



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Lähityötä kehittämässä

- vankilan valvontahenkilökunnan näkemyksiä lähityöstä ja sen kehittämisestä

Laurila, Timo



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Laurea-ammattikorkeakoulu

Lähityötä kehittämässä
- vankilan valvontahenkilökunnan näkemyksiä lähityöstä
ja sen kehittämisestä

Timo Laurila
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Marraskuu 2018

Timo Laurila

**Lähityötä kehittämässä
-vankilan valvontahenkilökunnan näkemyksiä lähityöstä ja sen kehittämisestä**

Vuosi

2018

Sivumäärä

62 + 3

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Riihimäen vankilan valvontahenkilöstön näkemyksiä lähityöstä, sen käytännöistä ja kehittämistarpeista sekä tuoda esille henkilöstöllä olevaa lähityötä koskevaa hiljaista tietoa. Tavoitteena oli selkeyttää kuvaa Riihimäen vankilan valvontahenkilöstön tekemästä lähityöstä sekä osallistaa vartijoita ja rikosseuraamusesimiehiä oman työnsä kehittämiseen. Opinnäytetyöni aihe nousi työelämän konkreettisesta tarpeesta. Laajemmin opinnäytetyöni kiinnittyy yhteiskunnalliseen keskusteluun, jota käydään vankien yhteiskuntaan integroitumisesta sekä uusintarikollisuuden ehkäisystä.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa kuvataan Rikosseuraamuslaitos toimintaympäristönä, tarkastellaan Rikosseuraamuslaitoksessa tehtävää lähityötä eri näkökulmista ja tuodaan esiin myös julkisorganisaation kehittämisen periaatteita. Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena ja siinä on sovellettu BIKVA-malliin perustuvaa ajatusta eri tasoilta kerättävästä tiedosta. Aineisto on kerätty teemahaastattelun avulla. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kolmella eri tasolla (vartijat, rikosseuraamusesimiehet ja johto). Aineiston analyysi toteutettiin sisällönanalyysin avulla.

Tuloksissa nousee esille, että yhteinen ymmärrys *lähityö*-termin sisällöstä puuttuu. Valvontahenkilökunta määrittelee lähityön olevan vuorovaikutusta, ohjausta ja sujuvan arjen varmistamista, turvallisuuden takaamista sekä muutoksen mahdollistamista. Lähityön mahdollisuudet, rajoitteet ja vaikutukset jakautuvat tulosten mukaan kolmeen eri tasoon, jotka ovat yhteiskunta, laitos ja yksilö. Lähityön kehittämisen osalta tulokset osoittavat, että kehittämisen tulee lähteä liikkeelle yhteisen ymmärryksen rakentamisesta, jonka pohjalta voidaan lähteä yhdessä kehittämään lähityötä. Kehittämistyön onnistuminen vaatii kokemusta osallisuudesta.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että yhteistä ymmärrystä lähityön tavoitteista, muodoista ja vastuista tulisi täsmentää. Huomioon on otettava se, että korkeimman turvallisuusluokituksen vankilassa tehtävällä lähityöllä on omat erityispiirteensä, jotka on tärkeä tunnistaa. Lähityöllä todettiin olevan keskeinen merkitys erityisesti dynaamisen laitosturvallisuuden näkökulmasta. Turvallisuuden nähtiin toimivan myös kuntoutuksen mahdollistajana. Tämän ajattelun kautta on mahdollisuus tuoda kuntoutusta ja valvontaa aikaisempaa lähemmäksi toisiaan.

Timo Laurila

**Developing outreach work
-the views of prison control staff**

Year	2018	Pages	62 + 3
------	------	-------	--------

The purpose of this Bachelor's thesis was to find out the supervising officers in Riihimäki prison's views about outreach work and also to establish its the tacit knowledge in practice. The aim was to clarify the supervising officers' perceptions of outreach work and to involve guards and Senior Criminal Sanctions Officials in the development of their own work. More broadly, the thesis focused on the social debate on the integration of prisoners into society and on the prevention of reoffending.

The theoretical part of this thesis includes a review of the criminal sanctions field, outreach work in the Criminal Sanctions Agency and development of work in public organizations. The thesis was carried out as a qualitative study. Themed interviews were utilized and information was collected on different levels according to the BIKVA-model. The interviews were conducted as individual interviews on three different levels (guards, crime scene officers and management). The analysis was carried out with content analysis.

In the results, it emerged that a common understanding of the content of the concept outreach work was lacking. The supervisory staff defined outreach work as interaction, guidance and ensuring a smooth everyday life, ensuring security and allowing change. The possibilities, constraints and impacts of outreach work were divided into three different levels which were society, institution and the individual. In regards to the development of the outreach work, the results show that the development should start from building a common understanding of outreach work. Based on that, joint efforts can be made to develop outreach work. The success of the development work requires experience of involvement.

As a conclusion, it can be stated that a common understanding of the objectives, forms and responsibilities of outreach work should be clarified. It's also important to understand that the highest security level prisons have their own special features. Outreach work was found to be important especially from the point of view of dynamic security. Security was also seen to work as an enabler for rehabilitation. In this way, there is a chance to bring rehabilitation and control closer to each other.

Keywords: Rehabilitation, Criminal Sanctions Agency, security, prisons

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Rikosseuraamuslaitos toimintaympäristönä	7
2.1	Organisaatio	7
2.2	Tehtävä ja tavoitteet	9
2.3	Riihimäen vankila	10
2.4	Ohjelmatoiminnan ja lähityön kehittäminen	12
3	Lähityö Rikosseuraamuslaitoksessa	14
3.1	Lähityön määrittelyä	14
3.2	Lähityö valvontahenkilöstön ammattitaitona	17
3.3	Julkisorganisaatioiden kehittäminen ja osallisuus	20
4	Tutkimusasetelma	22
4.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus	22
4.2	Opinnäytetyön toteutus	22
4.3	BIKVA-malli ja aineiston keruu	23
4.4	Aineiston analyysi	26
4.5	Eettisyys ja luotettavuus	27
5	Tulokset	28
5.1	Taustatiedot	29
5.2	Lähityö valvontahenkilökunnan määrittelemänä	29
5.3	Lähityön rajoitteet, mahdollisuudet ja vaikutukset	32
5.3.1	Rajoitteet	32
5.3.2	Mahdollisuudet	35
5.3.3	Vaikutukset	38
5.4	Lähityön kehittäminen	40
6	Johtopäätökset	43
6.1	Lähityö valvontahenkilökunnan arjessa	43
6.2	Lähityö - mahdotonta vai mahdollista?	46
6.3	Lähityön erityispiirteet korkeimman turvallisuusluokituksen vankilassa	48
6.4	Lähityön tulevaisuus	50
6.5	Johdon näkökulma	52
7	Pohdinta	53
7.1	Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen pohdinta	53
7.2	Ideoita kehittämiseen ja jatkotutkimukseen	55
	Lähteet	57
	Kuviot	61
	Liitteet	62

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vankilan valvontahenkilöstön näkemyksiä olemassa olevista lähityön käytännöistä ja kehittämistarpeista sekä tuoda esille henkilöstöllä olevaa lähityötä koskevaa hiljaista tietoa. Tilaaajan näkökulmasta opinnäytetyön tavoitteena oli selkeyttää kuvaa Riihimäen vankilan valvontahenkilöstön tekemästä lähityöstä sekä osallistaa vartijoita ja rikosseuraamusesimiehiä oman työnsä kehittämiseen. Lähityö ja sen kehittäminen on ajankohtainen aihe. Se on kirjattu myös osaksi Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa vuosille 2016–2019. Lähityön tavoitteiksi strategiassa on nostettu vuorovaikutuksellisen lähityön lisääminen henkilökunnan ja vankien välillä, vankitoimintojen lisääminen ja lähityötä tekevän henkilöstön toimenkuvien laajentaminen. (Rikosseuraamuslaitos 2016a.)

Opinnäytetyöni aihe nousi työelämän konkreettisesta tarpeesta ja liittyy tiiviisti arjen työhön. Opinnäytetyöni taustalla ovat Rikosseuraamuslaitoksen linjaukset ja lähityöhankkeet, mutta tämän opinnäytetyön keskiössä on erityisesti Riihimäen vankilassa tehtävä lähityö ja sen kehittäminen. Laajemmin opinnäytetyöni kiinnittyy yhteiskunnalliseen keskusteluun, jota käydään vankien yhteiskuntaan integroitumisesta sekä uusintarikollisuuden ehkäisystä. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan myös tarkastella laajemmassa kontekstissa suhteessa julkisorganisaation kehittämishankkeiden vaikuttavuuteen sekä uudistusten jalkauttamisen keinoihin tulevaisuudessa. (Rikosseuraamuslaitos 2011, 9-11; Rikosseuraamuslaitos 2016c.)

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys luo pohjan tutkimukselliselle osuudelle. Teoreettisessa tarkastelussa esitellään Rikosseuraamuslaitos toimintaympäristönä, syvennyttään lähityöhön eri näkökulmista ja tuodaan esille julkisorganisaatioiden kehittämisen periaatteita. Tutkimuksellinen osuus on kvalitatiivinen ja siinä on hyödynnetty BIKVA-malliin perustuvaa ajatusta eri tasoilta kerättävästä tiedosta. Aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla.

Opinnäytetyön tekijänä näen tärkeimpänä sen, että tämän opinnäytetyön avulla voitaisiin nostaa esille vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten kehittämisasiat ja lähityön haasteet siten, että niitä voidaan kehittää edelleen ja viedä eteenpäin käytännön toiminnassa. Toivon, että tämä opinnäytetyö vahvistaa omalta osaltaan henkilökunnasta lähtöisin olevaa toiminnan kehittämistä.

2 Rikosseuraamuslaitos toimintaympäristönä

Rikosseuraamuslaitos (RISE) toimii lähityön ja samalla tämän opinnäytetyön toimintaympäristönä. Seuraavassa esittelen Rikosseuraamuslaitoksen organisaation eri tasot sekä RISE:n tehtävät ja tavoitteet. Esittelen myös tarkemmin Riihimäen vankilan, jonka lähityön kehittämisen tueksi tämä opinnäytetyö on tehty. Tarkasteluun otetaan myös rikosseuraamuslaitoksen kehittäminen niin ohjelmatoiminnan kuin lähityön näkökulmista.

2.1 Organisaatio

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio koostuu keskushallintoyksiköstä, kolmesta alueellisesta yksiköstä sekä täytäntöönpanoyksiköstä. Alueelliset yksiköt muodostuvat aluekeskuksista, arviointikeskuksista ja rikosseuraamuskeskuksista, jotka pitävät sisällään vankiloita ja yhdyskuntaseuraamustoimistoja. Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiokaavio on esitelty kuviossa 1. Rikosseuraamuslaitoksella työskentelee noin 2700 virkamiestä erilaisissa valvonta-, ohjaus-, asiantuntija- ja esimiestehtävissä.

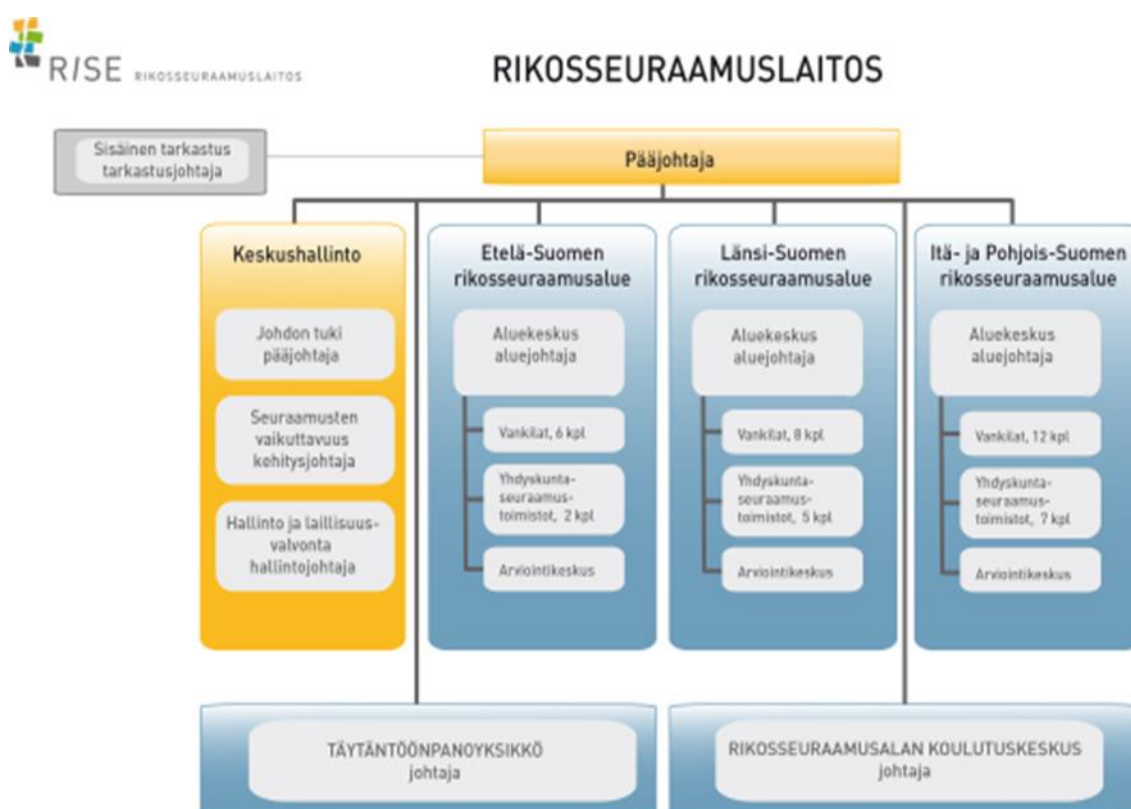
Rikosseuraamuslaitosta johtaa pääjohtaja. Hänen tehtävänä on vahvistaa rikosseuraamuslaitoksen ja keskushallintoyksikön työjärjestykset sekä toimia rikosseuraamuslaitoksen johtoryhmän puheenjohtajana. Pääjohtaja päättää valtakunnallisten hankkeiden, kehittämistehtävien ja laadun ylläpitämistä seuraavien työryhmien nimittämisestä. Pääjohtajan ratkaisuvallan kuuluvat sellaiset Rikosseuraamuslaitosta koskevat asiat, joita ei ole säädetty tai työjärjestyksessä määrätty muiden virkamiesten ratkaistavaksi. Pääjohtaja voi yksittäistapauksissa ottaa ratkaisuvallan itselleen asioissa, joiden ratkaisu on uskottu laissa muulle rikosseuraamuslaitoksen virkamiehelle. (Rikosseuraamuslaitos 2016d, 3; Rikosseuraamuslaitos 2017a, Vankeuslaki 2005/767.)

Rikosseuraamuslaitoksen johtoryhmän tehtävänä on käsitellä koko laitosta koskevien strategioiden linjaukset, hallinnon alaa ohjaavat suunnitelmat ja näiden toteuttamiseen käytettävät voimavarakehykset. Johtoryhmä arvioi toiminnan tuloksellisuutta ja käsittelee hallinnonalan tärkeäksi ja periaatteelliseksi katsomansa asiat. Johtoryhmän kokoonpanoon kuuluvat kaikkien yksiköiden johtajat, ylijohdaja sekä viestintäpäällikkö. (Rikosseuraamuslaitos 2016d, 4.)

Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinto (KEHA) koostuu neljästä yksiköstä, joita ovat johdon tuki, toiminnan kehitys ja laatu, hallinto sekä talous ja sisäinen tarkastus. RISE:n alaisuudessa toimii myös kaksi valtakunnallisista yksikköä, jotka ovat täytäntöönpanoyksikkö ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Täytäntöönpanoyksikön tehtävä on rangaistusten muodollinen toimeenpano ja tutkintavankeuden hallinnollinen täytäntöönpano. Yksikkö vastaa rangaistusai- kana päätösten tekemisestä. Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskuksen tehtävänä on toteuttaa rikosseuraamusalaan liittyvää tutkintokoulutusta ja ammatillista täydennyskoulutusta sekä

osallistua työelämän kehittämiseen. (Laki rikosseuraamuslaitoksesta 2009/953; Rikosseuraamuslaitos 2016d, 4; Rikosseuraamuslaitos 2017a.)

Suomi on jaettu kolmeen rikosseuraamusalueeseen, jotka ovat itä-pohjoinen rikosseuraamusalue (IPRA), läntinen rikosseuraamusalue (LSRA) ja eteläinen rikosseuraamusalue (ESRA). Rikosseuraamusalueet koostuvat vankiloista, yhdyskuntaseuraamustoimistoista, arviointikeskuksista ja muista rangaistusten toimeenpanevista yksiköistä. Jokaisella rikosseuraamusalueella on johtaja, jonka tehtävänä on kehittää ja johtaa oman alueensa toimintaa sekä vastata alueensa tavoitteiden toteutumisesta. Aluejohtajan ratkaisovaltaan kuuluu ratkaista esittelystä sellaiset omaa rikosseuraamusaluetta ja sen toimintaa koskevat asiat, jotka eivät kuulu muiden virkamiesten tai viranomaisten ratkaistavaksi. Aluejohtaja käyttää nimitysvaltaa ja päättää virkajärjestelyistä omalla alueellaan ja nimittää arviointikeskuksen, yhdyskuntaseuraamusviraston ja vankiloiden johtajat sekä alaisensa virkamiehet ja työntekijät. Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella, jonka alaisuuteen Riihimäen vankila kuuluu, toimii kuusi vankilaa, kaksi yhdyskuntaseuraamustoimistoa ja arviointikeskus. Vankiterveydenhuoltoyksikön vastuulla on vankien terveydenhuolto. Tämä toiminta kuuluu terveyden- ja hyvinvointilaitoksen alaisuuteen. (Laki rikosseuraamuslaitoksesta 2009/953; Rikosseuraamuslaitos 2016d, 4; Rikosseuraamuslaitos 2017a.)



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2017)

2.2 Tehtävä ja tavoitteet

Rikosseuraamuslaitos toimii Oikeusministeriön alaisuudessa ja se toteuttaa ministeriön ohjauksen mukaista kriminaalipolitiikkaa. Rikosseuraamuslaitoksen ydintehtävä on rangaistusten täytäntöönpano ja täytäntöönpanon valvonta. Toimialueena on koko maa. Tarkemmin tehtävät, toiminnan tavoitteet, organisaation ja toimivallan sekä toimialueen määrittää laki rikosseuraamuslaitoksesta (2009/953.)

Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan suunnittelua ja toteuttamista ohjaavia arvoja ovat ihmisarvon kunnioittaminen, turvallisuus, oikeudenmukaisuus ja usko ihmisen mahdollisuuteen muuttua. Tavoitteena on, että nämä arvot näkyvät kaikessa toiminnassa ja suunnittelussa. Arvolähtöinen toiminta juurtuu perus- ja ihmisoikeuksiin ja ohjaa suhtautumista niin rikosseuraamusasiakkaaseen kuin henkilöstöönkin. Arvot ohjaavat arjen työtä ja näkyvät rikosseuraamusasiakkaan perusoikeuksien turvaamisena, tasaveroisena ja asiallisena suhtautumisena ja toiminnan lainmukaisuuden varmistamisena. Arvopohjan mukaisesti täytäntöönpanon tulee olla henkilöstölle, rikosseuraamusalan asiakkaalle ja yhteiskunnalle turvallista. (Rikosseuraamuslaitos 2011, 4–5.)

Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tavoitteet on määritelty laissa rikosseuraamuslaitoksesta (2009/953) ja niitä on tarkennettu rikosseuraamuslaitoksen omassa työjärjestyksessä ja sekä strategiassa vuosille 2011–2020. Toiminnan tavoitteena on yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistuksen täytäntöönpanon järjestäminen siten, että se lisää tuomitun valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan, elämänhallintaan ja tukee tuomitun sijoittumista yhteiskuntaan. Tavoitteena on myös toteuttaa perustehtävää siten, että rikosten tekeminen vankeusaikana estetään. (Laki rikosseuraamuslaitoksesta 2009/953; Rikosseuraamuslaitos 2011,6. Rikosseuraamuslaitos 2016d, 1.)

Rikosseuraamuslaitoksen tulee varmistaa, että rikosseuraamusten täytäntöönpano toteutuu turvallisesti ja oikeusturvanäkökohtia kunnioittavalla tavalla. Rangaistusaika tulee hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti lisäten vangin valmiuksia rikoksettomaan elämään ja sijoittumiseen yhteiskuntaan. Tavoitteena on tätä kautta vähentää uusintarikollisuusriskiä ja katkaista rikosuria. (Rikosseuraamuslaitos 2011, 6.)

Rikosseuraamuslaitos on alan tulevaisuutta käsittelevässä strategiassaan nostanut esille kolme keskeistä tavoitetta, jotka ovat polku rikoksettomaan elämään aktiivisen verkostoyhteistyön avulla, avoimempi ja vaikuttavampi täytäntöönpano sekä mielekäs työ, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi Rikosseuraamuslaitos aikoo kehittää perustehtävien sisältöjä, työmenetelmiä ja henkilöstön osaamista. Tätä kehittämistyötä tehdään yhteistyössä muiden toimijoiden sekä viranomaisten kanssa. (Rikosseuraamuslaitos 2011, 3.)



Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011- 2020 (Rikosseuraamuslaitos 2011, 2)

2.3 Riihimäen vankila

Eteläisellä rikosseuraamusalueella sijaitseva Riihimäen vankila on 220-paikkainen korkeimman turvallisuusluokan vankila Suomessa. Vuosina 2003–2005 vankila peruskorjattiin vastaamaan nykyisen turvallisuusluokituksen vaatimuksia. Riihimäen vankilaan sijoitetaan pääsääntöisesti eteläisen rikosseuraamusalueen vankeja, jotka suorittavat yli kahden vuoden ehdotonta vankeusrangaistusta. Riihimäen vankilaan sijoitetuilla vangeilla on yleensä aikaisempaa rikostautaa ja rangaistusaikaisia rikkomuksia. Yleisimmät pääririkokset ovat väkivalta- tai huumerikokset. Riihimäkeen sijoitetuilla vangeilla on yleensä myös kytköksiä johonkin järjestäytyneeseen rikollisorganisaatioon. (Myllykorpi 2011, 7; Rikosseuraamuslaitos 2017b.)

Riihimäen vankila on jaettu neljään siipeen. Kolmessa siivessä on neljä kerrosta ja yhdessä niitä on viisi. Jokaisella kerroksella on oma osastonsa ja osastoja on yhteensä 17. Osastoille on määritelty oma tehtävänsä ja tarkoituksensa. Riihimäen vankilassa sijaitsee kolme valtakunnallista osastoa, joihin voidaan sijoittaa vankeja kaikilta Suomen rikosseuraamusalueilta.

Valtakunnalliselle Stop-osastolle sijoitetaan vankeja, jotka on tuomittu seksuaalirikoksista. Osaston tarkoitus on mahdollistaa turvallinen toimintaympäristö vangeille, jotta he voivat osallistua Stop-ohjelman mukaiseen toimintaan ja kuntoutukseen. Valtakunnalliselle päivittäisen tuen osastolle (PTO) sijoitetaan puolestaan vankeja, jotka tarvitsevat päivittäistä tukea suoriutuakseen vankeusajastaan. PTO-osaston tarkoitus on kuntouttaa, tukea ja tarjota turvallinen toimintaympäristö vangeille, joilla on vaikeuksia suorittaa tuomiotaan ja kuntoutua normaalilla

osastolla mielenterveys-, terveys- tai päihdeongelmistaan johtuen. (Riihimäen vankila 2015, 12; Rikosseuraamuslaitos 2017b.)

Riihimäen vankilassa toimii tällä hetkellä Suomen ainoa varmuusosasto, johon voidaan sijoittaa vankeja rikosseuraamusalueesta riippumatta rikosseuraamuslaitoksen pääjohtajan päätöksellä. Osastolle sijoitetaan vankeja, jotka aiheuttavat uhan laitoksen tai kansalliselle turvallisuudelle, ovat karkaamisalttiita ja/tai jotka jatkavat rikollista toimintaansa vankeusaikana. Osaston tarkoituksena on luoda olosuhteet, joissa vankeja voidaan valvoa kokonaisvaltaisemmin ja siten estää uusintarikollisuutta laitoksen sisällä ja ulkopuolella sekä turvata muiden vankien ja kansalaisten turvallisuus. (Myllykorpi 2011,7; Rikosseuraamuslaitos 2017b.)

Vankilan alueella sijaitsee myös toimintatalo, jossa toimii ammattikoulu, lukio ja siellä sijaitsevat työtoimintatilat. Koulutilat ovat varattu ammattikoulun ja lukion käyttöön. Työtoimintatiloissa tehdään tilauksesta metalli-, pakkaus-, maalaus- tai puutöitä, ja siellä sijaitsee myös autokorjaamo ja opetuskeittiö.

Riihimäen vankilan vakinaiseen henkilökuntaan kuuluu noin 150 ihmistä, joista valvonnan tehtävissä toimii 90 henkilöä. Riihimäen vankilan toimintaa johtaa vankilanjohtaja ja hänen alaisuudessaan toimii kaksi apulaisjohtajaa. Ohjelmatoiminnasta ja kuntoutuksesta vastaava apulaisjohtaja on kuntoutuksen parissa toimivien ohjaajien ja erityisohjaajien lähiesimies ja turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja valvonnan rikosseuraamusesimiesten lähiesimies. (Riihimäen vankila 2016; Riihimäen vankila 2017.)

Vankeuslain (2011/735) mukaan valvontahenkilökunnan ensisijainen tehtävä on laitosturvallisuuden ja laitosjärjestyksen ylläpito. Riihimäen vankilassa valvontatyötä tekevät vartijat, rikosseuraamusesimiehet ja turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja.

Rikosseuraamusesimiehen yleisiin työtehtäviin kuuluu toimia vartijoiden lähiesimiehenä sekä opastaa ja ohjata vartijoita heidän työtehtävissään, valvoa vankilan järjestyssäännön ja päiväjärjestyksen noudattamista, pyrkiä estämään uusintarikollisuutta, seurata omalta osaltaan vankien rangaistusajan suunnitelman toteutumista, olla mukana vapautumisen ja koevapauden valmistelussa ja suunnittelussa, kirjata, valmistella ja esitellä vankien lupa-asiat ja vankilan sisäisen sijoittelun asiat sekä olla mukana vankien järjestyssääntörikkomusten tutkinnassa ja vankiseurannassa sekä vankitiedustelussa. (Ammattinetti 2015a; Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2017.)

Vartijan yleisiin työtehtäviin kuuluu valvoa toimipaikallaan vankilan järjestyssäännön ja päiväjärjestyksen noudattamista, pitää huolta vankien ja henkilökunnan turvallisuudesta, pyrkiä estämään uusintarikollisuutta valvomalla ja tarkastustoimintaa tekemällä sekä neuvoa, ohjata ja

opastaa vankeja heidän tomissaan ja ongelmissaan. (Ammattinetti 2015b; Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2017.)

Rikosseuraamusesimiesten ja vartijoiden työnkuvat ja tarkemmat työtehtävät määräytyvät toimipaikan ja aseman mukaisesti. Työtehtävät tulee suorittaa noudattaen valtion virkamiesten työtä koskevia lakeja ja rikosseuraamuslaitoksen arvoja ja periaatteita.

2.4 Ohjelmatoiminnan ja lähityön kehittäminen

Vankiloissa tehtävän lähityön kehittämisen taustalla vaikuttavat rikosseuraamusalan toimintaympäristön muospaineet ja henkilöstöressurssien väheneminen. Toiminnan kehittämisen taustalla ovat myös kansainväliset sopimukset ja niiden sitoumusten täyttäminen, lainsäädännön muutokset ja eduskunnan rikosseuraamuslaitokselle asettamat tavoitteet. (Rikosseuraamuslaitos 2016a; Ylisassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen 2016, 17.)

Erilaiset kansainväliset sopimukset, kuten YK:n kansainvälinen sopimus kansalais- ja poliittisista oikeuksista sekä Euroopan neuvoston vankilasäännöt, on otettava huomioon toiminnan järjestämisessä ja kehittämisessä. Näiden suositusten lähtökohtana on, että vanki on sellinsä ulkopuolella vähintään kahdeksan tuntia päivässä ja hänelle olisi järjestettävä tuona aikana mielekästä ja kehittävää toimintaa, kuten koulutusta, työtä tai liikuntaa. Rikosseuraamuslaitoksen tutkimuksen mukaan 2012 helmikuussa suljetuissa vankiloissa rangaistustaan suorittaneiden vankien osalta tämä kahdeksan tunnin sellin ulkopuolella vietetty aika ei toteutunut 43 prosentissa tapauksista, ja kun toteutumaa tutkittiin uudelleen 2014 lokakuussa, tämä tavoite ei toteutunut 31 prosentissa tapauksista. (Rikosseuraamuslaitos 2016a; Ylisassi ym. 2016, 18.)

Kansallisella tasolla rikosseuraamusalaan vaikuttava lainsäädäntö vaatii vankiloilta korostetusti vangin valmiuksien lisäämistä elämänhallinnan osalta ja tukea siirtymisessä kohti rikoksetonta elämäntapaa. Vankien tulisi saada täyttää toimintavelvoitteensa sekä pitää huolta terveydestään ja toimintakyvystään turvallisissa olosuhteissa. Vankilan olisi pyrittävä näin estämään vankeudesta johtuvia haittoja. Vankilan olisi myös huolehdittava normaaliusperiaatteen toteutumisesta ja siitä, ettei vankia pidetä suljetuimmissa oloissa kuin riski- ja tarvearviassa nähdään tarpeelliseksi. (Rikosseuraamuslaitos 2016a.)

Valtiontalouden supistuvat resurssit ovat vähentäneet henkilötyövuosia. Tämän vuoksi vankien toimintamahdollisuuksia ja sellin ulkopuolista aikaa on jouduttu suhteuttamaan olemassa oleviin resursseihin. Samaan aikaan vankipopulaatioissa on havaittu muutosta vaativampaan suuntaan. Muutokset ovat nähtävissä päihde- ja mielenterveysongelmien lisääntymisenä. Haasteita asettaa myös vankipopulaation alentunut työkyky, koulutustaso ja terveydentila verrattuna

keskivertoväestöön. Tähän dilemmaan ovat kiinnittäneet huomiota toistuvasti eduskunnan oikeusasiamies ja kidutuksen vastainen komitea. (Rikosseuraamuslaitos 2016a; Rikosseuraamuslaitos 2016b, 10; Työterveyslaitos 2014.)

Lähityön kehittämisen tarve nousee myös rikosseuraamuslaitoksen strategisista linjauksista. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on ollut vankien ja uusintarikollisuuden määrän vähentäminen ja siten yhteiskunnan turvallisuuteen vaikuttaminen. Suomen rikoslaki (1889/39) määrittelee, että uusintarikollisuudesta on kyse silloin, kun rikosoikeudellisen tuomion suorittanut henkilö tekee uuden rikoksen kolmen vuoden kuluessa edellisen tuomion päättymisestä. Uusintarikollisuudesta käytetään myös erilaisia määritelmiä ja esimerkiksi Sasu Tynin tutkimuksessa uusintarikollisuudesta on kyse silloin, kun henkilö syyllistyy uuteen rikokseen kahden vuoden kuluessa aikaisemman tuomio päättymisestä ja tästä uudesta rikoksesta seuraamus on joko ehdotonta vankeutta tai yhdyskuntapalvelua. (Tyni 2015, 28.) Rikosseuraamuslaitos on kehittänyt toimenpiteitä, joiden avulla pyritään ennaltaehkäisemään vangin syyllistymistä uusiin rikoksiin. Näitä toimenpiteitä ovat esimerkiksi erilaiset ohjelmatoimet, joilla pyritään vaikuttamaan vangin ajatteluun ja käyttäytymiseen. (Rikosseuraamuslaitos 2013.)

Ohjelmatoimet voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: yleisohjelmat, rikosperusteiset ohjelmat sekä päihdekuntoutukseen perustuvat ryhmämuotoiset ohjelmat. Rikosseuraamusalalla on käytetty reilut kymmenen vuotta kognitiivis-behavioraaliseen teoriaan pohjautuvia ohjelmia. Suomessa on seurattu kansainvälistä kehitystä ohjelmatoiminnan kehityksessä. Vuonna 2008 tehdyt ohjelmatyön linjaukset määrittelevät periaatteet rikosseuraamusalan ohjelmatyölle. Ohjelman laadunvarmistus tapahtuu hyväksymismenettelyn kautta. Jotta ohjelma otetaan käyttöön rikosseuraamusalalla, sen odotetaan vaikuttavan tieteellisesti tutkimuksen perusteella uusintarikollisuuteen vähentävästi, mikäli se toteutetaan oikein. (Rikosseuraamuslaitos 2013.)

Käytössä olevia toimintaohjelmia ovat STOP, Seksuaalirikoksista tuomituille tarkoitettu perusohjelma (Sex offender treatment programme), Kiskon yhteisöhoito®, I ja II -vaihe, anti-riippuvuudet®-inforyhmätoiminta, omaehtoisen muutoksen (OMA)-ohjelma (Cognitive self change), cognitive Skills (CS)- ohjelma, suuttumuksen hallinta -ohjelma (Anger management training), Vaasan vankilan kristillisen päihdekuntoutusosaston ohjelma, kalterit taakse®, Matkalla muutokseen -päihdekuntoutusohjelma, Ojasta allikkoon - vai takaisin hoitopolulle, retkahduksen hoito-ohjelma, yhteisökuntoutusohjelma (Sörkka yhteisön mallin mukaisesti) sekä lähisuhdevä-kivaltaohjelma Un-beatables. (Rikosseuraamuslaitos 2013.)

Vankiloiden kuntouttavat ohjelmatoimet eivät ole kuitenkaan vaikuttaneet toivotulla tavalla uusintarikollisuuden määrään tai laatuun. Tätä kuvaa myös se, että vuonna 2004 vapautuneista vangeista yli puolet palasi vankilaan viiden vuoden sisällä. Tarvitaan uudenlaisia tapoja kuntouttavien ohjelmatoimien rinnalle ja tähän tarpeeseen pyritään osaltaan vastaamaan lähityön

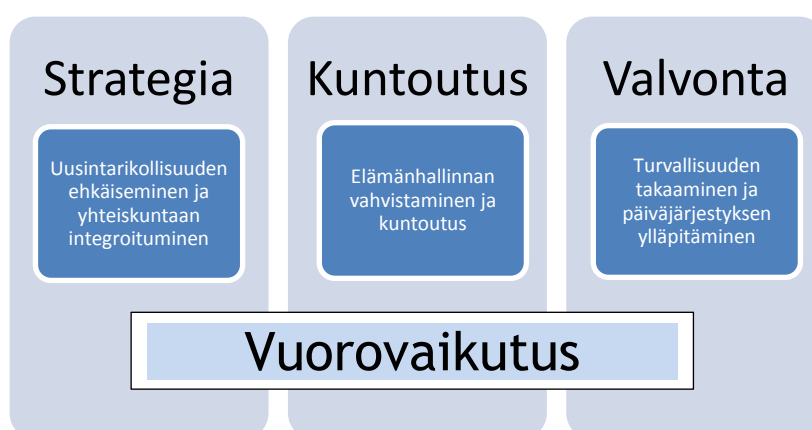
kehittämisen kautta. Vankilan henkilökunnan ja vankien välisen vuorovaikutuksellisen lähityön avulla pyritään edistämään vankien arjessa pärjäämisen edellytyksiä ja päihteettömyyttä. (Rikosseuraamuslaitos 2016c; Tyni 2015, 45, 108-109; Ylisassi ym. 2016, 17.)

3 Lähityö Rikosseuraamuslaitoksessa

Lähityön kehittäminen on osa rikosseuraamuslaitoksen strategiaa linjauksia ja tätä kehittämistyötä on tuettu myös hankkeiden avulla. Lähityötä voi lähestyä monella eri tavalla ja seuraavassa nostan esille näitä erilaisia lähityön määrittelyjä sekä sisältöjä. Työntekijöiden näkökulmasta lähityössä on kysymys myös osaamisesta ja tarkastelenkin lähityötä myös valvontahenkilöstön ammattitaitona. Lähityön kehittäminen kiinnittyy osaksi laajempaa työn kehittämisen kokonaisuutta ja sen vuoksi otan mukaan tarkasteluun julkisorganisaatioiden kehittämisen yleisesti ja tuon esille myös osallisuuden merkityksen työelämän kehittämisessä.

3.1 Lähityön määrittelyä

Lähityön määritelmä vaihtelee riippuen siitä, mistä näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Lähityöllä voidaan tarkoittaa hyvin erilaisia asioita riippuen siitä, kuka termiä määrittelee. Olen koonnut yhteen löytämiäni erilaisia lähityön sisältöjä (kts. kuvio 3). Valvontahenkilöstön näkökulmasta lähityö on näyttäytynyt turvallisuuden takaamisena ja päiväjärjestyksen ylläpitämisenä. Kuntoutuksen parissa työskentelevät tarkastelevat asiaa enemmän kuntouttavien ohjelmien ja vankien elämäntilanteen vahvistamisen näkökulmasta. Strategiatasolla lähityö on nähty keinona estää uusintarikollisuutta ja vahvistaa yhteiskuntaan integroitumista. Näitä kaikkia eri lähestymistapoja yhdistää kuitenkin näkemys siitä, että lähityö on vuorovaikutuksessa tehtävää työtä. (Liebling 2011, 488–499; Tait 2011, 440–441, 451–453; Ylisassi ym. 2016, 17.)



Kuvio 3: Lähityön sisältöjä (mukaellen Ylisassi ym. 2016)

Toimivat lähityökäytännöt hankkeessa on nostettu esille termi *kuntouttava lähityö*, jonka yhtenä tavoitteena on saada vangit pois selleistään ja osallistumaan toimintaan. Tällaisessa lähityössä ongelmia ennaltaehkäisevä valvonta yhdistyy kuntouttavaan ja aktivoivaan vuorovaikutukseen. Lähityöllä ohjataan vankeja rikoksettomaan elämään ja tuetaan yhteiskuntaan integroitumista. (Rikosseuraamuslaitos 2016c; Ylisassi ym. 2016, 18.) Samaa keskustelua kuntoutuksen ja valvonnan rajapinnoista on käyty myös kansainvälisesti (esim. Crewe 2011; Liebling 2011; Tait 2008, 2011).

Rikosseuraamuslaitos määrittelee lähityön vangin kanssa vuorovaikutuksessa tehtäväksi työksi. Vuorovaikutuksen tulee olla ammatillista, tavoitteellista ja sen pitää perustua Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin. Lähityön tavoitteena on rangaistusten vaikuttava täytäntöönpano. Vaikuttavassa täytäntöönpanossa vankeja motivoidaan ja valmennetaan rikoksettomaan elämäntapaan. Lähityöhön kuuluu työntekijän aktiivinen rooli kontaktin luomisessa ja ylläpitämisessä sekä rangaistusajan suunnitelman toteuttamisessa. Lähityön ensisijainen tavoite on rikoksettoman elämän edellytysten parantaminen. (Rikosseuraamuslaitos 2016c; Työterveyslaitos 2014, 3.)

Työntekijät määrittävät itse lähityöksi laajasti kaiken vangin kanssa toteutettavan suoran vuorovaikutuksen. Lähityötä tehdään luonnollisena osana valvontatyötä ja pääasiassa puheen avulla. Työssä korostuu turvallisuus, vankilaelämään sopeutuminen ja vartijakohtaiset työtavat. Lähityön tarkoituksena on hankkia vankituntemusta, ylläpitää päiväjärjestystä, taata turvallisuus sekä myös laajemmin saattaa vanki yhteiskuntakelpoiseksi. Kuntoutusta ei liitetä suoranaisesti lähityöhön, vaan se rajataan erityisiksi toiminnoiksi kuten toimintaohjelmiksi ja työryhmiksi. (Tait 2008, 7–8; Ylisassi ym. 2016, 117.)

Terminä lähityö sisältää useita eri elementtejä, ja se sisältää sekä valvonnan että kuntoutuksen aspekteja. Lähityö määrittyy kuitenkin aina toimimisena vangin kanssa. Toimiminen voi olla välitöntä ja suoraa kanssakäymistä vangin kanssa tai välillistä lähityölle edellytyksiä luovaa toimintaa. Pääosin lähityö määrittyy kuitenkin juuri vuorovaikutteisena ja suorana kanssakäymisenä vangin kanssa eri tilanteissa. Lähityö valvonnan näkökulmasta sisältää vain valvontaan ja turvallisuuteen liittyviä asioita. Kuntouttava näkökulma lähityöhön tuo mukaan toimet, jotka tukevat vankien rikoksettomaan elämään suuntautumista ja integroitumista normaaliin arkielämään. Lähityötä tutkittaessa on kuitenkin todettu, että vaikka kyse olisi konkreettisista valvonnan tehtävistä, niin valvontahenkilöstön puheessa tulee usein esiin myös tavoitteellinen ote kuntouttavaan lähityöhön. He eivät välttämättä käytä termejä välittäminen, kuntouttava toiminta tai lähityö, mutta he kuvaavat puheessaan toimintaa, joka pitää sisällään näitä elementtejä. Kuntoutus- ja valvontanäkökulma on usein läsnä samanaikaisesti. (Tait 2008, 6–8; Ylisassi ym. 2016, 75–78.)

Rikosseuraamuslaitos aloitti lähityön kehittämisen ”Toimivat lähityönkäytännöt”- hankkeella, joka toteutettiin vuosina 2013–2015. Hanke toteutettiin kehittämistutkimuksena, jonka kohteena oli suljettujen vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstön vuorovaikutuksellisen lähityön muuttuvat toimintatavat ja käytännöt. Hankkeeseen osallistui alkuvaiheen selvityksessä kahdeksan vankilaa ja lähityöpajaproessiin pilottivankiloina Sukevan, Vaasan ja Vantaan vankilat. Hankkeessa selvitettiin, mitä lähityö tällä hetkellä on ja millä tavoin vankiloiden lähityötä olisi mahdollista kehittää. Taustalla oli ajatus siitä, että lähityön pitäisi koko vankeusajan palvella paremmin tavoitetta tukea vankien ohjaamista rikoksettomaan elämään ja selviämistä yhteiskunnassa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että valvonnan ja kuntoutuksen välillä on yhteensovittamisen ongelmia, jotka tulevat esille erityisesti haastavissa tilanteissa. Esille tuli myös se kuinka tärkeää on, että henkilökunta saa osallistua työn kehittämiseen ja sillä on riittävästi tietoa toiminnan perusteluista ja oikeutuksesta. Hankkeen tuloksena julkaistiin ”Aktivoiva lähityö”-kirja, jossa on esitelty toimivia lähityön malleja ja hyväksi koettuja käytänteitä sekä ideoita edelleen kehittämistä varten. (Rikosseuraamuslaitos 2016c; Ylisassi ym. 2016, 116.)

Rikosseuraamuslaitos nosti 2016–2019 strategiassaan esille lähityön ja strategiassa on kirjattu tavoitteet lähityön kehittämisen osalta. Strategian mukaan tavoitteena on vuorovaikutuksellisen lähityön lisääminen henkilökunnan ja vankien välillä, vankitoimintojen lisääminen ja lähityötä tekevän henkilöstön toimenkuvien laajentaminen. Tavoitteiden saavuttamisen tueksi aikaisempi hanke sai jatkoa ja käynnistettiin lähityöhanke vuosille 2016–2017. Hanke pyrkii varmistamaan erilaisten henkilöstöryhmien välisen yhteistyön onnistumisen ja tavoitteeksi asetettiin vankien toimintoihin osallistumisen ja sellin ulkopuolisen ajan lisääminen erityisesti niiden vankien osalta, joilla on heikoimmat mahdollisuudet siihen tällä hetkellä. Tavoitteena oli myös lisätä ja kehittää laitoksen työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta ja vankien sekä henkilökunnan välistä vuorovaikutusta sekä kehittää ja pilotoida strategian mukaisia lähityön toimintamalleja ja kehittää tietojärjestelmien mittareita tarkemmin toimintaa kuvaaviksi, jotta tuloksia voidaan seurata entistä paremmin. (Rikosseuraamuslaitos 2016a; Työterveyslaitos 2014, 5.)

Työ vankiloissa muuttuu jatkuvasti ja se asettaa haasteita perinteiselle ajattelulle valvonnan ja kuntoutuksen kahtiajaosta. Edellä esille tuodut lähityön määrittelyt nostavat esille tämän saman haasteen. Tuen ja kontrollin yhteensovittamisen problematiikasta on käyty myös kansainvälistä keskustelua. Kyse on siis laajemmin vankeinhoitoa koskevasta ilmiöstä. Valvonta-henkilöstön tehtävänkuvaa ollaan laajentamassa edelleen enemmän kohti vuorovaikutuksellista lähityötä. Vartijoilta tämä valvonnan ja kuntoutuksen rajapinnassa tehtävä lähityö vaatii uudenlaista osaamista ja otetta työhön. Osaamisen lisäksi on kyse myös orientaation ja asenteiden muutoksesta, joka ei tapahdu itsestään, vaan vaatii yhteistä keskustelua. (Crewe 2011, 463–464; Liebling 2011, 488–489; Tait 2008, 6–8; Tait 2011, 440–441.)

Perinteisessä roolissa vartijan työ nähdään turvallisuuden ja järjestyksen ylläpitäjänä, ja vartijat määrittelevät itse lähityön lähtökohdaksi turvallisuuden ylläpidon. Heidän roolinsa on merkittävä erilaisten käytännön asioiden järjestämisessä ja sujuvan arjen varmistamisessa. Vartijoilla ei ole selkeää käsitystä siitä, mitä kuntouttava lähityö on, ja heidän näkökulmastaan vangin sopeutumista takaisin yhteiskuntaan edistää parhaiten toimiminen päiväjärjestyksen mukaan ja vankilan sääntöjen noudattaminen. Onnistunut työ määrittyy arjen ja rutiinien sujumisena, jonka kautta on myös mahdollisuus rakentaa vuorovaikutusta ja luottamusta suhteessa vankiin. (Tait 2008, 6; Ylisassi ym. 2016, 30–34, 38.)

Lähityötä on tehty valvonnassa ennenkin ja olennaista onkin se, miten perustyössä kuntouttavat elementit nostetaan esiin ja miten niitä kehitetään. Valvontahenkilöstön työ on vaativaa ja siinä joutuu tasapainottelemaan rooliin liittyvien valta-asetelmien kanssa. Tämä asettaa myös omat haasteensa suhtautumisessa lähityöhön. Henkilöstön näkökulmasta on koettu haasteellisenä sovittaa yhteen turvallisuustavoite ja kuntoutustavoite. Lähityössä tarvitaan näkemystä siitä, että vankien aktivointi ja kuntoutus on kaikkien yhteinen työn kohde. Lähityön muutokseen on vaikuttanut myös se, että työn kohteena olevat vangit ovat muuttuneet monella tavalla. Tämä on asettanut haasteita vankilan työntekijöille ja tuonut mukanaan uusia laajempia osaamisvaatimuksia. (Liebling 2011, 488; Ylisassi ym. 2016, 119–122.)

Lähityön asiantuntijuus vaatii valvonnan ja kuntoutuksen yhteen sovittamista arjen tasolla ja konkreettisissa työtilanteissa. Lähityötä tulisi käyttää ammatillisena työvälineenä ja tuoda esille siihen sisältyvä työote. Lähityön käytännöt eivät saisi olla riippuvaisia työntekijöiden persoonallisuudesta tai henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tämä vaatii myös avointa keskustelua lähityössä tarvittavista taidoista ja eri henkilöstöryhmien välisestä yhteistyöstä. Valvontahenkilöstölle nämä vaatimukset voivat aiheuttaa hämmennystä ja epätietoisuutta. Epävarmuutta voi aiheuttaa kokemus siitä, että ei hallitsekaan omaa työtään ja siinä tapahtuvia muutoksia. Pahimmillaan tämä voi johtaa jopa siihen, että vuorovaikutusta vankien kanssa vältellään. Työntekijät tarvitsevat mahdollisuuksia keskustella työhön liittyvistä muutoksista ja koulutusta uusien työtapojen käyttöön. (Ylisassi ym. 2016, 123–124.)

3.2 Lähityö valvontahenkilöstön ammattitaitona

Suljetussa vankilassa rangaistustaan suorittavan vangin kanssa tehtävään lähityöhön liittyviä tehtäviä valvonnan henkilökunnan osalta ovat moninaisia. Valvontahenkilökunnan lähityönä voidaan pitää kaikkea päivittäin tapahtuvaa luonnollista vuorovaikutusta vankien kanssa. Lähityötä voi olla vangin perehdyttäminen vankilan sääntöihin ja toimintaan, asuttaminen osastolle ja tulohaastattelu, ohjaaminen ja avustaminen, neuvonta vangin ongelmissa, vangin toimintaan puuttuminen, toimintaan osallistumiseen ja muutokseen motivointi sekä puhuttaminen ja kuunteleminen kohtaamistilanteissa osastolla, kuljetuksen tai muun toiminnan aikana.

Valvontahenkilöstö on itse määrittänyt lähityön tärkeimmäksi muodoksi puhumisen. Sujuva vuorovaikutus vankien ja vartijoiden välillä luo pohjan myös laitosturvallisuudelle. Vuorovaikutukseen liittyy myös käyttäytymissäännöt, joilla varmistetaan tasapuolinen, oikeudenmukainen ja reilu kohtelu. Vartijat korostavat myös virkamiesasennetta, joka tarkoittaa neutraalia suhtautumista vankiin. Vartijat näkevät lähityön taitoina tietynlaisen pelisilmän eli kyvyn aistia vangin mielialaa ja tilannetta. Tämä mahdollistaa tilanteiden paremman ennakoinnin ja ongelmatilanteiden joustavan hoitamisen. Henkilökohtainen työote on osa ammatillisuutta ja mahdollistaa sen, että lähityötä voidaan toteuttaa myös oman persoonan kautta. (Liebling 2011, 488–489; Rikosseuraamuslaitos 2015, 9; Ylisassi ym. 2016, 26–27.)

Vartijat näkevät lähityössä tärkeänä vankituntemuksen ja sitä kautta laitosturvallisuuden lisääntymisen. Laajempaan tarkoituksena vartijat näkevät sen, että vanki saatetaan yhteiskuntakelpoiseksi kansalaiseksi. Lähityössä painottuvat eri asiat riippuen siitä, missä vaiheessa rangaistuksen suorittamista vanki on. Alkuvaiheessa painottuu vangin kotiuttaminen talon tavoille ja päiväohjelmaan. Myöhemmin painottuu rangaistusajan suunnitelman toteuttaminen ja sen mukaiset toiminnot. Tuomion loppuvaiheessa painopisteenä on siviiliin valmentautuminen. (Ylisassi ym. 2016, 26–28.)

Vartijoiden esille nostama näkökulma lähityöstä osana laitosturvallisuutta kiinnittyy myös Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksiin. Näissä linjauksissa painotetaan vankituntemusta laitosturvallisuuden perustana ja laitosturvallisuuden rakentamista ensisijaisesti positiivisin keinoin. Tässä vangin ja henkilökunnan välinen ammatillinen vuorovaikutus on keskeisessä roolissa. Ammatillinen vuorovaikutus on tavoitteellista ja tämän vuorovaikutuksen kautta syntyneellä vankituntemuksella on merkittävä osuus päivittäisen laitosturvallisuuden luomisessa. Kansainvälisellä tasolla on myös nostettu esille vuorovaikutuksen ja turvallisuuden välinen yhteys. Tätä on kuvattu dynaamisen turvallisuuden käsitteellä. (Euroopan neuvosto 2016, 43–44; Rikosseuraamuslaitos 2015, 11–14.)

Dynaaminen turvallisuus tuottaa yksityiskohtaisempaa ja monipuolisempaa turvallisuutta kuin pelkät staattiset turvallisuusjärjestelmät. Euroopan neuvosto on määrittänyt dynaamisen turvallisuuden työskentelymenetelmänä, jossa henkilökunta ylläpitää vuorovaikutusta vangin kanssa. Dynaaminen turvallisuus vaatii toteutuakseen valvontahenkilökunnan, joka on päivittäisessä vuorovaikutuksessa vankien kanssa, ja jotka ovat tietoisia siitä, mitä vankilassa tapahtuu. Henkilökunnan on oltava aloitteellinen vuorovaikutuksen rakentamisessa vangin kanssa. Tämän toiminnan päämääränä on oppia tuntemaan ja ymmärtämään vankia paremmin. Paremman vankituntemuksen ansiosta henkilökunnan on helpompi arvioida vangin aiheuttamat riskit ja muutoksen mahdollisuudet. Paremmat kokonaisarviot vangin aiheuttamista riskeistä ja mahdollisuuksista takaavat myös paremmat päätökset laitosturvallisuuden osalta. (Crewe 2011, 457; Euroopan neuvosto 2016, 43–44; UNODC 2015, 38–39; UNODC 2016, 71.)

Vuorovaikutus määrittyy lähityön tärkeäksi taidoksi. Suljettu vankila vuorovaikutuksen kontekstina on erityinen ja luo omat haasteensa esimerkiksi kontrollin, valtahierarkian ja vankilakulttuurin näkökulmasta. Nämä asiat ja niiden vaikutus vuorovaikutukseen on tärkeää tunnistaa. Vuorovaikutussuhteen syntyminen vaatii työntekijältä kokonaisvaltaista ymmärrystä asiakkaan elämäntilanteesta sekä tilanteeseen vaikuttavista syistä ja seurauksista. Työntekijä ei voi asettaa itseään yläpuolelle, vaan lähtökohtana on yhdenvertaisuus ja tavoitteena asiakkaan voimaantuminen. Vuorovaikutussuhde on samalla yhteistyösuhde, jossa työntekijä antaa asiantuntijuutensa ja persoonansa asiakkaan käyttöön. (Liebling & Arnold 2012, 415; Sorsa 2002, 65,75.)

Työn tulokseen vaikuttaa olennaisesti se, millaiseksi vuorovaikutus työntekijän ja hänen työsäään kohtaamiensa ihmisten välillä muodostuu. Työntekijän vuorovaikutustaidot korreloivat siis työn tuloksiin. (Vesikansa 1988, 97.) Kohtaamisen konteksti ja vuorovaikutuksen tavat voivat vaihdella. Vuorovaikutuksessa keskeisintä kuitenkin on toisen ihmisen ymmärtäminen. Ymmärtäminen voidaan nähdä ajatteluprosessina, jossa ihminen nähdään tilanteeseen sidoksissa olevana. Ihminen on siis aina jossakin tilanteessa, joka ei ole pelkästään välittömästi läsnäoleva, vaan se koostuu tilanteeseen liittyvistä seikoista, jotka ovat ikään kuin sarja loittonevia kehii. Tilanteen ymmärtäminen auttaa myös ymmärtämään ihmistä. Toisen ihmisen ymmärtäminen edellyttää ainakin seuraavien ehtojen täyttymistä: kohtaaminen ajassa ja tilassa, yhteiset kokemukset ja yhteinen kieli. (Sipilä 1989, 196, 201.)

Vuorovaikutustilanteessa työntekijän ja asiakkaan tulisi päästä perille toistensa tavasta hahmottaa ja kokea maailmaa. Vasta tämän jälkeen he voivat löytää yhteisiä merkityksiä asioille ja hahmottaa yhteisiä tavoitteita. (Vesikansa 1988, 91.) Työntekijän ja asiakkaan yhteinen kulttuuri luodaan kuulemalla, keskustelemalla sekä yhdessä toimimalla. Jaettuun ja yhteiseen ymmärtämiseen voi päästä keskustelun ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. (Tynjälä 1999, 51.) Vankilassa tällainen työntekijän ja asiakkaan välisen yhteisen kulttuurin luominen ei ole aina helppoa. Vuorovaikutustilanteisiin ja niiden määrään vaikuttaa rakenteelliset tekijät, kuten vankien omassa sellissä viettämän ajan määrä ja työntekijöiden resurssit. Vuorovaikutustilanteisiin haasteita tuo myös asenteet niin valvontahenkilöstön kuin vankienkin osalta. Vangit voivat käyttää vuorovaikutusta välineenä saadakseen itselleen etuja tai vapauksia. Valvontahenkilöstö voi puolestaan käyttää vuorovaikutusta vallan ja vankien käyttäytymisen kontrolloinnin välineenä. Vuorovaikutuksen välineellinen luonne on tärkeää tunnistaa, jotta se ei muodostu esteeksi aidon vuorovaikutuksen rakentamiselle. (Crewe 2011, 456–457; Tait 2008, 10; Tait 2011, 451.)

Luottamus on kaiken asiakastyön lähtökohta ja sen rakentumisessa työntekijällä on ratkaiseva merkitys. Luottamuksen saavuttaminen vaatii työntekijältä rehellisyyttä. Rehellisyys tarkoittaa

myös vaikeiden asioiden esille nostamista ja riittävää realistisuutta. Työntekijän tulee olla realistinen, mutta luoda toivoa ja uskoa asiakkaan voimavaroihin ja siihen, että muutos on mahdollinen. Työntekijällä on myös iso rooli siinä, mihin hän asettaa rajat. Rajojen asettaminen vaatii selkeää ammatti-identiteettiä ja ammatillista orientaatiota vuorovaikutussuhteiden rakentamisessa. Ammatillinen ote on tärkeää säilyttää silloinkin, kun tehdään työtä lähellä asiakasta ja kohdataan asioita, jotka voivat joko muuttaa tai romuttaa asiakkaan elämän. Ilman ammatillisuutta on vaarana se, että työntekijän tunteet sekoittuvat käsiteltävään asiaan ja asiakkaan tunteet tai vaikeat tilanteet vaikuttavat liikaa työntekijään. Työntekijänä on myös tärkeää muistaa ja sisäistää, että asiakas on viime kädessä itse vastuussa tilanteestaan ja tulevaisuudestaan. (Rakkolainen 2004, 50-54.)

3.3 Julkisorganisaatioiden kehittäminen ja osallisuus

Toiminnan kehittäminen julkisessa hallinnossa on kulkenut ammattien kehittämisen ja tiimien sekä työyhteisöjen sisäisen yhteistoimintakulttuurin kehittämisen kautta 1980- ja 1990-lukujen tulosohjaukseen. Tämän jälkeen kehittämisen keskiöön nousi toimintaprosessien kehittäminen ja jatkuva parantaminen. Nykyään prosessien sijaan uudistetaan koko toimintakonsepti eli toimintatavat ja -periaatteet. Julkisen hallinnon kehittämässä ollaan myös kiinnostuneita siitä, että rahoittaako yhteiskunta oikeita asioita ja millainen on kehittämistoiminnan vaikuttavuus. (Heikkinen & Virkkunen 2008; Vataja 2016.)

Vaikuttavuutta tarkastellessa keskiössä on tulos, vaikutus ja vaikuttamisen prosessi. Tarkastelussa on siis tavoitteiden saavuttamisen lisäksi se, miten päämäärä pyritään saavuttamaan. Toiminnan kehittämisen kehyksessä arvioidaan esimerkiksi sitä, miten hyvin joku uudistus tai toiminto saavuttaa tavoitteensa. Vaikuttavuutta voidaan arvioida usein parhaiten vasta pitkällä aikavälillä mittaamalla ja arvioimalla tuotosten vaikutuksia käytännössä. (Dahler-Larsen 2005, 7; Koski 2014.)

Julkisorganisaation vaikuttavuudessa ollaan usein kiinnostuneita taloudesta ja siitä onko tuotospanos-suhde järkevä. Tällöin vaikuttavuus määrittyy enemmänkin tehokkuutena ja tuottavuutena. Vaikuttavuuden arvioinnissa tulisi kuitenkin huomioida myös se, miten hyvin asiakkaan tarpeisiin pystytään vastaamaan ja samalla välttämään ei-toivotuilta ja ei-tarjotuilta haittavaikutuksilta. Tarkastelua voi laajentaa edelleen yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen, jossa näkökulmina ovat poliittisten päätöksentekijöiden, palveluntuottajien sekä palvelun käyttäjien ja rahoittajien näkökulmat. (Silvennoinen-Nuora 2010, 81, 85, 88.)

Toiminnan kehittämisen näkökulmasta vaikuttavuuden tarkastelu on erittäin tärkeää. Yksittäisten ohjelmien tai hankkeiden kohdalla vaikuttavuutta tarkastellessa on olennaista kiinnittää huomiota syyn ja seurauksen suhteeseen. Tämä suhde on useinmiten monimutkainen ja harvoin

todennettavissa yksittäisillä mittareilla. Esimerkiksi hanketoiminnassa vaikuttavuus on sidoksissa eri toimijoihin, hankkeen ulkopuolella tehtyihin toimenpiteisiin ja laajassa mittakaavassa myös yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Vaikuttavuutta arvioitaessa on tärkeää tarkastella, missä määrin tulokset ja muutokset ovat seurausta tehdyistä toimista ja missä määrin ne olisivat tapahtuneet myös niistä riippumatta. (Dahler-Larssen 2005, 7–8; Vataja 2016.)

Rikosseuraamusalalla on tutkittu vaikuttavuutta niin yksittäisten hankkeiden kuin laajemmin koko alan näkökulmasta. Lähityön kehittämisen yhteydessä on sovellettu kehittävää vaikuttavuusarviointia. Siinä keskeistä on laadullinen ja useammasta eri näkökulmasta tuotettu tieto. (Ylisassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen 2016, 121.)

Osallisuudella on tärkeä merkitys osana työn kehittämistä. Osallistumista ja osallisuutta voi tarkastella monesta eri näkökulmasta. Osallisuus on demokratian peruselementti ja osallisuuden edistäminen on esillä keskusteluissa niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Suomen hallitus ja Euroopan unioni ovat asettaneet tavoitteeksi osallisuuden edistämisen, ja se nähdään keinona ehkäistä syrjäytymistä ja vähentää köyhyyttä. Osallisuuden merkitys on nousut esiin myös eriarvoisuuden vähentämisessä ja yksilön hyvinvoinnin edistämässä. Osallistuminen nähdään puolestaan osallisuuden mahdollistajana. Osallisuutta ei ole ilman, että on mahdollisuuksia vaikuttamiseen ja osallistumiseen. (Raivio & Karjalainen 2013, 12; THL 2018.)

Onnistuneen kehittämistoiminnan edellytyksenä on toimijoiden keskinäinen vuorovaikutus ja aktiivinen osallistuminen. Näin tarkastellen osallisuus nähdään työntekijän mahdollisuutena osallistua päätöksentekoon, vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä sekä mahdollisuutena kehittää aidosti omaa työtänsä. Osallisuuden ja työelämän välillä on löydettävissä muutenkin kiinteä yhteys. Suomalaisessa yhteiskunnassa työllä on keskeinen merkitys yksilön identiteetille ja sille, miten hän kiinnittyy osaksi ympäröivää yhteiskuntaa ja lähiyhteisöjä. (Kaltiaisenaho 2016, 12; THL 2018.)

Kehittämistyössä osallistamisen keskeinen tavoite on luoda kokonaisvaltainen ratkaisu yhdessä eikä vain kerätä henkilöstöä jonkin valmiiksi tuotetun ratkaisumallin taakse. Työntekijöiden osallistamisella on useita positiivisia vaikutuksia. Sen kautta organisaation kehittämistyön tietopohjan syventyy, työntekijöiden hiljainen tieto saadaan helpommin käytettäväksi ja muutosten jalkauttaminen tehostuu. Osallisuuden kokemus myös syventää työntekijän sitoutumista työyhteisöön ja sitoutuminen puolestaan motivoi kantamaan vastuuta yhdessä tehdyistä ratkaisuista. Yhdessä kehitettyjen ratkaisujen ja muutosten takana on helppo seistä. Työntekijän kokemus osallisuudesta kehittämistyöhön heikentää muutosvastarintaa ja edesauttaa osallisten valtaistumista. (Toikko & Rantanen 2009, 91–99; Valtionkonttori 2016.)

4 Tutkimusasetelma

Esittelen seuraavassa opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoituksen sekä kuvaan opinnäytetyön toteutuksen vaiheet ja tarkemmin aineiston keruun. Esittelen myös tutkimusmenetelmän taustalla olevan BIKVA-mallin ja aineiston analysoinnin sisällönanalyysin avulla. Lopuksi nostan esille vielä opinnäytetyön eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä näkökulmia.

4.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus

Opinnäytetyöni nousee työelämän tarpeesta ja kiinnittyy osaksi Riihimäen vankilan kehittämistoimintaa sekä laajemmin Rikosseuraamuslaitoksen lähityön kehittämiseen liittyviä hankkeita. Tilaajana toimiva Riihimäen vankila toivoi työhön vahvaa kehittämisen näkökulmaa. Kehittämisen taustalle tarvitaan tietoa ja sen vuoksi työssä kartoitetaan ensin nykytila ja eri työntekijäryhmien kehittämisideat.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa, miten Riihimäen vankilan valvontahenkilökunta määrittelee lähityön ja mitä se käytännössä on. Opinnäytetyöni tarkoituksena on myös nostaa haastatteluissa ilmenevät valvontahenkilökunnan lähityön kehitysiedat.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksinä esitän seuraavat:

1. Mitä termi lähityö tarkoittaa Riihimäen vankilan valvontahenkilökunnan näkökulmasta heidän työssään?
2. Millaisia rajoitteita, mahdollisuuksia ja vaikutuksia lähityöllä on valvontahenkilökunnan mielestä?
3. Miten valvontahenkilökunta kehittäisi lähityötä ja millaisia asioita kehittäminen vaatii?

4.2 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi syksyllä 2016. Syksyllä otin yhteyttä Riihimäen vankilan apulaisjohtajiin, joiden kanssa sovin opinnäytetyön tekemisestä. Syksyn 2016 aikana työstin opinnäytetyön rajausta sekä tilaajan että ohjaavan opettajani kanssa. Tämän jälkeen hankin tarvittavat luvat (kts. liite 1) ja työstin opinnäytetyön teoreettista viitekehystä sekä teemahaastattelun runkoa. Keväällä 2017 kartoitin haastatteluun osallistujia ja sovin tarkemmin haastatteluiden tekemisestä. Lähetin haastateltaville teemahaastattelun kysymysrunгон (kts. liite 2) sekä saatekirjeen (kts. liite 3), jossa oli perustietoa opinnäytetyöstä. Haastattelut toteutuivat kevään ja syksyn 2017 aikana. Haastatteluprosessissa hyödynnettiin BIKVA-malliin perustuvaa ajatusta eri tasoilta kerättävästä tiedosta ja se eteni seuraavasti:

1. Ensimmäisellä kierroksella haastattelin vartijoita. Lähetin heille kysymysrunгон etukäteen. Valitsin haastateltavat henkilöt siten, että heidän toimipaikkansa ja työtehtä-

vänsä kattoivat mahdollisimman laajasti Riihimäen vankilassa toimivien vartijoiden työtehtävät ja toimipaikat. Vartijoiden haastattelukierroksen jälkeen kävin läpi materiaalin ja poimin sieltä mahdollisesti esiin nousseet ideat ja ajatukset lähityön kehittämiseksi. Tein vartijoiden haastatteluiden pohjalta kysymykset rikosseuraamusesimiehille.

2. Toisessa vaiheessa lähetin haastattelukysymysten rungon valituille rikosseuraamusesimiehille noin viikkoa ennen haastattelua. Pyrin valitsemaan haastateltavat rikosseuraamusesimiehet myös siten, että heidän työtehtävänsä ja toimipaikkansa kattoivat mahdollisimman hyvin Riihimäen vankilassa rikosseuraamusesimiehenä toimivien työtehtävät ja toimipaikat. Kävin haastatteluiden jälkeen läpi materiaalin ja tein tämän materiaalin pohjalta edelleen kysymykset Riihimäen vankilan apulaisjohtajalle.
3. Kolmannessa vaiheessa haastattelin Riihimäen vankilan apulaisjohtajan ja lähetin myös hänelle haastattelukysymysten rungon etukäteen.

Haastatteluiden jälkeen litteroin aineiston ja aloitin analysoinnin. Raportin työstämistä olen tehnyt koko prosessin ajan ja saattanut loppuun syksyllä 2018.

4.3 BIKVA-malli ja aineiston keruu

Opinnäytetyöni ote on kvalitatiivinen eli laadullinen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on lähtökohtana todellisen elämän kuvaaminen. Tavoitteena on löytää todellisen elämän ilmiöiden välisiä suhteita ja tutkia asioita kokonaisvaltaisesti. Alasuutari kuvaa laadullista tutkimusta merkien tulkitsemiseksi ja uusien johtolankojen aktiiviseksi tuottamiseksi. Tutkimuksessa yritetään vihjeiden ja johtolankojen pohjalta päätellä jotain sellaista, jota ei ole havainnoista paljaalla silmällä nähtävissä. (Alasuutari 1999, 77; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto saattaa olla hyvin rajattu verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen. Tätä rajattua aineistoa pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti, joten tieteellisyys ei kvalitatiivisessa tutkimuksessa synny määrästä vaan laadusta. (Eskola & Suoranta 2000, 18.)

Tutkimusmenetelmän taustalla on käytetty BIKVA-mallia, joka on alun perin kehitetty Aalborgin yliopistossa Hanne Krogstrupin toimesta, ja sen avulla pyrittiin vastaamaan tarpeeseen tehostaa asiakkaiden osallisuutta arvioinnissa. Opinnäytetyöni ei ole BIKVA-mallin mukainen, mutta siinä on sovellettu erityisesti mallin mukaista ajattelua eri tasoilta kerättävästä tiedosta sekä sen hyödyntämisestä kehittämistyön tukena. BIKVA-mallissa tietoa kerätään kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin ja sitä on käytetty rikosseuraamusalalla esimerkiksi Kriminaalihuollon päihdetyön kehittämishankkeessa sekä ehdonalaisesti vapautuneiden valvontatyön kehittämisessä

(kts. Kriminaalihuollon päihdetyön kehittämishankkeen bikva-arviointitutkimus 2004 ja Holopainen & Kaarlejärvi 2007).

BIKVA eli *brugerindragelse i kvalitetsvurdering* tarkoittaa suomeksi asiakkaisen osallisuutta laadunvarmistajana. Mallin taustalla on kriittisen arvioinnin ajattelumallit ja lähtökohtana on asiakkaiden näkemykset palveluiden laadusta ja vaikuttavuudesta. Näitä näkemyksiä hyödynnetään kehittämistyössä ja asiakkaiden kokemuksia käytetään muutosvoimana. Haastateltujen näkemykset välitetään organisaation eri tasoille ja poliittisille päättäjille. (Krogstrup 2004, 3–7.)

BIKVA-malli perustuu ajatukseen siitä, että asiakkaat voivat tuoda esille asioita, joita ei pidetä tärkeinä tai jotka eivät tule muuten esille. Mallin asiakaskäsityksenä on, että asiakkaita ovat henkilöt, jotka ottavat vastaan julkisen sektorin palveluita. Näitä asiakkailta saatuja tietoja voidaan käyttää julkisen sektorin työn kohdentamisessa ja menetelmien kehittämisessä. Mallissa asiakkaat arvioivat toimintaa oman kokemuksensa perusteella ja näin määrittelevät ongelmat. Asiakkailta saatu palaute esitellään olennaisille sidosryhmille kuten kenttätyöntekijöille ja johtajille. He arvioivat esille tulleet asiat ja käsittelevät niin myönteisen kuin kielteisen palautteen. Arvioinnin jälkeen seuraa toiminta ja vuoropuhelu sekä kehitys on jatkuvaa. Arviointiprosessin suunta on alhaalta ylöspäin. (Krogstrup 2004, 8, 15.)

BIKVAssa on neljä eri vaihetta, jotka rakentuvat seuraavasti. Ensimmäisessä vaiheessa asiakkaita pyydetään kertomaan ja perustelemaan millaisia asioita he pitävät myönteisenä ja kielteisenä heihin kohdistuvassa työssä. Toisessa vaiheessa asiakkaiden palaute esitellään asiakastyöntekijöille ryhmähaastattelutilanteessa, jossa tarkoituksena on miettiä, mihin heidän mielestään asiakkaiden arviot perustuvat. Ensisijaisesti tavoitellaan sitä, että he pohtisivat omaa toimintaansa. Kolmannessa vaiheessa molemmista aikaisempien tasojen haastatteluista saatu palaute esitellään johdolle. Tarkoituksena on pohtia syitä asiakkaiden ja työntekijöiden palautteeseen. Neljännessä vaiheessa esitellään kaikkien aikaisempien tasojen palaute poliittisille päättäjille ja tässä vaiheessa tarkoituksena on saada heidän arvionsa eri tasoilta saadun palautteen syistä. (Krogstrup 2004, 15–16.)

BIKVA-mallin etu on se, että se tuottaa tietoa eri asemista. Kerättyä tietoa ei arvoteta sen mukaan, onko se kerätty asiakkaalta, työntekijöitä vai johdolta, vaan kaikki tieto on yhtä arvokasta. Lähtökohtana on ymmärrys siitä, että sosiaalityön luonteen tarkasteluun vaikuttaa, se mistä näkökulmasta asiaa katsoo, ja siten asiakkaan tulkinnat ovat yhtä päteviä kuin muidenkin toimijoiden. Tarkoituksena onkin kuvata erityisesti sitä, miten eri toimijat kokevat asiat henkilökohtaisella tasolla. Mallissa hylätään ajatus siitä, että toimintaa arvioidaan joidenkin ennalta määrättyjen standardien tai kriteerien kautta. (Krogstrup 2004, 10.)

Opinnäytetyössäni hyödynsin erityisesti BIKVA-mallin mukaista ajatusta eri tasoilta kerättävästä tiedosta ja sen hyödyntämisestä kehittämistyön tukena. Kuten aikaisemmin kuvasin, niin haastattelut toteutettiin kolmella eri tasolla, jotka olivat vartijat, rikosseuraamusesimiehet ja johto. Nämä haastattelujen eri tasot perustuvat BIKVA-mallin mukaiseen ajatteluun. En aloittanut haastatteluita vankien tasolta, koska tavoitteena on erityisesti valvontahenkilöstön näkökulman esille nostaminen ja työntekijälähtöisen kehittämisen vahvistaminen. Olisi tärkeää tarkastella myös vankien kokemuksia lähityöstä, mutta se ei ollut tämän opinnäytetyön puitteissa mahdollista.

Opinnäytetyön aineisto on kerätty puolistukturoiduilla teemahaastatteluilla. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelun runko on kaikille sama, mutta haastateltavalla on vapaus tuoda esille oma näkemyksensä aiheesta. Tällä tavoin on mahdollista saada tutkittavien oma ääni kuuluviin monipuolisemmin kuin menetelmässä, jossa kysymykset on määrätty ennakkoon. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 44-47.)

Valitsin tämän lähestymistavan myös siksi, että lähityön tutkimisessa kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä en olisi välttämättä saanut tutkimusongelman kannalta olennaisia tietoja esille ja luotettavuuden kannalta riittävän laajan aineiston kokoaminen olisi ollut haastavaa. Ongelmana kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttämisessä on myös se, että vastausten tarkentaminen ei ole mahdollista ja kehittämisideoiden esille saaminen olisi ollut haastavaa.

Päädyin tekemään haastattelut yksilöhaastatteluina. Yksilöhaastatteluiden etuna on se, että vastaajien anonymiteetti on helpommin säilytettävissä, ja tämän kautta haastateltavalla mahdollisuus tuoda esille ajatuksia, joita ei ehkä ryhmässä haluaisi nostaa esille. Yksilöhaastattelut mahdollistavat myös kaikkien mielipiteiden tasa-arvoisen esille tuomisen riippumatta työkokemuksen määrästä, henkilökohtaisista ominaisuuksista tai valtasuhteista. Yksilöhaastattelussa mielipiteisiin ei myöskään vaikuta ryhmäpaine, joka saattaa ryhmähaastatteluissa syntyä tahattomastikin. Ryhmähaastattelussa saattaa myös muutama ihminen hallita ryhmää siten, että kaikki eivät saa ääntään kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 63.)

Teemahaastattelu antaa äänen työntekijöille ja tarjoaa mahdollisuuden selvittää, miten hänen tekemäänsä lähityötä voisi kehittää, millaisia resursseja, tukea ja toimia kehittäminen vaatisi sekä millaisia haasteita lähityön tekemiseen tällä hetkellä liittyy. Toimitin haastateltaville etukäteen kysymysrunгон tutustuttavaksi, jotta he pystyivät tuomaan tilaisuuteen suhteellisen valmiita ajatuksia ja mahdollisesti kehitysideoita, joita haastattelussa oli mahdollisuus vielä tarkentaa. Toimitin kysymysrunгон etukäteen myös sen vuoksi, että haastateltavan oli mahdollisuus keskustella asiasta ennen haastattelua oman toimipaikkansa muiden työntekijöiden kanssa. Haastateltavalla oli siten myös mahdollisuus toimia laajemman työntekijäjoukon äänenä.

4.4 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voi analysoida monella eri tavalla. Analysointi vaiheessa tutkija voi vielä tarkentaa analyysitapaa. Analyysin tavasta riippuen aineiston litterointi voidaan tehdä koko haastattelusta tai teema-alueittain. Aineiston analysointiin sopii sisällönanalyysi. Sen avulla pääsee tarkastelemaan tutkimusongelman kannalta mielenkiinnon kohteena olevien asioiden yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Sisällönanalyysillä pystyy luomaan selkeyttä aineistoon, jotta siitä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 136; Tuomi & Sarajärvi 2002, 93–95.)

Sisällönanalyysi voi olla aineistolähtöistä tai teorialähtöistä. Aineisto luokitellaan analyysivaiheessa joko aineistolähtöisesti tai olemassa olevan teorian mukaan. Jaottelu ei aina ole niin selkeärajanen, vaan usein luokittelu syntyy aineiston ja teoreettisen käsitteellistämisen yhdistelmästä. Oma lähestymistapani painottuu aineistolähtöisesti, koska haluan saada selvää siitä, mitä Riihimäen vankilan lähityö ja sen menetelmät ovat sekä miten työtä voisi kehittää. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa tutkijan analyysia ei tiukasti ohjaa mikään ennalta päätetty teoria, vaan teoria rakentuu tutkijalle prosessin edetessä. Aineistolähtöinen analyysi on tällöin teorian kehittämistä, ei teorian testaamista.

Tässä opinnäytetyössä aineistolähtöisyys näkyi analyysissa siten, että en lähtenyt hakemaan vahvistusta olemassa oleviin lähityön määritelmiin, vaan halusin selvittää millaisena lähityö näyttää rajoitteineen ja mahdollisuuksineen valvontahenkilökunnan kuvaamana. Teorialähtöinen analyysi tuottaisi helposti sellaisen asetelman, että vain testataan, vastaako käytännön lähityö siitä annettuja ohjeita tai määritelmiä. Tällöin haastateltavien oma ääni kehittämisen näkökulmineen ei pääse mielestäni yhtä hyvin esille. (Seitamaa-Hakkarainen 2014; Tuomi & Sarajärvi 2002, 108–110.)

Sisällönanalyysi voidaan jakaa neljään eri vaiheeseen, joista ensimmäinen on aineiston selkeä rajaus. Oman aineistoni kohdalla jätin ulkopuolelle vain selkeästi aiheeseen liittymättömät asiat, koska en voinut vielä tässä vaiheessa tietää, mitkä asiat nousevat koko aineiston näkökulmasta relevanteiksi. Rajauksen tein lopullisesti vasta siinä vaiheessa, kun kävin aineiston läpi. Läpikäymisen yhteydessä erottelin tutkimukseen liittyivät osiot ja kokosin ne uudelleen. Tässä vaiheessa jaottelin aineistosta asiat, jotka liittyivät lähityön määrittelyyn, rajoitteisiin, mahdollisuuksiin ja vaikutuksiin sekä kehittämissideoihin. Sen jälkeen kokosin aineiston uudelleen näiden osioiden alle. Käytin apuna korostusvärejä ja post-it lappuja, joita kokosin fläpeille eri otsikoiden alle. Seuraavassa vaiheessa jatkoin aineiston luokittelulla ja teemoittelulla. Siirsin aikaisemmin tekemiäni lappuja sopivien otsikoiden alle ja lisäsin myös aineistosta esille nousseita uusia otsikoita. Tämä tapahtui aineistolähtöisesti ja etsin niitä teemoja, jotka toistuvat aineistossa. Teemoittelun aikana palasin tutkimuskysymyksiini, jotta varmistuin, että

nostan aineistosta esille olennaiset asiat suhteessa asettamiini kysymyksiin. Lopuksi tein aineistosta yhteenvedon, jossa tavoitteenani on esittää vastauksia tutkimuskysymyksiin ja tehdä vastausten pohjalta johtopäätöksiä. Tulokset koostin raporttiin, jossa esitellään mitä lähityö ja sen rajoitteet, mahdollisuudet sekä vaikutukset ovat valvontahenkilökunnan näkemyksen mukaan. Raportissa kuvaan myös esille nousseet kehittämisideat. Raportin toimitan työn tilaajan edustajalle ja sovin hänen kanssaan myös keskeisten tulosten esittelystä henkilöstölle. Esittely tapahtuu sen jälkeen, kun opinnäytetyö on hyväksytty oppilaitoksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.)

4.5 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus sekä tulosten uskottavuus perustuu siihen, että tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tämä vaatii eettistä ennakkoarviointia, asianmukaisia tutkimuslupia, tieteellisen käytännön mukaisia viitemerkintöjä ja laajemminkin tieteellisen tutkimuksen kriteerin mukaista toimintaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tutkimuksen eettiset kysymykset eivät liity pelkästään aineiston keruuseen ja analysointiin. Koko prosessissa aina tutkimuksen suunnittelusta tulosten hyödyntämiseen saakka pitäisi huomioida tehtyjen ratkaisujen eettisyys. Tärkeimpiä tutkimuseettisiä normeja on se, että ihmisten yksityisyyttä tulee kunnioittaa. Huomioon tulee ottaa anonyymiteetin turvaamisen lisäksi myös tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä tietojen luottamuksellisuuden turvaaminen. Tutkittava kuitenkin määrittää yksityisyyden rajat itse ja päättää sen, mitä itseltään ja ajatuksistaan antaa tutkijalle käyttöön. (Kuula 2006, 124–125; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4.)

Keskustelin alustavasti opinnäytetyön toteuttamisesta ja salassapitoon liittyvistä kysymyksistä Riihimäen vankilan apulaisjohtajan kanssa jo ennen tutkimussuunnitelman laadintaa. Kävin hänen kanssaan keskustelua ja kansa roolistani opinnäytetyön tekijänä ja millaisia vaatimuksia hänellä on opinnäytetyön eettisyyden ja erityisesti anonyymiteetin suojaamisen osalta. Hain tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen opinnäytetyölleni tarvittavat tutkimusluvut.

Opinnäytetyöhön osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastateltavalta pyydettiin siihen aina suostumus. Haastateltaville kerrottiin ennen haastattelua opinnäytetyön tausta ja tarkoitus sekä aineiston säilyttämiseen liittyvät käytänteet. Heiltä pyydettiin myös lupa haastatteluiden nauhoittamiseen ja materiaalin käyttämiseen opinnäytetytäni varten. Päädyin valmistelevaan haastattelua ja haastateltavaa siten, että kysyin haastateltavalta ennakkoon mahdollisuutta osallistua ja kerroin millainen tilaisuus haastattelu olisi. Päädyin myös lähettämään kysymykset

etukäteen haastatteluun osallistuvalla, jotta haastateltavat voisivat perehtyä kysymyksiin. Etukäteen lähetettyjen kysymysten oli tarkoituksena myös edesauttaa haastateltavia omaksumaan roolini opinnäytetyön tekijänä haastattelutilanteessa.

Pohdin paljon kaksoisrooliani Riihimäen vankilan työntekijänä ja opinnäytetyön tekijänä eettisyyden kannalta. Suurimmat haasteeni eettisyyden näkökulmasta olivatkin tutkijapositioni ja anonymiteetin säilyttäminen. Haastattelutilanteessa olin opinnäytetyön tekijä enkä työtoveri, alainen tai harjoittelija, vaikka olin toiminut edellä mainituissa rooleissa Riihimäen vankilassa. Yritin tutustua lähteisiin, joissa opinnäytetyön tekijä olisi tutkijana tutkimassa omaa työyhteisöään. Tämän avulla oli mahdollisuus löytää ne ongelmat ja toisaalta taas hyödyt ja mahdollisuudet, joita tämänkaltaisen tutkijapositioni aiheuttaa. Keskeistä oli tiedostaa oma kaksoisroolini

Anonymiteetin säilyttäminen oli erityisen tärkeää, sillä tein opinnäytetyön suljetussa työyhteisössä. Tein haastatteluun toimintasuunnitelman etukäteen ja toistin tämän saman protokollan jokaisessa haastattelussa. Haastattelutila oli valittu siten, etteivät muut työntekijät tai vangit voineet kuulla haastattelua. Haastattelut noudattivat kokonaisuudessaan aina samaa kaavaa. Kävin hakemassa haastateltavan ennakolta sovittuna ajankohtana ja ohjasin hänet tilaan, jossa saimme olla häiriöttä. Kävin haastateltavan kanssa läpi haastatteluun liittyvät käytännön asiat sekä haastatteluiden tarkoituksen ja tavoitteet. Varmistin, että haastateltava on ymmärtänyt läpikäytyt asiat ja pyysin häntä ilmoittamaan, mikäli jäi jotain kysymyksiä. Haastattelun jälkeen kävin prosessin vielä läpi ja annoin mahdollisuuden kysymyksille sekä kommenteille. Purin haastatteluiden nauhoituksen tietokoneelleni kotona työhuoneessani ja tämän jälkeen poistin nauhoitukset sanelijasta. Litteroin haastattelun omalla kannettavalla tietokoneellani, joka on vain minun käytössäni ja suojattu salasanalla, joka ei ole muiden tiedossa. Säilytän näitä litterointeja ja nauhoituksia siihen saakka kunnes opinnäytetyöni on hyväksytty. Nauhoitukset ja litteroinnit sijaitsevat ainoastaan minun koneellani. Aineisto on vain tutkimusluvassa määriteltyjen henkilöiden käytössä ja se tuhotaan, kun opinnäytetyö on hyväksytty. Anonymiteetin suojaamiseksi yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa raportissa, vaan vastaukset esitetään riittävän yleisellä tasolla. Haastateltavista käytetään kirjain- ja numerotunnisteita, joista ei käy ilmi missä tehtävässä tai millä osastolla haastateltava työskentelee.

5 Tulokset

Seuraavassa luvussa esittelen opinnäytetyöni tuloksia. Tuloksissa pyrin vastaamaan kolmeen tutkimuskysymykseeni, jotka olivat seuraavat:

1. Mitä termi lähityö tarkoittaa Riihimäen vankilan valvontahenkilökunnan näkökulmasta heidän työssään?

2. Millaisia rajoitteita, mahdollisuuksia ja vaikutuksia lähityöllä on valvontahenkilökunnan mielestä?

3. Miten valvontahenkilökunta kehittäisi lähityötä ja millaisia asioita kehittäminen vaatii?

Käyn ensin läpi haastateltujen taustatietoja. Sen jälkeen etenen tulosten esittelyyn tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä ja nostan esille myös aineisto-otteita tulosten tueksi.

5.1 Taustatiedot

Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan, joista yksi oli nainen ja loput seitsemän miehiä. Heidän ikäjakaumansa oli 34 - 48 vuotta keski-ään ollessa 41,8 vuotta. Haastatteluun osallistuneista viisi oli vartija-nimikkeellä toimivia ja kolme rikosseuraamusesimiehiä. Koulutustaustat olivat vaihtelivat perustutkinnosta ammattikorkeakoulututkintoon. Monella oli myös erityisesti vankeinhoitoon liittyvää koulutusta, kuten vankeinhoidon perustutkinto tai ylivartijakurssi. Kaikilla haastateltavilla oli taustalla pitkä työkokemus ja Riihimäen vankilassa he olivat työskennelleet useamman vuoden jakauman ollen seitsemästä vuodesta 25 vuoteen. Haastateltavien työtehtävät vaihtelivat, mutta kaikilla oli kokemusta osastonvartijan työstä Riihimäen vankilassa.

Tämän lisäksi haastattelin vankilan apulaisjohtajan. Haastattelua en kuitenkaan sisällyttänyt varsinaiseen aineistoon, koska haastatteluasetelma oli erilainen. Tarkoituksena oli esittää hänelle aikaisemmissa haastatteluissa esille tulleet asiat ja saada johdon näkemys henkilöstön näkemysten rinnalle.

5.2 Lähityö valvontahenkilökunnan määrittelemänä

Haastateltavien oli aluksi vaikea vastata kysymykseen siitä, mitä lähityö on. Kysymyksenä nousi esille, että kenen näkökulmasta lähityötä lähdetään määrittelemään. Tämä liittyi siihen, että eri henkilöstöryhmät tekevät erilaisissa tilanteissa lähityötä ja tavoitteet voivat olla erilaisia kuten seuraavassa tulee esille:

"Eri henkilöstöryhmät tekee erilaista lähityötä ja eri tavoittein." H5

Haastateltavia kannustettiin kertomaan, mitä he itse ajattelevat lähityön olevan. Tämänkin tarkennuksen jälkeen heidän oli vaikea vastata kysymykseen, sillä vaikka termi oli tuttu ei vastaajilla ollut varmuutta siitä, mitä sillä tarkoitetaan. Lähityön määrittelyssä keskeiseksi haasteeksi nousikin se, että oikeastaan kukaan ei tiedä, mitä "oikea" lähityö on. Tätä yhteisen määritelmän puuttumista pohdittiin esimerkiksi seuraavasti:

"Hirveesti on puhuttu siitä mitä on lähityö, mutta kukaan ei oo kertonut mitä se oikeesti on." H4

”Siinä on tosiaan sellainen ongelma et sitä ei oo selkeesti määritelty missään.” H5

Esille tuli myös se, että lähityötä ei ole määritelty kehittämishankkeen yhteydessä, vaan hankkeen on ajateltu olevan väline yhteisen määritelmän rakentamiseen. Työntekijöillä oli ollut toive, että lähityön sisällöt ja tarkempi määrittely olisi selkeytynyt lähityöhön liittyvän hankkeen kautta kuten seuraavasta käy ilmi:

”Se oli ehkä enemmän vaan termi ja sit odotettiin että hankkeen aikana löytyy joku malli tai kuningasidea, josta rakennetaan mitä tää juttu (lähityö) on.” H8

Varsinaisiin lähityön määrittelyihin päästiin vasta sitten, kun haastateltavat lähtivät pohtimaan lähityötä oman kokemuksensa ja näkemyksensä kautta. Vastauksissa lähityön määriteltiin olevan ennen kaikkea normaalia vuorovaikutusta vangin kanssa erilaisissa arkisissa tilanteissa. Lähityötä tehdään aina kun ollaan vuorovaikutuksessa vangin kanssa. Vuorovaikutuksen määriteltiin olevan kuuntelemista ja keskustelemista, mutta myös havainnointia, päättelyä ja reagoimista. Esille nostettiin myös se, että vuorovaikutus on luonteeltaan kaksisuuntaista. Vuorovaikutusta lähityön peruselementtinä kuvattiin seuraavasti:

”Mielestäni lähityö on perusarkista kommunikaatiota vangin kanssa ihan perusasioista, että ne hoitaa fiksusti. Normaali keskusteluyhteys kaikkien vankien kanssa.” H1

”Vuorovaikutus et se olis ihan semmonen peruslähityötä (...) Selkeetä, asianmukaista, pitkäjänteistä. Että asiat tulee ymmärretyksi puolin ja toisin. Ja sit tietysti kaikki sanoo, että huumori pitää olla lähityössä mukana. Et vaikeistakin asioista pääsee huumorin avulla eteenpäin.” H4

”Lähityö on mun mielestä sellaista kaksisuuntaista vuorovaikutusta, jolloin me toisaalta kuunnellaan ja kuullaan ja toisaalta kerrotaan omia kantoja ja näkemyksiä.” H8

Lähityö on siis vuorovaikutusta, joka tapahtuu vankilan arjessa ja osana sen eri toimintoja. Toimiva vuorovaikutus on perusta sille, että vankilan arki saadaan pyörimään ilman suuria ongelmia. Näitä konkreettisia vuorovaikutustilanteita ovat esimerkiksi päivittäisten asioiden hoito vangin kanssa, lomien valmistelut, rangaistusajan suunnitelmien päivittäminen ja vangin kuljetus- sekä eristämistilanteet. Eräs haastateltava kuvasi osuvasti lähityön olevan arjen normaalisuutta. Lähityö ja siihen liittyvät vuorovaikutustilanteet ovat hyvin tavallisia ja osin myös rutii-neihin liittyviä toimintoja, kuten seuraavassa tulee esille:

”Henkilökunta tekee lähityötä jatkuvasti vangin kanssa. Ihan siitä ku vartija avaa oven aamulla ni siitä alkaa lähityö. Sama kun ohjaaja ottaa vastaan vankia ni se on lähityötä tai kun tehdään ransuja (rangaistusajan suunnitelma).” H7

”No lähityö alkaa jo siitä kun uusi vanki tulee osastolle. Katsotaan siinä yhdessä se selli mihin se muuttaa ja samalla mä esittelen sille pääpiirteittäin osaston. Käyn

yleensä läpi näistä toiminta-ajoista, että milloin on ovet auki ja kiinni (...) et siitä se lähityö niinku lähtee.” H3

Haastateltavien mukaan lähityö vuorovaikutuksen lisäksi arjen sujumuuden varmistamista ja vangin ohjaamista. Käytännössä lähityö on tästä näkökulmasta myös esimerkiksi vangin opastamista vankilan erilaisissa käytänteissä ja toimintatavoissa. Tärkeää on myös osata ohjata vankia eteenpäin sellaisissa asioissa, joissa tarvitaan muutakin kuin pelkkää valvontahenkilöstön asiantuntemusta.

”Se on ohjaamista, opastamista, auttamista ja sitä päivärutiinien pyörittämistä. Vastata siitä, että päivärutiinit toteutuu siellä vankilan ja osaston arjessa (...) Semmonen opastaminen ja neuvominen on eräänlaista lähityötä.” H5

”Ehkä se parhaiten konkretisoituu, kun vanki kysyy jotain esimerkiksi sossu-puolelle liittyvistä asioista tai lomista tai kysyy apua omiin asioihin. Siinä samalla voi keskustella aiheesta ja neuvoa (...) Välillä voi jostain vangista huomata sen, että jos se kysyy jonku kysymyksen niin siitä huomaa et ehkä se oo pääpointti vaan taustalla on joku isompi juttu. Voi siitä sit kysäistä tai ohjata ja antaa vinkin, että olisko joku toinen virkamies kenen luona käydä juttusilla.” H1

Valvontahenkilöstö näki lähityön olevan myös turvallisuuden takaamista. Turvallisuus rakentuu juuri aikaisemmin esille tuodun toimivan vuorovaikutuksen sekä arjen sujumuuden pohjalle. Se on myös keskeinen tavoite valvontahenkilöstön tekemässä lähityössä.

”Järjestyksen pitäminen, rajojen asettamien vangille ja se että vangit saa tasapuolisen kohtelun ja ettei ne toisten vankien puolesta joudu eriarvoiseen asemaan.” H3

”Päiväjärjestys saadaan toteutettua sujuvasti ja vangilla ja kaikilla on turvallinen ja hyvä olla siellä osastolla.” H5

Turvallisuuden näkökulmasta lähityön avulla voidaan myös välttää erilaisia konfliktitilanteita sekä saadaan ratkaistua haastaviakin tilanteita esimerkiksi ilman voimankäyttöä. Seuraavassa haastateltavat kuvaavat lähityötä tästä näkökulmasta:

”Kyllä se on se tuttu kerrosvartija, joka ottaa sen puhumalla pois sieltä sellistä. Et sinne ei tarvinnut mennä painimaan.” H3

”Vankilalle on hyötyä, että homma toimii täällä. Jos vartijat pystyy hoitamaan työnsä hyvin puhumalla vankien kanssa niin silloinhan siitä on hyötyä kaikille ja laitosturvallisuudelle.” H1

” Monet ristiriitatilanteet mitä on ollu, jos on ollut vähän levotonta ja vangilla ollut hermot kireellä niin niistä on selvitty usein tämmösellä rauhallisuudella ja kuuntelemisen taidolla. Sit siellä taustalla ollut esimerkiksi joku henkilökohtainen juttu siviilistä ni monesti kuuntelu helpottanut tilannetta ja se on rauennut ilman sen pidemmälle vietäviä toimenpiteitä.” H5

Valvontahenkilöstö näki lähityön olevan vuorovaikutusta, ohjausta ja sujuvan arjen varmistamista, turvallisuuden takaamista sekä muutoksen mahdollistamista. Haastateltavat nostivat esille, että toimivalla lähityöllä voidaan luoda yksittäisen vangin näkökulmasta mahdollisuuksia muutokseen. Muutoksen lähtökohtana on kuitenkin aina vangin oma motivaatio ja sitoutuminen. Jos olosuhteet vangin ympärillä on turvattomat, käytännön asiat eivät etene, osastolla on ongelmia tai kotiasiat vaikeuttavat rangaistuksen suorittamista, on muutostyön käynnistyminen hyvin haastavaa. Yhteenvetona voikin todeta, että lähityö on toimivaa vuorovaikutusta ja arjen sujuvuutta, jolla varmistetaan laitosturvallisuus ja rakennetaan yksilöille mahdollisuuksia muutokseen.

5.3 Lähityön rajoitteet, mahdollisuudet ja vaikutukset

Edellisessä kappaleessa esittelin valvontahenkilökunnan näkemyksen siitä mitä lähityö on. Seuraava lähityön rajoitteiden, mahdollisuuksien ja vaikutusten tarkastelu perustuu tuohon valvontahenkilöstön näkemykseen lähityöstä. Vastauksissa pohdittiin lähityön eri puolia monesta eri näkökulmasta. Olen kuvannut keskeiset esille nousseet asiat kolmella eri tasolla, jotka ovat yhteiskunta, laitos ja yksilö. Yhteiskunnan taso pitää sisällään niin yhteiskunnallisen keskustelun, valtakunnan politiikan kuin rikosseuraamusalan kansalliset rakenteet. Laitoksen tasolla näkökulmana on yksittäinen korkeimman turvallisuusluokituksen yksikkö. Yksilön tasolla on keskiössä vangit yksilöinä.

5.3.1 Rajoitteet

Yhteiskunnan tasolla rajoitteet liittyivät resursseihin ja asenteisiin. Rajoitteita tarkasteltiin melko niukasti yhteiskunnallisesta näkökulmasta, ja tarkastelu keskittyi lähinnä Rikosseuraamusalan kansalliseen toimintaan. Toisaalta Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa määritellään Oikeusministeriön kanssa tehdyllä tulossopimuksella, joten tästä näkökulmasta voidaan todeta esille tuotujen asioiden liittyvän myös laajempaan yhteiskunnalliseen kehukseen.

Riittävät resurssit nähtiin ehdottomana edellytyksenä sille, että lähityötä on ylipäätään mahdollista tehdä. Haastatteluissa ei noussut esiin niinkään resurssien lisääminen vaan se, että olemassa oleva vajaus saataisiin korjattua. Resurssien merkitystä lähityön mahdollistajana kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

”Ensimmäinen lähtökohta on se et meillä pitäisi olla riittävästi henkilökuntaa, koska nykyinen tilanne et tehdään jatkuvasti vajaalla ja tulee päällekkäisiä tehtäviä ja alkaa turvallisuustaso heikkenee ni se ei motivoi ketään (lähityön tekemiseen).” H2

”Kehassa (Keskushallinto) ja Risessä (Rikosseuraamuslaitos) ei ymmärretä (...) et vähennetään henkilökuntaa ja lisätään toimintoja.” H3

”Ennen muuta se tarvii sitä, että on minimivahvuus valvontaa aina paikalla, että olisi mahdollisuus suorittaa tai sitten lisätä lähityötä.” H6

Asenteet liittyivät myös lähinnä rikosseuraamusalan valtakunnan tason toimintaan. Rajoitteena nähtiin se, että näkemykset valtakunnan tasolla eivät kohtaa vankilan arjen todellisuutta. Toisaalta esille tuotiin myös se, että toiminta vankiloissa ei ole pysynyt mukana yhteiskunnallisessa muutoksessa. Näitä asenteisiin liittyviä rajoitteita kuvattiin seuraavasti:

”Ei oo puukko eikä puntarit mitä vastaan taistellaan vaan taistellaan enemmänki niitä asenteita vastaan tai semmoisia vääristymiä.” H8

”Keskushallintoyksiköllä tällä Rikosseuraamuslaitoksella on ihan eri näkemys vartijoiden työstä kuin mitä vartijoilla on. Sit jotenkin tulee semmoinen tunne, et ne kuvittelee että vartijat toimii vielä samalla tavalla ku ne toiminut joskus 60- ja 70-luvulla vankien kanssa vaikka se on jo kehittynyt se vartijoiden työ (...) otetaan huomioon se ihmisenä ihmiselle ja niin edespäin, että kyllä siellä on jo näitä elementtejä mitä ollaan nyt kehittämässä.” H5

”Muurien ulkopuolinen maailma muuttuu koko aika, kehittyy siellä. Tää muurien sisäpuolinen maailma tulee ihan pirusti perässä siinä.” H1

Riihimäen vankilan tasolla rajoitteet liittyivät korkeimman turvallisuusluokituksen laitoksen erityispiirteisiin, vankiainekseen sekä vankilan sisäisiin prosesseihin. Valvontahenkilökunta toi esille, että Riihimäen vankiaines on erilainen verrattuna useisiin muihin vankiloihin. Kyseessä on korkean turvallisuusluokituksen vankila ja jengeihin kuuluvien vankien määrä on suuri. Heillä on omat käytöskoodinsa ja sääntönsä eli ns. vankilapolitiikka. Tämä vaikuttaa myös siihen, miten vangit toimivat suhteessa henkilöstöön. Järjestäytyneen rikollisuuden parissa toimivat jengivangit eivät välttämättä ota kontaktia vartijatasoon eivätkä muutenkaan juuri keskustele valvontahenkilökunnan kanssa. Tätä haastateltavat kuvasivat seuraavasti:

”Tää on semmonen talo tää Riihimäki et tääl on kova vankiaines (...) Mut osahan ei halua esittää yhtään mitään. Et ne on ilmoittanut et ne on rikollisia ja ne jatkaa tätä ja piste (...) Välillä tuntuu et noi liivimiehet, noi jengiläiset, on semmoisia et ne tulee tonne toimistoon ja ne kysyy samantien esimiestä. Et vartija on ihan niinku ilmaa niille.” H3

”Riihimäen vankilassa ihan puhdas vaikuttaminen vankiin perustuu puhtaasti tällaiseen auktoriteettiasemaan ja yleisiin normeihin ja käytäntöihin. Siellä ei niinku vanki ihan hirveesti vartijan kanssa juttele.” H5

”Meilläkin on niin paljon kaiken maailman jengiläisiä ja systeemi on se, että henkilökunnalle ei puhuta. Mä oon sanonut sitä vankeinhoitopeliksi. Tulee varmaan aika paljon sellainen esille, että nää haluaa nää tietyt tyypit saadakseen jotain, keskustella henkilökunnan kanssa eikä välttämättä sen takia että niiden asiat etenisi ja saataisi pohjaa johonki. Vaan se on sellaista saavuttamisen haluamista osalle porukkaa. Suurin osa varmaan haluaa suljetussa vankilassa niitä asioita edistää, mutta sitten esimiehen

kanssa puhutaan et saatais jotain asioita omalta kantilta nähden tai jengin kannalta etenemään.” H7

Korkean turvallisuusluokituksen vankilana Riihimäellä on myös osastoja, jotka ovat äärimmäisen suljettuja ja tämä tuo jo itsessään rajoitteita lähityön toteuttamiselle kuten seuraavassa kuvataan:

”On (lähityö) hetkellistä, koska kyseessä on suljettu osasto. Lähinnä kun kyseessä on ruokienjako tai ollaan asuinosastolla päästämässä vankeja johonkin, niin niissä tilanteissa on sellaisia lyhyitä hetkiä.” H2

Prosesseilla tarkoitan tässä erilaisia vankilan sisäisiä järjestelyitä kuten lähityön toteuttamista käytännössä, työn organisointia ja erilaisia käytännön toimintatapoja. Läpi koko aineiston on esille noussut kysymys siitä, mitä lähityö Riihimäellä oikeastaan on. Tämä teema nousi esille myös lähityötä rajoittavana tekijänä; on haastavaa tehdä lähityötä, kun ei ole varma mitä lähityö oikeastaan on. Tätä problematiikkaa haastateltavat pohtivat seuraavasti:

”Tosiaanhan siinä on se ongelma et ei sitä oo selkeesti määritelty missään vaan se perustuu pääsääntöisesti valvontahenkilökunnan näkemykseen. Tällä hetkellä se on vähän niiku tällainen subjektiivinen kokemus se että mitä se lähityö on, mikä on mun mielestä lähtökohtaisesti ongelma.” H5

”Riskinä on, että jos suunnittelevilla ja toteuttavilla tahoilla ei ole jaettua käsitystä siitä mitä lähityö, niin suunnitelmia on haastava toteuttaa käytännössä. Yhteisen käsityksen puute aiheuttaa myös sen, että lähityön toimintatavat voivat olla hyvin vaihtelevia.” H4

”Tärkeä asia mikä ois yhtenäistää linjaa sillain, että meillä ois samoissa toimipisteissä toimivien, ainakin valvonnan henkilöstön kanssa, sovittu jotain pelisääntöjä, käyttäytymismalleja, toimintatapoja et se vaihtelu ei ois niin tavallaan persoonasta kiinni.” H2

Yksilöiden tasolla rajoitteet olivat puolestaan sidoksissa yksilön persoonaan, elämäntilanteeseen ja muihin henkilökohtaisiin asioihin. Haastatteluissa nousi esille se, että ytimeltään lähityö on yksilöiden kanssa tehtävää työtä, ja se tuo mukanaan omat rajoitteensa. Jo aikaisemmin on todettu, että jengiläisillä on omia toimintatapoja ja sääntöjä, jotka rajoittavat vuorovaikutusta henkilöstön kanssa. Yleisesti ottaenkin vangin omat asenteet voivat rajoittaa hänen kanssaan työskentelyä, kuten seuraavassa tulee esille:

”On sellaisia vankeja joiden kanssa ei onnistu mikään. Että jos ne on virkamiesvastaisia niin ne on. Ja mikään ei oo hyvin taikka näin ni ei se asia silloin oikein niinku suju millään lailla. Väkisin ei voi ruveta kenenkään kanssa asioita hoitamaan.” H3

Yksilötasolla rajoitteita voi tuoda myös erilaiset terveyteen ja elämäntilanteisiin liittyvät tekijät. Nämä rajoitteet vaikuttavat yksilöiden kanssa tehtävään lähityöhön. Yksilökohtaisten rajoitteiden tunnistaminen ja huomioiminen on olennaista sen vuoksi, että lähityötä pystyisi suhteuttamaan paremmin yksilön tilanteeseen ja olosuhteisiin. Tämä on tärkeää myös turvallisuuden kannalta.

”Jos on hirveen arvaamaton vanki tai niin että käyttäytyminen vaihtelee esimerkiksi terveydentilan tai mielenterveyden takia (...) niin siinä vaiheessa pitää olla ehkä enemmän niiku hoksottimet hereillä.” H2

”Kaikkien kanssahan se ei aina toimi vaikka olis kuinka hyvä pelisilmä tai vartija, jos on oikeen kipee ihminen.” H5

”(...) ja aika usein tulee ongelmia perhesuhteissa, kun toinen on täällä ja toinen tuolla. Et jos tietää et siellä on ongelmia kotipuolella se heijastuu kumminki tänne aika vahvasti.” H1

Lähityön rajoitteissa keskeiseksi nousi se, että lähityön edellytykset pitää varmistaa ja tunnistaa se, että lähityön tekemiseen vaikuttaa niin yksittäisen laitoksen erityispiireet kuin kunkin vangin omaan elämäntilanteeseen liittyvät tekijät.

5.3.2 Mahdollisuudet

Yhteiskunnan tasolla lähityön mahdollisuutena nousi esille vastakkainasettelun vähentäminen ja resurssien uudelleen suuntaaminen. Tärkeäksi lähtökohdaksi koettiin tässäkin se, että vuoropuhelu olisi aitoa ja toimivaa aina yksittäisestä laitoksesta valtakunnalliselle tasolle saakka. Tämä mahdollistaisi myös sen, että olemassa olevia resurssien suuntaamista voisi arvioida uudelta näkökulmasta.

Haastatteluissa nousi esille se, että yhteistyötä tarvitaan enemmän niin organisaation eri tasojen kuin eri ammattiryhmienkin kesken. Tämän kautta olisi mahdollisuus lisätä yhteistä ymmärrystä, kuten seuraavassa tuodaan esille:

”Ehkä varmaan sillai (vastakkainasettelu vähentyisi) et jos se olis meidän kaikkien juttu. Se kuuluu meille kaikille, kaikilla tasoilla, kaikki puhaltaa samaan hiileen.” H4

Resurssien osalta tuotiin esille, että niiden suuntaamista voitaisi miettiä uudestaan. Valvontahenkilöstölle on tullut lähityön mukana myös uusia työtehtäviä, ja myös raja kuntoutuksen ja valvonnan välillä on muutoksessa. Tässä olisi mahdollisuus miettiä koko resurssien suuntaamista ja hyödyntämistä uudella tavalla.

”Et sitten voitaisi niitä resurssjakin kohdentaa oikeeseen suuntaan (...) Miettiä vaikka jotenkin ihan uudella tavalla.” H5

”Pystyttäisi ohjaamaan ja käyttämään sellaisia resursseja, joita oikeasti ollaan valmiita siihen laittamaan.” H8

Riihimäen vankilan tasolla mahdollisuudet liitettiin uudenlaiseen turvallisuusajatteluun, vankituntemuksen lisäämiseen sekä sitä kautta parempaan ennakointiin. Erityisesti esiin nostettiin lähityön vaikutukset laitosturvalliseen, kuten eräs haastateltava pohti:

”Lähityötä pitäisi lähteä määrittelemään sit sieltä laitosturvallisuuden näkökulmasta (...) että tällainen turvallisuusajattelu ja sen jalkauttaminen sinne käytäntöön olis mun mielestä sellainen merkittävin ja tärkein asia mitä sinne pitäisi sitten saada.” H5

Lähityö nähtiin mahdollisuutena uudistaa turvallisuusajattelua ja vahvistaa näkemystä turvallisuudesta laajempaan kuin vain valvontahenkilöstön tehtävänä. Tätä kautta voitaisi tuoda paremmin esille, että valvontahenkilökunnan tekemä lähityö on ihan yhtä merkityksellistä kuin muiden ammattiryhmien.

”Puhutaan et koko talon pitää tehdä lähityötä, mutta muitten henkilöstöryhmien ei tarte tehdä muutaku lähityötä.” H3

”Et ei olis sellaista eri arvoista et ai niin sä teet tota lähityötä ja se on vähän parempaa hommaa ja mä oon vaan vartija.” H4

Erityisesti lähityön mahdollisuutena nähtiin se, että sen avulla on mahdollisuus lisätä vankituntemusta ja sitä kautta ennakoida paremmin erilaisia tilanteita. Vankituntemus lisääntyy sitä kautta, että vuorovaikutusta erilaisissa tilanteissa olisi enemmän. Tämä ei tarkoita mitään erillisiä keskusteluita vaan normaalia arkista kanssakäymistä, kuten eräs haastateltavista toi esille:

”Semmonen päivittäinen arkirutiini. Se, että on ja puhuu vankien kanssa niissä arkitalanteissa. Oppiihan siinä tuntemaan ja näkemään miten vanki toimii (...) Semmoinen, että pystyisi välttämään riitoja ja konflikteja ihan sillä läsnäololla. Sais puhumalla selvittyä erilaisista tilanteista, vaikeistakin. Oppii sitä vankiakin tuntemaan paremmin.” H4

Paremman vankituntemuksen kautta on mahdollista ennakoida mahdollisia ongelmatilanteita ja tehostaa turvallisuutta. Tätä kautta voidaan myös lisätä ymmärrystä yksittäisen vangin toimintatavoista ja rakentaa sitä kautta myös osastojen toimintaa paremmin ennakoitavaksi sekä turvallisemmaksi.

”Osaa hahmottaa paremmin sitä kokonaiskuvaa täällä osastolla. Silloin tietää enemmän etukäteen ja tiedostaa. Silloin kun tiedät etukäteen, niin osaat varautua ja

homma toimii paremmin. Huomaat että nyt on vähän huonompi päivä jollain vangilla, ni sä osaat reagoida siihen eri tavalla.” H1

Yksilön tasolla mahdollisuutena nähtiin muutoksen mahdollistaminen ja osallisuuden lisääminen vankilan arjessa. Lähityö voi toimia mahdollisuutena tukea yksittäistä vankia muutokseen. Tässä keskeistä on kuitenkin vangin oma asennoituminen ja motivaatio muuttaa omaa tapaa ajatella ja toimia.

”Lähityön tavoitteena (...) et näkisi syy-seuraus- suhteet asioissa ja näkee et sillä omalla käyttäytymisellä on vaikutusta siihen miten asiat toimii. Joskushan sitä näkee vangeissa et joku jossain vaiheessa oivaltaa jotain.” H2

”Toki me pystytään vankilassa hänen (vangin) kanssa keskustelemaan ja luomaan sel- laista ilmapiiriä missä hän voisi näistä asioistaan käsitellä ja pyrkiä sitten omaan toi- mintansa vaikuttamaan (...) mä näkisin enemmän että se (muutos) on henkilöstä it- sestään lähtöisin.” H5

Lähityön järkevällä organisoimisella voitaisi lisätä myös vankien osallisuutta arjen asioissa siinä määrin, kun vankilan muut rajoitteet sen mahdollistavat. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilökunnalla olisi aikaa esimerkiksi erilaisissa ongelmatilanteissa asioiden selvittelyyn ja keskusteluun vangin kanssa. Tilanteen tekninen hoitaminen ei riitä, vaan olisi tärkeää pystyä selvittämään, mistä asiassa oikeastaan oli kysymys. Näin voitaisi lisätä vangin kokemusta siitä, että hän ei ole pelkästään toiminnan kohde vaan myös osallinen omassa arjessaan. Parhaimmil- laan tämä lisää myös vangin omaa vastuuta siitä, millaiseksi hänen arkensa vankilassa muodos- tuu. Tätä kuvattiin haastatteluissa seuraavasti:

”Et jos tulee ongelmatilanteita niin siinä pitäisi olla aikaa jäädä pohtimaan ja keskus- telemaan sen vangin kanssa asioista (...) kohdentaa se resurssi siinä oikeeseen suun- taan.” H5

”Samalla voi keskustella ja kertoa miten niitä asioita voisi ja kannattaisi hoitaa täällä laitoksen sisällä kun se on vähän erilaisempaa kuin tuolla ulkomaailmassa”. H1

Merkityksellinen on myös se tapa, jolla henkilöstö on vuorovaikutuksessa vangin, kanssa kuten seuraavat haastateltavat tuovat esille:

”Tärkeätä on et miten pystyy kommunikoimaan ihmisten kanssa niin sit sen kautta voi vangille tulla sellainen olo tila et tässä voidaan nyt olla eikä tarvi nyt esittää mitään ylimääräistä.” H2

”Pitää olla kykenevä keskustelemaan vaikeistakin asioista ja ottamaan vastaan vähän kommentteja omastakin työstä etkä ota niitä henkilökohtaisesti.” H1

Lähityön mahdollisuuksissa turvallisuus nousi esille monesta eri näkökulmasta. Lähityö nähtiin mahdollisuutena uudistaa koko turvallisuusajattelua ja sitä kautta myös tehostaa resurssien käyttöä. Lähityön mahdollistaa myös vankituntemuksen sekä ennakoinnin lisäämisen, joka puolestaan vaikuttaa laitosturvallisuuteen. Yksittäisen vangin kannalta laitosturvallisuus on myös keskeinen tekijä muutoksen mahdollistamisessa. Epävakaat olosuhteet vievät pohjaa muutostyöltä.

5.3.3 Vaikutukset

Yhteiskunnan tasolla suurimmat vaikutukset olivat selkeästi uusintarikollisuuden vähentäminen ja yhteiskuntarauhan ylläpitäminen. Vaikutuksia nähtiin olevan myös toiminnan vaikuttavuuteen, tehokkuuteen ja taloudellisuuteen. Useissa haastatteluissa nostettiin esille se, että parhaimmillaan lähityö voi vaikuttaa uusintarikollisuuden vähentämiseen ja sitä kautta laajemmin koko yhteiskunnan turvallisuuteen kuten seuraavassa kuvataa:

”Siitä on hyötyä koko yhteiskunnalle, että täällä on rauhallista ja nää rosvot pysyisi jatkossa pois vankiloista.” H7

”Ehkä ihan yhteiskunnan tasolla se, että ihmisillä olisi turvallisempi olla. Tietenkin tavoite ois luonnollisesti vaikuttaa niin, että ei enää uudestaan tehtäisi niitä rikoksia siellä siviilissä.” H5

”Yhteiskunnallisesti tuottaa sellaista turvallisuushyötyä.” H8

Lähityön tulisi olla suunnitelmallista ja hyvin organisoitua sekä johdettua toimintaa. Silloin sen vaikutukset näkyvät myös toiminnan tehokkuudessa ja vaikuttavuudessa sekä näiden kautta myös toiminnan taloudellisuudessa. Rikosseuraamuslaitoksen strategisten linjausten lisäksi tarvitaan myös paikallisia rakenteita ja lähityön sovelluksia. Jos toiminta on irrallista ja yksittäisten ihmisten varassa niin ei saada myöskään tuotettua riittävän luotettavaa tietoa lähityön vaikuttavuudesta tai muista tuloksista.

”Onhan se ihan isommassakin mittakaavassa tehokkaampaa jos päätökset ja toiminta eivät ole sellaista tempoilevaa.” H1

”Lähityön pitäisi olla johdettua, organisoitua ja luoda paikallinen struktuuri et miten se (lähityö) tehdään (...) Saataisi myös vertailukelpoista tulosta ja näyttöä toiminnan vaikuttavuudesta.” H8

Riihimäen vankilan tasolla keskeisin vaikutus nähtiin olevan laitosturvallisuuteen ja arjen sujuvuuteen. Tämä linkittyy jo aikaisemmin esille tuotuun vankituntemuksen lisääntymiseen ja sitä kautta tilanteiden parempaan ennakointiin. Lähityötä tehdään nimensä mukaisesti lähellä vankia ja sen kautta on mahdollisuus oppia tuntemaan yksittäisiä vankeja paremmin. Vankituntemuksen ja laitosturvallisuuden suhdetta kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

”Toi laitosturvallisuus on yksi, että siinä häviää se tietty jännitysmomentti siitä vangin ja vartijoiden väliltä kun on tällainen rehellinen kontakti luotu (...) jos tulee jotain vaativampia tilanteita osastolla missä on osallisena vanki johon sulla on hyvä kontakti, niin se on helpompi hoitaa.” H1

”Jos sä saat vangin kanssa sellaisen niinku suhteen, että se puhuu sulle enemmän asioista niin onhan sillä merkitystä ensinnäkin jo turvallisuuden kannalta.” H3

”Tää on iso osa turvallisuutta, että tehdään lähellä työtä ja tunnetaan ne ihmiset.” H8

Konkreettisesti lähityön vaikutukset näkyvät selkeimmin sujuvana arkena, erilaisten ongelmatilanteiden vähentymisenä ja niiden helpompana hoitamisena. Lähityö on siis onnistunut hyvin silloin, kun päiväjärjestys saadaan toteutettua ja ongelmatilanteita vältettyä kuten seuraavassa tulee esille:

”Valvontahenkilökunnan näkökulmasta se on puhtaasti hyvää silloin kun arkirutiinit sujuvat ilman ongelmia eli päiväjärjestys saadaan toteutettua sujuvasti ja vangeilla ja kaikilla on turvallinen ja hyvä olla siellä osastolla.” H5

Turvallisuuden lisäksi esille nousi esille myös positiivisia vaikutuksia työviihtyvyyteen ja kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Sujuva arki helpottaa myös työntekijöiden toimintaa ja työnkuormittavuutta. On merkittävää huomoida se, että parhaimmillaan hyvin tehty lähityö lisää selvästi myös henkilökunnan hyvinvointia.

”Mä tiedostan itse, että siitä on hyötyä mulle ja helpottaa kanssakäymistä osastolla.” H1

”Mä koen siinä jollain tavalla onnistumisen fiilistä (...) Siitä tulee sellainen sujuvuuden tunne”. H8

Valvontahenkilöstö tekee haastavaa työtä ja sen vaikuttavuutta on vaikea arvioida. Työntekijöille on kuitenkin tärkeää myös se, että he voivat kokea tekevänsä merkityksellistä työtä. Työn merkityksellisyys syntyy yllättävänkin pienistä asioista, kuten siitä, että vanki ottaa edes jollain tavalla itse kontaktia valvontahenkilöstöön. Haastateltavat nostivat puheessaan esille sen, ettei turvallisuus ole ainoa tärkeä asia, vaan heille on myös merkityksellistä, että vanki voi hyödyntää vankeusajan järkevällä tavalla ja saada oman elämänsä asioita kuntoon. Tämä on palkitsevaa myös työntekijöille.

”Se et saada vanki vankeusaikana pääsemään eteenpäin on riittävä palkinto itselle.” H6

”Kun tässä työssä on vähän mitattavia juttuja (...) mutta esimerkiksi semmonenkin et vanki rupee sua tervehtimään tuolla ja käyttäytyy asiallisesti ni onhan sekin jonkinlainen mittari.” H7

Yksilön tasolla vaikutukset liittyivät yksilön parempaan elämään sekä rikoskierteen katkaisuun. Aikaisemmin on tuotu esille, että muutoksessa on aina lähtökohtana vangin oma motivaatio ja asenne. Lähityö voi kuitenkin olla väline, jolla vangille tarjotaan mahdollisuuksia pysähtyä miettimään omaa elämäänsä ja tulevaisuutta. Haastatteluissa nousi esille, että olisi tärkeää olla riittävästi aikaa sekä mahdollisuuksia pysähtyä kuuntelemaan ja keskustelemaan vangin kanssa. Arkisten keskusteluiden kautta rakennetaan mahdollisuutta ottaa keskusteluun myös vaikeampia asioita. Vaikka suurta elämänmuutosta ei syntyisi niin ainakin joitakin asioita voi vankeusaikana saada eteenpäin ja siten lisätä myös valmiuksia rikoksettomaan elämään vapautumisen jälkeen.

”Tulee sit puhuttua vähän syvällisemmin. Kysyttyä asioita vangin elämäntilanteesta ja muusta (...) sen jälkeen se on huomattavasti helpompaa vangille sekä vartijalle ottaa asioita esille, keskustella mitä eteen tulee.” H1

”Eli kun on maltettu kuunnella se ongelma ja keskittyä hänen niinku henkilökohtaisiin ongelmiin ja sit lähdetty miettimään et mites me tästä päästään eteenpäin, ni monesti se on helpottanut sitä vangin tilannetta.” H5

”Kyllähän ne mahdollisuudet pärjätä yhteiskunnassa on sitte paljon paremmat vapautumisen jälkeen, jos on täällä oivaltanut jotain.” H2

Lähityön mahdollisuuksista keskeisin on uusintarikollisuuden vähentäminen. Se on merkittävä niin yhteiskunnallisesta kuin yksilön oman elämänsä näkökulmista. Vankilankierteen katkaiseminen säästää yhteiskunnan varoja ja vähentää myös inhimillistä kärsimystä.

5.4 Lähityön kehittäminen

Valvontahenkilöstön haastatteluiden pohjalta voidaan lähityön kehittämisen kokonaisuutta prosessina, joka lähtee liikkeelle yhteisen ymmärryksen rakentamisesta. Tämän pohjalta voidaan lähteä yhdessä kehittämään lähityötä ja tämän kehittämistyön onnistuminen vaatii kokemusta osallisuudesta. Kun henkilöstö kokee olevansa aidosti osallisena kehittämistyössä ja tullessa kuulluksi, niin on helpompaa myös jalkauttaa uudet toimintamallit käytäntöön. Toimivan jalkauttamisen kautta syntyy lopulta muutos myös vankilan arjessa ja toiminnassa.

Olen tuonut jo aikaisemmin lähityön yhteisen määritelmän puutteen. Kehittämisen kannalta olennainen lähtökohta on, että kaikki tietävät, mitä ollaan kehittämässä. Ensimmäisenä pitää siis vastata aineistossakin esille tulleet kysymykseen: mitä kehitetään silloin kun kehitetään

lähityötä? Kehittämistyön ensimmäinen vaihe onkin yhteinen ymmärrys. Esille tuli, että lähityöstä on ollut jonkin verran koulutusta, mutta tästä huolimatta henkilöstölle on jäänyt epäselväksi, mitä lähityö oikeastaan on. Tämä tulee esille myös näiden haastateltavien kertomassa:

”Sit varmasti se, että jos kehitetään ni tiedettäis että mitä kehitetään ja miksi, se on semmonen mikä helpottaisi varmaan.” H5

”Niin ei sit kumminkaan sitä konkretiaa hirveesti tullut. Et sellaista yleistä sanahelelinää, että sen pitäisi olla paljon konkreettisempaa ja selkeämpää se mitä koulutetaan ja että vartijat ymmärtää mitä pyritään kehittämään. Et ymmärrettäisi mitä tehdään ja mitä varten.” H4

Haastatteluissa tuli esille, että lähityötä on ohjattu tekemään keskushallinnosta käsin. Toteutavalle tasolle on jäänyt ainakin osittain epäselväksi, mitä heiltä toivotaan tai mihin lähityön painottaminen edes perustuu. Valvontahenkilöstö toivoi myös selkeämpää tietoa, mitä tehdään ja miksi. Esille nostettiin myös kysymys siitä, onko keskushallinnossakaan yhteistä näkemystä lähityöstä. Kehittämistyötä on haastava lähteä tekemään, jos perusasiat toiminnan tavoitteista ja perusteista jää epäselväksi.

”Lähityön aloittaminen on niiku keskushallinnon suunnasta määrätty” H6

”Nyt tää lähtee vähän siitä, että pitäisi mahdollisimman alhaalta niiku ite hoksata se et kuinka toimii (...) Sitä mä toivon, että keskushallinnolla olisi ainakin valmiimpia näkemyksiä siitä miten asioita pitäisi hoitaa.” H8

Yhteinen ymmärrys siitä, mitä lähityö on ja mitä sillä tavoitellaan luo perustan kehittämiselle. Kehittämistyö vaatii kuitenkin myös kokemusta, että on aidosti osallinen. Motivaatioon vaikuttaakin keskeisesti kokemus siitä, että voi itse vaikuttaa toimintaan. Valvontahenkilöstöllä on kokemusta ja näkemystä, joka pitäisi nostaa esille ja ottaa huomioon toiminnan kehittämisessä.

”Paljon enemmän pitäisi huomioida niitä ketkä tekee oikeasti sitä työtä eli vartijat. Heidän äänensä pitää saada esille näissä asioissa ja heidän näkökantansa, että miten ne tulevat asiat hoidetaan käytännössä. Tämänhän sitten loppujen lopuksi määrittää pitkälti talon turvallisuus ja päiväjärjestys”. H6

”Normirutiineihin on toimintamalleja, jotka toimii pääsääntöisesti tällä hetkellä ja jotka on muodostuneet vartijoiden kokemuksen kautta toimiviksi niin siihen on vaikea ulkopuolisen tulla niitä kehittämään, että teekin tää asia näin. Ne pitäisi sitten yhdessä miettiä.” H5

Osallisuudessa nähtiin olevan merkitystä myös henkilökunnan omalla asennoitumisella. Vaikka mahdollisuuksia kehittämiseen olisi, niin myös oma asenne voi olla este kehittämiselle, kuten seuraavassa todetaan:

On se vähän henkilökunnastakin kiinni. Et on totuttu tiettyihin rutiineihin ja sitten niitten tapojen muuttaminen voi olla vähän vaikeeta. H4

Osallisuuden yhteydessä tuli esille myös henkilökunnan motivoiminen erilaisten palkkiojärjestelmien kautta. Tärkeimpänä motivoivana tekijänä nähtiin kuitenkin se, että tiedetään, mitä kehitetään, miksi ja mitä hyötyä siitä on. Kehittämistyöstä pitäisi kuitenkin saada jotain konkreettista hyötyä. Vastauksissa tuli esille, että olisi reilua palkita niitä, jotka osallistuu kehittämiseen tai joille tulee lisää työtehtäviä. Kuten eräs haastateltava totesi: ei ole reilua, jos kädet taskussa istumalla saa saman palkan.

”Olisi vaikka jotain selkeitä tutkimustuloksia, että miten pystytään vaikuttamaan johonkin asiaan ja mitkä hyödyt siitä on vaikka sitten koko yhteiskunnalle. Sit pystyisi ymmärtämään, että asioita ei tehdä ihan vaan sen takia et halutaan kouluttaa tai tehdä vaan sillä (lähityö) katsotaan olevan joku merkitys.” H2

”Mun mielestä yksinkertaisin olisi tällainen kannustinmalli saada talon sisälle, että jos teet enemmän tehtäviä se näkyisi palkassa (...) Pitäisi saada ensin se syy mitä kehitetään ja miksi ja sitten saada työntekijöiden motivaatio heräämään esimerkiksi sillä palkkausjärjestelmällä.” H5

Kehittämistyön olennainen vaihe on toiminnan jalkauttaminen. Ilman tehokasta jalkauttamista kehittäminen jää vain papereihin, koulutuspäivien materiaaleihin ja työryhmien puheisiin. Kehittämistyön tulokset tulee todeksi vasta jalkauttamisen kautta ja onnistuminen mitataan sillä muuttuuko mikään arjen toiminnassa.

Jalkauttamisen osalta nähtiin tärkeimmäksi se, että asiat tapahtuvat vähitellen eikä kaikkea uutta tuoda yhdellä kerralla. Jalkauttaminen on myös helpompaa silloin, kun alusta saakka tiedetään, miksi toimintatapoja halutaan muuttaa ja mitä hyötyä siitä on. Myös jalkauttamisen osalta tärkeää on, että toiminnan muuttamisella nähdään olevan konkreettista hyötyä. Jalkauttamisen nähtiin toimivan parhaiten silloin, kun se sidotaan osaksi arkikäytänteitä. Myös jalkauttamisen kohdalla tulee huomioida osallisuus, sillä jalkauttaminen ei onnistu käskemällä.

”Hyvin pikkuhiljaa (...) et kun me käytännössä tiedetään et noita kun työnnetään tomonen rysäys niin tää talo menee ihan sekaisin. Kun pikkuhiljaa siihen hommaan tulee uutta juttua ni huomaa et miten tää täs menee ja onnistuu.” H3

”Ja sit ku näkis, että sillä on oikeesti jotain hyötyä et vaikka vankien väliset tappelut vähenis tai osaston henki olisi parempi”. H4

”Ihan tälläisiin arkikäytänteisiin ja niissä vähän muistuttaa, että minkä takia mitkään asiat on tärkeitä. Jotenkin tällä tavalla se vois olla miten se jäisi mieleen kaikista parhaiten.” H5

”Se, että jos annetaan paperilla ohjeet että näin pitäisi tehdä, niin kyllä se jää aika etäiseksi se kosketus.” H8

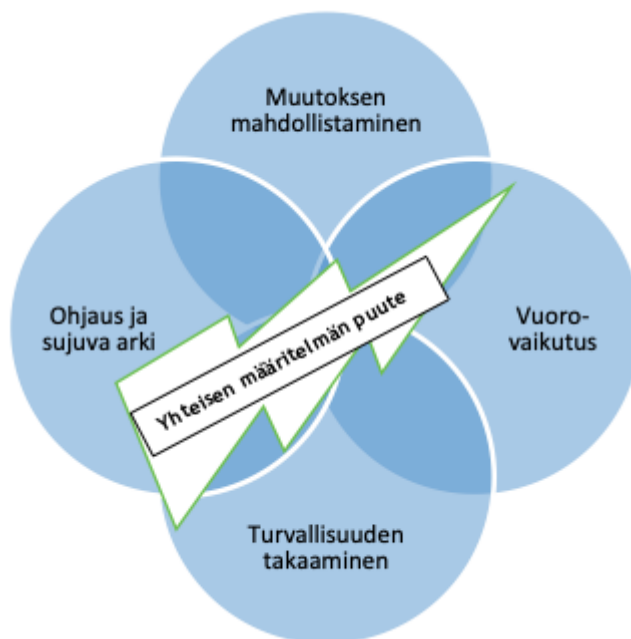
Kehittämistyön voidaan katsoa onnistuneen eri vaiheineen tarkoituksen mukaisella tavalla silloin, kun muutokset näkyvät konkreettisesti arjen toiminnassa. Muutokset eivät ole kuitenkaan itse tarkoitus, vaan hyvä tulos on myös se, että nähdään, mitkä jo olemassa olevat toimintamallit ovat säilyttämisen tai edelleen kehittämisen arvoisia. Kehittämistyö parhaimmillaan on siis synteesi jo olemassa olevasta ja uudesta.

6 Johtopäätökset

Johtopäätöksissä kokoaan vielä yhteen opinnäytetyöni tulokset ja liitän ne osaksi muuta lähityöstä käytävää keskustelua. Johtopäätökset esitellään tulosten tapaan tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Oman opinnäytetyöni taustalla on löyhästi BIKVA-malliin perustuva ajattelu. Mallin lähtökohtana on asiakkaiden näkemykset ja kokemukset, jotka välitetään eteenpäin ja parhaimmillaan hyödynnetään muutosvoimana (Kts. Krogstrup 2004). Tässä opinnäytetyössä lähtökohtana on ollut valvontahenkilöstön näkemykset, jotka on viety kommentoitavaksi vankilan johdolle. Johtopäätösten viimeisessä luvussa tuon esille Riihimäen vankilan johdon näkemyksiä valvontahenkilöstön esille nostamista asioista.

6.1 Lähityö valvontahenkilökunnan arjessa

Yksi opinnäytetyöni tavoitteista oli selvittää, miten Riihimäen vankilan valvontahenkilökunta määrittelee lähityön. Tulosten mukaan lähityöstä puhutaan paljon, mutta täysin yhtenäistä näkökulmaa ja määritelmää lähityö termille ei löytynyt. Määritelmä vaihteli toimipaikan, henkilön työhistorian ja koulutustaustan mukaisesti. Kaikki määrittelivät lähityön omasta näkökulmastaan ja toivat samalla esiin epävarmuutensa siitä, onko heidän oma käsityksensä lähityöstä oikea. Määrittelyt on koottu kuvioon 4, jossa näkyy myös vastauksissa esille noussut yhteisen lähityö määritelmän puuttuminen.



Kuvio 4: Lähityö valvontahenkilökunnan määrittelemänä

Termin määrittelyn epämääräisyys ja yhtenäisen näkemyksen puuttuminen vaikuttaa lähityöhön monella eri tasolla. Toimivat lähityökäytännöt hankkeen tuloksissa nousee myös esille, että laaja näkemys lähityön määrittelystä tekee koko käsitteestä epämääräisen (Ylisassi ym. 2016, 118). Myös Kajanderin (2017, 27–28) lähityötä koskevassa pro gradu tutkielmassa todetaan, että lähityö terminä on monelle vieras ja vaikka termi olisi tuttu, niin ei ole tietoa, mitä se tarkoittaa käytännössä. Taitin (2011, 440–441) tutkimuksessa on todettu, että vartijat tunnistavat oman vastuunsa vankien hyvinvoinnin varmistamisessa, mutta heille on epäselvää mitä tämä tarkoittaa käytännön tasolla. Yhteisen käsityksen puute voi pahimmillaan aiheuttaa jännitteitä moniammatillisessa yhteistyössä ja jopa valvonta henkilökunnan sisällä. Termeihin voi liittyä myös ennakoasenteita tai painolastia. Taitin (2008, 7–8) mukaan etenkin vanhan koulukunnan vartijat kokevat termin ”care” (välittäminen, huolenpito) vieraaksi ja he sanoittavat työtään puhumalla mieluummin auttamisesta tai omasta perustyöstä. Vangit kuitenkin kuvaavat näiden samojen vartijoiden toimintaa välittäväksi ja luotettavaksi. Termin määrittelyyn ja sen jalkauttamiseen tulisikin panostaa siten, että jokainen työyhteisössä käsittää mitä lähityö tarkoittaa, mitkä ovat sen tavoitteet ja mitä on lähityön konkretia. Tämä on olennaista sen vuoksi, että työyhteisön yhteinen kieli, terminologia ja käsitteistö on peruskivi tasavertaiselle kanssakäynnille (esim. Sipilä 1989). Yhteinen kieli mahdollistaa toimivan kommunikaation työyhteisön sisällä ja sitä tarvitaan myös kaiken kehittämistyön pohjaksi.

Opinnäytetyöni tulosten mukaan lähityö on osa normaalia valvontahenkilökunnan päivittäistä työtä. Se koettiin sellaiseksi perustyöksi, jota tehdään jatkuvasti ja sitä on tehty jollain tapaa aina. Tait (2008, 7) on todennut myös tutkimuksessaan sen, että vartijat hahmottavat lähityön useimmiten osana omaa perustyötä. Termit ja osin tavoitteet ovat vaihdelleet, mutta vankilan

arjessa nyt lähityöksi määritelty työ ei ole mikään uusi keksintö. Valvontahenkilöstön määritelmässä lähityö on vuorovaikutusta, ohjausta ja sujuvan arjen varmistamista, turvallisuuden taakasta sekä muutoksen mahdollistamista. Vuorovaikutuksen nähtiin olevan lähityössä tärkein työväline. Tämä on yhdenmukainen Rikosseuraamuslaitoksen (2016c) määrittelyn kanssa, jonka mukaan lähityö on vangin kanssa vuorovaikutuksessa tehtävää työtä. Vuorovaikutuksen merkitys on tullut esille myös lähityön kehittämishankkeissa. Tulokset ovat samassa linjassa myös Toimivat lähityökäytännöt-hankkeen (Ylisassi ym. 2016) ja Kajanderin (2017) lähityötä koskevan pro gradu tutkielman tulosten kanssa. Taitin (2011, 449–453) mukaan valvontahenkilön kesken on kuitenkin eroja siinä mitkä asiat nähdään tärkeimpinä tai millaisena oma rooli suhteessa vankiin nähdään. Tähän vaikuttavat monet tekijät kuten työuran pituus ja työympäristö. Kiinnostus ihmiskeskeisempään lähestymiseen lisääntyy usein iän myötä, mutta vaikutusta on myös muilla tekijöillä, kuten esimieheltä saatavalla tuella, riittäväällä lisäkoulutuksella ja ilmapiirillä. Näitä yksilöllisiä eroja tuli esille omassa opinnäytetyössäni, mutta anonyymiteetin suojaamiseksi ei ollut mahdollista tarkastella esimerkiksi sukupuolen, iän tai koulutustaustan vaikutusta tuloksiin.

Valvontahenkilökunnan määrittelyissä keskeiseksi asiaksi nousi kerta toisensa jälkeen turvallisuus. Se on viitekehys, jonka läpi lähityötä tarkastellaan. Lähtökohtana turvallisuudelle on vuorovaikutus vangin kanssa ja sitä kautta vankituntemuksen lisääntyminen. Tämä lähtökohta on nostettu esiin myös vankeinhoidon kansainvälisessä keskustelussa (Kts. Euroopan neuvosto 2016; UNODC 2015, 2016). Vartijoita on kannustettu vuorovaikutukseen vankien kanssa erityisesti siksi, että sen avulla voidaan vaikuttaa vankien toimintaan, lisätä ennakointia ja turvallisuutta (Crewe 2011, 457; Liebling 2011, 488–499). Vuorovaikutus ja vankituntemus koettiin erityisen tärkeäksi elementiksi muutoksen mahdollistamisen sekä oman työn vaikuttavuuden kannalta. Myös Crewe (2011, 463–464) on tuonut esille vuorovaikutuksen merkityksen ja hänen mukaansa valvontahenkilöstön on tärkeää ymmärtää, että arkisella vuorovaikutuksella voidaan tukea vangin muutostyötä. Vangit ovat kokeneet muutostyössä merkityksellisenä henkilökunnalta saadun positiivisen palautteen ja ohjauksen oikeaan suuntaan. Valvontahenkilöstön näkemysten mukaan heidän tehtävänsä on laitosturvallisuuden varmistaminen, mutta he näkivät tämän olevan myös tekijä, joka voi toimia yksilöiden tasolla muutoksen mahdollistajana. Varsinaisen kuntoutuksen koettiin olevan jonkun muun ammattiryhmän työtä, mutta puheessa tuli kuitenkin vahvasti esille kuntouttava näkökulma.

Valvonnan ja kuntoutuksen välinen suhde on toistuva teema kaikessa lähityössä käytävässä keskustelussa (esim. Kajander 2017; Tait 2011; Ylisassi ym. 2016). Pahimmillaan tämä suhde on ristiriitainen ja tuottaa kokemusta ammattiryhmien työn eriarvoisuudesta. Tämä tuli esille myös omassa opinnäytetyössäni. Riskinä on se, että kuntoutus rajataan tiettyjen asiantuntijoiden tehtäväksi ja se liitetään vahvasti vain ohjelmatoimiin. Tällöin huomioimatta jää vuorovai-

kutuksen ja arkisten kohtaamisten merkitys vangin kuntoutumisessa sekä desistanssi prosessissa. (Crewe 2011, 463–464.) Laajemmin tarkasteltuna voidaan kuitenkin todeta, että vaikka valvontahenkilöstön lähtökohtana on turvallisuus niin turvallisuuden nähdään olevan juuri se elementti, joka toimii myös kuntoutuksen mahdollistajana. Monesti keskusteluissa on painotettu sitä, että kuntoutus on kaikkien työtä (esim. Rikosseuraamuslaitos 2016c). Valvontahenkilökunnan näkökulmasta asian voisi kääntää siten, että turvallisuus on kaikkien työtä. Kun turvallisuudesta on huolehdittu niin silloin mahdollistuu myös vankilan sujuva arki ja vankien ohjaus rikoksettomaan elämään.

6.2 Lähityö - mahdotonta vai mahdollista?

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää myös lähityön rajoitteita, mahdollisuuksia ja vaikutuksia. Valvontahenkilökunta tarkastelussa voitiin erottaa kolme eri tasoa, jotka ovat yhteiskunta, laitos ja yksilö. Yhteiskunnan tasolla tarkastelu liittyi lähinnä rikosseuraamusalan kansalliseen tasoon, mutta myös laajempi yhteiskunnallinen kehys oli nähtävissä. Kaikkein konkreettisimmin tarkastelua tehtiin Riihimäen vankilan tasolla ja osittain myös yksilötasolla. Oheisessa taulukossa (Taulukko 1) on tulosten pohjalta koottu yhteen lähityön rajoitteet, mahdollisuudet ja vaikutukset.

	YHTEISKUNTA	LAITOS	YKSILÖ
RAJOITTEET	Resurssit Asenteet	Turvallisuusluokitus Vankiaines Prosessit	Persoona Elämäntilanteet
MAHDOLLISUUDET	Vastakkainasetteluiden vähentäminen Resurssien uudelleen suuntaaminen	Turvallisuusajattelu Vankituntemus Ennakointi	Muutoksen mahdollistamien Osallisuus arjessa
VAIKUTUKSET	Uusintarikollisuuden vähentyminen Yhteiskuntarauha Vaikuttavuus ja tehokkuus	Laitosturvallisuus Arjen sujuvuus Työviihtyvyys ja työn merkityksellisyys	Vankilakierteen katkaisu Parempi elämä

Taulukko 1:Lähityön rajoitteet, mahdollisuudet ja vaikutukset

Yhteiskunnan tasolla rajoitteet liittyivät resursseihin ja asenteisiin. Mahdollisuuksina nähtiin vastakkainasetteluiden vähentäminen ja resurssien uudelleen suuntaaminen. Vaikutuksen esille tuli uusintarikollisuuden vähentyminen, yhteiskuntarauha sekä toiminnan vaikuttavuuden ja tehokkuuden lisääminen. Yhteiskuntarauha ja uusintarikollisuuden vähentäminen ovat myös Rikosseuraamuslaitoksen keskeiset tavoitteet, joten lähityön vaikutukset ovat linjassa näiden tavoitteiden kanssa (Rikosseuraamuslaitos 2011). Liiallinen yhteiskuntarauhan painottaminen voi kuitenkin vaikuttaa kokonaisuuteen rajoittavasti. Crewe (2011, 463–464) tuo esille, että mikäli tavoitteena on vain ”prevent the next victim” (ennaltaehkäistä seuraavan uhria), niin vangin

omat tarpeet voivat jäädä taustalle. Tämä puolestaan vaikuttaa siihen, että vuorovaikutuksesta tulee vain yksi kontrollin väline, eikä se silloin toimi desistanssia tukevana elementtinä.

Laitoksen tasolla rajoitteita toivat korkean turvallisuusluokituksen erityispiirteisiin, vankiainekseen ja vankilan sisäisiin prosesseihin. Samoja rajoitteita ovat nostaneet esiin myös Liebling ja Arnold (2012) sekä Tait (2011). Lähityön mahdollisuutena on muuttaa turvallisuusajattelua, lisätä vankituntemusta ja sitä kautta tilanteiden parempaa ennakointia. Lähityöllä voidaan vaikuttaa arjen sujuvuuteen ja laitosturvallisuuteen. Vaikutuksia on myös työviihtyvyyteen ja kokemukseen oman työ merkityksellisyydestä. Lähityön vaikutukset vankituntemukseen ja turvallisuuteen on nostettu esiin toistuvasti niin kansallisessa kuin kansainvälisessäkin keskustelussa (esim. Crewe 2011; Kajander 2017; Liebling 2011; Tait 2011; Ylisassi yms. 2016).

Yksilön tasolla rajoittavia tekijöitä voi olla persoonaan ja yksilön omaan elämäntilanteeseen liittyvät tekijät. Yhtenä tekijänä nostettiin esille mielenterveysongelmat. Myös Tait (2011, 451) tuo esille, että vangin mielenterveysongelmat voivat rajoittaa lähityön tekemistä. Henkilökunnalle pitäisi tarjota koulutusta tästä teemasta ja heidän tulisi saada myös riittävä tuki omalta esimieheltään. Mahdollisuutena tuotiin esille vangin osallisuuden lisääminen ja muutoksen mahdollistaminen. Parhaimmillaan vaikutuksena yksilön tasolla voi olla vankilakierteen katkaisu ja parempi elämä. Lähityötä tarvitaan erilaisten kuntouttavien ohjelmien rinnalle tukemaan vankeja niin vankilan arjessa kuin rikollisuudesta irrottautumisessa. (Crewe 2011, 463–464).

Päivittäiseksi haasteeksi nousi erityisesti henkilöstöressurssien vähyys. Mitä niukemmat valvonnan henkilöresurssit ovat, niin sitä vähemmän valvontahenkilökunnalla on aikaa yksittäiselle vangille. Resurssit vaikuttavat suoraan vuorovaikutustilanteiden määrään sekä laatuun valvontahenkilökunnan ja vankien välillä. Mitä vähemmän näitä luonnollisia vuorovaikutustilanteita on, sitä vähemmän voidaan tehdä lähityötä. Resurssien puute koettiin suurimmaksi ongelmaksi lähityön tekemisen ja siinä onnistumisen kannalta. Toinen keskeinen haaste liittyy Riihimäen vankilan erityispiirteisiin ja tätä tarkastelen vielä erikseen. Esille tuotiin myös vuorovaikutuksen pulmat organisaation eri tasoilla aina valtakunnalliselta tasolta alkaen. Asioiden koetaan tulevan ylhäältä alas määräyksinä eikä työtä konkreettisesti tekevien näkemykset tule kuulluksi. Positiivisina asioina painotettiin onnistumisen kokemuksia ja mahdollisuutta kehittää omaa työtään. Näiden koettiin motivoivan ja parantavan myös työhyvinvointia. Myös nämä resursseihin, vuorovaikutukseen ja motivointiin liittyvät tulokset ovat samansuuntaisia Ylisassin yms. (2016) Toimivat lähityökäytännöt-hankkeen ja Kajanderin pro gradu tutkielman (2017) kanssa. Kansainvälisesti on todettu, että vankiloiden vaihtelevat olosuhteet ja erilaiset rakenteelliset tekijät vaikuttavat siihen, miten lähityötä on mahdollista toteuttaa (esim. Tait 2011).

Kuten olen jo aikaisemmin todennut, turvallisuus on teema, joka läpäisee koko aineiston. Turvallisuuden näkökulmasta lähityön mahdollisuutena nähtiin erityisesti vankituntemuksen lisääntyminen ja tilanteiden parempi ennakointi. Opinnäytetyön tulosten mukaan lähityötä tehdään päivittäisissä vuorovaikutustilanteissa ja vankituntemuksen nähdään rakentuvan erityisesti vuorovaikutuksen kautta. Vankien kanssa säännöllisesti työskentelevän valvontahenkilöstön vankituntemus mahdollistaa reagoimisen ennalta tilanteisiin, jotka vaarantavat laitoksen turvallisuuden. Lähityöllä saadun vankituntemuksen avulla on mahdollista tunnistaa vangin tai osaston normaalista poikkeava käytös ja voidaan puuttua tilanteeseen ennen kuin se eskaloituu. Tätä kautta lähityöllä on mahdollisuus vaikuttaa laajemmin koko laitosturvallisuuteen. Nämä tulokset ovat linjassa Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjausten kanssa, joissa vankituntemus nähdään laitosturvallisuuden lähtökohdana. Lähityön avulla saavutettu vankituntemus on myös nostettu kansainvälisesti dynaamisen laitosturvallisuuden lähtökohdaksi. (Crewe 2011, 456–457; Euroopan neuvosto 2016, 43–44; Liebling 2011, 488–489; Rikosseuraamuslaitos 2015, 11–14.)

UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime) eli YK:n huumeiden ja rikollisuuden torjunnasta vastaava toimisto (2015, 30) liittyy myös vankituntemuksen ja lähityön dynaamiseen turvallisuuteen. Vaikka suoraan lähityötä vastaavaa termiä ei käytetä, nostetaan esille positiivinen ja luottamusta herättävä kanssakäyminen valvontahenkilöstön ja vankien välillä. Dynaamisen turvallisuuteen liitetään myös se, että organisaatiolla tulee olla olennaiset tiedot siitä, mitä vankilassa tapahtuu. Valvontahenkilökunnan tehtävä on tarkkailla ja kuunnella, mitä vankilassa tapahtuu ja kerätä tietoa vangeista ja vangeilta. Keräämänsä tiedon valvontahenkilökunta jakaa organisaation kanssa, jolloin tiedonsiirto ja organisaation sisäinen kommunikaatio mahdollistaa rikoksien ja vankilan turvallisuutta uhkaavien asioiden estämisen ajoissa ja jo ennakkoon. Lähityöllä on siis mahdollista vahvistaa dynaamista turvallisuutta. (UNODC 2015, 38–39; 2016, 71).

6.3 Lähityön erityispiirteet korkeimman turvallisuusluokituksen vankilassa

Opinnäytetyön aineisto koottiin Riihimäen vankilan työntekijöiltä, ja esille tuli lähityön erityispiirteitä, jotka liittyvät juuri tähän toimintaympäristöön. Tulosten perusteella Riihimäen vankilaa pidettiin erityisen haastavana ympäristönä toteuttaa lähityötä. Lähityön erityispiirteiksi nähtiin valvontahenkilökunta toimesta erityisen haasteellinen vankiainees. Riihimäen vankila on korkean turvaluokituksen vankila, ja tämä vaikuttaa myös vankiainekseen. Riihimäelle sijoitettavat vangit suorittavat pääsääntöisesti yli kahden vuoden ehdotonta rangaistusta ja pääririkoksina on väkivalta- ja huumerikokset. Vangeilla on usein myös aikaisempaa rikostaustaa, ja he ovat tehneet rikkomuksia rangaistusaikana. Riihimäkeen sijoitetuilla vangeilla on myös usein kytköksiä johonkin järjestäytyneeseen rikollisorganisaatioon. (Myllykorpi 2011,7; Rikosseuraamuslaitos 2017b.)

Valvontahenkilöstön näkemyksen korkea turvallisuusluokitus tuo haasteita niin asenteiden kuin toimintakäytänteiden vuoksi. Myös kansainvälisesti on todettu, että korkean turvallisuusluokituksen vankilassa on erityisiä haasteita, jotka liittyvät hierarkiaan, valtasuhteisiin ja toimintakäytänteisiin (kts. Liebling & Arnold 2012). Osastoista osa on niin suljettuja, että luonnollisia vuorovaikutustilanteita on hyvin rajatusti. Arki on hyvin strukturoitua ja aikataulut tarkasti määriteltyjä. Valvontahenkilöstö pyrkii kuitenkin vuorovaikutukseen niissä tilanteissa, joissa se on mahdollista. Isommaksi haasteeksi koettiin kuitenkin vankien oma asenne.

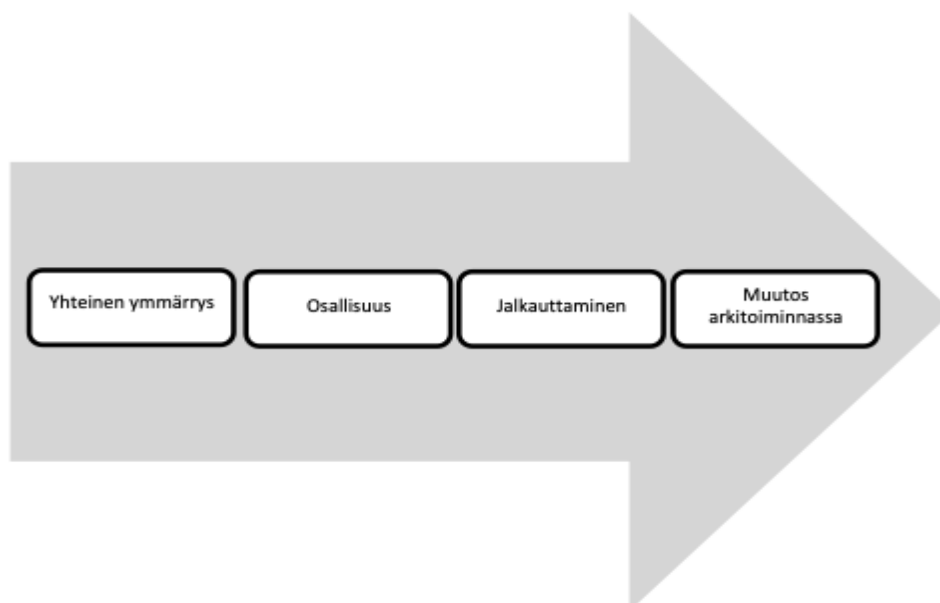
Valvontahenkilöstön tekemää lähityötä rajoittaa se, että järjestäytyneen rikollisuuden parissa toimivat vangit eivät ota kontaktia vartijoihin. He eivät muutenkaan kommunikoi valvontahenkilökunnan kanssa, ellei heillä ei ole aivan pakottava tarve. Vankien sisäiset säännökset eli ns. vankilapolitiikka kieltää vankeja keskustelemasta valvontahenkilökunnan kanssa ja sääntöjen rikkomisesta tulee yksittäiselle vangille seuraamuksia. Tämän vuoksi vuorovaikutustilanteita tulee vankien kanssa Riihimäellä vähemmän kuin kevyemmän turvaluokituksen vankiloissa. Vankien sisäiset säännökset rajoittavat erityisesti vartijoiden mahdollisuutta tehdä lähityötä. Vangilla ei ole motivaatiota ottaa tai vastaanottaa kontaktia, koska vartijan valtuudet ja mahdollisuudet vaikuttaa vangin asioihin ovat vähäiset. Näin kontakti syntyy pääsääntöisesti rikosseuraamusesimieheen. Minna Ruckenstein ja Annika Teppo (2005, 48–50, 54–56) ovat tuoneet omassa tutkimuksessaan myös esille näitä vankilahierarkian, valtasuhteiden ja vankilapolitiikan luomia rajoitteita. Tutkimuksen mukaan valvontahenkilökunnan puuttuminen on hankalaa jo kevyemmän turvallisuusluokituksen omaavissa laitoksissa. Riihimäen vankilan kohdalla nämä haasteet korostuvat johtuen sinne sijoitetun vankiaineuksen profiilista.

Valvontahenkilöstöllä on itselläänkin hyvin ristiriitaisia ajatuksia, siitä miten tähän tilanteeseen voidaan vaikuttaa. Lähityön lisäämisen mahdollisuutena nähtiin sellaisten tilanteiden hyödyntäminen, joissa vanki on yksin tai erossa muusta vankipopulaatiosta. Esimerkiksi kuljetuksen aikana vuorovaikutustilanne vangin kanssa on erilainen kuin osastolla, jossa valvotaan vankien keskinäisten sääntöjen noudattamista. Vuorovaikutustilanteita voisi lisätä myös vartijoiden tehtävien muutoksella. Esille tuotiin se, että jos vartijalla olisi enemmän vaikutusvaltaa esimerkiksi suhteessa lomiin, niin vuorovaikutusta tulisi luonnostaan enemmän. Toisaalta pohdittiin, että jos vangin vaikuttimena olla vuorovaikutuksessa vartijan kanssa on vain lomat tai muut etuudet, onko se aitoa kuntoutumista ja muutosta rikoksettomaan elämään. Ristiriitaisuutta koettiin erityisesti siinä, voiko sama henkilö sekä rangaista että palkita. Crewe (2011, 456–457, 463–464) tuo omassa tarkastelussaan esille myös tämän ristiriidan vuorovaikutuksen aitoudesta ja pinnallisuudesta. Vuorovaikutus voi olla vangille vain väline etuuksien saamiseen tai oman aseman parantamiseen. He hakeutuvat vuorovaikutukseen silloin, kun se edistää heidän omaa asiaansa. Toisaalta valvontahenkilöstö voi käyttää vuorovaikutusta ohjaamisen ja kontrolloinnin välineenä. Heidän voi olla myös turvallisempaa pitäytyä virallisessa ja virkamiesmäisessä vuorovaikutuksessa.

Lähityön kannalta keskeistä on tunnistaa ja tunnustaa, että lähityöllä korkean turvallisuusluokituksen vankilassa on omat erityispiirteensä. Erityisesti tästä näkökulmasta lähityön lähtökohta voisi olla juuri turvallisuus ja sen myötä rakentuva sujuva arki, joka puolestaan luo yksilön tasolla myös mahdollisuuksia muutokseen. Rikosseuraamuslaitoksen tulevaisuuden strategiakartasta löytyy tavoite henkilöstön ja asiakkaiden välisen vuorovaikutuksen lisäämisestä sekä lähityöntekijän työnkuvan vakiinnuttamisesta. Tämä voi tulevaisuudessa lisätä vankien ja valvontahenkilöstön välisiä vuorovaikutustilanteita myös korkean turvallisuusluokituksen vankilassa. Valvontahenkilöstö painotti kuitenkin sitä, että loppujen lopuksi kyse on kuitenkin yksilön omista valinnoista ja jokainen on itse vastuussa tilanteestaan ja tulevaisuudestaan. Lähityötä ei voi tehdä jos vanki ei halua ottaa sitä vastaan. (Rakkolainen 2004, 50-54; Rikosseuraamuslaitos 2017.)

6.4 Lähityön tulevaisuus

Opinnäytetyöni tavoitteena oli myös selvittää, miten lähityötä voisi kehittää ja mitä kehittämistyö vaatisi. Valvontahenkilöstön mielestä jokaisella on mahdollisuus kehittää omaa työtään ja myös koulutusta on tarjolla. He toivat esille oman työn arkisen kehittämisen, jossa oppii niistä tilanteista joita kohtaa. Valvontahenkilöstö kuvasi kehittämistä kokonaisuutena, jonka pohjana on yhteinen ymmärrys. Sen jälkeen tarvitaan aitoa osallisuutta kehittämistyöhön, jotta tulokset voidaan myös jalkauttaa toiminnan tasolle. Vasta toimivan jalkauttamisen kautta voi syntyä muutos arjen toimintakäytännöissä. Olen koonnut tulosten pohjalta rakennetun lähityön kehittämisen mallin oheiseen kuvioon (kts. kuvio 5).



Kuvio 5: Lähityön kehittäminen

Tulosten pohjalta voidaan luotettavasti todeta, että lähityön kehittäminen nähtiin mahdollisena, mutta keskeiseksi tekijäksi nousi kysymys siitä, mitä kehitetään silloin, kun kehitetään lähityötä. Tämä asia on tullut esille useammassa yhteydessä ja myös kehittämisen näkökulmasta yhteisen ymmärryksen puute lähityön määrittelystä ja sisällöstä koettiin ongelmallisena. Lähityön tulevaisuuden kannalta on siis erityisen merkityksellistä se, että toimijoilla on yhteinen käsitys, siitä mitä lähityö ja mitä sen tavoitteet ovat. Kehittäminen vaatii myös toimivia rakenteita ja riittäviä resursseja. Lähityön ja sen kehittämisen johtaminen tulisi nimetä selkeästi jonkun henkilön vastuulle. Nämä tulokset vahvistavat aikaisempia lähityöstä tehtyjä selviytyksiä ja tutkimuksia (esim. Kajander 2017; Ylisassi ym. 2016). Yhteisen määrittelyn tärkeyttä on painottanut myös Tait (2008, 4) todetessaan, että rikosseuraamusalalla termin ”care” (välittäminen, huolenpito) epämääräisellä määrittelyllä saattaa olla pahimmillaan vaarallisia seuraamuksia esimerkiksi turvallisuuden näkökulmasta.

Kehittämisen kannalta keskeisiksi teemoiksi nousi myös työntekijöiden oma asennoituminen kehittämiseen sekä työntekijöiden motivoiminen. Motivaation puutteen nähtiin liittyvän sekä työntekijän omaan asenteeseen että järjestelmän tuottamiin haasteisiin. Osallisuuden kokemus oli yksi merkittävä tekijä, jonka koettiin lisäävän motivaatiota. Tuloksissa tuli esille, että kehittämiseen liittyvät asiat ovat usein vain tulleet jostain ylhäältä annettuna ja niitä on pitänyt sitten lähteä vain toteuttamaan. Lähityön kehittämisessä olisikin tärkeää kuulla enemmän valvontahenkilöstön ääntä ja näkökulmia. Erityisesti vartijat hoitavat kuitenkin paljon käytännön asioita vankien kanssa ja tietävät parhaiten arjen tilanteen. Myös Rikosseuraamuslaitoksen tulevaisuuden strategiakartassa on huomioitu tämä osallisuuden näkökulma ja tavoitteena onkin, että työntekijällä olisi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä nykyistä enemmän. Asioista pitäisi puhua konkreetian tasolla ja tuoda esille, mitä hyötyä kehittämistyöstä on toiminnan arjessa. Motivaatiota lisäisi myös realistinen ja oikeudenmukainen kannustinmalli, joka tukisi kouluttautumista ja työnkehittämistä. (Rikosseuraamuslaitos 2017.)

Kehittämistyön tulosten jalkauttaminen on helpompaa silloin, kun on kokenut olleensa osallisena kehittämistyössä eikä vain toimeenpanemassa määräyksiä. Osallisuuden kokemuksen kautta työntekijä sitoutuu paremmin työyhteisöön ja sitoutumisen kautta lisääntyy myös vastuun kantaminen ratkaisusta. Jalkauttamisessakin on keskeistä se, että kaikki ymmärtävät, miksi muutoksia tehdään, mihin niillä pyritään ja mitä hyötyä niistä on. Uudistusten jalkauttamisen tulisi tapahtua pienen askelin ja esimiespainotteisesti. Uudistusten ja etenkin lähityön jalkauttaminen on myös Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena. Tuloksissa tuli esille myös esimerkillä johtaminen eli se, että johto ja esimiehet omalla toiminnallaan antavat mallia muille. (Toikko & Rantanen 2009, 91–99; Rikosseuraamuslaitos 2017; Valtionkonttori 2016.)

Opinnäytetyön tuloksien pohjalta esitän seuraavina lähityöhön liittyvinä kehitysehdotuksina ja linjauksina seuraavaa:

- Lähityössä valvonnan henkilöstöllä pitäisi olla yhteiset linjaukset, käytänteet sekä pelisäännöt.
- Lähityön vaikuttavuus ja yhteiskunnalliset hyödyt tulee todentaa henkilöstölle tutkimustuloksien avulla.
- Vartijoiden vankituntemusta voisi hyödyntää aikaisempaa enemmän esimerkiksi lomien valmistelussa.
- Koulutuksia tulisi järjestää koulutuksia osastokohtaisesti ja osaston tarpeitten mukaan.
- Kehittämisen ja koulutusten pitäisi olla paljon konkreettisempaa ja käytännönläheistä.
- Moniammatillista työskentelyä ja osaamista tulee hyödyntää aikaisempaa enemmän sekä erilaisten ammattiryhmien toisiaan aidosti kunnioittavaa tiimityötä tulee lisätä. Erilaisia parityöskentely- tai pientiihimalleja voidaan hyödyntää.
- Säännöllisesti olevia info- ja kyselytilaisuuksia tulee lisätä.
- Riihimäen vankilaan pitäisi saada kunnolliset, turvalliset ja ajanmukaiset vangin haastattelu-tilat

6.5 Johdon näkökulma

Lähityön määrittelyn haasteet tunnistettiin myös johdon tasolla ja sen katsottiin johtuvan osittain siitä, että lähityöstä hankkeena oli puhuttu Riihimäellä aika vähän ja jalkauttaminen jäänyt ohueksi. Myös johdon näkökulmasta olisi tärkeää, että henkilöstöllä olisi yhteinen käsitys, mitä lähityö on käytännössä. Lähityön määrittelyn haasteiden todettiin liittyvän myös siihen, että lähityötä on tehty Riihimäen vankilassa aina ja nyt samasta työstä käytetään vain uutta termiä. Lopulta kyse on kuitenkin vuorovaikutuksesta henkilökunnan ja vankien välillä.

Lähityöhön ja sen kehittämiseen toivottiin johdon tukea ja myös johdon näkemyksen mukaan tätä tarvitaan. Kehittämistyö ja tulosten jalkauttaminen pitää tehdä hallitusti läpi kaikkien tasojen. Johdon tuki pitää olla joka asiassa siten, että myös eriävät mielipiteet ja kriittiset kommentit uskalletaan tuoda esiin. Myös riittävien taustatietojen ja vaikutusten esille tuominen tunnistettiin tärkeäksi. Kaikki tämä yhdessä auttaa asennoitumaan muutoksiin positiivisemmin.

Johdon näkökulmasta valvontahenkilöstö tekee kokoajan lähityötä, jolla on myös turvallisuutta lisääviä elementtejä. Vankien asiallinen kohtaaminen ja ns. normaali virkamiestyö on lähityötä. Kuntoutuksen ja valvonnan välinen raja tunnustetaan myös johdon tasolla ja tämän katsotaan osittain myös johtuvan siitä, että valvontahenkilökunnan osallistaminen lähityön kehittämiseen ei ole onnistunut parhaalla mahdollisella tavalla. Johdon näkökulmasta olisi myös tärkeää kuulla valvontahenkilöstön näkemyksiä siitä, miten he näkevät lähityön ja mihin se soveltuu. Tärkeää on erityisesti huomioida, mitä toimivia elementtejä on jo olemassa ja hyödyntää niitä. Valvontahenkilöstön roolia ja vaikutusta vangin prosesseihin voi myös arvioida uudelleen ja miettiä, voisiko sitä kautta löytyä välineitä lähityön tekemiseen.

Yleiset periaatteet ja linjaukset tulee myös johdon näkökulmasta tuoda lähemmäksi konkretiaa ja arkea, jotta voidaan rakentaa ”Riksun malli” lähityön tekemiseen. Myös valvontahenkilöstön esille nostamat kehittämisideat huomioidaan mahdollisuuksien mukaan osana tuon mallin rakentamista. Voidaankin todeta, että Riihimäen vankilan johto nosti esiin samoja painopisteitä jotka esiintyvät Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartassa vuosille 2018–2021. Tulevaisuudessa on tarkoitus kirkastaa Riihimäen omaa lähityömallia ja jalkauttaa sen mukainen toimintamalli. Täältäkin osin Riihimäen vankilan johdon näkemykset kohtaavat Rikosseuraamuslaitoksen linjaukset ja painopisteet. (Rikosseuraamuslaitos 2017, 5–6.)

7 Pohdinta

Kokoan seuraavassa vielä yhteen opinnäytetyön prosessia ammatillisesta näkökulmasta ja lopuksi esitän opinnäytetyön tuloksiin pohjautuen ideoita kehittämiseen sekä jatkotutkimukseen.

7.1 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen pohdinta

Opinnäytetyöprosessini alkoi ollessani töissä Riihimäen vankilassa loppuvuodesta 2016. Riihimäen vankila olikin luonnollinen valinta opinnäytetyöni toimintaympäristöksi. Lähtökohtanani oli alusta saakka se, että haluan opinnäytetyöni perustuvan todelliseen tarpeeseen, jotta sen tulokset voisivat parhaimmillaan hyödyttää työyhteisön kehittämistyötä. Lähdin liikkeelle kirjoittamalla organisaation tarpeita ja tavoitteena oli löytää aiheeseen sellainen tarkastelukulman, joka tukee myös ammatillista kehittymistäni.

Riihimäen vankilan apulaisjohtajien kanssa käymäni keskustelun pohjalta opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui lähityö. Aiheen valinnan jälkeen lähdin rakentamaan teoreettista viitekehystä. Tässä vaiheessa oli vielä tarpeen täsmentää ja rajata aihetta. Aiheen rajaaminen oli haastavaa,

mutta tutkimuskysymykset toimivat apuna rajauksen tekemisessä. Esittelin tutkimussuunnitelman tilaajalle ja tein saamani palutteen perusteella tarvittavat muutokset. Tämän jälkeen esittelin tutkimussuunnitelman oppilaitoksessani.

Toteutin vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten haastattelut tutkimussuunnitelman mukaisesti kevään ja alkukesän aikana. Henkilöstömuutoksista johtuen apulaisjohtajan haastattelu siirtyi syksyyn 2017. Jokaisen haastattelukierroksen jälkeen litteroin aineiston. Aloitin samalla myös aineiston analysointia, jotta pystyin ottamaan haastatteluissa esille nousseita asioita mukaan seuraavan tason haastatteluihin. Varsinaisen aineiston analyysin tein keväällä ja kesällä 2018 ja opinnäytetyön viimeistely toteutui syksyllä 2018.

Opinnäytetyöprosessini aikana kasvoin ammatillisesti monella tavalla. Prosessi auttoi minua ymmärtämään, mitä toiminnan kehittäminen ja sen jalkauttaminen suljetussa laitoksessa vaatii. Opin myös, millaisia haasteita muutoksen ja kehittämisen johtamiseen sisältyy sekä millaiset asiat ovat organisaatiolle ja yhteistyölle erityisen tärkeitä. Prosessin aikana pystyin laajentamaan omaa näkökulmaani ja liittämään asioita osaksi isompaa kehystä. Kehityin myös oman toimintani kriittisessä tarkastelussa. Organisaation kehittämisen kannalta opin ymmärtämään kehittämisprosessin näkyväksi tekemisen ja asioiden aukikirjoittamisen merkityksen.

Työelämälähtöisyyden tärkeyden ymmärsin jo opinnäytetyöni alkuvaiheessa. Se oli johtoajatukseni alusta lähtien. Tämän valinnan myötä sain käyttööni organisaation sisäistä, osin hiljais-takin tietoa sekä tukea ja neuvoja, joita ilman tämän tutkimuksen tekeminen olisi ollut mahdotonta. Organisaatiolle eli Riihimäen vankilalle nämä tulokset ovat toivottavasti hyödyllisiä ja voivat osaltaan viedä kehittämistyötä eteenpäin. Koin onnistuneeni selvittämään millaista lähtöä valvontahenkilökunta tekee Riihimäen vankilassa ja miten he itse sen määrittelevät. Myös kehittämiseen liittyvät konkreettiset ehdotukset vastaavat mielestäni erityisen hyvin alkuperäisen tilaajan tarpeeseen.

Olen erittäin tyytyväinen siihen, että päätin kerätä aineiston teemahaastattelulla sekä päätöksestäni toteuttaa ne yksilöhaastatteluina. Haastattelut onnistuivat toivomallani tavalla, ja koin että haastateltavilla oli aidosti mahdollisuus kertoa omia näkemyksiään. Haastatteluilla sain kerättyä aineiston, josta löytyi vastaukset tutkimusongelmiin. Taustalla käytin myös BIKVA-mallin mukaista ajattelua eri tasoilta kerättävästä tiedosta, jota hyödynnetään kehittämistyön tukena. Opinnäytetyöni ei noudata täysin BIKVA-prosessia, mutta se perustuu samaan periaatteeseen osallisuudesta kehittämistyössä. Tämä tavoite täyttyi siten että haastateltavat saivat vietyä ehdotuksensa ja kommenttinsa eteenpäin ja kokivat tullessa kuulluksi.

7.2 Ideoita kehittämiseen ja jatkotutkimukseen

Olen esittänyt jo aikaisemmin koottuna valvontahenkilöstön esille nostamat ja opinnäytetyön tuloksiin perustuvat kehittämisasiat. Tulosten perusteella kehittämiskohteeksi nousee myös yhteinen kieli, joka puuttuminen organisaatiossa pahimmillaan vaikeuttaa yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Kun ei puhuta samaa kieltä, voi olla vaikea ymmärtää toisen tarkoitusta ja näin syntyy myös helpommin vääriä tulkintoja. Eri toimijoiden näkökulmat eriytyvät, ja vankilassa se voi tarkoittaa kuntouksen ja valvonnan välisen kuilun syvenemistä. Haaste ei rajoitu vain yksittäisen laitoksen sisälle vaan koskee myös eri tasoja aina keskushallintoon saakka. Tämä vaikuttaa konkreettisesti myös erilaisten hankkeiden ja uusien toimintamallien, kuten lähityön, jalkauttamiseen. Erilaisen yhteistoiminnan mahdollisuuksia lisäämällä ja ikään kuin vuorovaikutukseen pakottamalla voisi kehittää organisaation eri kerrosten välistä yhteistyötä. Yhdessä tekemisen ja arkisen vuorovaikutuksen kautta syntyy yhteistä kokemuspohjaa, jota kautta yhteinen kieli muotoutuu luonnostaan. Rikosseuraamusalan perus- ja täydennyskoulutuksen roolia yhteisen ymmärryksen rakentajana sekä yhteistoiminnan lisääjänä voisi myös hyödyntää aikaisempaa tehokkaammin. (Euroopan neuvosto 2016, 36; Kajander 2018, 27–28; Rikosseuraamuslaitos 2015, 13–14.)

Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa tavoitteena on henkilöstön yhteinen näkemys työn tavoitteista ja arvoista (Rikosseuraamuslaitos 2011, 14). Myös opinnäytetyön tulosten perusteella kehittämiskohteeksi nousee yhteisen ymmärryksen lisääminen työn tavoitteista ja tehtäväpaikkojen erilaisista työkuvista. Lähityö on yhteistä työtä ja sen toteutuminen vaatii eri ammattiryhmien välistä aitoa yhteistyötä. Keskinäinen luottamus ja yhteisymmärrys on saavutettavissa helpommin, kun kaikki organisaation jäsenet tuntevat toistensa työkuvan ja vastuut. Työn ja tehtäväkuvien selkeyttäminen, niiden aukikirjaaminen sekä selkeä esittäminen henkilökunnalle tekee eri ammattiryhmien työn näkyväksi kaikille osapuolille. Tämä auttaa myös johtoa arvioimaan ja sijoittamaan henkilöt osaamisensa mukaan paremmin ja näyttää myös ohjaus- ja valvontahenkilökunnalle, mitä kukakin tekee ja miksi. Näin saadaan lisättyä organisaation avoimuutta, selkeyttä ja yhteistä vastuunkantamista. (Euroopan neuvosto 2016, 37; Rikosseuraamuslaitos 2015, 13–14.)

Lähityön kehittäminen vaatii myös päivittäisen tiedonkulun tehostamista. Ongelmana tiedonkulun osalta on etenkin ns. heittomiehet (vartijat, joilla ei ole vakinaista toimipaikkaa) sekä muutoinkin muutokset toimipaikoissa ja henkilökunnassa. Päivittäisen perhedyttämisen ja tiedottamisen tarve on suuri, kun toimipaikalle tultaessa ainoat tiedot ovat vankivahvuus. Lähityön tekemisen kannalta on kuitenkin olennaista riittävä tieto niin osaston kuin yksittäisen vangin tilanteesta. Tiedonkulun tehostamisen kautta myös heittomiesten ja muiden osastolla vähemmän töitä tekevien olisi mahdollista hyödyntää osaston ja vankien tuntemusta työssään. Haasteen luo se, että käytössä olevat järjestelmät kuten Ransu/Kieku eivät sovellu tällaiseen päivittäiseen tiedonvaihtoon. Jatkossa olisikin hyvä selvittää, onko olemassa mahdollisuutta

sellaiselle ”osaston päiväkirjalle”, joka toimi arkisena työvälineenä ja samalla täyttäisi laillisuus- ja turvallisuusvaatimukset. (Euroopan neuvosto 2016, 37; Kajander 2018, 28–29; Rikosseuraamuslaitos 2015, 13–14; UNODC 2015, 38–39.)

Rikosseuraamuslaitoksen kehittämistyön ja uudistusten tehokkaamman jalkauttamisen edellytyksenä on valvontahenkilöstön osallisuuden lisääminen. Kokemus osallisuudesta koostuu siitä, että työntekijä kokee tullessa nähdyksi, kuulluksi ja pystyvänsä aidosti vaikuttamaan. Työntekijän tulee kokea olevansa merkityksellinen osa organisaatiota eikä vain muutoksen kohde. Osallisuuden kokemus edellyttää myös aineellisten (esimerkiksi riittävä tulo tai palkka) ja aineettomien (työturvallisuus ja luottamus) tarpeiden tyydyttämistä. Tärkeää on myös vaalia työntekijöiden autonomiaa, vahvistaa elämän ennakoitavuutta ja lisätä mahdollisuuksia hallita omaa elämäänsä. Työntekijöiden osallisuuden lisääminen kiinnittyy myös Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan, jossa tavoitteena on henkilöstö voi hyvin ja kokee työnsä mielekkääksi. (Isola, Kaartinen, Leeman, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 26, 30; Toikko & Rantanen 2009, 94–95; Rikosseuraamuslaitos 2011, 3.)

Olen nostanut johtopäätöksissä esiin lähityön dynaamisen turvallisuuden varmistajana. Lähityöstä käydyssä keskustelussa keskiössä on ollut enemmänkin kuntoutus ja mielestäni jatkossa olisi tärkeää tutkia lähityötä tarkemmin myös turvallisuuden näkökulmasta. Kiinnostavina jatkotutkimuksen aiheena nousi esiin myös vankien omat kokemukset valvonta henkilökunnan tekemästä lähityöstä ja se, millaisena lähityö näyttäytyy heidän näkökulmastaan. Jatkossa olisi hyvä myös tehdä seurantatutkimusta siitä, miten lähityön kehittäminen on edennyt ja onko sen jalkauttaminen onnistunut.

Lähityötä on tärkeää kehittää niin yhteiskunnan, laitoksen kuin yksilönkin näkökulmasta. Hyvällä lähityöllä on mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnan turvallisuuteen, laitosturvallisuuteen sekä yksilöiden rikollisesta elämäntavasta irrottautumiseen. Valvontahenkilöstön arjessa tekeillä lähityöllä pystytään parhaimmillaan vaikuttamaan jo tuomion aikana asioihin, jotka muodostavat riskin rikosten uusimiselle vapautumisen jälkeen. Lähityön kautta voidaan motivoida vankia ja rakentaa mahdollisuuksia muutokselle. Lähityö ei ole toimintaohjelma, sarja tempuja tai valtapeliä. Se on toisen ihmisen näkemistä, kohtaamista ja keskinäistä kunnioitusta, joka tulee todeksi arkisissa kohtaamisissa.

Lähteet

Painetut lähteet

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

Crewe, B. 2011. Soft power in prison: Implications for staff-prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology*,8(6), 455–468.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Heikkinen, M. & Virkkunen, J. 2008. Rikoksettoman elämäntavan edellytysten rakentaminen rangaistusaikana - Vankeinhoitouudistuksen kehittävä toteuttaminen aluevankilassa. Rikosseuraamusalan tutkimuskeskus. Tutkielmat ja selvitykset 3/2008.

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

Hirsijärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Tampere: Kirjayhtymä.

Isola, A-M. & Kaartinen, H. & Leeman, L. & Lääperi, R. & Schneider, T. & Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Juvenes Print.

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

Liebling, A. 2011. Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited. *European Journal of Criminology*,8(6), 484–499.

Liebling, A. & Arnold, H. 2012. Social relationships between prisoners in a maximum security prison: Violence, faith, and the declining nature of trust. *Journal of criminal justice*,40, 413–424.

Rakkolainen, M. 2004. ”Velat muuttuu saataviksi” - Motivoivan haastattelun periaatteiden toteutuminen Mikkelin vankilan parityönä toteutetuissa päihdehaastatteluissa. Pro gradu- tutkielma. Kuopio: Kuopion yliopisto.

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

Sipilä, J. 1989. Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Tammi.

Sorsa, M. 2002. Asiakaslähtöisyys sosiaali- ja terveystalveluissa. Pro gradu- tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.

Tait, S. 2008. Care and the prison officer: beyond ‘turnkeys’ and ‘care bears’. *Prison Service Journal*,180, 3–11.

Tait, S. 2011. A typology of prison officer approaches to care. *European Journal of Criminology*,8(6), 440–454.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämiss-prosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Tyni, S. 2015. Vankeinhoidon vaikuttavuus : onko kuntoutukselle tilastollisia perusteita? Väitöskirja. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rankentamisena. Konstruktiivisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Kirjayhtymä Oy.

Vesikansa, S. 1998. Toimintaan nuorten kanssa 1. Helsinki: Kansalaiskasvatuksen keskus.

Ylisassi, H. & Seppänen, L. & Uusitalo, H. & Kalavainen, S. & Piispanen, P. 2016. Aktivoiva lähityö, Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaikutuksellista lähityötä kehittämässä. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2/2016.

Sähköiset lähteet

Ammattinetti. 2015a. Rikosseuraamusmiehen työnkuvan esittely. Viitattu 9.4. 2018.
http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/612_ammatti

Ammattinetti. 2015b. Vartijan työnkuvan esittely. Viitattu 9.4. 2018.
http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/13/7/613_ammatti

Dahler-Larsen, P. 2005. Vaikuttavuuden arviointi. Stakes: Helsinki. Viitattu 9.4. 2018.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77071/vaikuttavuuden_arv.pdf?sequence=1

Euroopan neuvosto. 2016. Käsikirja radikalisoitumisesta ja väkivaltaisesta ekstremismistä vankeinhoito- ja yhdyskuntaseuraamustyössä. Euroopan komission ihmisoikeuksien ja oikeusvaltioperiaatteen pääosasto I. Viitattu 10.11. 2018.
<https://rm.coe.int/council-of-europe-s-handbook-regarding-radicalisation-and-violent-extr/16808d3dc7>

Holopainen, S. & Kaarlejärvi, K. 2007. Ehdonalaisesti vapautuneiden valvonta. Asiakkaan kokemus ja valvontatyön kehittäminen kriminaalihuollossa. Opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeakoulu. Järvenpää: Diakonia ammatti-korkeakoulu. Viitattu 9.4. 2018.
<http://www.readbag.com/rskk-fi-kirjasto-elektroninen-aineisto-2009-holopainen-kaarlejarvi>

Kajander, H. 2017. The dilemma of implementing interactive work in the Finnish prison service . The master's degree in applied criminology, penology and management. University of Cambridge. Viitattu 10.9.2018.
[Riseactapoenologica_kajander_internet.pdf](http://www.riseactapoenologica.com/kajander_internet.pdf)

Kaltiaisenaho, A. 2016. Hoitajien osallisuutta tukeva lähijohtaminen. Pro gradu tutkielma. Vaasan yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Viitattu 10.9.2018.
[Kaltiaisenaho_Anu-2016-Hoitajien_osallisuutta_tukeva_lahijohtaminen.pdf](http://www.kaltiaisenaho.fi/Anu-2016-Hoitajien_osallisuutta_tukeva_lahijohtaminen.pdf)

Koski, L. 2014. Hanketoiminnan ohjaus ja vaikuttavuus. Viitattu 9.4. 2018.
http://www.oph.fi/download/160184_VA_kevat_2014_aloitustilaisuus_Leena_Koski.pdf

Krogstrup, H. 2004. Asiakaslähtöinen arviointi Bikva-malli. Viitattu 9.4. 2018.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75625/bikva.pdf?sequence=1>

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 2009/953. Viitattu 9.4. 2018.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090953>

Myllykorpi, T. 2011. Perehdytysohjelma Riihimäen vankilan henkilöstölle. Opinnäytetyö. Ammattikorkeakoulu. Vantaa: Laurea. Viitattu 9.4. 2018.
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37825/Perehdytysohjelma%20Riihimäen%20vankilan%20henkilostolle.pdf?sequence=1>

Raivio & Karjalainen. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat. Teoksessa Osallisuus oikeutta vai pakkoa, Era (toim.) Jyväskylän ammatti-korkeakoulu. Viitattu 10.9.2018.
<http://publications.theseus.fi/handle/10024/64153>

Riihimäen vankila. 2017. Riihimäen vankilan järjestyssääntö. Viitattu 9.4. 2018.
https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/jarjestyssaannot/6Bg1Xsvfy/Riihimäen_vankilan_jarjestyssaanto_1.6.2017_alkaen.pdf

Rikoslaki 1889/39. Viitattu 9.4. 2018.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. 2017. Vartijan työnkuvan esittely. Viitattu 9.4. 2018.
http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/ammattinavartija.html

Rikosseuraamuslaitos. 2004. Että olis joku, kelle puhua asioista. Kriminaalihuollon päihdetyön kehittämishankkeen Bikva-arviointi. Viitattu 9.4. 2017.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-monisteetjaraportit/O2ORPZXwV/11-2004_Bikva.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2011. Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020. Viitattu 9.4. 2108.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/6A3hglF5q/Risen_strategia_2011-2020.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2013. Kuntouttava ohjelmatyö. Viitattu 9.4. 2018.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/toiminnot/kuntouttavatoiminta-ohjelmatyo.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2015. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset. Viitattu 9.4. 2018.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/ODlbMQzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2016a. Organisaatio. Viitattu 9.4.2018.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2016b. Rikosseuraamuslaitoksen talous ja toiminta suunnitelma 2016-2019. Viitattu 9.4. 2018.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/netra-asiakirjat/hFIkJEi9H/TTS_2016-2019_nettiin.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2016c. Vartijat voivat edistää vankien kuntoutumista aktiivisella lähi-työllä. Tiedotteet ja uutiset. Viitattu 9.4. 2018.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteetjauutiset/2016/09/vartijat-voivatedistaavankienkuntoutumistaaktiivivalahityolla.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2016d. Rikosseuraamuslaitoksen työjärjestys. Viitattu 9.4. 2018.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/JAo5Y7emF/Risen_tyojarjestys_2016-07-01.pdf

Rikosseuraamuslaitos 2017b. Riihimäen vankila. Viitattu 9.4. 2018.
<http://www.kriminaalihuolto.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/riihimaenvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos 2017c. Risen strategiakartta. Tavoitteet ja kehittämisalueet kaudelle 2018-2021. Vuoden 2018 toimenpiteet. Viitattu 10.11. 2018.
https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/6A3hglF5q/RISE_strategian_toimeenpano_2018_2609201.pdf

Seitamaa-Hakkarainen, P 2014. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Metodix. Viitattu 10.11. 2018, <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>

Silvennoinen-Nuora, L. 2010. Vaikuttavuuden arviointi hoitoketjussa: Tampere: Juvenesprint. Viitattu 9.4. 2017. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66667/978-951-44-8251-9.pdf?sequence>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Sosiaalinen osallisuus teoreettisena käsitteenä. Viitattu 10.9. 2018. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on-/sosiaalinen-osallisuus-teoreettisena-kasitteena>

Tutkimus eettinen neuvottelukunta. 2009. Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. Viitattu 9.4. 2018. <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4>

Tutkimus eettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 9.4. 2018. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>

UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2016. Handbook on the Management of High-Risk Prisoners. United nations. New york. Viitattu 10.9.2018. [HB_on_High_Risk_Prisoners_Ebook_appr\(1\).pdf](HB_on_High_Risk_Prisoners_Ebook_appr(1).pdf)

UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2015. Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence. United nations. Newyork. Viitattu 10.9.2018. UNODC_Handbook_on_Dynamic_Security_and_Prison_Intelligence.pdf

Valtionkonttori. 2016. Osallistava suunnittelu ottaa henkilökunnan mukaan. Uusi Kaiku- lehti. Viitattu 10.11. 2018. <http://uusikaiku.valtiokonttori.fi/osallistava-suunnittelu-ottaa-henkilokunnan-mukaan/>

Vankeuslaki 2005/767. Viitattu 9.4. 2018. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

Vataja, K. 2016. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Sitra. Viitattu 9.4. 2018. <http://www.slideshare.net/SitraEkologia/katri-vataja-yhteiskunnallinen-vaikuttavuus>

Julkaisemattomat lähteet

Riihimäen vankila. 2016. Riihimäen vankilan työjärjestys. Riihimäen vankilan sisäistä materiaalia. Salassapidettava.

Riihimäen vankila. 2017. Riihimäen vankilan päiväjärjestys. Riihimäen vankilan sisäistä materiaalia. Salassapidettava.

Rikosseuraamuslaitos. 2017a. Lähityöhanke 2016-2017. Lähityöhankkeen lähtökohtia. Rikosseuraamuslaitoksen sisäistä materiaalia.

Työterveyslaitos. 2014. Toimivat lähityökäytännöt. Kehittämistutkimus vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstön vuorovaikutuksellisesta lähityöstä. Rikosseuraamuslaitoksen sisäistä materiaalia.


Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio	8
Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011- 2020	10
Kuvio 3: Lähityön sisältöjä	14
Kuvio 4: Lähityö valvontahenkilökunnan määrittelemänä	44
Kuvio 5: Lähityön kehittäminen	50

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupa.....	63
Liite 2: Teemahaastattelun runko	64
Liite 3: Saatekirje.....	65

Liite 1: Tutkimuslupa

 **LAUREA** Tutkimuslupahakemus 1 (2)

10.4.2017

Timo Laurila
Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurilan toimipiste
Rikosseuraamusala, Sosionomi AMK

Opinnäytetyön ohjaaja: Eeva Soikkeli

Työn nimi: Riihimäen vankilan valvontahenkilökunnan lähtyö menetelmät ja niiden kehittäminen

Tavoitteet/tutkimusongelma:

Tutkimusongelmani on tiivistetysti seuraava:

1. Mitä termi lähtyö tarkoittaa Riihimäen vankilan valvontahenkilökunnan näkökulmasta heidän työssään 2017?
2. Millaisia rajoitteita, mahdollisuuksia ja vaikutuksia lähtyöillä on?
3. Miten valvontahenkilökunta kehittäisi lähtyötä sitä ja millaisia asioita kehittäminen vaatisi?

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää valvontahenkilöstön näkemys olemassa olevista lähtyön käytännöistä ja kehittämistarpeista sekä tuoda esille henkilöstöllä olevaa, lähtyötä koskevaa, hiljaista tietoa. Taustalla on Rikosseuraamuslaitoksen linjaukset ja lähtyö hankkeet, mutta tämän tutkimuksen keskiössä on Riihimäen vankilassa tehtävä lähtyö ja sen kehittäminen. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan myös tarkastella laajemmassa kontekstissa suhteessa julkisorganisaation kehittämishankkeiden vaikuttavuuteen sekä uudistusten jalkauttamisen keinoihin tulevaisuudessa.

Tarvittavat aineistot:

Aineisto on tarkoitus kerätä teemahaastatteluiden avulla. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa kolmessa eri vaiheessa

1. Haastattelun 4-5 vartijaa. Lähetän heille kysymysrunon etukäteen. Valitsen haastateltavat henkilöt siten, että heidän toimipaikkansa ja työtehtävänsä kattaisivat mahdollisimman laajasti Riihimäen vankilassa toimivien vartijoiden työtehtävät ja toimipaikat. Vartijoiden haastattelukierroksen jälkeen käyn läpi materiaalin ja polmin sieltä mahdollisesti esiin nousseet ideat ja ajatukset lähtyön kehittämiseksi. Teen vartijoiden haastatteluiden pohjalta kysymykset rikosseuraamusiesimiehille.
2. Toisessa vaiheessa lähetän haastattelukysymysten rungon valituille 2-3 rikosseuraamusiesimiehille viikkoa ennen haastattelua. Pyrin valitsemaan haastateltavat rikosseuraamusiesimiehet siten, että heidän työtehtävänsä ja toimipaikkansa kattaa mahdollisimman hyvin Riihimäen vankilassa rikosseuraamusiesimiehenä toimivien työtehtävät ja toimipaikat. Käyn haastatteluiden jälkeen läpi materiaalin ja teen tämän materiaalin pohjalta edelleen kysymykset Riihimäen vankilan apulaajohtajille.
3. Kolmannessa vaiheessa haastattelen Riihimäen vankilan apulaajohtajat ja lähetän myös heille haastattelukysymysten runon etukäteen.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltavia pyydetään siihen aina suostumus. Haastateltaville kerrotaan ennen haastattelua tutkimuksen tausta ja tarkoitus sekä aineiston säilyttämiseen liittyvät käytännöt. Heiltä pyydetään myös lupa haastatteluiden nauhoittamiseen. Yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa raportissa, vaan vastaukset esitetään riittävän yleisellä tasolla.

Aikataulu:
Suunnitelman esittäminen 6.4.2017 / toteutunut
Tutkimusluvun hankkiminen vko 15
Aineiston keruu ja litterointi 12.4-1.6.2017
Aineiston analyysi ja tulosten raportointi: 8/2017
Ilmoitus opinnäytetyön jättämisestä 1.9.2017

OK. lupa m^onnetty
Milla
Apulaajohtaja
Mikko Metsola

Laurea Hallinto | Puhelin: (09) 8668 7150 | etunimi.sukunimi@laurea.fi | Y-tunnus: 1046236-1

Liite 2: Teemahaastattelun runko

TEEMA 1: LÄHITYÖ

- Mitä vankilassa tehtävä lähityö on sinun mielestäsi?
- Millaisia asioita tai työtehtäviä teet konkreettisesti kun teet lähityötä? Millaisissa työtilanteissa koet tekeväsi lähityötä?
- Millaisia ovat tyypilliset lähityön muodot/menetelmät?
- Mitä seikkoja pidät tärkeänä lähityössä? Millaista on hyvä lähityö?
- Millaisia tavoitteita sinulla on lähityötilanteissa?
- Mitkä asiat lähityön tekemisessä on helppoja? Mitkä vaikeita?
- Millaisia positiivisia vaikutuksia tekemälläsi lähityöllä on sinun mielestäsi sinulle työntekijänä/vangille/vankilalle/ yhteiskunnalle ?
- Millaista osaamista lähityö vaatii sinun tehtävissäsi?
- Millaista koulutusta tai opastusta lähityön osaaminen mielestäsi vaatii?

TEEMA 2: LÄHITYÖN KEHITTÄMINEN

- Onko sinulla mahdollisuus kehittää tekemääsi lähityötä? Mikä mahdollistaa / estää kehittämisen?
- Mikä on mielestäsi tärkeää lähityön kehittämisessä? Miten kehittäisit Riihimäen vankilassa tehtävää lähityötä?
- Mitä lähityön kehittäminen (muutokset, resurssit) vaatisi?
- Miten jalkauttaisit kehittämistyön tulokset käytäntöön?
- Miten valtakunnallinen lähityön kehittäminen ja sen tulokset näkyvät sinun työssäsi?
- Mikä lisäisi sinun motivaatiasi kehittää lähityötä?

Liite 3: Saatekirje

Hei!

Kiitos, että olet lupautunut haastateltavaksi opinnäytetyötäni varten!

Tämän työn tarkoituksena on antaa ääni ja vaikutusmahdollisuus vartijoille sekä muulle valvontahenkilökunnalle. Tavoitteena on selvittää haastatteluiden avulla mitä lähityö tarkoittaa valvontahenkilökunnan mielestä, mitä lähityö on, missä ja miten sitä tehdään sekä millaisia asioita sillä voidaan valvontapuolen näkökulmasta saavuttaa Riihimäen vankilassa. Tämän kautta on tarkoitus löytää parannus- ja muutosehdotuksia, joita voitasi toteuttaa käytännössä sekä kartoittaa millaisia resursseja muutosten toteuttaminen ja jalkauttaminen vaatisi.

Ensimmäisellä haastattelukierroksella haastattelen vartijoita. Sen jälkeen kokoon näissä haastatteluissa esille tulleet kehittämistarpeet ja ideat. Rikosseuraamusesimiesten haastattelut on vuorossa seuraavana. Tämän jälkeen kokoon kaikki kehittämisideat yhteen. Nämä viedään nimettöminä eteenpäin ja käsitellään osana apulaisjohtajien haastattelua. Näin on tarkoitus saada kaikkien näkemys esiin ja vahvistaa työntekijöiden osuutta kehittämistyössä.

Nämä liitteenä olevat kysymykset muodostavat haastattelurungon. Voit vapaasti käydä keskustelua muiden kanssa näistä kysymyksistä tai opinnäytetyöstäni ylipäänsä ennen ja jälkeen haastattelun. Sinulla ei tarvitse olla valmiita vastauksia tullessasi haastatteluun vaan voidaan vielä yhdessä tarkentaa kysymyksiä.

Sinulla on haastattelutilanteessa ja tulosten raportoinnissa täydellinen anonymiteetti eikä yksittäisen vastaajan henkilöllisyys tule esille. Vastauksista ei ilmene yksittäisiä ihmisiä eikä nauhoituksen litterointi (haastattelun auki kirjoitus) tai itse nauhoitus päädy muiden kuin minun käsiini. Litteroinnin saatan joutua toki antamaan tarkistettavaksi opinnäytetyöni vastaanottajalle Laureassa, mutta häntä sitoo yhtäläiset salassapitovelvollisuus kuin minuakin. Nauhoitukset hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua.

Kysyn aluksi muutamia taustatietoja. Mitään taustatietoja ei tuoda esille niin, että yksittäisen vastaajan henkilöllisyys paljastuisi ja kaikki tunnistetiedot (esim. nimi, ikä, sukupuoli) poistetaan. Tämän jälkeen sitten tulee varsinainen tutkimus kysymyspatteristo. Näitä kaikkia en välttämättä kysy tai samat asiat voivat tulla esille jo jossain muussa kysymyksessä. Pyrkimys on ottaa rennosti ja jutustella nämä asiat läpi. Tämä ei ole mikään koetilanne eikä kysymyksiin ole oikeita tai vääriä vastauksia. Kysymyksiin vastaat kuten parhaaksi näet ja koet.

Jos sinulla on kysyttävää/tarkennettavaa näistä kysymyksistä niin voit olla minuun yhteydessä. Voidaan myös tarkentaa asioita haastattelun aikana.

Kiitos tärkeästä panoksestasi opinnäytetyöhöni ja lähityön kehittämiseen!

Timo Laurila