



Turvallisuuskulttuuri ja sen kehittäminen Keravan vankilassa

Tuukka Jalkanen ja Iiro Martikainen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Turvallisuuskulttuuri ja sen kehittäminen Keravan vankilassa

Tuukka Jalkanen ja Iiro Martikainen
Rikosseuraamusalan sosionomi
Opinnäytetyö
11/2021

Tuukka Jalkanen ja Iiro Martikainen

Turvallisuuskulttuuri ja sen kehittäminen Keravan vankilassa

Vuosi

2021

Sivumäärä

65

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Keravan vankilan turvallisuuskulttuurin tasoa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työn tilaajana toimi Keravan vankila, joka toivoi tutkimuksen kohdistuvan henkilökunnan toimintatapoihin, ajatusmalleihin ja koulutukseen. Teoreettinen viitekehys koostuu vankilaturvallisuuden liittyvistä aihepiireistä sekä aiemmista tutkimuksista. Opinnäytetyön tavoitteena on ollut löytää keinoja Keravan vankilan turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Haastattelemamme 13 henkilöä valikoituivat niin, että haastateltavia oli johtoa lukuun ottamatta kaikista henkilöstöryhmistä, joiden edustajia vankilassa työskentelee useampia kuin yksi työntekijä. Aineiston analysoinnin toteutimme aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tulosten perusteella turvallisuuskulttuurin sekä vankilaturvallisuuden taso olivat lähivuosien aikana laskeneet huomattavasti. Selittäväksi tekijäksi aineistosta nousivat nykyisen vankilan rakenteelliset puutteet sekä suljetusta vankilasta avolaitokseen siirtymisen aiheuttamat muutokset henkilöstön asenteissa. Rikosseuraamuslaitoksen tarjoamat resurssit nähtiin liian vähäisinä, jotta työtä voitaisiin tehdä turvallisesti. Haastateltavat kokivat, ettei vankilan johto ole tarpeeksi kiinnostunut turvallisuuteen liittyvistä asioista. Viestinnän taso koettiin puutteelliseksi, sen jäädessä yksipuoliseksi tai epä johdonmukaiseksi. Myös uusien työntekijöiden perehdytys koettiin puutteelliseksi.

Kehittämisehdotuksiksi esitimme säännöllisiä ja pakollisia koulutuksia, perehdytyksen kehittämistä, henkilökunnan työtapojen yhtenäistämistä työkierron avulla, yhtenäisen raportointijärjestelmän käyttöönottamista sekä johdon ja työntekijöiden välisten näkemyserojen selvittämistä.

Asiasanat: turvallisuuskulttuuri, vankilaturvallisuus, dynaaminen turvallisuus

Tuukka Jalkanen ja Iiro Martikainen

Safety Culture and its Development in Kerava Prison

Year 2021

Pages

65

The purpose of the Bachelor's thesis was to find out the level of security culture in Kerava prison and the factors influencing it. The work was commissioned by Kerava Prison, which hoped the study would focus on staff practices, thought patterns and training. The theoretical framework consists of topics related to prison security as well as previous research. The aim of the thesis has been to find ways to develop the safety culture of Kerava Prison.

The thesis was carried out as a qualitative research and the material was collected through thematic interviews. The 13 people interviewed were selected so that there were interviewees from all staff groups with more than one employee in the prison. The data was analyzed using data-driven content analysis.

Based on the results, the level of safety culture and prison safety had decreased significantly in the last few years. The explanatory factors in the data were the structural deficiencies of the current prison and the changes in staff attitudes caused by the transition from a closed prison to an open facility. The resources provided by the penitentiary institution were seen as too limited to carry out the work safely. Interviewees felt that prison management was not interested enough in security issues. The level of communication was perceived as deficient, leaving it one-sided or inconsistent. The induction of new employees was also perceived as incomplete.

As development proposals, regular and mandatory training, the development of induction, the harmonization of staff working methods through a work cycle, the introduction of a unified reporting system, and the resolution of differences of opinion between management and employees were presented.

Keywords: safety culture, prison safety, dynamic safety

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimintaympäristön esittely.....	7
2.1	Rikosseuraamuslaitos	7
2.2	Keravan vankila.....	10
3	Opinnäytetyön tietoperusta	12
3.1	Turvallisuuskulttuuri.....	12
3.2	Organisaatioturvallisuuden osa-alueet ja turvallisuusjohtaminen	14
3.3	Työturvallisuuslaki	17
3.4	Vankilaturvallisuus ja sen alakohdat	17
3.5	Aiemmat tutkimukset.....	19
4	Tutkimusasetelma.....	23
4.1	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	23
4.2	Tutkimuksen toteutus	24
4.3	Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	25
4.4	Teemahaastattelu ja aineistonkeruu	26
4.5	Aineiston analyysi	26
4.6	Eettisyys ja luotettavuus.....	28
5	Opinnäytetyön tulokset.....	29
5.1	Turvallisuuskulttuuri käsitteenä	29
5.2	Resurssit	33
5.3	Viestintä.....	34
5.4	Perehdytys	35
5.5	Raportointi	35
5.6	Turvallisuuskulttuurin kehittäminen.....	36
6	Johtopäätökset	38
6.1	Keravan vankilan turvallisuuskulttuurissa on puutteita.....	38
6.2	Keravan vankilan turvallisuuskulttuuriin vaikuttavat tekijät	40
6.3	Toimenpiteet Keravan vankilan turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi	42
7	Pohdinta	42
7.1	Opinnäytetyön prosessi.....	43
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	44
7.3	Tutkimuksen hyödyllisyys sekä jatkotutkimusehdotukset	45
7.4	Kehitysideat.....	46
	Lähteet.....	49
	Kuviot	53
	Liitteet	54

Johdanto

Vankilavirkailijain liitto (VVL) teetti alkuvuonna 2021 jäsenilleen kyselyn, jossa kartoitettiin jäsenistön tuntemuksia liittyen turvallisuuteen, tyytyväisyyteen Rikosseuraamuslaitokseen työnantajana, muuttuneisiin työvuoroihin ja työssäjaksamiseen. Kyselyn tuloksista on havaittavissa, että vankilahenkilökunta ei ole nykyisellään turvallisuuden tasoon ollenkaan tyytyväinen.

Opinnäytetyömme tarkoitus on kartoittaa Keravan uudessa vankilassa vallitsevaa turvallisuuskulttuurin tilannetta ja tarjota työkaluja sen kehittämiseksi nykyistä parempaan suuntaan. Tarkoituksena on selvittää, kuinka henkilökunta kokee turvallisuuden toteutuvan Keravalla ja voivatko he omasta mielestään vaikuttaa siihen omalla työpanoksellaan sekä työskentelytavoillaan. Peilaamme opinnäytetyömme tuloksia VVL:n aiemmin suorittamaan, koko jäsenistölleen teetetyn kyselyn tuloksiin.

Opinnäytetyön tavoitteena on Keravan vankilan toimintatapoja, henkilökunnan asenteita sekä työskentelytapoja kartoittamalla saada selville niiden mahdolliset turvallisuuteen vaikuttavat seikat, positiiviset sekä negatiiviset. Turvallisuuskulttuuria kartoittamalla pystymme myös tarjoamaan ratkaisuehdotuksia turvallisuustilanteen kokonaisvaltaiseen parantamiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena on tarjota Keravan vankilaan uusia toimintatapoja ja -malleja niin, että siellä tehtävää hyvää työtä voitaisiin tehdä vieläkin turvallisemmin.

Ottamalla henkilökunta mukaan päättämään toimintatavoista ja sitä kautta vaikuttamaan oman työskentely-yksikkönsä turvallisuuteen, antaa se varmasti työntekijälle positiivisen kuvan siitä, että hänen ajatuksiaan sekä työpanostaan turvallisuuden kehittämiseksi arvostetaan. Turvallisuuskulttuurin kokonaisvaltainen parantaminen vaikuttaa myös oleellisesti asiakkaiden, eli tässä tapauksessa vankien turvallisuuteen. Myös organisaatiotasolla hyöty on suuri. Turvallisuuskulttuurin ollessa riittävällä tasolla, henkilökunta voi enemmiltä osin keskittyä tekemään vaikuttavaa lähityötä. Pidemmälle ajateltuna tämä vaikuttaa positiivisesti myös yhteiskunnan turvallisuuden tilaan. Vankilahenkilökunnan voidessa keskittyä vaikuttavaan lähityöhön, vapautuu vankilasta vankeja, jotka ovat saaneet vankeusaikana konkreettista apua ongelmiinsa sekä ovat kykeneväisempiä integroitumaan takaisin yhteiskuntaan.

1 Toimintaympäristön esittely

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme toimintaympäristön. Toimintaympäristön esittelyyn kuuluu kuvaus Rikosseuraamuslaitoksesta organisaationa ja sen tehtävästä turvallisen yhteiskunnan luomisessa. Osio sisältää myös Keravan vankilan esittelyn. Keravan vankila toimii opinnäytetyömme tilaajana ja on näin ollen opinnäytetyömme konkreettinen toimintaympäristö.

1.1 Rikosseuraamuslaitos

Oikeusministeriön alaisuudessa toimiva Rikosseuraamuslaitos on täytäntöönpanoviranomainen, jonka perustehtävänä on rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpano. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on edistää yhteiskunnan turvallisuutta vaikuttamalla uusintarikollisuuteen ja syrjäytymiseen. Kaikki toiminta on tarkoin laeissa ja asetuksissa säänneltyä. (Rikosseuraamuslaitos 2020a.)

Rikosseuraamuslaitos koostuu keskushallintoyksiköstä, täytäntöönpanoyksiköstä ja kolmesta rikosseuraamusalueesta, joita ovat Etelä-Suomen rikosseuraamusalue, Länsi-Suomen rikosseuraamusalue sekä Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue. Jokaiseen rikosseuraamusalueeseen kuuluu oma aluekeskus, arviointikeskus, yhdyskuntaseuraamustoimistoja, vankiloita ja muita yksiköitä, jotka vastaavat rangaistusten toimeenpanosta. Rikosseuraamuslaitokseen kuuluu myös Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. (Rikosseuraamuslaitos 2019a.)

Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtajan vastuulla on vahvistaa strategiset linjaukset, sopia oikeusministeriön kanssa tulostavoitteet sekä ratkaista Rikosseuraamuslaitosta koskevat asiat, joita ei ole säädetty tai työjärjestyksessä määrätty muun virkamiehen ratkaistavaksi. Pääjohtaja vastaa myös keskushallintoyksikön johtamisesta. Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö sijaitsee Helsingissä. Keskushallinnon muodostavat sisäinen tarkastus sekä kolme yksikköä, joita ovat johdon tuki, hallinto ja laillisuusvalvonta sekä seuraamusten vaikuttavuus. (Rikosseuraamuslaitos 2019a.)

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus järjestää rikosseuraamusalan tutkintokoulutusta, joka tarjoaa perusteet rikosseuraamustyöstä sekä valmiudet vanginvartijan työhön. Se järjestää myös täydennyskoulutusta rikosseuraamusalalla työskenteleville henkilöille. Koulutuskeskus osallistuu alan työelämän kehittämiseen ja uusintarikollisuuteen vaikuttavien ohjelmien kouluttamiseen, kehittämiseen sekä arviointiin. (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2019.)

Täytäntöönpanoyksikön tehtävänä on huolehtia, että vankeusrangaistusten, valvontarangaistusten ja tutkintavankeuksien ajalliset kestot toteutuvat perustuslain määräämällä tavalla. Täytäntöönpanon yhdyshenkilöt ja täytäntöönpanoyksikkö huolehtivat yhdessä myös tutkintavankeuden hallinnollisesta toimeenpanosta. Lisäksi täytäntöönpanoyksikkö etsintäkuuluttaa

tuomion täytäntöönpanoa pakoilevat henkilöt ja ylläpitää täytäntöönpanorekisteriä. Päätoimipaikka sijaitsee Turussa ja muut toimipaikat ovat Kuopiossa, Oulussa ja Vantaalla. (Rikosseuraamuslaitos 2020c.)

Arviointikeskusten tehtävänä on vastata tuomittujen sekä vankien sijoittamisesta alueiden laitoksiin. Arviointikeskus suunnittelee myös tutkintavangeista vankeusvangeiksi muuttuneiden rangaistusajan. Rangaistusajan toiminta suunnitellaan yksilöllisesti jokaiselle vangille siten, että se edistää vangin elämänhallintaa ja rangaistuksen jälkeistä yhteiskuntaan integroitumista. Rangaistusajan suunnitelmaan kirjataan tietoja rangaistuksen ajalle suunnitellusta toiminnasta sekä koevapautteen ja ehdonalaiseen vapauttamiseen liittyvistä asioista. (Rikosseuraamuslaitos 2019b.)

Yhdyskuntaseuraamustoimistot vastaavat omien toimialueidensa yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa laaditaan myös seuraamuksiin liittyviä lausuntoja ja toimeenpanosuunnitelmia oikeuden käsittelyä varten. (Rikosseuraamuslaitos 2019c.) Yhdyskuntaseuraamuksia ovat yhdyskuntapalvelu, aikuisten ehdollisen vankeuden valvonta, nuorten ehdollisen vankeuden valvonta, nuorisorangaistus, ehdonalaisten vapauden valvonta ja valvontarangaistus (Rikosseuraamuslaitos 2020d).

Rikosseuraamuslaitos huolehtii yhteiskunnan turvallisuudesta vastaamalla rangaistusten turvallisesta ja laillisesta täytäntöönpanosta, tavoitteenaan uusintarikollisuuden vähentäminen sekä rikollisuutta ylläpitävän syrjäytymisen ehkäiseminen. Rikosseuraamusalalla työskennellään haastavan ja moniongelmaisen asiakaskunnan kanssa ja työn lähtökohtana on turvallisuudesta huolehtimisen lisäksi usko yksilön mahdollisuudesta muutokseen. (Rikosseuraamuslaitos 2020a.)

Ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus ovat suomalaisille tärkeitä arvoja, joihin myös Rikosseuraamuslaitos toiminnassaan sitoutuu. Muita työtä ohjaavia arvoja ovat usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus. Näitä arvoja noudattamalla pyritään turvaamaan tuomittujen perus- ja ihmisoikeudet, inhimillinen ja tasavertainen kohtelu, toiminnan lainmukaisuus sekä tarkoituksenmukaisen täytäntöönpanon toteuttaminen. (Rikosseuraamuslaitos 2020b.)

Rikosseuraamuslaitos pyrkii jatkuvasti kehittämään toimintaansa ja vastaamaan yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Vuosille 2020-2023 laadittu strategia pitää sisällään neljä osa-alueita. Nämä ovat yhteiskunnallinen vaikuttavuustavoite, toiminnallinen tuloksellisuus, henkilöstön motivaation ylläpitäminen ja resurssien kohdentaminen. Käytännössä näiden osa-alueiden toteuttaminen tarkoittaa tuomitun täytäntöönpanon turvaamista ja valmentamista kohti rikoksetonta elämäntapaa, Rikosseuraamuslaitoksen verkostoitumista yhteiskunnan normaalipalveluiden kanssa, henkilöstön työhyvinvoinnin parantamista sekä resurssien kohdentamista strategian mukaisen toiminnan edistämiseksi. (Rikosseuraamuslaitos 2020a.) Näistä osa-alueista etenkin

henkilöstöön ja resurssien kohdentamiseen liittyvät tekijät ovat oleellisia tutkimusaiheemme kannalta, koska ne vaikuttavat suoraan turvallisuuskulttuuriin.



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartta 2020-2023 (Rikosseuraamuslaitos 2020a)

Suomessa on 26 vankilaa, joista suljettuja vankiloita on 15 ja avovankiloita 11. Laitosten valvonnan taso vaihtelee ja se määrittelee osittain kriteerit vankien sijoittamiselle. Suljetun vankilan ja avovankilan suurimmat erot ovat päiväjärjestyksessä, valvonnan tasossa ja toimiympäristössä. Suljetut vankilat ovat osastoituja ja kontrollin määrä on suurempi. Valvonta on välitöntä ja sen tukena käytetään teknistä laitteistoa, kuten kameravalvontaa. (Rikosseuraamuslaitos 2019d).

Avolaitoksissa vankien asuintilat ovat usein täysin erillään henkilökunnan tiloista ja he ovat ilman välitöntä valvontaa. Päivisin vangit osallistuvat laitoksen tarjoamiin toimintoihin tai käyvät siviilissä töissä tai opiskelemissa. Avovankiloihin sijoitetaan vankeja, jotka sitoutuvat päiheteettömyyteen ja joiden on arvioitu noudattavan avolaitoksen järjestystä (Rikosseuraamuslaitos 2019d).

Vangeilla on toimintavelvoite, joka tarkoittaa osallistumista työtoimintaan, koulutukseen tai muuhun vankilan järjestämään toimintaan. Tarjottavien toimintojen tarkoitus on valmentaa vankia kohti rikoksetonta ja päihteetöntä elämäntapaa ja edistää vangin vuorovaikutustaitoja, ammattitaitoa ja osaamista. Erilaisia toimintoja on tarjolla työtoimintana, opiskeluna sekä

kuntouttavana yksilö- ja ryhmätyöskentelynä. (Rikosseuraamuslaitos 2020e.) Vapaa-ajallaan vangit voivat osallistua erilaisiin aktiviteetteihin, joiden tarjonta vaihtelee eri laitoksissa.

Henkilöstön määrä Rikosseuraamuslaitoksella on noin 2600 henkilöä, joista vajaa puolet työskentelee valvonta- ja ohjaustehtävissä vankiloissa. Vankilassa voi työskennellä esimerkiksi vartijan, rikosseuraamusesimiehen, ohjaajan, rikosseuraamustyöntekijän tai työnohjaajan ammattinimikkeellä. Nämä ovat myös koko Rikosseuraamuslaitoksen yleisimmät ammattinimikkeet. Edellä mainittujen lisäksi vankiloissa työskentelee myös psykologeja, apulaisjohtajia, johtajia, virastosihteereitä, pappeja, opinto-ohjaajia, sosiaalityöntekijöitä ja opettajia. (Rikosseuraamuslaitos 2019e.)

Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöistä vuonna 2019 oli 59 % miehiä ja 41 % naisia. Työntekijöiden keski-ikä oli 45,3 vuotta ja 77 % työskenteli vakituisissa työ- ja virkasuhteissa. Vankiloihin myös palkataan vuosittain noin 140 kesävirtijaa sijaistamaan vakituista henkilökuntaa kesälomakauden ajaksi. (Rikosseuraamuslaitos 2019f.)

Ammattinimike	Lukumäärä
Vartija	1200
Rikosseuraamustyöntekijä	250
Rikosseuraamusesimies	230
Ohjaaja	200
Työnjohtaja	140

Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen yleisimmät ammattinimikkeet

1.2 Keravan vankila

Keravan vankila on Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen kuuluva 136-paikkainen avovankila. Vuodesta 1891 vuoteen 2001 asti Keravan vankila oli erikoistunut nuorten rikoksenteleijöiden kanssa työskentelemiseen ja tunnettiin myös nimellä Keravan nuorisovankila. Tämän jälkeen vankilaan on sijoitettu edelleen nuoria, mutta myös kaikenikäisiä sekä paljon ulkomaalaisia, ensikertalaisia ja lyhyttuomioisia vankeja. Vuoteen 2016 asti vankila-alueella toimi avovankilan lisäksi suljettu vankila. (Rikosseuraamuslaitos 2020f.)

Historiallisesti merkittävässä päärakennuksessa vankilatoiminta lakkautettiin vuoden 2016 lopulla vedoten paloturvallisuuteen, jonka jälkeen toiminta jatkui 1960-luvulla rakennetulla ns. poikaosastolla, jossa toimi vuodesta 2009 alkaen Keravan vankilan avo-osasto (Rikosseuraamuslaitos 2020f). Avo-osasto siirtyi Keravalle, kun Seutulan työsiirtolan toiminta lakkautettiin. Vankilan henkilökunta otti suljetun vankilan lakkauttamisuutisen vastaan raskain ja järkyttynein mielin, koska toiminta ajettiin alas todella nopeasti ja ennen lakkauttamispäätöstä asiasta ei juurikaan keskusteltu. Paloturvallisuuden vetoaminenkin oli kyseenalaista, sillä puuttuvat palokatkot, jotka tekivät rakennuksesta turvattoman, olivat jo korjattu. Lakkauttamisen vuoksi

monia virkoja siirrettiin muihin Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen laitoksiin, osa lakkautettiin ja osa siirtyi muille rikosseuraamusalueille viranhaltijoiden mukana.

Päärakennuksen ollessa vielä vankilakäytössä, sen toiminta oli jaettu kolmeen siipeen. Itäpäässä toimi elinkautis- ja muiden pitkäaikaisvankien osasto, Wop- osasto (Work it out project), joka on nuorille tarkoitettu yhteisöhoitollinen, vapautumiseen valmentava osasto sekä ns. normaali osasto (Rikosseuraamuslaitos 2020f). Sellit olivat yhden tai kahden hengen sellejä. Itäsiivessä työskenteli pääasiallisesti 2 kerrosvartijaa sekä hoitokerroksen vartija, jonka työnkuvaan kuului vankien järjestäminen vastaanotoille ja kerrosvartijoiden avustaminen. Itäpään kellarissa sijaitsi myös neljä eristysselliä sekä näytteenottolaboratorio ja kirjasto.

Pohjoispäässä toimi vankiosasto, jonka erityispiirteinä olivat isot, jopa kuuden hengen yhteiskäytössä olleet sellit. Pohjoispään alakerrassa oli myös neljä pientä yhden hengen selliä, joita ei kuitenkaan saanut käyttää asutuskäyttöön vesipisteen ja WC:n puuttumisen vuoksi. Eteläpäässä oli vankien vastaanotto-osasto, matkasellit, vankiruokala sekä Kiskon yhteisöhoiton osasto. Kiskohoidon tavoitteena oli päihdeongelman tunnistaminen ja myöntäminen, rikollisesta alakulttuurista luopuminen sekä yhteisöön kiinnittyminen (Rikosseuraamuslaitos 2020f). Wop-osaston toiminta siirrettiin avovankilan puolelle, mutta Kiskohoito lakkautettiin Keravan vankilasta jo ennen päärakennuksen sulkemista.

Syyskuussa 2020 Keravalle avattiin uusi 136- paikkainen avovankila, jonka pääasiallisina toimintatavoitteina ovat kuntoutus ja asteittaisen vapautumisen toteuttaminen turvallisesti ja Rikosseuraamuslaitoksen arvoja noudattaen (Rikosseuraamuslaitos 2020f). Vankeja on lyhyttuomioisista elinkautisiin, nuorista vanhoihin ja monia eri kansalaisuuksia. Kerava on luokiteltu A2-turvatason vankilaksi, mikä tarkoittaa sitä, että perinteisen avovankilan lisäksi siellä on paljon suljetun vankilan piirteitä mukana. Tästä esimerkkinä eristyssellit, erillinen suljettu osasto, aidattu vankila-alue ja huumekoira. Vankilassa on mahdollista opiskella arkielämän taitoja tai ammattiopintoja yhteistyössä lähiseudun ammattiopistojen kanssa. Päihdeongelmaiset saavat haluamaansa apua vankilan omien päihdeohjaajien kautta tai käymällä ulkopuolisten tahojen järjestämissä AA- ja/tai NA-kerhoissa. Työtoiminta painottuu teollisuushallin erilaisiin tehtäviin, siivoukseen ja ruokahuoltoon sekä Metsähallituksen kohteisiin Nuuksiossa ja Sipoonkorvessa. Moniongelmaisten ja päihderiippuvaisten vankien sijoittaminen heille sopivaan työtoimintaan on paikoitellen haasteellista ja esimerkiksi Nuuksioon sijoitettujen vankien määrä on välillä liian pieni vastaamaan Metsähallituksen tarpeisiin. Kourallinen vankeja käy siviilitöissä omalla työpaikallaan ja muutama opiskelee vankilan ulkopuolella.

Vankilassa työskentelee 51 henkilöä, joista suurin osa on valvontahenkilökuntaa. Seutulan lakkauttamisen seurauksena Keravalle siirtyneestä henkilökunnasta ja poikaosaston vanhasta, avosastolle jääneestä henkilökunnasta on jäljellä enää muutama henkilö, joten vankilan toimintatapojen lisäksi myös melkein koko henkilökunta on muuttunut vuoden 2017 alun jälkeen.

Tämän vuoksi vankien ja henkilökunnankin on ollut vaikea pysyä kärryillä, mitä ohjeistuksia ja säännöksiä milloinkin noudatetaan. Siitä lähtien kun henkilökunta siirtyi avovankilaan, on työnkuva muuttunut jatkuvasti varsinkin valvontahenkilökunnalla ja uuden opetteluun on mennyt melkein enemmän aikaa kuin itse perustyön tekemiseen. (Anonyymi 1 2020.)

Vankipaikkoja uudessa vankilassa on 40 enemmän kuin aiemmassa avovankilassa, mutta henkilökunnan määrä pysyi samana. Tämä aiheutti henkilökunnan keskuudessa pelkoa ja ahdistusta, sillä pienemmälläkään vankimäärällä ei henkilökunnan määrä ollut riittävä. Uuteen laitokseen sijoitettava vankipopulaatio on aiempaa haastavampaa ja työllistävämpää. Uuden vankilan suunnittelussa oli mukana turvallisuusorientoituneita henkilökunnan jäseniä, mutta heidän ehdotuksensa jäivät arkkitehdin vaatimusten alle. Jo reilun puolen vuoden käytön jälkeen vankilassa huomattiin monia turvallisuuden kannalta puutteellisia tai huonoja ratkaisuja, joille ei enää mitään pysty tekemään, mutta rakennusvaiheessa niihin olisi pystytty puuttumaan. Tämä myös aiheuttaa ennakkoluuloja ja ahdistusta henkilökunnassa, koska heistä tuntuu, ettei heidän mielipiteitään tai parannusehdotuksiaan oteta huomioon. (Anonyymi 2 2020.)

2 Opinnäytetyön tietoperusta

Teoriamme pohjautuu aiemmin tehtyihin tutkimuksiin turvallisuuskulttuurista ja vankilaturvallisuudesta. Lisäksi käytämme tietoperustana työturvallisuuslakia. Keskeisiä käsitteitämme ovat turvallisuuskulttuuri, vankilaturvallisuus, dynaaminen turvallisuus ja lähityö.

2.1 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuurin käsite on yleisesti nähty yritysturvallisuuteen liittyvänä käsitteenä, jolla on pyritty havainnollistamaan johtamiseen, organisaatioon, työyhteisöön ja yhteiskuntaan liittyvien tekijöiden vaikutusta onnettomuuksien syntymiseen (Reiman & Oedewald 2008, 121; Waitinen 2011, 52). Turvallisuuskulttuuri ei ole pelkästään turvallisuuteen liittyviä sääntöjä, vaan sillä tarkoitetaan organisaation tai yrityksen sisällä tapahtuvaa ryhmien ja yksilöiden erilaisten arvojen, asenteiden, käsitysten, osaamisten ja käyttäytymismallien summaa sekä sitoutumista turvallisuuteen. Nämä edellä mainitut asiat määrittelevät organisaation tai yrityksen sitoutumisen tason työturvallisuuden hallintaan sekä työturvallisuusjohtamisen mallin ja tehokkuuden. (EcoOnline 2020; Waitinen 2011, 51-55.)

Jotta voidaan saavuttaa organisaation turvallisuustavoitteet, on turvallisuus- ja terveyskäytäntöjen ehdottomana perustana toimiva turvallisuuskulttuuri oltava riittävän hyvällä tasolla. Turvallisuuskulttuurin taso määräytyy sen mukaan, kuinka johto on sen hyväksynyt ja määrittänyt. Tästä syystä organisaation on tärkeää pyrkiä muuttamaan henkilökunnan asenteita, käyttäytymistä ja normeja sekä huolehtia, että ohjeistukset ovat ajan tasalla. (EcoOnline 2020; Paasonen, Huumonen & Paasonen 2012, 68-70; Waitinen 2011, 56.)

Onnistuneen ja positiivisen turvallisuuskulttuurin saavuttamiseksi täytyy sitoutuminen turvallisuuden ja viestintä organisaation sisällä olla riittävän hyvällä tasolla. Sitoutumisen malli lähtee organisaation ylimmästä johdosta. Johto saadaan sitoutettua esittämällä heille konkreettiset hyödyt, mitä turvallisuuskulttuurin kehittämällä voidaan saavuttaa, kuten työntekijöiden työhyvinvoinnin lisääntyminen, sairauspoissaolojen vähentyminen ja organisaation kohentunut imago työnantajana, joka ottaa työntekijöiden turvallisuuden huomioon. Nämä kaikki antavat selkeämmän kuvan organisaation nykytilanteesta ja auttavat tekemään toiminnasta sujuvampaa. Tavoitteiden tulisi olla selkeitä ja saavutettavia. Lisäksi johtavassa asemassa olevien henkilöiden kuuluisi tietää, mitä heiltä vaaditaan, jotta tavoitteisiin päästään ja niistä saadaan osa organisaation normaalia päivittäistä toimintaa. Tämä on tärkeä osa esimerkiksi johtamista. (EcoOnline 2020.)

Turvallisuusviestinnän tulee olla selkeää ja informoivaa ja sen tulee kattaa organisaation kaikki tasot. Yhtenä hyvänä tapana on koettu säännöllisten tietoisuuksien pitäminen omaan alaan liittyvistä turvallisuusasioista. Tosielämässä tapahtuneet, huonosta turvallisuuskulttuurista johtuneet seuraukset voivat saada työntekijät ajattelemaan oman organisaationsa turvallisuutta ja siihen sitoutumista aivan eri kantilta. Johdon tulisi osallistua tietoisuuksiin, jotta kaikille organisaatiossa tulee selväksi, kuinka tärkeää hyvä turvallisuuskulttuuri on, ja että sitä arvostetaan myös johdon tasolla. (EcoOnline 2020.)

Positiiviselle turvallisuuskulttuurille ei ole tarkkaa määritelmää, mutta sen on yleisesti katsottu tarkoittavan sitä, että yhteisön toiminnassa turvallisuus laitetaan aina etusijalle (Clarke 2003, 42). Noudattamalla kaikkia turvallisuusmääräyksiä- ja ohjeita sekä kannustamalla myös työntekijöitä tekemään niin, voi organisaation johto saada työntekijät helpommin sitoutettua positiivisen turvallisuuskulttuurin edistämiseen. Mikäli henkilökuntaa ei saada sitoutettua, on turvallisuuskulttuurin edistäminen lähestulkoon mahdotonta. Eri turvallisuuden osa-alueille kannattaa nimetä vastuuhenkilöt, jolloin esimerkiksi johtaminen tulee helpommaksi. Tällöin yhden henkilön ei ole osattava kaikkea, vaan jokainen hallitsee oman vastualueensa hyvin. Vahvan turvallisuuskulttuurin omaavat organisaatiot tiedostavat olemassa olevat mahdolliset onnettomuudet ja hätätilanteet. Tämän vuoksi heillä on myös näitä poikkeustilanteita varten kehitetyt, systemaattiset menettelyt riskien tunnistamiseen, ennakointiin ja niihin reagoimiseen. Onnettomuuksista sekä poikkeustilanteista otetaan opiksi ja pyritään varmistamaan, etteivät ne pääse ainakaan toistumaan. (EcoOnline 2020.)

Positiivisella raportointiprosessilla tarkoitetaan mallia, jossa työntekijä palkitaan, mikäli hän havaitsee turvallisuutta uhkaavan asian ja raportoi siitä eteenpäin. Tällainen turvallisuusraportointiin yhdistettävä arviointijärjestelmä luo henkilöstölle positiivisen kuvan raportoinnista ja voi madaltaa kynnystä raportoida pienimmistäkin turvallisuutta uhkaavista tekijöistä. Tällä voidaan mahdollisesti ehkäistä vakaviakin onnettomuuksia. (EcoOnline 2020.)

Hyvä tapa osoittaa organisaation johdon sitoutuvan turvallisuuskulttuurin kehittämiseen on tarjota henkilöstölle turvallisuuskoulutusta. Ensimmäisestä työpäivästä alkavan perehdyttämisen ja koulutuksen on jatkuttava osaamisen päivittämisenä koko työuran ajan. Tehokkaaseen turvallisuuskulttuuriin kuuluvat isona osana vahva osaaminen työterveys- ja turvallisuusosaamisessa. Teknisten taitojen lisäksi on hyvä kouluttaa henkilöstölle johtamistaitoja, aloitteellisuutta ja luovaa ajattelua. (EcoOnline 2020.)

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen ja ylläpitäminen alkavat sieltä, missä perustyötä tehdään, eli ruohonjuuritasolta. Ottamalla henkilökunta mukaan rakentamaan turvallisuuskulttuuria paremmaksi, on työntekijän helpompi sitoutua organisaation tavoitteisiin, sillä hänelle tulee sellainen tunne, että hänen työpanostaan arvostetaan johdon tasolla. (EcoOnline 2020.)

Rikosseuraamuslaitoksella on käytössään henkilöstöä uhkaavien tilanteiden raportoimiseen oma menettelyohjeensa. Ohjeessa kerrotaan, milloin ja miksi raportti tulee täyttää sekä mitkä tilanteet ovat henkilöstöön kohdistuvia uhkaavia tilanteita. Ohje on luokiteltu luottamukselliseksi ja sen takia sen sisältöä emme voi tämän tarkemmin käydä läpi. Ohjeen perimmäinen tarkoitus on antaa toimintamalli sille, mitä toimenpiteitä tulee tehdä, jotta uhka saadaan torjuttua ja sen vaikutukset jäävät mahdollisimman vähäisiksi. (Rikosseuraamuslaitos 2012.)

2.2 Organisaatioturvallisuuden osa-alueet ja turvallisuusjohtaminen

Organisaatioturvallisuus voidaan jakaa yhdeksään eri osa-alueeseen, jotka kaikki osaltaan joko heikentävät tai parantavat organisaation turvallisuutta. Henkilöstöturvallisuus on yksi keskeisimmistä osa-alueista ja sen tärkein tehtävä on suojata henkilöitä joutumasta onnettomuuksiin tai rikosten uhreiksi. Näin toimimalla taataan henkilöstön turvallisuus ja toimintakyky sekä turvataan ne henkilöstöressit, jotka ovat kriittisiä organisaation toiminnan kannalta. Henkilöstöturvallisuus koostuu esimerkiksi huolellisesta rekrytoinnista, salassapitosopimuksista, sijaisien riittävästä järjestämisestä, matkustusturvallisuudesta ja asiakkaiden sekä vieraiden turvallisuudesta huolehtimisesta. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 5.)

Kiinteistö- ja toimitilaturvallisuudella suojataan organisaation toimipaikkoja ja -tiloja. Kaikki siihen liittyvät toimenpiteet perustuvat riskienarviointiin ja mahdollisten toimenpiteiden tulisi olla mahdollisimman kustannustehokkaita. Tällä pyritään takaamaan organisaatiolle turvallinen ja häiriötön työskentely-ympäristö sekä estämään mahdolliset tietojen tai materiaalin anastamiset. Kiinteistö- ja toimitilaturvallisuuteen liittyy olennaisesti toimitilojen turvallisuusluokittelu ja suojaaminen, rakenteellinen turvallisuus, turvallisuusvalvonta ja sopimushallinta. Rakenteellinen turvallisuus pitää sisällään esimerkiksi kiinteistötekniikan, väestönsuojelun, turvallisuusrakenteet ja murtosuojauksen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 6.)

Yleisesti ottaen pelastusturvallisuudella organisaatioissa tarkoitetaan tulipalojen ja muiden mahdollisten onnettomuuksien ennaltaehkäisyä ja jo sattuneisiin onnettomuuksiin reagointia

nopeasti sekä oikealla volyymilla. Onnettomuusriskejä tulisi hallita etukäteen varautumalla esimerkiksi ennakoimalla, poistamalla ja minimoimalla riskit. Pelastuslainsäädäntö ja viranomaisten tekemä valvonta tulee ottaa huomioon pelastusturvallisuutta suunniteltaessa. Henkilöstön säännöllinen kouluttaminen ja ohjeiden laatiminen poikkeavia tilanteita varten on tärkeää. Näiden lisäksi yleisten kansalaistaitojen, kuten ensiavun ja alkusammutuksen osaamista kannattaa kehittää. (Lanne 2007, 21.)

Tuotannon ja toiminnan turvallisuudella voidaan varmistaa, että turvallisten tuotteiden ja palveluiden tuottaminen ei katkea, vaikka organisaatio kohtaisikin yllättäviä ongelmia. Tärkeimpiä huolehdittavia asioita ovat maksuliikenteen, logistiikan ja palveluiden turvallisuuden varmistaminen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 8.)

Ympäristöturvallisuustoiminnalla haetaan asiakkaiden ja yhteiskunnan asettamiin ympäristö-odotuksiin vastaamista ja ennakkointia sekä ekologisen kestävyuden huomioimista. Organisaatiolta odotetaan ympäristövastuun ottamista, henkilöstön tietoisuuden lisäämistä, prosessien ja käytäntöjen uudistamista ja kehittämistä sekä standardien periaatteisiin sitoutumista. Ympäristöturvallisuuteen liittyy esimerkiksi energiatehokkuus, vaarallisten aineiden käsittely ja säilytys, jätehuolto sekä vesien ja maaperän suojeleminen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 9.)

Tietoturvallisuus on yhä enemmän keskeisessä roolissa organisaatioiden turvallisuudessa. Tietoturvallisuudella taataan organisaation tietojen luottamuksellisuus, käytettävyyden ja eheys. Koska teknologia kehittyy jatkuvasti, tulee myös organisaatioiden jatkuvasti seurata olemassa olevia menetelmiä ja tarvittaessa kehittää niitä tai täysin uusia menetelmiä. Täydellisen turvallisuuden saavuttaminen on mahdotonta, joten kannattaa ennemmin keskittyä toiminnan jatkuvuuden varmistamiseen. Olennaisimpina osina tietoturvallisuutta ovat tietojen luokittelu ja käsittely, tietosuojat ja yksityisyyden suoja, tekninen turvallisuus sekä järjestelmien ja prosessien jatkuvuuden varmistaminen. (Lanne 2007, 21.)

Väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta auttaa organisaatiota ennaltaehkäisemään ja selvittämään sellaisia tapauksia, joissa organisaatioon on kohdistunut väärinkäytöksiä, rikoksia tai jostain muista sellaisista poikkeavista tapahtumista, jotka vaikuttavat toimintaan. Oli kyse sitten organisaation toiminnan tai henkilöstön ja omaisuuden suojaamisesta sisä- tai ulkopuoliselta toimijalta. Työkaluina voidaan käyttää esimerkiksi sisäistä tarkastusta ja yhteistyötä viranomaisten kanssa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 11.)

Varautuminen ja kriisinhallinta ovat organisaatiolle tärkeitä häiriötilanteiden sattuessa. Häiriötilanteet ovat usein äkillisiä ja niistä selviytyminen edellyttää kykyä tehdä nopeita päätöksiä. Myös häiriötilanteiden aikana organisaatiolle on tärkeää säilyttää toimintakykynsä. Varautuminen ja kriisinhallinta antaa organisaatiolle mahdollisuuksia tunnistaa näitä häiriötilanteita ja valmiuksia reagoida niihin mahdollisimman tehokkaasti. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 12.)

Viimeinen organisaatioturvallisuuden osa-alue on työturvallisuus. Työturvallisuuslainsäädäntö ohjaa organisaation toimintaa, kun kyseessä on turvallisen työn ja työntekijöiden hyvinvoinnin tavoittelu sekä niiden kautta muodostuva hyvä ja vastuullinen yrityskuva (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 13). Kappaleessa 3.3 käsittelemme työturvallisuutta tarkemmin työturvallisuuslain kautta.

Turvallisuusjohtaminen on Työturvallisuuskeskuksen (2011, 4) mukaan terveellisten työolosuhteiden ja turvallisen ympäristön järjestelmällistä ja suunnitelmallista kehittämistä ja seuranta. Turvallisuusjohtamisella pyritään myös saamaan henkilöstö toimimaan vastuullisesti ja turvallisesti. Tavoitteena turvallisuusjohtamisessa on pystyä hallitsemaan organisaatiota uhkaavia turvallisuus- ja työterveysriskejä sekä ennalta ehkäistä tapaturmia, työperäisiä sairauksia ja työn luonteesta johtuvia sairauspoissaoloja. Näitä pyritään hallitsemaan nimenomaan johtamisen keinoin.

Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa, joka sisältää ihmisten, toimintatapojen ja menetelmien johtamista. Ennakoiva ja korjaava toiminta työympäristön jatkuvaksi kehittämiseksi kuuluu isolta osalta turvallisuusjohtamiseen. Johdon roolia korostetaan turvallisuutta ohjaavana ja siitä vastaavana tekijänä. (Oedewald & Reiman 2008, 25.)

Työturvallisuus ja työterveys sekä niihin liittyvien vaarojen tunnistaminen, riskien analysointi ja hallinta, ovat organisaation johdon vastuulla. Jotta nämä toteutuisivat jokapäiväisessä toiminnassa, tulee johdon saada henkilöstö mukaan toteuttamaan turvallisuutta edistäviä asioita. Tämä edellyttää hyvää yhteistyötä koko henkilöstön kesken ja varsinkin johdon ja henkilöstön välillä. Esimiesten vastuulla on toteuttaa työsuojelun periaatteita ja kannustaa henkilöstöä työturvalliseen toimintaan sekä työturvallisuuden edistämiseen. Kuten kaikessa muussakin toiminnassa, myös turvallisuusjohtamisessa palautteen antaminen on tärkeässä roolissa. Olipa palaute sitten myönteistä tai rakentavaa kritiikkiä. (Työturvallisuuskeskus 2011, 4.)

Turvallisuusjohtamisella on olennainen sidos turvallisuuskulttuuriin. Sen lisäksi, että se on keskeinen tekijä tapaturmien ehkäisyssä, sillä myös luodaan organisaatiossa asennetta turvallisuuskulttuuria kohtaan. Jotta tapaturmat sekä poikkeavat tilanteet saadaan näkyviksi ja niistä voidaan ottaa opiksi, tulee johdon kannustaa henkilökuntaa raportoimaan pienistäkin tapaturmista ja poikkeavista tilanteista. On tärkeää löytää tapaturmien ja läheltä piti -tapahtumien syyt, mutta niistä ei tule syyllistää ketään. Sen sijaan syiden ja riskien läpi käyminen yhdessä henkilöstön kanssa voi auttaa paremmin ymmärtämään työpaikan vaarat, haitat ja epäkohdat. Tällä saadaan myös mahdollisesti henkilöstö sitoutettua paremmin noudattamaan turvallisuusmääräyksiä- ja ohjeita. Laajemmin ajateltuna kyseessä on oppimisprosessi, joka johtaa kohti positiivista asennemuutosta organisaatiossa. (Ojanperä & Ranta 2019.)

2.3 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain olennaisimpana tarkoituksena on osaltaan parantaa työympäristöjä ja niissä vallitsevia olosuhteita työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi. Myös tapaturmien ennalta ehkäiseminen, työtapaturmien ja ammattitautien torjuminen sekä muiden työstä aiheutuvien fyysistä ja henkistä terveyttä uhkaavien haittojen minimointi ovat olennaisia syitä sille, miksi laki on olemassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 1.)

Perehdytyksen osalta Työturvallisuuslaissa (738/2002 § 14) mainitaan seuraavasti: ”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen: työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.”

Lain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on otettava huomioon työhön, sen olosuhteisiin tai työympäristöön, sekä työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät seikat, jotka voivat oleellisesti vaarantaa työturvallisuutta. Näihin ei kuitenkaan kuulu ennalta arvaamattomat tilanteet tai olosuhteet, joihin ei olisi pystytty vaikuttamaan minkäänlaisilla varotoimilla. Työolosuhteiden parantamiseksi työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 8.)

Työturvallisuuden sekä terveellisyysedistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi, työnantajalla tulee olla tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Ohjelman pohjalta tuotetut tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi tulee ottaa huomioon työpaikan kehittämisessä ja suunnittelussa, yhdessä työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 9.)

Mikäli työhön kohdistuu työajoista, työtiloista tai työolosuhteista johtuen haitta- ja vaaratekijöitä eikä niitä voida poistaa, on työnantajan arvioitava niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Työnantajan tulee myös säännöllisesti ja järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työstä ne seikat, jotka voivat olennaisesti vaarantaa työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 10.)

2.4 Vankilaturvallisuus ja sen alakohdat

Turvallisuus on yksi Rikosseuraamuslaitoksen perusarvoista ja se on mukana kaikessa toiminnassa. Sen perustana toimii ammattitaitoinen henkilökunta ja siksi turvallisuus koskettaa

kaikkia Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöitä. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 11.) Turvallisuus on käsitteenä hyvin laaja ilmiö ja se koetaan eri yhteyksissä eri tavoin. Rangaistuksen täytäntöönpanon yhteydessä turvallisuus tarkoittaa sitä, että täytäntöönpanon tulee olla turvallista yhteiskunnalle, henkilökunnalle ja vangeille (Rikosseuraamuslaitos 2017, 21.) Vankiloissa huomioitavia turvallisuuden osa-alueita ovat henkilö-, tekninen- ja toimitilaturvallisuus.

Henkilöstön ja vankien työturvallisuudesta huolehtiminen on työnantajan velvollisuus ja sen vähimmäisvaatimuksista määrätään työturvallisuuslaissa. Turvalliset ja toimivat työolosuhteet ovat edellytys työnteolle, työmotivaatiolle ja työssä viihtymiselle. Kun kaikki osiot toimivat, ne edistävät myös yleistä turvallisuutta. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 22-23.) Kokemuksemme mukaan työnantajalla on suuri vastuu alaistensa työmotivaation säilymisestä. Selkeillä ja yhtenäisillä toimintatavoilla työyhteisö edesauttaa oman työnsä sujuvuutta ja myös vankien asioiden hoitamista sekä edistämistä. Rikosseuraamuslaitoksen strategiassakin mainittu yhdenvertainen kohtelu tulisi huomioida työskentelyssä, koska vaativan asiakaskunnan kanssa työskennellessä liian poikkeavat toimintamallit voivat herkästi aiheuttaa konflikteja.

Tekninen turvallisuus käsittää valvontaan käytettävän laitteiston, kuten valvontakamerat ja muut kulunvalvonnan laitteet, hälytysjärjestelmät, sellipuhelimet ja viestintään käytettävän laitteiston. Toimintavarmuuden ylläpitämiseksi kaikki turvallisuuteen liittyvä tekniikka tulee huoltaa ja testata säännöllisesti, sekä huolehtia henkilökunnalle tarjottavasta käyttökoulutuksesta. Käytettävän laitteiston tulee vastata laitoksen valvontatasoa. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 24-25.)

Toimitilaturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että työpaikan fyysiset rakenteet ja olosuhteet eivät saa vaarantaa työntekijän tai asiakkaan terveyttä. Vankilassa tulee ottaa huomioon asiakaskunnan edellyttämät toimenpiteet, koska vangit voivat toiminnallaan vaarantaa toimitilaturvallisuuden, esimerkiksi tekemällä ilkivaltaa, sabotoimalla paloilmalaisimia jne. Siksi toimitilojen turvallisuudesta ja kunnossapidosta tulee huolehtia säännöllisesti suoritettavalla tarkastustoiminnalla. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 26.)

Dynaaminen turvallisuus tarkoittaa työskentelymenetelmää, jossa yhdistyvät turvallisuus, kontrolli ja kuntouttavan toiminnan elementit (Drake 2008, 158). Käytännössä sillä tarkoitetaan vankien kanssa tapahtuvaa päivittäistä kommunikointia sekä vuorovaikutuksen kehittämistä ja ylläpitämistä. Dynaamisen turvallisuuden lähtökohtana on edistää vankituntemusta ja sen kautta laitosturvallisuutta, sekä valmentaa vankeja kohti rikoksetonta elämäntapaa. Hyvä vankituntemus auttaa henkilökuntaa hahmottamaan vankilan ja vankiyhteisön tapahtumia, sekä tunnistamaan ja hallitsemaan riskejä. Dynaamisen turvallisuuden kannalta on oleellista, että toimintatavoissa huomioidaan tuomittujen ihmisarvon kunnioittamisen lisäksi myös esimerkiksi etnisen, tai uskonnollisen taustan erityispiirteet ja niiden vaikutus tuomitun kanssa työskentelmissä. (UNODC 2015, 29-32.) Vankituntemus korostuu myös rangaistusajan suunnitelmia

laadittaessa ja vankien sijoitteluja tehdessä. Yhteistyö ja tiedonkulku eri toimijoiden välillä on tärkeää, jotta ajankohtainen tieto pystytään hyödyntämään ja huolehtimaan suunniteltaessa keinoja vangin motivaation sekä rikollisuudesta irrottautumisen tueksi. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 11-13.) Vankilahenkilökunnan vastuulla on perehtyä tietojärjestelmiin kirjattuihin tietoihin, jotta pystytään seuraamaan rangaistusajan suunnitelmaan asetettujen tavoitteiden toteutumista ja ylläpitämään vangin motivaatiota.

Lähityö ei ole uusi käsite rikosseuraamusalalla, mutta lähivuosina sitä on painotettu organisaation strategiassa ja arvoissa aiempaa enemmän. Lähityö on vankilan työntekijöiden ja vankien välistä vuorovaikutusta, jolla pyritään vahvistamaan vankien taitoja arkielämässä, vuorovaikutuksessa ja päihteettömyydessä. Työkaluina tähän toimivat valvonta, ohjaus, neuvonta ja erilaiset kuntoutus- ja toimintaohjelmat. (Ylisasi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen 2016, 17.) Kajander (2018) on pro gradu -tutkielmassaan tutkinut vartijoiden ja vankien välistä vuorovaikutusta suomalaisissa vankiloissa. Tulosten mukaan vuorovaikutuksellisesti työskentelevät vartijat kokivat turvallisuuden parantuneen, koska lisääntyneen vuorovaikutuksen myötä he olivat paremmin perillä vankilassa tapahtuvista asioista. Tulosten mukaan lisääntynyt vuorovaikutus voi myös vähentää vartijoiden ja vankien välisiä jännitteitä. Tämä voi edesauttaa sitä, että vangit uskaltavat lähestyä vartijaa matalammalla kynnyksellä, kun he tarvitsevat apua tai neuvoa. (Kajander 2018, 41.)

Keravan vankilan johtaja Minna Saukon (2021) mukaan, Keravan vankilassa on Keskushallintoyksikön suunnalta suuret odotukset kehittää toimintatapoja koko ajan enemmän kohti avoimempaa vankeinhoitoa. Tämä tarkoitti Keravan kohdalla sitä, että toiminnot luotiin täysin uusiksi. Siitä asti, kun Keravan vankila muuttui suljetusta vankilasta pelkäksi avolaitokseksi, on sen profiili ollut koko ajan jotain suljetun vankilan ja avolaitoksen väliltä. Kuitenkin vankilaan sijoitetaan jatkuvasti huononevaa ja moniongelmaista vankiainesta.

Kokemuksemme mukaan lähityö kuitenkin mielletään usein muiden kuin vartijoiden työksi, vaikka juuri vartijat ovat heitä, jotka hoitavat vangin vastaanottamisen vankilaan ja ovat päivittäin paikalla ohjaamassa sekä tukemassa heitä tarpeen mukaan. Lähityön tarkoitus onkin juuri tuen ja ohjauksen tarjoaminen arkisissa tilanteissa. Ei ole tarkoitus tehdä asioita heidän puolestaan, vaan ammattilaisena kohdata heidät yksilöinä ja omalla toiminnalla pyrkiä aktivoimaan heitä ottamaan vastuuta omista asioistaan. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 137.)

2.5 Aiemmat tutkimukset

Vankilavirkailijain liitto (VVL) teetti alkuvuonna 2021 jäsenilleen kyselyn, jossa kartoitettiin jäsenistön tuntemuksia liittyen turvallisuuteen, tyytyväisyyteen Rikosseuraamuslaitokseen työnantajana, muuttuneisiin työvuoroihin ja työssäjaksamiseen. Vastausten pohjalta tehtiin kattava raportti, jossa analysoidaan vastauksia ja nostetaan olennaisimpia vastauksia esiin.

Kyselyn ja sen pohjalta tehdyn raportin toteutti Suomen Kyselytutkimus Oy. Tutkimukseen osallistui yhteensä 780 vastaajaa vastausprosentin ollessa noin 58 prosenttia. (Suomen Kyselytutkimus 2021.)

Tutkimuksen tuloksista on havaittavissa, että vankilahenkilökunta ei ole tyytyväinen nykyiseen turvallisuuden tasoon. Kyselyyn vastanneet nostivat esiin myös työvuorojen muokkaamisella olevan vahva syy-yhteys turvallisuuteen. Nykyiset työvuorot koetaan raskaiksi, kun päivittäistä lepoaikaa pidennettiin ja tämän vuoksi työvuoroja lisättiin. Työvuorojen raskauden ja henkilökuntavajeen takia työntekijät ovat väsyneitä ja väsyneenä tarkkaavaisuus kärsii, jolla taas on suora merkitys vankilaturvallisuuden kannalta. Osa vartijoista kertoi joutuneensa turvautumaan unilääkkeisiin nyt, vaikka vuorotyötä on takana jo useiden vuosien ajalta. Eräs vastaaja toi esiin heikentyneiden työvuorojen olevan suurin yksittäinen syy siihen, että hän harkitsee alanvaihtoa.

Työturvallisuudessa suurimmaksi epäkohdaksi koettiin henkilökunnan vähyys. Vastaajien mielestä Rikosseuraamuslaitos ei arvosta työturvallisuutta korkealle enää nykyisin. Ääripäänä vastausten joukosta nousi esiin huoli siitä, että pitääkö jonkun kuolla ennen kuin asioihin saadaan muutos. Työhyvinvoinnin osalta esiin nostetuissa palautteissa ei ollut juuri yhtään positiivista vastausta. Vastaajat kertovat työtovereiden selkeästi kärsivän työuupumuksesta, ja ettei viimeiseen vuosikymmeneen ole tullut työhyvinvointia parantavia asioita. Resurssit koettiin aivan liian vähäisiksi ja tästä johtuva yksintyöskentely koettiin yhtenä suurimmista turvallisuutta heikentävistä tekijöistä. Rikosseuraamuslaitokselle suunnatuissa kehitysehdotuksissa esiin nousi varsinkin toive siitä, että kentällä työskentelevää väkeä kuunneltaisiin ja otettaisiin mukaan päätösten tekemiseen. (Suomen Kyselytutkimus 2021.)

Vuosien 2010-2012 aikana suoritettu Pro Turva- hanke mallinsi turvallisuuskulttuuria 14:ta eri yrityksessä. Tavoitteena oli kehittää sellaisten yritysten turvallisuuskulttuuria, joissa kaikki turvallisuuteen liittyvät asiat olivat sinänsä kunnossa, mutta kehitystä ei enää tapahtunut ja esimerkiksi onnettomuuksien määrä oli vakiintunut tietylle tasolle. Yrityksissä oli tunnistettu omat riskinsä, varauduttu erilaisiin mahdollisiin vaaratilanteisiin sekä ohjeistettu ja koulutettu henkilökunnan tiedot ja taidot ajan tasalle. Huomattiin, että turvallisuuskulttuurin kehitettävät asiat löytyivätkin työntekijöiden henkiseltä puolelta, ilmapiiristä ja asenteista. Hankkeessa toteutetussa tutkimuksessa tuli ilmi, että turvallisuuskulttuuri muuttuu vasta kun yritys tai organisaatio tekee jotain asian edistämiseksi ja kehittämiseksi. Se että yritys tai organisaatio panostaa turvallisuuden kehittämiseen, antaa positiivisen viestin työntekijöille siitä, että heistä välitetään. Tällöin yrityksen tai organisaation sisäinen ilmapiiri myös paranee. Toinen tärkeä esiin noussut asia on se, että henkilöstön on helpompi sitoutua turvallisuustoimintaan, kun se saa itse olla osallistumassa päätöksentekoon. (Työsuojelurahasto 2012.)

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuden ja valvontatyön ulkoinen arviointi on Jyri Paasonen (2021) toteuttama arviointityö, jonka tilaajana toimi Rikosseuraamuslaitos. Työn tavoitteena oli selvittää vankilatyön haasteita, riskejä ja toimivia käytäntöjä. Arvioinnissa käytetty aineisto muodostuu oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuista sekä dokumentaatioista, virallislähteistä, tutkimuksista, haastatteluista ja vankiloiden henkilöstölle kohdistetun kyselytutkimuksen tuloksista. Arvioinnin keskeisimpiä ongelmakohtia olivat muun muassa turvallisuusjohtaminen, riskienhallinta, koulutetun valvontahenkilöstön puute, vankilaturvallisuus sekä työ- ja henkilöturvallisuus. Arvioinnin tulosten perusteella laadittiin suositukset turvallisuuden ja valvontatyön kehittämiseksi. (Paasonen 2021, 2-4; 114-134.)

Yhdeksi suurimmista haasteista arvioitiin se, että Rikosseuraamuslaitoksella ei ole toimivaa turvallisuusjohtamisjärjestelmää ja se hankaloittaa kokonaisturvallisuudenhallintaa. Myös riskienhallinta koettiin puutteelliseksi, koska siihen liittyvää osaamista on vain rajallisesti, eikä sitä ole liitetty osaksi johtamista ja turvallisuustoimintaa. Näin ollen yksiköissä suoritettava riskien arviointi jää myös tekemättä. (Paasonen 2021, 114-116.)

Valvontahenkilöstön osalta ongelmaksi koettiin koulutetun henkilöstön puute ja ongelmat rekrytoinnissa. Sairauspoissaoloja on myös erittäin paljon, joka näkyy vajauksena yksiköiden valvontahenkilöstössä. Tämä taas lisää yksintyöskentelyä ja vähentää lähityön toteutumista, jolloin työturvallisuus sekä työn vaikuttavuus vähenee. (Paasonen 2021, 117.)

Vankilaturvallisuuden osalta huomiota kiinnitettiin vankien väliseen väkivaltaan, painostukseen ja huumausainekauppaan sekä henkilökuntaan kohdistuneiden väkivalta- ja uhkatilanteiden lisääntymiseen lähivuosina. Kasvanut JR-vankien määrä näkyy yksiköissä, koska heidän läsnäolollaan on negatiivinen vaikutus muuhun vankiyhteisöön. Myös rikosilmoituksia tulee eniten vankiloista, joissa on paljon JR-vankeja. Paasonen mukaan Rikosseuraamuslaitoksen tulisi osana vankilaturvallisuuden parantamista kehittää turvallisuustilannekuvaansa. Nykyisin yksiköissä tehtävät tilastointi ja raportointi eivät tuota luotettavia tilastoja, koska raportointia ei suoriteta yhdenmukaisin keinoin, eikä sitä tehdä tarpeeksi. (Paasonen 2021, 118.)

Myös turvallisuustiedonhankinnan kehittäminen olisi oleellista, jotta pystyttäisiin estämään ja ehkäisemään rangaistusaikaista rikollisuutta. Tällä hetkellä puutteita on niin tiedonhankinnassa, kirjaamisessa kuin vankiloiden välisessä viranomaisyhteistyössäkin. Oman haasteensa asettaa Rikosseuraamuslaitoksen ohjeistus, joka kieltää muiden laitosten vankien toiminnan seuraamisen. Työ- ja henkilöturvallisuuden keskeisimmiksi puutteiksi todettiin puutteet perehdytyksessä, puutteelliset toimintamallit ja ohjeistukset poikkeustilanteissa sekä yksintyöskentely. Myös psyykinen kuormitus, epäasiallinen kohtelu sekä esimiesten puutteellinen ammatitaito koettiin työturvallisuutta heikentävinä tekijöinä. Yhdeksi suureksi haasteeksi työturvallisuuden toteutumiseksi arvioitiin valtakunnalliset erot valvontatyössä ja yksiköiden toimintatavoissa, mikä vaikeuttaa yhdenvertaisuuden toteutumista vankien kohtelussa. Tähän

ratkaisuna esitettiin valtakunnallista toimintatapojen yhtenäistämistä, sekä jo muissa valtioissa käytössä olevaa vankiloiden ja vankien luokittelua. Näin vankien sijoittelussa voitaisiin huomioida paremmin erilaiset riskitekijät sekä yksilölliset tarpeet. (Paasonen 2021, 119-126.)

Toimitilaturvallisuuden ja teknisen turvallisuuden haasteiksi koettiin useiden yksiköiden osalta erilaiset puutteet teknisissä valvontalaitteissa ja kiinteistöteknisissä järjestelmissä. Kamera-valvonta koettiin riittämättömäksi ja turvallisuustekniikka toimimattomaksi. Keskeisimpinä haasteina ovat Rikosseuraamusalan henkilöstön puutteelliset tietotaidot toimitilaturvallisuuteen, rakennuttamiseen ja turvallisuusjärjestelmiin liittyen. Näissä asioissa tulisi kehittää oman henkilöstön osaamista, tai ainakin osallistaa heidät suunnitteluun, koska heillä on ymmärrystä vankilaturvallisuuden erityispiirteistä. Myös uusissa vankiloissa oli huomattu rakenteellisia puutteita, eikä vankiloiden suunnittelussa ole otettu huomioon valvonnan ja toimitilaturvallisuuden osalta keskeisimpiä asioita, vaikka ohjeistus näihin on olemassa. (Paasonen 2021, 92-94, 127-128.)

Vankiaines on vuosien saatossa muuttunut huomattavasti haasteellisemmaksi ja esimerkiksi päihderiippuvuudet ovat lisääntyneet. Myös järjestäytyneet rikollisuus on kasvanut ja muuttunut entistä enemmän kansainvälisempään suuntaan, kuten muissa Pohjoismaissa. Vankiaines on nykyisellään erittäin haastavaa ja siihen suhteutettuna henkilökunnan vähäinen määrä on suuri riski. (Paasonen 2021, 29, 29, 47.)

Waitinen (2011, 3-4) on tutkimuksessaan arvioinut helsinkiläisten peruskoulujen turvallisuuskulttuurin tasoa ja syitä, jotka aiheuttavat eroja turvallisuuskulttuurin tasoissa eri koulujen välillä. Tutkimuksessa oli sekä määrällinen että laadullinen osio ja lisäksi tutkimukseen osallistuviin kouluihin suoritettiin turvatarkastus niiden fyysisen turvallisuuden määrittämiseksi. Määrällisen osion kysely suunnattiin sattumanvaraisesti valittujen 14 koulun henkilökunnalle. Kysely keskittyi kartoittamaan henkilökunnan taitoja ja arvostusta turvallisuustoimintaan liittyen. Menetelmälliseen osioon sisältyi teemahaastattelu, johon osallistuivat koulujen rehtorit ja tarkoituksena oli kartoittaa syitä todetuille eroille turvallisuuskulttuurin tasoissa.

Tutkimus paljasti huolestuttavia puutteita henkilökunnan asenteissa ja arvostuksessa turvallisuuteen liittyen. Moni ei ymmärtänyt oman työpanoksensa merkitystä koulun turvallisuudelle, vaan turvallisuudesta vastaamisen ja sen kehittämisen katsottiin olevan ulkopuolisten tahojen vastuulla. Moni myös tunnisti omat puutteensa turvallisuustiedoissa ja -taidoissa sekä epäili omaa kykyään toimia poikkeavissa tilanteissa. Myös koulujen fyysisessä turvallisuudessa löytyi puutteita. Osaltaan puutteet selittyivät sillä, että koko henkilökuntaa ei ole sitoutettu huolehtimaan turvallisen oppimisympäristön toteutumisesta. Olennainen merkitys fyysiseen turvallisuuteen oli myös puutteellisessa turvateknisessä varustelussa sekä vanhoissa koulurakennuksissa, jotka eivät ole nykylainsäädännön mukaisia. (Waitinen 2011, 153-154.)

Tulosten mukaan hyvän turvallisuuskulttuurin omaavien koulujen toiminnassa korostuivat ymmärrys vaaroista, turvallisuuden eri muodoista ja omasta perustehtävästä. Näiden lisäksi korostuivat myös toimiva turvallisuusjohtaminen, työskentelyssä näkyvä arvostus turvallisuutta kohtaan ja osallistaminen sekä yhteisöllisyys turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Heikomman turvallisuuskulttuurin omaavien koulujen toiminnassa taas oleellista olivat turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuteen liittyvien ohjeistuksien puute. Henkilökunnalta puuttuu yhteisöllisyys ja arvostus sekä kiinnostus turvallisuutta kohtaan ja asioista puhutaan vasta sitten, kun jotakin vakavaa on tapahtunut. (Waitinen 2011, 206-207.)

3 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme tutkimusasetelman, tavoitteet sekä tutkimuskysymykset. Pyrimme löytämään opinnäytetyössämme vastaukset asettamiimme tutkimuskysymyksiin laadullisen tutkimuksen kautta. Tutkimusmenetelmänä käytämme teemahaastattelua. Sen koettiin olevan paras mahdollinen tiedonkeruuväline, kun kyseessä oli suhteellisen laaja aihe. Halusimme haastateltavilta myös mahdollisimman laajoja vastauksia ja tästä syystä haastattelukysymykset olivat mahdollisimman avoimia. Myös opinnäytetyönohjaajamme mielestä teemahaastattelu oli selkeä valinta aineiston keräämiseen. Haastattelut nauhoitettiin ja materiaali litteroitiin. Sen jälkeen materiaali analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

3.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää Keravan vankilassa vallitsevan turvallisuuskulttuurin nykytilanne toimintatapoja, henkilökunnan asenteita sekä työskentelytapoja kartoittamalla ja saada selville niiden mahdolliset vankilaturvallisuuteen vaikuttavat seikat. Sekä positiiviset, että negatiiviset. Turvallisuuskulttuurin tilannetta kartoittamalla pyrimme tarjoamaan ratkaisuehdotuksia turvallisuuskulttuurin kokonaisvaltaiseen parantamiseen. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tarjota Keravan vankilan henkilöstölle uusia toimintatapoja ja -malleja, siitä kuinka siellä tehtävää hyvää työtä voitaisiin kehittää ja tehdä vieläkin turvallisemmin.

Ottamalla henkilökunta mukaan päättämään toimintatavoista ja sitä kautta vaikuttamaan oman työskentely-yksikkönsä turvallisuuteen, antaa se varmasti työntekijälle positiivisen kuvan siitä, että hänen ajatuksiaan sekä työpanostaan turvallisuuden kehittämiseksi arvostetaan. Turvallisuuskulttuurin kokonaisvaltainen parantaminen vaikuttaa oleellisesti asiakkaiden, eli tässä tapauksessa vankien turvallisuuteen ja myös organisaatiotasolla hyöty on suuri. Turvallisuuskulttuurin ollessa riittävällä tasolla, henkilökunta voi enemmiltä osin keskittyä tekemään vaikuttavaa lähityötä. Pidemmälle ajateltuna tämä vaikuttaa positiivisesti myös yhteiskunnan turvallisuuden tilaan. Vankilahenkilökunnan voidessa keskittyä vaikuttavaan lähityöhön, vapautuu

vankilasta mahdollisesti vankeja, jotka ovat saaneet vankeusaikana konkreettista apua ongelmiinsa ja ovat sitä kautta kykeneväisempiä integroitumaan takaisin yhteiskuntaan.

Tutkimuskysymyksemme on jaettu pääkysymykseen ja kahteen alakysymykseen. Pääkysymyksemme on:

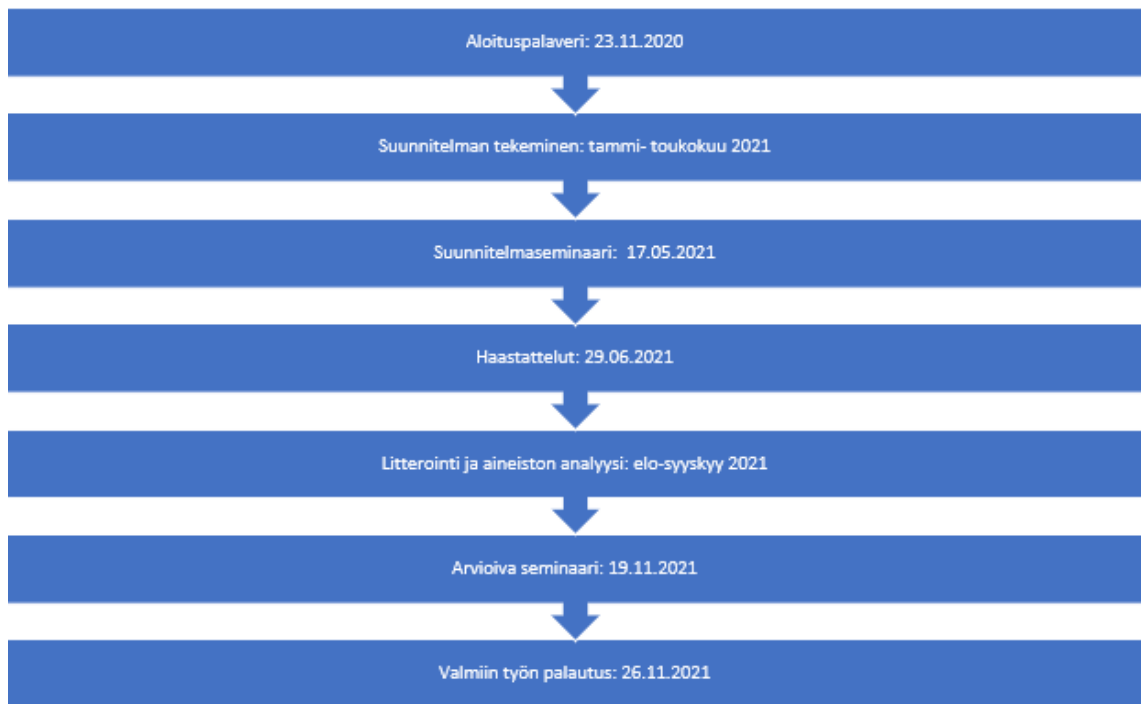
- Millainen on vallitseva turvallisuuskulttuuri Keravan vankilassa?

Ja siihen liittyen kaksi alakysymystä:

- Mitkä asiat vaikuttavat nykyiseen turvallisuuskulttuurin tilaan?
- Kuinka Keravan vankilan turvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää?

3.2 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin marraskuussa 2020 keskustelemalla aiheesta tutkimuksen tilaajan, eli Keravan vankilan henkilökunnan kanssa. Keskusteluun osallistivat lisäksi johtaja sekä kaksi apulaisjohtajaa. Opinnäytetyömme aiheanalyysi hyväksyttiin tammikuussa 2021 ja opinnäytetyön suunnitelma esiteltiin suunnitelmaseminaarissa toukokuussa 2021. Suunnitelma hyväksyttiin ja anoimme tutkimuslupaa Keravan vankilan johtajalta. Tutkimusluvan saimme kesäkuussa ja samalla sovimme haastattelut pidettäväksi kesäkuun alkupäässä. Vallitsevan COVID-19 tilanteen vuoksi jouduimme kuitenkin siirtämään haastatteluja parilla viikolla eteenpäin, sillä iso osa Keravan vankilan henkilökunnasta oli asetettu karanteeniin altistumisen vuoksi. Aineiston analyysiin ja litterointiin käytimme reilun kuukauden aikaa ja ne saatiin valmiiksi heinäkuun 2021 loppuun mennessä. Tämän jälkeen aloitimme tutkimustulosten, johtopäätösten sekä kehitysideoiden kirjoittamisen. Valmis opinnäytetyö esitettiin arvioivassa seminaarissa marraskuussa 2021.



Kuvio 3: Opinnäytetyöprosessin aikataulu

3.3 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme aineisto kerättiin laadullisen, eli kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmin. Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran mukaan (2005, 180-183) laadullista tutkimusmenetelmää käytetään, kun aiheesta ei ole aiempia tutkimuksia tai teoriaa ja tarkoituksena on tutkia ihmisten kokemuksia sekä saada aikaan ymmärrys tutkitusta ilmiöstä. Aiheestamme ei ollut aiemmin tehty laajempaa tutkimusta suomalaisissa vankiloissa ja tämän takia kvalitatiivinen tutkimus oli selkeä valinta.

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on luoda ymmärrys jostakin ilmiöstä ja selvittää mistä siinä on kyse, ilman että tehdään yleistyksiä. Laadullista tutkimusta tehdessä ei voida esittää yksityiskohtaisia kysymyksiä, kuten määrällistä tutkimusta tehdessä. Sen sijaan kysymykset pyritään muotoilemaan niin, että vastausten perusteella pystyttäisiin ymmärtämään, mistä tutkittussa ilmiössä on kyse. Kuten Kananen (2014, 16) edellä ohjeistaa, myös meidän käyttämämme kysymykset olivat mahdollisimman avoimia kysymyksiä, jotta vastauksista nousee selkeästi esiin tutkittu ilmiö. Sillä myös varmistuttiin siitä, että haastattelua ei ohjailta mihinkään haluttuun lopputulokseen.

Tutkimusote ja -menetelmä tulee valita niin, että niillä tavoitetaan tutkimuskohde. Pääsääntöisesti kvalitatiivinen tutkimus valitaan, jos ilmiö ei ole tunnettu, eikä siitä ole aiempia tutkimuksia. Kvalitatiivinen tutkimus sopii käytettäväksi etenkin, kun ilmiöstä ei ole tietoa, teoriaa

tai tutkimusta ja tutkitusta ilmiöstä halutaan saada syvälinen näkemys. (Kananen 2014, 16-17.)

3.4 Teemahaastattelu ja aineistonkeruu

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytimme teemahaastattelua. Haastattelimme 13 työntekijää Keravan vankilasta. Suurin osa haastateltavista toimii valvonnan tehtävissä, mutta mahdollisimman kattavan aineiston saamiseksi haastattelimme henkilöitä myös muista ammattiryhmistä, kuten ohjaajat, esimiehet ja työtoiminnan ohjaajat. Näin saimme selville, mikäli eri ammattiryhmien välillä turvallisuuskulttuuriin vaikuttavat tekijät koettiin eri tavalla ja mahdollisesti miksi näin on. Oman näkemyksemme mukaan työtehtävät, koulutustausta ja työkokemus ovat sellaisia asioita, jotka vaikuttavat osaltaan siihen, kuinka henkilö turvallisuutta arvioi ja kuinka tärkeänä sen kokee. Olimme keskustelleet muutaman Keravan vankilan työntekijän kanssa etukäteen ja kertoneet tulevasta opinnäytetyöstämme. Aihe ja idea opinnäytetyömme takana sai positiivista palautetta ja ainakin osa henkilökunnasta odotti pääsevänsä haastateltavaksi. Keravan vankilan johtajan Minna Saukon kanssa sovittiin, että haastattelut tehdään kesän 2021 aikana. Hankimme Saukolta kirjallisen tutkimusluvan (Liite 2) haastatteluiden tekemiseen ja hän myönsi sen kesäkuussa 2021. Teemahaastattelun runko (Liite 3) ja tutkimuslupa-anomus (Liite 1) löytyvät tämän opinnäytetyön lopusta.

Hirsjärven & Hurmeen (2015, 47-48) mukaan teemahaastattelu, toiselta nimeltään puolistrukturoitu haastattelu on jaettu erilaisiin teemoihin, joista keskustellaan. Tässä opinnäytetyössä teemat oli jaettu taustatietoihin, turvallisuuskulttuurin nykytilanteeseen, siihen vaikuttaviin asioihin sekä kehittämistarpeisiin. Samanlaisia haastatteluita tehdään muuallakin maailmassa mutta ainoastaan suomen kielessä sitä kutsutaan teemahaastatteluksi. Teemahaastattelu lähtee ajatukselta, että kaikkia henkilön ajatuksia, kokemuksia, tunteita ja uskomuksia voidaan tutkia yhdellä kertaa tämän menetelmän avulla. Teemahaastattelun nimessä on sellainen etu, että se ei ole sidottu ainoastaan kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen tutkimukseen vaan sitä voidaan hyödyntää molemmissa. Se ei myöskään rajaa sitä, kuinka syvälinisesti aihetta käsitellään, tai kuinka monta haastattelukertaa se sisältää. Tämän sijaan teemahaastattelu nimenä kertoo siitä että, tarkkojen yksittäisten kysymysten sijaan haastattelussa edetään sille keskeisten teemojen mukaan. Tällä tavalla tutkittavat saavat itse tuoda esiin omia näkemyksiään aiheesta. Teemahaastattelu on lähempänä strukturoimatonta haastattelua kuin strukturoitua. Puolistrukturoidun siitä tekee se, että haastattelun aihepiiri ja teemat ovat kaikille samat. Teemahaastattelussa ei ole strukturoituihin haastatteluun kuuluvia tarkkoja muotoja kysymyksille ja järjestykselle, mutta se ei ole myöskään aivan niin vapaa kuin syvähaastattelu.

3.5 Aineiston analyysi

Litteroinnissa tulee yleisesti ottaa huomioon, kuinka tarkasti keskitytään esimerkiksi murteisiin tai puheen painotuksiin. Kirjoitetaanko kaikki samaan muotoon kirjakiellelle, vai jätetäänkö

murteet ja puhekielen ilmaisut tekstiin. Näihin asioihin tietysti vaikuttaa paljon se, mitä tutkitaan ja mihin kysymyksiin halutaan vastauksia. Mikäli opinnäytetyössä ei tutkita keskinäistä vuorovaikutusta, on kielellisiä yksityiskohtia tärkeämpää saada kaikki puhutut lauseet ja virkkeet kirjoitettua ylös. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Tässä opinnäytetyössä kielellisiä seikkoja tärkeämpää oli nimenomaan saada kaikki puhe kirjoitettua ylös. Esimerkiksi sitaatteja käyttäessämme, tuli meidän varmistua siitä, että murteesta ei voida päätellä kuka vastaaja on ollut.

Aineistosta poimitaan tutkimuskysymysten kannalta olennaisimmat asiat, vaikka siinä saattaa olla riskinä, että osa tutkimuksen kannalta tärkeää materiaalia jää kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. Tästä syystä litterointi on tärkeää tehdä todella tarkasti ja kattavasti, sillä se helpottaa myös rajauksen tekemistä sen suhteen mitä materiaalista käytetään ja mitä ei. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Alun perin analyysimme ei ollut kovin kattava, koska mielestämme aineistosta nousi esiin tutkimuskysymyksiimme vastauksia selkeästi. Päätimme kuitenkin tehdä perusteellisemmän analyysin, koska huolestuimme, että jotain oleellista tuloksista saattaisi jäädä puuttumaan. Aineistolähteisestä sisällönanalyysitaulukosta olemme lisänneet havainnollistavan kuvan liitteeksi. (Liite 5.)

Litterointi on aikaa vievä ja vaativa prosessi aineiston analysoimisessa. Haastattelu kannattaa purkaa pieniin osiin, jotta on helpompi kelailla tallennetta edestakaisin ja varmistutaan siitä, että puhe saadaan sellaisenaan kirjattua ylös. Lopuksi haastattelut on myös hyvä kuunnella pidemmissä pätkissä, jotta voidaan tarkastaa litterointi. Yhtä haastattelutuntia varten tulisi varata yksi kokonainen työpäivä, sen verran aikaa vievä litterointi on. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Aineiston koodaus osaltaan helpottaa aineiston käsittelyä ja analyysia. Koodaamisella tarkoitetaan aineistoon tehtyjä jäsenteleviä merkintöjä tai luokitteluja, jotka helpottavat tutkijoiden työtä aineiston käsittelyssä. Koodit voivat olla numeroita, kirjaimia tai muita merkkejä tai vaikkapa värikoodeja. Näin samantyyppiset asiat saadaan kaikki helpommin käsiteltyä kokonaisuutena. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Vastausten saamisessa oikeisiin alaluokkiin meitä auttoi huomattavasti aineiston koodaaminen värikoodein. Näin saimme helposti samantyyppiset asiat vietyä oikeaan alaluokkaan ja hyvin nopeasti huomasimme, että tästä oli suuri hyöty tutkimustulosten tulkitsemisessä.

Kuten Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006c) kirjoittavat, sisällönanalyysillä tarkoitetaan aineiston tarkastelemista erittelemällä, yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia etsimällä sekä tiivistämällä. Tämä auttaa muodostamaan aineistosta tiivistetyn kuvauksen, jolla kiinnitetään tulokset ilmiön laajempaan asiayhteyteen ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä, analyysi ja luokittelu perustuvat tutkimuksessa kerättyyn aineistoon.

Tässä opinnäytetyössä sisällönanalyysi tehtiin teemahaastatteluilla keräämämme aineiston pohjalta. Vastausten perusteella, jotka olennaisimmin vastasivat tutkimuskysymyksiimme, muodostimme alaluokkia ja pääluokkia, joihin keräsimme otsikkoa vastaavia vastauksia.

3.6 Eettisyys ja luotettavuus

Teimme opinnäytetyömme kunnioittaen Rikosseuraamuslaitoksen ja Laurean ammattikorkeakoulun arvoja. Aiemmin tässä opinnäytetyössä kohdassa 2.1 esittelemämme Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavat sen arvot, joita ovat: ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen kykyyn muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus (Rikosseuraamuslaitos 2020a). Laurea - ammattikorkeakoulun toimintaa ohjaavat arvot ovat yhteisöllisyys, sosiaalinen vastuullisuus ja luovuus (Laurea 2021). Opinnäytetyötä tehdessämme noudatimme myös ammattikorkeakoulujen yleisiä eettisiä ohjeita. Kaikilta tutkimukseen osallistuvilta pyydettiin kirjallinen lupa haastatteluun ja heille tehtiin selväksi, että osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Kaikkea keräämäämme aineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti, haastateltavien anonymiteettia suojellen. Tutkijoina meidän vastuullamme on varmistua siitä, että tutkimusaineistomme on täysin avointa. (Arene 2019.)

Jotta tutkimus voisi olla eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, täytyy sen olla suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tällöin myös tutkimuksen tulokset ovat uskottavia. Hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyy erilaisia toimintatapoja, joista keskeisimpiä ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentaminen sekä esittäminen ja tutkimuksen sekä sen tulosten arviointi. Hyvän tieteellisen käytännön toteutuminen tutkimuksessa on tutkijan tai tutkijoiden vastuulla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7.)

Me tutkimuksen tekijät olemme pitkäaikaisia Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöitä ja omaamme kokemusta useammasta eri vankilasta. Olemme päässeet kokemaan erilaisia turvallisuuskulttuureja Vantaan, Mikkelin, Naarajärven, Helsingin, Keravan ja Sulkavan vankiloissa. Keravalla on edellisen 13 vuoden aikana toiminut periaatteessa viisi erilaista vankilaa, joista kaikista myös löytyy kokemusta. Otanta on siis melko kattava ja voimme todeta, että kaikissa näissä vankiloissa turvallisuuskulttuurin tasot ovat poikenneet toisistaan. Koska me molemmat omaamme pitkän työkokemuksen rikosseuraamusosalta, on selvää, että meillä on olemassa tietyt ennakoasenteet ja oletukset tietyistä aluamme koskevista asioista. Etenkin Rikosseuraamuslaitoksen työturvallisuus on lähivuosina ollut paljon esillä mediassa, joten väistämättäkin turvallisuutta koskeviin asioihin tulee suhtauduttua varauksella. Tutkimusta tehdessä omat ennakoasenteet oli kuitenkin asetettava sivuun, etteivät ne ohjaile haastattelutilanteita ja aineiston analysointia.

Laadullista tutkimusta omaan työskentely-yksikköön tehdessä on oltava tarkka siitä, että tutkijat pystyvät tulkitsemaan aineistoa objektiivisesti. Se, että omaa pitkän kokemuksen kyseisestä

työyhteisöstä voi vaikuttaa aineiston tulkitsemiseen. Sen vuoksi on todella hyvä, että toisella tutkimuksen tekijöistä ei ole lainkaan kokemusta kyseisestä työyhteisöstä. Toisaalta aineiston tulkitsemisessä voi myös olla suuri hyöty siitä, että tietää ja tuntee asiat, joista haastateltava puhuu. Tämä voi auttaa tulosten syvällisemmässä analyysissä. Myös se, että haastattelija ja haastateltava tuntevat toisensa etukäteen ja työskentelevät samassa työpaikassa, voi vaikuttaa haastattelun kulkuun. Jotta haastatteluista saatiin mahdollisimman objektiivisia, harkitsimme myös sitä vaihtoehtoa, että Jalkanen ei olisi ollut paikalla itse haastattelutilanteessa. Tästä syystä myös pyysimme, että Keravan vankilan johtaja valitsi haastateltavat, jotta haastattelut pysyivät mahdollisimman objektiivisinä sekä eettisesti hyväksyttävänä. Sairauslomista ja muista poissaoloista johtuen haastateltavat valikoituivat niin, että Keravan vankilan johtajan etukäteen nimeämistä henkilöistä haastattelimme 8 ja haastattelupäivänä työvuorossa olleista pyysimme itse 5 haastateltavaa lisää. Näin ollen varmistuimme eettisyydestä vielä paremmin ja tulokset ovat kattavammat, sillä jälkikäteen valituilla ei ollut minkäänlaista ennakkokäsitystä opinnäytetyöstämme.

4 Opinnäytetyön tulokset

Tässä luvussa käymme läpi haastatteluista esiin nousseet oleellimmat tulokset. Haastattelu-materiaalista tuodaan ilmi kaikki ne asiat, jotka vastaavat mielestämme tutkimuskysymyk-siimme. Teemahaastattelumme runko oli jaettu kolmeen osioon. Ensimmäisen osion tarkoitus oli kerätä taustatietoja haastateltavista aineiston tulkintaa varten. Tällä halusimme selvittää, onko työkokemuksella tai koulutustaustalla vaikutusta siihen, kuinka henkilö kokee turvallisuus-kulttuurin. Toisessa osiossa käsiteltiin turvallisuuskulttuuria käsitteenä ja kartoitettiin haasta-teltavien kokemuksia vallitsevasta turvallisuuskulttuurin tilasta sekä siihen vaikuttavista syistä. Kolmas osio piti sisällään kysymyksiä, joilla pyrittiin saamaan käsitystä siitä, kokevatko haasta-teltavat turvallisuuskulttuurin sellaiseksi asiaksi, johon he pystyvät itse vaikuttamaan. Osiossa selvitettiin myös haastateltavien näkemykset siihen, kuinka turvallisuuskulttuuria Keravan van-kilassa olisi mahdollista nostaa korkeammalle tasolle.

4.1 Turvallisuuskulttuuri käsitteenä

Haastatteluiden alkuun kerroimme haastateltaville opinnäytetyömme aiheesta ja kysyimme, onko turvallisuuskulttuuri käsitteenä heille tuttu. Melkein kaikki haastateltavat sanoivat suun-nilleen tietävänsä, mitä turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan. Haastattelun edetessä huoma-simme kuitenkin, että haastateltavat ajattelivat turvallisuuskulttuurin olevan yhtä kuin vanki-laturvallisuus tai turvallisuus yleisesti. Tästä syystä kerroimme kaikille haastatteluun osallistu-neille turvallisuuskulttuurin määritelmän, jotta tulokset vastaisivat paremmin tutkimuskysy-mykseemme. Määritelmän kertomisen jälkeenkin osa haastateltavista keskittyi vastauksiinsa

nimenomaan vankilaturvallisuuden näkökulmaan. Tämän vuoksi teimme joidenkin haastateltavien kohdalla tarkentavia lisäkysymyksiä.

Kysyimme haastateltavilta, millainen Keravan vankilan turvallisuuskulttuuri heidän mielestään on tällä hetkellä. Vastausten kirjo oli melko laaja laidasta laitaan. Pidempään alalla työskennelleiden mielestä turvallisuuskulttuurin taso on heikko, riippumatta siitä mitä ammattikuntaa haastateltava edusti.

Turvallisuuskulttuuri on aina ollu, onkse väärin sanottu, melko löyhä. Et suljettu puolikin oli niiku suljettujenki vankiloiden joukossa varmaan niitä avoimimpia kuitenkin.- H2

Turvallisuuskulttuuri on vähä sellane, omasta mielestä se on vähä niiku jäänteitä suljetulta puolelta. -H13

Sen sijaan yhden vähemmän aikaa alalla työskennelleen haastateltavan mielestä turvallisuuskulttuuri on suhteellisen hyvä ja turvallisuus on näkyvässä osassa päivittäisessä toiminnassa. Tästä vastauksesta nousee selkeästi esiin se, että turvallisuuskulttuuri on käsitteenä hieman epäselvä ja vastaus pohjattiin suoraan vankilaturvallisuuden tilaan.

Suurin osa haastateltavista alkoi oma-aloitteisesti kertomaan myös syitä sille, miksi he kokivat turvallisuuskulttuurin sellaisena kuin kokivat. Näissä vastauksissa kaksi teemaa nousi muita selkeämmin esiin. Kolmen haastateltavan mielestä henkilökunnan asenteissa olisi parannettavaa. Yksi näistä kolmesta ilmaisi osan henkilökunnan asenteiden olevan välinpitämättömiä turvallisuuden suhteen, eikä henkilökunta aina välttämättä tiedosta kenen kanssa vankilassa työskennellään.

No asenteissahan on varmasti paljon petrattavaa jokaisella, sehän ei oo kovin kummosella tasolla ainakaa minun mielestä. Ei se oo vartijoillakaan kaikilla ajatusta mistään turvallisuudesta, sitä pyöritään tuolla vaan ajattelematta sen kummemmi. Aika harva varmaa mieltii et mitä vois tehä toisin. Pyörii tuolla osastoilla yksin ja sitähän sitä on liian paljon. -H3

Toisena teemana nousi esiin johdon kiinnostuksen puute turvallisuuteen vaikuttavista asioista. Haastateltavat kokivat tuovansa turvallisuuteen liittyviä poikkemia esiin kohtuullisella tasolla. He olivat kuitenkin sitä mieltä, että johdolta kestää liian kauan tehdä päätöksiä vaadittavien muutosten eteenpäin saattamiseksi.

Negatiivista on sit se semmonen, et jos huomataan jotain poikkeavuuksia tai muuta, johon haluttas muutoksia, ni sit tuolla johdon päässä ei tapahdu sit nii nopeesti niitä muutoksia mitä vaadittas. -H7

Muita tutkimuksen kannalta oleellisia esiin tulleita seikkoja olivat perehdytyksen heikko taso, koulutuksen puute ja valvontahenkilökunnan ja johdon näkemyserot turvallisuudesta. Huomiointavaa näissä vastauksissa on se, että yksikään erillisistä vastauksista ei ollut turvallisuuskulttuuria tukeva, vaan kaikki olivat sitä heikentäviä tekijöitä, vaikka yhden vastaajan mielestä turvallisuuskulttuuri olikin suhteellisen hyvä.

Seuraava kysymyksemme oli sellainen, johon saimme jo vastauksia, mutta halusimme kuitenkin saada tarkentavia vastauksia siihen, mitkä ovat turvallisuuskulttuuriin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavia asioita. Jälleen kerran negatiivisia asioita nousi esiin huomattavasti enemmän mutta myös muutama positiivinen seikka. Vajaa puolet vastaajista (6kpl) olivat sitä mieltä, että vartijoiden ammattitaito ja ryhmähenki olivat turvallisuuskulttuuria vahvasti tukevia tekijöitä. Yksi vastaaja mainitsi positiiviseksi asiaksi sen, että turvallisuutta ylläpitäviä laitteita esimerkiksi kameroita, on saatu hankittua vankilalle hyvin. Tämä tosin oli ristiriidassa toisen haastateltavan huoleen siitä, että koulutus-, kuntoutus- ja sosiaalityöntekijäsektorin (KKS) työntekijöillä ei ole kannettavia hälyttimiä. Positiiviseksi koettiin myös ammattitaitoiset ja motivoituneet turvallisuusvartijat, mutta vastapainoksi koettiin, että vastuu turvallisuuteen liittyvistä asioista on vain muutaman henkilön varassa. Rikosseuraamusesimiesten toiminta sai kiitosta siltä osin, että heille viedyt huolet turvallisuuteen liittyvissä asioissa otettiin vakavasti. Erään haastateltavan mukaan koulutusta järjestetään aina resurssien sen salliessa, mutta samaan vastaukseen hän lisäsi, että henkilökunta osallistuu koulutuksiin melko huonosti.

Esimiehiltä saa apua tarvittaessa, kyllä ne tulee suurin osa heti ku kutsuu.

-H3

Selkeimmät ja yleisimmät negatiiviset vastaukset koskivat henkilökunnan kokemusta siitä, kuinka heidän esittämiään huolia kuunnellaan ja kuinka niihin reagoidaan. Peräti yli puolet haastateltavista kertoi, että turvallisuuteen liittyviä ja esiin tuotuja asioita ei oteta vakavasti. Johdon antamat määräykset koettiin myös epäjohdonmukaisina, eivätkä ne haastateltavien mukaan noudattaneet mitään selkeää linjaa suhteessa toisiinsa.

No tällä hetkellä tuntuu, et meidän johto ja meidän henkilökunta, valvonta, et se ei oikein kohtaa eikä siihen valitettavasti oo näkyvissä mitää muutosta. Tuntuu et ne elää ihan eri maailmassa. -H12

Johdon linjaukset on poukkoilevia, ne saattaa muuttua jopa saman päivän aikana tietyissä asioissa. -H13

Neljännes haastateltavista oli sitä mieltä, että vartijoiden määrä on liian pieni. Tämä vastaus on ristiriidassa sen kanssa, että näin vastanneista vain yksi työskentelee vartijana. Vartijat itse eivät suurelta osin kokeneet, että heitä olisi liian vähän. Sama määrä haastateltavista oli huolissaan henkilökunnan välinpitämättömästä työskentelyotteesta, niin sanotusta

avolaitosmoodista. Tällä tarkoitetaan vääristynyttä ajattelumallia siitä, kuinka avolaitoksessa ei ikinä voi tapahtua mitään, koska ei tähänkään asti ole tapahtunut. Tämä voi saada aikaan sen, että henkilökunta ikään kuin laskee suojaustasoaan, eikä välttämättä ajattele asioita niin turvallisuuslähtöisesti kuin esimerkiksi suljetussa vankilassa.

Tulee sellanen avovankilamoodi, et tehään vähän kevyemmällä kädellä, ei välitetä tietyistä asioista, ei puututa tiettyihin asioihin. Se on hieman vallallaan ja esimiehet ei oo millään tapaa puuttunu sellaseen välinpitämättömään käytökseen, koska ne ei osallistu millään tapaa päivittäiseen toimintaan. -H13

Myös keskushallintoyksikön antamat määräykset ja linjaukset koettiin erään haastateltavan mukaan niin, etteivät ne tue vankilassa tehtävää, vankeusaikaista rikollisuutta estävää tai vähentävää työtä. Rakenteelliset ongelmat nousivat esiin kahden haastateltavan vastauksissa. Kumpikin valvontahenkilökuntaan kuuluvista vastaajista olivat huolissaan siitä, että Keravan vankilassa ei esimerkiksi yksittäistä osastoa pysty lukitsemaan. Tämä koettiin ongelmalliseksi ja suoraksi turvallisuusriskiksi esimerkiksi tapauksessa, jossa useampi vanki on osastolla päihtyneenä ilta- tai yöaikaan. Saati että osastolla olisi yksi tai useampi aggressiivisesti käyttäytyvä vanki.

Keravan vankilassa on henkilökunnan kesken vallinnut yleisesti ottaen hyvä yhteishenki. Nyt kuitenkin osa haastateltavista koki, että yhteishenki on alkanut rakoilla. Tähän yhtenä syynä nähtiin muutto uusiin tiloihin. Sitä perusteltiin sillä, että kellään ei ole selkeää toimenkuvaa uudessa vankilassa ja ihmiset ovat turhautuneita. Osaltaan tähän nähtiin syynä myös johdon epäselvät toimintamallit ja kannanottojen jatkuva muuttaminen.

Meillä on helvetin hyvä porukka, se toimii se vartijaporukka suurimmalta osin. On kauan oltu yhdessä ja jokaine tuntee toisensa ja jokaisee voi luottaa ja tietää ettei tarvii yksin jäähä, jos jotain sattuu. -H3

Negatiivisesti vaikuttaa henkilöstön jatkuva eripura. Keravan laitoksen henki oli vielä 5 v sitten loistava, nyt se on kyräilevä ja selkäänpuukottava. -H9

Pidempään Keravan vankilassa töissä olleilta kysyimme, kuinka he kokivat turvallisuuskulttuurin muuttuneen kuluneen viiden vuoden aikana. Tuona viiden vuoden aikana Keravalla on toiminut suljettu vankila, Keravan vankilan avo-osasto, Keravan avovankila ja nykyinen uusi avovankila. Haasteltavien mielestä turvallisuuskulttuuri oli selkeästi heikentynyt tuona ajanjaksona. Yleisimpinä syinä tähän nähtiin entistä vaativampi vankiaines ja niin sanottu avolaitosmoodi, joka aiheuttaa välinpitämättömyyttä henkilökunnan toimintatavoissa.

Oikeestaan se (turvallisuuskulttuuri) on huonontunu avolle muutettaessa. Sitä ajatella ja kuvitella et mitää ei voi tapahtua, kun ollaan avolla ja vangit on mukavia ja lepposia ja ne vaa toteuttaa ransua. -H3

On turvallisuuskulttuuri muuttunu, kaikista eniten arken toiminnan takia. Eli sieltä syötetään tänne vankeja mitkä ei missään tapauksessa kuulu avolaitokseen, ainakaan heti ensimmäisessä vaiheessa. -H12

Suljetun vankilan rakenteellinen turvallisuus nähtiin nykyistä parempana ja mahdollisuus puuttua asioihin oli helpompaa sekä kynnyks puuttua asioihin matalammalla. Yhtenä merkittävänä tekijänä nousi esiin myös nykyisiin vankilan tiloihin siirtyminen syyskuussa 2020. Tämä siirtyminen aiheutti haastateltavien mukaan jonkinlaisen notkahduksen turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Pidemmällä kuin viiden vuoden aikavälillä tapahtuneisiin muutoksiin nähtiin syynä se, että aiemmin johto oli kiinnostunut turvallisuusasioista ja kaikkiin näkyviin sekä julki tuotuihin epäkohtiin puututtiin. Nyt koetaan, että asioille ei juurikaan tehdä mitään.

4.2 Resurssit

Edellisessä kappaleessa sivuttiin jo hieman resurssien riittävyyttä, mutta lähinnä valvontahenkilökunnan osalta. Halusimme kuitenkin laajemman käsityksen siitä kuinka haastateltavat kokevat resurssien tukevan turvallisuuskulttuurin kehittämistä ja ylläpitämistä. Yli puolet vastaajista (7kpl) olivat sitä mieltä, että yleisesti ottaen resursseja ei ole tarpeeksi.

Ei meillä oo sitä henkilökuntaresurssia, sillä lailla, tää on tämmöne a2 onko semmosta olemassakaan virallisesti. Harmillisen hankala laitos, raskaita hankalia vankeja. Ulkolaisia, se on sitte taas turvallisuuspuoli mikä on, ku ei oo yhteistä kieltä, ainakaa mulla eikä monella muullakaa. -H3

Kuitenkin kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että resurssit olivat varsin riittävät. Eniten henkilöstövajetta koettiin olevan KKS-sektorin puolella. Kuitenkin kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että resurssit kohdistuvat nimenomaan liikaa kuntoutuksen parissa työskentelevään henkilökuntaan.

Resurssit ei riitä turvallisuuden ylläpitoon koska ne suunnataan liikaa kuntoutuksen puolelle. -H1

Myös valvontahenkilökunnan riittävyydestä oltiin huolissaan. Suurin ongelma valvonnan puolella on henkilökunnan jakautuminen epätasaisesti eri päiville. Joinain päivinä vartijoita on riittävästi tai jopa yli tarpeen, mutta huonompina päivinä henkilökunta ei riitä edes vankilan perustoimintojen toteuttamiseen. Yhden vastauksen mukaan valloillaan olevan COVID-19 koronaviruksen aiheuttaman pandemian vaikutusta henkilökunnan resursseihin ja voimavaroihin ei ole huomioitu riittävästi. Turvallisuuskulttuuria tukevana ja ylläpitävänä asiana pidettiin työntekijän tarjoamia mahdollisuuksia täydennyskoulutuksiin. Huomattavaa on, että tämä oli ainoa esiin nousut, turvallisuuskulttuuriin positiivisesti vaikuttava asia.

4.3 Viestintä

Haastatteluista kävi selkeästi ilmi, että Keravan vankilassa viestintä ei ole sen vaatimalla tasolla, että se olisi omiaan edistämään ja pitämään yllä turvallisuuskulttuuria. Yleisin vastaus haastateltavilta oli ytimekäs ”ei toimi”, kun kysyttiin Keravan vankilan viestinnän tasoa ja sitä, että tavoittaako viestintä kaikki ammattiryhmät. Näin vastasi yli puolet haastateltavista (7kpl). Suurimpina ongelmina nähtiin ”rikkinäinen puhelin”, eli tieto muuttuu matkalla alkuperäisen viestijän ja viimeisenä tiedon saavan välillä.

*Se viestintä ja tiedonkulku on ollu sellane ikuisuuskysymys mun mielestä, niin Keravan vankilassa, kun Risessäkin et on siinä parantamisen varaa aina kyllä.
-H2*

Viestintää ei myöskään pidetty yleisesti kovin loogisena, millä tarkoitettiin sitä, että asioista, jotka henkilökunnan mielestä olivat tärkeitä, ei viestitty niin usein kuin asioista, joita ei pidetty tärkeinä. Hallinnon puolelta tulevassa viestinnässä koettiin puutteita ja nähtiin, että sieltä tulevista päätöksistä ja määräyksistä ei uskalleta ottaa vastuuta, vaan päätösten sekä määräysten ilmoittaminen jätetään valvontahenkilökunnan tehtäväksi. Samoin kuin niiden noudattamisen valvominen. Yhtenä kohtana nousi esiin myös se, että vaikka viestintään onkin olemassa muutama väylä, ei näitä joko osata tai haluta käyttää.

Siellä on niitä, jotka on hiljaa, kun on mahdollisuus sanoa ja sit kun ovet menee kii ni alkaa se pulina. -H1

Turvallisuuteen liittyvässä viestinnässä haastateltavat kokivat suurelta osin, että heidän esiin tuomiaan asioita kyllä kuunnellaan, mutta niille ei tehdä mitään. Tai ainakaan sitä ei tehdä niin, että se näkyisi konkreettisesti. Peräti melkein 70 prosenttia vastaajista (9kpl) oli tätä mieltä. Yhden vastaajan mukaan henkilökuntaa ei kuunnella lainkaan turvallisuusasioissa, kun taas toisen vastaajan mukaan henkilökuntaa kuunnellaan hyvin turvallisuusasioissa ja niihin myös pääsääntöisesti reagoidaan. Kaksi vastaajaa kertoi, että johdolle on helppo mennä puhumaan, oli keskustelun aihe mikä tahansa.

Johdolle on helppo mennä sanomaan asioista, se on eri asia onko sillä sit painoarvoa. -H5

Kaksi vastaajaa kertoi viestinnän toimivan hyvin valvontahenkilökunnan välillä, kun taas yksi vastaaja sanoi nimenomaan ”rikkinäisen puhelimen” vaivaavan eniten vartijoiden välisessä viestinnässä. Varsinkin valvontahenkilökunnan vastauksissa nousi esiin toive viestinnän parantamiseksi, sillä kaikki turvallisuuden kannalta oleellinen tieto ei tavoita tällä hetkellä kaikkia.

4.4 Perekdytys

Jotta uudet henkilökunnan jäsenet saadaan mahdollisimman nopeasti osaksi tehokasta työyhteisöä, tulee perehdytyksen tason olla riittävällä tasolla. Haastateltavat kertoivat yhdeksi suureksi epäkohdaksi uusien työntekijöiden kohdalla nimenomaan perehdytyksen heikon tason tai sen puuttumisen kokonaan.

Kun tulín ekaa kertaa töihin ni istuin päivästyksessä ja mulle sanottii et pyöri vartion (vartijan) mukana. -H1

Pidempään alalla ja Keravan vankilassa työskennelleet vartijat olivat yhtä mieltä siitä, että perehdytyksen taso on luvattoman heikko. Heidän mielestään perehdytystä kyllä on, mutta se ei ole kenenkään vastuulla vaan nyt jokainen työntekijä perehdyttää omalla tyylillään eikä sitä koeta hyväksi, sillä työntekijöillä on erilaisia toimintatapoja. Pahimmillaan kaksi viikkoa talossa työskennellyt, kouluttamaton kesägartija on perehdyttänyt viikon töissä ollutta kouluttamattonta kesägartijaa.

Perekdytys on sellasta aika sekavaa. Vois olla toimivampaa, kun siitä ei oo vaan yks ihminen vastuussa vaan eri päivinä eri ihmiset on vastuussa. Katottas eka vähä mite hommat toimii, ettei esimerkiks uutta tyyppiä laiteta suoraan narikkaan ottamaan vankia vastaan, kun ei oo mitään kokemusta vankilasta. Vois lähteä ihan sieltä perustasoista et millanen vankila on työympäristönä. -H7

Haastateltavat olivat huolissaan myös siitä, että suurin vastuu työn oppimisesta jää uudelle työntekijälle itselleen. Tällaisessa tapauksessa uhkana on, että mikäli henkilö ei omaa riittävästi oma-aloitteisuutta, ei hän välttämättä koko määräaikaisen työsuhteensa aikana opi työtään riittävällä tasolla suoriutuakseen siitä itsenäisesti. Kuitenkin vastikään alalle tullut henkilö koki, että perehdyttäminen toimii hyvin. Tähänkin osaltaan vaikuttaa se, kuinka hyvät resurssit ovat perehdyttäjien osalta olleet uuden työntekijän tullessa töihin. Mikäli joinain päivinä henkilökuntaa ei ole riittävästi edes päivittäisten asioiden hoitamiseen, ei sitä ole myöskään uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.

4.5 Raportointi

Turvallisuuden vaikuttavista tekijöistä tulee aina raportoida eteenpäin. Tähän prosessiin olisi hyvä olla käytettävissä selkeä toimintatapa, joka myös henkilökunnalle saatettaisiin tietoon. Keravan vankilassa ilmoituksia tehdään matalalla kynnyksellä, mutta epäselvää on kenelle ja miten asioista tulisi raportoida.

Kait ne on niitä yleisiä ilmoituksia, en minä ainakaan muita raportteja oo ikinä tehny. -H3

Valvontahenkilökunnalla on käytössään oma ”vuorojen välinen viestintä” - kanavansa Tiimerissä, joka on vankilan sähköinen työtilapalvelu. Tähän vartijat voivat yleisellä tasolla kirjoittaa turvallisuuteen vaikuttavia asioita, mutta huono puoli on, että nämä tiedot yleensä jäävät vain vartijoiden tietoon.

Vuorojen välinen viestintä Tiimerissä, mut et sekin on et se ei oo muun, ku tavallaa valvonnan tiedossa ja käytössä. -H2

Hyvänä tapana koettiin tiedon eteenpäin saattaminen turvallisuusvartijoille, koska tällöin pystyttiin luottamaan siihen, että asialle jotakin myös tehdään. Huonoksi puoleksi asiassa koettiin se, että tieto kulki yleensä vain toiseen suuntaan, eikä välttämättä saanut varmistusta, että tiedolla on jotakin tehty. Haastateltavista kaksi toi esiin, että erilaisia keinoja raportointiin on olemassa mutta henkilökunta ei niistä tiedä. Eräs haastateltava oli huolissaan siitä, että uhkatilanneraportteja ei täytetä, vaikka niiden tekemiseen olisikin ollut aihetta.

4.6 Turvallisuuskulttuurin kehittäminen

Haastattelun kolmas osio keskittyi turvallisuuskulttuurin kehittämiseen. Kysymyksillä kartoitettiin haastateltavien ajatuksia siitä, kuinka turvallisuuskulttuuria olisi mahdollista kehittää, kuinka turvallisuuskulttuuri saataisiin kiinnostamaan koko henkilökuntaa ja kokevatko haastateltavat itse pystyvänsä vaikuttamaan turvallisuuskulttuuriin.

Turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi haastateltavilla oli paljon hyviä näkemyksiä ja suurimpina teemoina esiin nousivat jo aiemmissakin tuloksissa käsitellyt resurssien lisääminen ja kohdentaminen ongelmakohtiin sekä säännöllisen ja käytännönläheisen koulutuksen lisääminen. Kaikkiin järjestettäviin koulutuksiin ehdotettiin myös osallistumispakkoa. Turvallisuuskulttuuria edistävinä tekijöinä nähtiin myös henkilökunnan ajattelumaailman muuttaminen sille tasolle, että tiedostetaan missä ja kenen kanssa työskennellään.

Ennen kaikkee asennemuutos. Semmone asenne kaikille et ollaan turvallisuusorganisaatiossa töissä ja pitäis tiedostaa se enemmän, et kaikki halutaan tehdä yhteiskunnasta turvallisempi paikka ja unohdettas se asenne, et ollaan vaan avolaitoksessa. -H5

Johdolta toivottiin henkilökunnan ammattitaidon arvostamista turvallisuuteen liittyvissä asioissa niin, että heitä kuunnellaan ja että heidän esiin tuomiinsa epäkohtiin reagoidaan konkreettisilla toimilla. Suurta hyötyä turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi nähtiin olevan myös perehdytyksen tason nostamisella.

Turvallisuuskulttuurin kannalta olis oleellista, et kuunneltas sitä henkilökuntaa ja otettas tosissaan. Myös esimiesten ja kuntoutuspuolen pitäis olla lähempänä valvontaa et tieto kulkis paremmin. -H13

Yhteisiin turvallisuuslinjauksiin haluttiin johdolta selvennyksiä ja uskallusta tehdä selkeitä määräyksiä ja puuttua mahdolliseen niskurointiin. Osa haastateltavista toi esiin kokevansa epärealistisuutta sen, että osa henkilökunnasta saa kieltäytyä pakollisista koulutuksista ja osa ei.

Mikään ei oo selkeätä, kukaan ei uskalla panna nimeään paperiin. Ei johto eikä kukaa eikä kukaa rse, et se on minun määräys. Sit niitä vaa on ja niitä tehdään. Me tehdään vaan asioita niiku ne pitää tehdä tai ainaki kuvitellaa tekevämme, sit ne voi mennä päin vittua. -H3

Jotta turvallisuuslinjausten noudattaminen olisi koko työyhteisöä tasapuolisesti kiinnostava asia, ehdottivat haastateltavat viestinnän parantamista, asioiden laadukasta suunnittelua ja varsinkin omien asenteiden huomioimista. Eräs haastateltava ehdotti myös jonkinlaista palkitsemismallia mutta pidemmälle hän ei ollut asiaa pohtinut, että mikä tämä malli olisi.

Avoin viestintä arkisista työhön liittyvistä asioista kaikkien ammattiryhmien kesken parantais varmasti turvallisuutta. -H10

Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että yksittäisen työntekijän vaikuttamismahdollisuudet turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi olivat melko heikot. Isompana ryhmänä vaikuttaminen nähtiin huomattavasti tehokkaampana. Täysin päinvastoin edellisestä, osa haastateltavista sanoi jokaisen pystyvän vaikuttamaan turvallisuuskulttuurin kehittämiseen omalla tekemisellään sekä huomioimalla työn luonteen ja sen erityispiirteet.

Se mitä mulle on opetettu ja mihin oon ite pyrkiny, et ne tärkeimmät turvallisuusjutut lähtee siitä asiakkaan kohtaamisesta et miten niiden kans toimii. -H10

Myös asenteiden muuttamisella koettiin olevan yhteys asiaan. Tämä kuitenkin nähtiin sellaisena asiana, johon pystytään vaikuttamaan vain koulutusten kautta. Eräs pidempään alalla työskennellyt haastateltava nosti esiin tärkeän pointin oman työn arvostamisesta ja motivaation ylläpitämisestä. Kun omaa työtään ja työyhteisöään arvostaa, haluaa niitä myös luultavammin kehittää.

Kyl se arvostus omaa työtä kohtaan pitäis nousta et se motivaatio käytäntöjen muuttamiseen ois ees mahdollista. -H1

Turvallisuuskulttuurin kehittämisen tueksi haastateltavat ehdottivat erilaisia koulutuksia. Eniten turvallisuuskulttuuria kehittäväksi koulutukseksi nähtiin voimankäytön koulutukset, mikä osaltaan taas kertoo siitä, että turvallisuuskulttuurin käsite oli osalta haastateltavista jälleen nivoutunut vankilaturvallisuuden käsitteeseen. Kumminkin vastaajista noin 25 % (3kpl) ehdotti koulutusta, joka vaikuttaisi suoraan henkilökunnan omiin asenteisiin ja toimintatapoihin.

Tarvittas myös muutakin kun voimankäyttökoulutusta. Kyl mä oon sitä mieltä et noi moket ja muut on iha tarpeellisia, koska se miten keskustelet vankien kanssa ja miten tuut toimeen ni on tosi tärkeitä, ihan havaintojen tekemisen ja mahollisen tiedonsaannin kannalta. -H13

Koulutusta toivottiin myös vuorovaikutustaitojen, vankituntemuksen, ensiaputaitojen, sosiaalisen kuntoutuksen toimintatapojen sekä mielenterveysongelmaisten kanssa työskentelyn kehittämiseksi. Huomionarvoisena asiana nousi esiin se, että ehdotettiinpa mitä tahansa koulutusta, niihin osallistumisen mahdollistamista toivottiin kaikkein eniten.

Yhteenvetona tuloksista voidaan todeta, että Keravan vankilan turvallisuuskulttuurissa on sitä tukevia asioita olemassa. Kuitenkin tällä hetkellä turvallisuuskulttuuriin negatiivisesti vaikuttavia seikkoja on huomattavasti positiivisia enemmän. Yhdessä nämä kaikki edellä mainitut tulokset luovat kokonaisuuden, joka on omiaan vaikuttamaan negatiivisesti Keravan vankilan turvallisuuskulttuuriin ja sitä kautta myös vankilaturvallisuuteen. Tulokset eivät sinällään tulleet yllätyksenä, sillä ennakkotietona oli, että Keravan vankilassa on edelleen meneillään sopeutuminen laitoksen luonteeseen, jopa radikaaliin muutokseen lyhyen ajan sisällä. Sen sijaan tuloksissa esiin tulleiden ongelmien laajuus oli asia, joka yllätti meidät tutkimuksen tekijöinä.

5 Johtopäätökset

Tämä luvun tarkoitus on tuoda esiin tutkimusaineistoista esiin nousseet tärkeimmät seikat ja verrata niitä suoraan teoriapohjaamme. Nämä seikat ovat niitä, jotka olennaisimmin vastaavat tutkimuskysymyksiimme, jotka olivat: Millainen on vallitseva turvallisuuskulttuuri Keravan vankilassa? Mitkä asiat vaikuttavat nykyiseen turvallisuuskulttuurin tilaan? Kuinka Keravan vankilan turvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää?

5.1 Keravan vankilan turvallisuuskulttuurissa on puutteita

Keravan vankilan tämänhetkessä turvallisuuskulttuurissa on sellaisia puutteita, jotka osaltaan voivat heikentää laitosturvallisuutta. Haastatteluista kävi ilmi, että mitä pidempään henkilö oli Keravalla työskennellyt, sitä enemmän hän oli huolissaan nykyisestä turvallisuuskulttuurin tilasta. Pidempään Keravan vankilassa työskennelleet sanoivat myös turvallisuuskulttuurin tilan heikentyneen merkittävästi viimeisen viiden vuoden aikana. Tähän merkittävimpinä syinä nähtiin nykyisen vankilan rakenteellisen turvallisuuden puutteet, entistä haasteellisempi ja monikulttuurisempi vankiaine ja henkilökunnan työskentely niin sanotussa avolaitosmoodissa. Vastauksissa kukaan ei kuitenkaan tuonut varsinaisesti esiin sitä, että heikon turvallisuuskulttuurin syyt olisivat nimenomaan laitoksen profiilissa, A-2 luokituksen avolaitoksena. Keravan vankilan johtaja Minna Saukko (2021) kertoi, että heillä on Keskushallintoyksikön suunnalta suuret odotukset kehittää ja uudistaa toimintatapoja koko ajan enemmän kohti avoimempaa

vankeinhoitoa. Siitä asti, kun Keravan vankila muuttui suljetusta vankilasta pelkäsi avolaitokseksi, on sen profiili ollut koko ajan jotain suljetun vankilan ja avolaitoksen väliltä. Silti kaikki Keravalle sijoitetut vangit eivät lähtökohtaisesti pärjää avolaitosolosuhteissa. Tämän lisäksi vuoden 2016 jälkeen Keravan vankila on toiminut kolmessa eri rakennuksessa. Tämä osaltaan on varmasti vaikeuttanut turvallisuuskulttuurin kehittymistä.

Keravan vankilan henkilökunnan vähäinen halukkuus osallistua järjestettäviin koulutuksiin oli asia, joka nähtiin turvallisuuskulttuuria heikentävänä asiana. Keskushallintoyksikön antamat linjaukset ja määräykset eivät tue vankilassa tehtävää työtä, jolla pyritään ehkäisemään vankeusaikana tapahtuvaa rikollista toimintaa. Keskushallintoyksikköön kohdistui myös kritiikkiä siitä, että se ei arvosta henkilöstön turvallisuutta. Myös VVL:n kyselyssä (2021) vastaajat olivat sitä mieltä, että Rikosseuraamuslaitos, eli tässä tapauksessa Keskushallintoyksikkö, ei arvosta työturvallisuutta korkealle nykyisin. Vankilassa tehtävän, turvallisuutta edistävän ja ylläpitävän työn koettiin myös olevan liian harvan henkilön varassa. Vartijoiden ammattitaito koettiin huonommaksi uusien työntekijöiden kohdalla. Tämä näkyi konkreettisesti tilanteina, että vartijat eivät ajattele mitä voi puhua kenenkin kuullen tai ettei tiedosteta, minkälaisen asiakaskunnan kanssa työskennellään ja tämä heikentää osaltaan turvallisuutta. Waitisen (2011, 206-207) tutkimustulosten mukaan hyvä turvallisuuskulttuuri edellyttää, että koko henkilökunta on sitoutunut toimimaan turvallisten työolosuhteiden saavuttamiseksi ja toimii yhteisöllisesti sekä turvallisuutta arvostaen.

Dynaaminen turvallisuus on yksi rikosseuraamusalan tärkeimmistä turvallisuuden osa-alueista. Keravan vankilassa dynaamisen turvallisuuden taso on ollut korkea mutta nyt koetaan, että vaativa vankiaines yhdistettynä henkilökunnan vähyyteen on heikentänyt dynaamista turvallisuutta. Osa haastateltavista kertoi jopa, että on kuullut joidenkin kollegoiden kohtelevan vankeja ala-arvoisesti. Tämä ei ole sellaista toimintaa, jolla päästäisiin dynaamisella turvallisuudella tavoiteltaviin tuloksiin, eli parempaan vankituntemukseen sekä laitosturvallisuuteen (Drake 2008, 158).

Paasonen (2021, 29, 39, 47) toteaa tutkimuksessaan, että vankiaines on nykyisellään erittäin haastavaa ja siihen suhteutettuna henkilökunnan vähäinen määrä on suuri riski. Tämä nousi esiin myös haastateltavien vastauksista. Mielestämme ilmiö korostuu varsinkin Keravan vankilassa, sillä suljetusta vankilasta avolaitokseksi siirtyminen on aiheuttanut sen, että avolaitoksen vangit ovat periaatteessa samoja, jotka olivat myös suljetussa vankilassa. Silti vankilan profiili on muuttunut koko ajan avoimemmaksi, eikä esimerkiksi teknisillä ratkaisuilla kuitenkaan ole kompensoitu henkilökunnan vähyyttä. Mielestämme nämä seikat tulisi huomioida vankiloiden rekrytoinnissa ja alan koulutuksissa. Haastatteluissamme nousi esiin huoli siitä, että henkilökunnan ajatuksia ei kuunneltu riittävässä määrin uutta laitosta suunniteltaessa. Varsinkin valvontahenkilökunta antoi hyvää ja arvokasta tietoa turvallisuusasioihin liittyen, mutta nämä ohitettiin suurelta osin Rikosseuraamuslaitoksessa. Henkilökunnan osallistaminen turvallisuuteen

liittyvissä asioissa olisi kuitenkin tärkeää turvallisuuskulttuurin kehittämisen kannalta (Waitinen 2011, 206-207).

5.2 Keravan vankilan turvallisuuskulttuuriin vaikuttavat tekijät

Uusien työntekijöiden perehdytys on virallisesti vain muutaman henkilön vastuulla, mutta he ovat sen verran työllistettyjä, että eivät ehdi omien töidensä vuoksi kunnollista perehdytystä tarjoamaan. Tästä johtuen perehdytystä tekevät periaatteessa kaikki uuden työntekijän kanssa samassa työvuorossa olevat, omien virkatehtäviensä ohella. Melko usein vankilan henkilöstöresurssit ovat kuitenkin sen verran pienet, että perehdytystä ei välttämättä pystytä tarjoamaan ollenkaan. Tällöin vastuu työn oppimisesta jää työntekijälleen itselleen, mikä ei missään nimessä ole toivottavaa. Ainoastaan yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että perehdytyksen toteutus oli riittävällä tasolla. Työturvallisuuslaissa (738/2002 § 14) mainitaan, että perehdytyksen toteutumisesta vastaa työnantaja. Tältä osalta mielestämme Keravan vankilan perehdytyksen puuttuminen tai sen puutteellisuus ei vastaa sitä mitä laissa on määrätty. Riittämätön perehdytys taas on omiaan heikentämään turvallisuutta, joka on yksi Rikosseuraamuslaitoksen perusarvoista (Rikosseuraamuslaitos 2015, 11).

Viestintä on yksi turvallisuuskulttuuriin keskeisimmin vaikuttavista asioista (EcoOnline 2020). Viestinnän taso Keravan vankilassa on sellaisella tasolla, että se on omiaan aiheuttamaan ongelmia jokapäiväisessä työssä. Viestintä koetaan usein yksipuoliseksi ja epäjohdonmukaiseksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että valvontahenkilökunnan viestintä ei tavoita johtoa tai KKS-sektoria tai päinvastoin. Epäjohdonmukaiseksi viestinnän tekee se, että henkilökunta kokee välillä, että turvallisuuden kannalta oleellisista asioista viestiminen jää pimentoon ja merkityksettömmistä asioista viestitään pienemmällä kynnyksellä. Haastateltavat kokivat myös, että heidän esiin tuomiaan huolenaiheita ei kuunnella tai niihin ei reagoida. Vastaavasti koettiin myös, että johdon puolelta tuleva viestintä on lähinnä informaation siirtoa alaspäin sen sijaan, että se olisi vuorovaikutuksellista viestintää. Kaksi haastateltavaa oli kuitenkin sitä mieltä, että valvontahenkilökunnan kesken viestintä toimii hyvin ja on vuorovaikutuksellista. Tämäkin osaltaan vahvistaa viestinnän tehottomuutta, sillä turvallisessa organisaatiossa viestintä tavoittaa kaikki henkilöstöryhmät (EcoOnline 2020).

Vuorovaikutusta ja viestintää tapahtuu myös henkilökunnan ja vankien välillä. Nämä ovat oleellisia ja tärkeitä osia vankiloissa tehtävää vaikuttavaa lähityötä. Toimiva vuorovaikutus edellyttää ammatillisuutta, aktiivista kiinnostusta sekä riittävää perehtymistä vangin yksilöllisiin tarpeisiin. Lähityöllä pyritään vaikuttamaan vankien yhteiskuntaan integroitumiseen ja muutosmotivaatioon. Vaikuttavalla lähityöllä on myös suora yhteys dynaamiseen turvallisuuteen. (Ylissassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen 2016, 17.)

Käytössä olevista raportointimenetelmistä haastateltavat kokivat, että osa toimii ja osa ei. Valvontahenkilökunnan käytössä oleva vuorojen välinen viestintä Tiimerissä koettiin hyvänä tiedon

välityksen kanavana vartijoiden kesken. Ongelmaksi taas koettiin se, että tieto jäi ainoastaan vartijoiden käyttöön. Hyvänä raportointimallina pidetään yleisesti myös tiedon välittämistä turvallisuusvartijoiden kautta, koska koetaan, että silloin asiat myös etenevät. Tästä ei kuitenkaan välttämättä tullut raportioijalle minkäänlaista varmistusta ja tällöin oli kuitenkin epävarmuutta siitä, oliko asialle tehty jotain.

Erilaisia raportointimenetelmiä Keravan vankilassa on kyllä käytössä, mutta suurin osa henkilöstöstä ei niistä tiedä. Huolestuttavaa on myös, että uhkatilanneraportteja ei täytetä, vaikka siihen olisi aihetta. Uhkatilanneraportti on Rikosseuraamuslaitoksen oma, kenttätyöhön tarkoitettu pohja, joka tulisi täyttää kaikista henkilökuntaan kohdistuvista uhkaavista tilanteista. Uhkatilanneraportin täyttämiseksi on olemassa myös ohje, jonka tehtävänä on antaa toimintamalli sille, mitä toimenpiteitä tulee tehdä, jotta uhka saadaan torjuttua ja että uhkan vaikutukset jäävät mahdollisimman vähäisiksi. Sekä itse raporttipohja, että ohje ovat luokiteltu luotamuksellisiksi eikä niitä sen vuoksi voi tässä opinnäytetyössä käsitellä laajemmin. (Rikosseuraamuslaitos 2012.)

Paasosen (2021, 118-119) mukaan nykyinen tilastointi ja raportointi eivät ole yhdenmukaisia kaikissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä. Turvallisuustoiminnan kehittämiseksi olisi oleellista saada yhtenäinen toimintamalli turvallisuusraportointiin, koska Rikosseuraamusalan nykyiset asiakastietojärjestelmät (VATI ja TYYNE) eivät osaltaan ole olleet toimivia sen saralla.

Yhtenä suurimmista ongelmista turvallisuuskulttuurin kehittämisessä ja ylläpitämisessä koettiin Rikosseuraamuslaitoksen tarjoamat resurssit tai oikeastaan niiden puute. Vuosille 2020-2023 laaditussa strategiassaan Rikosseuraamuslaitos on nostanut esiin resurssien kohdentamisen niin, että se tukee strategian mukaista toimintaa (Rikosseuraamuslaitos 2020a). Resurssit ovat tällä hetkellä haastateltavien mukaan kohdistettu liikaa KKS-sektorin puolelle. Yksittäisenä isompana ongelmana nousi esiin resurssien jakautuminen epätasaisesti eri päiville. Joinain päivinä henkilökunta ei riitä edes vankilan perustoimintojen pyörittämiseen. VVL:n (2021) teettämän kyselyn tuloksista käy ilmi, että resurssien vähydestä ei kärsi ainoastaan Keravan vankila vaan kyseessä on valtakunnallinen ilmiö. Myös Paasosen tutkimuksesta (2021, 117) kävi ilmi, että ongelmana koettiin koulutetun henkilöstön puute ja ongelmat rekrytoinnissa. Myös sairauspoissaoloja oli paljon. Turvallisuuskulttuuria ylläpitävänä ja tukevana tekijänä nähtiin työnantajan tarjoamat mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutuksiin.

Esiin nousseista puutteista huolimatta, haastateltavat kokivat, että Keravan vankilassa on myös paljon turvallisuuskulttuuria tukevia tekijöitä. Näistä olennaisimpina esiin nousivat vartijoiden ammattitaito ja ryhmähenki, työntekijöiden kesken vallitseva hyvä työilmapiiri, työhyvinvointi yleisesti sekä esimiestyöskentelyn hyvä taso. Vaikka työhyvinvointi koettiin yleisesti ottaen hyväksi, eivät haastateltavat silti kokeneet työtään kovinkaan mielekkääksi tai palkitsevaksi haastatteluhetkellä. Rikosseuraamuslaitoksen strategian mukaisesti henkilöstön työssä jaksamista

sekä motivaatiota tulisi ylläpitää ja kehittää koulutuksen ja työhyvinvoinnin kautta ja näin pyrkiä lisäämään vankien kanssa tapahtuvaa vuorovaikutusta (Rikosseuraamuslaitos 2020a). Henkilökunnan ja vankien välisen vuorovaikutuksen lisääntyminen edistää dynaamista turvallisuutta, kun henkilökunta on tietoisempi vankilan tapahtumista (Kajander 2018, 41).

5.3 Toimenpiteet Keravan vankilan turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi

Haastateltavat nostivat esiin useita eri kohtia, joihin vaikuttamalla turvallisuuskulttuuria saataisiin kehitettyä Keravan vankilassa. Tutkimukseen osallistuneet toivoivat lisää erilaisia koulutuksia, esimerkiksi voimankäyttöön, asenteisiin, sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä vaativan ja moniongelmaisen vankiaineoksen kanssa työskentelyyn.

Oedewaldin ja Reimanin (2008, 25) mukaan johdon rooli korostuu turvallisuutta ohjaavana ja siitä vastaavana tekijänä. Johdolta toivottiinkin enemmän vastuunottamista ja loogisempaa otetta päätöksentekoon. Esimerkkinä nostettiin tilanne, jossa vankien tapaajien tuoman elintarvikepussin koosta ei päästy yhteisymmärrykseen johdon ja vartijoiden välillä. Pussin koko vaihteli useamman kerran, kunnes johdolta oli saatu selkeä ohjeistus tuotavan tavaran maksimimäärästä. Tämä oli aiheuttanut useita suoraan sanottuna turhia konflikteja henkilökunnan ja vankien tai henkilökunnan ja tapaajien välille. Konfliktit olisi kuitenkin helposti pystytty välttämään sillä, että ohjeistus olisi annettu heti alkuun pysyvänä ja niin, että se olisi heti ollut kaikkien tiedossa. Johdolta toivottiin myös voimakkaampaa puuttumista mahdollisiin henkilökunnan niskoittelutapauksiin ja selkeyttä henkilökunnalle annettaviin määräyksiin ja toimintaohjeisiin.

Viestintään ja perehdytykseen toivottiin selkeitä toimintamalleja. Viestinnän osalta toivottiin sen olevan vuorovaikutuksellista nykyisen yksisuuntaisen viestinnän sijaan. Perehdytykseen toivottiin selkeää vastuunjakoja, siitä kenellä on päävastuu perehdyttämisestä ja mikä on niin sanotun rivivartijan toimenkuva liittyen perehdytykseen.

Turvallisuuskulttuuri koostuu viidestä eri osa-alueesta, joita tarkastellaan kriittisesti yrityksen tai työyhteisön turvallisuuskulttuuria arvioidessa. Nämä osa-alueet ovat: viestintä, esimerkiksi johtaminen, positiivisen raportointijärjestelmän kehittäminen ja toteuttaminen, koulutuksen tarjoaminen sekä työntekijöiden osallistaminen. (EcoOnline 2020.) Tutkimuksemme osoitti sen, että Keravan vankilassa jokaisella osa-alueella on parannettavaa ja kehitettävää.

6 Pohdinta

Tässä luvussa käymme läpi tutkimusprosessimme ja sen aiheuttamat haasteet. Pohdimme ammatillista kasvuamme sekä tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta ja esittelemme

jatkotutkimusehdotuksia. Esittelemme myös konkreettiset kehitysideamme turvallisuuskulttuurin tason kehittämiseksi.

6.1 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin valitsemalla aihe. Olemme molemmat työskennelleet vankilassa yli kymmenen vuotta, joten oli luontaista, että toimintaympäristöksi valikoitui vankila. Koska turvallisuus on oleellinen osa vankilassa työskentelyä ja molemmat kokevat aiheen mielenkiintoiseksi sekä ajankohtaiseksi, halusimme aiheemme liittyvän jollakin tapaa turvallisuuteen ja sen kehittämiseen. Jalkanen on työskennellyt pitkään Keravan vankilassa ja hänellä oli ennakkotieto, että Keravan vankila voisi sopia tutkimuksemme kohteeksi. Alkuperäinen ajatus oli tutkia Keravan vankilan rakenteellista turvallisuutta ja sen vaikutusta vankilaturvallisuuteen. Keskustelimme aiheesta yhdessä vankilan johdon kanssa. He ilmoittivat olevansa riittävän tietoisia laitoksen rakenteellisista epäkohdista ja toivoivat tutkimuksemme kohdistuvan mieluummin henkilökunnan asenteisiin ja toimintatapoihin. Näin päädyimme valitsemaan aiheeksi turvallisuuskulttuurin ja sen kehittämisen.

Inspiraatiota saimme myös VVL:n teettämän ja Suomen Kyselytutkimuksen toteuttaman kyselyn (2021) tuloksista. Selkeästi huolestuttavin kohta tuloksissa oli mielestämme se, että yli 60 prosenttia kyselyyn vastanneista on harkinnut kokonaan poistuvansa alalta. Mikäli tuosta määrästä edes viidesosa oikeasti vaihtaisi alaa, olisi Rikosseuraamuslaitoksella todella hankalaa selviytyä sille asetetuista velvollisuuksista. Rekrytointi alalle on muutenkin ollut haastavaa jo usean vuoden ajan ja tällä hetkellä julkisessakin keskustelussa esiin tulleet ongelmat eivät varmasti tee Rikosseuraamuslaitoksesta yhtään houkuttelevampaa työnantajaa. Koemme, että on tärkeää tuoda päättäjien tietoon vankiloiden henkilökunnan huoli heikentyneestä turvallisuuden tilasta, joka osaltaan johtuu henkilökuntavajeesta. Kuitenkaan julkinen riitely työnantajan kanssa ei välttämättä ainakaan auta henkilökuntavajeeseen, sillä nyt julkisuuteen annetaan ristiriitainen kuva siitä, että halutaan lisää henkilökuntaa, mutta samalla kritisoidaan työnantajaa melkein kaikesta. Jotta tilanteesta päästäisiin etenemään, tulisi VVL:n ja Rikosseuraamuslaitoksen päästä sellaiseen sopimukseen, joka tyydyttäisi kaikkia osapuolia.

Koemme myös itse vankilan työntekijöinä suurta huolta vankiloiden nykyisestä turvallisuustilanteesta ja toivomme, että tämän kyselyn tulosten tultua julkisuuteen, myös Rikosseuraamuslaitoksen johdossa tilanne nähtäisiin todella vakavana. Sillä sitä ennen asioihin ei varmasti tule muutoksia. Tämä oli yksi syy, miksi halusimme tarkemmin tutkia Keravan vankilan turvallisuuskulttuuria.

Saatuamme tutkimusluvan, aloimme suunnitella haastattelujen järjestämistä Keravan vankilassa. Johtaja ilmoitti meille päivät, jolloin haastattelut olisi mahdollista toteuttaa, mutta valitsevan pandemian takia ajankohtaa jouduttiin siirtämään kerran. Sairauspoissaolojen ja työvuoromuutosten takia osa haastateltavista ei ollut paikalla ja heidät korvattiin satunnaisilla

työvuorossa olleilla henkilöillä. Varasimme haastatteluihin aikaa kaksi päivää, mutta saimme kaikki 13 haastattelua suoritettua yhden pitkän päivän aikana. Kun aineisto oli kasassa, se literoitiin ja koodattiin.

Työkokemuksemme vuoksi, ja etenkin Jalkasen Keravan vankilasta omaaman työkokemuksen takia meillä oli tietyt ennakoasenteet ja olettamukset tutkimuksella saatavista tuloksista. Siksi oli tärkeää, ettemme vahingossa johdattele haastateltavia antamaan odottamiamme vastauksia. Koska Jalkanen on työskennellyt Keravan vankilassa ja tuntee henkilöstön, päätimme että johtaja saisi valita meille haastateltavat henkilöt niin, että saamme laajan otannan eri sektoreilta. Martikainen oli päävastuussa haastattelujen suorittamisesta, Jalkasen esittäessä tarkentavia kysymyksiä. Pohdimme, onko järkevää tulosten kannalta, että tutkimuksen tilaaja valitsee haastateltavat henkilöt. Koimme tämän ratkaisun kuitenkin paremmaksi kuin sen, että Jalkanen olisi ollut valitsemassa haastateltavia. Asiaan vaikutti myös aikataulutus, koska Martikainen asuu kolmen tunnin ajomatkan päässä Keravalta. Näin saimme haastattelut hoidettua pienellä vaivalla ja nopealla aikataululla.

Suurin haaste prosessissa on ollut löytää aikaa työn ja perheen keskeltä. Yhteistä aikaa opinnäytetyön tekemiseen on ollut lähes mahdotonta löytää, joten versioita on lähetelty edestakaisin sähköpostissa ja muutamia kertoja vaihdeltu ajatuksia puhelimitse. Aivan loppuvaiheilla järjestimme kaksi päivää yhteistä aikaa niin, että olimme vuorokauden ympäri samassa tilassa työstämässä opinnäytetyötämme julkaisukelpoiseksi.

Opinnäytetyöprosessin läpikäyminen kasvatti ammatillisuuttamme tietyiltä osin melko paljon. Lähtökohtaisesti opinnäytetyössä käsitellyt teemat olivat kummallekin jollain tasolla tuttuja, mutta niihin on joutunut perehtymään huomattavasti syvemmin, varsinkin teorian tiedon osalta. Näin ollen myös ymmärrys ja tietämys esimerkiksi turvallisuuskulttuuria kohtaan on kasvanut reilusti. Olemme myös oppineet paljon uusia työskentelytapoja. Esimerkiksi parityöskentely etänä on ollut kummallekin haastavaa ja uutta mutta samalla myös antoisaa, kun on huomannut, että työ etenee silti. Olemme myös joutuneet miettimään asioita paljon eettisyyden kannalta, mikä on uutta laajuudessaan. Vankilassa tehtävässä työssä eettisyys on koko ajan läsnä, mutta työskentely on niin laeilla ja määräyksillä ohjattua, ettei eettisyyttä sinänsä pohdi koko ajan.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössämme on huomioitu tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus. Meistä kumpikaan ei ole ennen suorittanut vastaavaa tutkimusta, joten jouduimme tarkkaan tutustumaan erilaisiin seikkoihin mitä tutkimuksessa tulee huomioida. Olemme noudattaneet tutkimuseettisiä periaatteita tutkimusta tehdessämme ja perustelleet tekemämme valinnat.

Haastateltavien valikoituminen on ehkä suurin seikka, joka horjuttaa tutkimuksemme luotettavuutta, koska valinnat on suurimmilta osin tehnyt tutkimuksen tilaaja. Toinen tutkimuksen tekijöistä myös tuntee suurimman osan Keravan vankilan henkilökunnasta ja hän on ollut mukana valitsemassa osaa haastateltavista. Jotta haastattelut saatiin sujumaan jouhevasti, tämä oli kuitenkin järkevin ratkaisu, koska jouduimme huomioimaan vallitsevan pandemian aiheuttamat haasteet sekä Martikaisen ajankäytön, koska hän asuu kauempana. Tietenkin olisi ollut mahdollista suorittaa haastattelut myös etäyhteydellä, mutta kokemuksemme perusteella vuoro-vaikutus on heikompaa etäyhteyksin ja se voi heikentää haastattelukokemusta. Etäyhteydet sitovat myös aikataulullisesti tiukemmin, kun nyt pystyimme joustavasti hoitamaan haastattelut paikan päällä ja vaihtelevaan ennalta sovittua järjestystä.

6.3 Tutkimuksen hyödyllisyys sekä jatkotutkimusehdotukset

Tutkimus nosti esiin useita Keravan vankilan turvallisuuskulttuuriin ja sen kehittämiseen vaikuttavia seikkoja. Suurin osa tuloksista olivat turvallisuuskulttuuria heikentäviä ja kehittämisen estäviä tai sitä hankaloittavia asioita. Vankila työympäristönä on sellainen, jossa turvallisuus tulisi olla läsnä jokapäiväisessä toiminnassa ja kaikessa päätöksenteossa. Tutkimuksemme tuloksena voimme sanoa, että Keravan vankilassa tällä hetkellä niin ei ole. Tutkimus osoittaa puutteita perehdytyksen, viestinnän, koulutuksen, yhtenäisten toimintamallien, henkilöstöressurssien ja esimerkillä johtamisen alueilla. Näiden asioiden ollessa riittämättömällä tasolla on myös turvallisuuskulttuuri kokonaisuudessaan puutteellinen ja sillä on suora vaikutus vankilaturvallisuuteen.

Koemme, että tutkimuksessamme esiin nousseet asiat ovat sellaisia, joihin puuttumalla Keravan vankilan turvallisuuskulttuuria saadaan kehitettyä entistä paremmalle tasolle. VVL:n (2021) tilaaman jäsenkyselyn mukaan samanlaisia ongelmia on myös muissa Suomen vankiloissa. Näin ollen tutkimuksemme ja sen tuottamat kehitysideat voisivat olla hyödynnettävissä myös muissa vankiloissa. Oletettavasti suurin osa tuloksista oli sellaisia, mitkä olivat jollain tapaa ennakoitavissa, mutta tutkimus antaa varmasti arvokasta lisätietoa.

Turvallisuuskulttuurin muokkaaminen ei ole asia, joka tapahtuu yhdessä yössä. Se vaatii pitkän prosessin, jonka aikana pyritään muuttamaan vanhat, huonoiksi todetut toimintamallit uusiin, paremmin toimiviin toimintamalleihin. Joissain tapauksissa toimintatavat ovat niin pinttyneitä, että niistä ei edes osata luopua, vaikka haluttaisiinkin. Vankiloissa usein kuulee sanottavan jonkin tietyn toimintamallin kohdalla, että: ”Näin on aina toimittu”. Se on mielestämme virheellinen tapa ajatella asioita varsinkin turvallisuuden kannalta. Vangit muuttuvat, toimintaympäristöt muuttuvat, henkilökunta muuttuu ja teknologia tulee koko ajan suuremmalta osin mukaan vankilassa tehtävään työhön. Näistä syistä johtuen myös toimintamallien tulee muuttua, jotta vankiloissa pystytään tekemään vaikuttavaa lähityötä turvallisesti.

Jatkotutkimusehdotukseksi nostamme esiin perehdyttämisen parantamiseksi ja kehittämiseksi teetetävän perehdytysohjelman. Ohjelman avulla perehdytys saadaan yhdenmukaiseksi niin, että se palvelee paremmin sekä uusia työntekijöitä että perehdyttäjiä. Näin ollen perehdytyksen vastuut tulevat selkeämmiksi ja uuden työntekijän vastuulle ei jää työn oppiminen itsenäisesti. Myllykorpi (2011, 29) on toteuttanut vastaavan ohjelman Riihimäen vankilan henkilökunnalle ja tulosten pohjalta laadittu perehdytyskansio on koettu hyödyllisenä ja perehdytyksen laatua parantavana.

6.4 Kehitysideat

Tutkimuksemme tuloksena voimme tarjota Keravan vankilaan kehitysideoita, joilla voidaan oleellisesti kohentaa turvallisuuskulttuurin nykytilaa. Tutkimuksemme mukaan suurimmat epäkohdat koskevat viestintää, perehdytystä, koulutusta, henkilöstön resursseja, raportointia, toimintatapojen yhtenäistämistä ja esimerkiksi johtamista. Näihin epäkohtiin tarjoamme seuraavaksi joitain kehitysideoita ja ratkaisumalleja.

Ehdotamme Keravan vankilan johdolle viestinnän selkeyttämistä ja vuorovaikutuksellisuuden lisäämistä sen sijaan, että alaspäin viestintä olisi lähinnä sanelua tai ohjeiden ja määräysten antamista. Viestinnän yhtenä haasteena nähdään eri henkilöstöryhmien välinen kuilu, jolloin tiettyjen ryhmien välinen viestintä jää puutteelliseksi. Kuten kappaleessa 3.1 kerroimme, yksi hyvä tapa lisätä viestintää on johdon järjestämät tietoiskut oman alan turvallisuusasioista. Esimerkkinä Keravan vankilassa jo käytössä olevaan torstaipalaveriin voisi liittää osion, jossa johto kertoo muiden vankiloiden poikkeavista tai muuten tärkeistä turvallisuusasioista. Näin saataisiin varmasti keskustelua aikaan turvallisuusasioista ja erilaisia näkemyksiä myös oman laitoksen turvallisuudesta. Ehdotamme ratkaisuna myös johdon määräämää työnkiertoa, jotta eri henkilöstöryhmien tekemä arvokas työ tulee kaikille tutuksi. Mikäli työnkierto koetaan hankalaksi järjestää, ehdotamme sekundääri ratkaisuna muutaman päivän tutustumista toisen työhön. Kun toisen työ tulee tutummaksi ja huomaa kuinka toisen tekemää työtä voi helpottaa parantamalla viestintää uskomme, että näin myös toimitaan.

Kuten aiemmin toimme esiin jatkotutkimusehdotuksissamme, tulisi Keravan vankilaan tuottaa selkeä ja johdonmukainen perehdytysohjelma, jonka tuotoksena syntyy perehdytyskansio. Perehdytyskansioista työntekijä saa itselleen ajankohtaisen tiedon siitä, mitä eri toimipisteiden työnkuvassa tulisi huomioida. Perehdytysprosessi tulisi olla hyvin toteutettu sekä ohjattu ja siihen tulisi olla nimetyt vastuuhenkilöt. Ei välttämättä niin, että yksi henkilö vastaa kaikesta mutta hallinnoi kokonaisuutta ja niin, että eri osa-alueilla voi olla eri vastuuhenkilö.

Koulutus oli sellainen asia, joka tutkimuksessa nousi jatkuvasti esiin. Koulutusten puute oli iso ongelma samoin kuin se, että kun koulutuksia järjestetään, ei niihin pääse työkiireiden vuoksi osallistumaan. Tai henkilökunta ei suostu niihin osallistumaan. Tähän ehdotamme ratkaisuna tiettyjen koulutusten asettamista pakolliseksi koko henkilökunnalle, koulutustarjonnan

lisäämistä ja johdon sitoutumista koulutuksiin osallistumisen mahdollistamiseksi. Laitoksen sisäinen koulutus tulee pystyä järjestämään niin, että se ei syö resursseja työpäivän miehityksestä. Johdon tulee aktiivisesti sopia koulutusajankohdista työvuorosuunnittelun ja kouluttajien kanssa. Vastaavasta järjestelystä on olemassa kokemusta muissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä, kuten esimerkiksi Naarajärven vankilassa.

Resurssit koettiin yhtenä suurimpana tekijänä turvallisuuskulttuuria ja vankilaturvallisuutta heikentävänä tekijänä. Resurssit jakautuivat epätasaisesti eri päiville ja joinain päivinä henkilökunta ei riittänyt edes vankilan perustoimintojen pyörittämiseen. Ehdotamme, että työvuorosuunnittelu palautetaan vankilalle, koska siellä parhaiten tunnistetaan laitoksen erityispiirteistä johtuva, resurssien jakaminen kriittisiin kohtiin. Kokemukset keskitetystä työvuorosuunnittelusta ovat olleet huonoja valtakunnallisestikin (Suomen Kyselytutkimus 2021). Osassa vankiloissa työvuorosuunnittelua ei ole keskitetty alueelle vaan se edelleen tehdään vankilan sisäisenä tehtävänä. Kyseinen ratkaisumalli on perusteltu sillä, että näissä laitoksissa työvuorosuunnittelija osaa parhaiten huomioida päiväkohtaiset erot. Tämä on tarpeen, jotta vankilan päiväjärjestyksen edellyttämät toimet pystytään toteuttamaan työturvallisesti.

Raportointiin ei koettu olevan mitään selkeää ohjeistusta eivätkä työntekijät tieneet, mitä raportoidaan kenellekin ja miten. Ehdotamme raportointimenetelmien yhtenäistämistä ja niihin kouluttautumista niin, että kaikille henkilökunnan jäsenille on selkeää mistä asioista tulee raportoida kenellekin ja millä toteutuksella. Eco-Onlinen (2020) julkaisemassa ja kappaleessa 3.1 esitellyssä, 5 käytännön askelta uudenlaiseen turvallisuuskulttuuriin, mainitaan positiivinen raportointiprosessi, jossa työntekijä palkitaan siitä, että hän raportoi todellisesta turvallisuusuhasta. Tällainen malli toimii ehkä paremmin muissa kuin viranomaisyksiköissä, mutta on mahdollisesti kokeilemisen arvoisen.

Tutkimukseen osallistuneet toivat esiin puutteita vankilan johdon turvallisuuteen liittyvissä päätöksissä ja ajattelumallissa. Haastateltavat kokivat, että johto ei ole kiinnostunut turvallisuuden liittyvistä asioista riittävässä määrin. Osan mielestä johtoa ei kiinnosta turvallisuuteen liittyvät asiat lainkaan. Tästä huolimatta johto nähtiin kuitenkin helposti lähestyttävänä. Jotta henkilökunta saadaan sitoutettua noudattamaan turvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeituksia, tulee vankilan johdon omalla esimerkillään näyttää, että nämä asiat ovat sellaisia, joita tulee noudattaa.

Kehitysideana ehdotamme johdolle turvallisuusjohtamisen koulutusta, jalkautumista työntekijöiden pariin nähdäkseen kuinka päivittäistä työtä tehdään ja tuodakseen henkilökunnalle viestin, että johdossa huomioidaan sekä arvostetaan heidän tekemänsä työtä. Tämä vähentää johdon ja työntekijöiden välistä mahdollista kuilua, jonka osa voi kokea sellaisena, ettei sen vuoksi halua tai uskalla tuoda johdolle mielipiteitään tai kehittämissideoitaan julki.

Kaikki edellä mainitut kohdat ovat sellaisia, jotka ovat omiaan luomaan Keravan vankilaan yhtenäisiä toimintamalleja. Yhtenäiset toimintamallit helpottavat arjessa tehtävää työtä ja vähentävät erilaisten toimintatapojen tai erilaisten sääntöjen tulkitsemisen vuoksi syntyviä mahdollisia konfliktitilanteita vankien ja henkilökunnan välillä. Myös henkilökunnan välille voi syntyä erimielisyyksiä, kun toinen tekee työn eri tavalla kuin toinen. Kun toimintatavat ovat kaikille selkeät, on vankien kohtelukin tasapuolisempaa ja hekin tietävät henkilökunnan toimivan tietyllä tavalla huolimatta siitä, mitä kysyy tai keneltä kysyy. Toimintatapojen selkeyttämiseksi tarvitaan myös siihen mahdollisesti liittyvien uusien toimintatapojen jalkauttaminen. Tässä vastuu tulee olla johdolla ja esimiehillä ja heidän tulee varmistua siitä, että toimintatavat ovat kaikille varmasti selkeät.

Lähteet

Painetut

Clarke, S. 2003. The contemporary workforce - Implications for organizational safety culture. *Personnel Review* 32.

Drake, D. 2008. *Staff and Order in Prisons. Understanding Prison Staff.* Willan Publishing.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. *Tutkimushaastattelu- teemahaastattelun teoria ja käytäntö.* Helsinki. Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. *Tutki ja kirjoita.* 11. painos. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2014. *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä - Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihevaiheelta.* Suomen yliopistopaino Oy - Juvenes print.

Lanne, M. 2007. *Yhteistyö turvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa.* VTT Publications 632. Espoo: VTT.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. *Ammattina sosionomi.* Helsinki. WSOYpro Oy.

Paasonen, J. 2021. *Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2021. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuden ja valvontatyön ulkoinen arviointi.* Rikosseuraamuslaitos.

Paasonen, J., Huuromonen, T. & Paasonen, L. 2012. *Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen.* Helsinki: Tietosanoma.

Reiman, T. & Oedewald P. 2008. *Turvallisuuskriittiset organisaatiot. Onnettomuudet, kulttuuri ja johtaminen.* Helsinki: Edita.

Rikosseuraamuslaitos. 2017. *Yhdistyneiden kansakuntien vankeinhoidon vähimmäissäännöt - Nelson Mandela -säännöt.* Rikosseuraamuslaitos.

Waitinen, M. 2011. *Turvallinen koulu? Helsingiläisten peruskoulujen turvallisuuskulttuurista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.* Helsingin yliopisto. Tutkimuksia 334. Väitöskirja.

Sähköiset

Arene (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ry). 2019. *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset.* Viitattu 18.4.2021. <https://www.arene.fi/wp->

content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-
JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUK-
SET%202020.pdf?t=1578480382

EcoOnline. 2020. 5 käytännön askelta uudenlaiseen turvallisuuskulttuuriin. Viitattu 17.4.2021. https://www.econline.fi/blogi/turvallisuuskulttuuri?utm_term=turvallisuuskulttuuri&utm_campaign=Fl+++Occupational+safety&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=7906758130&hsa_cam=9906855824&hsa_grp=101746619915&hsa_ad=497937722143&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-354511301714&hsa_kw=turvallisuuskulttuuri&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=CjwKCAjwjuqDBhAGEi-wAdX2cj4qYur_HbJXX8Pbs3Lc3t72o8jkPL9CJMNi-hUVtj0Mf4L1_TVLfzRoClccQAvD_BwE

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016. Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli. Viitattu 28.9.2021. https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus_2016.pdf

Kajander, H. 2018. The Dilemma of Implementing Interactive Work in the Finnish Prison Service. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 4.11.2021. https://www.researchgate.net/publication/339933584_Heidi_Kajander_THE_DILEMMA_OF_IMPLEMENTING_INTERACTIVE_WORK_IN_THE_FINNISH_PRISON_SERVICE_Rikosseuraamusalan_koulutuskeskus_Acta_Poenologica_1_2018

Myllykorpi, T. 2011. Perehdytysohjelma Riihimäen vankilan henkilöstölle. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.9.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37825/Perehdytysohjelma%20Riihimaen%20vankilan%20henkilostolle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ojanperä, K & Ranta, A. 2019. Asenne ratkaisee- yhdessä teemme työpaikoistamme turvallisia. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 29.9.2021. https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/asenne_ratkaisee_-_yhdessa_teemme_tyopaikoistamme_turvallisia!.8944.blog#f8340f44

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. 2019. Rikosseuraamusalan koulutus. Viitattu 22.2.2021. https://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/rikosseuraamusalantutkinto.html

Rikosseuraamuslaitos. 2020a. Arvot ja strategia. Viitattu 22.2.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020b. Työ ja koulutus. Viitattu 22.2.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tyojakoulutus.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020c. Täytäntöönpanoyksikkö. Viitattu 22.2.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/verkstallighetsenheten0.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020d. Yhdyskuntaseuraamukset. Viitattu 22.2.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020e. Vankilat. Viitattu 22.2.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020f. Keravan vankila. Viitattu 21.3.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/keravanvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019a. Organisaatio. Viitattu 22.2.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019b. Arviointikeskukset. Viitattu 22.2.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/vankeusrangaistukseentuomittujensijoittelujasiirtaminen/arviointikeskukset.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019c. Yhdyskuntaseuraamustoimistot. Viitattu 22.2.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019d. Vankeusrangaistukseen tuomittujen sijoittelu ja siirtäminen. Viitattu 24.3.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/vankeusrangaistukseentuomittujensijoittelujasiirtaminen.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019e. Työtehtävät. Viitattu 28.9.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tyojakoulutus/laajaaosaamista.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019f. Töissä Risessä. Viitattu 28.9.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tyojakoulutus.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2015. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset. Viitattu 24.3.2021. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisumuut/0D1bMQzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2012. Menettely Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöön kohdistuvissa uhkatilanteissa. Ei saatavilla. Julkisuuslain 621/1999, 24.1 §:n nojalla luottamukselliseksi luokiteltu.

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna. 2006a. KvaliMOTV- litterointi. Viitattu 18.4.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna. 2006b. KvaliMOTV- koodaus. Viitattu 18.4.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna. 2006c. KvaliMOTV- sisällönanalyysi. Viitattu 4.10.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html

Suomen Kyselytutkimus. 2021. Vankilavirkailijain liitto VVL. Jäsenkysely 2021. Viitattu 13.4.2021. <https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00750/0c995c35-49f0-4fca-b478-acce7c01b331.pdf>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 18.4.2021. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työsuojelurahasto. 2012. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen, jossa henkilöstön merkitys turvallisuuden toteuttajana korostuu. Viitattu 11.4.2021. <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/turvallisuuskulttuurin-kehittaminen-jossa-henkiloston-merkitys-turvallisuuden-toteuttajana-korostuu/>

Työturvallisuuskeskus. 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon: 10 keskeistä keinoa. Viitattu 29.9.2021. https://ttk.fi/files/4998/tyoturvallisuuden_perusasiat_kuntoon_netti.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 11.9.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

United Nations Office on Drugs and Crime. 2015. Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence. United Nations. New York. Viitattu 4.11.2021. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UNODC_Handbook_on_Dynamic_Security_and_Prison_Intelligence.pdf

Ylisassi, H., Seppänen, L., Uusitalo, H., Kalavainen, S. & Piispanen, P. 2016. Aktiivinen lähityö. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2/2016. Viitattu 24.3.2021. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/qmR5zNYVd/RISE_2_2016_Aktiivoiva_lahityo_WEB.pdf

Julkaisemattomat

Anonyymi 1. 2020. Keravan vankilan työntekijän haastattelu 21.2.2020. Kerava.

Anonyymi 2. 2020. Keravan vankilan työntekijän haastattelu 23.4.2020. Kerava

Saukko, M. 2021. Puhelinkeskustelu. Viitattu 30.9.2021.

Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartta 2020-2023 (Rikosseuraamuslaitos 2020a)....	9
Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen yleisimmät ammattinimikkeet	10
Kuvio 3: Opinnäytetyöprosessin aikataulu.....	24

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupahakemus	56
Liite 2: Tutkimuslupapäätös	58
Liite 3: Teemahaastattelurunko	60
Liite 4: Saatekirje	62
Liite 5: Aineistolähtöinen sisällönanalyysitaulukko	63

Liite 1: Tutkimuslupahakemus


Nimi: Iiro Martikainen	
Tehtävä/virka-asema/oppiarvo: vartija, Naarajärven vankila	
Osoite: Naarajärventie 1085, 77380 Kantala	
Puhelinnumero: 0500 153 499	
Sähköposti: iiro.martikainen@student.laurea.fi	
Päiväys: 15.4.2021	
Työn [tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] tekijä/t:	Tuukka Jalkanen ja Iiro Martikainen
Koulutusohjelma/korkeakoulu/yliopisto:	Sosionomi, rikosseuraamusala, Laurea ammattikorkeakoulu
Toimipiste:	Tikkurilan kampus
[tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:	Antti Hamari, yliopettaja, Rikosseuraamusalan koulutuskeskus
Työn/tutkimuksen nimi:	Turvallisuuskulttuuri ja sen kehittäminen Keravan vankilassa
Tavoitteet/ tutkimusongelma:	Opinnäytetyömme tarkoitus on kartoittaa Keravan uudessa vankilassa vallitsevaa turvallisuuskulttuurin tilannetta ja tarjota työkaluja sen kehittämiseksi nykyistä parempaan suuntaan. Tarkoituksena on selvittää, kuinka henkilökunta kokee turvallisuuden toteutuvan Keravalla ja voivatko he omasta mielestään vaikuttaa siihen omalla työpäöksellään ja työskentelytavoillaan.

<p>Tarvittavien tietojen / aineiston määrittely:</p> <p>Tarkka rajaus mitä tietoja tarvitaan, missä tiedostomuodossa ne tarvitaan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvan hakijoille:</p>	<p>Teoriapohjamme koostuu aiemmasta tutkimusmateriaalista ja kirjallisista lähteistä. Tutkimusaineiston keräämme haastattelemalla Keravan vankilan henkilökuntaa (n=12-15). Opinnäytetyön tekijät suorittavat itse haastattelut teemahaastattelun muodossa. Haastattelussa noudatetaan Laurean eettisiä tutkimusohjeita sekä huolehditaan siitä, että haastateltavien anonymiteetti säilyy.</p>		
<p>Aikataulu (noin kahden kuukauden tarkkuudella):</p>	<p>Opinnäytetyön teko on aloitettu tammikuussa 2021. Haastattelut suoritetaan kesäkuussa 2021 ja valmis työ on tarkoitus palauttaa lokakuussa 2021.</p>		
<p>Liitteet (edellytetään: tutkimussuunnitelma, kyselylomake, teemahaastattelurunko jne.):</p>	<p>Liitteenä opinnäytetyön suunnitelma sekä teemahaastattelurunko.</p>		
<p>Päätöksentekijä täyttää Laureassa</p>	<p>Tutkimuslupa myönnetään</p>		<p>Tutkimuslupaa ei myönnetä</p>
<p>Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä</p>	<p>Perusteet</p>		

Liite 2: Tutkimuslupapäätös

Nimi: Iiro Martikainen	
Tehtävä/virka-asema/oppiarvo: vartija, Naarajärven vankila	
Osoite: Naarajärventie 1085, 77380 Kantala	
Puhelinnumero: 0500 153 499	
Sähköposti: iiro.martikainen@student.laurea.fi	
Päiväys: 15.4.2021	
Työn [tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] tekijät:	Tuukka Jalonen ja Iiro Martikainen
Koulutusohjelma/ korkeakoulu/ yliopisto:	Sosionomi, rikosseuraamusala, Laurea ammattikorkeakoulu
Toimipiste:	Tikkurilan kampus
[tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:	Antti Hamari, yliopettaja, Rikosseuraamusalan koulutuskeskus
Työn/tutkimuksen nimi:	Keravan vankilan turvallisuuskulttuuri ja sen kehittäminen

<p>Tavoitteet/ tutkimusongelma:</p>	<p>Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää Keravan vankilan turvallisuuskulttuurin nykyinen taso ja kuinka sitä voitaisiin kehittää. Turvallisuuskulttuurin ollessa riittävän hyvällä tasolla, on sillä suora vaikutus myös vankilaturvallisuuden hyvään tasoon. Keravan vankila on muuttanut uusiin tiloihin ja siellä on aloitettu täysin uudenlainen vankilakonsepti, joten toimintatavat eivät vielä ole yhtenäisiä. Tähän haluamme tarjota mahdollisia ratkaisuja.</p>
<p>Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely:</p> <p>Tarkka rajaus mitä tietoja tarvitaan, missä tiedostomuodossa ne tarvitaan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvan hakijoille:</p>	<p>Teoriapohjamme koostuu aiemmasta tutkimusmateriaalista ja kirjallisista lähteistä. Tutkimusaineiston keräämme haastattelemalla Keravan vankilan henkilökuntaa (n=12-15). Opinnäytetyön tekijät suorittavat itse haastattelut teemahaastattelun muodossa. Haastattelussa noudatetaan Laurean eettisiä tutkimusohjeita sekä huolehditaan siitä, että haastateltavien anonymiteetti säilyy.</p>
<p>Aikataulu (noin kahden kuukauden tarkkuudella):</p>	<p>Opinnäytetyön teko on aloitettu tammikuussa 2021. Haastattelut olisi tarkoitus aloittaa kesäkuun 2021 alussa.</p>

<p>Liitteet (edellytetään tutkimussuunnitelma, kyselylomake, teemahaastattelurunko jne.):</p>	<p>Liitteenä opinnäytetyön suunnitelma sekä teemahaastattelurunko</p>		
<p>Päätöksentekijä täyttää Laureassa</p>	<p>Tutkimuslupa myönnetään</p>	<p>X</p>	<p>Tutkimuslupaa ei myönnetä</p>
<p>Perusteet</p>			
<p>Päätöksentekijän nimi ja päivämäärä</p>	<p>11.6.2021  Minna Saukko johtaja</p>		

Liite 3: Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

1. Ikä
2. Sukupuoli
3. Toimenkuva Keravan vankilassa
4. Koulutustausta
5. Työkokemus Rikosseuraamuslaitoksella ja Keravan vankilassa?

Turvallisuuskulttuurin nykytilanteen kartoittaminen

1. Minkälainen on Keravan vankilan turvallisuuskulttuuri?
2. Mitkä asiat ovat sellaisia, jotka vaikuttavat negatiivisesti Keravan vankilan turvallisuustilanteeseen? Entä positiivisesti?
3. Mitä ajattelet työnantajan (Rise) tarjoamista resursseista turvallisuuden ylläpitämiseen tai sen kehittämiseen?
4. Viestintä on yksi keskeisimmistä turvallisuuteen vaikuttavista asioista. Kuinka koet viestinnän tason Keravan vankilassa? Tavoittaako viestintä kaikki henkilöstöryhmät- ja tasot?
5. Miten työntekijöitä kuunnellaan turvallisuuteen liittyvissä asioissa?
6. Mihin suuntaan Keravan vankilan turvallisuuskulttuuri on muuttunut viimeisen viiden vuoden aikana? Osaatko sanoa syitä tälle?
7. Minkälainen perehdytyksen taso on Keravalla?
8. Minkälainen raportointiprosessi Keravalla on käytössä liittyen turvallisuuteen vaikuttaviin tekijöihin? Tulevatko työntekijän raportoimat turvallisuutta uhkaavat tekijät kaikkien tietoon vai jääkö tämä tieto ”piiloon”?

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen

1. Mitä mielestäsi tulisi tehdä, jotta Keravan vankilan turvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää entisestään?
2. Kuinka koko henkilökunta saataisiin sitoutettua noudattamaan yhteisiä turvallisuuslinjauksia?
3. Koetko, että työntekijät pystyvät itse vaikuttamaan Keravan vankilan turvallisuuskulttuurin kehittämiseen?
4. Miten ja millaisella koulutuksella turvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää?

Liite 4: Saatekirje

Arvoisa Keravan vankilan työntekijä,

Olemme Laurean ammattikorkeakoulun opiskelijoita, opiskelemme Rikosseuraamusalan sosio-
nomeiksi Tikkurilan kampuksella. Teemme opinnäytetyötä yhteistyössä Keravan vankilan
kanssa, joka toimii myös tutkimuksemme tilaajana.

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää Keravan vankilan turvallisuuskulttuurin nykytilanne ja
kuinka sitä voitaisiin kehittää. Etsimme tutkimuksessa vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1 Millainen on vallitseva turvallisuuskulttuuri Keravan vankilassa?
- 2 Mitkä asiat vaikuttavat nykyiseen turvallisuuskulttuurin tilaan?
- 3 Kuinka Keravan vankilan turvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää?

Tavoitteenamme on selvittää henkilökunnan tämänhetkinen näkemys Keravan vankilan turval-
lisuuskulttuurista ja saada ajatuksia, kuinka sitä voitaisiin kehittää. Tulosten avulla pyrimme
antamaan kehittämis ehdotuksia turvallisuuden kokonaisvaltaiseksi kehittämiseksi niin, että jo-
kaisen tutkimukseen osallistuneen havainnot ja tulkinnat tulisivat mahdollisimman tehokkaasti
hyödynnetyiksi. Toivomme, että tutkimuksen tuloksia pystyttäisiin hyödyntämään Keravan van-
kilassa.

Vastaaminen opinnäytetyömme haastatteluun on vapaaehtoista ja se tapahtuu anonymisti,
eikä vastauksista voi päätellä henkilöllisyyttäsi. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja
tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä tutkimusta varten. Kaikki tutkimusaineisto hävite-
tään tutkimuksen valmistuttua.

Haastatteluun varataan aikaa noin yksi tunti. Haastattelua varten on valmis kysymysrunko,
jonka pohjalta haastattelu tapahtuu. Tilanne on vuoropuhelutyylinen ja haastattelut nauhoite-
taan, jotta saamme varmasti kaiken oleellisen tiedon kerättyä aineistoomme. Nauhoitusmate-
riaali hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimus valmistuu lokakuussa 2021 ja on sen jälkeen luettavissa Theseus-julkaisuarkistosta.
Tutkimus toimitetaan myös Keravan vankilalle.

Jos teillä on kysyttävää tutkimukseemme liittyen, voitte olla yhteydessä sähköpostitse:

tuukka.jalkanen@student.laurea.fi tai iiro.martikainen@student.laurea.fi

Kiitos osallistumisesta!

Terveisin: Tuukka Jalkanen ja Iiro Martikainen

Liite 5: Aineistolähtöinen sisällönanalyysitaulukko

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Päälouokka
ehkä semmonen uusien perehdyttäminen, sitä vois olla enemmän ja siihen vois olla ihan sellainen tiukka ote	Vois olla enemmän perehdytystä ja tiukalla otteella	Perehdytys ei ole riittävä	Perehdytyksen taso on huono
kun tulín ekaa kertaa töihí ni istuin päivytyksee ja mulle sanotti et pyöri vaa ton (vartijan nimi) mukana	Ekana työpäivänä käskettiin vaan pyöriä muiden mukana	Perehdytys ei ole kenenkään vastuulla	Perehdytyksen taso on hyvä
se (perehdytys) on kyllä viime aikoina ollu vähä heikoissa kanteissa. siin pitäs olla enemmän aikaa ja se on aika aikaa vievää hommaa ja se pitäs tehdä kunnolla	Viime aikoina heikkoa, pitäs olla enemmän aikaa ja tehdä kunnolla	Perehdytys on riittävällä tasolla	
pitäs panostaa perehdytykseen, eihän meillä ole perehdytystä. ois 100% kehitys kun olis edes pieni perehdytys	Pitää panostaa perehdytykseen, koska nyt ei ole		
tää on iso turvallisuusriski meillä, et meillä ei ole nimettyjä koulutettuja perehdyttäjiä	Nimettyjen perehdyttäjien puuttuminen on turvallisuusriski		
ohjauspuolen perehdytyksessä on paljon parannettavaa, ei riitä et perehdytetään vaan työtehtäviin	Ohjauspuolen perehdytyksessä on		

vaan pitäs käydä myös ne turvallisuuspuolen asiat	parannettavaa ja siinä tulee keskittyä myös turvallisuuspuolen asioihin
mä olin ollu reilun viikon talossa kun mulla käyti sellane turvallisuusperehdytys suullisesti. aika moni mun työtehtäviin liittyvä asia on neuvottu sullei et "ne löytyy tiimeristä". kun tulin tänne niin ei ollu mitään selasta kartotusta niinku, et missä asioissa mä tarviisin perehdytystä. neuvoa kysyttäessä sanottiin et kato tiimeristä, mut en mä ees tienny mistä se löytyy. ylipäänsä et ois joku perehdytyspaketti, mihin vois sit aina tarvittaessa palata	Turvallisuusperehdytys tehtiin suullisesti ja neuvomalla, että asiat löytyy Tiimeristä. Perehdytyksen tarvetta ei kartoitettu. Perehdytyspaketti olis hyvä
meillä oli hyvä perehdytys kun tää laitos avattiin. sen jälkeen ei oo ollukaan juurikaan mitään	Perehdytys oli hyvä alussa, nyt puuttuu
perehdytystä ei ole ollenkaan, vartijat tossa oman toimensa ohella yrittävät perehdyttää uusia	Perehdytys puuttuu, vartijat oman työn ohella tekevät
ois toivomus et ois parempi perehdytys, esimerkiks et uus työntekijä ois yhdessä pisteessä aina pari päivää opettelemassa	Toive paremmasta perehdytyksestä,

	esimerkiksi työpisteit- tän pari päi- vää
<p>jossai kohtaa tuntu et perehdytystä ei oo ollenkaa. ku tulee joku kesävirtija tai sijainen ni se hyppää tonne kättelemään mitä muut tekee. jos henkilö ei ite oo aktiivinen ni voi olla vaikeeta se sisälle pääseminen ja oppiminen</p>	<p>Tuntuu, että perehdytystä ei ollenkaan. Uudet työntekijät ohjataan kättelemään muiden tekemisiä. Jos ei itse ole aktiivinen, on oppiminen vaikeaa</p>
<p>perehdytys on sellasta aika sekavaa. vois olla toimivampaa, kun siitä ei oo vaan yks ihminen vastuussa vaan eri päivinä eri ihmiset on vastuussa. katottas eka vähä mite hommat toimii, ettei esimerkiks uutta tyyppiä laiteta suoraan narikkaan ottamaan vankia vastaan kun ei oo mitään kokemusta vankilasta. vois lähtee ihan sielt perustasoista et millainen vankila on työympäristönä</p>	<p>Perehdytys ei ole toimivaa, koska kukaan ei ole vastuussa. Katottais, että uutta tyyppiä ei heti laiteta vaati-vaan työhön</p>
<p>hyvä, nopeesti on opetettu. On perehdytetty ihan juurta jaksain.</p>	<p>Perehdytys on hyvä ja perusteellinen</p>