



# ”Jos se jossain onnistuu, niin se on Kylmäkosken vankilassa”

Kylmäkosken vankilan henkilökunnan ja vankien näkemyksiä vastuutyöntekijämallista

Milla Sinisalmi

OPINNÄYTETYÖ  
Huhtikuu 2019

Sosionomikoulutus

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosionomikoulutus

SINISALMI, MILLA:

Jos se jossain onnistuu, niin se on Kylmäkosken vankilassa  
Kylmäkosken vankilan henkilökunnan ja vankien näkemyksiä vastuutyöntekijämallista

Opinnäytetyö 55 sivua, joista liitteitä 2 sivua  
Helmikuu 2019

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Kylmäkosken vankilan henkilökunnan ja vankien suhtautumista vastuutyöntekijämalliin. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä ymmärrystä vastuutyöntekijämallin vaikutuksista ja tarjota Rikosseuraamuslaitokselle sekä Kylmäkosken vankilalle mahdollisia kehitettäviä tekijöitä, joita voi myöhemmin hyödyntää vastuutyöntekijämallin valmistelussa ja täytäntöönpanossa.

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen tapaustutkimus. Opinnäytetyössä pyrittiin tutkimaan vastuutyöntekijämalliin liittyviä merkityksiä sekä henkilöiden omia ajatuksia ja tunteita. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastateltavia oli seitsemän. Haastattelujen lisäksi aineistonkeruun menetelmänä käytettiin tulevaisuusverstasta, joka toteutettiin Kylmäkosken vankilan yhden osaston vangeille. Tutkimuksen teoreettisia teemoja olivat organisaatiomuutos, organisaatiokansalaisuus ja asiakas-työntekijäsuhde. Aineisto analysoitiin siitä nousevien teemojen avulla.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että haastateltavien koulutustaustan, organisaatiokansalaisuuden ja muutosvalmiuden kesken havaittiin yhteys. Vastuutyöntekijämallin haasteena osaston vartijat näkivät palkkauksen, resurssit, koulutuksen ja kahden eri roolin ristiriidan. Vangit suhtautuivat vastuutyöntekijämalliin myönteisesti, jos tulevaisuudessa vastuutyöntekijöiksi valikoituu juuri oikeat työntekijät.

Aineistosta nousevien teemojen perusteella voidaan todeta, että tulevaisuudessa vastuutyöntekijämallin valmistelussa kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota organisaation muutosviestintään, käytettävään johtamismalliin, työntekijän motivointiin ja oikeanlaiseen koulutukseen. Opinnäytetyö voisi toimia hyvänä vertauspohjana jatkotutkimukselle, jossa tutkittaisiin vastuutyöntekijämallia täytäntöönpanon jälkeen.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree programme in Social Services

SINISALMI MILLA:

If it Succeeds, it will Succeed in Kylmäkoski Prison.  
Staff and Prisoners' Opinions about the 'Key Worker' Model

Bachelor's thesis 55 pages, appendices 2 pages  
February 2019

---

The purpose of this thesis was to study the attitude of the staff and the prisoners of Kylmäkoski Prison towards the 'Key worker' model. The aim of this thesis was to increase understanding of the 'Key Worker' model and offer the Criminal Sanctions Agency and Kylmäkoski Prison potential development factors of which can be utilized in the further examination of the 'Key worker' model.

A qualitative case study was used as a research method. In this thesis, the phenomenon and its related purposes were explored. The attitudes and feelings of the personnel and the prisoners involved were also considered. The research method was a semi-structured theme interview, and seven interviewees were interviewed as part of the research. In addition to interviews, another data collection method known as the future workshop was used in one department of Kylmäkoski prison. The theoretical framework of the research was organizational change, organizational citizenship behavior and customer-employee relationship. The material was analyzed by emerging themes.

The results show that there is a clear connection between the educational background, organizational citizenship behavior and readiness for change. Departmental guards thought that the main challenges for the 'Key worker' model's future are the salary structure, available resources, training for the position and the conflicting roles between being a guard and a social servant. Prisoners favored the 'Key worker' model if the right employees were selected for the position.

On the basis of the themes emerging from the research material it can be said that in the future it is worth paying special attention to organizational change communication, to the used management model, to the ways of employee motivation and the right kind of training. This thesis could serve as a good benchmark and a starting point for further research into the 'Key Worker' model.

---

Key words: criminal sanctions agency, Interactive work, 'key worker' model

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	VASTUUTYÖNTEKIJÄMALLI .....	7
	2.1 Nykyinen tilanne Kylmäkosken vankilassa.....	7
	2.2 Miksi nykyinen tilanne halutaan muuttaa? .....	8
	2.3 Organisaatiomuutos .....	9
	2.4 Uusi vastuutyöntekijämalli .....	10
	2.5 Rangaistusajan suunnitelma .....	12
3	ORGANISAATIOKANSALAISSUUS JA ASIAKAS- TYÖNTEKIJÄSUHDE.....	15
	3.1 Organisaatiokansalaisuus ja alaistaitokäyttäytyminen .....	15
	3.2 Asiakas-työntekijäsuhde .....	16
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE.....	19
5	TUTKIMUSMETODIT JA AINEISTON KUVAUS.....	20
	5.1 Tutkimuksessa käytetyt metodit .....	20
	5.2 Eettisyys laadullisessa tutkimuksessa.....	21
	5.3 Tutkimuskohteen esittely ja tutkimusaineisto .....	22
6	AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET .....	26
	6.1 Suhtautuminen työnantajaan ja omaan työhön .....	26
	6.2 Vastuutyöntekijämallin valmistelu ja siihen liittyvät haasteet .....	27
	6.3 Vastuutyöntekijän koulutus ja kahden eri roolin ristiriita .....	28
	6.4 Vastuutyöntekijämalliin liittyvät odotukset ja pelot.....	32
	6.5 Ajatuksia vastuutyöntekijämallista tulevaisuusverstaan keinoin.....	34
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	38
	7.1 Organisaatiokansalaisuus, koulutustausta ja organisaatiomuutos .....	38
	7.2 Suhtautuminen vastuutyöntekijämalliin .....	41
	7.3 Vastuutyöntekijämallin haasteet.....	43
	7.4 Vastuutyöntekijämalli vangin näkökulmasta.....	45
8	POHDINTA .....	47
	LÄHTEET.....	51
	LIITTEET .....	54
	Liite 1. Haastattelurunko .....	54
	Liite 2. Sähköpostiviesti virassa oleville osaston vartijoille .....	55

## 1 JOHDANTO

Joskus organisaatioon liittyvät rakennemuutokset ovat raskaita, mutta ne saattavat tuoda mukanaan myös hyviä asioita. Uudenlainen rakenne saattaa parhaimmillaan vaikuttaa organisaation viestintään ja toimintaprosesseista saattaa tulla selkeämpiä ja joustavampia. Tämä voi vaikuttaa myönteisesti myös asiakkaiden palveluun. (Holbeche 2006, 46.) Toisaalta muutos on myös hyppäys tuntemattomaan. On viisasta suhtautua varauksellisesti sellaiseen muutokseen, josta ei tiedä tarpeeksi. (Työhyvinvointi muutostilanteessa 2013.)

Rikosseuraamusala on muutoksen kynnyksellä, kun vankiloissa tehostetaan lähityötä ja sen vaikutuksia uuden mallin avulla. Rikosseuraamuslaitos aikoo toteuttaa kaikissa Suomen vankiloissa muutoksen vuoden 2019 aikana, joka koskee sekä vankiloiden työntekijöitä, että myös vankeja. Nykyisessä Kylmäkosken vankilan mallissa jokaisella osastolla on oma nimetty rangaistusajan suunnitelmista vastaava rikosseuraamusesimies, aikuisosiaalityötä tekevä virkamies sekä vanginvartijat. Uudessa vastuutyöntekijämallissa tarkoituksena on jakaa rikosseuraamusesimiehen työtehtäviä osaston uusille nimetyille vartijoille, joita muutoksen jälkeen kutsutaan vastuutyöntekijöiksi. Muutos tulee olemaan koko vanginvartijan historian tehtävänkuvan kannalta merkittävin.

Olen suorittanut kaksi asiakastyönharjoittelua Kylmäkosken vankilassa, jolloin olen päässyt seuraamaan vastuutyöntekijämalliin liittyviä muutoksen eri vaiheita läheltä. Koin tärkeäksi tuoda muutosta koskevien työntekijöiden sekä vankien ajatukset esille opinnäytetyön avulla ja tarjota Rikosseuraamuslaitokselle ja Kylmäkosken vankilalle ajankoh- taista tietoa vastuutyöntekijämallin valmistelusta ja siihen liittyvästä prosessista.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Kylmäkosken vankilan henkilökunnan ja vankien suhtautumista uutta vastuutyöntekijämallia kohtaan. Vastuutyöntekijämalliin liittyvää suhtautumista ei ole aiemmin tutkittu Kylmäkosken vankilassa, joten haluan omalta osaltani tuoda myös Kylmäkosken vankilan henkilökunnan ja vankien ajatukset muutoksesta näkyväksi.

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä vastuutyöntekijämallin vaikutuksista sekä siihen liittyvistä käsityksistä Kylmäkosken vankilassa. Tutkimuksen tavoitteena on myös tarjota Rikosseuraamuslaitokselle sekä Kylmäkosken vankilalle mahdollisia kehittämisen

näkökulmia, joita voi myöhemmin hyödyntää vastuutyöntekijämallin valmistelussa ja täytäntöönpanossa.

Opinnäytetyö etenee seuraavasti. Luvuissa kaksi ja kolme perehdytään tutkimuksen kannalta merkittäviin teoreettisiin teemoihin. Luvussa kaksi kuvataan Kylmäkosken vankilan tämän hetkistä tilannetta, vastuutyöntekijämallia ja organisaatiomuutosta. Luvussa kolme syvennyttään organisaatiokansalaisuuteen sekä asiakas-työntekijäsuhteeseen. Luvut neljä ja viisi kuvaavat tutkimuksen tavoitetta ja tarkoitusta, aineistoa ja tutkimusmetodeja. Luvussa kuusi perehdytään aineiston analyysiin ja tuloksiin. Kaksi viimeistä lukua, eli seitsemän ja kahdeksan syvennyvät johtopäätöksiin sekä pohdintaan.

## 2 VASTUUTYÖNTEKIJÄMALLI

### 2.1 Nykyinen tilanne Kylmäkosken vankilassa

Nykyisessä Kylmäkosken vankilan mallissa jokaisella osastolla on oma nimetty rangaistusajan suunnitelmista vastaava rikosseuraamusesimies, aikuissosiaalityötä tekevä virkamies sekä vanginvartijat. Uudessa vastuutyöntekijämallissa tarkoituksena on jakaa rikosseuraamusesimiehen työtehtäviä osaston uusille nimetyille vartijoille, joita muutoksen jälkeen kutsutaan vastuutyöntekijöiksi. Nykyisessä mallissa suljettujen vankiloiden vartijoilla ei juurikaan ole ollut vastuuta vankien rangaistusajan suunnitelmien toteutumisesta tai lähityöstä. Vastuutyöntekijämallin käyttöönoton jälkeen valitut nykyiset vartijat eli tulevat vastuutyöntekijät aloittavat työskentelyn vankien kanssa, jolloin yksittäisen vangin vankeusajan sisältöön ja rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden toteutumiseen voidaan puuttua aktiivisemmin. Uusi vastuutyöntekijämalli on osa Rikosseuraamuslaitoksen pyrkimystä tehdä vaikuttavampaa lähityötä.

Kylmäkosken vankilan vastuutyöntekijämallissa vastuutyöntekijälle siirretään osa rangaistusajan suunnitelmien toteuttamisesta vastaavien rikosseuraamusesimiehen työtehtävistä. Tällä hetkellä rangaistusajan suunnitelmista vastaavien rikosseuraamusesimiesten työtehtäviin kuuluu vastata osaltaan vankien rangaistusajan suunnitelmien toteuttamisesta ja etenemisestä sekä kuntoutumisen arvioinnista. Rikosseuraamusesimies myös huolehtii kirjaamisesta, valmistelemisesta ja esittelemisestä liittyen vankien lupa-asioihin. Rikosseuraamusesimieheltä edellytetään esimiesosaamista ja kykyä valvontatyön tavoitteelliseen ohjaamiseen. Rikosseuraamusesimiehen kelpoisuusvaatimuksena on korkeakoulututkinto. (Rikosseuraamusesimies 2018.)

Tällä hetkellä vankiloiden vartijoiden koulutuksesta vastaa Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Rikosseuraamusalan tutkinto pätevöittää vankeinhoidon valvonnan ja ohjauksen tehtäviin, erityisesti vartijan tehtäviin. Tutkinnon laajuus on 90 opintopistettä ja keskimääräinen suoritus aika on reilu vuosi. Vartijan työtehtäviin kuuluu huolehtia yhteiskunnan, vankilan henkilökunnan ja vankien turvallisuudesta. Vartijat huolehtivat vankilan järjestyssäännön ja päiväjärjestyksen noudattamisesta valvonnan ja ohjauksen keinon. Turvallisuus- ja valvontatehtävien lähtökohtana on vakaa ja turvallinen toimintaympäristö, jossa minimoidaan vankien väliset ja henkilökuntaan kohdistuvat turvallisuusriskit,

päihteiden käyttö sekä epävakautta aiheuttavat tekijät. Vaikka puhuminen on vartijan tärkein työväline, toisinaan tarvitaan myös voimakeinoja. (Vartija, rikosseuraamusala 2018.)

## 2.2 Miksi nykyinen tilanne halutaan muuttaa?

Vastuutyöntekijämalli on saanut alkunsa Rikosseuraamuslaitoksen lähityö-hankkeesta. Lähityö-hankkeessa on tarkasteltu, mitä kuntouttavan, yhteiskuntaan integroimisen ja uusintarikollisuutta vähentävän tavoitteen mukainen valvontahenkilöstön tekemä kuntouttava lähityö on ja mitä se voisi olla. Vuorovaikutuksellisen lähityön lisääntyminen perinteisen valvonnan rinnalle voi tuoda muutospaineita valvontahenkilöstön työprosesseihin, toimintakulttuuriin ja henkilöstön yhteistyöhön, jolloin vankiloissa tarvitaan entistä laajempaa sisäistä yhteistyötä eri ammattilaisten kesken. Hankkeen tarkoituksena oli tukea valvonta- sekä ohjaushenkilöstöä vuorovaikutuksellisen, uusintarikollisuutta vähentävän lähityön kehittämisessä. (Ylisassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen 2016, 18.)

Rikosseuraamuslaitos haluaa vahvistaa vaikuttavaa vuorovaikutuksellista muutostyöskentelyä. On myös huomattu, että vankiloiden työntekijöillä on olemassa paljon hiljaista tietoa, mikä jää hyödyntämättä. (Ylikomi 2018). Polanyi (2009, 4) on tuonut hiljaisen tiedon käsitteen esille jo lähes kuusikymmentä vuotta sitten, kun hän pystyi tunnistamaan ongelman, joka on yhä ajankohtainen; organisaatioissa työntekijät tietävät yleensä asioista enemmän kuin kykenevät ilmaisemaan. (Gascoinge & Thornton 2013, 3.) Toisaalta kyseinen väite pätee myös kaikissa muissakin ympäristöissä, kuin vain organisaatiossa. Korkeamäen (2015) mukaan hiljaista tietoa pystytään hyödyntämään organisaatiossa, jos kyseinen organisaatio pystyy luomaan myönteisen toimintakulttuurin ilmapiirin, jossa tiedon jakamisen käytännöt ovat osa organisaation perustoimintaa. Hiljainen tieto on kertynyt yksilölle kokemusten kautta osaamisena ja näppituntumana asioiden hoitamiseen. Se on kokemuspäistä tietoa, tietämystä ja osaamista. Työntekijöiden tietopääoma on tärkeä voimavara ja se vaikuttaa organisaatioiden toiminnan onnistumiseen sekä menestykseen.

Rikosseuraamuslaitos myös toivoo, että vastuutyöntekijämallin avulla vangin rangaistusajansuunnitelman muutostyöskentelyyn liittyvää prosessia saadaan nykyisestä tilanteesta

kokonaisemmaksi ja eheämmäksi kokonaisuudeksi. Tuleva vastuutyöntekijä olisi sellainen henkilö, joka olisi paljon vuorovaikutuksessa oman osastonsa vankien kanssa. Tämän mallin avulla kyseisellä vastuutyöntekijällä olisi hyvä tuntemus oman osastonsa vankeista. (Ylikomi 2018.)

### 2.3 Organisaatiomuutos

Pahkin ja Vesanto (2013, 4) ovat oppaassaan määritelleet organisaatiomuutoksen rakenteelliseksi, koko organisaatiota koskevaksi toiminnalliseksi muutokseksi. Organisaatiomuutos yleensä koskettaa useita työntekijöitä, heidän työtehtäviään sekä asemaansa. Se voi myös olla muutos, joka koskee koko organisaatiota ja sen henkilöstöä.

Luomalan (2008, 4) mukaan muutoksen lähtökohtana pitää olla organisaation oman toiminnan muutostarpeet. Muutoksen suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä pitää samanaikaisesti ottaa huomioon organisaation yleistavoitteet sekä organisaation sisäisen dynamiikan vaatimukset. Organisaation yleistavoitteita voisi esimerkiksi olla asiakkaiden tarpeet sekä toiminnan yleispäämäärät. Organisaation sisäisen dynamiikan vaatimukset voivat olla henkilöstön kehittäminen ja osallistumismahdollisuudet.

Jotta muutos voidaan kutsua onnistuneeksi, on tärkeää kiinnittää huomiota muutoksen avainkohtiin, eli avainhenkilöihin. Muutoksen avainhenkilöt usein löytyvät sieltä, missä konkreettinen puhe muutoksesta kulkee ja sieltä, missä muutos konkreettisesti tehdään. Hyvässä muutosjohtamisessa avainhenkilöt otetaan mukaan muutoksen suunnitteluun, koska myöhemmin nämä henkilöt pystyvät helpottamaan muutoksen läpiviemistä. Tällä tavalla pystytään turvaamaan myös kommunikaation sujuvuus muutoksen kaikissa vaiheissa. Kommunikaation lisäksi viestinnän keinon pystytään ennakoimaan ja vähentämään muutosvastarintaa ja vastaavasti lisätä työntekijöiden sitoutuneisuutta organisaatioon. (Luomala 2008, 7.)

Mattila (2007) kuvaa muutosvastarintaa organisaation operatiivisen tason henkilöstön ilmaisiksi ja usein vastarinta on havaittavissa enimmäkseen tällä tasolla organisaatiota. Tämä osa henkilöstöä ovat harvoin itse osallistunut muutoksen suunnitteluun. Vastarinnan lähteitä voivat esimerkiksi olla väärinkäsitykset, tietämättömyys, näkemuserot, tun-

temattoman ja pärjäämättömyyden pelot. Tällöin vastarinnan syiksi voi paljastua esimerkiksi, että muutoksen sisältöä ja seurauksia ei ole ymmärretty tai sisäistetty, avoin ristiriita organisaation tai sen jäsenten vallitsevien koodien ja arvojen kanssa, tiedon puute uudesta luo epävarmuutta ja oppimisesta selviytyminen ja uudet haasteet pelottavat.

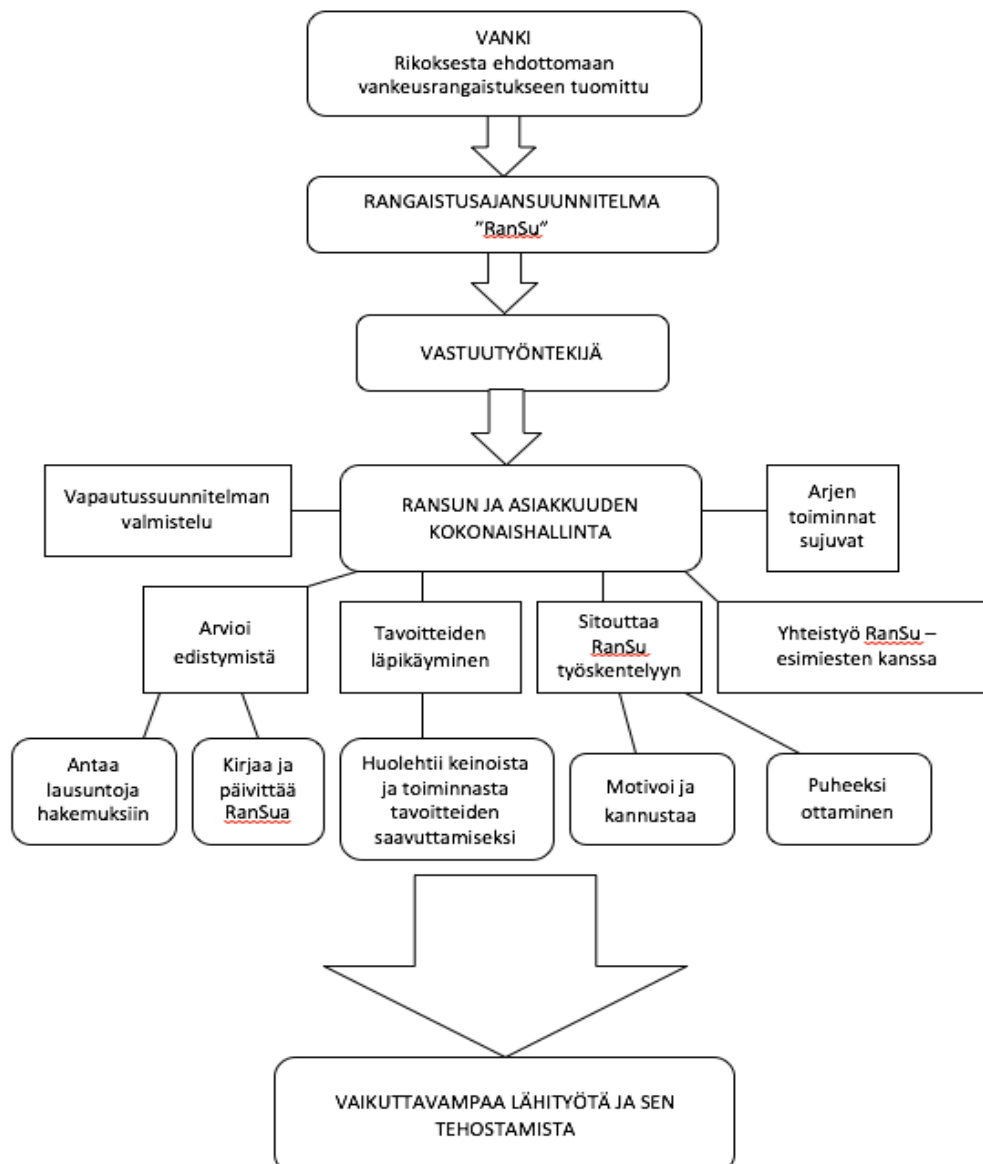
Muutosvastarintaa voidaan myös välttää ja ehkäistä. Järvisen (2001, 62) mukaan organisaatioiden muutosten keskellä toimiminen ja niiden läpivienti ei voi onnistua, jos esimies ei tunne tai ota riittävästi huomioon ihmisen käyttäytymistä ohjaavia periaatteita. Esimiehet itse eivät ole ainoastaan muutoksen johtajia, vaan he ovat myös muutoksen kohteina. On siis tärkeää, että esimiehen pitää luotsata henkilöstöä tilanteessa, jossa hän ei välttämättä täysin tiedä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan ja miten siitä selvitään.

Tästä syystä muutosjohtamisessa on tärkeää huomioida ihmisen käyttäytymistä ohjaavat lainalaisuudet. Ne voidaan jakaa kolmeen pääkäsitteeseen; mielekkyyasperiaate, itsemääräämispyrkimys ja tuen tarve. Mielekkyyasperiaate syntyy, kun työntekijä ymmärtää muutoksen jälkeen työnsä tarkoituksen, tavoitteet ja merkityksen kokonaisuuden kannalta sekä vastavuoroisesti muutoksen syyt, tarkoituksen, hyödyn ja toteutuksen. Itsemääräämispyrkimyksen kannalta on tärkeää, että työntekijä tietää omat vaikutusmahdollisuudet, työntekijää kuullaan, muutosta suunnitellaan yhdessä sekä hänen osaamistaan ja kokemustaan hyödynnetään. Lopuksi työntekijä saa tarvittavaa tukea muutokseen liittyvistä uusista työtehtävistä esimerkiksi perehdytyksen ja tarvittavan lisäkoulutuksen avulla. (Järvinen, 2001).

## 2.4 Uusi vastuutyöntekijämalli

Vastuutyöntekijämalli on jo käytössä Englannin vankiloissa, joissa vastuutyöntekijää kutsutaan avaintyöntekijäksi (”Key worker”). Avaintyöntekijä tapaa vankeja säännöllisesti kerran viikossa yksilökeskustelujen merkeissä. Englannissa, kuten myös Suomessa, vankilan työntekijöitä on koulutettu motivoivaan keskustelun perusteisiin, joka toimii työntekijän työvälineenä muutosta tukevassa vuorovaikutustilanteissa vangin kanssa. Englannissa on myös vertailtu kahden osaston eroja. Toisen osaston työntekijät koulutettiin motivoivaan keskustelun –osaajiksi ja toisen osaston työntekijöitä ei. Tutkimuksen tulokset vahvistivat, että koulutetut työntekijät kokivat työvälineen turvallisuutta ja työtyytyväisyyttä lisääväksi. (Ylikomi 2018.)

Tulevien vastuutyöntekijöiden työtehtäviin kuuluu Kylmäkosken vankilan työryhmän suunnitelman (2018) mukaan vankien rangaistusajan suunnitelman (RanSu) ja asiakkuiden kokonaishallinta. Tavoitteena on, että vastuutyöntekijä tapaa säännöllisesti oman osastonsa vankeja ja motivoi, kannustaa sekä sitouttaa vankia rangaistusajan suunnitelman toteuttamiseen. Olen laatinut Kylmäkosken vankilan työryhmän suunnitelman avulla tulevan vastuutyöntekijän työtehtävistä kuvion 1, joka havainnollistaa vastuutyöntekijän työnkuvan kokonaisvaltaisesti.



Kuvio 1. Vastuutyöntekijän työtehtävät Kylmäkosken vankilan ehdotelman mukaan.

Kuvion 1 perusteella voi huomata, että Kylmäkosken vankilan nykyisten vartijoiden ja tulevien vastuutyöntekijöiden työnkuva muuttuu huomattavasti nykyisestä työkuvasta. Nykyisessä työkuvassa osaston vartijat keskittyvät lähinnä turvallisuus- ja valvontatehtävien hoitamiseen, eivätkä vartijat juurikaan työskentele vankien rangaistusajan suunnitelmien parissa. Myös vankien arviointi ja ohjaaminen palveluiden tai toimintojen pariin on varsin vähäistä. Näin suuri työnkuvan muutos vaatii koulutusta, jota tuleville vastuutyöntekijöille onkin suunniteltu. Ylikomi (2018) toteaa haastattelussaan, että vastuutyöntekijöille on luvassa Rikosseuraamuslaitoksen puolesta täydennyskoulutusta, johon yhdistyy lähiopetus ja käytännössä tapahtuva opiskelu. Vastuutyöntekijämalliin liittyy myös ajatus siitä, että tulevaisuudessa vastuutyöntekijä olisi ammattikorkeakoulun käynyt henkilö. Tällöin myös vastuutyöntekijän vaatavuustason (palkkaukseen) vaikuttaa koulutus. Toisaalta jos vastuutyöntekijä ei ole korkeakoulututkintoa omaava henkilö, vaan koulutustaustana on vankeinhoidon perustutkinto, ei vaatavuustasoon liittyvään kysymykseen osata vielä vastata. Rikosseuraamusesimies toimisi vastuutyöntekijän esimiehenä ja asiakastyön ohjaajana.

Kylmäkosken vankilan työryhmän suunnitelmassa vastuutyöntekijän työtehtävä laitetaan avoimeen hakuun. Mikäli nykyinen osaston vartija hakee oman osastonsa vastuutyöntekijäksi, hän on oikeutettu samaan kyseisen työtehtävän. Jos osaston nykyinen vartija ei hae vastuutyöntekijän työtehtävään, valitaan tehtävään parhaiten sopiva henkilö. Työryhmän mielestä vastuutyöntekijöiden vaatavuustaso tulisi nostaa vaatavuustasolle seitsemän nykyisestä viiden tai kuuden vaatavuustasosta. Vastuutyöntekijät voisivat tehdä edelleen myös vuorotyötä ja osastojen päiväohjelmaan lisätään vastuutyöntekijälle sekä vangeille päivittäinen rangaistusajan suunnitelman parissa käytettävä tunti. Tarvittaessa myös viikonloppuisin vastuutyöntekijällä olisi mahdollisuus käyttää aikaa rangaistusajan suunnitelman parissa työskentelyyn oman osastonsa vankien kanssa. Tuleville vastuutyöntekijöille tarjotaan mahdollisuutta perehdytykseen rangaistusajan suunnitelmista vastaavien rikosseuraamusesimiesten sekä aikuissosiaalityötä tekevien virkamiesten opastamana. (Kylmäkosken vankilan työryhmän muistio, 2018.)

## **2.5 Rangaistusajan suunnitelma**

Rangaistusajan suunnitelman (RanSu) laatimisesta huolehtii rikosseuraamusalueen arviointikeskus. RanSu laaditaan yksilöllisesti jokaiselle vangille ja sen tavoitteet pyrkivät

vähentämään rikoksenuusimisriskiä. RanSu:n havaintoaineistona käytetään vangin haastattelua, muiden viranomaisten luovuttamia tietoja vangin luvalla sekä rikosseuraamuslaitoksen omia tietojärjestelmiä. RanSu:n tavoitteet pyritään aina muodostamaan vangin kanssa yhteistyössä ja suunnitelman tavoitteessa huomioidaan henkilön vahvuudet sekä heikkoudet. (Hänninen 2016, 16.) Nykyään rangaistusajan suunnitelmia laativat siviiliarvioinnin yhteydessä myös yhdyskuntaseuraamustoimistot niille tuomion saaneille henkilöille, jotka jäävät odottamaan vankeusrangaistuksen täytäntöönpanon aloittamista vapaudessa. (Vanha-Jaakkola 2019).

Rangaistusajan suunnitelman sisältöä laadittaessa otetaan huomioon Valtioneuvoston asetus vankeudesta (767/2005) pykälän 15 mukaan vangin 1) aiempi rikollisuus, rikoksen laatu sekä rangaistuksen pituus, sosiaaliset olosuhteet, 2) yksilölliset tarpeet ja voimavarat, 3) arvio vangin työ- ja toimintakyvystä, 4) tekijät, jotka lisäävät todennäköisyyttä syyllistyä uusiin rikoksiin, 5) tekijät, joilla todennäköisyyttä syyllistyä uusiin rikoksiin voidaan vähentää, 6) turvallisuuteen vaikuttavat tekijät.

Rangaistusajan suunnitelma sisältää Valtioneuvoston asetuksen vankeudesta (767/2005) pykälän 15 mukaan 1) vankeusajan tavoitteet, 2) tietoja osallistumisvelvollisuuteen sisältyvän toiminnan laadusta, sisällöstä ja vaativuustasosta, 3) turvallisuuden ylläpitämiselle asetettavat vaatimukset, 4) tiedon sijoitusvankilasta 5) suunnitelman mahdollisen poistumisluvan ajankohdasta ja edellytyksistä, 6) suunnitelman mahdollisen valvotun koevapauden ajankohdasta ja edellytyksistä ja 7) vapautumissuunnitelman ja valvontaan määrittävän osalta lisäksi valvontasuunnitelman.

Rangaistusajan suunnitelman toteuttaminen ja seuranta Valtioneuvoston asetuksen vankeudesta (767/2005) pykälän 16 mukaan rangaistusajan suunnitelman täytäntöönpanosta vastaa sijoitusvankila. Sijoitusvankila huolehtii myös niistä valmisteluista, joita vangin päästäminen valvottuun koevapauteen tai ehdonalaiseen vapauteen edellyttävät. Rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden toteutumista on vankilassa seurattava ja se on otettava tarkasteltavaksi vähintään kolme kertaa vuodessa.

Hänninen (2016, 38-39) on Pro gradu-tutkielmassaan tutkinut rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden arviointia vankilassa. Hännisen tutkimusaineisto koostui yhdeksän henkilön rangaistusajan suunnitelmasta ja hän on tutkielmassaan kertonut niiden sisällöistä.

Aineiston vangeilla on rangaistusajan suunnitelmissaan 3-6 tavoitetta, jotka voidaan jakaa tiivistetysti viiteen eri ulottuvuuteen: päihteiden käyttö, työ- ja opiskelu, sosiaaliset suhteet, ajattelu- ja käyttäytyminen sekä vapautuminen.

Hännisen (2016, 61-62) tutkielman johtopäätöksissä on nähtävissä, että rangaistusajan suunnitelman arvioinnissa kiinnitetään huomiota kolmeen toisiinsa sidoksissa olevaan tekijään: päihteettömyys, yhteistyökyky ja muutosmotivaatio. Näistä kaikista tärkeimmäksi nousi päihteettömyys, joka on keskeinen rangaistusajan suunnitelman tavoite, mutta samalla se on välttämätön edellytys muiden tavoitteiden työstämiselle. Tutkimusaineistosta on havaittavissa, että aito muutoshalu sekä interventiotyöskentely sekä päihteettömyys tarjoavat parhaimmat eväät rikoksen uusimisen välttämiseksi. Toisaalta Hänninen myös nostaa RanSu-työskentelyn ongelmakohdiksi kirjausten sekavuuden; niistä ei aina selviä kuka ja milloin arvioinnin on tehnyt. On myös yleistä, että rangaistusajan suunnitelman seuranta ei järjestetä vankeuslain edellyttämällä tavalla vähintään kolmea kertaa vuodessa.

### 3 ORGANISAATIOKANSALAISUUS JA ASIAKAS-TYÖNTEKIJÄSUHDE

#### 3.1 Organisaatiokansalaisuus ja alaistaitokäyttäytyminen

Organisaatiokansalaisuus (Organizational Citizenship Behavior) tunnetaan ehkä vielä paremmin Suomessa terminä ”alaistaidot”. Lehtiniemi (2008, 7) on Pro gradu-tutkielmaansa todennut, että hyvän työntekijän osaamis- ja taitovaatimukset ovat nousseet esiin vastapainona esimiestaitojen laajamittaiselle ja pitkään jatkuneelle kehittämiselle. Alais-taitoa ei kuitenkaan voida pitää esimiestaidon vastakohtana, sillä hyvää alaistaitoa edel-lytetään myös esimieheltä.

Organisaatiokansalaisuus eli alaistaidot kuvaa ja antaa myös käsityksen siitä, mitä vel-vollisuuksia ja oikeuksia työntekijän rooli sisällyttää organisaatiota kohtaan. Organisaatiossa voi olla yhteisiä pelisääntöjä, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä, niin alaisia kuin esimiehiäkin. Organisaatiokansalaisuudesta ei makseta palkkaa, mutta se hyödyttää jo-kaista työyhteisön jäsentä. (Lehtiniemi 2008, 9.) Keskinen (2005, 22) on teoksessaan taas määritellyt alaistaidon olevan sellaista tahdikkautta ja hienovaraisuutta, josta ei erikseen palkita tai sitä ei muuten tehdä näkyväksi, mutta se kokonaisuudessaan edistää organisaat-ion toimivuutta. Alaistaidolla voi olla eräs erityispiirre: halukkuus osallistua ”yli ja ohi” virallisten sovittujen roolirajojen tehtäviin, jotka edistävät organisaation tavoitteiden saa-vuttamista ja organisaation suoriutumista perustehtävistään.

Nurmi (2018, 6-7) on Pro Gradussaan kuvannut alaistaitokäyttäytymistä sellaiseksi käyt-täytymiseksi, joka edistää organisaation tehokasta ja sopuisaa toimintaa, esimerkiksi re-surssien järkevää käyttöä, kollegoiden tai esimiehen auttamista tai kehittävien ehdotusten tekemistä. On selvää, että ”Olen vain töissä täällä” –asenne ei tuo organisaatiolle saman-laista hyötyä, kuin työntekijä, joka on aloitteellinen, avulias ja tekee työtään kehittäväällä otteella. Alaistaitokäyttäytyminen on usein osoitus työtyytyväisyydestä sekä sitoutumi-sesta ja onkin todistettu, että alaistaitokäyttäytyminen edistää organisaatioiden suoriutu-mista, myös taloudellisilla mittareilla.

Podsakoffin, Whitingin & Podsakoffin (2009) mukaan organisaatiokansalaisuuden mää-ritelmän mukaan työntekijän käyttäytymistä työssään voi ohjalla persoonallisuuspiirteet

eikä ainoastaan työstä maksettu palkkio. Tällöin voidaan puhua siis odotetusta käyttäytymisestä, joka ei kuulu työntekijän ehdottomiin työvaatimuksiin, vaan se on harkinnanvaraista. Toiminta voi olla silloin esimerkiksi oman asenteen muuttamista organisaatiolle hyödyllisemmäksi tai vastavuoroisesti epähyödylliseksi, jolloin työntekijää ei suoranaisesti voida palkita tai rangaista. Pienet teot voivat olla työntekijältä pieniä ja pyyteettömiä, mutta kokonaisuutena niillä on suuri vaikutus organisaation toimintaan.

Tutkimuksessani oletan löytäväni yhteyden työntekijöiden muutosvalmiuden ja alaistaitokäyttäytymisen välillä. Lähtökohtaisesti voidaan siis ajatella, että hyvät alaistaidot omaava työntekijä on muutokselle valmiimpi ja suhtautuu siihen positiivisemmin. Työntekijä, joka taas ei tunne itseään sitoutuneeksi organisaatioon, voi olla muutosvastaisempi. Näin ollen organisaatiokansalaisuus ja alaistaitokäyttäytyminen voi vaikuttaa suuresti vastuutyöntekijämallin täytäntöönpanoon sekä toteutukseen.

### **3.2 Asiakas-työntekijäsuhde**

Rikosseuraamuslaitoksen yksi tavoitteista on saada vanki integroitumaan yhteiskuntaan, jota voidaan edistää vangin rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden toteuttamisella. Tullevan vastuutyöntekijän työtehtäviin kuuluu paljon työskentelyä vangin kanssa, jolloin mielestäni on tärkeää huomioida vastuutyöntekijän edellytykset vuorovaikutukselliseen asiakas-työntekijäsuhteeseen ja millaiset tekijät siihen voivat vaikuttaa työntekijän sekä vangin näkökulmasta.

Laitisen ja Pohjolan (2010, 19) mukaan aiemmin suomalaisessa järjestelmäkeskeisessä yhteiskunnassa asiakas ei ole ollut sosiaalityön keskiössä, vaan tarkastelujen keskiössä ovat olleet työntekijöiden toiminta, erilaiset etuudet, palvelut sekä säädökset. Sosiaalityön asiakas voidaan nähdä jollain tavalla erityisenä ja erityisyys tässä tapauksessa voi tarkoittaa kaikessa ristiriitaisuudessaan kielteisestä arvottamisesta voimakkaaseen myönteiseen voimavaroja ja oikeuksia korostavaan näkökulmaan. Asiakaskäsitys rakentuu monista erilaisista paloista, joihin vahvasti liittyy moraalikäsitteitä, arvoasetelmia ja ihmisten yhteiskunnallisten sidosten erisuuntaisia tulkintoja.

Asiakas voidaan tulkita usein hänen taustansa pohjalta, esimerkiksi mielenterveysongelmien, päihde- ja rikostaustan mukaan. Toisaalta asiakas voidaan myös tulkita yhtä hyvin

myös hänen etnisen tai sukuhistoriansa pohjalta ja näin ollen asiakas yksilönä ei erotu kategorian takaa. Asiakas voidaan myös määrittää hänen arvioitun tulevaisuuden ennusteensa mukaan ja näin hänen mahdollisuutensa tulkitaan etukäteen. Tällöin hänen mahdollisuutensa tulkitaan jo etukäteen ja tarjottu apu kohdennetaan oletuksien mukaan. Pelkona silloin on, että asiakkaan tulevaisuus vailla toivoa muuttumisesta parempaan toteutuu ennusteen mukaisesti, koska tällöin itse asiakkaaseen panostetaan vähemmän eikä edistystä voi tapahtua. (Laitinen & Pohjola 2010, 34.)

Juhilan (2011, 74) mukaan nyky-yhteiskuntamme korostaa yhteiskunnan toiminnan tehokkuutta sekä ihmisten oman vastuun lisäämisen tärkeyttä. Tällöin sosiaalityö liittämisen ja kontrollisuhteena synnyttää työntekijän ja asiakkaan välisen asetelman, jossa asiakkaalle lankeaa kontrolloitavan tai liitettävän rooli, työntekijälle puolestaan liittäjän tai kontrolloijan rooli. Tällaisessa asiakas-työntekijäsuhteessa korostuu heidän välinen hierarkkinen ero. Asiantuntijuus voidaan luokitella silloin vertikaaliseksi; työntekijä on suhteessa tietävä osapuoli, joka tietonsa perusteella määrittelee asiakkaan muutoksen tarpeet ja tavoitteet sekä millaisilla keinolla ne voidaan saavuttaa. Liittämisen ja kontrollisuhteiden korostaa asiakkaan integroitumista yhteiskuntaan, oman elämän hallintaa sekä tehokkuutta. Asiakkaan kanssa tulee työstää kirjallista suunnitelmaa, jolloin dokumentoinnin kautta voidaan osoittaa sosiaalityön tehokkuus sekä vaikuttavuus.

Asiakas-työntekijäsuhde on lähes aina jollain tavalla institutionaalinen suhde, jolloin asiakas ja työntekijä tapaavat asiakkaan ja työntekijän rooleissa. Tällöin rooleihin liittyy sekä oikeuksia että velvollisuuksia. Työntekijä edustaa instituutiota sekä hänen kuuluu toimia sen arvojen ja käytäntöjen mukaisesti. Usein instituutiossa on olemassa tietynlainen tulkintakehys, asiakkuuden mallitarina, johon häntä sovitetaan. (Törrönen 2016, 141.)

Karsikas, Lavikkala, Makkonen, Räisänen, Tyni & Vogt-Airaksinen (2008, 50) ovat määritelleet rikosseuraamuslaitoksen asiakkaiden asiakassuhteen ja vuorovaikutuksen merkityksen tuomion aikana erittäin varteen otettavaksi tekijäksi pyrittäessä vaikuttamaan vankeiden uusintarikollisuuteen ja integroitumiseen yhteiskuntaan. Järvinen (2015) puhuu rikosseuraamusalan asiakas-työntekijäsuhteesta institutionaalisenä suhteena, jossa toteutetaan institutionaalista tehtävää, eli organisaation tehtävää. Asiakas-työntekijäsuhde syntyy rikosseuraamusalalla oikeuden tuomion perusteella. Suhde on siis instituutioon sidottu ja institutionaalinen suhde kehittyy vuorovaikutuksen kautta. Institutionaalille

suhteelle on ominaista se, että se jatkuu työntekijän vaihduttua kesken asiakasprosessin. Asiakas itsessään ei sen sijaan ole vaihdettavissa.

Asiakas-työntekijäsuhteeseen vaikuttaa myös toiminnan taustalla vaikuttavat toimintamallit ja tulkintakehykset. Toimintamallit ja tulkintakehykset ovat käytännössä sekä teoriassa muotoutuneet käsitykset siitä, miten institutionaalisia tehtäviä tulisi suorittaa. Tällaisia toimintamalleja voi olla vakiintuneet taustaoletukset organisaation tavoitteista, millaisia tehtäviä ja miten ammattilaisen tulisi niitä hoitaa, millaisia ovat organisaation asiakkaat sekä heidän ongelmansa. Työntekijöiden käsitykset myös asiakkaan ongelmien ratkaisemisesta sekä muutoksesta voivat olla hyvin erilaisia, kuten myös millainen vuorovaikutus asiakkaan ja työntekijän välillä pitäisi olla. (Järvinen, 2015, 32.)

#### 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Kylmäkosken vankilan henkilökunnan ja vankien suhtautumista vastuutyöntekijämallia kohtaan. Tutkimuksella haluan tarjota Rikosseuraamuslaitokselle sekä Kylmäkosken vankilalle ajankohtaista tietoa vastuutyöntekijämallin valmistelusta ja siihen liittyvästä prosessista Kylmäkosken vankilassa. Koen opinnäyte-työni aiheen tärkeäksi sekä ajankohtaiseksi, koska vastuutyöntekijämalli tulee olemaan merkittävin uudistus vanginvartijan ammatin työnkuvan näkökulmasta kuin koskaan aikaisemmin. Vastuutyöntekijämalliin liittyvää suhtautumista ei ole aiemmin tutkittu Kylmäkosken vankilassa, joten haluan omalta osaltani tuoda myös Kylmäkosken vankilan henkilökunnan ajatukset mallista esille.

Tutkimuskysymys: Millaisia käsityksiä vastuutyöntekijä malli herättää Kylmäkosken vankilan henkilökunnassa?

Tarkentavat kysymykset ovat:

1. Millainen tulevien vastuutyöntekijöiden ja muun henkilökunnan käsitys on vastuutyöntekijämallista sekä lähityöstä?
2. Miten Kylmäkosken vankilan henkilökunnan alaistaidot ja ammatillinen koulutus vaikuttaa vastuutyöntekijämalliin liittyviin käsityksiin?
3. Miten vangit kokevat vastuutyöntekijämallin ja sen vaikutukset?

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä vastuutyöntekijämallin vaikutuksista ja siihen liittyvistä käsityksistä ja tuoda Kylmäkosken vankilan henkilökunnan sekä vankien ajatukset kuuluviin liittyen vastuutyöntekijämalliin. Tutkimuksen tavoitteena on myös tarjota Rikosseuraamuslaitokselle sekä Kylmäkosken vankilalle mahdollisia kehitettäviä tekijöitä, joita voi myöhemmin hyödyntää vastuutyöntekijämallin valmistelussa ja täytäntöönpanossa.

## 5 TUTKIMUSMETODIT JA AINEISTON KUVAUS

### 5.1 Tutkimuksessa käytetyt metodit

Tutkimusotteeni on kvalitatiivinen eli laadullinen tapaustutkimus. Pysin tutkimuksessani tutkimaan ilmiötä ja siihen liittyviä tarkoituksia, sekä merkityksiä että henkilöiden omia ajatuksia sekä tunteita. Kvalitatiivisessa tutkimusotteessa pyritään kuvailemaan todellista elämää, mutta kyseistä tutkimusotetta hyödyntäessä ei kuitenkaan voida olla täysin objektiivisiä. Tutkijan yleinen tieto ja myös tietotaito kietoutuvat tiiviisti yhteen ja näin ollen tulokseksi saadaan vain tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottuja tuloksia. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Tutkimuksessa on kyse empiirisestä ilmiöstä, joten tutkimusmenetelmät toimivat erinomaisina työkaluina, mutta haluan erityisesti korostaa kohdeilmiön tärkeyttä ja merkitystä. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein myös pieneen määrään tapauksia, mutta niitä pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Näin ollen tapauksien lukumäärä ei niinkään ole tärkeä kriteeri, vaan laatu ja käsitteellistämisen kattavuus. (Eskola & Suoranta 1998.)

Tutkimusaineisto kerätään todellisessa kontekstissa sekä tilanteissa. Aineistonkeruuvälineenä toimii ihminen, koska tutkijan omat havainnot ja keskustelut ovat tärkeämpiä tässä tutkimuksessa kuin esimerkiksi mitattu data. Laadullisen tutkimuksen piirteitä ovat, että tutkimuksessa yleensä keskitytään tutkimaan ilmiöitä, joita ei tunneta hyvin tai sitä ei voida tutkia kokeellisesti käytännöllisistä tai eettisistä syistä. Laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä esimerkiksi ovat, että tutkittavien näkökulma toimii tutkimuksessa keskeisenä piirteenä sekä analyysi on tehty aineistolähtöisesti. (Järvenpää 2006.)

Tutkimusmenetelmäni on puolistrukturoitu teemahaastattelu. Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat tai melkein samat kysymykset samassa järjestyksessä. Tällöin haastattelu on osittain järjestelty ja toisaalta osittain avoin keskusteltu. Kun teemahaastattelu toteutetaan puolistrukturoituna, haastattelu etenee ennalta määritettyjen teemojen avulla, mutta haastattelija voi kysyä satunnaisesti myös teemoihin liittyviä tarkentavia kysymyksiä. Tällöin myös avoimelle keskustelulle jää hyvin tilaa. Haastattelut ovat äänitetty ja sen jälkeen litteroitu. Saatu aineisto analysoidaan teorialähtöisesti. Tällöin aineiston analyysi ei suoraan perustu teoriaan, mutta kytkennät siihen ovat havaittavissa. Kerätylle aineistolle ja sen perusteella tehdyille löydöksille etsitään

tulkintojen tueksi teoriasta selityksiä ja vahvistusta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tutkimukseni on tapaustutkimus, jota voidaan myös luonnehtia tutkimusstrategiaksi. Tapaustutkimus ei ole niinkään aineiston keruu- tai analyysimenetelmä, vaan enemmänkin lähestymistapa. Tapaustutkimusta on vaikea selittää yksiselitteisesti, mutta yleisesti tapaustutkimuksessa nimensä mukaisesti tarkastellaan yhtä tai useampaa tapausta. Tapauksen määrittely, analysointi ja ratkaisu ovat tapaustutkimuksen keskeisimpiä tavoitteita. Tapaus tyypillisesti rajataan yksilöön, ryhmään tai ohjelmaan. (Eriksson & Koistinen 2005, 4.) Tapaustutkimukseni kohteena toimii Kylmäkosken Vankila ja siellä valmistettava vastuutyöntekijämalli.

Käytän myös tutkimuksessani yhtenä aineistonkeruumenetelmänä tulevaisuusverstasta, joka tukee vastuutyöntekijämallin valmistelua vangin näkökulmasta. Tulevaisuusverstaas toteutetaan Kylmäkosken vankilan yhden osaston vangeille. Tulevaisuusverstaas on menetelmä, jossa jokaisella osallistujalla on mahdollisuus vapaasti tuoda oman mielipiteensä julki. Tavoitteena on, että totut ajatukset ja käyttäytymismallit hylätään, passivisuus vaihtuu osallistumiseen ja sen tuloksena syntyy sosiaalisia keksintöjä ja uusia tulevaisuuden kuvia. Tulevaisuusverstaas on myös tapahtuma, jossa ihmiset ovat kiinnostuneet jostakin samasta epäkohdasta tai joutuneet sen kohteeksi ja jotka yhdessä etsivät tulevaisuuden ratkaisuja ja alkavat muovata omaa tulevaisuuttaan sen avulla. (Horelli & Kaaja 2015.) Tulevaisuusverstaan tavoitteena on saada vankien ajatukset vastuutyöntekijämallista sekä siihen liittyvästä lähityöstä näkyväksi.

## **5.2 Eettisyys laadullisessa tutkimuksessa**

Tutkimuksessa olen tutkijan roolissa käyttänyt hyvin standardoituja tiedonkeruumenetelmiä, joilla olen pyrkinyt ennakoimaan mahdolliset eettiset ongelmakohdat. Koska tutkimukseni kohdentuu erityisesti ihmisiin, olen tutkimuksessa pyrkinyt noudattamaan hyvän tutkimuskäytännön periaatteita. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) tarkoittavat hyvällä tutkimuskäytännöllä sitä, että tutkittavalle kerrotaan kaikki oleellinen tieto siitä, mitä tutkimuksen kuluessa tulee tapahtumaan ja että tutkittava osallistuu tutkimukseen vapaaehtoisesti. Tutkimustietoja tulee käsitellä luottamuksellisesti ja anonyymiteettisesti.

Tutkijan eettinen velvollisuus on raportoida tutkimustulokset mahdollisimman rehellisesti ja tarkasti, mutta samalla suojella tutkittavia. Tässä tutkimuksessa käytetään ainoastaan sellaisia lähteitä, joita voidaan lähteen julkaisijan perusteella pitää luotettavina. Lähteinä on käytetty sekä suomen- että englanninkielisiä julkaisuja.

Kuitenkaan tässä tutkimuksen tapaustutkimuksessa täysi anonymiteetti ei ole mahdollinen jokaisen haastateltavan kohdalla ammattinimikkeen johdosta. Kyseisten haastateltavien kohdalla asiasta on keskusteltu ja olen saanut heiltä luvan käyttää saatua tietoa silläkin uhalla, että heidän henkilöllisyys on selvitettävissä. Niiden haastateltavien kohdalla, joiden ammattinimikkeen perusteella ei kykene päättämään haastateltavan henkilöllisyyttä, täysi anonymiteetti säilyy.

Hakala (2016, 7) on Pro gradu –tutkielman lisäosassa maininnut, että ennen tutkimuksen aloittamista tutkijan tulee saada lupa tutkimuksen toteuttamiseen. Jotta lupa voidaan myöntää, tulee tutkijan tehdä tutkimussuunnitelma, jossa on pyrittävä perustelevaan tutkimuksen tarpeellisuuteen. Olen saanut Rikosseuraamuslaitokselta tutkimusluvan ennen kuin olen pyytänyt kyseisen organisaation työntekijöitä tutkimukseni haastateltaviksi. Tämä saattaa aiheuttaa työntekijöille painetta ja jopa velvollisuuden tunnetta. Tämän takia olen aina painottanut haastateltavalle, että suostumus haastateltavaksi pitää perustua vapaaehtoisuuteen ja hänellä on myös oikeus kieltäytyä haastattelusta.

### **5.3 Tutkimuskohteen esittely ja tutkimusaineisto**

Rikosseuraamuslaitos vastaa tutkintavankeuden toimeenpanosta sekä vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (Tulossopimus 2019-2022, Kylmäkosken vankila.) Suomi jaetaan kolmeen rikosseuraamusalueeseen; Etelä-Suomen rikosseuraamusalue, Länsi-Suomen rikosseuraamusalue sekä Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue. Rikosseuraamusalueet koostuvat vankiloista, yhdyskuntaseuraamustoimistoista, arviointikeskuksesta sekä muista rangaistusten toimeenpanosta vastaavista yksiköistä. (Rikosseuraamuslaitos, 2017).

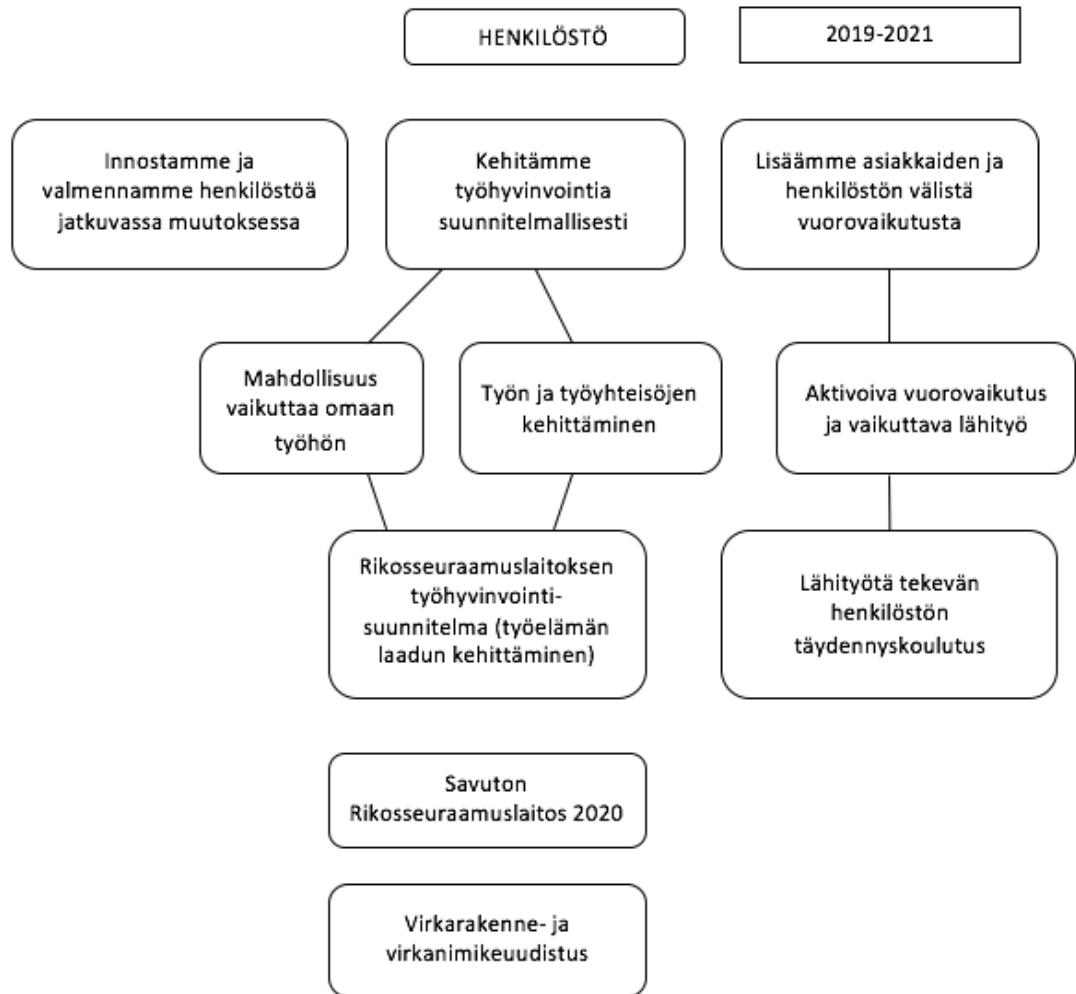
Rikosseuraamuslaitos pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnan turvallisuuteen luotettavalla, merkityksellisellä ja vaikuttavalla työllä. Vankia tuetaan ja koulutetaan rikoksettomaan

elämäntapaan, jotta uusien rikosten riskiä voidaan hänen kohdallaan vähentää. Rangaistusten täytäntöönpano on turvallista kaikille; vangille itselleen sekä muille vangeille, työyhteisölle sekä yhteiskunnalle. Rikosvastuu toteutuu tehokkaasti ja rangaistusten täytäntöönpanossa toteutuu oikeusturva ja yhdenvertainen kohtelu. (Kylmäkosken vankilan toimintasuunnitelma 2018-2021).

Suomen vankiloista suljettuja laitoksia on 15 kappaletta. Vangit saavat vankilassa päivittäisen vaatetuksen sekä ruuan. Joissain tapauksissa vanki voi myös käyttää omia vaatteitaan, mutta tätä voidaan rajoittaa vankilan työturvallisuuden tai järjestyksen vuoksi. Vangit ovat velvollisia tekemään työtä tai vaihtoehtoisesti osallistumaan koulutukseen tai muuhun vastaavaan toimintaan. Toimintojen päätarkoitus on vahvistaa vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan. Vangit saavat olla puhelinyhteydessä ja kirjeenvaihdossa vankilan ulkopuolelle, vain tietyin edellytyksin. Vanki saa myös ottaa vastaan vieraita niille varattuina aikoina. (Rikosseuraamuslaitos 2013.)

Tutkimukseni tutkimuskohde on Kylmäkosken vankila ja tapaustutkimuksena toimii Kylmäkosken vankilassa tulevaisuudessa toteutuva vastuutyöntekijämalli. Kylmäkosken vankilan tavoitteena on ottaa vastuutyöntekijämalli käyttöön vuoden 2019 aikana. (Tulossopimus 2019-2022, Kylmäkosken vankila.) Kylmäkosken vankila on 113-paikkainen suljettu vankila, jossa rangaistuistaan suorittavat vankeus-, tutkinta- ja sakkovangit. Keski-vankiluku vuonna 2016 oli 118. Kylmäkosken vankilassa työskentelee noin 80 henkilöä. Rikollista elämäntapaa pyritään kääntämään normaalimmaksi erilaisten toimintaohjelmien ja kurssien avulla. Lisäksi vankilassa on kahdeksanpaikkainen päihdekuntoutusosasto, jossa vankia tuetaan päihteettömään elämään ja autetaan kuntoutumissuunnitelmien laatimisessa. (Rikosseuraamuslaitos 2018a.)

Kylmäkosken vankilan tulossopimuksessa vuosille 2019-2022 (2019) on kirjattu seuraavasti: ”Kylmäkosken vankila kartoittaa lähityön täydennyskoulutustarpeen. Koko lähityötä tekevä henkilöstö osallistuu täydennyskoulutukseen, jossa koulutetaan lähityöntekijän toimintamalli. Samalla henkilökunta koulutetaan rangaistusajansuunnitelmatyöhön. Täydennyskoulutuksen yhteydessä kehitetään lähityöntekijöiden esimiesten valmiuksia ohjata lähityötä.”



Kuvio 2. Toimenpiteet, kehittämisalueet sekä tavoitteet vuosille 2019-2020 (Kylmäkosken vankilan tulossopimus vuosille 2019-2022 2019).

Kylmäkosken vankilan tulossopimuksessa vuosille 2019-2022 (2019) on henkilöstön kohdalla tavoitteena innostaa ja valmentaa henkilöstöä jatkuvassa muutoksessa, kehittää työhyvinvointia suunnitelmallisesti ja lisätä asiakkaiden ja henkilöstön vuorovaikutusta. Työhyvinvointia pyritään kehittämään siten, että työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja tämän lisäksi pyritään kehittämään työtä ja työyhteisöjä. Myös vuorovaikutusta kehitetään aktivoimalla sitä yhä enemmän ja vaikuttavaan lähityöhön panostetaan. Nämä kaksi asiaa voidaan saavuttaa lähityötä tekevän henkilöstön täydennyskoulutuksella. Yllä oleva kuvio 2 havainnollistaa toimenpiteet, kehittämisalueet sekä tavoitteet vuosille 2019-2020.

Tutkimuksen aineisto koostu seitsemästä eri haastattelusta. Olen haastatellut Kylmäkosken vankilan henkilökunnasta seuraavia henkilöitä: Rangaistusajan suunnitelmasta vastaava rikosseuraamusesimiestä, neljää vastuutyöntekijän työtehtävään hakukelpoista osaston vartijaa sekä apulaisjohtajaa. Näiden haastattelujen lisäksi olen haastatellut Rikosseuraamuslaitoksen aluekeskuksen kehityspäällikköä. Haastattelut ovat kerätty puolistrukturoitujen haastattelujen avulla, joissa kaikille haastateltaville on esitetty samat kysymykset samassa järjestyksessä. Kylmäkosken vankilan apulaisjohtajan ja kehityspäällikön kohdalla olen haastattelutilanteissa jättänyt yhden teeman kokonaan pois, koska teema ei heidän asemissaan ole tutkimukselle merkittävä. Haastattelut toteutettiin Kylmäkosken vankilassa tai Tampereen keskustassa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja haastattelut kestivät keskimäärin noin 20-50 minuuttia haastateltavaa kohden.

Osaston vartijoista kolme haastateltavaa on käynyt vankeinhoidon perustutkinnon ja yksi vartijoista on käynyt kyseisen tutkinnon lisäksi myös ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen. Rangaistusajan suunnitelmista vastaava rikosseuraamusesimies on koulustaustaltaan vanginvartija, sosionomi ja pian hän valmistuu yhteiskuntatieteiden maisteriksi. Kehityspäällikkö on koulutukseltaan yhteiskuntatieteiden maisteri ja apulaisjohtaja filosofian maisteri. Apulaisjohtaja on myös käynyt vankeinhoidon perustutkinnon.

Päätin lähettää sähköpostiviestin kaikille virassa oleville osaston vartijoille ja tiedustelin heidän kiinnostusta hakea vastuutyöntekijäksi. Ajattelin, että tällä tavalla pystyn kartoittamaan Kylmäkosken vankilan osaston vartijoiden halukkuutta hakea vastuutyöntekijäksi, mutta valitettavasti en saanut heiltä vastauksia odotukseni mukaan. Lähetin sähköpostiviestin kahdelletoista osaston vartijalle ja heistä minulle vastasi seitsemän henkilöä. Heistä yksi oli kiinnostunut hakemaan vastuutyöntekijäksi, kaksi vastaajaa eivät olleet kiinnostuneet hakemaan työtehtävään ja loput vastaajista totesivat, että saattavat olla kiinnostuneita erilaisista asioista riippuen. Haasteina työntekijät näkivät sosiaalialan ja turvallisuusalan ristiriidan, koulutuksen puutteen, palkkauksen ja työajan.

## 6 AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET

### 6.1 Suhtautuminen työnantajaan ja omaan työhön

Rikosseuraamusesimies sekä kaikki vartijat kokivat olevansa osa työyhteisöä. Suhtautuminen Rikosseuraamuslaitokseen työnantajana vaihteli monella eri tavalla. Kaksi haastateltavaa ajattelivat, että Rikosseuraamuslaitos on hyvä työnantaja ja se tarjoaa hyvät koulutus- sekä kehittämismahdollisuudet.

*”Kaikki hankkeet ja muut mistä on ollut kiinnostunut niin on päässy osallistumaan ja muuta vastaavaa. Eli täällä on mahdollisuuksia hyvin ja tietyn järjellä ajattelulla ei mitään oikeestaan torpata että kehittäminen ja muu on ihan uskaltaa esittää ideoita ja välillä hyväksi todettuja ja välillä vähemmän hyväksi mutta ne hoidetaan sillai asiallisesti niistä ei jää mitään sellasta kammoa että ei uskalla esittää lisää.”*

*” Ei se oo oikeestaa seilannu tässä suuntaan tai toiseen et ihan positiivisesti suhtautunu mielestäni koko ajan että on tossa ollu sellasia notkahduksia että nyt tökkii tää työ ni se ennemminkin liittyy sitten on ollu joku on ruvennu liikaa ajattelemaan näitä asioita.”*

Kolme muuta haastateltavaa taas ajatteli, että Rikosseuraamuslaitos on luotettava ja turvallinen työnantaja, mutta myös epäkohtia nousi esille. Eräs haastateltava kuvasi suhtautuvansa Rikosseuraamuslaitokseen ”kriittisen epäileväisen tuskaisesti”. Syyt kriittiseen ajatteluun Rikosseuraamuslaitosta kohtaan oli johtunut viimeisten vuosien tuomista muutoksista, johdosta tai ylemmästä johdosta. Yksi haastateltavista koki, että johtoportaan henkilöt ovat jääneet kasvottomiksi ja joitakin heidän määräyksiään on vaikea toteuttaa käytännön tasolla. Eräs haastateltava kertoi, että Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja tavoitteet ovat muuttuneet viime vuosina paljon ja niiden toteutustyyli on ollut sellainen, että haastateltava ei voi itse henkilökohtaisesti niitä allekirjoittaa. Se tekee hänen omasta työstä erittäin ristiriitaista.

Kaikki haastateltavat olivat mielestään hyviä työssään sekä he saivat työstään yhtä paljon kuin he itse sille antoivatkin. Moni haastateltava toi esille sen, että antaa omalle työlleen siinä mielessä ison panoksen, että kaikki työtehtävät pyritään suorittamaan mahdollisimman hyvin. Kaikki kokivat myös jollain tavalla itsensä sitoutuneeksi työtään kohtaan. Osa

haastateltavista korosti sitä, että haluaa ehdottomasti hoitaa oman osansa arjen pyörytyksestä niin, että kenelläkään muulla ei ole työstä minkäänlaista moitittavaa.

*”Ikään kuin jos tietäisi vankien olevan sitä tai et ois silloin tiennyt olevan tätä kun ollaa tässä pisteessä niin en mä olisi tullu tänne alun perinkään. Eli se on juuri taas semmonen mutta taas toisaalta kyllä mä taas siinä mielessä oon sitoutunut että kyllä mä tulen paikalle ja teen ne tietyt toimet hyvinkin niin siinä mielessä sitoutuneesti että ei mikään tekemättä jää vaikka vähän pattiin ottaakin.”.*

## 6.2 Vastuutyöntekijämallin valmistelu ja siihen liittyvät haasteet

Haastateltavat olivat ensimmäisen kerran kuulleet vastuutyöntekijämallista joko motivoiva keskustelu –kurssilla, sähköpostitse tai kokouksissa. Vartijat suhtautuivat vastuutyöntekijämalliin ensimmäisen kerran skeptisesti ja epäilevästi. Epätietoisuus ja tiedonpuute oli herättänyt paljon tunteita ja herättää yhtä. Haastateltavat olivat kysyttäessä muiden Kylmäkosken vankilan henkilökunnan suhtautumista kertoneet, että työympäristössä liikkuu paljon huhupuheita, jotka aiheuttavat hämmästyä sekä kummastusta. Vastuutyöntekijämalli on myös herättänyt henkilökunnassa pelkoa ja ääritapauksissa on myös puhuttu työpaikan vaihdosta. Haastateltavat ajattelevat, että pohjimmainen syy suhtautumiselle on se, että kukaan ei tiedä vielä kukaan varmasti, mitä vastuutyöntekijämalli todellisuudessa tulee olemaan. Eräs haastateltava nosti esille motivoivan keskustelun –kurssin, joka järjestettiin kaikille vanginvartijoille. Hänen mielestään kyseisen kurssin avulla saatiin paperilla näyttämään siltä, että henkilökuntaa on jo valmisteltu lähityötä ja vastuutyöntekijämallia varten. Kylmäkosken vankilassa on myös perustettu vastuutyöntekijämallista vastaava työryhmä, jonka toiminnasta haastateltavilla oli ainoastaan myönteisiä kokemuksia.

Rikosseuraamusmies ajatteli vastuutyöntekijämallista kuullessaan, että kyseinen malli vastaa hänen kohtaamansa ongelmaan, joka on oman työn organisoiminen. Vastuutyöntekijämallin avulla rangaistusajan suunnitelmista vastaavalle rikosseuraamusesimiehelle jää enemmän aikaa esimiestyölle ja kehittämiselle sekä suunnittelulle. Haasteeksi vastuutyöntekijämallin valmistelussa rikosseuraamusesimies ja osaston vartijat nostivat esille

sen, että tiedottaminen on ollut epämääräistä tai sitä ei juurikaan ole ollut. Kukaan henkilökunnasta ei vielääkään tiedä, millä tavalla tai miten vastuutyöntekijämalli oikeasti aiotaan toteuttaa.

Myös palkkaluokka oli herättänyt paljon kyseenalaistamista, jos työnkuva tulee radikaalisti muuttumaan. Kaikki haastateltavat vartijat olivat sitä mieltä, että vaatavuustason täytyy nousta. Tällä hetkellä osaston vartijoiden vaatavuustaso on viisi tai kuusi. Jotta uusi työnkuva voisi motivoida, täytyisi vaatavuustason nousta kahdeksaan tai yhdeksään. Jos vastuutyöntekijä tulevaisuudessa tekee vain päivätyötä, täytyisi palkan vähintään olla sama kuin nykyinen osaston vartijan palkka vuorotyölisineen. Jos vastuutyöntekijä tekee tulevaisuudessa vuorotyötä ja palkka pysyy samana kuin nyt, ei kukaan haastateltavista vartijoista ollut valmis lähtemään työskentelemään vastuutyöntekijänä.

*” Jos meet päivätöihin ni kaikki lisien ja pyhien ja muitten osuus ni se paikataan sillä palkkaluokalla kaikessa yksinkertaisuudessaan eli tärkeintä on ettei se putoa mut jos se työnkuva sisällytetään tähän nykyseen arkeen ja teet yhä vuorotyötä ja palkkataso nousee seiskaa ni onhan se nyt järkyttävän pieni tohon ransuhomma.”*

Kylmäkosken vankilan apulaisjohtaja oli palkkausasiasta myös sitä mieltä, että vaatavuustason täytyy nousta. Hän myös totesi, että tämän hetkiselällä vartijakunnan resursseilla vastuutyöntekijän on mahdotonta tehdä vain päivätyötä. Toisaalta hänen mielestään Kylmäkosken vankilaan olisi mahdollista palkata lisää henkilökuntaa, jotka voisivat sijaistaa osaston vastuutyöntekijää silloin, kun vastuutyöntekijä on tekemässä RanSu-työskentelyä vangin kanssa.

### **6.3 Vastuutyöntekijän koulutus ja kahden eri roolin ristiriita**

Vastuutyöntekijän työtehtävään kouluttautuminen herätti haastateltavissa erilaisia mielipiteitä. Kylmäkosken vankilan työryhmän muistiossa on esitetty, että Kylmäkosken vankilan tuleville vastuutyöntekijöille tarjotaan mahdollisuus päästä tutustumaan rangaistusajan suunnitelmista vastaavien rikosseuraamusesimiesten ja aikuissosiaalityötä tekevien virkamiesten työhön.

*”No ei siitä mitään haittaa tietenkää oo mut mä voin kuvitella mitä se tarkoittaa käytännössä et okei että mut laitetaan nyt vaik tosta rangaistusajan suunnitelmasta vastaavan rikosseuraamusesimiehen kanssa et okei mä teen sitä hommaa ja hän on valvojana siinä ja korjaa ne virheet heti niinku tyylillä ensitilassa ni nyt ku me käydään tämmönen niinkun autokoulun apuluokka niin ylempi johto totee siinä että eihän me olla ees mitää lisäkorvausta vailla et korkeemmin koulutetulle korkeempaa palkkaa ja vähemmän koulutetulle vähän vähemmän palkkaa et siinä mielessä se on niinku kattava iso koulutus antaa pohjaa myös sille vaatimukselle et nyt pitää tulla myöskin sitä rahaa.”*

Rikosseuraamuslaitos tarjoaisi myös täydennyskoulutusta sekä käytännön ohjausta. Suurin osa haastateltavista koki, että koulutus pitää nimenomaan tarjota työpaikalla eikä koulutukseen oltu valmiita lähtemään työpaikan ulkopuolelle. Osa haastateltavista jopa toteisivat, että jos koulutus järjestetään jossain muualla kuin työpaikalla, täytyy vastuutyöntekijän roolista kieltäytyä heti.

Laurean sosionomin ammattikorkeakoulututkinto herätti myös paljon haastateltavissa ajatuksia. Eräs haastattelija ehdotti, että jos vastuutyöntekijän koulutusvaatimus tulevaisuudessa on Laurean sosionomin ammattikorkeakoulututkinto, olisi järkevää odottaa vastuutyöntekijämallin kanssa vielä jokunen vuosi. Tällöin myöhemmin tulevaisuudessa olisi enemmän tarjolla vartijoita, jotka ovat kyseisen tutkinnon käyneitä ja näin vartijan perustutkinnon omaavia ei tarvitsisi kouluttaa vastuutyöntekijöiksi. Osa haastateltavista myös koki suurta ristiriitaa siinä, että nykyiset rangaistusajan suunnitelmista vastaavat rikosseuraamusesimiehet ovat korkeammin koulutettuja, kuin he itse ovat. Osa haastateltavista vartijoista pohti, miten vankeinhoidon perustutkinnon omaavat vartijat voisivat osata tehdä samoja työtehtäviä kuin nykyiset rangaistusajan suunnitelmista vastaavat rikosseuraamusesimiehet. Toisaalta kaikki haastateltavat ajattelivat, että kaikki nykyiset Kylmäkosken vankilan osaston vartijat ovat kykeneviä vastuutyöntekijöiksi.

*”Nykyään kun käyt Lauren niin sä oot pätevä rikosseuraamusesimieheksi ja apulaisjohtajaksi et se on aikamoinen viidakko että se Laurean sosionomi on aika pätevä kohta että se pystyy ihan kaikkeen, kaikkeen mut ei mihinkään.”*

Kylmäkosken vankilan apulaisjohtaja sekä kehityspäällikkö olivat molemmat sitä mieltä, että vastuutyöntekijämalliin kuuluu ajatus siitä, että vastuutyöntekijä olisi ammattikor-

keakoulutuksen omaava henkilö. Apulaisjohtajan mielestä AMK-koulutus antaisi paremmat valmiudet omaksua vastuutyöntekijän työtehtävät ja se myös kertoisi siitä, että henkilö on halukas kehittämään itseään. Apulaisjohtaja totesi, että jos vastuutyöntekijöissä on eri koulutustaustoja, esimerkiksi vastuutyöntekijänä toimisi AMK-tutkinnon omaava sekä vankeinhoidon perustutkinnon omaava vartijat sekä heidän työtehtävänsä on samanlaiset, tulisi heillä olla sama vaatavuustaso. Apulaisjohtaja totesi, että eri vaatavuustasot samanlaisessa vastuutyöntekijän työnkuvassa tulisi aiheuttamaan hirveää kärhämää koko organisaatiossa.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että Kylmäkosken vankilan työympäristö on avoin ja lähityötä tehdään jo vartijoiden keskuudessa paljon. Osa haastateltavista koki lähityön mielekkääksi, osa taas vähemmän mielekkääksi. Arkinen keskustelu vankien kanssa koettiin jopa turvallisuutta lisääväksi, koska näin osaston vartija on tietoinen oman osastonsa vankien päivän mielentilasta. Pyydettyä kuvailemaan hyvän vastuutyöntekijän ominaisuuksia haastateltavat osaston vartijat toivat esille avoimuuden, puhelajahjat, sosiaalisuuden ja oman mielenkiinnon työtehtävää kohtaan.

*”Olen niinkun tullu vartijointialalle töihin ja nyt aletaan olemaan siinä pisteessä että ei tätä oikeen voi vartijoinniksi sanoa ja sitten jos siihen lisätään toi niin mähän alan olee jollakin tavalla enemmän sosiaalialla töissä taikka sosiaalialan työntekijänä en vartijana et siinä ollaan juuri asian ytimessä niinku ammatti karkaa ihan toiseen ammattiin.”*

Kylmäkosken vankilan apulaisjohtaja kuvaili hyvää vastuutyöntekijää sellaiseksi henkilöksi, jolla olisi hyvät vuorovaikutustaidot ja ennen kaikkea positiivinen asenne oman osaston vankeja kohtaan. Vastuutyöntekijä varmistaisi, että oman osastonsa vangit saisivat heidän tarvitsemansa palvelut ja toiminnot vankilassa, jotka toteuttaisivat kussakin vaiheessa mahdollisimman hyvin hänen RanSu:aan. Hyvä vastuutyöntekijä olisi aidosti kiinnostunut lähityöstä ja hänellä olisi myös kuntoutukseen liittyvää tietoa. Hänellä olisi myös vahva persoonallisuus, jolloin hän pystyisi myös ohjaamaan voimakastahtoisia vankeja toteuttamaan vain omaa rangaistusajan suunnitelmaa.

*”No mä ite uskon että tota että pienellä hienosäädöllä ni todennäköisesti meidän kaikki vartijat pystyy sitä tekemään. Koska täällä kuitenkin tää ilmapiiri on tämmönen keskusteleva ja ne muutenkin juttelee vankien kanssa arkisista ja muista asioista sitten tossa ihan päivittäin.”*

Suurin osa haastateltavista vartijoista koki, että myös nykyisen vartijan roolin muuttuminen vastuutyöntekijän rooliin aiheuttaa ristiriitaa. Haastateltavat puhuivat ”kahdesta täysin eri roolista”, jotka tulee heidän mielestään tulevaisuudessa tuottamaan jonkinlaisia ongelmia. Osaston vartija joutuu päivittäisissä toiminnoissa olemaan paljon tekemisissä oman osaston vankien kanssa ja näin ollen sanaharkkaa voi syntyä, joskus mutta harvoin tilanteet voi jopa eskaloitua kiinnipitotilanteeseen asti.

*”Siin tulee semmosta vastakkain asettelua väkisinkin ni onhan siinä ristiriita, että ja varmaan vangeillakin on tietynlainen asennoituminen sitten, että pamput on pamppuja ja kks sektorin henkilöt on paljon mukavampia kun ne vie näitä asioita eteenkin päin. Kyllä se jollain lailla on ristiriita se on isän ja äidin roolin ottaminen siinä vartijan ominaisuudessa, että pidät kuria, mutta sitten taas silität kohta päätä ja jutellaan että mitäs sille perheelle kuuluu ja taas kohta nipotat ni jollain tavalla se vähän mut ei aina.”*

Apulaisjohtajan näkökulmasta asiassa ei ole juurikaan ristiriitaa. Apulaisjohtaja ajatteli, että vuorovaikutus tällaisissa tilanteissa on ehdottoman tärkeää ja jos tilanteet hoitaa asiallisesti, vanki ymmärtää, että työntekijä tekee vain työtään. Apulaisjohtajan mukaan joidenkin vartijoiden kohdalla kyseinen kahden roolin jako tulee tuottamaan työssä vaikeuksia ja toisille vartijoille taas ei. Hänen mielestään tässä asiassa korostuu yksilön ominaisuudet ja myös se, millainen maine sinulla on vankien keskuudessa.

Ristiriidan vuoksi osa haastateltavista koki, että myös kuntoutus on tämän vuoksi haasteellista. Itse kuntoutusta ei nähty millään tavalla huonona asiana, mutta kuntoutus vankilassa ei heidän mukaansa perustu siihen, että kyseinen vanki sitä oikeasti tarvitsisi, vaan Rikosseuraamuslaitos pyrkii kuntouttamaan kappalemääräisesti oikean määrän vankeja. Erään haastateltavan mukaan Rikosseuraamuslaitosta ei käytännön tasolla kiinnosta, ovatko vangit potentiaalisia tai halukkaita kuntoutujia, kunhan kuntoutukseen osallistujat saadaan määrällisesti merkittävä tilastoihin oikein. Hänestä tuntuu, että kuntoutukseen väännetään vankeja rautakangella ja jos vankeja ei muuten tule, niin sitten heitä motivoidaan esimerkiksi tarjoamalla ilmaista ruokaa. Hän kuvailee kuntoutusta tilastotieteeksi, mutta todellisuutta se ei vastaa.

Kylmäkosken vankilan apulaisjohtaja nimesi haastattelussaan kolme keskeistä ongelmaa vastuutyöntekijämallissa. Ensimmäinen haaste on se, että suurin osa nykyisistä osaston

vangeista on tullut kyseiseen organisaatioon töihin joko vankeinhoidonperustutkinnolla tai ylioppilas tutkinnolla. Aikaisemmin vartijoiden perustehtävään on kuulunut vain vankeiden valvonta sekä vartiointi. Nyt vaatimukset ovat apulaisjohtajan mukaan erilaiset, vartijoilta vaaditaan jo vastuutyöntekijänä aidosti osaamista ja että asenteet kyseistä työtä kohtaan ovat kohdillaan. Apulaisjohtajan huoli oli, että riittääkö tällaisia vartijoita tarpeeksi vastuutyöntekijöiksi. Käytännön ongelmista hän nosti esille työvuoroasiat eli tulevatko vastuutyöntekijät tekemään vuoro- vai päivätyötä ja missä fyysisessä työtilassa vastuutyöntekijät tulevat työskentelemään vangin kanssa RanSu asioiden äärellä.

Osa haastateltavista vartijoista nosti haastatteluissaan esille sen, että he eivät tiedä, mitä heidän työpaikalleen tapahtuu, jos he eivät hae tai ota vastaan vastuutyöntekijän tehtävää. Kylmäkosken apulaisjohtaja kertoi häneltä kysyttäessään asiasta, että jos osaston vartija ei hae vastuutyöntekijäksi, heidän täytyy siirtyä toiseen vartijan tehtävään. Tällä tavalla hänen mukaansa pystytään välttämään organisaation sisäiset ristiriidat henkilökunnan kesken.

#### **6.4 Vastuutyöntekijämalliin liittyvät odotukset ja pelot**

Kehityspäällikön mukaan vastuutyöntekijämalli voisi parhaimmillaan vaikuttaa vangin elämään niin, että vankilassa tehtävä lähityö tukisi ja valmentaisi vankeja nykyistä paremmin rikoksettomaan elämään. Tässä on mahdollisuus lisätä sekä työn vaikuttavuutta sekä turvallisuutta. Vastuutyöntekijämallin myötä vastuuvankeja olisi yhtä työntekijää kohden merkittävästi nykytilannetta vähemmän, kun vastuuvirkamiehenä on rikosseuraamusasiantuntija. Tavoitteena olisi, että myös rangaistusajan suunnitelman edistämiseen liittyviä tapaamisia olisi nykyistä enemmän ja että ne tapahtuisivat paitsi vangin aloitteesta niin myös yhä enenevässä määrin viranomaisaloitteesta. Kehityspäällikön mukaan vastuutyöntekijämallissa tulee kiinnittää erityistä huomiota prosessin nivelvaiheisiin. Vangin siirtyessä laitoksesta toiseen prosessia ei aloitettaisi alusta, vaan jatkettaisiin siitä mihin on jo päästy.

Apulaisjohtajan mukaan vastuutyöntekijämalli parhaimmillaan mahdollistaa paremman RanSu-työskentelyn, eli vangeille pystyttäisiin tarjoamaan useammin aikaa RanSu-työskentelyä varten ja antamaan siihen liittyvää tukea, arviointia ja motivointia. Pahimmillaan vastuutyöntekijöiden eli nykyisten osaston vartijoiden perehdytys laiminlyödään ja sitä

ei tehdä tarpeeksi hyvin ja näin ollen lisäkoulutus epäonnistuu niin. Tällöin RanSu-työskentely Kylmäkosken vankilassa romahtaa nykyiseen tilanteeseen verrattuna. Hänellä on myös pelkona se, että vastuutyöntekijät ovat olevinaan tekevinään työtä ja RanSu:a päivitetään silloin ja tällöin, eli työ tehdään näennäisesti. Jos hän olisi itse saanut valita, olisi hän lähettänyt työryhmän ehdotuksen laajaan jakeluun koko henkilökunnalle, jolla oltaisiin voitu välttää väärin huhujen kiertäminen henkilökunnan keskuudessa.

Rangaistusajan suunnitelmista vastaava rikosseuraamusesimiehen mukaan vastuutyöntekijämalli parhaimmillaan tarjoaa rikosseuraamusesimiehelle enemmän aikaa seurata sekä valvoa prosessien toteutumista, panostaa verkostoitumiseen, esimiestyöhön ja kehittämiseen. Pahimmillaan vastuutyöntekijämalli tulee valmiina jostain muualta, eikä se sovi täydellisesti juuri tämän laitoksen oloihin. Tästä seuraisi kaaos, jossa kukaan ei loppujen lopuksi tietäisi, kuka tekee mitään.

Ensimmäinen vartija haastateltava ei löytänyt vastuutyöntekijämallista mitään asiaa, mitä se voisi parhaimmillaan tarjota. *”Se on oikeastaan vaan itkua ja surua ja mieliharmia mitä tällä hetkellä se pystyy tarjoamaan”*. Hänen mielestään käytännön ongelmat pitäisi ihan ensimmäisenä ratkaista, ennen kuin toteutusta voidaan pohtia. Pahimmillaan vastuutyöntekijämalli on sitä, että vartijat käytännössä kouluttamattomina velvoitetaan tekemään uutta työnkuvaa samalla palkalla nykyisten työtehtävien päälle. Mistään aiemmista työtehtävistä ei saada mitään pois tai edes helpotusta ja näin ollen RanSu-työskentely kuolee.

Toinen vartija haastattelussaan totesi, että parhaimmillaan vartijoiden urakehitys nousee, kun pääsee vaativimpiin tehtäviin. Se voi myös tehdä työstä mielekkäämpää, kun työnkuva ei ole ainoastaan rutiinien pyörittämistä. Vastuutyöntekijä olisi myös helpommin vankin käytettävissä, mutta toisaalta se voi olla huonokin asia, kun ei tiedä pyytääkö se särkylääkkeitä vai haluaako se lähteä päivittämään RanSu:a. Pahimmillaan vastuutyöntekijämalli tuo mukanaan täyden kaaoksen, kun henkilökuntaa ei oteta huomioon ja sanotaan vain, että tuossa on työlistä, jota pitäisi alkaa toteuttaa. Huolenaiheena nousi myös koulutus, joka pahimmillaan on sitä, että vastuutyöntekijöille annetaan jokin yleispätevä koulutus, mikä ei kuitenkaan auta käytännön työn toteuttamisessa. Tällöin kaikki työt jäävät tekemättä, koska vartijan täytyy joka tapauksessa pystyä hoitamaan päivittäiset rutiinit ja huolehtia turvallisuudesta. Haastateltavan mielestä Kylmäkosken nykyinen malli palve-

lee vankia sekä henkilökuntaa parhaiten, mutta jos malliin on pakko mennä, niin siirtyminen tehtäisiin hyvin, eikä vaan potkaistaisiin palloa toiseen pätyyn ja todettaisi, että koittakaa selvitellä.

Kolmannen vartijan mukaan vastuutyöntekijämalli parhaimmillaan loisi työpaikkoja, koska vastuutyöntekijä tarvitsisi sijaisen aina RanSu-työskentelyä varten. Hän kuitenkin epäilee, että resursseja ei lisätä, vaan tingitään jostain muusta pois. Pahimmillaan tuleva työnkuva vie sen vähäisen ajan vartioinnista pois, joka on muutenkin tällä hetkellä takalalla. Hänen mielestään henkilökuntaa on jo nyt niin vähän, että vastuutyöntekijämalli vain lisäisi yksin oloa osastoilla, joka taas vaikuttaa turvallisuus aspektiin.

Neljäs vartija haastattelussaan toi esille vastuutyöntekijämallin parhaimmillaan olevan sitä, että vankien on helpompi lähestyä osaston vartijaa eli tulevaa vastuutyöntekijää suoraan osaston luukulta. Toisaalta hänen mukaansa osaston luukulla ei käydä mitään syvällisiä keskusteluja ja luukusta huutelu voi käydä nopeasti myös työlääksi. Pahimmillaan vastuutyöntekijöiden työskentelyn laatu voi olla epätasaista, jolloin vangit eivät saisi yhtä laadukasta työskentelyä työntekijöiltä. Osa vastuutyöntekijöistä tekisi työt vasemmalla kädellä ja toiset puurtaisi, mikä lisäisi epätasa-arvoa. Hänen mielestään jo nyt kolmen rangaistusajan suunnitelmista vastaavien rikosseuraamusmiesten katsontakannoissa on eroja.

### **6.5 Ajatuksia vastuutyöntekijämallista tulevaisuusverstaan keinoin**

Toteutin tulevaisuusverstaan Kylmäkosken vankilan yhden osaston vangeille. Ilmoitin tulevaisuusverstaasta vangeille viikkoa aikaisemmin ja kerroin heille hiukan verstaan teemoista ja kuinka kauan verstaan toteuttaminen kestää. En pyytänyt vangeilta kuitenkaan ennakkoon ilmoittautumista, vaan yritin tehdä tulevasta tilanteesta mahdollisimman rennon ja näin myös varmistin, että kenenkään ei tarvitse siihen sitoutua tai osallistua.

Tulevaisuusverstaas koostuu kolmesta eri vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa ”kriittikkivaiheessa”, osallistujat tuovat julki käsityksenä teemaan liittyvistä epäkohdista. Kriittikkiväittämät kirjataan ylös ja kerätään fläppitaululle. Tulevaisuusverstaan toisessa vaiheessa ”mielikuvitusvaiheessa”, kriittikkivaiheen väittämät käännetään myönteisiksi ehdotuksiksi. Ideana on, että mielikuvitusvaihe on vapaa nykyisyyden kahleista ja näin ollen

kaikki ideat sekä ehdotukset ovat tervetulleita. Verstaan viimeisessä vaiheessa ”toteuttamisvaiheessa”, kritiikki ja mielikuvitus, nykyisyys ja tulevaisuus kohtaavat. Fläppitaululle kirjatut mielikuvitusvaiheen tulokset esitellään ja niistä keskustellaan. Tavoitteena on, että toteuttamiskeinoja etsitään ehdotusten perusteella, eli miten valitut tavoitteet voitaisiin saavuttaa. (Horelli & Kaaja 2015.)

Kun tulevaisuusverstaan toteuttamispäivä koitti, toin osastolle mukani fläppitaulun, kyniä sekä Post it –lappuja. Kerroin vangeille aamupäivän kulusta ja verstaan tavoitteista sekä sen eri vaiheista. Verstaan teemana toimi rangaistusajan suunnitelma, sekä Kylmäkosken vankilan toiminnot sekä ohjelmat ja henkilökunta. Vankeja osallistui tulevaisuusverstaaseeni kaiken kaikkiaan noin kahdeksan vankia.

Kritiikkivaiheessa vangit pysyivät kolmen eri teeman ympärillä ja keskustelua muodostui nopeasti. Rangaistusajan suunnitelma herätti paljon tunteita, koska se koetaan hyvin tärkeäksi ja henkilökohtaiseksi. Vangit kokivat, että yleensä vanki ei itse pääse vaikuttamaan RanSu:n toteutukseen, eikä viranomaiset etene myöskään sen tavoitteiden mukaan. He myös kokivat, että heitä kyllä kuullaan, mutta kuitenkin virkailijan sana on painavampi. RanSu on pakko laatia, mutta sitä ei ole pakko noudattaa ja tärkeintä on, että paperilla asiat sekä tavoitteet näyttävät hyvälle. RanSu:a voidaan myös käyttää itseään vastaan eikä RanSu:sta vastaavalle rikosseuraamusesimiehen puheille pääse nopeasti. Eräs vanki kirjoitti minulle lapulle näin: *”Vanki voi olla oikeassa ainoastaan silloin, kun myöntää olevansa väärässä”*.

Kritiikkivaiheen toisena teemana nousivat osaston vartijat. Vartijakunnassa on sekä hyviä, että huonoja vartijoita. Yhtenä isoimpana ongelmana koettiin, että osaston vartijoilla ja muulla henkilökunnalla on yleensä niin kiire, että mitään asioita ei ehditä saattaa loppuun saakka. Vangit myös kokivat, että suurimmalla osalla vartijoista ei ole minkäänlaista mielenkiintoa hoitaa heidän asioitaan, joka johtaa taas siihen, että vanki joutuu vaivaamaan monta kertaa vartijoita saman asian takia. Tämä koettiin hyvin epämieluisaksi asiaksi. Kaikkien vartijoiden sanaan ei voi myöskään luottaa.

Kolmantena teemana nousivat esille päihdeasiat. Kylmäkosken muihin ohjelmiin voi päästä mukaan, jos päihdeongelma ei ole vakava. Jos päihdeongelma taas on hankala, mihinkään toimintaan ei voi päästä mukaan. Vangit kokivat, että yhden retkahduksen jäl-

keen matto viedään jalkojen alta, eikä sen jälkeen pääse ohjelmiin tai toimintoihin mukaan. Päihdekuntoutukseen ei pääse osallistumaan, ainakaan nopeasti, ja jos haluaa johonkin toiseen ohjelmaan tai toimintaan mukaan, pitää saada työntekijä puolelleen.

Mielikuvitusvaiheessa pyrimme kääntämään kritiikkikohdan väittämät myönteisiksi ehdotuksiksi. Tässä vaiheessa kerroin verstaaseen osallistuville vangeille vastuutyöntekijämallista ja keskustelu lähti muodostumaan mallin ympärille. Vangit lähtivät pohtimaan, voisiko vastuutyöntekijämalli olla heidän kritiikkiväittämien ratkaisu. Vangit kokivat, että olisi ehdottoman tärkeää, että vankila noudattaisi Rikosseuraamuslaitoksen antamia määräyksiä, koska jos niitä ei noudateta, ei niistä myöskään uskalleta valittaa. Vastuutyöntekijämalli voisi vastata heidän ongelmakohtiinsa, jos vastuutyöntekijöitä olisi ehdoteltua enemmän. Vangit myös kokivat, että osaston vartijat tarvitsevat koulutusta ja lisää ammattitaitoja, että malli voisi toimia. Vastuutyöntekijän pitäisi myös pitää sanansa ja hoitaa asiat loppuun asti. Jos siihen ei pysty, ei pitäisi silloin myöskään luvata mitään.

Osalla vangeilla olisi myös luottamuspulaa vartijoita kohtaan, joten jotkut kokivat, että vartijat eivät pysty tekemään vastuutyöntekijän työnkuvaa. Ne vangit, jotka ajattelivat, että vastuutyöntekijämalli onnistuu, niin vastuutyöntekijän pitäisi ehdottomasti olla ”hyvä vartija”, joka hoitaa asiat sovitusti. Tällaisia vartijoita on heidän mielestään vähän. Vangit eivät kokeneet juurikaan ristiriitaa vastuutyöntekijän ja heidän välillään, vaikka vastuutyöntekijä joutuisi myös osaston vartijan roolissa erilaisiin negatiivisiin tilanteisiin heidän kanssaan. Heidän mielestään erilaiset kiinnipitotilanteet tai muut vastaavat tilanteet eivät vaikuta heidän luottamukseensa vartijoita kohtaan, jos vartija vain ymmärtää keskustella tilanteesta myöhemmin.

Verstaan viimeisessä vaiheessa eli toteuttamisvaiheessa vangit olivat valmiita tekemään myös itsensä kanssa töitä siinä, miten asiat ilmaistaan. Haastoin heti myös pohtimaan, voiko omalla käytöksellä vaikuttaa siihen, miten heidän asioitaan henkilökunta hoitaa. Osa vangeista koki, ettei omalla käytöksellä voi asiaan vaikuttaa, ellei käyttäydy huonosti. Toiset vangit taas ajattelivat, että jos on itse mukava, usein myös toinen osapuoli on mukava, mutta silti asiat voivat jäädä hoitamatta. Omalla aktiivisuudella ei nähty suurta roolia asioiden hoitamisessa, koska lähtökohtaisesti asioista kyseleminen vartijoilta tuntuu epämuksulta. Pyysin myös vankeja kuvailemaan, millainen heidän mielestään olisi hyvä vastuutyöntekijä. Vastuutyöntekijä tulisi olla älykäs ja hänen tulisi tuoda

myös negatiivisten tunteiden lisäksi positiivisia tunteita esille. Vankien mielestä vastuutyöntekijän tulisi tehdä työtään sydämellä ja hänen pitäisi olla aidosti kiinnostunut vankien asioista ja siitä, miten ne tulisi hoitaa oikeudenmukaisesti.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä tutkimus on perehtynyt vastuutyöntekijämallin valmisteluun ja siihen liittyvään prosessiin Kylmäkosken vankilassa. Aineistona on käytetty tutkimuskohteen eli Kylmäkosken vankilan henkilökunnan sekä Rikosseuraamuslaitoksen kehityspäällikön haastatteluja. Aineistoa ja sen tuottamaa tietoa on tarkasteltu kriittisesti ja tulkinnan perusteella on pystytty löytämään yksittäisiä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet vastuutyöntekijämallin valmisteluun sekä siihen liittyvään prosessiin. Aiemmin esitettyihin tutkimuskysymyksiin on pystytty vastaamaan. Johtopäätökset –kappale jakautuu neljään eri teemaan: Organisaatiokansalaisuus, koulutustausta ja organisaatiomuutos, suhtautuminen vastuutyöntekijämalliin, vastuutyöntekijämallin haasteet ja vastuutyöntekijämalli vangin näkökulmasta.

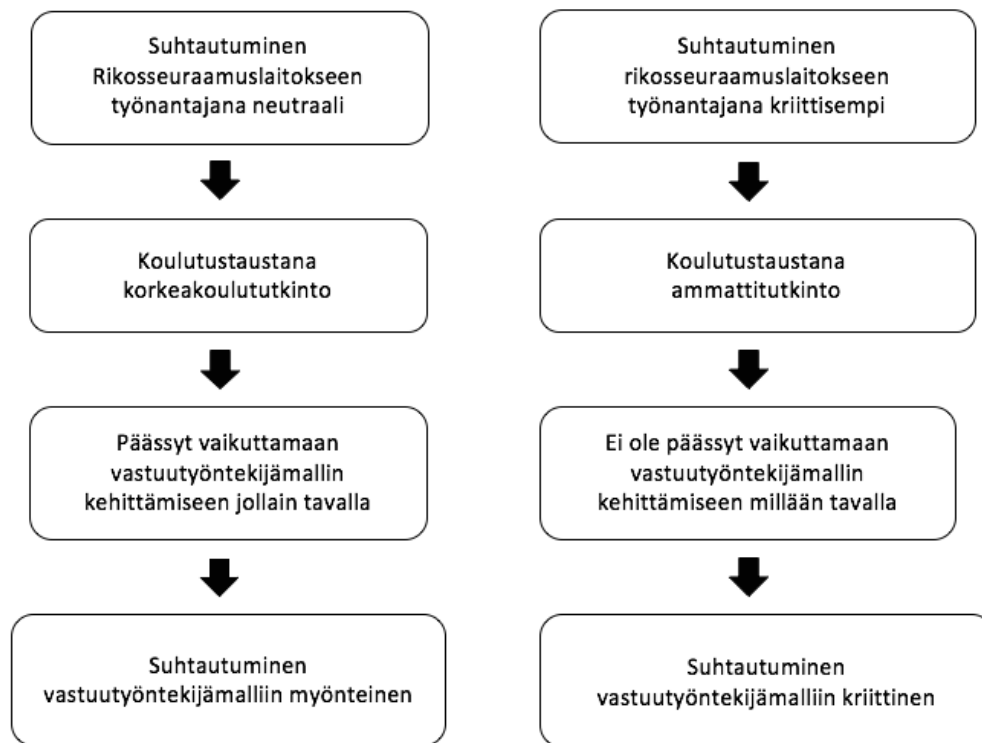
### 7.1 Organisaatiokansalaisuus, koulutustausta ja organisaatiomuutos

Osa osaston vartijoista haastatteluissaan toivat esille, että suhtautuminen Rikosseuraamuslaitokseen työnantajana ei ollut ainoastaan myönteinen. Ne haastateltavat, jotka suhtautuivat Rikosseuraamuslaitokseen työnantajana kriittisesti, suhtautuivat myös vastuutyöntekijämalliin epäilevästi. Kriittinen ajattelu Rikosseuraamuslaitosta kohtaan haastateltavien kohdalla usein johtui johdosta tai ylemmästä johdosta. Ne haastateltavat, jotka suhtautuivat Rikosseuraamuslaitokseen myönteisesti, taas suhtautuivat myös vastuutyöntekijämalliin positiivisemmin.

Toisaalta kaikki haastateltavat ajattelivat, että he ovat hyviä työssään ja siihen myös jollain tavalla sitoutuneita. Haastateltavat tunsivat kuuluvansa osaksi työyhteisöä, joka erään haastateltavan mielestä on tärkeä asia silloin, kun työskennellään suljetun vankilan kaltaisessa työympäristössä. En voi aineiston perusteella siis sanoa, että haastateltavilla ei olisi hyviä alaitaitoja, mutta näillä taidoilla on aineiston perusteella kuitenkin yhteys myös muutosvalmiuteen.

Aineiston perusteella ne haastateltavat, jotka ovat koulutustaustaltaan perustutkinnon omaavia, suhtautuivat myös kriittisemmin vastuutyöntekijämalliin. Ne haastateltavat,

joilla on joko alempi- tai ylempi korkeakoulututkinto, suhtautuivat vastuutyöntekijämalliin positiivisemmin. Toisaalta mielestäni on tärkeää huomioida myös se, että ne haastateltavat joilla on alempi- tai ylempi korkeakoulututkinto ovat opiskelleet tavalla tai toisella sosiaalityötä. Tällöin mielestäni nämä henkilöt ovat luonnollisesti orientoituneimpia tekemään lähiyötä eikä siihen liittyvä osaamisen pelko ole niin hallitseva.



*Kuvio 3. Rikosseuraamusesimiehen ja osaston vartijoiden yhteys organisaatiokansalaisuuden, koulutustaustan ja muutosvalmiuden välillä.*

Vaikka kuvio 3:sta on havaittavissa yhteys organisaatiokansalaisuuden sekä henkilökunnan koulutustaustan ja muutosvalmiuden välillä, ei yhteyttä voi tulkita ainoastaan mustavalkoisesti. Työntekijän alaistaitoja ei pystytä mittaamaan pelkästään taulukon tai kysymysten avulla, vaan se on enemmänkin henkilökohtainen kokemus siitä, millaisessa roolissa itsensä työympäristössä näkee ja kuinka mielekkääksi oman työnsä kokee. Jos työntekijällä on henkilökohtainen kokemus ristiriitatilanteesta oman työnantajansa kanssa, on luonnollista, etteivät kaikki organisaatiokansalaisuuteen liittyvät piirteet täyty. Toisaalta tämä ei tee työntekijästä yhtään sen huonompaa työntekijää, koska kuten Lehtiniemi (2008, 9) totesi, ei organisaatiokansalaisuudesta voida erikseen maksaa palkkaa tai palkita. Organisaatiokansalaisuuden merkitystä ei kuitenkaan kannata vähätellä. Tällaisissa

muutosprosesseissa työnantajan on tärkeä tiedostaa, kuinka paljon työntekijöiden muutostalviuteen se voi vaikuttaa.

Vaikka haastateltavien koulutustaustat vaikuttivat heidän suhtautumiseen vastuutyöntekijämalliin, selittyy se aineiston perusteella myös työntekijän tiedon ja osaamisen määrällä. On luonnollista, että työntekijä, jonka työnkuva tulee muuttumaan radikaalisti, on epäilevämpi kuin työntekijä, jolla on jo koulutusta liittyen tulevaan työnkuvan vaatimukseen. Vaikka vastuutyöntekijämalliin liittyy ajatus siitä, että tulevaisuudessa vastuutyöntekijät olisivat ammattikorkeakoulun käyneitä, ei se poista nykyistä tilannetta. Oman kokemuksen perusteella suljetuissa vankiloissa on tällä hetkellä enemmän vankeinhoidon perustutkinnon omaavia vartijoita kuin ammattikorkeakoulututkinnon omaavia vartijoita. On siis hyvä pohtia, pystyykö Rikosseuraamuslaitos todella tarjoamaan kaikille vankeinhoidon perustutkinnon omaaville vartijoille työnteon yhteydessä sellaista koulutusta, jonka avulla voi saavuttaa työnlaadussa saman tason kuin nykyiset rangaistusajan suunnitelmista vastaavat rikosseuraamusesimiehet ovat saavuttaneet.

Koska vastuutyöntekijämalliin kuuluu ajatus siitä, että tulevaisuudessa vastuutyöntekijät ovat rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulun käyneitä sosionomeja, täytyisi myös tulevien vartijan perustutkintoon hakevien identifioitua myös jollain tavalla sosiaalialan puolelle. On selvää, että yhä myös perustutkinnon omaavia vartijoita tarvitaan, mutta Rikosseuraamuslaitoksen täytyy näin ollen painottaa hakijoille yhä enemmän lähityön merkitystä osana tulevaa työnkuvaa. Toisaalta vaihtoehtona on myös kouluttaa jo nyt työelämässä olevia perustutkinnon omaavia vartijoita sosionomeiksi, joka tulisi aineiston perusteella olemaan haasteellista. Aiemmin kouluttautuneet vanginvartijat kuitenkin ovat hakeutuneet turvallisuusalalle töihin, jolloin on ymmärrettävää, että oma ammatillinen mielenkiinto ei välttämättä vahvasti kohdistu lähityön tekemiseen. Kolmantena vaihtoehtona voisi myös olla se, että Laurean ammattikorkeakouluun rikosseuraamusalan sosionomilinjalle hakeutuvia opiskelijoita alettaisiin kouluttaa myös vanginvartijoiksi. Vastuutyöntekijän työkuva tulee olemaan lähityö painotteinen ja lähityö itsessään tämän tutkimuksen aineistonkin perusteella vaatii vahvaa sitoutumista.

Luomala (2008, 7) kuvaa tekstissään organisaatiomuutosta onnistuneeksi silloin, kun huomio kiinnittyy muutoksen avainkohtiin, eli avainhenkilöihin. Muutoksen avainhenkilöt usein löytyvät sieltä, missä konkreettinen puhe muutoksesta kulkee ja sieltä, missä

muutos konkreettisesti tehdään. Hyvässä muutosjohtamisessa avainhenkilöt otetaan mukaan muutoksen suunnitteluun, koska myöhemmin tällaiset henkilöt pystyvät helpottamaan muutoksen läpiviemistä.

Kylmäkosken vankila ei ollut juurikaan kertonut uudesta vastuutyöntekijämallista henkilökunnalle tai edes niille työntekijöille, joita muutos suurimmalta osin koskettaa. Monet vartijat olivat kuulleet vastuutyöntekijämallista ensimmäisen kerran minulta tai aiemmin lähettämästäni sähköpostiviestistäni. Kylmäkosken vankila olisi voinut työntekijöiden muutosvalmiutta parantaakseen tiedottaa vastuutyöntekijämallista, kun työryhmän ehdotelma saatiin valmiiksi. Näin olisi voitu välttää huhupuheiden ja vääristyneiden oletuksien kiertäminen henkilökunnan sisällä.

Tutkimuksen haastateltavien osaston vartijoiden puheista oli havaittavissa tiedon puutetta ja sen aiheuttamaa epävarmuutta. Aineistosta myös ilmeni, että organisaation läpinäkyvyys ja työntekijöiden aktiivinen muutosprosessiin osallistaminen olisi näin ison muutoksen kohdalla ollut työntekijöille merkityksellistä. Kylmäkosken vankilan vastuutyöntekijämallin suunnittelusta vastaavassa työryhmässä oli mukana myös muutama vartija, mutta muun henkilökunnan osallistamista ja tiedottamista aineiston perusteella kaivattiin lisää.

## **7.2 Suhtautuminen vastuutyöntekijämalliin**

Suurin osa vartijoista haastatteluissaan suhtautui vastuutyöntekijämalliin skeptisesti. Epävarmuus ja tiedon puute olivat varmasti iso syy skeptisyydelle, mutta myös kahden erilaisen roolin ristiriita herätti haastateltavissa erilaisia tunteita. Osaston vartija saattaa työssään joutua sanaharkkoihin, jopa kiinnipito tilanteisiin vankien kanssa, jolloin lähityö koetaan haasteelliseksi. Nykyisessä Kylmäkosken vankilan mallissa Rangaistusajan suunnitelmista vastaavat rikosseuraamusesimiehet eivät työskentele vankien kanssa juurikaan osastoilla, joten lähtökohta asiakas-työntekijä suhteelle on erilainen, kuin tulevassa vastuutyöntekijämallissa. Tulevat vastuutyöntekijät joutuvat roolissaan sanallisesti kommentamaan vankeja ja samalla heidän täytyisi pystyä arvioimaan omien vankiensä RanSu-työskentelyä.

Juhila (2011, 74) on kirjassaan puhunut liittämisen ja kontrollisuhteesta. Tällaisessa asiakas-työntekijäsuhteessa korostuu erityisesti heidän välinen hierarkkinen ero. Työntekijä

on suhteessa tietävä osapuoli, joka tietonsa perusteella määrittelee asiakkaan muutoksen tarpeet ja tavoitteet sekä millaisilla keinoilla ne voidaan saavuttaa. Vankilan kaltaisessa ympäristössä hierarkkisuus jo henkilökunnan sisällä on huomattava verrattuna muihin organisaatioihin. Kun asiakas tulkitaan hänen taustansa pohjalta, Pohjolan (2019) mukaan pelkona silloin on, että asiakkaan tulevaisuus vailla toivoa muuttumisesta parempaan toteutuu ennusteen mukaisesti, koska tällöin itse asiakkaaseen panostetaan vähemmän eikä edistystä voi tapahtua. Ajattelen, että kokenutkin sosiaalialan ammattilainen helposti sori tuu kyseiseen tietävän osapuolen rooliin asiakas-työntekijäsuhteessa, jolloin luonnollisesti kontrolloijan roolin omaava vartija voi viedä sen myös tilanteisiin, joissa se ei edes auta vangin tilannetta. Tämän vuoksi myös osa haastateltavista vartijoista voi kokea lähi-työn vaikeaksi nykyisen työnkuvan rinnalla.

Kylmäkosken vankilan apulaisjohtaja totesi haastattelussaan, ettei hän näe kahden erilaisen roolin välillä ristiriitaa. Apulaisjohtaja on toiminut nykyisen viran lisäksi myös vanginvartijana, jolloin hänellä on myös käytännön kokemusta ristiriitatilanteista. Hänen mielestään, jos tilanteet hoitaa ammatillisesti ja asiat käydään läpi vangin kanssa yhdessä, ei ristiriitaa synny, eikä se vaikuta vangin ja vastuutyöntekijän RanSu-työskentelyyn. Mielestäni tällaista tilannetta voitaisiin rinnastamaan jossakin määrin myös lastensuojelulaitoksiin, jossa laitoksen työntekijät toimivat nuorelle tai lapselle kontrolloijana mutta myös luotettavana henkilönä. Tietysti Kylmäkosken vankilassa asiakkaat ovat aikuisia ihmisiä, mutta lähtökohta työskentelylle on samankaltainen.

Vaikka vastuutyöntekijämalliin liittyvät haasteet saataisiin ratkaistua, tärkeimpänä asiana aineistosta nousee tulevan vastuutyöntekijän oma mielenkiinto lähityötä kohtaan. Kun puhutaan lähityöstä tai sosiaalityöstä ylipäättänsä, ei työtä kannata tehdä ainoastaan rahan takia. Oma mielenkiinto työtä kohtaan vaikuttaa yleensä myös työn laatuun myönteisesti. Jos tulevalta vastuutyöntekijältä puuttuu yksilölliset valmiudet toimia vastuutyöntekijänä, voi RanSu-työskentelyn laatu pudota Kylmäkosken vankilassa, joka taas vaikuttaa kokonaisvaltaisesti vangin tuomion sisältöön ja Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteeseen pyrkiä tekemään yhä vaikuttavampaa lähityötä. Yksilöllisillä valmiuksilla tarkoitan koulutusta, vuorovaikutustaitoja, ajattelua, asenteita ja halua tehdä lähityötä sydämellä.

Aineistosta on havaittavissa, että haastateltavat suhtautuivat myötämielisesti vankien kuntoutukseen. Osa haastateltavista kyseenalaistivat tavat, joilla vankeja kuntoutetaan. Olisi siis ehdottoman tärkeää, että tuleville vastuutyöntekijöille pidettäisiin syventävää

perehdytystä myös siitä, minkälaisia ohjelmia ja toimintoja vangeille on tarjolla ja mikä niiden tavoite on. Tällöin myös vastuutyöntekijät ymmärtäisivät paremmin sen, minkä takia vankeja motivoidaan osallistumaan esimerkiksi ohjelmiin, koulutukseen ja työtoimintaan ja miksi se on ehdottoman tärkeää. Kehityspäällikkö nosti haastattelussaan esille myös sen, että vastuutyöntekijämallin myötä parhaimmassa tapauksessa erityisohjaajille jää enemmän aikaa yksilötyölle. Kun vastuutyöntekijä voisi ohjata vankia esimerkiksi erilaisten asiakirjojen täyttämässä, joka tällä hetkellä kuuluu erityisohjaajien työnkuvaan, jäisi erityisohjaajille enemmän työaikaa esimerkiksi yksilöpäihdekuntoutukselle.

### **7.3 Vastuutyöntekijämallin haasteet**

Aineistosta kävi ilmi, että kouluttautuminen Kylmäkosken vankilan ulkopuolella koettiin osaston vartijoiden kohdalla epämukavaksi asiaksi. Tämä on yllättävä seikka huomioiden sen, kuinka moni vartijoista kaipasi laadukasta koulutusta vastuutyöntekijäksi. Toisaalta vartijoiden koulutukseen osallistumisen haluttomuuden selittää omien elämäntilanteista johtuvien seikkojen lisäksi myös se, että nykyisiin rangaistusajan suunnitelmista vastaaviin rikosseuraamusesimiehiin luotetaan. Haastateltavat ajattelivat, että juuri he ovat oikeita ihmisiä opastamaan kuinka uudessa työnkuvassa toimitaan ja heiltä saatu apu on nimenomaan konkreettista, eikä vain kuunteluoppilaana olemista. Kuitenkin rikosseuraamusesimiesten erilaiset työtavat tulisi koulutuksessa ottaa huomioon. Voisiko siis parhain tapa vastuutyöntekijän kouluttamiseen olla seuraava: Rikosseuraamuslaitos tarjoaisi opastusta lähityön vahvistamisessa (vuorovaikutus, asenteet ja ajattelu), rangaistusajan suunnitelmista vastaavat rikosseuraamusesimiehet opastaisivat vankitietojärjestelmän käytössä (mitä, miten ja miksi sinne kirjataan) pitkäjänteisesti ja tarvittaessa vangin arvioinnissa apuna voisi olla myös joko rikosseuraamusesimies tai aikuissosiaalityötä tekevä virkamies. Tällä tavalla tuleva vastuutyöntekijä saa kokonaisvaltaisen koulutuksen vastuutyöntekijäksi ja työympäristössä olisi tarjolla tukea pidemmäksi aikaa, sekä pystyttäisiin turvaamaan myös vastuutyöntekijän laadukas työskentely.

Vaativuustaso eli palkkaus herätti myös paljon tunteita haastateltavissa. Aineiston perusteella vaativuustason täytyy nousta, jos RanSu-työskentely vangin kanssa lisätään vartijoiden työnkuvaan nykyisen työnkuvan lisäksi. Vaativuustason täytyisi haastateltavien mielestä nousta kahdeksan tai yhdeksän tasolle. Haastateltavien mukaan vanginvartijan

vaativuustaso on tällä hetkellä viiden tai kuuden tason kohdalla. Rikosseuraamuslaitoksen (2018b) kotisivuilta löytyvien asiakirjojen mukaan vaativuustaso 5 vastaa 1862,83 euron ja vaativuustaso 6 taas vuorostaan vastaa 1920,58 euron kuukausittaista ansiotuloa. Vaativuustasot kahdeksan ja yhdeksän vastaa joko 2052,69 euron tai 2167,79 euron kuukausittaista ansiotuloa. Aineistosta myös nousi ajatus, että vaativuustason täytyisi olla kaikilla vastuutyöntekijöillä sama koulutustaustasta huolimatta, jos työnkuva on samankaltainen. Olen kuullut spekulointia siitä, että vastuutyöntekijöille annettaisiin erilaisia valtuuksia sekä oikeuksia, jolloin malli pakottaa luokittelemaan vastuutyöntekijät eri lohkoihin. Jos esimerkiksi sosionomin koulutustaustan omaava vanginvartija saa enemmän valtuuksia kuin perustutkinnon omaava vanginvartija, jolloin luonnollisesti myös vaativuustaso vastuutyöntekijöillä olisi erilainen, täytyisi myös työmäärän olla merkittävästi suurempi sosionomikoulutuksen omaavalla vanginvartijalla. Muuten pelkona on, vastuutyöntekijämalli eriarvoistaa kohtuuttomasti työntekijöitä ja aiheuttaa henkilökunnan sisällä ristiriitoja.

Myöskin vuoro- ja päivätyö herätti paljon kysymyksiä haastateltavissa. Jos työskentely jatkuu vuorotyönä, voi vastuutyöntekijän olla vaikea löytää aikaa RanSu –työskentelyyn vangin kanssa, jos vastuutyöntekijä tekee paljon ilta- ja yövuoroa. Jos vastuutyöntekijä tulee työskentelemään vain päivävuoroissa, haastateltavien pelkona oli, että palkka tippuu nykyisestä palkasta huomattavasti, kun vuorotyönlisät puuttuvat. Tällöin olisi ehdottoman tärkeää, että vastuutyöntekijän palkka ei tipu nykyisestä palkkauksesta, vaan tilanetta kompensoitaisiin vaativuustason nostolla, jos vuorotyö vaihtuu päivätyöksi.

Haastateltavien osastojen vartijoiden pelkona oli myös se, että vangit alkavat pyytää RanSu:n päivitystä osastoilla olevista luukuista. Tämä tulisi häiritsemään vartijoiden päivittäistä työskentelyä, jonka takia olisikin tärkeää painottaa vangeille, että RanSu-työskentelyä varten pitää varata erikseen aika oman osastonsa vastuutyöntekijältä. Työskentelyä varten haastateltavat toivat esille tarpeen erillisestä tilasta, joka on jo suunnitteilla Kylmäkosken vankilassa.

Jotta vastuutyöntekijä voisi lähteä osastolta vangin kanssa työskentelemään RanSu:n parissa, täytyisi Kylmäkosken vankilan lisätä henkilöstöön liittyviä resurssejaan. Haastateltavat toivat esille sen, että he ovat tälläkin hetkellä niin kuormittuneita työstään, että ilman lisähenkilökuntaa työskentely on mahdotonta. Apulaisjohtaja oli samaa mieltä asiasta,

että resursseja on pakko lisätä, jotta vastuutyöntekijöille pystytään takaamaan aikaa työskentelylle. Tämä seikka lisäisi myös vartijoiden työhyvinvointia, koska kiireen määrää saataisiin resurssien avulla vähennettyä.

Oman kokemukseni perusteella Kylmäkosken vankilan erityinen vahvuus on siinä, että henkilökunnan työilmapiiri on avoin ja keskusteleva. Turvallisuuspuolen työntekijät kommunikoivat muiden sektorien työntekijöiden kanssa aktiivisesti, joka lisää turvallisuutta sekä vuorovaikutusta. Kunnioitus, arvostus sekä yhteen hiileen puhaltaminen tulevat olemaan yksi suuri syy siihen, että vastuutyöntekijämallin täytäntöönpano tulee onnistumaan juuri Kylmäkosken vankilassa.

#### **7.4 Vastuutyöntekijämalli vangin näkökulmasta**

Osaston vangit nostivat ongelmakohdiksi tulevaisuusverstaassa rangaistusajan suunnitelman toteutumiseen vaikuttamisen sekä sen tavoitteiden mukaan etenemisen. Rangaistusajan suunnitelma koettiin myös hyvin henkilökohtaiseksi, jonka myös osaston vartijat toivat haastatteluissaan esille. RanSu kuitenkin määrittelee vangin tuomion sisällön ja moni vanki haluaa edetä sen mukaan, koska se voi edesauttaa kuntoutusta sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia. Parhaimmillaan vastuutyöntekijämalli nimenomaan vastaa vankien esittämiin haasteisiin, koska tulevaisuudessa vangeille on olemassa nopeampi väylä päästä keskustelemaan RanSu:un liittyvistä asioista. Parhaimmillaan vanki myös saa nopeammin tarvitsemaansa kuntoutusta ja yksilöllistä ohjausta.

Osaston vartijoista keskustellessamme esiin nousi vartijoiden kiire, joka aiheuttaa sen, että asioita ei aina hoideta loppuun saakka. Tämäkin seikka puhuu sen puolesta, että henkilöstöresursseja on pakko lisätä, jos vastuutyöntekijämalli halutaan toteuttaa onnistuneesti. Kun vastuutyöntekijällä on varattu aikaa toimia yksilöllisesti vankien kanssa, todennäköisesti asiat saadaan vietyä päätökseen johdonmukaisemmin ja näin ollen myös vangit hyötyvät mallista. Vankien mielestä vastuutyöntekijöitä pitäisi olla jopa suunnitelmalla enemmän, että he pystyisivät hyötymään siitä kaikin tavoin.

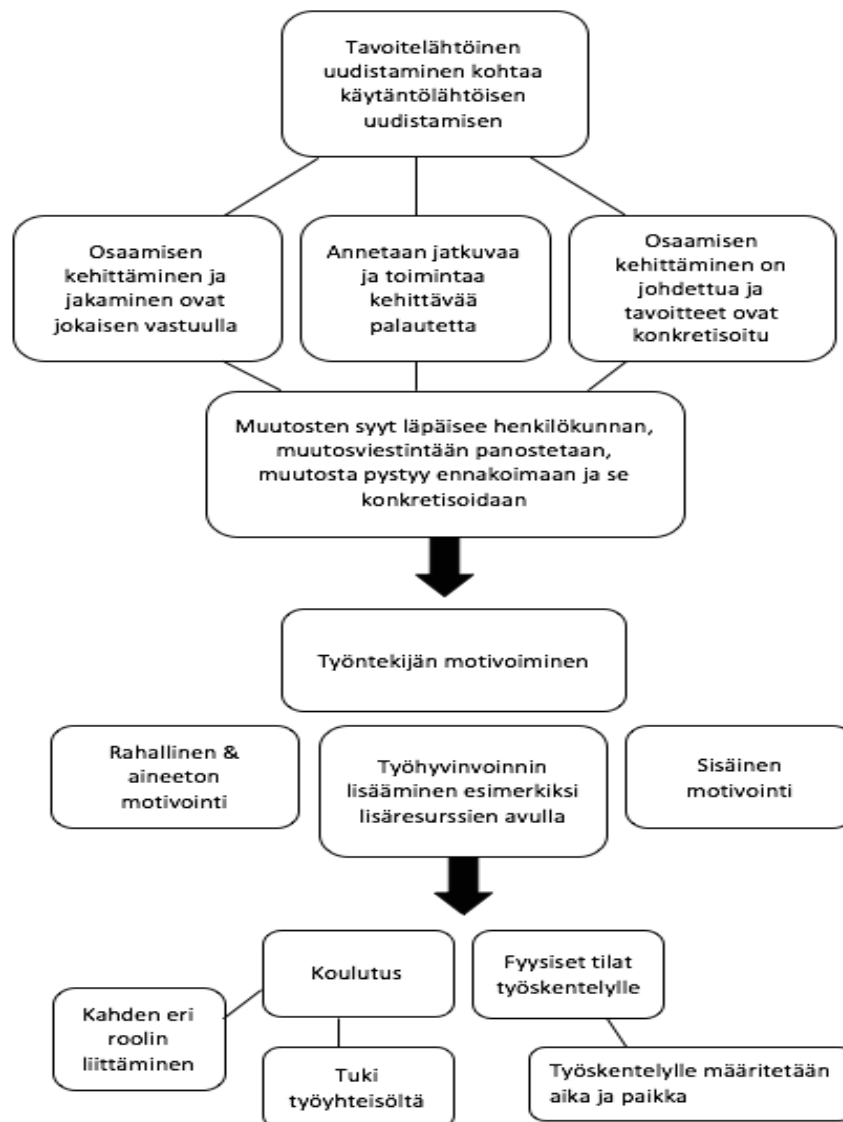
Aiemmin tutkimuksen aineistossa kävi ilmi, että osaston vartijat kokivat ristiriitaa kahden roolin välillä. Vangit eivät itse nähneet asiassa ristiriitaa, mikä on mielestäni mielenkiintoinen tulos. Vangit ajattelivat, että ristiriitatilanteissa vartija hoitaa vain oman työnsä ja

se ei vaikuta heidän väliseen luottamukseensa. Tästä voisi siis päätellä, että Kylmäkosken vankilan vartijat osaavat hoitaa ristiriitatilanteet erittäin hyvin ja vangit osaavat ainakin jälkepäin suhtautua niihin järkevästi ja he ymmärtävät tällaisten tilanteiden seuraukset.

Myös vangit toivat esille tulevan vastuutyöntekijän ominaisuudet, vaikka niitä en itse erityisesti nostanut esille. Vankien keskuudessa osaston vartijat jaetaan kahteen ryhmään; on hyviä vartijoita ja sitten on huonompia vartijoita. Hyviä vartijoita on heidän mielestään vähän ja heidät nähdäänkin potentiaalisina vastuutyöntekijöinä. Hyvät vartijat useimmiten ansaitsevat tittelinsä silloin, kun he toimivat oikeudenmukaisesti ja pitävät lupauksensa. Vankien mielestä vastuutyöntekijäksi on turha ruveta, jos vankien hyvinvointi ei kiinnosta eikä heidän asioitaan jaksaa hoitaa. Vangit ajattelivat, että vastuutyöntekijän pitäisi nähdä vangit yksilöinä ja lähityö pitäisi olla lähellä sydäntä.

## 8 POHDINTA

Tutkimuksen aineistosta löytyi selvä yhteys rikosseuraamuskeskimiehen ja osaston vartijoiden koulutustason, organisaatiokansalaisuuden ja muutosvalmiuden kesken. Ne työntekijät, joilla koulutustaustana oli korkeakoulututkinto ja jotka suhtautuivat Rikosseuraamuslaitokseen työnantajana positiivisemmin, olivat myös myönteisempiä tulevaan muutokseen. Vastuutyöntekijämallin haasteena haastateltavat näkivät palkkauksen, fyysiset tilat, resurssit, koulutuksen sekä kahteen eri rooliin jakautumisen. Alla olevaan kuvioon 4 olen tiivistänyt tutkimuksen aineistosta nousseet kehityskohdat.



Kuvio 4. Vastuutyöntekijämallin kehityskohdat. Tavoitelähtöinen uudistaminen kohtaa käytännönlähtöisen uudistamisen (Työterveyslaitos, 2014).

Yleensä hierarkkisessa organisaatiossa ylin johto tuottaa näkemyksiä ja tietoa, joka vie­dään ylhäältä alas (TOP-DOWN). Usein tällaista johtamista voidaan kutsua myös tavoitelähtöiseksi uudistamiseksi, joka on suunnitelmallista ja etukäteen määritelty. Kuitenkaan todellinen muutos ei tapahdu ylhäältä alas johtaen, vaan muutos ja uudistuminen syntyvät eri toimijoiden välisenä yhteistyönä. Käytäntölähtöinen uudistaminen on usein paikallisempaa ja joustavampaa (DOWN-TOP). Ideaalitulanteessa tavoite- ja käytäntölähtöiset mallit kohtaavat ja toteutuvat samanaikaisesti. (Työterveyslaitos, 2014.) Muutoksen syyt ihanteellisessa tilanteessa läpäisisivät koko henkilökunnan ja muutosviestintään panostettaisiin. Henkilökunta voisi tällöin ennakoida muutosta ja saisi konkreettista tietoa tulevasta muutoksesta. Tällä tavalla myös tutkimuksessani haastateltavien suhtautumista Rikosseuraamuslaitokseen voitaisiin parantaa, jolloin myös organisaatiokansalaisuus ja muutosvalmius kasvaisivat. Vakolan (2014, 15) mukaan organisaation henkilös­­tön muutosvalmiuteen vaikuttaa myös heidän suhtautumisensa ja luottamuksensa joh­toon, johdonkyvykkyyteen, johdon päämääriin ja tiedon saatavuuteen. Weber (2001, 296) on tutkiessaan ihmisten osallistamista muutokseen todennut, että kun työntekijät osallis­tetaan muutokseen ja sen vaikutukset tehdään näkyviksi, heidän tukensa johdolle ja muu­toksen läpiviemiselle kasvaa.

Työntekijöiden motivaatio vaikuttaa myös selvästi muutosvalmiuteen. Tutkimukseni erääksi teemaksi nousi nimenomaan palkkaus. Organisaatio voi palkita työntekijää rahal­lisesti aiempaa enemmän, joka tässä tapauksessa motivoisi osaston vartijoita hakemaan vastuutyöntekijän työtehtävään. Tuon kuitenkin esille myös aineettoman palkitsemisen tärkeyden. Tunnustukset ja kiitokset ovat erinomainen tapa motivoida työntekijää ja ne ovat myös kustannustehokkaita tapoja organisaatiolle. Sosiaaliset palkkiot tukisivat myös työntekijän sisäistä motivaatiota. Työntekijän sisäinen motivaatio esimerkiksi on tunnetta kyvykkyydestä, jolla tarkoitetaan tunnetta aikaansaamisesta ja oppimisesta. Näiden asioiden tukeminen edellyttää toimivien palautejärjestelmien ja osaamisen kehittämisjärjes­telmien rakentamista. (Martela & Jarenko 2014.) Työntekijän sisäistä motivaatiota nostaa myös yhteisöllisyys, joka selvästi tutkimuksen aineiston perusteella on haastateltavilla yksi vahvimista voimavaroista työympäristössä. Työntekijän motivaatiota voi myös li­säätä työhyvinvoinnilla, johon vahvasti liittyy aineistosta havaittavissa oleva lisäresurssien tarve.

Tämän tutkimuksen osaston vartijoiden haastatteluissa nousi esille ristiriita kahden eri roolien välillä. Kun osastolla tapahtuu sanaharkkaa vangin ja vartijan välillä, kokivat vartijat RanSu-työskentelyn tällöin ristiriitaiseksi. Tämän vuoksi korostaisin tulevien vastuutyöntekijöiden koulutuksessa näiden roolien näkyväksi tuomista ja niiden sovittamista yhteen. Koulutus parhaimmillaan tarjoaisi myös konkreettisia tapoja, joilla ristiriidan tunnetta voitaisiin vähentää vastuutyöntekijöiden keskuudessa. Koulutus voisi tapahtua työympäristön ulkopuolella sekä sen sisällä rangaistusajan suunnitelmista vastaavien rikosseuraamusesimiesten kanssa pitkäjänteisesti ja yksilöiden tarpeet huomioiden.

Kuten aikaisemmin opinnäytetyössäni mainitsin, olen tutkimusta tehdessäni noudattanut hyvän tutkimuskäytännön periaatteita sekä luvussa 5.2 olen pohtinut tutkimuksen eettisyyttä tarkemmin. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (2016/679) luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta kohdan 60 mukaan henkilölle tulee ilmoittaa profiloinnin olemassaolosta ja sen seurauksista. Tämän vuoksi olen kysynyt haastateltavilta luvan tutkimuksen kannalta merkittävien tietojen käyttöön sekä haastateltavat ovat saaneet tämän työn luettavaksi ennen sen julkaisemista. Näin ollen olen toimittanut haastateltaville asetuksen (2016/679) mukaiset lisätiedot, jotka ovat olleet tarpeen asianmukaisen ja läpinäkyvän käsittelyn varmistamiseksi.

Olen pyrkinyt myös tutkimuksessani valitsemaan haastateltaviksi sellaisia henkilöitä, jotka pystyvät tuomaan tutkimukseen mahdollisimman laajoja ja erilaisia näkökulmia. Halusin myös haastatella osaston vartijoita kappalemääräisesti enemmän kuin muita ammattinimikkeen omaavia henkilöitä, koska osaston vartijoiden suhtautuminen vastuutyöntekijämallia kohtaan oli tutkimuksen kannalta olennaisinta. Haastattelut ovat toteutettu sinä aikana, jolloin olen toiminut Kylmäkosken vankilassa syventävässä harjoittelussani. Johtopäätös –kappaletta tehdessäni olen pyrkinyt tarkastelemaan aineistosta nousevia teemoja myös kriittisesti.

Tutkimukseni on ensimmäinen opinnäytetyö vastuutyöntekijämallista tapaustutkimuksena. Tietoa lähityöstä rikosseuraamusalalla on mielestäni varsin vähän. Olen siis käyttänyt tutkimuksessani myös sellaista tietoa, mitä olen saanut muistioiden ja asiakirjojen muodossa Kylmäkosken vankilasta. Näin ollen lähdeluettelosta löytyvät asiakirjat ja muistiot eivät välttämättä ole yleisesti löydettävissä, mutta mielestäni se ei vaikuta tutkimukseni luotettavuuteen.

Tämän opinnäytetyön työstäminen oli vaativaa, mutta silti erityisen antoisaa. Rikosseuraamusala on aina motivoinut minua ammatillisesti ja sen takia tähän tutkimukseen liittyvä prosessi on ollut mutkaton ja opettava. Erityisesti vankien näkökulman tuominen esille vastuutyöntekijämallista oli erityisen antoisaa ja toivon, että heidän mielipiteensä otettaisiin myös huomioon vastuutyöntekijämallin valmistelussa.

Vastuutyöntekijämalli on vasta suunnitteluvaiheessa, joka on mielestäni merkityksellinen seikka tämän opinnäytetyön kohdalla. Jotkut tässä opinnäytetyössä esitetyt kohdat voivat muuttua tulevaisuudessa, kun vastuutyöntekijämalli konkreettisesti otetaan käyttöön. Olen kuitenkin mielestäni pystynyt tuottamaan luotettavaa, ajankohtaista ja tärkeää tietoa Rikosseuraamuslaitokselle sekä Kylmäkosken vankilalle vastuutyöntekijämallin valmistelusta sekä siihen liittyvästä prosessista. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin toimia päätöksenteon tukena ja tuoda henkilökunnan sekä vankien suhtautuminen vastuutyöntekijämallista näkyväksi.

Opinnäytetyöni jatkotutkimusaiheena luonnollisesti voisi olla vastuutyöntekijämallin vaikutukset sen täytäntöönpanon jälkeen. Olisi mielenkiintoista esittää samat tutkimuskysymykset sen jälkeen, kun vastuutyöntekijämallista on konkreettisia kokemuksia sekä tuloksia. Tämä tutkimus toimisi hyvänä vertauspohjana, jos tulevaisuudessa halutaan toteuttaa aiheeseen liittyvä tutkimus uudistuksen täytäntöönpanon jälkeen.

## LÄHTEET

Eriksson P. Koistinen K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 27.04.2016//679 luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta.

Gascoigne, N., Thornton, T. 2013. Tacit knowledge. Durham: Acumen.

Hakala T. 2016. Eettisyys laadullisessa tutkimuksessa –tutkijan näkökulma. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Pro gradu –tutkielman lisäosa.

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusyritys Tammi.

Holbeche, L. 2006. Understanding change. Theory, implementation and success. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Horelli L., Kaaja M. N.d. Maa-aalto: Tulevaisuusverstaas. Luettu 01.10.18  
[http://maa.aalto.fi/fi/midcom-serveattachmentguid-1e4d22e3517c354d22e11e4b6b50138f6bf6d716d71/10\\_tulevaisuusverstaas.pdf](http://maa.aalto.fi/fi/midcom-serveattachmentguid-1e4d22e3517c354d22e11e4b6b50138f6bf6d716d71/10_tulevaisuusverstaas.pdf)

Hyvän johtamisen kriteerit. 2014. Työterveyslaitos. Luettu 12.02.2019  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>

Hänninen A. 2016. Rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden arviointi vankilassa. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu.

Juhila, K. 2011. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina: Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Järvenpää E. 2006. Laadullinen tutkimus. Teknillinen korkeakoulu. Tuotantotalouden osasto. Opintoseminaari. Luettu 09.01.2019  
<http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>

Järvinen M. 2015. Asiakas-työntekijäsuhde rikosseuraamusalalla. Dialoginen arviointi tiedontuotannon tapana. Tampereen yliopisto. Sosiaalitieteet. Väitöskirja.

Järvinen P. 2001. Onnistu esimiehenä. Helsinki: Alma Talent Oy.

Karsikas V., Lavikkala R., Makkonen S., Räisänen A., Tyni S., Vogt-Airaksinen T. 2008. Rikosseuraamusalan asiakaskunta, työprosessit ja kuntouttaminen. Luettu 20.11.2018.

[http://rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-monisteetjaraportit/6DIRM-CuaX/5-2008\\_Risealan\\_kehittamishanke.pdf](http://rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-monisteetjaraportit/6DIRM-CuaX/5-2008_Risealan_kehittamishanke.pdf)

- Keskinen S. Alaistaito. 2005. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisan alan kehittämissäätiö kaks. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Korkeamäki S. 2015. Organisaation toimintaa voi kehittää hiljaisen tiedon huomioimisella. Kansalaisyhteiskunnan verkkolehdestä aiemmin julkaistut artikkelit. Luettu 06.01.2019  
[https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat\\_kirjoitukset/organisaation\\_toimintaa\\_voi\\_kehittaa\\_hiljaisen\\_tiedon\\_huomioimisella.1533.blog](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat_kirjoitukset/organisaation_toimintaa_voi_kehittaa_hiljaisen_tiedon_huomioimisella.1533.blog)
- Kylmäkosken vankilan toimintasuunnitelma 2018-2021. 2018. Pirkanmaan yhteistoiminta-alue. Kylmäkosken vankila.
- Kylmäkosken vankilan tulossopimus 2019-2022. Toimenpiteet vuodella 2019. Kylmäkosken vankila.
- Kylmäkosken vankilan työryhmän muistio. 2018. Kylmäkosken vankila.
- Laitinen, M. & Pohjola, A. 2010. Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Lehtiniemi S. 2008. Alaistaidot kehittämiskohteena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Lehto-Lundén, T., Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Salovaara, P. & Veistilä, M. 2016. Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus.
- Luomala A. 2008. Ajatuksia muutoksen johtamisesta ja ihmisten johtamisesta muutoksessa. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Luettu 02.01.2019.  
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/muutoskirja.pdf>
- Martela F. Jarenko K. 2014. Sisäinen motivaatio, tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta 3/2014. Helsinki.
- Mattila P. 2007. Johdettu muutos, avaimet organisaation hallittuun uudistumiseen. Helsinki: Talentum.
- Nurmi H. 2018. Alaistaitojen merkitys henkilöstön kehittämiseksi. Tampereen yliopisto. Hallintotiede. Pro gradu –tutkielma.
- Pahkin K., Vesanto P. 2013. Organisaatiomuutos työntekijän näkökulmasta. Työterveyslaitos. Luettu 20.10.2018  
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131753/Organisaatiomuutos%20työntekijän%20näkökulmasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Podsakoff N., Whiting S., Podsakoff P., Blume B. 2009. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. Journal of Applied psychology 94 (1), 122-141.
- Polanyi, M. 2009. The tacit dimension. Chicago: University of Chicago Press.
- Rikosseuraamusesimies, Vankila. 2018. Ammatinetti. KEHA-Keskus.

Luettu 29.12.2018

[http://www.ammattinetti.fi/ammait/detail/612\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammait/detail/612_ammatti)

Rikosseuraamuslaitos. 2018. Arvot ja strategia. Luettu 14.09.2018.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2017. Aluekeskukset. Luettu 15.02.2019.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/aluekeskukset.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2018a. Kylmäkosken vankila. Luettu 15.02.2019.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/kylmakoskenvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2013. Vankilat. Luettu 15.02.2019.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2018b. Virkaehto- ja työehtosopimukset. Luettu 15.02.2019

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/henkilosto/ves-tes-asiakirjat.html>

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006. Haastattelut. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Luettu 30.09.2018.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html)

Työhyvinvointi muutostilanteissa. 2013. Työturvallisuuskeskus. 1/2013.

Luettu 12.02.2019

[https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf)

Vakola, M. 2014. What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal* 35 (3), 15.

Valtioneuvoston asetus vankeudesta 30.04.2015/548.

Vanha-Jaakkola T. Kylmäkosken vankilan apulaisjohtaja. 2019. Haastattelu 28.01.2019  
Haastattelija Sinisalmi M. Tampere.

Vartija, rikosseuraamusala. 2018. Ammattinetti. KEHA-Keskus. Luettu 29.12.2018

[http://www.ammattinetti.fi/ammait/detail/13/7/613\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammait/detail/13/7/613_ammatti)

Weber, P. S. & Weber, J.E. 2001. Changes in employee perceptions during organizational change. *Leadership & Organization Development Journal* 22 (6), 296.

YliKomi P. Kehityspäällikkö. 2018. Haastattelu 04.12.2018. Haastattelija Sinisalmi M. Litteroitu. Tampere.

Ylisassi H., Seppänen L., Uusitalo H., Kalavainen S., Piispanen P. 2016. Aktivoiva lähi-työ. Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaikutuksellista lähiötä kehittämässä. Rikosseuraamuslaitos. Luettu 03.01.2019

[https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/qmR5zNYVd/RISE\\_2\\_2016\\_Aktivoiva\\_lahityo\\_WEB.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/qmR5zNYVd/RISE_2_2016_Aktivoiva_lahityo_WEB.pdf)

## LIITTEET

### Liite 1. Haastattelurunko

Kertoisitko mikä on ammattinimikkeesi ja millainen koulutus sinulla on?

#### ORGANISAATIOKANSALAISUUS

- Tunnetko olevasi osa työyhteisöä?
- Miten suhtaudut Rikosseuraamuslaitokseen työnantajana?
- Onko tässä suhtautumisessa tapahtunut muutoksia jossain vaiheessa uraasi?
- Koetko antavasi työllesi enemmän kuin mitä se antaa sinulle?
- Oletko mielestäsi hyvä työssäsi?
- Kuinka sitoutuneeksi koet itsesi omaan ammattiisi?

#### VASTUUTYÖNTEKIJÄMALLIN VALMISTELU

- Miten ensimmäisen kerran kuulit vastuutyöntekijämallista?
- Mitä silloin ajattelit asiasta?
- Miten Kylmäkosken Vankilassa vastuutyöntekijämallia on valmisteltu?
- Miten Kylmäkosken vankilan muu henkilökunta on suhtautunut vastuutyöntekijämalliin?
- Mikä valmistelussa on mielestäsi onnistunut ja olisiko jotain voitu tehdä toisin?

#### VASTUUTYÖNTEKIJÄ

- Millaisia ominaisuuksia mielestäsi vastuutyöntekijällä pitäisi olla, että hänellä olisi hyvät valmiudet aloittaa työskentely uudessa työnkuvassaan?
- Miten kuvittelet tulevaisuudessa vastuutyöntekijämalli vaikuttavan päivittäiseen työskentelyysi?

#### VASTUUTYÖNTEKIJÄMALLI KÄYTÄNTÖÖN

- Mitä vastuutyöntekijämallin käyttöönotto mielestäsi parhaimmillaan ja huonommillaan tarjoaa?
- Miten itse kehittäisit vastuutyöntekijämallia eteenpäin?

## Liite 2. Sähköpostiviesti virassa oleville osaston vartijoille

Hei!

Rikosseuraamuslaitos aikoo toteuttaa koko suomen vankiloissa muutoksen, joka koskee sekä vankiloiden työntekijöitä, että myös vankeja. Muutosta kutsutaan vastuutyöntekijämalliksi.

Kylmäkosken vastuutyöntekijämallista vastaava työryhmä on valmistellut oman ehdotuksen Kylmäkosken vankilan johtajalle siitä, millä tavalla vastuutyöntekijämalli voitaisiin Kylmäkosken vankilassa ottaa käyttöön. Ehdotelmassa vastuutyöntekijämallin tarkoituksena on jakaa rikosseuraamusesimiehen työtehtäviä osaston uusille nimetyille vartijoille, joita muutoksen jälkeen kutsutaan vastuutyöntekijöiksi. Tulevat vastuutyöntekijät aloittavat työskentelyn vankien kanssa, jolloin yksittäisen vangin rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden toteutumiseen voidaan puuttua aktiivisemmin. Vastuutyöntekijämalli on osa Rikosseuraamuslaitoksen pyrkimystä tehdä vaikuttavampaa lähityötä.

Kylmäkosken vankilan vastuutyöntekijämallin työryhmä on ehdottanut, että osaston numeroilla olevat vanginvartijat ovat etusijalla haettaessa vastuutyöntekijöitä osastoille. Luonnollisesti myös vaatavuustaso nousee, koska työtehtävät muuttuvat. Liitteestä löydät hahmotelman siitä, millaisia työtehtäviä vastuutyöntekijälle on Kylmäkosken vankilan ehdotelman mukaan suunniteltu.

**Nyt kysyisinkin sinulta, oletko alustavasti kiinnostunut hakemaan vastuutyöntekijän tehtävään?**

Olen saanut Rikosseuraamuslaitokselta tutkimusluvan tutkia Kylmäkosken vankilan vastuutyöntekijämallin valmistelua ja sen takia pyytäisinkin, että vastaisitte minulle tähän sähköpostiin. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti.

Kiitos!

Ystävällisin terveisin,

Milla Sinisalmi