtä ja ihmisiä, jotka ovat valmiita

työtä tekemään. Yksi haastateltava näki työn tuoneen hänen työhönsä punaisen langan. Tiedonhankintatyö oli tehnyt hänen työstään mielekäästä. Toinen haastateltava toi esille sen, että työssä tulee sietää keskeneräistä työtä, haasteena on myös henkisellä tasolla se, että aloitettuun työhön pitää jaksaa palata.

”Saattaa turhauttaa että tulee uusia ja sit taas tulee joku uus ilmiö, mikä saattaa tulla iskeä päälle, vaikka me ei olla edellistikään niinkun projektia saatu loppuun.” H2

Turvallisuusvartijoiden lähiesimiehen rooli nähtiin selkeänä edellytyksenä tiedonhankintatyön onnistumiselle. Johtotehtävässä oleva haastateltava koki, että lähiesimies tuo toimintaan jännevyyttä, nopeaa reagointikykyä ja päätöksentekokykyä auttamaan perustyössä. Kuitenkin yksi haastateltavista ei ollut tietoinen esimiehen alkuperäisestä roolista, vaan pohti että onko tiimissä esimies sen takia, kun kaikissa muissakin toiminnoissa on. Esimiehellä koettiin olevan liikaa muita työtehtäviä, jotka eivät liity tiedon hankintaan. Eräs haastateltava koki, että muut esimiehet ”hyväksikäyttävät” tuvatiimin esimiestä. Näin siksi, että esimies hoitaa työnsä hyvin ja muut esimiehet odottavat hänen hoitavan muidenkin työt. Haastateltava toivoikin, että esimies voisi keskittyä nimenomaan tiedon hankintaan.

Resurssit kuvattiinkin haastatteluissa edellytykseksi tiedon hankinnalle. Resursseiksi haastateltavat kuvasivat henkilöstön, työajan, työrauhan, välineet, laitteet, uuden vankilan ja koiratoiminnan. Keskeisenä resurssina haastateltavat kuvasivat henkilöstön määrän. Henkilöstön määrä myös rajaa toiminnan laajuutta. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että henkilökuntaa on suurin piirtein sopiva määrä, ja resurssit ovat riittävät tämänhetkiseen tilaan ja vankimäärään nähden. Yksi haastateltavista toi esille, että resursseja tulee ehdottomasti saada lisää ja että tiimi on pieni. Toinen haasteltu kommentoi, että tiimillä ei ole reserviä. Tiimille täytyy olla riittävät resurssit.

”Tämänhetkisellä määrällä, meidän käsittelijöitten määrällä, niin raaka fakta on, että jos ei sataprosenttista työaika saa tehdä, niin sieltä menee kohteita ohi”. H4

Vankilan sisäinen yhteistyö nousi esille haastatteluissa toistuvasti. Yleiskuvana esille nousivat tiedonhankintatyön kokonaiskuvan tuntemuksen puute muun henkilökunnan keskuudessa, huono yhteistyö kerrosvartijoiden kanssa sekä arvostuksen puute muun valvontahenkilökunnan osalta tuvatiimiä kohtaan. Tuvatiimistä nousi vastauksina, että kaikki kerrosvartijat eivät välttämättä tiedä kokonaiskuvaa tai laajuutta ja henkilökunnan olisi hyvä ymmärtää, että informaatio on tärkeää. Useammassa haastatteluissa tuli kuitenkin esille se, että kaikki eivät koe tai miellä tiedonhankintaa vankilaturvallisuutta lisääväksi tai ymmärrä tiedonhankinnan järkevyyttä vankilaturvallisuuteen liittyen. Saaduilla tiedoilla voitaisiin hyödyttää kerrosta tai koko vankilaa. Suurin osa vankilassa toimivista kerrosvartijoista ei tutkimuksen haastateltavien

mukaan pidä tiedonhankintaa tärkeänä, eivätkä arvosta tiedonhankintatyötä. Yksi haastateltava kuvasi, että kerrosvartijat aliarvioivat tiedon hankinnan työtä. Tuloksessa tuli esille kerrosvartijoiden epäluulo siitä, mitä tiedonhankinnassa tapahtuu. Erään haastateltavan kommentissa tuli esille, että johto arvostaa tiedonhankintatyötä. Samalla vastauksissa tuli esille, että kerrosvartijat eivät kerro tai uskalla kertoa tarvittavaa tietoa tuvatiimille. Tiedon vaihdon ei myöskään tulisi olla muutamien yksittäisten henkilöiden varassa, mitä se tällä hetkellä on. Haastateltavat kuvasivat tiedon vaihdon olevan luottamuskysymys, ja yksi näkikin luottamuksen ehkä myös parantuneen.

”Et me niinku kommunikoidaan noitten toisten vartijoitten kanssa, et ne osaa luottaa meihin, ehkä jopa mennyt parempaan suuntaan” H5

Vankilan sisäinen yhteistyö koettiin kaksijakoisena. Yksi haastateltava näki yhteistyön kerrosvartijoiden kanssa parantuneen viime aikoina ja kertoi näkevänsä hyviä työntekijöitä vartijoina. Toinen haastateltu taas kuvasi tuvatiimin yhteistyötä vartijoiden kanssa seuraavasti:

”Loppuis se sellai niinkun ketunhännän veto muun henkilökunnan ja meidän yksikön henkilökunnan välillä. Se olis sellain iso juttu”. H3

Muiden vartijoiden kapuloiden rattaisiin laittaminen kiusantekomielessä näkyi yhden työntekijän kohdalla mahdollisena motivaation loppumisena. Toiminta voi alkaa ärsyttämään, väsyttämään ja lopulta se uuvuttaa. Jaksamisen perusedellytyksenä pidettiin henkilökohtaista jaksamista. Yksi haastateltava totesi, että tiedonhankintatyössä työntekijän psyykkisen vireystilan ja tasapainon tulee olla kunnossa.

”Se on niinku, se on, sä et voi tehdä työtä, missä sä joudut jututtaan ja keskittyy siihen toiseen ihmiseen, jos sä olet täysin finaalisesti henkisesti tai fyysisesti” H2

Haastattelun mukaan jaksamista auttoivat toisten tukeminen, mutta samalla myös itsensä alttiiksi laittaminen ryhmän edessä ja se, että pystyy olemaan aidosti se, mikä on, ettei tarvitse ”fuulata”. Myös työvuorojärjestelyjen nähtiin tukevan jaksamista. Kahdessa haastateltavassa herätti pohdintaa se, että kuinka pitkälle jaksamista voi venyttää. Työtehtävien mahdollinen venyttäminen aiheuttaa omien työtehtävien tekemättä jättämisen. Esimiestyön näkökulmasta esille tuli, että työssä tulee ymmärtää, milloin ruuvia voi kääntää lisää ja milloin sitä voi löysätä ja antaa työn olla.

Tuloksellisuuden näkökulmasta nykytilan nähtiin olevan hyvä. Useimmat haastateltavat toivat esille, että tuloksellisuuden nykytila on hyvä nykyisillä resursseilla. Tosin yhdessä kommentissa tuli esille, että ainahan parannettavaa on. Turvallisuus nähtiin tuloksellisuuden ytimenä. Turvallisuudessa tulivat esille sekä vankilan ylenen turvallisuus, että oman henkilöstön turvallisuus

ja rauha tehdä työtä niin, että ei tarvitse pelätä. Lisäksi yhdessä kommentissa nousi yhtenä turvallisuuden elementtinä riskien havaitsemisen jälkeiset toimenpiteet. Haastattelussa nousi esille myös tiedonhankinnan mittaaminen.

”Ja silloin kun vankila on rauhallinen ja toimii, niin teidän tiedon hankinta on toiminut hyvin ja te tota te ootte saanut riittävän tiedon eteenpäin oikeille henkilöille, että asia ei tapahdu tai on tehty siirtoja tai jotain muuta. Se on niinku mun mielestä se ydin” H1

Vankilaturvallisuuden nähtiin nousseen ja tiedon hankinnalla on pystytty turvaamaan vankien rangaistuksen turvallista täytäntöönpanoa. Saatujen haastattelutuloksien pohjalta tiedon hankinnan tulisi myös pitää oma vankila turvallisenä työpaikkana. Yhdessä kommentissa näkyi haittana, että pystytäänkö tässä muutoksessa ja konseptissa kokonaisuudessaan siihen, että pystytään vastaamaan oman henkilöstön turvallisuudesta. Tiedon hankinnassa nähtiin myös erittäin suuri mahdollisuus ja potentiaali turvata muitakin kohteita. Turvallisuuden yhtenä lähtökohdana esille tuli, että tiimi tekee riskiarvioita. Erään haastateltavan näkökulmasta riskiarviot ovat tärkeitä. Tiimin tuottaman tiedon tulisi mahdollistaa riskien minimointi sekä näin ollen myös mahdolliset turvaamistoimenpiteet. Tiedon hankinnan mittaaminen tuli haastattelussa esille hankalana, koska vankilaa koskevan turvallisuustiedon arvottaminen eri sidosryhmienkin näkökulmasta on haasteellista. Haastattelun pohjalta tuloksellisuutta mitataankin ensisijaisesti vankilaturvallisuuden paranemisena. Vangin kohtaamisessa jokainen vuorovaikutustilanne on tärkeä. Eräs haastateltava kertoi asian:

”Vangin kohtaamisen vuorovaikutuksessa every contact matters” H1.

Vankilaturvallisuuden näkökulmasta tavoitteena on mahdollisen tulevan väkivallan estäminen. Vangin kohtaaminen edellyttää hyviä suhteita ja hyviä sosiaalisia taitoja. Dynaaminen turvallisuus on haastattelun mukaan kantava pohja-ajatus koko vankilan menestykselle toiminnalle. Eräs haastateltava kuvasi, että tuvatiiimi on tavallaan se nivel tai kosketuspinta siviilin ja vankilamaailman välillä.

Analysoinnin nykytilaa haastateltavat kuvasivat positiivisena siten, että analysointia on onnistuttu tekemään ja pystytään ehkä jopa tulevaisuudessakin analysoimaan lisää. Useammassa vastauksissa tulikin esille, että tiedon tulee olla luotettavaa, se tulee olla hankittu laillisin keinoin ja että tiedon tulee olla ajantasaista. Vastauksissa tuli esille, että tietoa menee tällä hetkellä ohi. Yksi vastaaja kuvasi, että tämänhetkisellä käsittelijöiden määrällä tietoa menee ohi. Tiimin jäsenissä pohdintaa herätti myös se, että tietoa ei tule muulta henkilökunnalta ja että sitä kautta vankilaturvallisuutta ei voida parantaa.

”Tieto ei ole pöydällä otettavissa, tän alan tiedot, ei ne vello missään tuolla pilvissä” H6.

Haastateltavat kokivat tärkeänä myös, että jaettu tieto ei saa muuttua. Tieto jaetaan vain niille tahoille, jotka sitä oikeasti tarvitsevat. Tiedon muuttumattomuutta varmistetaan myös sillä, että tarvittaessa tieto viedään suoraan vastaanottajalle ilman välikäsiä. Näin vältetään vaara, että tieto muuttuu. Tiedonjakamisessa nähtiin ensisijaisena tekijänä tiedon sanitointi: minne tieto laitetaan, miten tieto käsitellään ja miten välitetään.

Raportointi on haastattelujen pohjalta lähtenyt hyvin käyntiin. Raportointia tuotetaan johdolle, muille yhteistyökumppaneille sekä muille vankiloille ja tämä nähdään raportoinnin vahvuutena. Yksi haastateltu kuvasi:

”Se on lähtenyt äärimmäisen hyvin liikkeelle, ja tuota tuota kun sitä pikkusen vielä hiotaan, niin sit sen jäkeen siitä voi sanoa, että tiedonhankintatyö on hyvällä tasolla” H2.

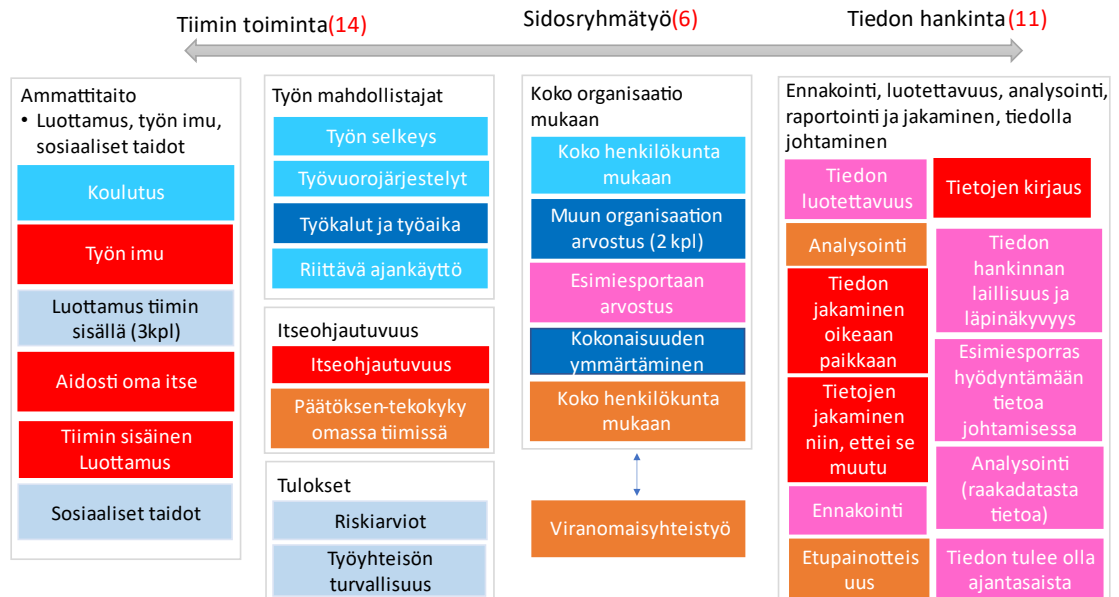
Raportoinnin yhteydessä tuli useammalta taholta esille, että tietoa tulee jakaa oikeaan paikkaan ja että tietoa ei kuulu jakaa kaikille. Tiedonjakamisen kanssa tulee olla tarkkana. Tutkimusaineiston pohjalta kokonaisvaltainen turvallisuuden näkemys parantaa kokonaishallintaa sekä turvallisuutta. Tiedon hankinnan tulee ehkäistä rikollisuutta Vantaan vankilassa ja tiedonhankinta toimii silloin, kun vankilassa on rauhallista.

5.2 Tiedonhankintatoiminnan odotukset

Tutkimuksessa kysyttiin haastateltavilta avoimen kysymyksen muodossa keskeisimmät odotukset tiedonhankinnalle. Avoin kysymys oli: ”Pyytäisin sinua nimeämään viisi odotusarvoa tiedonhankinnalle”. Tässä kysymyksessä kullekin vastaajalle annettiin mahdollisuus kertoa ne keskeiset kohdat, mitä hän tiedon hankinnalta odottaa. Vastaukset laskettiin kvantitatiivisesti ja alla on tulokset analyysistä.

Alla olevassa kuvassa on tutkimustulokset tiedonhankinnan odotusarvoista. Kuvan punaisissa laatikoissa näkyvät esimiesten tulokset tiedonhankinnan odotuksiksi ja sinisellä näkyvät vartioiden vastaavat tulokset.

ODOTUKSET



Kuvio 7: Tiedonhankinnan odotukset

Odotukset pystyi jakamaan kysymyksen pohjalta kolmeen osa-alueeseen:

1. Tiimin toiminta (14 vastausta)
2. Tiedon hankinta (11 vastausta)
3. Sidosryhmätyö (6 vastausta)

Tiimin jäsenet itse osaltaan toivoivat työhön selkeyttä siten, että tiimiläisillä on selkeät ja toimintaa tukevat tehtäväroolit. Yksi haastateltava kuitenkin pohti, että pitääkö tiedonhankintatoimintaa enää paljoa muuttaa. Eräs haastateltava toi esille omana odotuksenaan, että tiimin pitää pystyä osoittamaan oma ennakkoinnin osumatarkkuutensa, toisaalta taas tuloksien saamiseksi tiimissä odotettiin työrauhaa. Oman roolin hoitamiseksi nähtiin yhtenä keinona se, että muut vankilan vartijat hoitavat oman tonttinsa. Tiimin toimintaan liittyen odotukset liittyivät itseohjautuvuuteen, ammattitaitoon, työn mahdollistajiin ja tiimin tuloksiin. Esimiehet korostivat tiimin itseohjautuvuutta ja päätöksentekokykyä, kun vartijat toivoivat työn mahdollistajia. Näitä työn mahdollistajia ovat työn selkeys, työvuorojärjestelyt, riittävä ajankäyttö, työkalut ja työaika. Lisäksi edellytyksenä tiedonhankinnalle tuli esille toimiva tiedonhankintayksikkö. Esimiehen odotuksen mukaan ryhmän tulisi olla aika pitkälle itseohjautuva, työhön pitää olla oma mielenkiinto ja sitä kautta työmoraaalin tulee olla korkea.

Tiimin jäsenten ammatillisena odotuksena on, että henkilökunnan tulee olla sosiaalisesti taitavia ja että kunkin vartijan ihmisluonteesta on kiinni, kuka pystyy tekemään tiedonhankintaa. Ammattiin perehtymisen näkökulmasta tuli esille, että tiimin täytyy onnistua rekrytoinnissa. Turvallisuusvartijaksi ei ole koulutusta, vaan vartijan omalla mielenkiinnolla on merkitystä. Samalla toiminnan jatkuvuus henkilöstön näkökulmasta on tarpeen turvata.

”Turvallisuusvartijaksi ei kouluteta vaan katsotaan, kenellä voisi olla intoa ja mielenkiintoa. Niinkun ei suoraan mainita niin, että nyt niist tulee, sua koulutetaan turvallisuusvartijaks, vaan niinkun katsotaan, kenellä voisi olla intoa ja mielenkiintoa, ja tavallaan se toiminnan jatkuvuus pitää taata elikkä lähti siitä porukasta joku pois tai tai mitä tahansa tapahtuu, niin toiminnan jatkuvuus pitää turvata” H2

Haastattelussa tuli esille myös odotus siitä, että tiimin sisällä kunnioitetaan toinen toisiaan. Eräs tiimin jäsen toi luottamuksen esille siten, että hän odottaa luottamusta muilta tiimin jäseniltä. Saatuna luottamuksena koettiin myös se, että vartijalla on oikeasti varteen otettava työ kesken ja hän saa käyttää työaikaan haluamallaan tavalla. Keskinäinen keskustelu ja vaihtoehtojen punnitseminen nähtiin voimavaraksi.

”Sitte yksi iso voimavara on se, että me pystytään myös keskustelemaan keskenämme näistä asioista ja punnitseen eri vaihtoehtoja” H3

Useissa vastauksissa tuli esille, että kaikkien kuuluisi olla osittain mukana tiedon hankinnassa ja kaikkien toivottiin kuuluvan osaksi turvallisuustiimiä. Tämän nähtiin vaativan kanssakäymistä, että ymmärretään homman nimi. Yksi haastateltu kuvasi yhdeksi suurimmiksi tavoitteeksi tuvatiimille oman toimintaoikeuden lunastaminen muun henkilökunnan silmissä. Tiedon hankinnan tulee tukea muuta henkilökuntaa. Haastateltu näki keinona positiivisen tiedon välittämisen muulle henkilökunnalle.

”Periaatteess meidän pitää lunastaa se oma oikeus toimia niinkun, ei nyt päivittäin mutta niinkun jatkuvalla työllä, ja sit myös tavallaan niinku meidän pitää myös lunastaa henkilökunnan silmissä se, se toiminta, että meidän pitää tuottaa henkilökunnalle tietoa, jotta he kokee Tuvan muuksikin, kuin keikkaresurssiksi, elikkä ne kokee, että, että tavallaan heidän työympäristöään pyritään tekemään turvallisemmaksi Tuvan toiminnan kautta. Ja se on niinku se tavallaan, se, se on ehkä yksi se isompia tuloksia, mitä voi saada. ” H2

Yhtenä tutkimuksen odotuksena on vankilan turvallisuuden lisääntyminen ja odotus, että kaikki olisivat osa turvallisuutta. Yksi haastateltava ehdotti, että tiedon hankinnan täytyy olla osittain julkista.

”Eli periaatteessa tiedon hankinta täytyy olla jollakin tavalla myös sitten niinkun osittain julkista, ja muun henkilön tiedostettava se, että tätä tehdään koko ajan” H1

Vuonna 2025, uuden vankilan myötä, vankien määrä tulee lisääntymään. Samalla yhteydenpitörajoitettujen vankien määrä tulee lisääntymään huomattavasti ja haastattelussa tulikin

esille, että osa turvallisuusvartijan työstä tulee varmasti olemaan nimenomaan siihenkin liittyvää toimintaa. Huolenaihetta haastatteluissa toi esille tuleva vankimassa, sen määrä ja hallittavuus. Tulevien osastointien ja turvallisuudentiedon hallittavuudessa tulee olemaan paljon tekemistä. Eräs haastateltava toi esille, että työn priorisoinnilla tultaisiin hallitsemaan tulevaisuuden kasvavaa työmäärää. Tiimin henkilöiden työnkuvassa näkyy haastattelujen pohjalta tulevaisuuden mielekkäämpi, systemaattisempi työ. Tulevaisuudessa ei ole aikaa tehdä ”vähän niinkun jotain”, vaan tulevaisuudessa tiimin tulee fokusoida työtänsä ja tehtävän työn tulee olla selkeää. Samalla koiratoiminta tulee ottamaan yhden haastateltavan arvion mukaan ison harppauksen. Toisaalta tiimin töiden henkilöiden työnkuvassa tulee esille tiimiläisten selkeä toive siitä, että ihmiset saisivat tehdä sitä työtä, mihin heidät on valjastettu. Haastatellut odottavat uuden talon kautta enemmän mahdollisuuksia lähityötoiminnalle, kuten myös ehkä enemmän toimintakykyä. Samalla kuitenkin mietityttää, että meneekö uuden vankilan myötä kohteita hukkaan. Eräs haastateltava kuvasi huoltaan uuden talon mukanaan tuomista haasteista seuraavasti:

”Eniten mulla tavallaan mietityttää se, ko tulee uus vankila, et meillä menee hukkaan noita kohteita” H4

Haastattelun vastauksien mukaan tulevaisuudessa lähityö tulee uuden vankilan kautta lisääntymään, samalla tutkinnallinen eristyminen lisääntyy. Tulevaisuudessa ennakkoinnin tulisi haastateltavan mukaan olla uusiutumiskykyistä siten, että organisaatio ei jäisi paikoilleen, vaan olisi sensori siihen, mitä on tulossa.

”Että me osattas haistella, että hei - että nyt on tulossa jo tällasta että ei jäätäs niinku fakkiintumaan siihen, että näin nää on aina ennenki on ollu, näin nää menee, vaan oltas niinkun uudistumiskykyisiä ja pystyttäs niinkun oleen sellainen niinkun tavallaan ensi sensori siihen, että mitä voi olla tulossa.” H3

Haastattelujen mukaan tulevaisuudessa tiedonhankinta tulee lisääntymään paljon. Tiedonhankinnan ensisijaisena tavoitteena nähtiin useissa haastatteluissa vankilan yleisen turvallisuuden lisääminen sekä ylläpitäminen ja se, että vankila ei ole esitutkintaviranomainen. Yhteistyö kolmannen sektorin kanssa nähtiinkin tiedonhankinnan näkökulmasta kakkosprioriteetiksi. Viranomaisyhteistyö näkyi kuitenkin vastauksissa tärkeänä ja yhteistyön tulisi olla oikea-aikaista ja oikeasuhtaista. Tiedonhankinnan sivutuotoksena nähtiin yhteistyön syveneminen ulkopuolisten organisaatioiden kanssa. Yhteistyöstä tuli kuitenkin esille Vantaan vankilan paikan lunastaminen luotettavana kumppanina kolmannen sektorin toimijoille. Kolmannen sektorin toimijoilla nähtiin olevan hyvät verkostot, joiden kanssa pystytään kysymään, vaihtamaan ja kommunikimaan tietoa. Tulevaisuudessa tiedonhankinnan tulisi auttaa muita viranomaisia ja yhteistyö esimerkiksi poliisin kanssa tulee haastattelun mukaan lisääntymään, koska pääkaupunkiseutu tuottaa eniten tutkintavankeja.

Samalla erään haastatellun odotuksena tuli, että se tiedonhankinnan kehittäminen pitäisi saada myös henkilökunnalle jollain tasolla ja että odotuksena oli uuden sukupolven mukaan ottaminen.

”Et tavallaan se tiedonhankinnan kehittäminen pitäis saaha myös sinne jollain tasolla henkilökunnalle. Mutta tääl on uutta sukupolvea tulossa, niin, niin, ne.”

H4

Perehdyttämisen tärkeydellä on merkitystä, koska eräs haastateltava kertoi perehdytettävän helposti omaksuvan työn peruskaavan, joka voi viedä väärillekin urille. Haastatteluissa tuli kuitenkin esille, että ammattiin perehtymiseen kuuluu hiljaista tietoa ja että kollegoiden ammatitaitoa arvostetaan. Tiimin pitäisi ennakoita tulevaa ja kouluttaa jo seuraavaa sukupolvea.

Tiimiläisiä käytetään muissa töissä ja vastauksissa näkyi toive, että puhuttamiseen käytettävä aika olisi sata prosenttia. Ongelmana haastattelussa näkyi se, että henkilökuntaa käytetään muissa työtehtävissä, jotka eivät liity vankilatiedonhankintaan. Ylimääräiset työtehtävät ovat pois puhuttamisen ajasta, jonka seurauksena kerätyn tiedon potentiaalia ei saada käyttöön.

”Tuva porukkaan on hakeutunut, tai haettu ihmisiä, joilla on monia taitoja tai moniosaavia ja ne pärjää tavallaan sitte muiden työtehtävien kasaantuminen, elikkä se, että ravataan keikoilla tai jotain tai viedään, vaativat kuljetukset lisäänty siinä määrin, että ne rupee syömään meidän perustyötä” H2

Haastateltavat pohtivat myös tulevaisuudessa tarvittavaa resurssoinnin määrää. Vantaan vankila on muutaman vuoden kuluttua Suomen suurin vankila. Esille tuli mahdollinen tarve laajentaa tuvatiimiä. Johtotasolla mietittiin henkilöstöresurssien kattavuutta ja mihin tehtävään henkilöstöresurssit tuvatiimissä sijoitettaisiin. Koska Vantaan vankilasta tulee Suomen suurin, oli yhden haastatellun oletuksena, että todennäköisesti myös Vantaan vankilaan tulee kolmas koira. Haastattelussa tuli esille, että mikäli resursseja ei tule lisää, niin silloin ajankäyttöä tulisi muuttaa sataprosenttiseksi. Eräs haastateltava kuvasi kokopäiväisten ja osa-aikaisten Tuva-vartijoiden suhdetta siten, että pelkästään henkilöstön määrän lisäys ei lisää tuloksia, vaan Tuva-vartijoiden tulisi olla kokopäiväisiä.

”Jos meillä ei oo oikeesti sataprosenttisesti niitä ukkoja, ketkä tekee pelkästään sitä, niin me ei saada sitä massaa hyötykäyttöön.” H4

Toinen näkökulma tulevaisuuden muutokseen oli kiire. Haastateltavan vastauksessa nousi esille, että tulevaisuus tulee olemaan todennäköisesti hämmentävän kiireinen muutaman vuoden päästä. Selkeänä uhkana yksi haastateltava näki, että valmistautumisen aika on lyhyt ja tulevatko resurssit riittämään.

Samalla yksi tiimiläinen odotti, että esimiehen keskeinen tehtävä on oikeasti järjestää aikaa tuva vartijoille tiedon hankintaan. Lisäksi tiimissä toivottiin, että esimiehen tuli järjestää aikaa rauhassa tehtävään analysointiin tiimin sisällä. Johtoportaalta odotettiin sitä, että johto tulisi katsomaan mitä tuvatiimissä tehdään, jolloin tiimi saisi paremmin oikeutuksen työlleen. Yleisenä edellytyksenä tiedonhankityölle nähtiin haastatteluissa se, että työllä on johdon tuki, arvostus ja että tuotettua tietoa käytetään hyväksi johtamisessa. Kokonaisuutena koko organisaatiolta odotettiin sitä, että organisaatio hyväksyy sen, että tiedon hankintaa tehdään. Haastattelupalautteessa tuli esille, että tiedonhankinta ei saa olla itseisarvo. Tiimiläisen palautteesta tuli esille, että esimiesportaalta odotetaan tiedolla johtamista ja että johto alkaisi arvostamaan sekä käyttämään hankittua tietoa hyväkseen johtamisessa.

”Jos ei tää organisaatio pysty uudistumaan ja ottamaan onkeesta tästä asiasta ja niinku toimimaan proaktiivisesti niinku että meillä on kykyä ja kapasiteettia tuottaa tietoa ja vaikuttaa, niin, se että, et mä pelkään, että tää organisaatio ei pysty taipumaan siihen, että lähde täs silleen tietojohdosesti menemään.” H3

Raportoinnista odotetaan haastattelujen mukaan, että tiimiltä tullaan odottamaan entistä enemmän tiedon kirjaamista tai raportointia. Useampi haastateltava toi esille, että johdon raportoinnin tulee parantaa ja sen tulee olla laadukasta mahdollista reagointia varten. Odotuksena tuli esille myös, että analysoitua tietoa tarvitaan enemmän. Analysointivaiheessa olisi hyvä päästä parityöskentelyyn, ottamaan toinen mukaan analysointiin.

Johdon haastattelussa odotuksena tuli esille, että tiedonhankinnan raportointia pitää parantaa, pitäisi luoda helppokäyttöisiä raporttimalleja. Raportoinnin tulisi muotoutua automaattipohjien kautta siten, että raportit toimivat analysoinnin pohjana tai että raportit ovat jo valmiita ”tietopläjäksiä”. Yksi haastateltava toi esille myös tavoitteen, että tiedon tuotto, analysointi ja jakaminen turvallisuusnäkökulmasta pitäisi saada ”vähän kaikkien” käsiteltäväksi sen mukaisesti, mitä tietoa kunkin kuuluu saada. Eräs haastateltu kuvasi kaikkien yhteiseksi tehtäväksi tiedonjakamisen oikea-aikaisesti ja oikeille henkilöille: johto, esimiehet, muu henkilöstö. Yhtenä odotuksena esille tuli, että tieto pitäisi jakaa siinä määrin jäseneltynä, että sitä pystytään myös jakamaan eri sidosryhmille.

Tulevaisuus näkyy haastattelussa valoisana ja työhön kohdistuu tulevaisuudessa myös lisää odotuksia. Koska tiimissä nähtiin olevan hyviä toimintamalleja, niin tuloksessa näkyi, että niitä täytyy ylläpitää ja saada ne toimimaan entistä paremmin. Tuvatiimin työn tärkeys korostuu seuraavien vuosien aikana merkittävästi. Eräs haastateltava kuvasi asiaa seuraavasti:

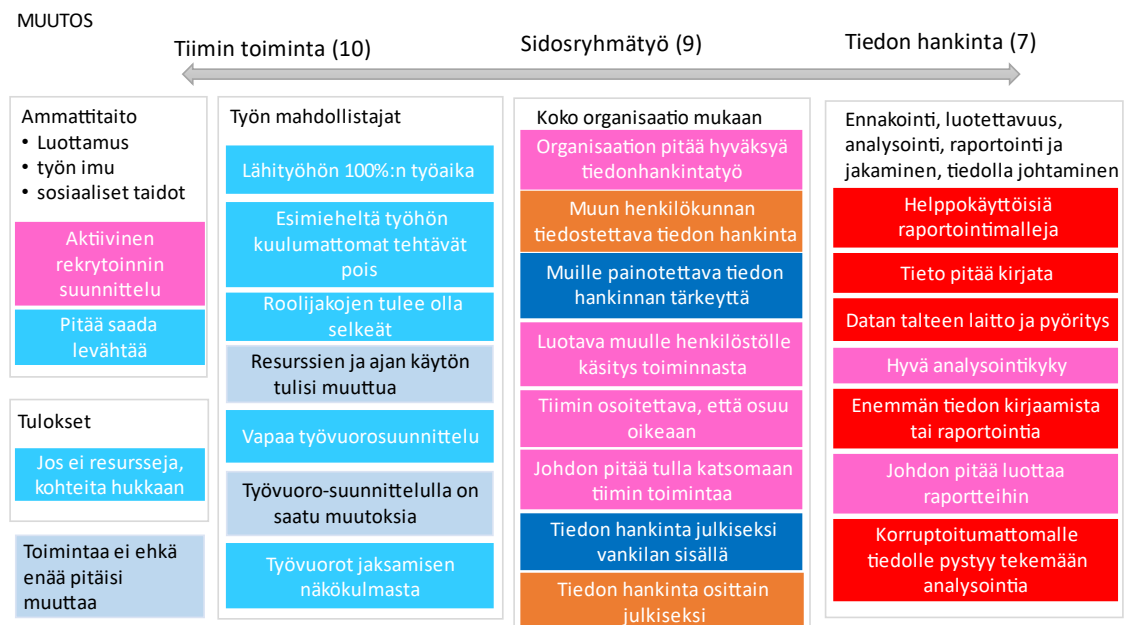
”Meil on mun mielestä tällä hetkellä aika selkeä linja siihen, että mihin suuntaan me lähetään kehittämään tätä, me ollaan luotu toimintatavat, mitä me pystytään kehittämään, me toi raportointi meidän pitää parantaa sitä” H2

Johdon ja vartijoiden päämäärät kohtasivat toisensa vaikkakin tietyt osa-alueet ja intressit omaa työtä kohden korostuivat. Yhtenäinen kuva työn odotuksista oli kuitenkin aika selkeä, tiedonvaihtoa raportoinnin muodossa tulee tulosten mukaan parantaa.

Resurssien riittävyys painii tulosten kanssa. Voiko olemassa olevilla resursseilla saada haluttuja toimenpiteitä? Toisaalta pieniä parannuksia pystytään varmasti toteuttamaan olemassa olevalla kokoonpanolla ja näin tuottamaan haluttua toimenpidettä myös johdon suuntaan.

5.3 Tiedonhankintatoiminnan kehityskohteet

Tutkimuksessa haastateltavilta kysyttiin: ”Miten toiminnan tulisi muuttua, että tulevaisuuden haluttuun tilaan päästään?” Avoimen kysymyksen kautta kartoitettiin mahdollisia näkemyksiä ja kehitysehdotuksia tiedonhankinnalle. Alla olevassa kuvassa nähdään muutostoiveet tiedonhankinnan kehittämisen osalta. Kuvan punaisissa laatikoissa näkyvät esimiesten tulokset kehityskohteiksi ja sinisellä vartijoiden vastaavat tulokset.



Kuvio 8: Toivottua toiminnan muutosta

Kehityksen toiveet analysoitiin kvantitatiivisesti kolmeen osa-alueeseen:

1. Tiimin toiminta (10 vastausta)
2. Sidosryhmätyö (9 vastausta)
3. Tiedon hankinta (7 vastausta)

Esimiesten ja vartijoiden näkemykset tiedonhankintatoiminnan kehittämistarpeista erosivat toisistaan merkittävästi. Tiimin toimintaan liittyvissä muutoksissa vartijat painottivat työn mahdollistajia, ammattitaidon ylläpitämiseen liittyviä asioita ja tuloksellisuutta. Ylivoimaisesti eniten tiimi toivoi muutoksena vapaata työvuorosuunnittelua ja lähityöhön käytettävää sataprosenttista työaikaa sekä sitä, että esimieheltä tulisi saada työhön kuulumattomat tehtävät pois. Itse tiimin nykyiseen toimintaan eivät esimiehet nähneet muutostarvetta, ainoastaan yksi esimies vastasi aktiivisen rekrytoinnin suunnittelun olevan tärkeää. Tulevaisuudessa turvallisuusvartijat odottivat selvästi muutosta resurssien ja ajan käyttöön. Puhuttajan tehtävässä tulee olla sataprosenttinen aika. Tuvavartijat odottavan, että he pystyisivät resurssien kautta jatkamaan kehitystään niin, että kohteita ei tule menemään hukkaan.

”Se ei oo mikään viiskymmentä tai kuuskymmentä, vaan se on sataprosenttinen aika” H4

Esimiehet sen sijaan odottavan tiimiltä muutosta tiedon käsittelyssä. Tieto pitää kirjata, sen tulee olla korruptoitumatonta, raporttien tulee olla helppokäyttöisiä, data tulee saada talteen ja analysoida. Sidosryhmäyhteistyötä haluttiin kehittää vartijoiden ja esimiesten toimesta ja siinä korostui selvästi koko organisaation mukaan saaminen tiedon hankintaan. Muutostoiveena nähtiin, että johdon pitäisi tulla katsomaan tiimin toimintaa. Tiedonhankinnan toivottiin tuottavan entistä enemmän analysoitua tietoa johdon käyttöön. Haastattelun pohjalta vankilassa pitäisi pystyä kehittämään analysoinnin kykyä lisää, löytää ilmiöitä ja katsoa asioita laajemmalta kaavalta. Analysoitu tietoa pitäisi pystyä yhdistämään rekistereihin ja sitten periaatteessa tietoa pitäisi pystyä jakamaan säännöllisesti.

”Meiltä tullaan entistä enemmän odottamaan niinkun tiedon kirjaamista taikka raportointia. Mikä sinänsä ois ihan hyvä näin niinkun, niinkun ryhmän sisälläkin, silloin siihen, se että kun mä puhuin, että se tieto pitää saada korruptoitumattomana meidän käyttöön, niin silloin kun sen samalla kun sen tiedon saa, niin kirjaa sen ylös ja se on käytettävissä ja siitä hetkestä maailman tappiin, ja sitä pystyy pyörittään ja analysoimaan ja tekemään temppeja, teräviä sille tiedolle.” H2

Vastauksissa tuli esille, että mahdollinen lisäkoulutus olisi todella tärkeää. Koulutus tukisi työtä, mutta samalla haastatteluissa näkyi, että koulutusta on varmaan myös vaikea saada, koska työ on niin erityisluontoista.

”Missä me voitais pyrkiä kehittymään on se, että et me pystyittä oleen monipuolisempia, eli nyt meillä niinkun pohjaa tosi paljon, meidän hankkima tieto ihmisiin, mutta että me osattas käyttää sitten noita rekistereitä ja tietokoneita hyväksemme ja sit ehkä pystyittä käyttään vielä noita muita lain antamii

mahdollisuuksia paremmin hyväksemme niinkun näissä projekteissa, että saatas sellasii joint -operaatioita.” H3

Turvallisuushkien havaitsemisen näkökulmasta ilmiöiden ennakointi etukäteen nähtiin tarpeelliseksi. Tämän pohjalta tiimin tulisi olla herkkänä siihen, mitä vankilankin ulkopuolella tapahtuu, mitä ovat trendit ja megatrendit. Tulosten mukaan tiimin tulee pystyä ennakoimaan tulevia tapahtumia ja estämään tilanteiden eskaloituminen. Tärkeää olisi pysyä mukana siinä, mikä on meno. Rikollisuuden ennaltaehkäisyyn nähtiin olevan mahdollista vankilassa, siviilissä ja mahdollisuutena nähtiin myös mahdollisuus ehkäistä uusintarikollisuutta.

Analysoinnin ja raportoinnin edellytyksenä on datan talteen laittaminen. Datan taltioiminen on se edellytys, millä muutosta voidaan tehdä. Tietoa on paljon ja tieto täytyy saada analysoitavaksi. Analysoinnin ja raportoinnin toimintojen tehtäväksi ja lopputulokseksi eräs haastateltava kertoi:

”Kaikki tieto pitää päätyä teille, teillä on se analyysivaihe yhdistellä niitä ja ja teidän pitää kertoa, mitä tässä vankilassa huomenna tapahtuu tai mitä viikon päästä tapahtuu ja sitten reagoida nimenomaan ennakkoon näihin tapahtumiin et ne ei niinku toteudu.” H1

Kaikki haastatellut puhuivat vastauksissaan tiedon hankinnasta. Yksi haastateltava kuitenkin kuvasi erikseen termit ”data” ja ”tieto”. Termillä ”data” haastateltava kuvasi hankittua tietoa ja termillä ”tieto” haastateltu kuvasi analysoitua tietoa.

Kehityskohteissa esimiehet halusivat kehittää enemmän raportointia ja analysointi kun taas vartijat työn sisältöä. Resurssien käytössä oli vartijoiden mielestä selkeää puutetta. Työaika haluttiin käyttää eri lailla ja siihen haluttiin myös pystyä vaikuttamaan aiempaa enemmän. Kehitysehdotuksissa kuitenkin yhteistä on yleisen hyväksynnän ja yhteistyön kehittäminen muun henkilökunnan ja sidosryhmien välillä.

6 Johtopäätökset

Tässä luvussa pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiin yleistävästi sekä kattavasti. Opinnäytetyön tarkoitus oli vastata kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymykset olivat: Mikä on tiedonhankintatoiminnon nykytila? Nykytilan kartoitus ja dokumentointi luvussa 6.1. Millaisia odotuksia ja tavoitteita tiedonhankinnalla on? Johdon ja turvallisuusvartijoiden näkemykset yhdistetty luvussa 6.2. Miten toiminnan tulisi muuttua odotuksiin ja tavoitteisiin pääsemiseksi? Toiminnan kehitysehdotukset käyn läpi luvussa 6.3.

6.1 Tiedonhankintatoiminnan nykytilan kartoitus

Tuotoiminnan koetaan tuottavaan kokonaisvaltaista näkemystä vankilaan. Kaikki haastateltavat yhtä lukuun ottamatta näkivät toiminnan toimivan hyvin, osa jopa oikein hyvin. Tiimin jäsenet kokivat, että tehtävät on jaettu selkeästi ja tiimin sisällä pystytään jaottelemaan tehtävät jokaisen työntekijän omien vahvuusalueiden mukaan. Kokoonpanon koettiin hahmottuneen, missä mennään, miten mennään ja mitkä ovat kenenkin työt. Tällä hetkellä tiimin osaaminen nähtiin laaja-alaisena ja tiimissä on suhteellisen kokenut henkilökunta tekemään tiedonhankintaa. Lähtyö ja dynaamisen turvallisuuden vaikutukset todettiin toimiviksi ja niitä lähestyttiin erään haastateltavan toimesta hyvin yksityiskohtaisesti kuvaamalla. Kaikki kuvaukset lähtyöstä olivat positiivisia. Tiimissä toivottiin enemmän aikaa lähtyölle. Tiedonhankinnalla ja lähtyöllä onkin suuri merkitys vankilan kokonaisturvallisuuden kannalta. Junnisen (2008, 58-59) mukaan tiedonhankinta ja lähtyö kulkevat käsikädessä uhkien, riskien ja rikollisuuden ehkäisyssä. Lähtyöllä saadaan käsitys myös vankien välisistä suhteista, suhteilla saattaa olla suora vaikutus vankilanturvallisuuteen.

Työajan käytössä todettiin puutteita esimiehen liiallisessa työmäärässä, sekä lähtyön tekemiseen toivottiin aidosti täyttä työaikaa. Kaksi haastateltavaa ilmaisi resurssipulan vaikuttavan työhön ja yksi heistä mainitsi, että työtä ei arvosteta isommassa mittakaavassa, koska muut työtehtävät kasaantuvat omien töiden päälle ja varsinainen työ jää sivuseikaksi. Resurssilla on aina suora vaikutus toimintaan. Pääsääntöisesti tiimin jäsenet ja johto kokivat, että vaikka resurssit ovat tiukat niin työ onnistuu hyvin. Junnisen (2008, 88) mukaan vajaamiehitys kiristää ilmapiiriä, koska samoja vankilan rutiineja täytyy ylläpitää niukan ja puutteellisen ammattitaidon omaavan henkilöstön voimalla. Myös työvuorojärjestelyjen nähtiin tukevan jaksamista. Yksi haastateltava koki työajan ja arvostuksen puutteen uuvuttavana. Arvostuksen puute työssä saattaa aiheuttaa identiteetin vaarantumisen. ”Ei valtavirran” -työ asettaa väistämättä erityisiä vaatimuksia, jotka voivat tuoda pitkään etsittyjä mahdollisuuksia, haasteita ja palkintoja, mutta jotka vankiloiden ylikuormituksen ja riittämättömien resurssien yhteydessä voivat myös aiheuttaa kaunaa, mielipahaa, leimautumista ja korkeaa työstressiä. (Bennett ym. 2008, 149).

Työnjaksamisessa ilmeni hyvä tiimihenki ja työnimu, vaikka haastateltavissa herätti pohdintaa se, että kuinka pitkälle jaksamista voi venyttää. Jaksamista edesauttaa toisten tukeminen, mutta samalla myös itsensä alttiiksi laittaminen ryhmän edessä ja se, että pystyy olemaan aidosti se, mikä on, ettei tarvitse ”fuulata”. Solidaarisuus on ryhmän sisällä vahvaa. Tuvatiimi on irrallinen yksikkö vankilan sisällä, joten tavallaan tiimi on eristäytynyt muusta työyhteisöstä. Tiimin sisäinen luottamus, toisten kritiikkiä vastaan taisteleminen ja salassapito velvoitteet yhdistävät tuvatiimiä, mutta ironisesti samalla eristävät. Samalla tiimin yhteinen onnistuminen yhdistää ja kehittää yhteistä visiota tiimissä. (Bennett ym. 2008, 137-138 & Liebling ym. 2008, 168).

Nykytilassa korostui myös tiedonhankinta työn arvostus muun henkilökunnan osalta. Kolme haastateltavaa mainitsi suoraan, että tiedonhankintaa aliarvioidaan tai jopa hankaloitetaan muun henkilökunnan osalta. Toiset kolme haastateltavaa kuvasivat arvostusta väärinymmärryksenä tai tietämättömyyden puutteena. Junnilan (2008, 90) tutkimuksessa vankilan henkilökunnan välillä on luottamus- ja arvostuspulaa. Luottamuksen ja arvostuksen tunteen ollessa mitätöntä moniammatillinen työ ja näin tiedonkulku vaarantuu (Mönkkönen ym. 2019, 33). Eräs haastateltava osuvasti kuvasikin, että hänen mielestään tiedonvaihto on luottamuskysymys ja Junnisen (2008, 110-112) näkemys on, että tiedonkulku riippuu paljon henkilösuhteista. Henkilösuhteet ovat tulehtuneet mahdollisesti ”me ja he” hengen puutteesta. Vanginvartijat eivät näe tuvatiimiä osana heidän ammattiryhmäänsä. Useissa haastattelussa kuitenkin ilmaistiin, että kaikkien kuuluisi olla osittain mukana tiedon hankinnassa ja kaikkien toivottiin kuuluvan osaksi turvallisuustiimiä. Tämän nähtiin vaativan kanssakäymistä, että ymmärretään homman nimi. Lisäksi haastateltavat toivat esille halunsa perehdyttää henkilökuntaa tiedonhankintaan. Ammattiryhmien välisen kitkan poistamiseksi Junnisen (2008, 89-91) mukaan uusien työntekijöiden hyvä perehdyttäminen edesauttaa ammatin toteuttamisessa vankilassa ja samalla turvallisuusnäkökotien huomioon ottamisessa. Perehdyttämisen arveltiin edesauttavan molemminpuolista ymmärrystä vankilassa ja kehittävän turvallisesti työskentelemisestä. Henkilökunnan tulisi aktiivisesti keskustella vankilan turvallisuusasioista keskenään, ja kaikkien huomioita ja mielipiteitä tulisi kunnioittaa yli ammattiryhmien ja käskysuhteiden.

Näitä johtopäätöksiä tukee myös Mönkkösen ym. (2019, 15) tutkimus, jonka mukaan moniammatillisessa työskentelyssä korostuu rakenteelliset tekijät, kuten organisaatiokulttuuri sekä työskentelyn ajalliset ja paikalliset rajoitteet. Kielteinen ennakoasenne turvallisuusyhteisössä vaikuttaa negatiivisesti tiedonjakamiseen sekä kokonaiskuvan muodostamiseen. Toisaalta tiimin sisäinen vuorovaikutus on kunnossa, lukuun ottamatta sitä, että tämänhetkisellä käsittelijöiden määrällä tietoa menee ohi. Tiimin jäsenissä pohdintaa herätti myös se, että tietoa ei tule muulta henkilökunnalta ja että sitä kautta vankilaturvallisuutta ei voida parantaa. Turvallisuusvartijoiden puolelta ammatillista identiteettiä mielestäni löytyy halulla kehittää tätä yhteistyötä muun henkilökunnan kanssa.

Tiedonjakamisen osalta nykyinen raportointi käytäntö todettiin toimivaksi, vaikka parannettavaa olisi. Tulosten mukaan tiimin tulee pystyä ennakoimaan tulevia tapahtumia ja estämään tilanteiden eskaloituminen. Analysoidun tiedon raportointi oikeille tahoille oikeaan aikaan on tärkeää ja sitä tulee parantaa, jotta tiedolla johtaminen sekä dynaaminen turvallisuus toteutuisi laitoksessa. Tarkastellessani Niemelän (2000, 27) kaaviota turvallisuuden käsitteen jaotelusta, jota sovelsin vankilaan, tulen seuraavaan johtopäätökseen: Vaikka toimiva tiedollinen turvallisuus olisi laitoksessa kunnossa on olemassa oleva mahdollisuus, että arvostuksen puutteen vuoksi välinpitämättömyys vaarantaa työyhteisön turvallisuutta. Tällä hetkellä kuitenkin vain henkinen turvallisuus on vaarantunut, tämä kuitenkin vaikuttaa kokonaisturvallisuuteen huomattavasti. Henkinen turvallisuus näyttäytyy työyhteisön toimintakulttuurissa ja vaikuttaa

mielestäni vahvasti myös eettisen turvallisuuden muodostumiseen. Työkulttuurin arvot vaikuttavat toimivaan tiedonvälitykseen ja tätä kautta työyhteisön toimintakulttuuriin. Toimimaton järjestelmä lisää taas valinpitämättömyyttä. Kaaviota tulkittaessa tulen johtopäätökseen: ”Ei yhtä ilman muita”. Toimintakulttuuri määrittää koulutusten tasoa, ja tietyssä määrin myös taloudellista turvallisuutta. Mikäli koulutuksia ei toteuteta oletetulla tavalla, yleensä organisaatiolla on taipumuksena supistaa toimintaa. Toiminnan muuttuessa radikaalisti vankiloissa, jouuu organisaatio korjaamaan omaa turvallisuuslinjaustaan.

6.2 Tiedonhankintatoiminnan odotusten yhdistäminen

Tiimin toimintaan liittyen odotukset liittyivät itseohjautuvuuteen, ammattitaitoon, työn mahdollistajiin, ja tiimin tuloksiin. Esimiehet korostivat tiimin itseohjautuvuutta ja päätöksentekokykyä, kun vartijat toivoivat työn mahdollistajia. Näitä työn mahdollistajia ovat työn selkeys, työvuorojärjestelyt, riittävä ajankäyttö, työkalut ja työaika.

Itseohjautuvuus ja päätöksenteko näkyivät esimiesten vastauksissa, mutta toisaalta taas myös esimiesportaalta odotettiin tiedon hyödyntämistä johtamisessa. Näyttäisikin siltä, että päätöksenteko ja itseohjautuvuus eivät ole tiimiläisille itselleen selviä. Päätöksentekoon saattaa liittyä ulkoiset tekijät, kuten poliittinen ilmapiiri mikä ohjaa mitä ja miten strategiaan rikosseuraamuslaitoksessa toteutetaan. (Bennett ym. 2008, 141-142). Johtajan näkemysten mukaan ottaminen tiimin työskentelyyn antaisi mahdollisesti varmuutta toimintaperiaatteiden hahmottamiseksi. Tiimin sisällä turvallisuusvartijat odottivat tuloksia lisääntyvänä työyhteisön turvallisuutena ja lisääntyvinä riskiarvioina. Esimiehet eivät odottaneet tuloksia samoilla kommentaareilla kuin vartijat. Esimiesten tulosten odotus näkyi ennakoitina, tietojen luotettavuutena, analysointiin ja raportointiin liittyvinä asioina. Näyttäisikin siltä, että esimiehet näkevät työyhteisön turvallisuuden itsestään selvänä tuloksena ja esimiehet keskittyvät enemmän toiminnan kehittämiseen ja sen kautta tuloksellisuuteen. Käsitteitä tulisi ehkä purkaa paljon yksityiskohtaisemmin moniammatillisessa hengessä. Riskiarvioiden purkaminen ja samalla tiedonhankinnan esilletuominen edesauttaisi dynaamisen turvallisuuden toteutumista (Niemelä 2000, 21-24).

Esimiesten odotukset painoutuivat tiedon hankintaan liittyviin odotuksiin. Näitä ovat ennakointi, tiedon ajantasaisuus, kirjaus, luotettavuus ja läpinäkyvyys, analysointi, tietojen luotettava jakaminen. Vartijoilta ei taas tullut laisinkaan tiedon hankintaan liittyviä odotuksia. Tässä kohden näyttäisi olevan eroa esimiesten ja vartijoiden odotuksissa. Intiimin ympäristön ja käytännön läheisen työskentelyn vuoksi eivät vartijat tuoneet esille tiedonhankinnan odotuksia, koska ne olivat koko ajan läsnä (Bennett ym. 2008, 140). Yhtenä havaintona haastatteluissa tuli esille, että tiedon hankintaan liittyy paljon hiljaista tietoa, eikä tieto ei ole pöydällä vaan otettavissa. Lisäksi myös menetelmät puhuttamiseen ja yhteistyöhön vankien kanssa ovat haasteltavien vartijoiden ”omia”. Tätä kuvastaa kommentti ”mulla on sellaisia pieniä jippoja”.

Tiedonhankinta ei ole yksiselitteistä kysymysten kysymistä. Jokainen keskustelu tilanne on erilainen eikä näin ollen tuloksiakaan voi odottaa heti saatavaksi. Luottamuksen saaminen ja toiminnan häivyttäminen vie aikaa. (Luke 2020).

Ammattitaito näkyy tiimissä odotuksina koulutukselle ja työn imulla, tiimin sisäisenä luottamuksena ja sosiaalisina taitoina. Ammattitaidon odotuksia näkyy sekä vartijoiden että esimiesten tuloksissa. Vankilan virkailijoiden asenteiden ja käyttäytymisen ymmärtämiseksi on ymmärrettävä olosuhteet, joissa he työskentelevät. Olosuhteilla tarkoitetaan paitsi fyysistä työympäristöä myös niiden muodollisia sopimusvelvoitteita ja sosiaalisten suhteiden luonnetta. Näihin olosuhteisiin kuuluu myös niin muodolliset kuin epävirallisetkin valtasuhteet, jotka vaikuttavat vankiloihin ja työyhteisöihin, joissa he tekevät työnsä. (Bennett ym. 2008, 134-135). Tuvavartijat toivoivat myös, täten esimiesportaana arvostusta ja ymmärrystä haastavaan työhön.

Vartijat korostivat koulutusta, esimiehet työn imua. Sekä vartijat, että esimiehet näkivät tiimin sisäisen luottamuksen tärkeänä. Vartijat odottivat kollegoiltaan sosiaalisia taitoja, esimiehet kykyä olla aidosti oma itsensä. Vastauksista saa näkemyksen, että ammattitaitoon liittyvät odotukset ovat hyvin samanlaisia. Vartijoilla korostuu hieman enemmän ammattitaitoa mahdollistavat tekijät, kun esimiestasolla korostuu taas enemmän oikeanlaisen henkilön löytäminen oikeaan paikkaan. Proaktiivinen henkilö kokee jo työn imua, haluaa ennakoivasti parantaa tietämystään työstä ja sen sisällöstä, ja täten hakeutuu täydentävään koulutukseen. Ihmiset, jotka tuovat työrooliinsa fyysisen, kognitiivisen ja emotionaalisen energiansa suoriutuvat parhaiten työtehtävistään, koska heidän huomionsa ja energiansa suuntautuu työhön. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 95-98).

Yhtenä odotuksena esimiestasolta tuli esille työn fokuointi. Fokuointi -termi ei haastattelussa auennut vielä paremmin, mutta haastattelussa tuli esille myös näkemys, että tulevaisuudessa töitä tulee priorisoida. Vaikka tilanne tällä hetkellä onkin hyvä, tulevaisuudessa nähtiin olevan myös uhkia, joten esimiestason odotukset tietojen ennakoon kirjaamiseen, analysointiin ja raportointiin liittyen nähtiin tärkeinä. Junninen (2008, 110) näkee ongelmien ja niiden ratkaisujen dokumentointia tärkeänä, jotta uusia vastaavanlaisia ongelmia osattaisiin paremmin ratkoa. Ongelmaksi kirjassa mainittiin se, että usein dokumentointi ja tiedon kerääminen, tallentaminen ja jälkikäsitteily on puutteellista ja epäsystemaattista, niin laitosten kuin koko organisaationkin tasolla.

6.3 Toiminnan kehittämis ehdotukset

Johtopäätöksenä voidaan nähdä, että tiedonhankinta -toiminnan kommunikointiin liittyy erilaisia näkökulmia, joita olisi hyvä pohtia Vantaan vankilassa. Tutkimuksessa tuli esille se, että esimiestasolla on visio olemassa. Mielenkiintoista mielestäni tuloksissa oli se, että tuloksissa

näky se, että muutoksia halutaan tehdä ja siihen on olemassa visio. Tuloksissa ei vielä näkynyt se, miten muutos tullaan tekemään. Liebling ym. (2008, 183) toteaa, että kulttuurimuutos kilpistyy johtamiseen: Vartijat ovat parhaimmillaan, kun heitä ohjataan, eikä ajeta. Esimiestasolla tutkimustuloksissa tuli esille odotus itseohjautuvasta tiimistä. Hyvin onnistunut tiimi työskentelee parhaiten siten, että heitä ohjataan, jolloin tiimi työskentelee tietoisesti yhteisen vision eteen. (Liebling ym. 2008, 168). Näyttäisikin siltä, että yhteisen päämäärän muodostamiseksi kommunikointiin ja jalkautumiseen kentälle olisi hyvä kiinnittää huomiota Vantaan van- kilassa. Samalla ilahduttavasti vastauksissa näkyi, että tiimin luottamus on hyvä, niin vartija-, kuin esimiestasolla. Tämä antaa hyvän mahdollisuuden tiimin itseohjautuvuudelle. Näyttäisikin, että esimiehet ovat hyvinkin tyytyväisiä itse turvallisuusvartijoiden nykyiseen toimintaa.

Uusien käytäntöjen asettaminen henkilökunnan tiedonvaihtoon olisi myös muutos virkamiesten käyttäytymiselle. (Bennett ym. 2008, 141-142.) Tilannetta tulisi tarkastella, miten tieto vaihtuisi parhaiten sen vaarantumatta, mutta kuitenkin siten, että moniammatillinen yhteistyö sisältäisi tiedon vaihtoon. Liian kapeasti tehty tiedon hankinta aiheuttaa tiedon hukkaamista ja yksittäiset tiedot eivät yhdisty kokonaisuuteen. Liian usein analysoidaan vain yksittäistä tietoa, yksittäisestä lähteestä ja analysoinnissa voisi olla useampi henkilö. Tiedon hankinnasta erittäin haastavaa tekee se, että pitäisi olla käsitys siitä, mitä tietoa yksittäisen tiedon ympärille kannattaa kerätä. Yksi vaihtoehto on, että tietoon keskittymisen sijaan keskittyy sellaisiin ihmisiin, jotka ovat eläneet samaa elämää. Juuri tämä tekee mielestäni lähityön niin toimivaksi malliksi.

Haastateltavien mielestä organisaatio tulee saada hyväksymään tiedonhankintatyö ja tiedon hankinta tulisi saada jossain määrin julkiseksi käytännöksi. Myös Mönkkösen ym. (2019, 33) mukaan työn vaikuttavuutta edistää se, että työprosessit tehdään entistä näkyvämmiksi. Vartijan kommentissa tuli esille, että muulle henkilökunnalle on luotava käsitys tiedonhankinnan toiminnasta. Vartijoiden perehdytys tiedonhankintaan voisi vaikuttaa positiivisesti tehtävän arvoon ja täten myös tiedonkulkuun. Tehtävän arvolla tarkoitetaan sitä, missä määrin ja miksi juuri kyseinen tehtävä vetää yksilöä puoleensa tai saa sitoutumaan siihen. Arvo muodostuu kolmesta osatekijästä: kiinnostusarvosta, hyötyarvosta ja tärkeysarvosta. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 54.) Perehdytys tiedonhankintaan lisäisi myös prosessi osaamista. Mönkkösen ym. (2019, 33) kirjallisuutta tulkittaessa koen, että yhteiset työtehtävät tai palaverit, jossa käytäisiin läpi tiedonhankintaa vartijoiden kanssa, parantaisivat ammatillista vuorovaikutusta ja moniammatillista työskentelyä. Näin olleen vartijoiden työn imu paranisi, kun henkilökunta voisi hyödyntää itseään kokonaisvaltaisesti.

Tulkittaessa moniammatillisen työskentelyn osa-alueet hahmotelmaa (Mönkkönen ym. 2019, 15). tulen johtopäätökseen, että eri näkemykset tulisikin yhdistää turvallisuusvartijoiden sekä johdon välillä. Avoin keskustelu ja moniammatillinen työ auttaisi turvallisuusvartijoita hahmottamaan johdon haluamat toimintatavat työssä. Päinvastoin tiedonhankinta työn hahmottaminen auttaisi johtoa vaatimaan oikeita asioita turvallisuusvartijoilta. Työssä on jo olemassa

keskinäinen riippuvuus suhde, rakenteelliset tekijät ja yhteinen historia. Tavoitteiden yhdistäminen vaatisi ammatillisia toimintatapoja ja persoonallisten tekijöiden yhdistämistä.

Esimiesten odotukset näyttävät kuitenkin johdonmukaisilta sen suhteen, että uusi vankila on tulossa 2025 ja että toiminnan muutokselle on paikkansa ennen uuden vankilan valmistumista. Suunnitelmat tulevaisuuden toivotusta tahtotilasta tulisi käydä läpi hyvissä ajoin, jotta toiminta ei jäisi muiden muutosten jalkoihin. Laitoksessa olisi hyvä laatia kommunikointisuunnitelma sekä kouluttaa erikseen analysointia ja raportointia turvallisuusvartijoille, jotta tieto vaihtuisi halutulla tavalla. Työajan käytöstä olisi hyvä laatia suunnitelma, miten ja mihin työaikaa käytetään, jotta voitaisiin kohdistaa sitä oikein.

Analysoinnin osalta turvallisuusvartijat tarvitsevat lisää koulutusta, jotta johdolle voidaan tuottaa laadukasta raportointia. Johdon tulisi myös esittää usein toiveita, mitä toiminnalla tavoitellaan. Tästä käytännöstä syntyisi uusi toimintamalli tuvatiimille. Näin ollen itseohjautuvuus lisääntyisi, kun johdon tavoitteet tunnustetaan ja turvallisuusvartijat havaitsisivat helpommin ongelmakohdat työnlaadussaan.

7 Pohdinta

Tässä luvussa pohdin opinnäytetyön prosessia sekä toimintaani opinnäytetyön tekijänä. Lisäksi pohdin opinnäytetyön toteuttamista eettisistä näkökulmista sekä tutkimustulosten luotettavuutta. Viimeisenä esitän jatkokehittämiseen / jatkotutkimukseen liittyviä mahdollisuuksia.

7.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyön tekeminen alkoi tammikuussa 2021 aiheanalyysin palauttamisella. Tätä ennen olin juuri käynyt tutkimus- ja kehittämismenetelmien kurssin. Ennen aiheanalyysin valmistumista olin keskustellut Vantaan vankilan työnantajan edustajan kanssa työelämää varten tehtävästä opinnäytetyöstä. Aiheanalyysini koski tiedolla johtamista. Tutkimussuunnitelmaa kirjoittaessani koin vaikeuksia rajata opinnäytetyötäni tai päättää sen oikeaa lähestymistapaa. Opinnäytetyön ohjauksessa työni kuitenkin tarkentui ja työstä rajattiin johtaminen kokonaan pois. Opinnäytetyön suunnitelma valmistui toukokuussa 2021 ja työelämän edustaja Tommi Saarisen kanssa tehtiin kirjallinen tutkimuslupa Vantaan vankilaan. Haastattelut sain valmiiksi kesän 2021 aikana. Litterointi ja tulosten analyysi valmistui syyskuussa 2021. Tietoperustaa etsin aktiivisesti samanaikaisesti tulosten kanssa.

”Sekavia vastauksia koska tää on hyvin sekava tää soppakin”, sanoi eräs haastateltava erittäin osuvasti. Ulkopuolisen silmin katsottuna prosessi voisi olla hyvinkin selkeä, simppele, peräkkäisinä tapahtumina toistuva. Ympäristö on kuitenkin haastattelujenkin pohjalta hyvin paljon

monimutkaisempi ja ei mielestäni ole ymmärrettävissä tai opittavissa pelkästään oppikirjoista. Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyöprosessin toteutumisen sekä jatkotutkimusehdotukset.

Prosessin työmäärä sekä sen vaikea toteuttaminen yllätti minut. Prosessi tuntui ajoittain jopa raskaalta, mutta työn pikkuhiljaa valmistuessa koin myös isoa saavuttamisen tunnetta. Prosessin alussa tunsin olevani ajoittain eksyksissä työn laadullisen toteuttamisen osalta, mutta tekemällä opin paljon opinnäytetyön toteuttamisesta. Prosessi auttoi minua kehittymään tiimityöskentelyssä. Ammatillinen työskentely ja siihen vaikuttavien seikkojen tiedostaminen olivat amatillisesti mielestäni tärkeitä.

Tutkimusaihe itsessään on hyvin mielenkiintoinen, eikä vastaavaa toimenkuvaa ole tutkittu Vantaan vankilassa. Tiimin johtamisen kannalta, erityisosaamisen hyödyntäminen ja sen koordinointi on hyvin mielenkiintoista. Oppimisprosessina olisi erittäin mielenkiintoista paneutua myös strategiseen johtamiseen.

7.2 Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu

Eettisyyttä ja luotettavuutta pohtiessa keskeisenä seikkana on, että onko minun sidonnaisuuteni tuvatiimin jäsenenä vaikuttanut opinnäytetyöhöni ja miten? Yhtenä tiimin jäsenenä uskon saaneeni luotettavia vastauksia opinnäytetyöhöni. Tämä oletamus saattaa johtua siitä, että tiedonhankinnan operatiivista toimintaa ei haluta paljastaa ulkopuolisille ja luotettavien vastauksia saaminen ulkopuolisena tutkijana olisi erittäin vaikeampaa ilman ehdotonta luottamusta. Haastateltavien oli helpompi osallistua haastatteluun, koska yhteisöllisyyden tunne työ-kaverin opinnäytetyöhön on vahva. Tästäkin syystä yhdestäkään haastattelukutsusta ei tullut kieltävää vastausta. Lisäksi ymmärrys tutkittavasta aiheesta auttoi haastateltavia kuvaamaan tiettyjä aiheita yksityiskohtaisesti. Tuvatiimissä on totuttu kuvailemaan tilanteita ja caseja yksityiskohtaisesti ja tarkastelemaan kaikkia ongelmia neutraalisti sekä analyttisesti. Uskon, että haastatteluissa asioiden avaaminen tutulle oli helpompaa kuin vieraalle ulkopuoliselle. Tein haastattelut neutraalissa tutkijan roolissa ja pyrin olemaan antamatta johdattelevia kysymyksiä tai kommentteja. Haastattelut pyrin toteuttamaan tasavertaisesti ja avointen kysymysten kautta pystyin varmistamaan, että vastaukset olivat haastateltavan omia. Näin ollen koen, että haastatteluiden tulokset ovat täysin luotettavia ja kaksoisroolini ei ole vaikuttanut negatiivisesti opinnäytetyön tuloksiin.

Haastattelutulosten luotettavuutta ja eettisyyttä arvioidessani palaan aineiston keruun pariin. Mielestäni kuuden henkilön otanta yhdeksästä oli kattava. Jokaisesta eri turvallisuusorganisaation tehtävästä oli henkilö haastattelussa. Mielestäni otanta oli tarpeeksi laaja ja kattava luotettavien tutkimustulosten saamiseksi. Aineiston yleistettävyyttä voi pitää paikkansa Vantaan vankilassa, mutta siitä ei voi tehdä johtopäätöksiä muiden vankiloiden tai toimijoiden osalta.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Vantaan vankilassa on aloitettu analysointi ja raportointi, mutta esimiestaso odotti turvallisuusvartijoiden tiimiltä enemmän analysointia, analysoinnin osaamista ja vaikuttavuutta, kuin mitä tehdään nykyisessä muodossa. Haastateltavat tekivät myös pohdintaa ja oletuksia siitä, että muissa organisaatioissa analysointia osataan tehdä enemmän. Analysointi koettiin tiedon hankinnan keskeiseksi osa-alueeksi. Tämän vuoksi analyysi ja sen pohjalta tehtävä raportointi ovat tulevan uuden vankilan ja sen tulevaisuuden kehityksen kannalta kiinnostavia jatkotutkimuskohteita. Tutkimuskysymykset, kuten ”Mitä on hyvä tiedonhankinnan analyysi” ja ”Mitä hyvä analysointi ei ole”, ovat toiminnan kehittämisen näkökulmasta hyviä tutkimuskohteita. Hyvää kokemusta analysoinnista voisi saada myös muista viranomaisista ja ulkomaisten vankiloiden tiedonhankinnalta.

Tuloksien mukaan Vantaan vankilan tiedonhankinta kuuluu koko vankilan henkilöstölle. Henkilöstöllä ei kuitenkaan ollut käsitystä tiedonhankinnan kokonaisuudesta ja vaikutuksista. Tämän yhteisen käsityksen saavuttamiseksi voisi suunnitella vankilan sisäistä, hallittua kommunikointisuunnitelmaa yhteistyön ja tiedonhankinnan parantamiseksi. Kommunikointisuunnitelmassa tai tutkimuksessa voisi pohtia kommunikointia Vantaan vankilan sisällä ja eri sidosryhmien kanssa. Kommunikoinnin vaikuttavuutta voisi tutkia myös kyselylomakkeen kautta - kuinka paljon kommunikointi on lisännyt henkilöstön tyytyväisyyttä tai tietoisuutta tiedonhankintatyöhön. Kiinnostavia tutkimusalueita voisivat olla myös tavoiteltava moniammatillisen yhteistyön taso ja hyvä toteutustapa.

Kaikki on loppupeleissä kiinni johtamisesta ja tiimit, joissa työskentelee proaktiivisia henkilöitä kehittyvät parhaiten. Näin ajatellen tuvatiiimin itseohjautuvuus ja itseohjautuvuuden kehittäminen ovat hyviä mahdollisia tutkimuskohteita. Haastatteluissa kävi ilmi, että tiedonhankintatyön keskeinen onnistumisen edellytys on vartijoiden oma motivaatio ja kehittymisen halu. Mielestäni tätä vahvuutta ja huomioita kannattaa viedä eteenpäin. Käytännön työssä itseohjautuvuutta voi kehittää antamalla tiimille lisää mahdollisuuksia itsenäiseen työntekoon, mutta myös määrätietoinen itseohjautuvuuden kehittäminen esimiestyön kautta voisi olla tavoitteiden mukaista. Mielestäni hyvässä organisaatiossa yhdistyvät johdon ja esimiesten tavoitteet alaisten motivaatioon ja haluun kehittyä alansa huipuiksi.

Lähteet

Painetut

Alasuutari, Pertti 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Osuuskunta vastapaino, Tampere 2011.

Bennett, J. Crewe, B. & Wahidin, A. 2008. Understanding prison staff. Willan publishing. London 2008.

Crawley, E. & Crawley, P. 2008. Understanding prison officers: Culture, cohesion, and conflicts. Teoksessa Bennet, J. Crewe, B. Wahidin, A. (toim.) Understanding prison staff. Devon: Willan publishing, 134-152.

Eskola, J., & Suoranta J. P. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta vastapaino. Tampere 1998.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. P. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Oy Yliopistoustannus, HYY yhtymä.

Kuula, A. 2015. Tutkimusetiikka. Osuuskunta vastapaino. Tampere 2015.

Liebling, A. Price, D & Shefer G. 2011. The Prison officer. Willan publishing. Toinen painos. New York 2011.

Luke, T. 2020. A meta-analytic review of experimental tests of the interrogation technique of Hanns Joachim Scharff. Department of Psychology. Sweden: University of Gothenburg. Artikkel

Mönkkönen, K. Kekoni, T & Pehkonen A. 2019. Moni ammatillinen yhteistyö - Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalla. Gaudeamus Oy. 2019.

Niemelä, P & Lahikainen, R. 2000. Inhimillinen turvallisuus. Osuuskunta vastapaino. Tallinna 2000.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. 2017. Mikä meitä liikuttaa - Motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä 2017.

Ylisassi, H., Seppänen, L., Uusitalo, H., Kalavainen, S. & Piispanen, P. 2016. Aktivoiva lähityö: Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaikutuksellista lähityötä kehittämässä. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.

Sähköiset

Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence 2015. United Nations, December 2015. Viitattu: 1.5.2021. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UNODC_Handbook_on_Dynamic_Security_and_Prison_Intelligence.pdf

Holappa, J & Pennala, V. 2018. Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen projekti väkivaltaisen ekstremismin ja radikalisoitumisen tunnistamiseksi 2018. Viitattu: 28.4.2021. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/t6tkkckKt/RISE_VERAD_Loppuraportti_Julkinen.pdf

Louhiala, P. 2018. Tutkijan sidonnaisuudet. Viitattu 15.09.2021. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/tutkijan-sidonnaisuudet>

Paasonen, Jyri. 2021. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuden ja valvontatyön ulkoinen arviointi. Viitattu: 29.09.2021. https://www.rikosseuraamus.fi/material/collecti-ions/20210510163048/7QCVnaVHV/2021-2_Risen_turvallisuuden_ja_valvontatyon_ulkoinen_arviointi.pdf

Rikosseuraamuslaitos 2021a. Arvot ja strategia 2021. Viitattu: 22.4.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos 2021b. Organisaatio 2021. Viitattu 22.4.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos 2021c. Vantaan vankila 2021. Viitattu 22.4.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/vantaanvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos 2021d. Täytäntöpano, Vantaan vankila. Viitattu 22.4.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/yhteydetulkopuolelle/tapaamiset/tapaajanopasvantaanvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos 2021e. Lait ja asetukset. Viitattu: 29.9.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/saannokset/laitjaasetukset.html>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 3.4.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html

Talus 2020. Apulaistietosuojavaltuutettu: Puheluiden tallentamisesta on ilmoitettava asiakkaille ennen nauhoittamisen aloittamista. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Viitattu 10.4.2021

<https://tietosuoja.fi/-/apulaistietosuojavaltuutettu-puheluiden-tallentamisesta-on-ilmoitettu-asiakkaille-ennen-nauhoittamisen-aloittamista>

Turvallisuuslinjaukset 2015. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015. Viitattu: 26.5.2021. https://www rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/0DlbMQzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf29.9.2021.

Tutkintavankeuslaki. 23.9.2005/768. Viitattu: 22.4.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050768#O1L1P3>

Julkaisemattomat

RISE turvallisuuden esittely 2021. Viitattu: 11.5.2021.

Vantaan vankilan työjärjestys 2021. Viitattu: 22.4.2021

Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen strategia (Rikosseuraamuslaitos 2021a).	7
Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitos organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2021b).	8
Kuvio 3: Tuvallisuusorganisaatio.....	9
kuvio 4: Turvallisuuden käsitteen jaottelu vankilassa (Niemi 2000, 27).	13
Kuvio 6: Moniammatillisen työskentelyn osa-alueet (Mönkkönen ym. 2019, 15).	19
Kuvio 7: Esimerkki sisällönanalysista	24
Kuvio 8: Tiedonhankinnan odotukset	31
Kuvio 9: Toivottua toiminnan muutosta	36

Liitteet

Liite 1: Suostumuslupa lomake	52
Liite 2: Opinnäytetyön alustava kysymysluettelo	53

Liite 1: Suostumuslupa lomake



Saatekirje tutkimukseen osallistuvalla

Arvoisa Vantaan vankilan työntekijä

Opiskelen Laurea ammattikorkeakoulussa rikosseuraamusalan sosionomiksi. Teen opinnäytetyötä Vantaan vankilan turvallisuusvartioiden tiedonhankinta toiminnon odotukset, edellytykset ja vaikutukset sekä tiedonhankinta prosessin kehittäminen, ja haluaisin haastatella teitä opinnäytetyöhöni liittyen.

Haastattelun tarkoituksena on perehtyä/kartoittaa Vantaan vankilan tiedonhankintaa. Toivon Teidän osallistuvan tutkimukseen antamalla arvokasta tietoa tutkittavasta aiheesta.

Otan opinnäytetyötä tehdessäni huomioon COVID-19:sta johtuvan poikkeusajan. Poikkeusajasta johtuen tutkimukseen on mahdollista osallistua joko puhelinhaastattelulla, ~~skype~~ skype-puhelulla tai sähköpostitse. Haastattelukysymykset ovat nähtävissä saatekirjeen ohessa.

- Osallistuminen haastateltavaksi on vapaaehtoista
- Haastateltavalla on oikeus perua osallistumisensa missä tahansa vaiheessa tutkimusta
- Haastattelut ja siitä saatu aineisto käytetään valmiissa opinnäytetyössä siten, ettei haastateltavia ole mahdollista tunnistaa.
- Aineistot (puheluäänitteet/vastaussähköposti) tuhoataan asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua

Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

Suostumus antaa opinnäytetyön tekijälle Ville Pennalalle luvan käyttää haastattelussa kerättyä aineistoa ainoastaan opinnäytetyössä. Opinnäytetyön haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Opinnäytetyössä ja sen prosessissa ei käytetä haastateltavan omaa nimeä. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto säilytetään niin, ettei se päädy ulkopuolisille. Aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Haastattelussa esille tulleita kokemuksia, kehitysideoita, kertomuksia ja näkökulmia saa käyttää opinnäytetyötä varten. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa. Saatu tieto ja materiaali säilytetään luottamuksellisesti, ja niitä käytetään ainoastaan opinnäytetyön tekemiseen.

Olen lukenut saatekirjeen ja suostun allekirjoituksellani osallistumaan haastateltavaksi

Paikka ja aika: _____

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus: _____

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: _____

Liite 2: Opinnäytetyön alustava kysymysluettelo

Nykytilakartoitus ja taustoituskysymys

1. Mikä on mielestäsi Vantaan vankilan tiedon hankinnan nykytila?
 - Kuvaile nykytilaa.
 - Mitä hyvää näet nykyisessä tiedon hankintatoiminnassa?
 - Mitä ongelmia tai kehitettävää näet tiedon hankinnassa?

Odotukset

2. Mitä odotuksia sinulla on turvallisuusvartijoiden tiedon hankinnalle?
 - Kuvaile odotusarvoasi yksityiskohtaisemmin ja konkreettisesti
 - Mitkä odotusarvot ovat mielestäsi viisi tärkeintä?

Tulevaisuus

3. Minkälainen tulevaisuus Vantaan vankilan tiedon hankinnalla on?
 - Millaisia hyötyjä / etuja voit nähdä tulevaisuudessa tiedon hankintatoiminnalla? - entä haittoja?
 - Millaisia tuloksia / lopputuloksia näet tulevaisuuden tiedon hankinnalla?

Edellytykset ja rajaukset

4. Millaisia edellytyksiä näet tiedon hankkimiseksi?
 - Mitkä edellytykset ovat mielestäsi viisi tärkeintä?
5. Minkälaiset tekijät rajaavat tiedon hankintaa?

Toiminnan muutos tulevaisuuteen pääsemiseksi

6. Miten toiminnan tulisi muuttua, että tulevaisuuden haluttuun tilaan päästään?
 - Millaisia kehityspolkuja näet sille, että tulevaisuuden tiedonhankintamalliin päästään?
 - Kuvaile tarkemmin yksityiskohtaisesti
7. Miten tiedon hankinnan tulisi vaikuttaa Vantaan vankilan toimintaan
 - Yhteiskunnallinen vaikuttavuustavoite
 - Toiminnallinen tuloksellisuus
 - Henkilöstö
 - Turvallisuus
 - Rikollisuuden ehkäiseminen

Lopetus

8. Onko kysymyksistä unohtunut jotain oleellista.