

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma/ Sosiaalinen kuntoutus

Liisa Eloranta

YHDYSHENKILÖIDEN KOKEMUKSIA KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN
SEKÄ YHDYSKUNTAPALVELUN SUORITTAJISTA

Työntekijän valintaan liittyvistä kriteereistä, soveltuvuudesta ja motivaatiosta sekä
velvollisuuksista

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

ELORANTA, LIISA

YHDYSHENKILÖIDEN KOKEMUKSIA KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN SEKÄ YHDYSKUNTA-PALVELUN SUORITTAJISTA

Työntekijän valintaan liittyvistä kriteereistä, soveltuvuudesta ja motivaatiosta sekä velvollisuuksista
90 sivua + 2 liitesivua

Opinnäytetyö

Työn ohjaaja

Lehtori Tuomo Paakkonen

Toimeksiantaja

Rikosseuraamuslaitos, Kouvolan yhdyskuntaseuraamustoimisto

Maaliskuu 2012

Avainsanat

yhdyskuntapalvelu, palvelupaikka, yhdyshenkilö, kuntouttava työtoiminta

Rikosseuraamuslaitoksen toimeenpaneman yhdyskuntapalvelurangaistuksen palvelupaikkojen määrä on viime vuosina vähentynyt mm. palvelujen yksityistämisen vuoksi. Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden ohjauksesta osa paikoista saa ohjauspalkkiota, kun taas yhdyskuntapalvelun suorittajista ei saa korvausta.

Tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastauksia siihen, mitä tekijät ovat ratkaisevia työntekijän valintaan liittyvien kriteerien, työhön soveltuvuuden, sääntöjen noudattamisen sekä motivaation osalta yhdyskuntapalvelun suorittajia tai kuntouttavan työtoiminnan työntekijöitä ohjaavien yhdyshenkilöiden mielestä. Tutkimuksessa haasteltiin viittä yhdyshenkilöä. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilta ja analysoitiin teemaluokittelua käyttäen.

Kuntouttavasta työtoiminnasta saatu ohjauspalkkio on ratkaiseva tekijä työntekijän valinnassa. Työntekijän valinnassa korostui yhdyskuntapalveluun tuomitun tekemän rikoksen laatu. Tutkimuksen mukaan työntekijän persoona ja hänen sijoittumisensa työyhteisöön yksilöllisesti suunnitellusti ovat tärkeitä ja ratkaisevia tekijöitä.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Care

ELORANTA, LIISA

CONTACT PERSON'S EXPERIENCES IN REHABILITATIVE WORK AND COMMUNITY SERVICE WORKERS

The Criteria Regarding Suitability, Motivation and Responsibilities as Choosing an Employee.

Bachelor's Thesis

90 pages + 2 page of appendice

Supervisor

Tuomo Paakkonen, Senior Lecturer

Commissioned by

Criminal Sanctions Agency, Community Sanctions office in Kouvola.

March 2012

Keywords

community service, contact person, rehabilitative work, service places

The amount of service places that is required for community service by Criminal Sanctions Agency has decreased in recent years because of privatization. The contact persons for these service places have to make a choice between community service workers and rehabilitative work employees. Those, choosing to guide the rehabilitative work, employees get compensated for some of the service places they offer.

Five contact persons working with both community service workers and rehabilitative work employees were chosen to be part of this study. The information for the study was collected by using theme interviews and was analysed by using thematic classification.

The purpose of the study was to find out what the contact persons working with community service workers and/or rehabilitative work employees consider the most significant factors in choosing employees. The criteria used, suitability for the work, following the rules and motivation were all considered.

When there is a compensation offered for guiding a rehabilitative work employee, the compensation is the decisive factor. When it comes to hiring community service workers, the nature of their crime was an important factor. The study shows that personality and ability to grow to be part of the work community in individual and planned manner are important and decisive factors.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	8
2	YHDYSKUNTAPALVELUN LÄHTÖKOHDAT	9
	2.1 Rikollisuus taustatekijänä	10
	2.2 Rangaistus	13
3	YHDYSKUNTAPALVELU	15
	3.1 Yhdyskuntapalvelun tuottaja	15
	3.1.1 Rikosseuraamuslaitos numeroina	16
	3.1.2 Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia	16
	3.2 Yhdyskuntapalvelun sisältö	18
	3.3 Yhdyskuntapalveluun liittyvät velvollisuudet	18
	3.4 Palvelupaikat	19
	3.5 Yhdyskuntapalvelun täytäntöönpanon haasteita	22
4	KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN ASIAKKAAN LÄHTÖKOHDAT	24
	4.1 Krooninen työttömyys	24
	4.2 Työttömyyteen liittyvä elämänhallinta ja syrjäytyminen	25
5	KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA	28
	5.1 Aktivointisuunnitelma	28
	5.2 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen	29
	5.3 Kuntouttavan työtoiminnan työpaikat	30
	5.4 Kuntouttavan työtoiminnan säännöt	31
	5.5 Kuntouttavan työtoiminnan korvaukset	32
	5.6 Kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisen käytännön arkea	33
6	KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN JA YHDYSKUNTAPALVELUN YHTENEVÄISYYKSIÄ JA EROJA	36
7	AIEMMAT TUTKIMUKSET	39

8	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	41
8.1	Tutkimuskysymykset	43
8.2	Tutkimuksen kohderyhmä	43
8.3	Aineiston keruu	44
8.4	Teemahaastattelu	45
8.5	Haastattelun toteutus	46
8.6	Aineiston analysointi	48
8.7	Tutkimuksen luotettavuus	49
8.8	Työ tekijäänsä opettaa	51
9	TUTKIMUSTULOKSET	52
9.1	Työntekijän valintaan liittyvät kriteerit	53
9.1.1	Rikoksen merkitys	54
9.1.2	Työntekijän uskonnon, poliittisen kannan tai etnisen taustan merkitys	55
9.1.3	Työntekijän tunnettavuuden merkitys	56
9.1.4	Sopivat työtehtävät sekä työssäolojakson pituuden merkitys	57
9.1.5	Taloudellinen merkitys	58
9.2	Työntekijän soveltuvuus	59
9.2.1	Työntekijän fyysinen kunnon ja päihteidenkäytön sekä terveydentilan merkitys	59
9.2.2	Työntekijän asenne	61
9.2.3	Hyötynäkökulma	62
9.2.4	Elämönhallintataitojen merkitys sekä muuta huomioitavaa	63
9.3	Säännöt ja velvollisuudet	64
9.3.1	Työntekijän käsitys itseään koskevista säännöistä.	65
9.3.2	Valvonta ja puuttuminen rikkomuksiin	66
9.3.3	Yhteistyö ja yhteydenotto lähettävään tahoon	68
9.4	Motivaatio	69
9.4.1	Valikoidun työtehtävän ja ohjaamisen merkitys	69
9.4.2	Työntekijän saaman hyödyn merkitys	70
9.4.3	Palautteen saamisen merkitys	72
9.5	Työyhteisön merkitys	73

9.5.1 Työyhteisön suhtautuminen	73
9.5.2 Ennakkoluuloja ja leimaavuutta	75
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	76
11 POHDINTA	79
LÄHTEET	79
LIITTEET	

Liite 1. Päätös tutkimusluvasta

Liite 2. Tietoa haastateltavalle sekä haastattelusopimus

1 JOHDANTO

Aiheeni koskettaa Rikosseuraamuslaitoksen toimeenpaneman yhdyskuntapalvelurangaistuksen tarvitsemia palvelupaikkoja Suomessa. Käytettävissä olevien palvelupaikkojen määrä on viime vuosina vähentynyt palvelujen yksityistämisen ja kilpailutusten vuoksi. Kuntien mahdollisuus tarjota palvelupaikkoja on vähentynyt erityisesti myös siitä syystä, että kunnilla on myös muita työllistämismahdollisuuksia. Nämä vähäiset paikat ovat joutuneet kovan kilpailun kohteeksi.

Palvelupaikkojen katoamisesta uutisoi myös Yleisradio 30.3.2011 uutisissaan. Yleisradion uutisoinnissa oli haastateltu Rikosseuraamuslaitoksen erikoissuunnittelija Raino Lavikkalaa, joka kertoi olevansa huolestunut tilanteesta. Lavikkalan mukaan palvelupaikkojen vähetessä on samaan aikaan kuitenkin oikeusministeriön pitkän tähtäimen suunnitelmissa ehdottomien vankeusrangaistuksen väheneminen ja yhdyskuntaseuraamusten lisääminen. Marraskuun alusta 2011 tuli voimaan laki valvontarangaistuksesta, johon liittyy toimintavelvoite. Käytännössä myös valvontarangaistukseen tuleville täytyy pystyä osoittamaan rangaistuksen suorittamispaikka. (Yleisradion uutiset 2011.)

Palvelupaikkoina toimivat paikat joutuvat tekemään valintaa siitä, ottavatko he vastaan yhdyskuntapalvelun suorittajia vai kuntouttavan työtoiminnan kautta tulevia työntekijöitä. Tarjolla on työvoimaa mutta myös velvoitteita. Yhdyskuntapalvelun suorittajista ei saa korvausta eikä heille makseta palkkaa, kuitenkin palvelupaikkana toimivilta odotetaan sitoutumista toimintaan ja yhteistyötä Rikosseuraamuslaitoksen kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti. Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden ohjauksesta osa paikoista saa ohjauspalkkiota.

Palvelupaikkoina toimiviin työyhteisöihin olisi tulijoita, mutta harvojen fyysiset tilat tai toiminta järkevästi mahdollistaa kaikkien tulijoiden sijoittamista taloon niin, että kaikille riittäisi mielekästä työtehtävää. Työllistettävät tai yhdyskuntapalvelun suorittajat eivät voi eivätkä saa kuitenkaan korvata tavallisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden työpanosta.

Millä perusteilla palvelupaikkojen ihmiset tekevät valinnan siitä, ottavatko he vastaan yhdyskuntapalvelun suorittajan vai työhön kuntoutujan? Mitkä asiat vaikuttavat tämän valinnan tekemiseen? Onko kuntouttavassa työtoiminnassa maksettava ohjaus-

palkkio ratkaiseva? Jos valintaperuste ei ole saatu korvaus ohjauksesta tai ylimääräinen työtuntimäärä viikossa, mikä se on? Minkä arvon tälle valinnalle antaa jo saatu kokemus yhteistyöstä Rikosseuraamuslaitoksen tai kunnan työvoiman palvelukeskuksen kanssa? Tutkimukseni tarkoitus on selvittää niitä näkemyksiä ja käsityksiä, joiden perusteella ihmiset tekevät edellisessä kohdassa mainittuja päätöksiään ja valintoja siitä, ottavatko he vastaan työssä kuntoutujan tai yhdyskuntapalvelun suorittajan.

Ajatukseni on, että työssä saatu tutkimustieto palvelupaikkojen näkemyksistä on arvokasta. Tutkimukseni aineisto kerättiin teemahaastatteluin. Teemahaastattelulla saatua tietoa ei voida yleistää. Haastatteluvastaukset perustuvat yksilön omiin kokemuksiin. Voin hyödyntää tätä saatua tietoa ja oppia, millä tavalla jatkossa voin lähestyä palvelupaikkoja. Halusin tietää, millaisia asioita ja seikkoja yhdyskuntapalvelun toimeenpanossa voin korostaa uusia palvelupaikkoja rekrytoidessani ja mitkä seikat korostuvat Rikosseuraamuslaitoksen ”kilpailu-valteiksi”. Pysin saamaan vastauksia siihen, mitkä tekijät ovat ratkaisevia työntekijän valintaan liittyvien kriteerien, työhön soveltuvuuden ja sääntöjen noudattamisen sekä motivaation osalta yhdyskuntapalvelun suorittajia sekä kuntouttavan työtoiminnan työntekijöitä ohjaavien työntekijöiden mielestä.

Näkökantani tutkimukseen on se, että itse toimin Rikosseuraamusvirastossa työntekijänä ja näen kuntouttavan työtoiminnan aseman tavallaan kilpailijana palvelupaikkojen riittävyden suhteen. Vuosien saatossa on käyty keskustelua siitä, riittävätkö palvelupaikat loputtomiin vai onko yhteiskunnan tehtävä rahan siirtoa paikasta toiseen ja maksettava palvelupaikoille tästä vaivasta.

Tarkastelen työssäni sekä kuntouttavaa työtoimintaa että yhdyskuntapalvelua. Käytän tekstissä yhdyskuntapalvelun palvelupaikasta ja kuntouttavan työtoiminnan sijoituspaikasta jatkossa yhteistä nimitystä työpaikka. Henkilöstä, joka toimii palvelupaikan yhdyshenkilönä yhdyskuntapalvelussa ja yhteyshenkilönä kuntouttavassa työtoiminnassa, käytän jatkossa nimitystä yhdyshenkilö.

2 YHDYSKUNTAPALVELUN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa tarkastelen yhdyskuntapalvelun perusteluita, rikoksen ja rangaistuksen elementtejä. Pysin esittelemään joitakin yhdyskuntapalvelulain säätämisen perusteita ja taustoja.

Linderborgin (2003, 34) mukaan yhdyskuntapalvelutoimikunnan (1989) ja suunnitteluryhmän (1990) laatimissa mietinnöissä rangaistuksen yhdeksi keskeisimmistä tavoitteista asetettiin rangaistukseen tuomitun sosiaalisen toimintakyvyn lisäämisen. Sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitettiin kykyä selviytyä arkipäivän tavallisista toiminnoista kuten asumisesta, työn tekemisestä, yhteiskunnallisesta osallistumisesta ja ihmissuhteista. Mietinnöissä sosiaalinen toimintakyky oli rinnastettu elämänhallintaan, joka todettiin monilta tuomituilta puuttuvan etenkin päihteidenkäytön hallitessa heidän elämäänsä. Yhdyskuntapalvelulla katsottiin kyettävän vaikuttamaan tuomitun kykyyn selviytyä arkipäivän tehtävistä myönteisesti. Yhdyskuntapalvelussa tuomittu joutuu organisoimaan ja kontrolloimaan ajankäyttöään eri tavoin kuin aiemmin.

Rautiainen (2008, 10) esittelee normaalisuusperiaatteen, jolla tavoitellaan kansalaisten yhdenvertaista kohtelua oikeuksien ja velvollisuuksien, sosiaaliturvan, asumien ja muiden etuuksien ja näitä ohjaavien hallintokäytänteiden toteutumista. Rautiaisen mukaan normaalisuusperiaatteen näkökulmasta yhdyskuntaseuraamuksia suorittavien oikeusasema on lähempänä muiden kansalaisten asemaa kuin vankien. Kun esimerkiksi yhdyskuntapalveluun tuomittu henkilö tarvitsee ja käyttää yhteiskunnan sosiaalihuollon tai terveydenhuollon tai muita julkisia palveluja, ne tulee hänelle järjestää. Yhdyskuntapalvelussa korostuu eritoten tuomitun mahdollisuus selviytyä yhteiskunnassa sekä hänen oma vastuunsa. (Rautiainen 2003,8.)

Rautiaisen (2008,10) ja Rikosseuraamuslaitoksen käsikirjan (1/2006, 9) mukaan yhdyskuntaseuraamukset on ymmärrettävä oikeusistuimien määrääminä sanktioina ja toimenpiteinä, jotka mahdollistavat tuomitun pysymisen yhteisössä yhteisön jäsenenä, rajoittamalla hänen vapauttaan erilaisten ehtojen ja pakotteiden muodossa. Yhteisön tulisi myös jossakin muodossa sitoutua rangaistuksen suorittamisen mahdollisuuteen niin, että tuomitulla olisi tilaisuus kehittää siteitä yhteisöönsä ja laajentaa mahdollisuutta saada kontakteja ja tukea.

2.1 Rikollisuus taustatekijänä

Rikos on laissa rangaistavaksi säädetty teko ja rikollinen on henkilö, joka syyllistyy oikeusnormien mukaan rangaistavaan tekoon. Rikoksen legaalinen (laillinen, lainmukainen) määrittely on ongelmallista. Esimerkiksi Haapasalo (2008, 18) esittelee rikoksen legaalisen määrittelyn sosiologisista määritelmistä, jotka ovat riippumattomia lain sisällöstä. Sosiologisesti rikos voisi olla teko, joka historiallisesti ajasta ja paikasta

riippumatta olisi normien vastainen ja paheksuttava. Rikollisuus käsitteenä on myös erittäin vaikea määriteltäväksi sen monimuotoisuuden ja monimerkityksellisyyden takia

Rikollisuutta on pyritty selittämään eri aikakausina hyvin erilaisilla selitysmalleilla. Aikaisemmin rikollisuutta on selitetty muun muassa biologialla, ihmisten anatomialla ja fyysisillä piirteillä. Biologisten selitysten lisäksi myös psykologiset teoriat ovat etsineet selitystä rikolliselle käyttäytymiselle yksilöstä, ei yhteiskunnasta. (Sallinen 2008, 6.)

Erään teorian mukaan rikollisuus voi johtua sellaisesta epätasapainosta, joka vallitsee rikollisen toiminnan ja sitä sääntelevän fyysisen tai sosiaalisen kontrollin välillä. Rikoksen tekeminen on harkittua, joka on seurausta teon hyötyjen ja haittojen arvioinnista. Hirsch määrittelee neljä eri elementtiä, jotka yhdistävät ihmiset yhteiskuntaan ja yleiseen lainkuuliaisuuteen. Näitä ovat kiinnittyminen, sitoutuneisuus, osallisuus ja usko. Näiden siteiden ollessa heikot suhteessa yhteiskuntaan, voi seurauksena olla rikollista käyttäytymistä, toisin sanoen seurausta riittämättömästä sosialisatiosta. (Giddens 2001, 213 – 215.)

Eri ihmisillä voi olla heidän yhteiskunnallisten rooliensa myötä erilainen suhde rikollisuuteen. Rikoksen uhria kiinnostaa se, miten hänelle aiheutunut haitta saataisiin korvattua, poliisi näkee rikollisuuden usein määrällisenä ja rikosseuraamusalan työntekijälle rikollisuus voi näyttäytyä päihdeongelmaisten, yksinäisten ja syrjäytyneiden ihmisten epätoivoisena toimintana. Tavalliselle yleisölle rikollisuus voi välittyä sensaatiomaisten ja julkisuudessa esillä olevien rikosten kautta. (Laine 2007, 71.)

Rikollisuutta voidaan pitää lähtökohdiltaan myös yhteiskunnallisena ilmiönä. Kaikissa yhteiskunnissa esiintyy toimintaa, joka on lainsäädännöllisesti tai muuten sanktioitu. (Laine 2007, 71.) Rikollisuutta on tutkittu myös funktionaalisesta näkökulmasta. Yhteiskunta tarvitsee poikkeavaa käyttäytymistä ja sitä kautta rikollisuus voidaan nähdä yhteiskunnassa myös normaalina ja välttämättömänä. Funktionaalisen näkökulman mukaan ilmiön seuraukset ovat tärkeitä edellytyksiä ilmiön olemassaololle. Rikollisuutta voidaan selittää siten, että sillä käsitetään olevan yhteiskunnan toiminnan kannalta tärkeitä ja tarpeellisia funktioita kuten erityisten normien vahvistaminen, yhteiskunnan jäseniä yhdistävä vaikutus ja yleisen aggressiivisuuden kanavoiminen. Erilaisia rikollisia alakulttuurin muotoja kuten jengejä voi syntyä siitä syystä, että ihmiset

ovat tyytymättömiä paikkaansa ja asemaansa, he voivat hyljeksiä valtaväestön määrittämiä arvoja ja normeja ja korvaavat ne omillaan. Rikollisuutta on kuitenkin myös ns. hyväosaisten keskuudessa. (Sallinen 2008, 7.)

Sallinen (2008,7) ja Haapasalo (2008, 26) esittelevät useita eri rikollisuutta selittäviä teorioita, Haapasalo jakaa määritelmät kahteen pääluokkaan. Ensimmäinen luokka on konsensusteoriat, jonka kuvauksena rikosoikeus heijastaa yhteisiä normeja ja yhteistä käsitystä hyväksytystä ja paheksuttavasta käyttäytymisestä. Konsensusteorioihin kuuluvat anomiateoria, muut paineteoriat, differentiaalisen assosiaation ja sosiaalisen disorganisaation teoria sekä kontrolliteoria.

Toinen pääluokka on konfliktiteoriat, joiden kuvaus on, että rikosten selitystä etsitään yhteiskunnan kilpailevien eturyhmien taistelusta, jossa valtaapitävä ryhmä ratkaisee, mitä pidetään rikoksena. Tähän luokkaan kuuluvat radikaali, uusi kriminologia ja ei-marxistinen konfliktiteoria ja alakulttuuriteoria.

Rikosta ja rikollisuutta voi selittää niin biologisesta, psykologisesta kuin sosiaalisestakin tieteenalasta käsin. Rikosseuraamuslaitoksen asiakkaat ovat rikoksesta tuomittuja. Asiakkuus syntyy juuri siitä, että heidän on katsottu syyllistyneen rikokseen ja heidän katsotaan ansainneen rangaistuksen. Rikosseuraamuslaitoksen yhtenä tavoitteena on lisätä asiakkaidensa valmiuksia yhteiskuntaan kiinnittymiseen. Tämä tarkoittanee rikollisuuden vähentämistä, uusimisriskin vähentämistä ja syrjäytymiskierteen katkaisemista.

Sosiaalityön keinoin toteutettava ”omatoimistaminen” on eräs sosiaalityön metodinen johtolanka. Asiakkaasta itsestään pyritään löytämään hänen resurssejaan, jotka lisäävät hänen kykyään toimia omatoimisesti oman hyvinvointinsa edistämiseksi. Asiakkaan roolia toimijana, subjektina korostetaan. Nykyään nähdään merkityksellisenä yksilölliset ratkaisut, psykososiaalinen työ ja verkostojen rakentaminen asiakkaan tueksi. (Sallinen 2008, 13.) Yhdyskuntapalvelussa voidaan nähdä asiakkaan oman vastuun ja motivaation korostuminen rikoksesta tuomitun rangaistuksen suorittamiseksi. Rangaistuksessa keskeisintä on se, että tuomitulle annetaan mahdollisuus selviytyä yhteiskunnassa ilman ehdottoman vankeusrangaistuksen ja vankilassaolon haittavaikutuksia.

2.2 Rangaistus

Yhteiskunnassamme tarvitaan seuraamusjärjestelmää turvallisuuden ja siedettävien elinolojen turvaamiseksi. Rikosoikeudelliset seuraamukset, rangaistukset nähdään keinoina vähentää rikollisuutta ja vahvistaa kansan lainkuuliaisuutta. Rangaistus nähdään välineenä, jolla vaikutetaan ihmisten arvoihin ja asenteisiin. (Lappi-Seppälä 2000, 18,27.)

Rangaistusten ankaruus on suhteessa yhteiskunnan kehitystasoon. Sosiaalisen hyvinvoinnin parannuttua on haluttu parantaa myös rikollisten kohtelua. Rangaistuksissa pyritään vaikuttamaan rikoksentekijään niin, että riski uusintarikollisuuteen pienenee. (Neiramo 2002, 39, Kallio 2006, 7.)

Yhdyskuntapalvelun tuomista suomalaisen seuraamusjärjestelmään alettiin suunnitella 1980-luvulla. Tämä liittyi uudistukseen, jossa pyrittiin etsimään keinoja vankilan käytön vähentämiseksi. Vankilan yksilölle aiheuttamien haittojen sekä yhteiskunnalle aiheuttamien kustannusten vuoksi pyrittiin selvittämään vaihtoehtoisia seuraamuksia.

Vankeuden tarkoituksena on yhteiskunnasta eristäminen ja tämä taas vaikuttaa sosiaalisen suhteiden ja toimintamahdollisuuksien katkeamiseen normaalista yhteiskunnasta. Ihminen joutuu vankeudessa sopeutumaan laitospelämään, johon liittyy rikolliseen alakulttuuriin kiinnittymistä ja laitostumista sekä vankeuteen liittyvää sosiaalista leimautumista. Vankeus heikentää yksilön mahdollisuuksia selviytyä yhteiskunnassa. (Yhdyskuntapalvelusuunnitteluryhmä 1990, 1; Kallio 2006,8.)

Yhdyskuntapalvelun tavoitteena onkin vankilaan liittyvien haittojen ehkäiseminen ja välttäminen. Yhdyskuntapalvelun toivotaan vankilaa paremmin helpottavan yksilön kiinnittymistä yhteiskuntaan ja ehkäisevän sitoutumista rikolliseen alakulttuuriin. (Lappi-Seppälä 2000, 194.)

Grönfors (1986, 16 – 18) on jaotellut yhdyskuntapalvelun vaikutuksia ja siihen sisältyviä elementtejä. Grönforsin mukaan yhdyskuntapalvelun voi nähdä rankaisuna, kuntoutuksena ja korvauksena. Yhdyskuntapalvelun rankaisevuus liittyy tuomitun vapaaajan vähentämiseen. Rankaisun kokemus liittyy työtehtävien sisältöön palvelupaikoilla. Kuntouttavina tekijöinä Grönfors esittelee yksilöllisesti sovelletut tehtävät, kontaktit ”normaaliin” yhteiskuntaan, yksilöllisen itsetunnon ja vastuun kohottamiseen ja ri-

kosten kytkeminen seurauksen vaikka vain välilliseen korjaamiseen. Kuntoutumisen elementiksi on nähtävissä myös myöhemmän lainmukaisen käyttäytymisen, jolloin uusintarikollisuuden ehkäisemisen tavoitteessa on onnistuttu. Toisaalta kuntoutumisen merkinä on nähtävä myös yhdyskuntapalvelun suorittajan kokonaistilanne tai joidenkin elämän osa-alueiden paraneminen yhdyskuntapalvelun suorittamisen seurauksena.

Yhdyskuntapalveluun liittyy Grönforsin (1986, 16 – 18) mukaan myös ajatus korvauksesta. Korvaus voidaan nähdä todellisena tai symbolisena. Korvaus yhdyskuntapalvelussa on lähinnä symbolista, koska korvaus tapahtuu koko yhteiskunnalle, ei vahingon kärsineen uhrin hyväksi. (Grönfors 1986, 16 – 18.)

Yhdyskuntapalvelun suorittamisessa on mahdollisuus muutosmotivaatioprosessiin. Rautiaisen (2008, 78, 80) mukaan yhdyskuntaseuraamukseen liittyvän täytäntöönpanoprosessin tulee olla tavoitteellista, joutuisaa ja taloudellista. Sekä seuraamusjärjestelmän että tuomittujen kannalta on tärkeää, että rangaistuksen täytäntöönpanon, käyttäytymiseen vaikuttamisen että kuntoutuksen elementit on määritelty. Rautiainen määrittelee muutostyöskentelyn (2008, 81–82) olevan rikollisen käyttäytymisen yhteydessä prosessi. Muutostyöskentely on asenteiden, ajattelun, toiminnan ja käyttäytymisen muuttamiseen suuntaavan toimintatapa, jossa ajattelu, puhe ja huomio kohdistetaan halutun muutoksen aikaansaamiseksi. Muutostyöskentely aloitetaan tilanteen arvioinnilla ja toimenpiteet jatkossa kohdistetaan niihin tekoihin ja toimenpiteisiin, jotka edistävät muutosta asiakkaan käyttäytymisessä, toiminnoissa sekä elämäntilanteessa ja elämäntilanteessa. Oikeaan osunut muutostyöskentely voi edistää elämäntilanteeseen liittyvien ongelmien ehkäisemistä sekä kaikenlaisen hyvinvoinnin ja työ- ja toimintakyvyn paranemista.

Ei voi myöskään väheksyä yhdyskuntapalvelun käyttöä yhteiskunnassa taloudellisin perustein. Vuonna 2010 toimintamenot vankilassa per vanki olivat 56 979 euroa kun taas toimintamenot per yhdyskuntaseuraamusta suorittava olivat 4659 euroa. (Rikosseuraamuslaitos 2010.)

Rangaistuksen täytäntöönpanon vaikuttavuustavoitteena on lisätä rangaistusta suoritavan edellytyksiä rikoksettomaan elämäntapaan. Yhdyskuntapalvelun vaikuttavuudesta voi tehdä tulkintoja myös uusintarikollisuutta koskevista tutkimustuloksista. Kouvolan Sanomat –lehti (20.3.2012) uutisoi, että alle kolmannes yhdyskuntapalvelun loppuun suorittaneista syyllistyi uuteen rikokseen vuoden seuranta-aikana. Vastaava

luku vankilasta vapautuneiden osalta on alle puolet. Uusimisella tarkoitetaan sitä, että vankilasta vapautumisen tai yhdyskuntapalvelun päättymisen jälkeen on tehty rikos, josta on seurannut uusi tuomio ja seuraamus seurantajakson aikana.

3 YHDYSKUNTAPALVELU

Yhdyskuntapalvelu on rikoslakiin sisältyvä yleinen rangaistus. Se aikoi vuonna 1991 kokeiluna neljällä alueella. Vuonna 1994 kokeilu laajeni koko maan kattavaksi. Pysyvä laki yhdyskuntapalvelusta tuli voimaan vuoden 1997 alusta. Lakiin on tullut muutoksia jotka ovat syntyneet kokemusten ja kehittämisideoiden pohjalta vuosina 2003 ja 2011. (Rikosseuraamuslaitos 2011a.)

Yhdyskuntaseuraamukset pannaan täytäntöön tuomitun normaalissa elämänpiirissä. Tuomitun vapautta rajoittavat hänelle asetetut seuraamuksen ehdot ja velvoitteet. Suomessa laajimmin käytetty yhdyskuntaseuraamus on yhdyskuntapalvelu.

3.1 Yhdyskuntapalvelun tuottaja

Yhdyskuntapalvelun tuottaja on Rikosseuraamuslaitos, joka aloitti toimintansa 1.1.2010 Oikeusministeriön hallinnonalalla. Rikosseuraamuslaitoksen myötä vapausrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta vastaa valtakunnassa yksi viranomaistaho. Aiemmin alalla itsellisinä virastoinaan toimineiden Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen hallinnolliset organisaatiot lakkautettiin ja niiden henkilöstö siirtyi uuteen organisaatioon. Organisaatiouudistuksen myötä seuraamusten, tutkintavankeuden, vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoprosessit virtaviivaistuivat. (Rikosseuraamuslaitos 2011b.)

Rikosseuraamuslaitoksen toimijoilla on yhteinen perustehtävä, rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpano. Tässä tehtävässä rikosseuraamustyöntekijät ja laitoksen muut virkamiehet huolehtivat rangaistusten lainmukaisesta ja turvallisesta täytäntöönpanosta. (Rikosseuraamuslaitos 2011b.)

Rikosseuraamuslaitoksen toimialaan kuuluvat rikosoikeudelliset seuraamukset voidaan yksinkertaistaen jakaa vankeusrangaistuksiin ja vapaudessa suoritettaviin yhdyskuntaseuraamuksiin (Rikosseuraamuslaitos 2011c).

Oikeusministeriön hallinnonalaan kuuluva Rikosseuraamuslaitos huolehtii seuraavien yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta:

- ehdollisen vankeuden valvonta, joka on oheisseuraamus alle 21-vuotiaana rikoksen tehneille
- nuorisorangaistus, alle 18-vuotiaana rikoksen tehneille
- ehdonlaiseen vapauteen päästettyjen valvonta
- yhdyskuntapalvelu, voidaan tuomita myös ehdollisen rangaistuksen ohella
- valvontarangaistus (Rikosseuraamuslaitos 2011c).

3.1.1 Rikosseuraamuslaitos numeroina

Rikosseuraamusasiakkaita oli vuoden 2012 alussa kaikkiaan 7168. Heistä vankeja on 3214 eli 45 %. Ulkomaalaisten vankien määrä on ollut nousussa ja on tällä hetkellä noin 440. Noin joka kymmenes vanki on nainen. Yhdyskuntaseuraamuksia suorittavia on 3954 eli 55 prosenttia. Yhdyskuntaseuraamuksissa yhdyskuntapalvelua suorittavia oli 1441, ehdollisesti rangaistuja nuoria 1378, ehdonlaisesti vapautuneita valvonnassa 1121 ja nuorisorangaistusta suoritti 14. (Rikosseuraamuslaitos 2012a.)

Rangaistusten täytäntöönpanon kulut vuodessa ovat n. 240 milj. euroa. Henkilökunnan määrä on keskimäärin 3000. Vankipäivän hinta suljetussa laitoksessa on noin 200 euroa. Avolaitoksessa vankipäivän hinta on edullisempi, noin 160 euroa ja yhdyskuntapalvelun hinta päivässä on noin 14 euroa. Vuonna 2011 toteutuneet toimintamenot nettoina olivat 59 062 euroa per vanki ja toimintamenot nettoina per yhdyskuntaseuraamusasiakas olivat 4506 euroa. (Rikosseuraamuslaitos 2012b.)

3.1.2 Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia

Kuvassa 1 on esitelty Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia. Rikosseuraamuslaitoksen strategia vahvistettiin vuoden 2011 alussa. Rikosseuraamuslaitos sitoutuu toiminnassaan suomalaisessa yhteiskunnassakin tärkeinä pidettyihin arvoihin: ihmisarvon kunnioittamiseen ja oikeudenmukaisuuteen. Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöiden työtä ohjaa käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa.

Strategia on kiteytetty kolmeen keskeiseen avaintavoitteeseen, jotka ovat

- ”Polku rikoksettomaan elämään aktiivisella verkostotyöllä”
- ”Turvallisesti kohti avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa”
- ”Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö”

(Rikosseuraamuslaitos 2012d).



Kuva 1. Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia (Rikosseuraamuslaitos 2011d)

Arvoihin sitoutuminen merkitsee tuomittujen perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien turvaamista sekä inhimillistä kohtelua asiallisesti ja keskenään tasavertaisesti. Kaiken toiminnan tulee olla lainmukaista sekä noudattaa kohtuutta ja oikeutta. Rangaistusten täytäntöönpano tulee toteuttaa siten, että se tukee tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä hänen pyrkimystään rikoksettomaan elämään.

Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on huolehtia osaltaan yhteiskunnan turvallisuudesta pitämällä yllä laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää sekä myötävaikuttaa uusintarikollisuuden vähentämiseen ja rikollisuutta ylläpitävän syrjäytymiskehityksen katkaisemiseen. (Rikosseuraamuslaitos 2011d.)

3.2 Yhdyskuntapalvelun sisältö

Yhdyskuntapalveluun voidaan vankeuden sijasta tietyin edellytyksin tuomita enintään 8 kuukauden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta. Yhdyskuntapalvelua voidaan tuomita vähintään 20 ja enintään 200 tuntia. Yhdyskuntapalvelua voidaan määrätä myös yli vuoden pituisen ehdollisen vankeusrangaistuksen lisärangaistuksena. Tällöin sen pituus on enintään 90 tuntia. Yhdyskuntapalvelu on valvonnan alaisena tehtävää palkatonta työtä. (Rikosseuraamuslaitos 2011a.)

Rikosseuraamuslaitos arvioi henkilön soveltuvuuden yhdyskuntapalveluun ennen tuomion antamista sekä hankkii palvelupaikan ja valvoo palvelun suorittamista (Rikosseuraamuslaitos 2011a). Yhdyskuntapalvelua voidaan tuomita jos rikoksesta tuomitaan enintään 8 kuukauden vankeusrangaistus. Lisäksi syytetyn tulee suostua yhdyskuntapalveluun ja hänen oletetaan siitä suoriutuvan. Aiemmat yhdyskuntapalvelurangaistukset tai ehdottomat vankeusrangaistukset saattavat vaikuttaa siihen ettei yhdyskuntapalveluun tuomita. (Rikosseuraamuslaitos 2011a.)

3.3 Yhdyskuntapalveluun liittyvät velvollisuudet

Lain yhdyskuntapalvelusta mukaan, tuomitulla on erilaisia velvollisuuksia, joita hänen tulee noudattaa yhdyskuntapalvelua suorittaessaan. Hänen tulee noudattaa vahvistettua toimeenpanosuunnitelmaa ja palvelun aikataulua sekä suorittaa hänelle annetut tehtävät. Toimeenpanosuunnitelmassa tuomittua velvoitetaan käyttäytymään asiallisesti palvelupaikan henkilökuntaa, asiakkaita ja muita henkilöitä kohtaan. (Laki yhdyskuntapalvelusta 1055/1996 ja 641/2010.)

Tuomitun tulee ilmoittaa mahdollisesta esteestä saapua palveluun sekä esteen syystä ja vaadittaessa toimittaa todistus tai selvitys esteestä. Joissakin tapauksissa tuomittua voidaan vaatia toimittamaan lääkärinlausunto kyvystä suorittaa yhdyskuntapalvelua, jos on perusteltu syy epäillä terveydentilaa riittämättömäksi. (Laki yhdyskuntapalvelusta 1055/1996 ja 641/2010.)

Tuomitun päihteidenkäyttöä on rajattu niin, että hänen tulee pidättäytyä käyttämästä huumausaineita yhdyskuntapalvelun täytäntöönpanon alettua ja hänen tulee myös pidättäytyä olemasta palvelupaikalla tai muussa täytäntöönpanon vaatimassa tilaisuudessa alkoholin tai muun päihdyttävän aineen vaikutuksen alaisena. Mikäli tuomitun epäillään olevan päihtynyt, tulee hänen suorittaa puhalluskoe tai antaa virtsa- tai sylkinäyte. (Laki yhdyskuntapalvelusta 1055/1996 ja 641/2010.)

Rikosseuraamuslaitoksen velvollisuuksiin lain yhdyskuntapalvelusta mukaan kuuluu päihteettömyyden valvonta. Rikosseuraamuslaitoksen on kirjattava havainto sekä mahdollisesti tehtävä tuomitulle testaukset päihteiden käytöstä. (Laki yhdyskuntapalvelusta 1055/1996 ja 641/2010.)

Mikäli yhdyskuntapalvelun suorittaja ei noudata hänelle määrättyjä velvollisuuksia, hänelle voidaan antaa suullinen tai kirjallinen huomautus. Mikäli rikkomus on törkeä, yhdyskuntapalvelu keskeytetään ja asiasta ilmoitetaan syyttäjälle. Tuomioistuin voi muuntaa yhdyskuntapalvelun takaisin vankeudeksi. Rikosseuraamuslaitoksen on vähennettävä täytäntöönpantavasta vankeusrangaistuksesta yhdyskuntapalveluna aikaisemmin suoritettu osa sekä määrä, joka vastaa siitä vankeutena suoritettua osaa. (Laki yhdyskuntapalvelusta 1055/1996.)

3.4 Palvelupaikat

Toimeenpanon yksi keskeisin tekijä on paikka, johon tuomittu sijoitetaan suorittamaan yhdyskuntapalveluaan valvonnan alaisena tehtävänä, säännöllisenä ja palkattomana työnä. Yhdyskuntapalvelu tapahtuu tavallisessa työyhteisössä, niin kutsutussa palvelupaikassa. Näiden paikkojen tulee olla julkisyhteisö tai julkisoikeudellinen yhdistys tai muu voittoa tavoittelematon yhteisö. Palvelupaikkana voi toimia lisäksi sellainen yhteisö tai säätiö, joka julkisen valvonnan alaisena tuottaa palveluja julkisyhteisölle, vaikka yhteisö tavoittelisi voittoa. Palvelupaikan järjestäjänä voi olla myös sosiaalisista yrityksistä annetussa laissa (1351/2003) tarkoitettu elinkeinonharjoittaja. Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimisto hyväksyy palvelupaikan järjestäjän. (Asetus yhdyskuntapalvelusta 4/2011, 8 §.)

Palvelupaikoiksi ryhtyneet ovat tehneet Rikosseuraamuslaitoksen kanssa sopimuksen, jossa määritellään osapuolten velvollisuudet ja oikeudet. Palvelupaikalle nimetään yhdyshenkilö, joka toimii yhteydenpitäjänä Rikosseuraamuslaitokseen päin. Palvelupai-

kalle ei makseta korvausta, se saa hyödykseen palvelun suorittajan työpanoksen. (Rikosseuraamuslaitos 2011e.)

Palvelutehtävät ovat yleensä luonteeltaan avustavia ja ne vaihtelevat palvelupaikan toimialan mukaan. Useimmat palvelupaikat tarjoavat kunnallisissa laitoksissa, yhdistyksissä ja säätiöissä kiinteistönhoitoon tai keittiötoimintaan liittyviä töitä. Seurakunnissa palvelutehtävät liittyvät usein hautausmaiden toimintaan. Kunnille palveluja tuottavien ja julkisesti valvottujen yksityisten yhteisöjen, kuten erilaisten hoitolaitosten osuus on viime vuosina kasvanut. Valtion laitosten osuus on sen sijaan pysynyt vähäisenä, osittain siksi, että niiden määrä kunnissa on vähentynyt. (Rikosseuraamuslaitos 2008, 26.)

Työskentely tapahtuu aikataulun mukaisesti tavallisimmin kahtena suorituskertana viikossa yhteensä 8 tuntia. Palvelun suorittamisesta aiheutuvat kohtuulliset matkakustannukset korvataan tuomitulle. Rikosseuraamuslaitoksen työntekijä käy säännöllisesti palvelupaikalla ja pitää sinne yhteyttä myös puhelimitse. Rangaistuksen suorittamisen ajan tuomittu voi asua kotonaan ja pitää koulutus- tai työpaikkansa, työtön yhdyskuntapalvelun suorittaja voi olla työnhakijana ja säilyttää oikeutensa työttömyysturvaan.

Viime vuosina annetuista enintään kahdeksan kuukauden vankeusrangaistuksista yhdyskuntapalveluna on tuomittu n. 35 %. Vuosittain toimeenpantavaksi on tullut keskimäärin 3600 - 3700 yhdyskuntapalvelurangaistusta. Vuonna 2011 toimeenpantavaksi tuli 2905 yhdyskuntapalvelua, laskua edellisestä vuodesta oli 133. Ehdollisen rangaistuksen oheisrangaistuksena yhdyskuntapalvelua tuomittiin 188 kertaa. (Lavinkala 2012). Loppuunsooritettujen rangaistusten vuosittainen osuus on ollut n. 80 %. (Rikosseuraamuslaitos 2011d.)

Yhdyskuntapalveluun tuomittujen päärikosjakauma oli vuonna 2011 seuraavanlainen

- rattijuopumukset 49,9 %
- omaisuusrikokset 19,6 %
- henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset 16,9 %

(Lavikkala 2012).

Yhdyskuntapalvelujen keskipituus on pysynyt jo vuosia samoissa lukemissa, noin 88 - 89 tuntia. Vuonna 2011 tuntimäärä poikkeuksellisesti nousi ja oli 92 tuntia. Lavikkalan (2012) mukaan muutos näyttäisi juontuvan lievästä pisimpien tuomioiden lisääntymisestä ja lyhyempien vähenemisestä.

Rikosseuraamuslaitoksen vuoden 2008 vuosikertomuksen mukaan ko. vuonna yhdyskuntapalvelua suoritettiin 1 928 eri palvelupaikassa yhteensä 265 676 tuntia. Tämä on palvelupaikkaa kohden keskimäärin 138 tuntia. Käytettävissä olevia palvelupaikkoja on Suomessa noin 4 000. Osa palvelupaikoista on käytössä jatkuvasti, osa taas harvemmin riippuen niiden sijainnista, tehtävien luonteesta tai toiminta-ajoista.

Palvelupaikoilla yhdyskuntapalvelusta vastaavat tuhannet yhdyshenkilöt ovat työssään keskeisessä asemassa. Yhdyskuntapalvelun luonteeseen kuuluu, että joillakin tuomituista on vaikeuksia suoriutua rangaistuksensa velvoitteista. Kuudesosalta suorittamatta oleva osa muunnetaan jossain vaiheessa takaisin vankeudeksi. Tällöin on tyypillisesti kyse päihhteiden hallinnan ongelmista, jotka saattavat ilmetä luvattomina poissaoloina palvelusta. (Rikosseuraamuslaitos 2008, 27.)

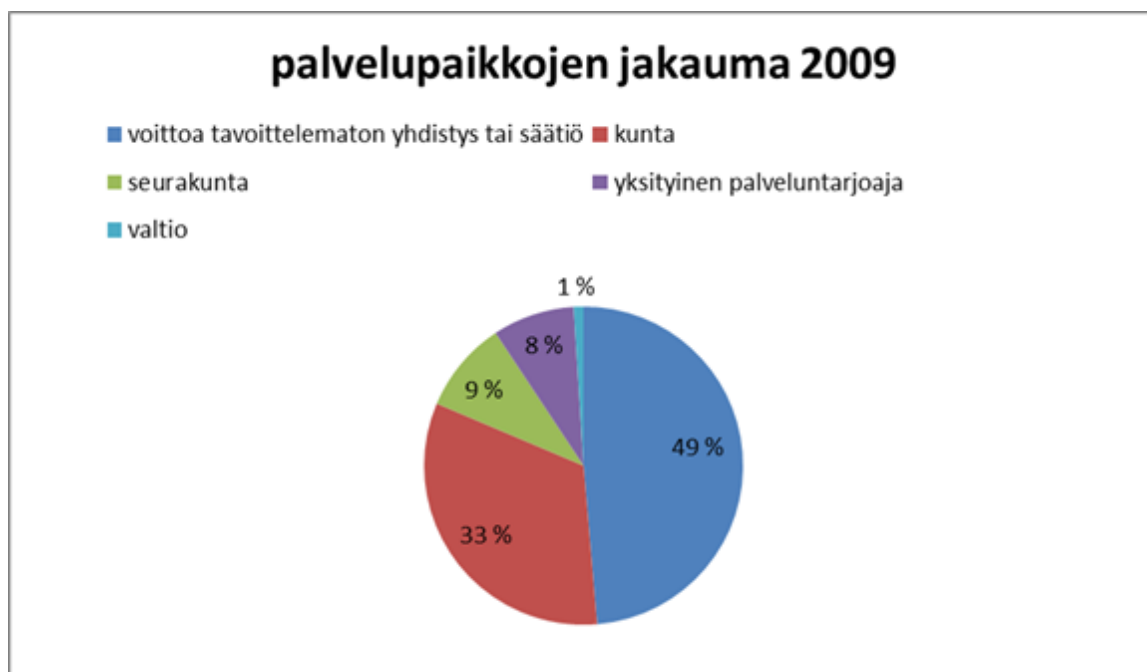
Toisaalta yhdyskuntapalvelussa on kyse tuomitun vapaa-ajan menetyksestä. Palvelun suorittamisen ohessa työssä käyvien on hoidettava myös normaalit työ- ja perhevelvoitteensa. Tämä lisää heidän osaltaan seuraamuksen haastavuutta. (Rikosseuraamuslaitos 2008, 28.)

Rikosseuraamuslaitoksessa tehdyn palvelupaikkaselvityksen mukaan palvelupaikkajärjestelmä ja -tilanne on koettu keskimäärin hyväksi. Lisää tarvittaisiin palvelupaikkoja, joissa työssä käyvät ja opiskelevat voivat suorittaa palvelua iltaisin tai viikonloppuisin. Myös alueelliset erot palvelupaikkojen kysynnässä ovat suuria. (Rikosseuraamuslaitos 2008, 28.)

Palvelupaikkojen velvollisuudet ovat määritelty palvelupaikkasopimuksessa, jonka Rikosseuraamuslaitos ja palvelupaikka tekevät keskenään. Palvelupaikan velvollisuuksiin kuuluu mm. huolehtiminen siitä, että palvelua suorittavaa henkilöä kohdellaan tasavertaisesti muihin työntekijöihin nähden ja häneen tulee soveltaa työturvallisuudesta annettuja säännöksiä. Palvelupaikan henkilökuntaa velvoitetaan sopimuksessa myös siihen, että palvelun suorittajaa koskevia tietoja ei saa antaa ulkopuolisille, henkilöstöllekin tietoja tulee antaa vain siinä määrin kuin se on tarpeellista palvelun

suorittamisen kannalta. Palvelupaikkaa veloitetaan myös nimeämään yhdyshenkilö, jonka tehtävänä on toimia yhdyshenkilönä palvelupaikan, palvelun suorittajan ja Rikosseuraamuslaitoksen välillä. Yhdyshenkilön tehtäviin kuuluu lisäksi myös opastaa ja tukea palvelun suorittajaa sekä ilmoittaa Rikosseuraamuslaitokselle mahdollisista epäillyistä palveluehtojen rikkomisista tai palvelutehtävissä tai niiden järjestelyissä tarvittavista muutoksista. (Sopimus yhdyskuntapalvelun palvelupaikan järjestämisestä.)

Rikosseuraamuslaitoksen Tyyne-asiakastietojärjestelmässä (Rikosseuraamuslaitos 2011f.) olevien tilastotietojen mukaan Suomessa 26.8.2009 otetun tilaston mukaan käytössä olevat palvelupaikat jakautuvat seuraavasti (kuva 2).



Kuva 2. Palvelupaikkojen jakauma 2009.

3.5 Yhdyskuntapalvelun täytäntöönpanon haasteita

Suomalainen kriminaalipolitiikka edellyttää yhdyskuntaseuraamusten käytön laajentamista. Rikosseuraamuslaitoksen tunnuslauseena nykyään onkin – turvallisesti kohti avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa.

Yhdyskuntaseuraamusten hyväksyntä yleisesti perustuu olettamukseen niiden myönteisestä vaikutuksesta. Yhdyskuntapalvelun käytön laajentamiseen liittyy haasteita. Jatkuvasti rikoksensa uusiville tuomituille olisi sisällytettävä toimeenpanoon päihde-

kuntoutusta, ohjelmatyötä, rikoksen käsittelyä ja erilaista resursseja vaativaa työskentelyä. Muutoin jatkuva yhdyskuntapalvelun käyttö samojen tuomittujen kohdalla ei ole perusteltavaa. Tutkijankemysten mukaan pelkän rankaisevuuden korostaminen ei riitä. Näyttöperusteisuuden esim. evaluoinnin ja tutkimuksen lisääminen onkin haasteena tulevaisuudessa. (Lavikkala 2010, 2.)

Viime vuosien yhdyskuntaseuraamusten vaikuttavuustutkimus korostaa voimakkaasti asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutuksen merkitystä. Vuorovaikutusmahdollisuuksien heikkeneminen resurssien niukkuuden takia on toiminnan vaikuttavuustavoitteiden kannalta huolestuttavaa. Jos halutaan tulevaisuudessa argumentoida yhdyskuntaseuraamusten toimivuudella ja myönteisillä vaikutuksilla, olisi ensin huolehdittava riittävien resurssien järjestämisestä. (Lavikkala 2010, 3, 8).

Lavikkalan (2010, 10) mukaan yhdyskuntapalvelun käyttöalan kannalta ratkaiseva kysymys on päihdekuntoutuksen kytkeminen tai sisällyttäminen yhdyskuntapalveluun. Tarvetta on yhdyskuntaseuraamusten ja päihdehuollon yhteistyösisältöjen tarkentamiseen. Yhdyskuntaseuraamustyön pitää lähteä rikoskäyttäytymisestä ja korostaa sitä, että täytäntöönpanossa voidaan käsitellä myös päihdekysymyksiä. Tämä kuntouttavien elementtien lisääntyminen lisää vaatimuksia toimeenpanotyön kokonaishallinnalle yhdyskunta-seuraamustoimistoissa.

Lakimuutos vuoden 2011 alusta on mahdollistanut muun kuin työn osuuden lisäämisen aiemmasta enintään kymmenestä tunnista kolmeenkymmeneen tuntiin. Lakimuutos mahdollistaa näin yksilöllisen harkinnan jokaisen asiakkaan toimeenpanon kohdalla. Tämän enintään kolmenkymmenen tunnin sisältönä voi olla uusintarikollisuuden ehkäisemiksi ja päihdeongelmien vähentämiseksi kehitettyjä erilaisia toimintaohjelmia tai muuta yhdyskuntapalvelun suorittamista tukevaa toimintaa. (HE 3/2010) Muutos on kaivattu ja perusteltu.

Haasteita yhdyskuntapalvelun toteuttamiselle luovat myös palvelupaikkojen puute. Palvelupaikkoja saattaa valtakunnallisesti olla määrällisesti paljon, mutta eritoten ilta- ja viikonloppuna toimivista palvelupaikoista on perinteisesti ollut aina pulaa. Myös kilpailu erilaisten työssä kuntoutujien tai muiden velvoitetöyöllistettävien kanssa vähentää paikkojen tarjontaa. (Lavikkala 2010, 11.)

Palvelupaikat vähenevät tässä hetkessä erityisesti kaupunkien yhtiöittäessä ja ulkoistaessa omia toimintojaan. Esimerkiksi Tampereella on kaupungin ruokapalvelut yhtiöitetty, samoin liikunta- ja viheralueiden kunnossapidosta on hävinnyt palvelupaikat. (Yleisradion uutiset 2011.) Ilmiö on osa tämän päivän Suomea. Kuntauudistukset ja mahdolliset pakkoliitokset voivat vaikuttaa pidemmällä tähtäimellä myös yhdyskunta-seuraamusten toteuttamismahdollisuuksiin kunnissa.

4 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN ASIAKKAAN LÄHTÖKOHDAT

Aktiivisen sosiaali- ja työvoimapolitiikan kontekstissa aktivoinnilla tarkoitetaan sekä kannustamista että sanktioista muodostuvaa toimenpidekokonaisuutta, jolla edesautetaan työttömänä olevan työllistymistä. Sen tavoitteena on ihmisen toimintamahdollisuuksien ja toimintaedellytysten parantaminen ja tavoitteellisen toiminnan käynnistyminen. (Tuusa 2005, 16.)

Aktiivisessa sosiaalipolitiikassa korostetaan sekä julkista että yksilön vastuuta. Työttömien aktivointiin liittyvä laki kuntouttavasta työtoiminnasta on tuonut veloitteita niin kuntien sosiaalitoimelle kuin työvoimaviranomaisille sekä sen kohderyhmään kuuluville kansalaisille.

Tässä luvussa tarkastelen työttömyyden vaikutuksia, jotka tulevat esille myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kontekstissa. Pyrin esittelemään pitkäaikaistyöttömyyden (kroonisen työttömyyden) syitä, työttömyyden vaikutusta yksilöön, hänen toimintakykyensä ja selviytymiseen sekä kuntouttavan työtoiminnan lain säätämisen perusteisiin ja taustoihin.

4.1 Krooninen työttömyys

Simo Aho on tutkinut kroonisen työttömyyden laajuutta, rakennetta ja syntytaustaa. Tutkimus on julkaistu työpoliittisena tutkimuksena vuonna 2004. Aho esittää tutkimuksensa yhteenvetona, että kroonisten työttömien osuus kaikista työttömistä on varsin suuri. TE-toimistoissa oli marraskuun 2011 lopussa yhteensä 230 000 työtöntä työnhakijaa. (Työ- ja elinkeinotoimisto.) Kroonisella työttömällä tarkoitetaan Ahon tutkimuksessa henkilöä, joka ei ole kahteen tai useampaan vuoteen ollut mainittavasti työssä avoimilla työmarkkinoilla vaikka on pääasiassa kuulunut työvoimaan. Erittäin pitkään kroonisesti työttömänä olleiden suhteellinen osuus on kasvanut. Nykyinen

krooninen työttömyys ei ole valtaosin vain laman peruja, vaan virta krooniseen työttömyyteen on jatkunut runsaana ja tasaisena myös 1990-luvun jälkeisellä paremmalla työllisyyden kaudella (Aho 2004, 39.)

Kroonisesti työttömillä noin puolella on taustallaan aiempi vakaa työura, jolta on ”pu-dottu”. Toinen puoli ei Ahon tekemän seurantalutkimuksen aikana ole ollut vakaalla työuralla eli tällöin kroonisen työttömyyden taustalla on vakaalle työuralle pääsyn epäonnistuminen. Tämän ryhmän osuus kroonisesti työttömistä näyttää tutkimuksen mukaan viime vuosina kasvaneen. (Aho 2004, 39.)

Krooninen työttömyys ei ole leimallisesti ikääntyvien tai kouluttamattomien ongelma, vaan koulutustason ja iän jakauma on samankaltainen kuin kaikkien työttömien vastaava jakauma. Vajaakuntoisuusdiagnoosin saaneiden työttömyys on Ahon tutkimuksen mukaan yleistä. Ahon mukaan kroonista työttömyyttä ei voi juurikaan selittää lammalla, sen jälkivaikutuksilla tai millään sellaisilla taustatekijöillä, joita tavanomaisesti rekisteröidään ja tilastoidaan. Ahon mukaan taustalla täytyy olla sellainen kysynnän ja tarjonnan rakenteellinen yhteensopimattomuus, jonka laatua ei tilastokategorioihin perustuva karkea analyysi pysty tunnistamaan. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi työkokemuksen tai koulutuksen vanhentunut sisältö, alentunut työkuunto tai kannustin-loukut. Työttömyyden pitkittymiseen liittyvät sosiaalisesti syrjäyttävät tekijät. Motiivaation, aktiivisuuden ja itsetunnon laskut voivat alentaa työllistymisen todennäköisyyttä. Syynä krooniselle työttömyydelle voivat olla myös yhtäältä kysynnän nopea rakennemuutos ja siihen liittyvä ” matalan tuottavuuden” työvoiman rakenteellinen alikysyntä tai ylitarjonta, joka lienee nykyään pysyvä ongelma. (Aho 2004, 40.)

4.2 Työttömyyteen liittyvä elämäntilanne ja syrjäytyminen

Janne Vesalainen (1996, 58) on tutkinut työttömänä koettua toimintakykyä ja itsetuntoa. Vesalaisen mukaan työn kokeminen elämässä erityisen merkitykselliseksi on se keskeisin syy suomalaisilla työttömillä heikoksi koettuun toimintakykyyn ja rapistuvaan itsetuntoon.

Vaikka työ ja työetiikka nähdäänkin Suomessa tärkeänä arvona, työtä ei kuitenkaan tulisi tarkastella pelkästään yhteiskunnallisena velvollisuutena ja välttämättömän toimeentulon välineenä. Raija Julkusen (2008, 127) mukaan työ on myös yksilön oikeus, itsensä toteuttamisen väline ja täyden kansalaisuuden mekanismi. Julkusen mukaan

työ antaa yksilön elämälle sosiaalista merkitystä, jolloin työttömyyden nähdään johtavan syrjäytymiseen ja yhteiskunnallisen osallisuuden puutteeseen.

Työttömänä selviytyminen edellyttäne sitä, että yksilö löytää tai kehittää itselleen jonkinlaisen vastauksen ainakin kahteen perustavaan elämänongelmaan. Yhtäältä on kysymys elämisen mielekkyydestä ja merkityksestä, toisaalta taas elannon turvaamisesta. Yksinkertainen teoria työttömien selviytymisestä työ- ja toimintakykyisinä perustuu ratkaisevalla tavalla sosiaalisen kannatteluun. Sosiaalista kannattelua on kahdenlaista, yhteisöllistä ja yhteiskunnallista. Yhteisöllinen kannattelu perustuu arvoyhteisyyteen ja lahjan logiikkaan, yhteiskunnallinen taas rahaan ja vastikkeelliseen vaihtoon. Jos jompikumpi pettää, tulos ilmenee erilaisena inhimillisenä pahoinvointina ja työkykyä alentavana sairasteluna. Tällöin mekanismina toimivat toistuvat nöyryyden ja häpeän kokemukset johtavat luottamuksen puutteeseen toisia ihmisiä kohtaan, jolloin seurauksena on sosiaalinen syrjäytyminen. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 167–169.)

Syrjäytymiseen liittyy myös käsite elämänhallinta, jota Kirsi Juhila (2006, 61) kuvaa tavoitteena, johon pyritään integroimalla syrjäytyneiksi luonnehdittuja ihmisiä ja ryhmiä yhteiskuntaan. Työllistyminen toimii tällöin välineenä elämänhallinnan saavuttamiseksi että indikaattorina sen parantumisesta. Elämänhallinnasta voidaan puhua myös silloin, kun ihmisen elämisen kannalta välttämättömät asiat ovat järjestyksessä ja hän kokee elämänsä olevan omassa otteessaan.

Sosiaalityön näkökulmasta on tarpeen niin yhteiskunnallisella kuin yksilötasolla tarkastella yksilön selviytymistä työttömyyden aiheuttamassa syrjäytymisessä. Yhteiskuntakeskeinen näkemys korostaa yhteiskuntaan integroitumista nimenomaan työn kautta. Yksilötasolla syrjäytymisen yhteydessä puhutaan moniongelmaisuuudesta, kuulumisesta riskiryhmään ja huono-osaisuuden kasaantumisesta. (Rautakorpi 2010, 28.)

Puutteet elämänhallinnassa johtavat erilaisiin ongelmiin, joiden seurauksena työttömänä olevan kontekstiin saattaa muodostua tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, ettei hän koe kannustavana ottaa vastaan työtä. Tällainen tekijä on esimerkiksi ulosottoon johtanut velkaantuminen, josta seuraava ahdinko, henkiset paineet ja kannustimien häviäminen lisäävät syrjäytymisen riskiä (Työmarkkinoilta syrjäytyminen 2001, 84).

Työttömyyteen liittyy taloudellisten ongelmien lisäksi usein myös terveydellisten ja sosiaalisten ongelmien kasautuminen. Kortteinen ja Tuomikoski (1998, 38) ovat todenneet pitkäaikaistyöttömien selviytymiseen liittyvässä tutkimuksessaan työttömien olevan työssä käyvää väestöä sairaampia sekä fyysisesti että psyykkisesti. Työttömänä olevilla masentuneisuus, hermostuneisuus, päättämättömyys ja tunne siitä, että kaikki käy yli voimien, ovat yleisempiä kuin työssä käyvillä.

Vaikka tutkimus osoittaa yhteyden sairastavuuden ja pitkäaikaistyöttömyyden välillä, ei syy-seuraus-suhdetta voida kuitenkaan pitää suoraviivaisena. Työttömien joukossa saattaa olla myös ihmisiä, joilla on työttömyyden ohella muitakin terveyttä heikentäviä ominaisuuksia, kuten työttömyyttä edeltävä kuluttava työ, alhainen koulutus, ikä tai elämäntavat. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 40–42.)

Pelkästään tilastollisten lukujen perusteella ei voida tehdä suoraviivaisia johtopäätöksiä työttömyyden vaikutuksesta sairastavuuteen. Sosiaalisen syrjäytymisen tunnetta mittaavia indikaattoreita ovat itsetunnon puute, turvallisuutta rakentavien sosiaalisten suhteiden vähäisyys ja epäluottamus. Työttömyyteen voi liittyä ihmissuhteiden vähenemistä ja jopa eristäytymistä, jotka syventävät syrjäytymisen tunnetta. Työttömänä voi selvitä pitkäänkin, jos yhteisyysuhteet ja talous ovat kunnossa. Selviytyminen ei kuitenkaan välttämättä edellytä palkkatyötä. Sosiaalisen integraation lähteenä voi työpaikan sijasta toimia myös ihmisen elämään merkitystä antava jokin muu yhteisö. Mielekkäänä tekemisenä puolestaan voidaan pitää lähes kaikkea yksilön itsensä mielekkääksi kokemaa toimintaa. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 168–169.)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden voidaan katsoa kuuluvan joukkoon, jonka työllistyminen ja siihen liittyvä tukeminen on haasteellista. Työelämän vaatimusten koventuminen vaikeuttaa entisestään heikoimmassa asemassa olevien työllistymismahdollisuuksia. Nykyisen tietoyhteiskuntaan siirtymisen voidaan osaltaan katsoa merkinneen työvoiman seulontaa ja luokittelua niihin, joilla on tietoyhteiskunnan vaatimia ominaisuuksia ja toisaalta niihin, joilta nämä ominaisuudet puuttuvat. Puhutaan niin sanotuista vaikeasti työllistettävistä, jotka eivät täytä yhteiskunnan laatuvaatimuksia. Heidän joukossaan voi olla myös ihmisiä, jotka eivät ole sairaudestaan huolimatta päässeet eläkkeelle. (Rautakorpi 2010, 29.)

5 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Hallituksen esityksessä Eduskunnalle vuonna 2000 ehdotettiin, että säädetään laki kuntouttavasta työtoiminnasta sekä samalla muutettaisiin lakeja sosiaalihuollosta, toimeentulotuesta, työmarkkinatuesta, työttömyysturvasta, työvoimapalvelusta, kuntoutusrahasta sekä tuloverosta.

Lain tarkoituksena on pitkäaikaistyöttömien ja työttömyyden johdosta pitkään toimeentulotukea saaneiden aseman parantaminen selkiyttämällä heidän oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan sekä tarkentamalla työvoimahallinnon ja kuntien tehtäviä. Asiakkaan, työvoimahallinnon ja kunnan tehtävänä olisi yhdessä laatia aktivointisuunnitelma, joka voisi sisältää kuntouttavaa työtoimintaa. Työtoiminnan järjestäminen tapahtuisi osana kunnan sosiaalihuoltoa.

Lain tarkoituksena oli tehostaa työvoimapolitiittisia toimia työnhakuhaastatteluissa sekä työnhakusuunnitelmissa, ja lisätä näiden velvoittavuutta sekä lisätä kuntoutustoimenpiteiden kannustavuutta. (HE 184/2000.)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) tuli voimaan 1.9.2001. Laki merkitsi uusia mahdollisuuksia pitkäaikaistyöttömille. Laki velvoittaa kunnat ja työvoimatoimistot yhteistyöhön kullekin asiakkaalle sopivan palvelukokonaisuuden laatimiseksi. Lisäksi laissa on velvoite järjestää kuntouttavaa työtoimintaa sellaisille henkilöille, jotka ovat olleet pitkään työttömänä työmarkkinatuen tai toimeentulotuen varassa. (Lindqvist ym. 2001, 13.)

5.1 Aktivointisuunnitelma

Lailla veloitetaan kunta ja työvoimatoimisto laatimaan sellaiselle työttömälle asiakkaalle aktivointisuunnitelma, joka saa toimeentulotukea tai työmarkkinatukea. Aktivointisuunnitelman tekeminen käynnistyy viranomaisen aloitteesta, mutta se laaditaan aina yhteistyössä asiakkaan kanssa. Aktivointisuunnitelman tekemiseen osallistuvat käytännössä asiakas, kunnan edustaja ja työvoimatoimiston edustaja. Aktivointisuunnitelmaan voidaan työllistymistä edistävien toimien tai kuntouttavan työtoiminnan lisäksi samanaikaisesti sisällyttää muun lainsäädännön mukaisia sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalveluita Kun kysymyksessä on työttömyyden perusteella pääasiallisena toimeentulona toimeentulotukea saava asiakas, on kunta velvollinen käyn-

nistämään suunnitteluun liittyvät toimenpiteet. Työvoimatoimiston tulee viipymättä käynnistää aktivointisuunnitteluun liittyvät toimenpiteet saatuaan Kansaneläkelaitok- selta tiedot niistä asiakkaista, jotka täyttävät lain soveltamisalan ehdot. Kansaneläke- laitos on velvollinen toimittamaan työvoimatoimistoille tiedot niistä asiakkaista, jotka ovat tulleet lain soveltamisalan piiriin työmarkkinatuen maksupäivien perusteella. (Lindqvist ym. 2001, 17 – 18.)

Lailla ei ole tarkasti säädetty aktivointisuunnitelmaan osallistuvaa kunnan viranomai- sesta, mutta pääsääntöisesti voidaan pitää perusteltuna sitä, että vastuu aktivointisuun- nitelmien tekemisestä on kunnan sosiaalitoimella. Aktivointisuunnitelman tekemiseen osallistuminen on sosiaalihuoltolain lisäyksellä määritelty yhdeksi kunnan vastuulla olevaksi sosiaalipalveluksi. Suunnitelmaa valmisteltaessa voidaan käyttää hyväksi muiden viranomaisten, kuten esimerkiksi kunnan terveystoimen asiantuntemusta.

Mikäli kuntouttavaa työtoimintaa ollaan sisällyttämässä aktivointisuunnitelmaan, olisi hyvä, että aktivointisuunnitelman tekoon osallistuu myös työsuunnittelija ja/tai kun- touttavan työtoiminnan ohjaaja. Suunnitelman laatiminen edellyttää, että sitä laaditta- essa on käytettävissä riittävät tiedot asiakkaasta. (Lindqvist ym. 2001, 18.)

5.2 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen

Osana asiakkaan palvelukokonaisuutta kunta voi järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. Se tulee räätälöidä yksilöllisesti niin, että sen järjestämisessä otetaan huomioon asiak- kaan toiveet, koulutus- ja työhistoria sekä työ- ja toimintakyky. Kuntouttavan työtoi- minnan tavoitteena on edistää asiakkaan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Kunta voi järjestää kuntouttavaa työtoimintaa joko itse tai sopia sen järjestämisestä toisen kunnan, kuntayhtymän, yhdistyksen, säätiön, valtion viraston tai uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. (Työllisyysportti.)

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään kerrallaan 3 – 24 kuukaudeksi ja yhden vuoden aikana kuntouttavaan työtoimintaan voi osallistua enintään 230 päivänä. Sovitun jak- son aikana kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään 1 - 5 päivänä viikossa ja 4 - 8 tuntia päivässä. (Työllisyysportti.)

5.3 Kuntouttavan työtoiminnan työpaikat

Kuntouttavassa työtoiminnassa sopivia työtehtäviä ovat esimerkiksi sairaaloiden, vanhustenhuoltolaitosten ja päiväkotien tehtävät. Työtehtävät voivat olla avustavia liittyen ruokailussa avustamiseen ja ulkoiluttamiseen. Kiinteistöhuollossa olevat tehtävät liittyvät usein kunnan rakennusten, piha-alueiden, puistojen ja metsien kunnostukseen sekä viihtyisyyden parantamiseen. Tehtävät biojätteen erilliskeräilyssä ja kompostointitoiminnassa ovat myös soveltuvia. Erityisesti nuorten osalta hyviä paikkoja tarjoavat nuorten työpajat. Huomioitavaa on se, että kuntouttavan työtoiminnan sisältö mitoitetaan asiakkaan työ- ja toimintakyvyn mukaisesti siten, että se on mielekästä ja riittävän vaativaa nimenomaan hänelle. (Lindqvist ym. 2001, 48.)

Kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa korvata virkasuhteessa tai työsuhteessa tehtävää työtä. Kuntouttava työtoiminta ei saa aiheuttaa kunnan tai muun toiminnan toteuttajan palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomisia tai lomauttamisia, eikä heidän työolosuhteidensa tai etuuksiensa huonontamista. (Lindqvist ym. 2001, 48.)

Kuntouttavan työtoiminnan työpaikoista en löytänyt vastaavia tietoja kuin yhdyskuntapalvelun palvelupaikkojen jakautumisesta (kuva 2.) Lähinnä vastaava tieto löytyi Vappu ja Jarno Karjalaisen raportista 46/2011 terveyden ja hyvinvoinnin laitokselle. Raportti on toinen osa THL:ssa tehtyä kuntouttavan työtoiminnan tutkimusta. Raportissa tarkastellaan kuntouttavaa työtoimintaa valtakunnallisesti. Sen aineistona on THL:n loppusyksystä 2010 tekemä valtakunnallinen kysely kunnille. Kyselyyn on saatu 67 vastausta (vastausprosentti 67). Vastaukset kattoivat 104 kuntaa eli 30 % Suomen kunnista v. 2010. Asukasluvultaan nämä kunnat edustivat 51 % Suomen väkiluvusta (vuodenvaihteen 2009 - 2010 väkiluku). (Karjalainen ym. 2011, 12).

Oleennaista kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä on sopivien työtoimintapaikkojen olemassaolo kunnissa. Vähän yli puolet Karjalaisen tekemän tutkimukseen vastanneista oli sitä mieltä, että kuntouttavan työtoiminnan paikkoja on kunnissa riittävästi niitä tarvitseville. Toisaalta 43 % vastaajista näki tilanteen päinvastoin. Eniten paikkoja on kunnan toimialoilla ja ostopalvelupaikoissa, myös seurakunnat ovat käytetty vaihtoehto. Karjalaisen mukaan kuntien työpajapaikkoja, ostopalvelupaikkoja kuin myös paikkoja kuntien eri toimialoille tarvitaan lisää. (Karjalainen ym. 2011, 21 – 22).

Karjalaisen kyselyyn vastanneista kunnista ilmoitti suurin osa, että he ovat käyttäneet eniten kunnan omia työtoiminnan paikkoja. Näitä ovat ensisijaisesti olleet teknisen huollon toimialue (puisto- ja ulkotyöt, kierrätys), vanhustenhuolto sekä erilaiset siivoustehtävät. Kuntien työpajoilla tehtäviä on tarjoutunut puutöissä, ompelu- ja tekstiilitöissä sekä erilaisissa pakkaustehtävissä. Ostopalvelupaikkoja on ollut purku- ja kierrätyskeskuksissa, järjestöissä sekä työpajoilla. (Karjalainen ym. 2011, 22).

Karjalaisen mukaan kuntouttavan työtoiminnan paikat ja tehtävät ovat moninaisia ja niitä on mahdotonta yksiselitteisesti ryhmitellä. Hyvin usein työtehtäviä räätälöidään asiakkaille esimerkiksi kunnan huolto-, hoiva- tai asiakaspalvelutehtävissä. Keskeistä tällöin on asiakkaan tehtävän luonne suhteessa työyhteisön muiden työntekijöiden työhön. (Karjalainen ym. 2011, 23.)

5.4 Kuntouttavan työtoiminnan säännöt

Jos asiakas kieltäytyy ilman pätevää syytä kuntouttavasta työtoiminnasta, ovat vaikutukset toimeentulotuen tai työmarkkinatuen maksuun samat kuin aktivointisuunnitelmasta kieltäytyneellä. Eli jos asiakas kieltäytyy aktivointisuunnitelman laatimisesta, ei saavu sovittuun suunnitelman laatimistilaisuuteen, kieltäytyy antamasta suunnitelman laatimiseksi tarpeellisia tietoja tai kieltäytyy allekirjoittamasta aktivointisuunnitelmaa, hänellä ei ole oikeutta työmarkkinatukeen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä lukien. Toistuva kieltäytyminen aiheuttaa asiakkaalle ns. työkarenssin. (Kuntainfo 14/2009.)

Kieltäytyjän perusosaa voidaan alentaa enintään 20 prosenttia edellyttäen, että alentaminen ei vaaranna ihmisarvoisen elämän edellyttämän turvan mukaista välttämätöntä toimeentuloa eikä alentamista voida pitää kohtuuttomana. Toistuva kieltäytyminen voi aiheuttaa toimeentulotuen perusosan alentamisen 40 prosentilla. (Kuntainfo 14/2009.)

Rauman kaupungin käsikirjassa kuntouttavasta työtoiminnasta (2011, 3) on erikseen mainittu, että kuntouttavassa työtoiminnassa olevan tulee sitoutua aktivointisuunnitelmassa ja kuntouttavan työtoiminnan päätöksessä sovittuihin kohtiin, noudattaa työpaikan sääntöjä ja työaika, käyttäytyä kunnioittavasti muita kohtaan sekä vastata omista teoistaan ja sanoistaan. Säännöissä ohjeistetaan myös kuuntelemaan esimiehen ja vastuunhenkilön ohjeita ja muistutetaan, että sairaana, päihtyneenä, huumausainien vaikutuksen alaisena tai krapulassa ei mennä töihin.

5.5 Kuntouttavan työtoiminnan korvaukset

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan toimeentulo turvataan siitä etuusjärjestelmästä, jonka piirissä hän on ollut välittömästi ennen kuntouttavan työtoiminnan aloittamista. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla työmarkkinatuen saajalle maksetaan työttömyysturvalain 10. luvun 6. §:n 2. momentin nojalla ylläpitokorvausta niiltä päiviltä, joina hän tosiasiallisesti osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla toimeentulotuen saajalle puolestaan maksetaan toimeentulotuesta annetun lain 10. a §:n nojalla julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 10. luvun 3. §:ssä tarkoitetun ylläpitokorvauksen suuruinen toimintarahana osallistumispäivää kohti. Ylläpitokorvauksen ja toimintarahan suuruus on 9 euroa. (Lindqvist ym. 2001, 53.)

Kunnille maksetaan kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 24. §:n nojalla kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä valtion korvausta 10,09 euroa jokaisesta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvasta henkilöstä järjestettyä toimintapäivää kohden. Valtion korvauksen myöntämis- ja maksamisen menettelystä säädetään valtion korvauksesta kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen annetulla valtioneuvoston asetuksella (457/2001). Lisäksi valtio osallistuu kuntouttavan työtoiminnan kustannuksiin sosiaalili- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtiosuudesta annetun lain (733/1992) ja kunnan peruspalvelujen valtiosuudesta annetun lain (voimaan 1.1.2010) mukaisesti siltä osin kuin järjestämisen kustannukset ylittävät edellä mainitun valtion erillisen korvauksen. (Kuntainfo 14/2009).

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen rahoituksessa voidaan käyttää myös muuta kuin valtion maksamaa korvausta. Rahoitusta voidaan järjestää mm. Euroopan sosiaalirahaston rahoittamien hankkeiden kautta sekä työhallinnon työllisyyspoliittisella projektituella rahoitettujen hankkeiden avulla. Myös Raha-automaattiyhdistys tukee voittovaroillaan suomalaisten järjestöjen toimintaa. Osa RAY:n avustuksista on suunnattu tukemaan järjestöjen toteuttamia syrjäytymisen ehkäisemiseen tähtääviä projekteja. Edellä mainittu toiminta on monelta osin yhdensuuntaista kuntouttavaa työtoimintaa koskevan lain tavoitteiden kanssa. On mahdollista, että yhdistys, jossa järjestetään kuntouttavaa työtoimintaa, saa toimintaansa tukea myös RAY:ltä. Kuitenkin kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä yhdistykselle aiheutuvia kustannuksia korvataan ensisijaisesti kunnan maksamalla korvauksella. (Lindqvist ym. 2001, 62.)

5.6 Kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisen käytännön arkea

Halusin tutustua kuntouttavan työtoiminnan käytännön haasteisiin. Hain tutkimuslupaa erään kunnan perusturvalautakunnalta ja sain luvan haastatella kuntouttavan työtoiminnan ohjaajaa. Tutkimuslupa on myönnetty kirjallisena 6.9.2011. Haastattelun toteutin kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan työtiloissa 29.9.2011. Käytän seuraavassa tekstissä kuntouttavan työtoiminnan työpaikoista nimitystä työpaikka ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevasta nimitystä asiakas.

Kyseisen kunnan malli kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä on, että työtoiminnan ohjaajat vastaavat kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä ja käynnistämisestä. Työpaikkoja löytyy sekä kunnan omista hallintokunnista että erilaisista järjestöistä, yhdistyksistä ja säätiöistä. Aktivointisuunnitelman laatimisesta yhteistyössä asiakkaan kanssa vastaa työvoimanpalvelukeskus. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat voivat tarvittaessa olla mukana jo aktivointisuunnitelman laatimisessa. Kunnan alueella on alueet jaettu sekä työvoiman palvelukeskuksen eri toimistojen että kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien kesken. Koko alueen työntekijöillä on kuukausittain yhteinen palaveri, jossa käydään läpi kuntouttavaan työtoimintaan liittyviä yleisiä asioita sekä keskustellaan eri toimipisteiden käytännöistä ja asiakasmääristä. Yksittäisiä asiakastapauksia käydään lävitse tarpeen mukaan. Uudet sijoitettavat asiakkaat käydään lävitse jokaisessa toimipisteessä työtoiminnan ohjaajien kesken. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajilla on mahdollisuus sijoittaa asiakkaitaan kunnan alueella vapaasti aluejaosta huolimatta.(Haastattelu 29.9.2011.)

Aktivointisuunnitelma asiakkaan kanssa tehdään aina ensin. Kun asiakas tulee kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan luokse, arvioi ohjaaja asiakkaan tilanteen yleensä vielä uudelleen. Ennen työtoimintapaikan etsintää, on syytä selvittää vielä asiakkaan motivaatio sekä omat toiveet tulevalle työpaikalle. Joskus voi käydä niin, että asiakkaan motivaatio onkin aktivointisuunnitelman laatimisen jälkeen vähentynyt, jolloin lähtökohta toiminnan järjestämiselle on vaikeaa. (Haastattelu 29.9.2011.)

Työtoimintapaikan etsintä asiakkaalle voi olla melko haasteellista. Asiakkaan toiveet pyritään ottamaan huomioon työtoimintapaikan etsimisessä. Asiakas voi joskus haluta tehdä vain jotakin tiettyä työtehtävää. Sellaisen paikan löytäminen, missä sitä voisi toteuttaa, voi olla vaikeaa. Vaikka sopiva paikka työtehtävien osalta löytyisikin, ei heillä aina ole mahdollisuutta ottaa uutta työntekijää vastaan. Saman asiakkaan kohdalla tä-

mä voi toistua useastikin. Kunnan alueella myös monet toiminnot keskittyvät tietyille alueille joten kuntouttavaan työtoimintaan sijoitettavia on useita samoihin paikkoihin ja kilpailuakin paikoista voi esiintyä. (Haastattelu 29.9.2011.)

Jos asiakkaalle sopivaa tai tämän hyväksymää paikkaa ei löydy, voi tilanteesta neuvotella työvoiman palvelukeskuksen henkilökunnan kanssa. Onko perusteltua ohjata asiakas sellaiseen paikkaan, mihin hän ei halua, jatketaanko vielä etsintää, vai annetaanko tilanteen toistaiseksi olla ennallaan. Jos asiakas ilmoittaa selkeästi, että hän ei halua vastaanottaa hänelle tarjottuja työpaikkoja, ei ole perusteltua eikä reilua työpaikkaa kohtaan, väkisin asiakasta sinne laittaa. Todennäköisesti asiakas lopettaa heti ensimmäisenä päivänä tai ei mene sinne ollenkaan. Joskus on tarpeen asiakkaita erityisesti motivoida ja muistuttaa mahdollisista seuraamuksista. (Haastattelu 29.9.2011.)

Kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja on uransa aikana tavannut vain yhden asiakkaan, joka kieltäytyi tarjotuista työpaikoista kokonaan. Kieltäytymisen taustalla oli työpaikan löytämisen vaikeus. Asiakasta tarjottiin useampiin työpaikkoihin, joilla ei sillä hetkellä ollut mahdollisuutta ottaa työvoimaa vastaan. Ohjaajan mielestä sanktioiden osalta on olemassa harkinnanvaraisuutta ja joustoa. Asiakkaalle voi epäonnistuneen kuntouttavan työtoiminnan sijasta tai jälkeen tarjota myös mahdollisuutta vaikkapa työvoimakoulutukseen tai muuhun vastaavaan.

Haastateltavan ohjaajan mukaan sellaisia työpaikkoja voisi olla enemmänkin, missä työaloja olisi laajemmin tarjolla asiakkaille. Toiveena olisi myös, että olisi sellaisia työpaikkoja, jotka ottaisivat erilaisia asiakkaita vastaan. Joskus kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa toisiaan. Uuden asiakkaan sijoittamisessa työpaikalle voi ongelmana olla ”kilpailevat” muut työvoimaa tarjoavat tahot. Näitä ovat mm. opiskelijat harjoittelujaksoillaan tai työllistämisvaroin työllistettävät uudet määräaikaiset työntekijät. Myös uudet työntekijät tai uudet sijaiset voivat olla esteenä uuden asiakkaan sijoittamiselle. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen voi olla haastavaa ja aikavievää, eivätkä työpaikat koe voivansa ottaa monia uusia perehdytettäviä samaan aikaan. (Haastattelu 29.9.2011.)

Haastateltavan mukaan riippuu palvelupaikasta, mitä asioita he haluavat tietää asiakkaasta ennen sopimista työtoiminnan aloittamisesta. Useimmiten kysytään asiakkaan ikää, ammattia ja koulutusta. Jotkut paikat kysyvät asiakkaan päihteiden käytöstä. Sen

sijaan ei ole yleistä, että kysyttäisiin, mistä syystä asiakas on tulossa kuntouttavaan työtoimintaan tai kuinka kauan asiakas on ollut työttömänä. (Haastattelu 29.9.2011.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevia motivoivat erilaiset asiat. Joitakin motivoi se 9 euroa toimintaraha per läsnäolopäivä, toisia kannustaa sosiaalisen kanssakäymisen lisääntyminen ja joitakin ihan työn tekeminen itsessään. Jotkut asiakkaat kokevat, ettei kuntouttavasta työtoiminnasta ole hyötyä eikä se avaa ovia avoimille työmarkkinoille. Jotkut asiakkaat ovat ns. ylläpitävässä toiminnassa. Jotkut asiakkaat näkevät tämän mahdollisuutena päästä ”oikeaan” palkkatyöhön ja muutama on siinä onnistunutkin. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei ole olemassa ikärajaa. Erityisesti pyritään kuitenkin siihen, että ne asiakkaat, joilla on vielä pitkä aika eläkeikään, pääsisivät kuntouttavan työtoiminnan avulla avoimille työmarkkinoille tai työvoimakoulutukseen eivätkä juuttuisi lopullisesti tähän toimintaan. (Haastattelu 29.9.2011.)

Joskus työtoiminnan aikana voi tulla erilaisia ongelmatilanteita työpaikalla. Työtoiminnan ohjaajat velvoittavat työpaikkoja olemaan yhteydessä heihin ja ilmoittamaan mahdollisista ongelmista. Tilanne pyritään selvittämään asiakkaan kanssa ja mahdollisesti myös työpaikan edustaja on tilanteessa tarvittaessa mukana. Joskus voi käydä niin, että työpaikalla on ollut perättäin ongelmatilanteita eri asiakkaiden kanssa ja he haluavat pitää hiukan taukoa ennen uuden asiakkaan ottamista. Joskus haasteita on siinä, että työpaikka ei muista ilmoittaa, jos asiakas jättää tulematta töihin tai muuta vastaavaa. Ohjaajat pyrkivät käymään tapaamassa asiakkaitaan ja työpaikan edustajia tarpeen mukaan. (Haastattelu 29.9.2011.)

Pitkäaikaistyöttömyyttä aiheuttavia syitä ovat päihdeongelma, terveydelliset rajoitteet, mielenterveysongelmat sekä mahdollisesti koulutuksen ja erityisesti sopivan koulutuksen puute. Tietyille alalle kouluttautuneille ei ole enää vuosiin löytynyt sopivat työtehtäviä. Toisaalta nyky-yhteiskunnassa ei tahdo löytyä enää ”aputoita” kaikille. Asiakas saattaa olla hyvä ja tunnollinen työntekijä mutta ei vain pärjää nykyaikana vaadittavassa tahdissa. (Haastattelu 29.9.2011.)

Jotkut asiakkaat ovat innoissaan päästessään kuntouttavaan työtoimintaan ja osaavat vaatia aktivointisuunnitelman tekemistä. Toisille kuntouttava työtoiminta on normaalia työtoimintaa joka auttaa pitkän työttömyysjakson jälkeen työmarkkinoille pääsemisessä ja sitä kautta parantaa elämänlaatua. Työttömyys on voinut johtua sopivan työn puuttumisesta tai väsymisestä pitkäaikaiseen työnhakuun. Jotkut asiakkaat tuntevat

häpeää ja ajattelevat kuntouttavaan työtoimintaan joutumisen tai pääsemisen olevan leimaavaa ja sen olevan tarkoitettu vain alkoholisteille tai muuten syrjäytyneille. Myös joillakin työpaikoilla, joilla on huonoja kokemuksia, voi olla jonkinlainen ”leima” lyötynä kuntouttavan työtoiminnan päälle. Työpaikalla voi olla uutta tulijaa kohtaan tietynlaisia ennako-odotuksia aiemman kokemuksen perusteella. Joskus työpaikoilla törmää myös ennakkoluuloihin työyhteisön eri jäsenien osalta. (Haastattelu 29.9.2011.)

6 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN JA YHDYSKUNTAPALVELUN YHTENEVÄISYYKSIÄ JA EROJA

Jarno ja Vappu Karjalainen (2011, 9) ovat tutkineet kuntouttavan työtoiminnan seurauksia ja vaikutuksia pitkäaikaistyöttömien tilanteeseen. Tutkimuksensa tuloksena he toteavat, että kuntouttava työtoiminta on enemmänkin sosiaalipoliittinen kuin työllisyyspoliittinen toimenpide. Kuntouttava työtoiminta toimii tutkimuksen mukaisesti ensisijaisesti asiakkaan hoidon ja kuntoutumisen apuvälineenä sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä. Karjalaisten mukaan nopeat työelämään siirtymiset ovat työtoiminnan asiakkaiden kohdalla melko harvinaisia. Osalle asiakkaista kuntouttava työtoiminta voi olla ainoa yhteisöllinen toiminta, jossa he selviytyvät. Työtoiminnalla on heidän näkökulmastaan toimintakykyä ylläpitävä luonne.

Vastaavasti yhdyskuntapalvelussa on yhdyskuntapalvelutoimikunnan vuonna 1989 ja suunnitteluryhmän vuonna 1990 laatimissa mietinnöissä yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi nähty tuomitun sosiaalisen toimintakyvyn lisääminen. Sosiaalisella toimintakyvyllä on tässä tarkoitettu kykyä selviytyä arkipäivän normaaleista toiminnoista, kuten asumisesta, työstä, ihmissuhteista sekä yhteiskunnallisesta osallistumisesta. Lausunnoissa sosiaalinen toimintakyky oli rinnastettu elämänhallintaan, jonka todettiin monilta tuomitulta puuttuvan päihteiden käytön hallitessa heidän elämäänsä. Yhdyskuntapalvelulla katsottiin pystyttävän vaikuttamaan myönteisesti tuomitun kykyyn selviytyä arkielämän tehtävistä, koska hän yhdyskuntapalvelua suorittaessaan joutuu organisoimaan ja kontrolloimaan ajankäyttöään aiempaa enemmän. (Linderborg 2003, 34.)

Kuntouttava työtoiminta voi asiakkaalla tulla ajankohtaiseksi elämäntilanteessa, jossa hän on saattanut syrjäytyä työelämästä työkyvyttömyyden, sosiaalisten ongelmien tai päihteidenkäytön vuoksi. Vastaavasti samankaltaisessa elämäntilanteessa henkilö on voinut syyllistyä rikokseen kuten rattijuopumukseen, lähisuhdeväkivaltaan tai talousri-

koksiin ja saanut siitä rangaistuksen. Asiakkaan edellytykset suorittaa pitkäjänteisyyttä ja elämänhallintakykyä vaativaa rangaistusta kuten yhdyskuntapalvelua on selvitetty Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön toimesta. Vastaavasti kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kyvyt ja motivaatio sekä tarpeet on kartoitettu aktivointisuunnitelman laatimistilanteessa. Joskus asiakkaalla voi olla samanaikaisesti asiakkuus niin kuntouttavassa työtoiminnassa kuin Rikosseuraamuslaitoksessa.

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävä taho sekä Rikosseuraamuslaitos yhdyskuntapalvelua täytäntöönpanevana viranomaisena toteuttavat toimintaansa usein samalla ”kentällä”. Yhteistyökumppaneina on samoja työpaikkoja tai palvelupaikkoja joihin henkilöitä tarjotaan töihin. Järjestävillä tahoilla ei perinteisesti ole yhteistyötä keskenään, joskus yksittäisten asiakkaiden kohdalla on voitu keskustella hänen tilanteestaan sekä toimintojen käytännön toteuttamisesta. Oma kokemukseni on, että asiakas itse on ollut tässä aktiivinen toimija ja välittänyt tietoa järjestävien tahojen välillä niin, että hänen aikataulunsa on osattu rakentaa oikeassa suhteessa ja jakaa päiviä esimerkiksi kahtena päivänä yhdyskuntapalvelua ja kolmena päivänä kuntouttavaa työtoimintaa. Yhdyskuntapalvelun täytäntöönpano-ohjeissa ei suositella yhdyskuntapalvelun toteuttamista työpaikassa, jossa asiakkaalla on työ- tai harjoittelutoimenpiteitä meneillään, joten samassa paikassa henkilö ei voi suorittaa sekä työtoimintaa että yhdyskuntapalvelua.

Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintayksikkö toteutti loppuvuodesta 2011 kyselyn Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyöstä työ- ja elinkeinohallinnan kanssa. Kyselyn tarkoituksensa oli saada tietoa, jonka avulla rikosseuraamusalan asiakkaiden näkökulma tulisi otetuksi huomioon nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamisen suunnittelussa. Kyselyn tuloksena todettiin, että työvoiman palvelukeskus on työ- ja elinkeinotoimistoa soveltuvampi yhteistyökumppani moniammatillisen työtteen ja asiakaskunnan haasteellisuuden vuoksi. Yhteistyötä ei ole tehty säännöllisesti vaan yleisemmin tapauskohtaisesti. Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöitä on osallistunut myös yhteisen asiakkaan aktivointisuunnitelman laatimiseen. Kyselyn pohjalta kehittämistarpeiksi on nähty juuri yhteistyön kehittämisen tarve. On nähty tarpeelliseksi kehittää polkuja yhteisen asiakkaan suunnitelmien toteuttamiseksi ja jopa löytää uusia mahdollisuuksia yhdyskuntapalvelun palvelupaikka-asioissa. (Rikosseuraamuslaitos 2012c.) Yhteistyön kehittäminen olisi tarpeellista myös paikallisesti omalla toimialueella.

Kuntouttavan työtoiminnan sekä yhdyskuntapalvelun suorittamisen järjestelyt voivat vaikuttaa työpaikoilla melko samankaltaisilta. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään kerrallaan 3 – 24 kuukaudeksi ja sovitun jakson aikana kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään 1 - 5 päivänä viikossa ja 4 - 8 tuntia päivässä. (Työllisyysportti.) Vastaavasti yhdyskuntapalvelua toimeenpannaan 20 päivän jaksosta enimmillään kahdeksan kuukauden ajan yhtä tuomiota kohti. Käytännössä yhdyskuntapalvelua aikataulutetaan usein kahdeksi päiväksi viikossa, 3 - 4 tuntia kerrallaan. Poikkeuksellisesti yhdyskuntapalvelua voi toimeenpanna enintään kuutena tuntina kerrallaan ja kahtenatoista tuntina viikossa.

Edelleen samankaltaisuuksia löytyy kuntouttavan työtoiminnan työpaikoista sekä yhdyskuntapalvelun palvelupaikoista. Käytössä on paljon samankaltaisia kuntien ja yhdistysten työpaikkoja. Yhdyskuntapalvelulla eikä kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa korvata virkasuhteessa tai työsuhteessa tehtävää työtä. Kumpikaan toiminta ei saa aiheuttaa kunnan tai muun toiminnan toteuttajan palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomisia tai lomauttamisia, eikä heidän työolosuhteidensa tai etuuksiensa huonontamista.

Kuntouttavan työtoiminnan että yhdyskuntapalvelun tavoitteista on tässä opinnäyte-työssä mainittu jo useita kertoja. On selkeästi nähtävissä tavoitteissa samankaltaisuutta. Kummassakin on tavoitteena henkilön sosiaalisen toimintakyvyn ja elämänhallinnan lisääntyminen tai ylläpitäminen, sosiaalinen kuntoutuminen ja mahdollisesti työllistyminen. Oman kokemukseni mukaan hyvin sujunut yhdyskuntapalvelu on avannut suorittajalleen mahdollisuuden yhdyskuntapalvelun suorittamisen jälkeen joko työllistyä tai päästä kuntouttavaan työtoimintaan samaan paikkaan. Sosiaalinen kuntoutuminen on yleiskäsite, tässä kohtaa tarkoitan mahdollisesti syrjäytyneiden henkilöiden tukemista palaamaan yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja tyydyttävään elämänlaatuun.

Prosessina ja lähtökohdiltaan kuntouttava työtoiminta ja yhdyskuntapalvelu eroavat toisistaan. Kuntouttava työtoiminta perustuu työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen kun taas yhdyskuntapalvelu henkilön rankaisemiseen. Kuntouttavan työtoiminnan ajanjakson suoritettuaan henkilö voi mahdollisesti joko jatkaa samaa toimintaa, hän voi mahdollisesti työllistyä vapaille työmarkkinoille tai saada motivaation hakeutua ammattikoulutukseen tai kursseille. Kuntouttavan työtoiminnan kuntouttamisen vaikutus yksilöön on kokemuksellinen ja yksilökohtainen asia. Kuntouttavan työtoiminnan

vaikutuksista on olemassa omia tutkimuksia, joitakin olen esitellyt tarkemmin tässä opinnäytetyössä kappaleessa 7.

Yhdyskuntapalvelun suorittaja on saatuaan rangaistuksensa suoritettuaan kuitannut ”velkansa yhteiskunnalle” ja hän voi jatkaa elämäänsä eteenpäin. Yhdyskuntapalvelu on parhaimmillaan voinut osoittautua henkilön kohdalla myös muutosmotivaatioprosessiksi. Yhdyskuntaseuraamuksen velvoitteista suoriutuminen voi olla tuomituille kuntoutumisen eli sosiaalisten suhteiden, työ- ja toimintakyvyn kannalta keskeistä. Kuntoutuminen voi lisätä muutosmotivaatiota ja sillä voi olla voimaannuttava vaikutus niin fyysisellä, psyykkisellä kuin sosiaalisellakin tasolla. Markku Rautiaisen (2008, 79) mukaan on olemassa näyttöä siitä, että yhdyskuntapalveluun kuuluva säännöllinen työ voidaan kokea hyvänä, se mahdollistaa työnteon työyhteisössä, säännöllisen elämänrytmin oppimisen, mielekästä tekemistä sekä vastuunottamista. Mielestäni kuntouttava työtoiminta voi tarjota tekijälleen aivan saman kokemuksen ja toimia myös muutosmotivaatioprosessina.

Molemmissa toiminnoissa on kuntoutuminen mahdollistettu ja siihen velvoitettu jo lainsäädännöllisesti. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaasta laaditaan aktivointisuunnitelma, johon voi tarpeen vaatiessa työllistymistä edistävien toimien tai kuntouttavan työtoiminnan lisäksi samanaikaisesti sisällyttää muun lainsäädännön mukaisia sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalveluita. (Lindqvist ym. 2001, 23.) Yhdyskuntapalvelun suorittajalle laaditaan toimeenpanosuunnitelma johon voi rangaistuksen suorittamiseen liittyvien tietojen ja velvollisuuksien lisäksi lisätä tarvittavia, rangaistuksen suorittamiseen sisällytettäviä, enintään kolmenkymmenen tunnin osalta sisällöltään joko uusintarikollisuuden ehkäisemiksi ja päihdeongelmien vähentämiseksi kehitettyjä erilaisia toimintaohjelmia tai muuta yhdyskuntapalvelun suorittamista tukevaa toimintaa.

7 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Palvelupaikkojen ja yhdyshenkilöiden kokemuksia yhdyskuntapalvelusta on tutkittu aiemminkin. Kallio (2006) on tehnyt teemahaastatteluin tutkimuksen yhdyskuntapalvelusta palvelupaikan näkökulmasta. Kallio on haastatellut Kriminaalihuoltolaitoksen Kaakkois-Suomen aluetoimiston Kouvolan yksikön palvelupaikkojen viittä yhdyshenkilöä. Hän on tutkinut myös yhdyshenkilöiden kokemuksia Rikosseuraamuslaitoksen ja palvelupaikkojen välisestä yhteistyöstä. Kallion tutkimuksen mukaan palvelupai-

koilla ollaan yhdyskuntapalvelun suorittajiin, heidän työmotivaatioonsa sekä yhteistyöhön Rikosseuraamuslaitoksen kanssa tyytyväisiä. Tutkimuksen mukaan on kuitenkin nähtävissä, että ongelmat palvelusuorittajien kanssa ovat lisääntyneet. Ongelmat liittyvät yhdyshenkilöiden kokemusten mukaan päihteisiin ja nuorten työmotivaatioon. Kallion mukaan palvelupaikoilla on vahva luottamus siihen, että yhdyskuntapalveluun valikoituvat soveltuvat henkilöt ja heidän sijoittamisensa sopiviin palvelupaikkoihin on harkittua.

Aihetta sivuava tutkimus on myös Petri Haajasen (2007) tekemä pro gradu –tutkielma yhdyskuntapalvelun sisältämistä restoratiivisista piirteistä. Hän on tutkinut yhdyskuntapalvelua kolmatta sektoria edustavilla palvelupaikoilla. Haajasen tutkimuksen tuloksissa korostuu yhdyskuntapalvelun prosessinomaisuus. Yhdyskuntapalvelussa toteutuivat rangaistukselliset, kuntoutukselliset ja restoratiiviset piirteet vaiheittain. Yhdyskuntapalvelun palvelupaikoille yhdyskuntapalvelulla oli Haajasen mukaan selkeästi kasvatuksellinen merkitys. Palvelupaikkayhteisöjen jäsenet saattoivat analysoida ja konfirmoida vallitsevia normeja ja muodostaa käsityksiä rikoksista. Yhdyskuntapalvelun täytöntöönpanoon osallistuminen merkitsi yhteisön jäsenissä kohonnutta käsitystä autonomiasta ja osallisuudesta yhteiskunnalliseen toimintaan.

Maaret Lundahl (2009) on tehnyt opinnäytetyön yhdyskuntapalvelun palvelupaikkatyön kehittämistä. Tutkimuksessa on selvitetty palvelupaikkojen kokemuksia yhdyskuntapalvelun palvelupaikkatoiminnasta sekä toimintaan motivoivia tekijöitä. Lundahlin tutkimuksen päätuloksena voidaan todeta, että palvelupaikat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä yhdyskuntapalvelun suorittajiin ja heidän työpanokseensa. Lundahlin kvantitatiivisen aineiston valossa yhdyskuntapalvelun toimeenpanoon liittyvät työkäytännöt ovat palvelupaikkojen näkökulmasta toimivia. Lundahlin mukaan myönteiset kokemukset yhdyskuntapalvelusta eivät muodostu vain suhteessa suorittajaan vaan ne muodostuvat useista elementeistä. Keskeisin elementti on sujuva ja helppo yhteistyö Rikosseuraamuslaitoksen kanssa.

Lundahl on huomionnut tutkimusta tehdessään myös sen, että palvelupaikkoina toimivilla työyhteisöillä on toimipisteissään myös tuetusti työllistettyjä työntekijöitä yhdyskuntapalvelun suorittajien rinnalla. Lundahl on haastatteluja tehdessään havainnut, että palvelupaikan yhdyshenkilöillä on erilaisia näkökulmia, kun he vertaavat yhdyskuntapalvelun toimivuutta suhteessa tuetusti työllistettyihin. Joidenkin yhdyshenkilöiden

mielestä yhdyskuntapalvelun suorittajat ovat olleet tunnollisempia tekemisissään verrattuna näihin muihin ryhmiin. Lundahlin mainitessa tässä yhteydessä muut ryhmät uskoisin sen sisältävän myös kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt. Lundahlin mukaan kaikki yhdyshenkilöt eivät kuitenkaan yhtyneet aiemmin mainittuun näkemykseen. Eräs haastateltava oli tuonut esille myös sen, että työvoimatoimiston kanssa prosessit ovat jäykkiä ja työläitä. Lundahl arvioi, että kenties yksi yhdyskuntapalvelun käytännön toimivuuden kulmakivistä on se, että yhdyskuntapalvelun täytännönpanoprosessi palvelupaikkojen kanssa on onnistuttu tekemään mahdollisimman kevyeksi ja vähän palvelupaikkoja rasittavaksi. (ks. Lundahl 2009, 96.)

Kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta ovat tutkimuksia tehneet Kari Marttila ja Jari Ojanperä. Tutkimus on tehty Seinäjoen ammattikorkeakoulussa 2011. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen merkitys kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisella on asiakkaan työllistymiseen sekä millainen vaikutus asiakkaan toimintakykyyn ja työkykyyn. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kahdeksaa kuntouttavassa työtoiminnassa mukana olevaa tai ollutta asiakasta.

Marttilan ja Ojanperän tutkimustuloksista käy ilmi asiakkaiden myönteinen suhtautuminen kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan. Työtoiminnan vaikutus työkykyyn ja toimintakykyyn, sekä erityisesti psyykkiseen toimintakykyyn on nähty positiivisena. Tätä kokemusta ovat edesauttaneet vertaistuki sekä onnistuminen työtehtävissä. Myös mahdollisuus vaikuttaa toiminnan sisältöön koettiin hyväksi. Kehittämisehdotuksissa nousi esille kuntouttavan työtoiminnan tunnetuksi tekeminen. Myös toiminnan rakenteellinen kehittäminen nähtiin tärkeäksi.

Myös Priha (2011) on opinnäytetyössään tutkinut kuntouttavat työtoiminnan vaikutusta asiakkaiden elämänhallintaan. Hän on toteuttanut tutkimuksen pienryhmähaastatteilla. Prihan tutkimuksen tulosten mukaan kuntouttava työtoiminta tuo asiakkaalle parempaa arkipäivän rytmiä, lisää aktiivisuutta myös vapaa-aikana, lisää sosiaalisia kontakteja sekä vähentää alkoholin käyttöä. Prihan mukaan nämä tekijät parantavat asiakkaan sisäistä elämänhallintaa.

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimusongelmani on kuvailla kuntouttavassa työtoiminnassa olevan ja yhdyskuntapalvelun suorittajan eroavuuksia työpaikan näkökulmasta. Tarkoituksenani on pohtia

tutkimuksen tulosten valossa, mitä eroja näiden kahden järjestelmän välillä ilmenee. Näkökulmani on Rikosseuraamuslaitoksen työntekijän, joka vertailee omaan työalaan kuuluvaa yhdyskuntapalvelua suhteessa kilpailevaan toimintaan kuntouttavaan työtoimintaan. Kilpailuasetelma syntyy suhteessa samoihin käytettäviin työpaikkoihin. Tarkoitukseni on myös pohtia yhdyskuntapalvelun kehittämismahdollisuuksia siten, että sen kilpailukyky voidaan turvata kuntouttavaan työtoimintaan nähden.

Valitsin vertailuille tietyt teemat, joista käsin halusin erovaihteluita käsitellä. Ensimmäisenä teema oli työntekijän valintaan liittyviä kriteereitä. Halusin tietää, mitkä seikat ovat ratkaisevia työntekijän valinnassa. Toinen teema oli soveltuvuus. Halusin tietää, löytyykö kokemuksellisia eroja siitä, miten soveltuvia työntekijät ovat työhön. Kolmas teema oli säännöt ja velvollisuudet. Halusin tietää, eroavatko työntekijät työpaikan näkökulmasta sääntöjen ja velvoitteiden noudattamisen suhteen. Neljäs teema oli motivaatio. Halusin tutkia, onko kuntouttavan työtoiminnan työntekijän tai yhdyskuntapalvelun suorittajalla eroja motivaatiossa työn tekemiseen ja miten tätä motivaatiota voidaan parantaa tai ylläpitää.

Opinnäytetyön aihe on sovittu Rikosseuraamuslaitoksen Kouvolan yhdyskuntaseuraamustoimistossa ja sopimus opinnäytetyön tekemisestä on allekirjoitettu 21.3.2012. Olen hakenut tutkimuslupaa toimiston johtajalta 21.3.2012. Aihe vahvistettiin Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa 11.4.2011 ja tutkimusseminaari pidettiin 23.5.2011. Päätös tutkimuslupaani tuli 27.5.2011. Samassa päätöksessä on myönnetty myös opintovapaata tutkimuksen suorittamiseksi. Päätös on tässä opinnäytetyössä liitteenä 1.

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa luotetaan keskusteluihin tutkittavien kanssa enemmän kuin mittausvälineillä hankittuun tietoon. Ihminen tiedon kerääjänä on joustava sopeutumaan vaihtuviin tilanteisiin tietoa hankittaessa. Kohdetta pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 161.)

Tutkimukseni toteutin teemahaastatteluilla. Valitsin teemahaastattelun, koska se sopi mielestäni parhaiten tavaksi löytää vastauksia omiin tutkimuskysymyksiini. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin aihepiireihin ja sille on ominaista, että kaikki haastateltavat ovat kokeneet tietynlaisen tilanteen. Haastattelu suunnataan siis haastateltavien subjektiivisiin kokemuksiin. Teemahaastattelulla voidaan tutkia

yksilön ajatuksia, tunteita, kokemuksia ja myös sanaton kokemustietoa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47 – 48; Routio 2007.)

Pyrin haastatteluilla löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimukseni aiheen mukaisesti. Etukäteen määrittelemäni teemat perustuvat seikkoihin ja ilmiöihin, joita olen työni kautta havainnut. Pyrin vastausten kautta tuomaan esille, mitkä tapahtumat, uskomukset, asenteet ja toiminnat ovat vaikuttaneet tai vaikuttavat siihen, miksi valitaan kuntouttavan työtoiminnan asiakas tai yhdyskuntapalvelun suorittaja. Viiden henkilön haastattelun perusteella ei voi tehdä yleistyksiä. Tutkimuksen tulosta voidaan Rikosseuraamuslaitoksessa kuitenkin hyödyntää. Myös itselläni on henkilökohtainen kiinnostus asiaan, koska se liittyy hyvin olennaisesti omaan työhöni.

8.1 Tutkimuskysymykset

Pyrin työssäni vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisiin seikkoihin yhdyshenkilö kiinnittää huomiota ottaessaan työssä kuntoutujan tai yhdyskuntapalvelun suorittajan töihin?
2. Millaisia kokemuksia yhdyshenkilöllä on kuntouttavassa työtoiminnassa olevan tai yhdyskuntapalvelun suorittajan soveltuvuudesta työhön?
3. Miten toimiviksi yhdyshenkilö on kokenut kuntouttavan työtoiminnan ja yhdyskuntapalvelun säännöt?
4. Miten työskentelymotivaatiota ylläpidetään?

8.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan otosten sijaan harkinnanvaraisesta näytteestä. Näin tilastollisten yleistysten sijasta pyritään tutkimaan jotakin tapahtumaa syvällisemmin, saada tietoa jostakin ilmiöstä tai etsiä tuoretta näkökulmaa tapahtumiin tai ilmiöihin. Näin ollen jo muutamasta haastateltavasta voidaan saada merkittävää tietoa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58 – 59.) Olennaista kuitenkin on, että haastateltavat tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Näin ollen haastateltaviksi valittujen tulisi olla harkinnan tuloksena valittuja ja tarkoitukseen sopivia. (Tuomi ym. 2009, 85 – 86.)

Valitsin Rikosseuraamuslaitoksen Kouvolan yhdyskuntaseuraamustoimiston alueella palvelupaikkoina toimivista ne, jotka vastaanottavat yhdyskuntapalvelun suorittajien lisäksi myös kuntouttavan työtoiminnan kautta tulevia työntekijöitä. Pysin valitsemaan haastateltavat sillä perusteella, että he omassa työssään toimineet työhön perehdyttäjänä tai yhdyshenkilönä ja heillä on kokemusta molemmista työntekijäryhmistä.

Kokemusta ei voi tutkia, elleivät tutkimukseen osallistuvat kuvaa kokemuksiaan jollakin tavalla. Kokemuksen tutkimisen ehtona voidaan pitää sitä, että tutkija mieltää itsensä samankaltaiseksi kokijaksi kuin tutkimansa henkilöt. Tutkimustyö on tutkijan subjektiivista tulkintaa. Kokemuksen tutkiminen eikä tuota yleispätevää ymmärrystä tutkimuskohteesta, vaan liittyy vahvasti yksittäisiin, tutkimukseen osallistuvien kokemuksiin. (Perttula 2006, 140, 143 – 144, 154.)

Hirsjärvi ym. (2007, 205) mainitsevat kirjassaan, että tutkija voi olla joko etäällä tai lähellä tutkittaviaan, kvalitatiivinen tutkimuskaan ei välttämättä merkitse sitä, että tutkija ja tutkittava olisivat aiemmin olleet tekemisissä keskenään. Tässä haastattelussa toteutuvat molemmat seikat. Yksi haastateltavista on tuttu pitkän yhteistyön pohjalta, suurin osa taas itselleni ennalta tuntemattomia. Haastattelumenetelmän valintaa tutkimuksessani perustelen sillä, että haluan tuoda haastateltaville mahdollisuuden tuoda näkemyksiään esille mahdollisimman vapaasti ja selkeästi. Ihminen on tutkimustilanteessa merkityksiä luova ja aktiivinen, (Hirsjärvi ym. 2007, 205.) Lisäksi uskon haastattelun kautta saavani vastauksia aiheeseen monitahoisesti.

8.3 Aineiston keruu

Valitsin Rikosseuraamuslaitoksen Kouvolan yhdyskuntaseuraamustoimiston palvelupaikkarekisteristä sellaiset palvelupaikat, jotka toimivat myös kuntouttavan työtoiminnan työpaikkoina. Tieto toimimisesta myös kuntouttavan työtoiminnan palvelupaikkoina oli peräisin joko paikkojen toimintakertomuksista, Internet-sivuilta tai keskusteluissa työntekijöiden kanssa oli saattanut tulla ilmi, että talossa on myös työssä kuntoutujia.

Näistä mahdollisista paikoista valitsin henkilökuntaan kuuluvia haastateltavia kahdella eri perusteella. Ensin valitsin vaihtoehdoiksi heitä, joilla oli huomattava kokemus omasta työstään ja yhdyshenkilönä tai työssä ohjaajana toimimisesta. Toiseksi yritin löytää sellaiset työntekijät, jotka eivät olleet itselleni entuudestaan tuttuja. Tästä listas-

ta valitsin viisi, joihin päätin ottaa yhteyttä ja kysyä halukkuutta haastatteluun osallistumiseksi.

8.4 Teemahaastattelu

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun. Teemahaastattelu etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tiettyjen keskeisten teemojen varassa, mikä vapauttaa tutkijan haastattelijan näkökulmasta ja tuo haastateltavien äänet kuuluville. Keskeistä teemahaastattelussa on ihmisten omat tulkinnat asioista, heidän asioille antamansa merkitykset ja näiden merkitysten syntyminen vuorovaikutustilanteessa, (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.)

Teemahaastattelu on muodoltaan avoin ja haastateltava pääsee puhumaan vapaamuotoisesti niin halutessaan. Näin kerätyn haastatteluaineiston voi katsoa edustavan haastateltavien puhetta itsessään. Teemahaastattelussa käytettävät teemat takaavat sen, että kaikkien haastateltavien kanssa on puhuttu samoista asioista. Teemat muodostavat myös konkreetin kehyksen, joiden avulla litteroitua tekstiä voi lähestyä jäsentyneesti. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Etukäteen valitsemani teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli jo aiemmin tutkimukseni aiheesta tietämiini asioihin. Mietin teemoja pitkään ja pyrin asettumaan itse sellaisen työntekijän asemaan, jolle tarjotaan lisätyövoimaa omalle työpaikalle. Mihin asioihin kiinnittäisin huomiota ja mitkä olisivat itselleni merkityksellisiä tuossa tehtävässä? Löysin neljä pääteemaa, jotka ovat työntekijän valintaan liittyvät kriteerit, työntekijän soveltuvuus, säännöt ja velvollisuudet sekä motivaatio. (kuva 3).



Kuva 3. Teemarunko

8.5 Haastattelun toteutus

Aiemmin esittelemälläni tavalla valitsin viisi haastateltavaa joko itse henkilöä tai työpaikkaa. Viidennen vaihtoehdon jätin vielä odottamaan, siihen minulla oli kaksi vaihtoehtoa. Kolmea haastateltavista lähestyin esimiehen kautta. Puhelimitse esittelin itseni, opinnäytetyöni aiheen sekä haastattelun periaatteet. Tiedustelin sen jälkeen, kuka esimiehen mielestä olisi kokemuksensa perusteella sopiva haastateltava. Yhtä haastateltavaa lähestyin henkilökohtaisesti käymällä hänen työpaikallaan ja kysymällä hänen halukkuuttaan osallistua tutkimukseen.

Tämän viidennen haastateltavan valitsin myöhemmin ja soitin hänelle itselleen. Hänkin lupautui haastateltavaksi mutta keskustelun aikana hän nimesi esimiehensä, johon päätin ottaa suoraan yhteyttä ja kysyä lupaa haastatteluun. En tavoittanut häntä puhelimitse, joten laitoin tutkimuslupahakemuksen hänelle kirjallisesti postitse 21.10.2011 ja jäin odottamaan vastausta. Tutkimuslupa tuli kirjallisesti 15.11.2011.

Saatuani esimiehiltä ehdotuksen haastateltavaksi tai luvan lähestyä ehdottomaan haastateltavaa, soitin heille. Kukaan ei kieltäytynyt haastattelusta. Soittaessani ja kertoessani tutkimukseni tarkoituksesta ja sopiakseni haastattelun ajankohdista, haastattelutavat aloittivat aiheen käsittelyn ja keskustelun jo puhelimitse. Pyrin kuitenkin siihen, että asiasta lähemmin keskusteltaisiin vasta siihen varattuna aikana niin, että saisin samalla tallennettua arvokkaan tiedon.

Kukaan kolmesta esimiehestä, johon otin yhteyttä, ei halunnut, että tekisin kirjallisen tutkimuslupahakemuksen. Tutkimusluvan hakemista ei pidetty tärkeänä, koska kerroin haastateltavien pysyvän tutkimuksessa anonyymeinä. Esimiehet suhtautuivat myös myönteisesti siihen, että kerroin tulevani haastateltavien työaikana heidän työpaikalleen ja että haastatteluun tulisi varata aikaa noin tunnista kahteen. Kirjallisen tutkimusluvan hain ja sain siis vain yhtä haastattelua varten. Kolme haastattelua tein saatuani suullisen tutkimusluvan haastateltavan esimieheltä ja yhden haastattelun sovin suoraan haastateltavan kanssa. Hän ilmoitti, ettei tutkimuslupaa tarvita.

Vaikka tutkimuslupaa suurimmalta osalta ei tarvinnutkaan hakea, tein kuitenkin haastattelusopimuskaavakkeen. Haastattelusopimuksessa oli yleistä tietoa tekemästani tutkimuksesta sekä haastateltavan allekirjoitukselle tilaa, jossa hän suostuu haastateltavaksi sekä siihen, että voin käyttää suoraan lainauksin hänen antamaansa haastattelutietoa. Haastattelusopimukseen liittyy myös tutkimusetiikka. Tutkimusaineiston kohdalla on turvattava se, että aineisto ei joudu väärin käsiin ja tutkittavien anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan (Vilkkä 2005, 35). Haastateltavien anonymiteetti lisää myös tutkijan vapautta, on helpompi käsitellä arkojakin aiheita tiedostaen, että ei aiheuta haastateltaville haittaa. (Mäkinen 2006, 93, 114.) Käytin sopimusta myös pohjana haastattelun alussa, jossa kerroin vielä tarkemmin haastateltaville tutkielmani sisällöstä, tarkoituksesta, luottamuksellisuudesta sekä myöhemmästä raportoinnista. Näiden asioiden ja tietojen pohjalta haastateltavani allekirjoittivat sopimuksen (ks. liite 2).

Haastattelut toteutin syys-, loka- ja marraskuun aikana 2011. Haastattelujen kesto oli keskimäärin yhden tunnin. Suoritin haastattelut haastateltavien työpaikoilla, joissa oli haastattelua varten varattu pieni tila tai työntekijän oma työhuone. Tavoitteeni oli rakentaa turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri keskustelulle. Yhden haastateltavista tunsin etukäteen, neljää en ollut tavannut koskaan aiemmin henkilökohtaisesti. Olin

kuitenkin asioinut heidän kanssaan puhelimitse yhdyskuntapalvelun toimeenpanoon liittyvissä asioissa.

Haastatteluiden alussa esittelin läpikäytävät teemat, jotta haastateltava pystyi orientoitumaan tuleviin aiheisiin. Kerroin, että minulla ole olemassa tietyt teemat, joita kävisimme lävitse, mutta haastateltava voi halutessaan kertoa vapaasti myös hänelle tärkeistä asioista. Haastattelutilanteessa minulla oli apuna tekemäni teemarunko (kuva 3), johon tein merkintöjä haastattelun edetessä varmistaen näin, että kaikki teemat tulivat käsiteltyä kaikkien haastateltavien kanssa. Pääteemojen alla olevat apusanat auttoivat itseäni selventämään teemaa ja näin varmistin, että kaikkien haastateltavien kanssa kävimme läpi samat asiat. Haastateltavien vastaukset saattoivat siirtyä aiheesta toiseen ja takaisin, merkintöjen avulla pystyin kuitenkin tarvittaessa palaamaan aiheeseen myöhemmin haastattelun aikana.

Tallensin haastattelut videokameran avulla. Videokamera kuvasi yleensä läheistä seinää tai työpöytää. Äänen taltioinnin taso oli yllättävän hyvä. Kotona siirsin tallenteet videokameran muistikortilta tietokoneelleni. Käynnistin tietokoneen videotoinnin ja kirjoitin haastattelut sana sanalta puhtaaksi tekstinkäsittelyohjelmalla.

8.6 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analyysin on tarkoitus luoda aineistoon selkeyttä ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä on tarkoitus tiivistää aineisto niin, ettei kadota kuitenkaan aineiston sisältämää informaatiota. Informaatiota pyritään pääasiassa kasvattamaan luomalla hajanaisesta aineistosta selkeää. (Eskola & Suoranta 1998, 138.)

Käytin tässä tutkimuksessa aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin tarkoitus on tästä ilmiöstä luoda sanallinen ja selkeä kuvaus. Sisällönanalyysillä pyritään aineisto järjestämään tiiviiseen ja selkeään muotoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Analyysin aineiston eli haastatteluvastausten keräämisen jälkeen kuuntelin haastattelut ja aukikirjoitin ne sana sanalta. Sain neljä ensimmäistä haastattelua purettua heti samana tai haastattelua seuraavana päivänä. Viimeisen haastattelun pääsin purkamaan vasta useita kuukausia haastattelun jälkeen, johtuen teknisistä ongelmista.

Haastatteluiden litteroiminen oli ajallisesti erittäin työlästä, haastatteluiden purkamiseen kului useita tunteja per työ. Litteroitua aineistoa kertyi 40 sivua, rivivälillä 1,15. Lopulta saatuani kaikki viisi haastattelua litteroitua, luin haastattelut ja perehdyin sisältöön.

Aineiston analysointi on laadullisessa tutkimuksessa aineistolähtöistä. Etukäteen asetettujen muuttujien sijasta laadullisessa tutkimuksessa jäsenetään aineistosta ne teemat, jotka ovat merkityksellisiä (Eskola & Suoranta 1998, 19). Kun aineisto on kerätty teemahaastattelun avulla, on järkevää järjestää aineisto teemoittain. Tämä tapahtuu poimimalla jokaisesta haastattelusta teemaan liittyvät kohdat. (Eskola 2001, 143.)

Loin jokaista teemaa varten oman sivun, joihin siirsin haastatteluaineistosta teemaa koskevia haastatteluaineistoja. Valitsin kaikille viidelle haastattelulle oman värikoodin. Näin jokaisesta neljästä teemasivustosta pysyin jälkikäteen katsomaan, kenen haastattelusta tieto oli peräisin. Tein tämän varmistaakseni sen, että jos minun tarvitsee tarkistaa jokin asia, löydän asiayhteyden, mistä olen sen poiminut helpommin. Teeman sisällä luokittelin vastauksia ja tein yhteenvetoja sekä huomioin poikkeavia vastauksia. Käytin tähän apuna käsitekarttaa johon siirsin teemoittain haastatteluvastauksista ilmenneitä pääkohtia ja alakohtia. Käsitekartan avulla sain jäsenneityä aineistoa pienempiin osiin, jotka olivat helpommin hallittavissa.. Lopulta tulkitsin omin sanoin aineistoa ja valitsin esimerkit, jotka käytin lainauksina suoraan haastateltujen puheesta.

Haastatteluaineistoa lukiessani havaitsin myös uusia teemoja, esimerkiksi työyhteisöön ja leimaavuuteen liittyviä asioita. Näiden kohdalla toimin samoin eli siirsin tähän aihealueeseen liittyvät kommentit näiden teemojen alle.

8.7 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on tutkimuksen keskeinen tutkimusväline ja tutkimus on viime kädessä tutkijan subjektiivista tulkintaa. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa luotettavuuden pääasiallinen kriteeri on tutkija itse. Näin ollen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Tutkimuksen tekijän on tärkeää tunnistaa omat arvonsa, ennakkoluulonsa ja ennakkokäsityksensä, jotta ne eivät vaikuttaisi itse tutkimukseen. (Eskola & Suoranta 1998, 211.)

Tämän aiheen tutkijana minulla on hyvä tilanne. Olen itse työskennellyt rikosseuraamusalalla 15 vuoden ajan. Tehtäväkuvaukseeni on pääasiassa liittynyt juuri yhdyskuntapalvelun toimeenpano ja olen pitänyt palvelupaikkojen kanssa tehtävää yhteistyötä erittäin tärkeänä ja arvokkaana. Työn luotettavuuden kannalta minun täytyy kuitenkin osata asettautua niin, että pystyn tarkastelemaan tilannetta kriittisesti ja tasapuolisesti ja pyrin unohtamaan omat ennakko-odotukseni tutkimuksen tuloksista.

Laadullisessa tutkimuksessa kohteet valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tällöin tutkimus perustuu pieneen tapausmäärään. (Eskola & Suoranta 1998, 18). Haastattelin viittä henkilöä. Yhteinen nimittäjä heille on se, että he ovat toimineet yhdyskuntapalvelun yhdyshenkilöinä sekä vastanneet omalla työpaikallaan kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden perehdytyksestä ja valvomisesta. Tärkein valintakriteeri oli, että haastateltavilla oli vahva kokemus haastattelun aiheesta.

Näistä kokemusta omaavista mahdollisista haastateltavista pyrin edelleen valikoimaan haastateltavaksi sellaisia henkilöitä ja palvelupaikkoja, joita en tunne aikaisemmin. Tämä oli käytännössä mahdollista, sillä Rikosseuraamuslaitoksen Kotkan toimipaikka lakkautettiin 1.1.2010 ja toiminta siirrettiin Kouvolaan. Näin Kotkan, Haminan, Pyhtään sekä Virolahden alueella toimivat palvelupaikat kuuluvat alueeseemme, mutta ovat minulle käytännössä vieraita. Haastateltavaksi valikoitui lopulta myös hyvin tuntemani henkilö. Koin, että hänen kokemustaan ja tietotaitoaan ei kuitenkaan voinut ohittaa.

Eskola & Suoranta (1998, 16) toteavat, että kun tutkija pyrkii säilyttämään tutkittavan ilmiön sellaisena kuin se on, yrittämättä millään tavalla manipuloida tutkimustilannetta, puhutaan pyrkimyksestä tavoittaa tutkittavien oma näkökulma. Eskola & Suoranta (1998, 17) mukaan objektivismi tarkoittaa sellaista selittämistä, jossa tutkimuskohdetta tarkastellaan ikään kuin ulkoapäin, puolueettoman päättäjän näkökulmasta. Objektivisuus syntyy nimenomaan oman subjektiivisuutensa tunnistamisesta. Tutkimussuhde on eräs sosiaalisen kanssakäymisen muoto. Tämä on omassa tutkimuksessani haaste, koska tutkimani aihe liittyy olennaisesti jokapäiväiseen työhöni. Vaarana on, että asiat jäävät epäselviksi tutkimusta lukeville, koska olen itse pitänyt aiheita itsestäänselvyyksinä. Tutkimuksessa kaikkien olennaisten asioiden tulisi olla periaatteellisesti ja tiedostetusti tutkijallekin epäselviä, jotta mitään olennaista ei jäisi huomaamatta. (Eskola & Suoranta 1998, 18.)

Laadullisen tutkimuksen aineistosta ei ole tarkoitus tehdä yleistäviä päätelmiä (Eskola & Suoranta 1998, 13). Haastattelemalla saatu aineisto on ainutlaatuista ja syntyvät suhteessa kunkin henkilön todellisuuteen. Kuitenkin jokaisen yksilön kokemus voi tuoda esiin myös jotakin yhteisiä piirteitä saman kulttuurin jäsenenä. Samankaltaisuus ja erilaisuus voivat molemmat olla merkittäviä. (Eskola & Suoranta 1998, 86.) Tutkimuksen tarkoitus ei ollut löytää yleistyksiä vaan ymmärtää sitä ympäristöä ja niitä päätöksiä joita työpaikkojen edustajat tekevät ja jossa he toimivat.

8.8 Työ tekijäänsä opettaa

Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkälinen ja haastava prosessi. Kiinnostus aiheeseen ei vähentynyt matkan varrella, varsinkaan kun työssäni olen aiheen kanssa lähes päivittäin tekemisissä. Tein opinnäytetyötä työn, perhe-elämän ja opiskelun ohella. Ajanjaksollisesti prosessi venyi liian pitkäksi. Koin, että terävin ote tekemiseen ehti laantua ja saattoi mennä pitkiäkin aikoja kun aika antoi myöten palata työn ääreen. Silloin tuntui kuin olisi aloittanut aina alusta ja itsensä perehdyttäminen aiemmin kesken jääneeseen kohtaan vei aikaa.

Työn ehdottomasti mukavin osuus oli haastatteluiden tekeminen. Koska haastatteluvastaukset olivat mielenkiintoista, kommentit ja haastateltavat jäivät hyvin mieleen, tämä auttoi purkamisvaiheessa.

Haastatteluiden purkamisen haasteena oli kuitenkin uusi videokamera, jonka silloinen yhdyskuntaseuraamustoimistomme johtaja lupasi käyttööni haastatteluiden tallentamiseksi. Kameran käytön opettelemiseen kului jonkin verran aikaa, samoin videoiden tallentamiseen ja käsittelyyn tarkoitetun ohjelman tallentamiseksi omalle tietokoneelleni.

Oma tietokoneeni hajosi jossakin vaiheessa ja sen korjausmahdollisuuden selvittäminen veivät aikaa. Konetta ei kannattanut korjata, takuu-aika oli mennyt umpeen ja uuden koneen hankinta oli edessä. Uuden koneen saamisessa verkkoon ja asianmukaisen tekstinkäsittelyohjelman hankkiminen veivät myös aikaa.

Videokamera odotti työpöydällä, että saisin muistikortilta purettua haastattelut. Yritin purkaa kameran sisältöä työpaikalla, mutta vaadittavaa ohjelmaa ei tietokoneelle voinut työpaikan suojausjärjestelmien takia asentaa. Oman koneen puuttuessa ja työpai-

kan koneiden käytön osoittautuessa mahdottomaksi mm. Word-ohjelman puuttuessa saivat välillä epätoivon puhkeamaan. Usean viikon viiveen työn etenemisessä toi myös se takaisku, että kissa huomionkipeänä söi videokameran latausjohdon poikki. Uuden johdon tilaaminen ja kaupan varastovaje tuotteen osalta ei lisännyt mielihyvääni työn viivästyttämisessä.

Toinen työn tekemisessä haastavaksi asiaksi osoittautui lähdekirjallisuuden hankkiminen. Työpaikallani oleva käsikirjasto sekä Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskuksessa olevan alan kirjaston hyödyntäminen olivat iso apu. Sen sijaan opinnäytetyön ja tutkimustyön tekemisen perusoppaita oli vaikea saada. Kirjat olivat kysytyjä ja varausajat pitkiä kun taas laina-aika oli vain neljä viikkoa. Lainojen uusiminen ja kirjojen metsästäminen eri kirjastoista olivat arkipäivää. Joskus kävi niin, että kirjasta oli ollut aiemmin lainassa uudempi versio, joka piti palauttaa muiden varausten takia, jatkossa saattoi käsiinsä saada vain kirjan huomattavasti vanhemman version.

Huolta tuottivat myös valitsemieni teemojen toimivuus. Mietin, olivatko teemat liian vaillinaisia ja syntyivätkö ne liikaa omien ennakkokäsitykseni pohjalta. Toisaalta mietin omaan työhöni saamaani hyötyä ja uskoin teemoja miettiessäni niiden olevan siinä vaiheessa ne oikeat ja perustellut. Hirsjärvi ja Hurme (2000, 72 – 73) suosittavat, että teema-alueiden varmistamiseksi tulisi tehdä esihaastatteluja useassa vaiheessa. Esihaastattelun tarkoituksena on testata haastattelurunkoa. Tätä vaihetta en tehnyt enkä katsonut sitä tarpeelliseksi. Myöhemmin tulin siihen tulokseen, että olisin kuitenkin voinut varmistaa teemojen toimivuuden keskustelemalla niistä jonkun yhdyshenkilön kanssa.

Tekemisen aikana oli huolissani teoriaosuuden paisumisesta ja pelkäsin työstäni tulevan vaikeasti luettavan. Mietin myös haastatteluista poimimieni lainausten määrää, oliko niitä liikaa. Toisaalta uskon niiden elävöittäväni työtäni. Käsittääkseni tutkimusta juuri tästä aiheesta ei ole aikaisemmin tehty, jätän lukijoiden arvioitavaksi sen, onnistuinko tutkimustehtävässäni ja mikä tässä tutkimuksessa oli kiinnostavinta.

9 TUTKIMUSTULOKSET

Tuomen ja Sajajärven (2009, 158) mukaan tutkimuksen tulosten esittämisestä on olemassa hyvin erilaisia ala- ja laitoskohtaisia näkemyksiä. Eräs tapa on raportoida vain tehdyn tutkimuksen tulokset ja vasta pohdinnassa yhdistää tulokset aiemmin tiedet-

tyyn. Toinen tapa on viedä tulososaa eteenpäin tutkimuksen tulosten ja aiemmin tiedetyn tiedon dialogilla. Kolmannessa näkemyksessä tulososaa voidaan viedä eteenpäin tai kehitellä autenttisin aineistositaatein.

Hyvässä laadullisessa raportissa yhdistyy tiheän aineiston kuvaus tieteelliseen kerrontaan, jossa tutkija sovittaa kirjallisuudesta tekemiään synteesejä oman tekstiinsä. (Tuomi & Sajajärvi 2009, 158.)

Laadin jo hyvissä ajoin ennen haastatteluja teemarungon (kuva 3.) joka on esiteltyä tässä työssä sivulla nro 46. Pääteemojen oheen olin sijoitellut sanoja ja lauseita, joita ajattelin hyödyntää haastattelussa ja jotka sisältyvät pääteemaan, toisin sanoen niitä seikkoja, joilla halusin selventää kysymyksiäni. Valitsin tutkimustulosten esittämiseen Tuomen ja Sajajärven (2009, 158.) esittelemän tavan tuloksien ja aiemmin tiedetyn tiedon dialogilla. Pyrin myös tekstin elävöittämiseksi tuomaan tekstiin suoria lainauksia haastatteluista.

9.1 Työntekijän valintaan liittyvät kriteerit

Yhdyskuntapalvelun suorittajia ottaa vastaan palvelupaikoiksi kutsutut työyhteisöt, jotka ovat tehneet Rikosseuraamuslaitoksen kanssa sopimuksen palvelupaikkojen tarjoamisesta. Käytännössä sopimus on voitu tehdä vaikkapa kaupungin jonkin tietyn toimialan johtajan kanssa, ja käytännössä yhteistyöstä sovitaan työpaikan lähiesimiehen tai jonkun muun tehtävään nimetyn henkilön kanssa. Kuntouttavan työtoiminnan kautta edetään melko samoin, he ottavat yhteyttä heille nimettyyn henkilöön sopiakseen asiakkaansa sijoittamisesta työpaikkaan. Käytännössä työpaikkojen edustajilla, ns. yhdyshenkilöillä ja työyhteisöillä on itse mahdollisuus vaikuttaa siihen, keitä he ottavat vastaan työpaikalleen.

Kaikki viisi haastateltavaa pitivät merkityksellisenä sitä, että he saavat ensin tavata ehdokkaana olevan henkilön ja tutustua tähän tai ainakin saavat jonkinlaisen ensivaikutelman. Eräs haastateltava totesi, että

” ja sit näiden kuntoutujien osalta, olen aina halunnut nähdä henkilökohtaisesti. Ollaan sovittu, että tulee näytillle tähän, että näkee minkälainen. Olemme heti alussa parin kolmen kanssa havainneet, ettei ehkä ole ihan sun paikka tämä.

9.1.1 Rikoksen merkitys

Yhdyskuntapalveluasiakkaan kohdalla haastateltavista kaikki viisi korostivat tehdyn rikoksen tai rikollisen taustan merkitystä. Laki henkilötietojen käsittelystä rangaistusten täytäntöönpanossa edellyttää, että Rikosseuraamuslaitos voi luovuttaa salassapitosäädösten estämättä yhdyskuntapalvelun palvelupaikalle tietoja, jotka ovat tarpeen täytäntöönpanotehtävän suorittamiseksi. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi henkilötiedot, tuomion pituus sekä tuomitun valmiudet erilaisten työtehtävien tekemiseen sekä mahdolliset terveydentilan aiheuttamat rajoitukset. Rikostiedot ja –tausta eivät ole tällaisia tarpeellisia tietoja. Työpaikka voi kuitenkin etukäteen, jo sopimusta tehtäessä asettaa ehtoja sille, keitä he työyhteisöön ovat valmiita sijoittamaan. Käytännössä tämä on yhdyskuntaseuraamustoimistoissa hoidettu niin, että noudatetaan työpaikan antamia ehtoja sijoittamiselle ja osapuolet luottavat tähän sopimukseen.

Haastateltavista neljä kertoi, että jo aiemmin on sovittu siitä, mistä rikoksista tuomitutuja heille tarjotaan ja he luottivat lujasti tähän sopimukseen. Yksi haastateltavista kertoi, ettei sillä ole merkitystä. Hänen kokemuksensa mukaan vain kerran he olivat miettineet asiaa tuntien asiakkaan ”maineen” jo ennalta, silloinkin kielteisen vastauksen syy oli se, että talossa oli jo töissä päihteistä eroon pyrkivä narkomaani ja he arvelivat uuden tulokkaan voivan hankaloittaa tämän pyrkimyksiä kohti uutta elämäntapaa.

Myös toinen haastateltavista sivusi aihetta, jossa tulevan työntekijän rikostaustalla olisi merkitystä talossa jo olevien työntekijöiden osalta. Hän pyrki estämään sellaisia tilanteita, joissa asiakkaat tutustuisivat liian hyvin keskenään ja se mahdollistaisi työpaikalle syntyvän oman alakulttuurisen työntekijäjoukon:

”no, on kyllä sillai rajoitteita, koska tämän talon porukat on tällaisia ongelmallisia muutenkin, niin etteivät ne vaan ruoki tämän kantaporukan ongelmia täällä ja sit aina siitä on ollut puhetta että ei mielellään otettaisi sellaisia, joilla menee omat ja vieraan tavarat sekasin, koska kuten huomasit, tämä on iso talo ja täältä on helppo viedä. ”

Kahdella haastateltavista oli myös ajatuksia siitä, että vaikka asiakas itse ei syyllistyisi rikokseen työpaikallaan, hän voi kertoa otollisista kohteista muille omaisuusrikoksia tekeville tutuilleen:

”yleensä meillä on ollut rattijuoppoja, emme mielellään ota muita ja tästä sovittukin jo. Aikaisemmin meillä kävi niin, että täältä vietiin koneita muutaman kerran, ei silloin pystytty yhdistämään että kuka oli, tai mistä tieto on mennyt mutta jollain lailla herää epäily sitten heti kuitenkin. Mutta jo se on rattijuoppo, niin sitten ei ehkä niinkään ..”

Näiden kahden haastateltavan vastauksissa omaisuusrikoksia sivuttiin myös kaikkien muidenkin talossa olevien työntekijöiden osalta. Työnkuva voi olla sellainen, että työtä tehdään muiden ihmisten kodeissa. Vaikka työntekijät eivät olisikaan yksin asiakkaiden kotona, koskee omaisuusrikosten poissulkeminen työntekijöiden taustasta kaikkia talossa olevia työntekijöitä, ei vain yhdyskuntapalvelun suorittajia.

Sopimuksia rikosten rajoitusta koskien oli saatettu tehdä myös kokemuksen karttuesa. Erään haastateltavan esimies oli antanut ohjeen, jonka mukaan he ottavat vastaan vain rattijuopumuksesta tuomittuja. Heillä oli kokemuksia siitä, että omaisuus on vaarassa, jos he ottavat vastaan omaisuusrikoksista tuomittuja.

Haastatteluissa ei kukaan viidestä haastateltavasta ottanut esiin kuntouttavan työtoiminnan tekijöiden mahdollista rikostaustaa siinä vaiheessa, kun hänen sijoittamistaan työyhteisöön harkitaan. Haastattelukysymyksissä en millään tavalla ohjannut kysymystä koskemaan vain yhdyskuntapalvelun suorittajia. Olettamukseni on, että tätä yhteyttä ei välttämättä tulla ajatelleeksi valitessa työntekijää kuntouttavasta työtoiminnasta.

9.1.2 Työntekijän uskonnon, poliittisen kannan tai etnisen taustan merkitys

Työntekijän uskonnollisuutta tai eri seurakuntiin kuulumista ei kukaan viidestä haastateltavasta ollut koskaan kysynyt. Uskonnollisella vakaumuksella tai poliittisella aatteella ei nähty olevan merkitystä työntekijän valinnassa. Toisaalta jos valitulla työntekijällä oli edellä mainittuja vakaumuksia, eivät ne olleet tulleet esiin. Eräs haastateltavista totesi, että heidän työpaikallaan ihmisillä saa olla millaisia taustoja vain, mutta talon tapojen mukaan on elettävä, eli esimerkiksi islaminuskoiset eivät voisi rukoilla päivän aikana työpaikallaan eikä poliittisia mielipiteitä tulisi tuputtaa muille. Talon sääntöihin kuuluu, ettei vaalityötä tai uskonnollista käännytystä saa tehdä työaikana eikä asiakkaiden kesken.

Toinen haastateltava koki, että he ottavat ihmisen ihmisenä. Työpaikka toimii kristillisellä arvopohjalla ja päivien ohjelmaan kuuluvat tietyt hengelliset toiminnot kuten aamunavaukset ja hengelliset hetket mutta ne ovat täysin vapaaehtoisia. Työpaikan henkilöstöön kuuluu niin maahanmuuttajia kuin romaanejakin. Haastateltavan kokemuksen mukaan suurin osa osallistuu hengellisiin toimintoihin mukaan.

Työntekijän taustan vaikutus nähtiin jopa niin, että on yhdyshenkilön omaa ammattitaitoa tulla toimeen kaikkien kanssa:

”monta kertaa he eivät ole niin kouluttautuneita tai ammattitaitoisia. Kyllä minun pitää ymmärtää ettei kaikki voi olla samanlaisia kuin minä. Jos olisin työnantaja niin antaisin sille ominaisuudelle arvoa, että työntekijä on sinut itsensä kanssa ja niin kuin tasapainossa. Jos työntekijällä on ongelmia, mitä hyvänsä niin tietysti se vaikuttaa työntekoon.”

9.1.3 Työntekijän tunnettavuuden merkitys

Kaikki viisi haastateltavaa toi esiin sen mahdollisuuden, että heille tarjottava työntekijä voi olla jo entuudestaan heille tuttu. Tuttuus voi ratkaista valinnan puoleen tai toiseen. Pääasiassa tämä koettiin myönteisenä asiana.

Erään haastateltavan mukaan tulija voi tuntea työyhteisöstä jonkun ja se voi vaikuttaa hänen toivomukseensa päästä juuri siihen paikkaan. Etukäteen tuntemisesta nähtiin olevan hyötyä, koska on helpompi arvioida työntekijän soveltumista työyhteisöön kun tuntee hänen taustansa:

”jos meille on vaikka kuntouttavasta tulossa sellainen kaveri, joka me tunnetaan entuudestaan, nehän kun pyörii tätä ympyrää niin jos tiedetään että on sellainen tekevä niin sehän sen paikan vie.”

Yhteen työpaikkaan oli myöhemmin hakeutunut työntekijöitä, jotka olivat olleet siellä koululaisina kesätöissä. Joskus nuoret ovat saattaneet olla tuttuja omien samanikäisten lasten kautta. Työntekijät valinnut yhdyshenkilö kertoi miettineensä onko tämä tuttuus hyvä vai huono asia. Kokemuksen mukaan niin kuntouttavassa työtoiminta kuin yhdyskuntapalvelu on näiltä entuudestaan tutuilta työntekijöiltä kaikilta sujunut hyvin.

9.1.4 Sopivat työtehtävät sekä työssäolojakson pituuden merkitys

Työntekijöiden oma halu hakeutua johonkin tiettyyn paikkaan nähtiin positiivisena ja kannustavana seikkana. Jos mahdollista, työpaikoilla pyrittiin miettimään tulevia työtehtäviä niin, että ne olisivat kiinnostavia tai vaihtelevia ja tekijälleen räätälöityjä.

Kahden haastateltavan mukaan työssäolon pituudella oli merkitystä valinnassa. Merkitys syntyi siitä, että moni työpaikka toimii kausiluontoisesti. Kesäaikoina työpaikat ottavat vastaan koululaisia ja kausityöntekijöitä, jolloin työnjohdolla on jo resurssipulaa ohjata kaikkia työntekijöitä. Nämä paikat kokivat talvikaudella olevan helpompaa ottaa vastaan työntekijöitä sen pituisiksi aikajaksoiksi, että ne ehtisivät päättyä ennen kesää.

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat aloittivat usein joko kolmella tai yhdellä kuukaudella ja sitä jatkettiin sitten mahdollisesti kolmen kuukauden sykleissä, jos asiat sujuivat hyvin. Neljä haastateltavaa viidestä kertoi, että fyysiset tilat saattoivat rajoittaa työntekijämäärää tai liikkuvassa työssä liikkumisen mahdollistaminen työkohteesta toiseen.

Työn toteuttamista ja sen suunnitteluun vaikuttivat niin yhdyskuntapalvelussa olevien kuin kuntouttavassa työtoiminnassa olevien hajanaiset työpäivät ja tuntimäärät. Myös kuntouttavassa työtoiminnassa työntekijät saattoivat tehdä kykyjensä mukaan vain muutamaa työpäivää tai muutamaa tuntia viikossa. Kaksi haastateltavaa toi esiin, että jos työpaikalla oli monta erilaista versiota työntekijöiden aikatauluista, teki se työn organisoinnista haastavaa:

”meidän omilla työntekijöillä on kulunvalvonta täällä, tietysti ne jotka ovat täällä joka päivä, erottuvat helpommin. Yhdyskuntapalvelun suorittajien kanssa pitää aina muistaa että ai niin, on torstai ja se tulee neljäksi tunniksi, joskus joku käy vaan joka toinen viikko. Kun paljon poikkeaa tästä niin on hankalaa, pää se on meilläkin, viime kädessä on paras kun vastuu on siellä Rikosseuraamuslaitoksella että soittavat. Meillä olisi hyvä muistaa laittaa kaavakkeeseen että on paikalla mutta pitäisi muistaa vielä ottaa se kaavake esiin.”

9.1.5 Taloudellinen merkitys

Taloudellista merkitystä en ollut teemarunkooni laittanut etukäteen. Viidestä haastateltavasta ne kolme, jotka saivat ohjauspalkkiota kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä ja ohjauksesta, toivat sen merkityksen esiin.. Korvauksen saaminen oli merkittävä tekijä valintatilanteessa. Taloudellinen merkitys liittyi työpaikan tilanteeseen siinä mielessä, että työpaikan tavoitteena on myös tehdä taloudellisesti hyväksyttävää tuloa:

”meidän talo on tulosvastuullinen joten meidän pitää katsoa, mistä raha tulee. Ei me olla pappeja vaan mennään kyllä eurojen perässä, kaupungilta saadaan rahaa mutta ykp-miehistä vaan sen työpanoksen. Kyllähän silloin nää kuntoutettavat ne paikat vie.”

Etenkin yhdistyspohjalla toimivissa työpaikoissa ohjauspalkkiolla oli suuri merkitys, Haastattelussa yksi haastateltavalta toi esiin, että ehkä valtiokin voisi maksaa ohjauspalkkiota yhdyskuntapalvelun suorittajista. Toisaalta ilmeni myös muita käsityksiä asiasta. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että jos työpaikalla ei ole mahdollista sijoittaa kaikkia tulijoita, raha ratkaisee, mutta myös käsitys siitä, että yhdyskuntapalvelun suorittajille on tarjolla muitakin paikkoja mutta että kuntouttavan työtoiminnan sijoituspaikkoja löytyy huonommin:

”meillä ei ole rajoitettu kuntouttavan työtoiminnan määrää mutta jos tällainen valintatilanne olisi niin kallistuisi kuntouttavan puolelle koska sen henkilön kohdalla, hän menisi eteenpäin oman toipumisensa kanssa kun taas täällä vain suoritettaisiin se palvelu ja kun näitä toipumiseen tarkoitettuja paikkoja ei niin kamalasti ole.”

Kolmas haastateltava koki kuntouttavassa työtoiminnassa olevan työntekijän olevan mahdollisesti työntekijänä erilainen, hänellä saattaisi olla niitä fyysisiä tai psyykkisiä vikoja, eihän hän muuten olisi kuntoutuksessa. Yhdyskuntapalvelun suorittaja saattaisi olla juuri tarjolla olevaan tehtävään hyvä sillä hetkellä.

9.2 Työntekijän soveltuvuus

Halusin selvittää tutkimuksessani, millaisia kokemuksia ohjaavilla työntekijöillä on siitä, miten kuntouttavan työtoiminnan ja yhdyskuntapalvelun suorittajat soveltuvat heille annettuihin työtehtäviin tai työyhteisöön.

Soveltuvuudella tarkoitin sitä, miten työntekijän mahdollinen ammattitaito tai ammatitaidottomuus tulee ilmi, miten asenne vaikuttaa työssä ja miten työntekijän mahdolliset muut ominaisuudet vaikuttavat näkemykseen hänestä työntekijänä.

9.2.1 Työntekijän fyysinen kunnon ja päihteidenkäytön sekä terveydentilan merkitys

Haastatteluvastauksissa korostui työntekijän fyysiset ominaisuudet. Neljä viidestä haastateltavasta korosti työntekijän fyysisen kyvyn merkitystä. Hyvä fyysinen toimintakyky helpotti suoriutumista annetuista työtehtävistä. Varsinaisesti mitään eroja tässä suhteessa ei kuntouttavassa työtoiminnassa olevan tai yhdyskuntapalvelun suorittajan välillä tullut esiin. Eräs haastateltava totesi kuitenkin, että heillä tarjolla olevat työtehtävät vaativat hyvää fyysistä kuntoa. Tästä syystä voi joskus valinta työntekijän kohdalla osua siihen, kuka on fyysisesti hyväkuntoisin.

Kaikkien haastateltavien mukaan työtehtävät pyritään järjestämään jokaiselle tekijälle sopivaksi, toisaalta tämä voi aiheuttaa sen, että aina sopivia työtehtäviä ei heikompi-kuntoiselle sitten ole tarjolla, tai talo on täynnä fyysisesti rajoittuneita eikä sitten ole tekijöitä raskaampiin työtehtäviin. Erään haastateltavan kokemus oli, että jos yhdyskuntapalvelun suorittajilla oli fyysistä vajautta niin henkinen puoli oli sitäkin parempi, kuntouttavien osalta hänen näkemyksensä oli, että erilaisia työn suorittamisen esteitä oli enemmänkin:

”täällä kuntouttavan puolella saattaa olla se koko cocktail, kaikkia fyysisiä ja henkisiä ongelmia.”

”Rikosseuraamuspuolelta tulee yleensä fyysisesti hyväkuntoisia ja hyvinkin ammattitaitoisia ihmisiä tänne. Meidän talossa aloitetaan sellaista tavallisen ihmisen taidoista ja sitten opitaan. Yhdyskuntapalvelun suorittajilla niitä tavallisen ihmisen taitoja on ja tarvittava ohjaus voi olla vähäisempää, kuntoutettavilla ei usein ole tavallisen ihmisen taitoja

vaan on sitä fyysistä ja henkistä vikaa, henkinen vika saattaa johtuakin siitä ettei ole tavallisia taitoja, on vaikka eletty lastenkodissa eikä opittu tavallisia kotitöitä. Yhdyskuntapalvelun suorittajilla on voinut olla fyysistä vikaa mutta ovat omanneet sitten niitä sosiaalisia taitoja.”

Eräs haastateltavista kertoi, että kuntouttavassa työtoiminnassa oli jo toista vuotta ollut työntekijä, joka on tehnyt kuusi tuntia päivässä ilman mitään lomapäiviä. Työntekijä on haastateltavan mukaan päässyt sinuiksi kehonsa kanssa, saanut pudotettua painoa ja kunto noussut työsuhteen kestäessä. Nyt oli kuitenkin ilmaantunut jonkinlaista väsymystä, joka oli hyvin huomattavissa työsuorituksista.

Päihdeongelman esiintymisestä tai sellaisen mahdollisesta vaikutuksesta soveltuvuuteen tehdä työtä tuli haastateltavilta vähän kommentteja. Jokin yksittäinen maininta vain:

”muutama limanuljaska täälläkin on yhdyskuntapalvelussa ollut, sellaista häiriökäyttäytymistä, uhkailua ja että tulee viinapullon kanssa tänne hillumaan, mutta heillä sitten muutakin mm. huumetaustaa, yleisesti ottaen meillä mennyt hyvin ja olen tyytyväinen.”

Eräs haastateltavista kertoi, että hän mainitsee kaikille uusille työntekijöille, että hänellä on täällä työpaikalla alkometri. Siihen tulijat yleensä vastaavat, ettei heillä ole sen asian kanssa mitään ongelmaa. Haastateltava vastaa siihen kertomansa mukaan, ettei hän sitä henkilökohtaisesti osoita juuri hänelle, vaan sanoo sen kaikille:

”olen ollut täällä kauan ja jonkinlainen näkemys on syntynyt, osaan arvata työhistoriastakin jos ongelmaa on. Yksi kaveri ei tämän talon sääntöihin sopeutunut, häntä en enää tänne ota, sitä olisi vaikea muillekin selittää. On eri asia jos on joku kehitysvammainen, joka ei ymmärrä kuin kaveri joka pitää itseään ammattimiehenä, kyllä pitää pystyä noudattamaan sääntöjä.”

Yhdellä haastateltavista oli näkemys siitä, että Rikosseuraamuslaitoksen asiakkaat ohjataan hoitoon ja heidän päihdekuntoutuksensa järjestetään asiakkuuden avulla Rikosseuraamuslaitoksessa, eikä se näy välttämättä heidän työpaikallaan. Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöitä sen sijaan oli ohjattu suoraan työpaikalta avohoitoon tai kat-

kaisuun. Toisaalta ihmeteltiin sitä, että sinne ohjannut henkilö ei saanut tietoja siitä, miten asia eteni:

”pyysin a-klinikalta yhteenvedon että tapahtuiko mitään, kun kavereiden piti sinne mennä, ne jatkoivat täällä töissä enkä tiedä menivätkö ne aina täältä klinikalle vaiko baariin.”

9.2.2 Työntekijän asenne

Työntekijän asenteesta ja suhtautumisesta työhön ei haastatteluvastauksissa ollut paljon mainintoja. Mitään useita samankaltaisia vastauksia ei ollut. Yksittäisissä vastauksissa lähinnä korostettiin sitä, että se on yksilökohtaista. Esimerkkejä muistui haastateltavien mieleen lähinnä negatiivisissa tapauksissa:

”nytkin mulla on tässä yksi kuntouttavassa oleva nainen. Hän on ollut tässä jo yli vuoden ja yhtäkkiä tajusin, ettei hän oikein edes tiedä mikä tää meidän paikka on, sitten sellaisia perusjuttuja päivittäisessä työssä, hän oli aivan yllättynyt että tällaisiakin perusasioista pitää tehdä, että ei voi olla totta...”

”viimeiksi tänään tällainen uusi soitti ja sanoi, ettei voi tulla töihin kun teillä ei ole tarjolla sadevaatteita ja sataa. Sanoin hänelle, että kohta on ihana iltapäivä tulossa ja aurinko paistaa mutta hän sanoi että ehtii kastua tulomatkalla kuitenkin.”

Edellä mainitussa tapauksessa työntekijälle oli luvattu, että hän saa hankkia kaupasta sadevarusteet, asiakas ei ollut löytänyt sopivia housuja eikä ehtinyt sitten niitä enempää etsiä. Lopputuloksena oli, että työntekijä oli hakenut sairauslomaa kun oli ollut vähän yskääkin. Poissaolon syynä oli siis lopulta virallisesti sairausloma eikä sadepäivä.

Eräässä tapauksessa kuitenkin asenne ja halu tehdä ohittivat taidot. Haastateltavan mukaan hän on jakanut kaikki työpaikkansa työtehtävät eri vaiheisiin ja kehitellyt joka vaiheelle oman työmenetelmän ja työntekijän sekä hankkinut materiaalit ja työlle ostajat. Näin työprosessien tuntien voi löytää sen oikean tasoisen työntekijän eri vaiheisiin. Joskus voi tulla innokas tekijä joka haluaa tehdä isompia kokonaisuuksia:

”kerran tuli yksi joka sanoi että haluaisi tehdä peräkärin, siihen tuumattiin että riittääköhän sun ammattitaito, kaveri sanoi että no jos sä tekisit mun kanssa sen.”

Myös ennakkoluuloja on saattanut karista matkan varrella esimerkiksi vähemmistön edustajien suhteen. Myös työpaikalla käyneet asiakkaat ovat saattaneet antaa myönteistä palautetta:

”asiakkaat tulevat tänne kysymään pomoa ja kertovat, että tekisi mieli ottaa valokuvia, täällä kun on töissä miehiä catalinajakku päällä ja mustat housut jalassa, harvinainen näky. Pari mummoa kertoi että kyllä silmä oikein lepää...16-vuotiaat eläkeläiset pystyvät hyvin tekemään töitä.”

9.2.3 Hyötynäkökulma

Haastateltavat näkivät hyvin eri tavoin työntekijöistä saatavan hyödyn omalle työyhteisölleen. Yksi haastateltavista koki selkeästi, että hyötyä oli ollut erittäin paljon. Työpaikalle oli valikoitunut ammatti-ihmisiä kuten porareita, hitsaajia ja metsureita. Näitä ammattitaitoja oli hyödynnetty, myös remonttitaitoiset työntekijät olivat olleet suosittuja. Ammattitaitoiset on koettu myös sellaisiksi, jotka eivät kieltäydy heille annetuista työtehtävistä.

Yhden haastateltavan mukaan työntekijän taidot tulisi kartoittaa jollakin tavalla ennen työtehtävien valintaa:

”en ota mitään istujia tänne, kyllä pitää olla realistiset mahdollisuudet tehdä sitä työtä mitä on tarjolla, en vaadi kaikilta samaa kuitenkaan, sitten katsotaan se hänelle sopiva työvaihe, joskus on vaan vaikeaa työllistää jotakuta”.

Kolmas haastateltavista ei koe, että työntekijöistä tarvitsisi olla konkreettista hyötyä talolle. Toisaalta haastateltavien työpaikat olivat luonteeltaan erilaisia, toisaalta taas mikään työpaikka ei sinänsä tavoittele voittoa vaan toiminta-ajatus perustuu toisenlaisiin lähtökohtiin:

”kuntouttavassa työtoiminnassa tehdään joitakin tuotteita myyntiin meidän kirpputorille, siinä asiakas saa toteuttaa itseään ja löytää omia voimavarojaan jotka ovat saattaneet olla piilossa vuosikausia. Olemme yleishyödyllinen yhdistys, voittoa emme tavoittele, asiakas on se minkä hyväksi tätä työtä teemme täällä.”

9.2.4 Elämänhallintataitojen merkitys sekä muuta huomioitavaa

Haastatteluissa tuli yksittäisesti ilmi myös laajempia ajatuksia yhteiskunnasta ja syrjäytymisestä. Yhdellä haastateltavalla oli pitkän työkokemuksen perusteella näkemys, että elämässä voi helposti joutua syöksykierteeseen, jossa ongelmat vain kasautuvat ja kasautuvat eikä siitä kierteestä pääse ulos. Hänen mukaansa syrjäytyminen tänä päivänä tapahtuu helposti ja sieltä on vaikea päästä takaisin yhteiskuntaan, etenkin hän oli huolissaan nuorista:

”säälin kyllä kuntoutettavassa olevia, he ovat ajautuneet siihen tilanteeseen erilaisista syistä johtuen, ovatko sitten koulukiusattuja, taustalla jotakin yhteiskunnan ulkopuolelle joutumisen syitä, osa on ihan tumpeloi- ta. Jotakin ryhdistysliikettä sinne olisi saatava etteivät ihan yhteiskun- nan elätiksi jää, eteenpäin on päästävää ja siitä on kokemuksia täällä meilläkin”.

Säännöllisen elämänrytmin puuttuminen oli helposti huomioitavissa työntekijöissä. Elämänrytmin palauttaminen vasta siinä vaiheessa, kun työtoiminta tai yhdyskunta- palvelu on alkanut, on vaikeaa. Toisen haastateltavan mukaan

”joku päivä voi olla saavutus jo se, että ylipäätään tulee paikalle ja päi- värytmi on monta kertaa ihan ylösalaisin asiakkailla, se on tähtäin että lähtee sitoutumaan, ensin siihen että pystyykö heräämään aamulla ja tu- lemaan ja onnistuisiko se vaikka kahtena päivänä viikossa, jos lähtee hyvin liikkeelle niin sitten päiviä lisätään..”

Kuntouttavan työtoiminnan aktivointisuunnitelma tehdään räätälöidysti ja yksilöllises- ti jokaiselle asiakkaalle erikseen. Kahden haastateltavan mukaan heidän työpaikoil- laan suhtauduttiin hyvin joustavasti ajatukseen, että aloitetaan hiljalleen ja katsotaan mitä työnteosta tulee ja pyritään sitouttamaan asiakasta. Jos näytti siltä, että asiakas ei

kykene heti alussa suunniteltuihin aikatauluihin tai määriin, niitä voitiin helposti muuttaa. Ajatuksena oli kuitenkin se, että asia saataisiin sujumaan ja työntekijä pysyisi tekemään edes sen kuukauden ajanjakson. Yhdyskuntapalvelussa aikatauluttaminen on enemmän säänneltyä, joskus voi olla perusteltua, että osa tunneista käytetään tukipalveluihin eivätkä ne välttämättä ole työpaikalla tiedossa mutta voivat näkyä tietyllä ajanjaksolla pienemmillä viikkotunneilla.

9.3 Säännöt ja velvollisuudet

Yhdyskuntapalvelun suorittamisessa korostuvat tuomitun velvollisuudet, jotka on tarkemmin esitelty tässä opinnäytetyössä kohdassa 3.2. Tuomitun velvollisuuksiin kuuluu mm. noudattaa toimeenpanosuunnitelmaa, palvelun aikataulua ja hänellä on tarkka vaatimus suorittaa palvelua ehdottomasti päihteettömänä. Rikosseuraamuslaitoksen valvojan tehtäviin kuuluu mm. valvoa yhdyskuntapalvelun suorittamista pitämällä yhteyttä palvelupaikan järjestäjään ja käymällä palvelupaikalla.

Kuntouttavan työtoiminnan työntekijän velvoitteet ovat aivan samoja kuin työelämän vaatimuksiin yleisestikin kuuluu. Ero on lähinnä mahdollisissa seuraamuksissa, joita velvollisuuksien noudattamatta jättämisestä aiheutuu. Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden läsnäoloa työpaikalla ei yleensä tarkisteta päivittäin, vaan luotetaan työssäoloseurantalomakkeeseen, joka lähetetään kuukausittain jälkikäteen työvoiman palvelukeskukseen, kun taas yhdyskuntapalvelun suorittajan läsnäolo, aikataulun noudattaminen ja muut mahdolliset asiaan vaikuttavat seikat Rikosseuraamuslaitoksen työntekijä tarkistaa jokaisella kerralla erikseen työpaikalta joko soittamalla tai käymällä.

Työelämän sääntöihin tutustuminen ja niiden noudattaminen kuntouttavassa työtoiminnassa tai yhdyskuntapalvelussa voi toimia tekijälleen myös palveluksena tulevaisuutta varten. Yhdyskuntapalvelun suorittamisesta ei saa työtodistusta eikä sitä moni ehkä halua mainostaa hakiessaan työpaikkaa, mutta jonkinlaisena kouluna se on voinut toimia kuitenkin.

Koska tämä on niin olennainen osa yhdyskuntapalvelua, halusin kysyä haastateltavilta heidän kokemuksiaan sääntöjen ja velvoitteiden noudattamisesta yleensä työpaikoilla niin asiakkaan työhön kuin lähettävään tahoon liittyen.

9.3.1 Työntekijän käsitys itseään koskevista säännöistä.

Kaikki viisi haastateltavaa kokivat, että yhdyskuntapalvelun suorittajat tietävät säännöt hyvin, eikä niitä tarvitse juurikaan käydä lävitse enää myöhemmin. Kaikissa paikoissa oli tapana työn alkaessa käydä läpi myös talon yhteiset säännöt.

Haastatteluvastausten perusteella kaikilla oli luottamusta siihen, että etenkin yhdyskuntapalvelun suorittajien kanssa rangaistuksen suorittamista erityisesti koskevat säännöt on käyty jo etukäteen lävitse ja yhdysesikilölle jää pääasiassa vain talon sääntöjen kertominen.

Kaksi haastateltavista piti erityisen hyvänä, että tutustumiskäynnin aikana kerrataan palvelun säännöt hänenkin kuultensa. Kun yhdyskuntapalvelun pelisäännöt ovat selvät, ei jää työntekijällekään sellaista kuvaa, että sääntöjä keksitään itse tai että seuraamusten käsittely olisi ohjaavan työntekijän päätettävissä. Sääntöjen kertaamisen jälkeen kaikki osapuolet tietävät, että rikkomuksista on velvollisuus ilmoittaa Rikosseuraamuslaitokselle. Toinen näistä haastateltavista koki, että yhdyskuntapalvelun suorittaminen on selkeää ja lakisääteistä ja selkiyttää myös ohjaavan työntekijän roolia kun tietää tarkasti miten asioiden tulisi olla ja sujua. Kolme haastateltavista koki, että kuntouttavan työtoiminnan työntekijät eivät ole aivan niin tietoisia omista oikeuksistaan tai velvollisuuksistaan:

”kuntouttavan puolella tekijä ei muista tai ymmärrä jos on rikkonut sääntöjä, sitten alkaa aina se ” puuron keittely ” ja selvittäminen. Selitys voi olla että en ymmärtänyt, en kuullut tai neuvoit väärin. ”

”kuntouttavan puolella se on hämärää eikä ole selviä ohjeistuksia siitä, että miten se menee, myö joudutaan aina harkitsemaan että mitenkähän tässä kohtaa tehtäis, jatkettaisiko vai lopetettaisiko vai mitä, tässä joutuu paljon enemmän ohjeistaamaan näitä kuntouttavan ihmisiä”.

Vain kaksi haastateltavista kertoi esimerkin, mistä oli tarvinnut muistutella yhdyskuntapalvelun suorittajaa mm. kännykän käytöstä työaikana ja kuntouttavan työtoiminnan työntekijää oli pitänyt sadepäivänä muistutella, että töihin on tultava kelistä riippumatta;

”yhdyskuntapalvelun suorittajille säännöt tuntuvat olevan selkeitä ja niitä ikään kuin ”juntataan” heidän päähänsä enemmän, kuntouttavan puolella joustavampaa jos vaikka vähän myöhästyy”.

”ykp-ihmiset ovat tarkempia ajan suorittamisen suhteen, kuntouttavassa ei olla niin tarkkoja ajan noudattamisen suhteen, kotiin lähteminen aikaisemmin näyttää olevan herkempää, vaikka heidänkin pitäisi olla täysi aika töissä.”

9.3.2 Valvonta ja puuttuminen rikkomuksiin

Kaikkien viiden haastateltavan mielestä toimintamalli yhdyskuntapalvelussa oli selkeä, jos tuli tietoon työntekijän rikkoneen sääntöjä. Tämä oli helposti toteutettavissakin koska tiedettiin, että tarkistussoitto tai –käynti tulee jokatapauksessa aina työpäivän aikana.

Eräs haastateltava rinnasti kuntouttavan työtoiminnan ja yhdyskuntapalvelun tässä suhteessa ja kertoi, että heille tässä asiassa yhdyskuntapalvelu on parempi. Yleensä haastateltavien mukaan joihinkin pienempiin asioihin saatetaan puuttua puheen tasolla itse mutta isommissa otetaan aina yhteyttä Rikosseuraamuslaitokseen.

Kahden haastateltavan mukaan Rikosseuraamuslaitoksen työntekijän yhteydenottoja arvostettiin mutta käyntejä työpaikoilla toivottiin selkeästi enemmän, käyntien koettiin viestittävän työntekijöille, että muutakin valvontaa on olemassa kuin vain ohjaavan työntekijän valvonta. Rikosseuraamustyöntekijän puhelinsoitto ei tapahdu aina työntekijän läsnä ollessa.

Kolme haastateltavaa toi esiin sen, että yhdyskuntapalvelussa ja kuntouttavassa työtoiminnassa tiedettiin sairauslomatoistuksen kuittaavan poissaolon lailliseksi ja hyväksytyksi. Eräs haastateltavista kertoi, että oli neuvoteltuaan työntekijän kanssa ohjannut tätä hakeutumaan terveyskeskukseen sairauslomaa saadakseen. Kyseisissä tapauksissa ei ollut kyseessä niinkään äkillinen sairaus vaan jonkinlainen väsymys tai kyllästyminen tai muu syy, Toiminnan tarkoituksena oli kuitenkin välttää työntekijän mahdollisesti saamia seuraamuksia ja saada ”jatkoaikaa” toiminnalle:

”meillä oli 15 minuutin puhelu aamulla, kehoitin lääkäriin kun oli sitä yskääkin, helpottaa sitten kun on se lääkärin paperi, niin ei tarvi olla sade esteenä, miksi ei tullut tänään töihin. ”

Kuntouttavan työtoiminnan valvontaan ja puuttumiseen ongelmatilanteissa tuli hyvin erilaisia vastauksia. Kolmelle haastateltavista toimintamalli oli hyvin selkeä ja he kokivat saaneensa sen lähettävältä taholta. Kaksi haastateltavista kertoi, että työpaikat olivat pyrkineet itse luomaan jonkinlaista mallia siihen, miten ongelmatilanteissa toimitaan.

Kolme haastateltavista kertoi, että he halusivat yrittää ratkaista ongelmatilanteita työyhteisössä ensin itse työntekijän kanssa. Kaksi haastateltavaa toivoi enemmän yhteydenottoja ja selkeitä ohjeita kuntouttavan työtoiminnan ohjaajilta. Vastaukset riippuivat työpaikan luonteesta. Enemmän tukea tarjoavissa työpaikoissa pyrittiin ratkaisemaan tilanne paikan päällä ja ohjaamaan työntekijää jatkohoitoon tai päihdekuntoutukseen tai he ottivat yhteyttä kuntouttavan työtoiminnan ohjaajaan ja sitten kahdestaan tai kolmestaan työntekijän kanssa mietittiin jatkovaihtoehtoja:

”ei kovin usein tarvi alkometriä kaivaa esiin, jos tiedän että joku on ollut juopottelemassa niin saatan jo pyytää tänne toimistoon. Yhden kaverin olen saanut vähän pelottelemalla lopettamaan juopottelun, se pärjäsikin jonkun aikaa.”

Käytännöt kuntouttavan työtoiminnan osalta poikkesivat esimerkiksi poissaolojen osalta, yhdessä paikassa työtoiminta katkesi jos työntekijä oli viisi päivää poissa ilmoittamatta tai ilman sairauslomaa. Tässä paikassa työntekijät saattoivat etsiä ja soitella työntekijän perään. Tavallisin syy oli se, että päihteidenkäyttö oli riistäytynyt käsistä, jäänyt ”juomaputki päälle”. Kaikilla viidellä haastateltavalla oli kokemuksia siitä, että kuntouttava työtoiminta oli jossakin vaiheessa keskeytynyt.

Toisella haastateltavalla oli kokemuksia siitä, ettei ollut selkeää käsitystä missä vaiheessa asiaan pitäisi puuttua tai mitä seuraamuksia tulisi olla:

”kuntoutettavien osalta en tiedä, pitäisikö päihtymystapauksessa edes ilmoittaa vai ei, tiedän kuitenkin että tavattoman kiinnostuneista siellä ei

oltaisi, yleensä ilmoitan kaverille että menet nyt kotiin etkä baariin ja tulet huomenna uudelleen, laitan lappuun että palkaton poissaolo”.

9.3.3 Yhteistyö ja yhteydenotto lähettävään tahoon

Kaikki viisi haastateltavaa olivat tyytyväisiä yhteistyöhön Rikosseuraamuslaitoksen kanssa, toisaalta käyntejä työpaikalla asiakasta katsomassa toivottiin enemmän. Päivittäiset yhteydenotot puhelimitse koettiin tärkeinä tai niitä jopa edellytettiin.

Toisaalta eräs haastateltava näki yhteistyön sisällön melko kapeaksi;

”te haluatte tiedon että onko joku ollut täällä oikean ajan, ette halua tietää onko se oppinut täällä sorvaamaan vai ei, olen kuitenkin joskus sanonut jos joku on sellainen ettei tälle kannata työpaikkaa mistään etsiä.. eihän ole teidän murhe että mihin koulutukseen se pitäisi panna.”

Kaikissa haastatteluvastauksissa korostui yhteistyön helppous Rikosseuraamuslaitokseen päin:

”toiminta ja yhteistyö Risen kanssa on ollut hyvää, valvonta hyvää ja ongelmatilanteita vähän, vastakaikua saa ja asiaan tartutaan heti.”

”10 vuoden kokemus Risenkin kanssa , ollaan tuttuja ja yhteydenpito on luontevaa ja helppoa.”

”samat asiakkaat tässä pyörii yhdyskuntapalvelussa ja ylläpitävässä kuntouttavassa, asiakkaiden kautta on yhteistyökumppanit tulleet tutuiksi.”

Yhteistyöstä kuntouttavan työtoiminnan kanssa tuli erittäin hyvää ja melko kriittistä palautetta. Kaksi haastateltavista koki, että kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat olivat enemmänkin työkavereita kuin yhteistyökumppaneita. Yleensäkin yhteydenpidon merkitystä korostettiin ja saatiin kokea, että työpaikan ohjaajilla ja kuntouttavan työtoiminnan ohjaajilla on samantyyppiset arvot ja näin saumaton yhteistyö toimii asiakkaan eduksi. Eräs haastateltava totesi, että mitä kiireempi on, sen tärkeämpää on yhteistyön sujuvuus ja helppous ja apua saa sieltäkin tarvittaessa.

Kaksi haastateltavista antoi kritiikkiä kuntouttavan työtoiminnan ohjaajille. Epäiltiin kunnassa olevan vakavan henkilöstöpulan ja yhdellä ohjaajalla olevan liikaa asiakkaita ja sen näkyvän yhteydenotoissa. Toinen koki, että kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat eivät käy lainkaan tapaamassa asiakkaitaan työpaikalla ja heitä on mahdoton saada puhelimeen:

”mielestäni on huonoa se, että kun saa myllättyä asiakkaan piirun yli (asiakkaan taloon sisään) niin sitten se unohdetaan tänne eikä mitään jälkihuoltoa ole, kaikkihan menee hukkaan jos ei sitä jälkihuoltoa ole.”

Toisaalta ilmeni myös huolta kuntouttavan työtoiminnan ohjaajista:

” ohjaaja käy täällä sen harvan kerran, kertoo kiireestään ja on hässäkää, sitten taas mennään. Resurssipula on ikävä asia, työntekijä yrittää tulla toimeen ja sairastumisesta tms. huolimatta päättävissä elimissä ei sijaistuksia hommata, olen huolissani kaupungin ihmisten jaksamisesta tämän taakan alla, tiedän että heillä on ongelmia ja vaikeuksia omassa työssään.”

9.4 Motivaatio

Halusin tietää, miten motivaation oleminen tai sen puuttuminen työntekijöiltä näkyy heidän työskentelyssään, toisaalta halusin tietää myös minkälaiden asioiden haastateltavat kokevat vaikuttavan motivaatioon tai sen lisäämiseen.

9.4.1 Valikoidun työtehtävän ja ohjaamisen merkitys

Kaikki viisi haasteltavaa koki, että motivaation syntymiseen ja sen ylläpitämiseen vaikuttaa se, että työtehtävät on valittu työntekijän voimavarat ja taidot huomioiden. Myös työn sisällön vaihtelevuus nähtiin merkittäväksi tekijäksi motivaation ylläpitämisessä. Jos joku työtehtävä ei tuntunut tekijästään mukavalta, oli tiedossa seuraavalle viikolle jokin mukavampi työ, tällä keinolla työntekijä jaksoi työtehtävässään, kun sen määrä ja aika oli rajallinen.

Kaksi haastateltavaa toi esiin myös negatiivisia kokemuksia työtehtävien motivoivasta merkityksestä, koettiin että työtehtävät eivät ole ”omaa alaa vastaavia” tai ensimmäinen vastaus annettuun työtehtävään oli, että eikö sitä voisi tehdä joku muu?

Neljä haastateltavista koki merkittävänä motivaation kannalta, tekikö työtä yksin vai työryhmässä. Esimerkkinä käytettiin mielenterveysongelmista kärsiviä työntekijöitä, jotka halusivat ja viihtyivät paremmin, kun saivat olla yksikseen työssään. Toisaalta taas motivaation lähteenä koettiin kuuluminen ryhmään. Ryhmän jäsenien antama sosiaalinen tuki sille, ettei ole ongelmiansa kanssa yksin, ja että muillakin ryhmän jäsenillä voi olla vaikeuksia tai vastoinkäymisiä elämässään.

Motivaatioon vaikuttavana tekijänä nähtiin myös ohjaajan persoonallisuus. Kaksi haastateltavaa toi tämän esiin. Työntekijöitä ei voitu ajatella laitettavan ihan kaikkien työntekijöiden mukaan vaan työn ohjaajan sopivuudella oli merkitystä:

”ehkä sekin, kenen työparina on niin motivoi, tiettyjen tyyppien pariin laittaminen on tärkeää, kaikkien pariin ei voi laittaa, meillä on näitä minä itse –tyyppjäkin ja kaikki eivät voi osaa opastaa toisia.

”kaikista työntekijöistä ei ole neuvomaan eikä opastamaan, on myös kiinni henkilökemiasta ja henkilöstä”.

9.4.2 Työntekijän saaman hyödyn merkitys

Haastatteluvastauksissa ilmeni erilaisia näkemyksiä siitä, mikä pohjimmiltaan motivoi asiakasta lähtemään aamuisin työpaikalle ja miksi he sitoutuisivat tähän työhön.

Mahdollisuus työllistyä samaan paikkaan myöhemmin tai suorittaa työn aikana erilaisia opiskelupolkuja nähtiin kolmessa haastatteluvastauksessa mahdolliseksi ja motivoivaksi tekijäksi. Useampi haastateltava mainitsi esimerkkejä siitä, että yhdyskuntapalvelussa ollut oli myöhemmin palkattu tavalliseksi työntekijäksi taloon, tai tullut myöhemmin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaaksi. Myös kokemuksia siitä oli, että kuntouttavassa ollut työntekijä oli siirtynyt työskentelemään palkkatuella samaan paikkaan. Myös se oli tuttua, että aiemmin kausityöntekijänä ollut nuori oli myöhemmin tullut suorittamaan yhdyskuntapalvelua:

”mä olen vähän niin kuin kannustanut sitä ja vilautellut mahdollisuutta, että voisi kausityöntekijäksi tulla tänne sitten ensi vuonna puoleksi vuodeksi ”

”olen ottanut tänne töihin kun olen nähnyt että ovat hyviä työntekijöitä ja antaneet täällä aiemmin näytön, että ovat niin kuin yhteiskuntakelpoisia.

”motivaatio tulee opiskelumahdollisuuksista, täällä voi suorittaa atk-kursseja ja –ajokortin, hygieniapassin ja tehdä oman cv:n ajan tasalle..”

Kahdessa haastatteluvastauksessa tuli selkeästi ilmi, että kuntouttavassa työtoiminnassa maksettava raha motivoi, ainakin aluksi:

”välillä tulee sellaisia jotka vain sen bussikortin takia tulee, ne työllistää kovasti täällä, että ne oivaltaisi saavansa muutakin, mitä pidempään tässä ne on, niin sen 9 euron merkitys pienenee ja ne pääsee porukkaan ja sit on jo muitakin syitä miksi ne tulee tänne.”

”en näe mitään motivaatiota sosiaaliselle kanssakäymiselle, vaan se on se raha ja mahdollisuus päästä ”seuraavalle luukulle”, harva näkee että olisi mahdollisuus päästä parempaan työpaikkaan”.

Kaksi haastateltavaa toi esiin kokemuksia siitä, että ”suoriutuminen tehtävästään kunnialla” koettiin motivoivaksi tekijäksi. Työntekijä on voinut myöhemmin tulla tapamaan henkilökuntaa ja kertoa kuulumisiaan, kun on hoitanut velvoitteensa hyvin.

”meillä on muutama sellainen täällä ollut, että ovat tulleet tänne juttelemaan ja morjestamaan, jopa vuoden tai puolentoista jälkeen. Joku on perustanut firman ja on firman auto, sai täällä sellainen ”potkun” ja varmuuden siihen että pystyy.. on nyt ammatti-ihminen ja saanut asiansa reilaan.”

”olen sanonut että saatte työsuhteen jälkeenkin tulla tänne joskus tekemään jotain, kun ei niillä kotona ole kuin hammastikku ja voiveitsi. Mo-

tivaatiota on siinä, että jos ovat täällä viimeiseen päivään asti niin kehtaavat tulla kysymään..”

Yhdessä haastattelussa tuotiin esille näkemys pakottamisesta. Tämä liittyi kokemukseen kuntouttavasta työtoiminnasta. Työtekijä on saattanut tuoda itse esiin, että ei ole kiinnostunut työtehtävistä vaan on tullut koska on pakotettu. Nämä työntekijät on koettu ongelmallisiksi työyhteisössä ja työn ohjauksessa.

Toinen haastateltava koki, että motivaation syntyy sanktioiden pelosta. Hänen mukaansa tämä pätee niin yhdyskuntapalvelun suorittajaan kuin kuntouttavan työtoiminnan tekemiseenkin. Yhdyskuntapalvelun suorittajan motivaatio syntyy haastateltavan mukaan pelosta joutua vankilaan tai sen uhasta, kuntouttavan työtoiminnan tekijä pelkää työvoimaetuksien heikkenemistä tai leikkaantumista.

Yksittäisesti haastatteluvastauksissa pohdittiin sitä, että yhdyskuntapalvelun suorittajan olleessa työssä vain määrääjän, ei motivoitumista voi laajemmin tapahtua esimerkiksi, että kiinnostuisi juuri sen alan töistä tai haluaisi hakeutua alan koulutuksiin. Työssä kuntoutujalle taas tulisi olla selvää, mihin hän kuntoutuu ja mikä on kuntoutumisen tavoite:

”kuntouttavassa olevat pitäisi kuntouttaa sinne vapaille työmarkkinoille mutta hyväksyn senkin että rapajuoppo kuntoutetaan taas juomaan, tavoite olisi että jokainen elättäisi itensä omalla työllään.”

”yhdyskuntapalvelussa olevat ovat ehkä työelämässä ja heillä saattaa olla jokin saunaillan jälkeinen hairahdus, ovat saaneet työnantajansa kanssa sovittua palveluajat, välillä töissä ja välillä täällä, joustoa löytyy. Joidenkin kohdalla työ ei motivoi heitä kun tämä on toisarvoista ja kestää vain tietyn ajan..”

9.4.3 Palautteen saamisen merkitys

Kaksi haastateltavista toi esiin positiivisen palautteen antamisen merkityksen motivaatiossa ja motivoinnissa. Toisaalta palautteen antaminen näkyi useissa kohdissa eri teemojen sisällä ja oli tulkittavissa, että se on tavallista ja arkipäiväistä että työntekijää

kannustetaan ja annetaan onnistuneesta työstä palautetta, ettei sitä nähty erilliseksi tekijäksi motivaation ylläpitämiseen tai syntymiseen:

”koen erittäin tärkeänä antaa kiitosta asiakkaan onnistumisesta vaikka se nyt ei aina olisikaan niin vimpan päälle onnistunut, tärkeää on se, että asiakas on saanut jotakin aikaan. Jokainen tykkää siitä, että tekemme huomataan.”

Yhdessä haastatteluvastauksessa huomioitiin myös se, että asiakaskunta eli työntekijät eivät yleensä saa kiitosta tekemisistään, vaan enemmänkin päinvastaista palautetta.

9.5 Työyhteisön merkitys

Haastatteluvastauksia analysoidessani havaitsin, että vastauksissa esiintyi aivan uusia-kin teemoja. Vastauksissa tuli toistuvasti esiin työyhteisön suhtautuminen kuntouttavan työtoiminnan työntekijöihin tai yhdyskuntapalvelun suorittajiin ja useita kommentteja kuntouttavan työtoiminnan tai yhdyskuntapalvelun leimaavuudesta.

9.5.1 Työyhteisön suhtautuminen

Kaikki viisi haastateltavaa toivat jollakin tapaa esiin työyhteisön suhtautumisen ”erilaisiin työntekijöihin”. Tosin haastatellut edustivat keskenään hyvin erilaisia työyhteisöjä. Toiset ottivat vastaan työssä kuntoutujia ja yhdyskuntapalvelun suorittajia puhtaasti hyötynäkökulmasta, joissakin ohjaavalla työntekijällä itsellään saattoi olla senkaltainen arvomaailma, että halusi aidosti tukea ja auttaa muita. Joku työyhteisö oli olemassa ja perustettu vain tiettyjä tehtäviä ja tiettyä asiakaskuntaa varten. Työyhteisön suhtautumisen voi katsoa uudeksi teemaksi, jonka sisälle syntyi uusia sisältöluokkia. Haastatteluvastausten perustella voisin määritellä ensimmäiseksi luokaksi sellaiset yhteisöt, jotka korostavat tukemista ja auttamista:

”meillä kaikki täällä ovat ihan samalla viivalla ja samanarvoisia ihmisiä, toimimme kristillisellä arvopohjalla, tämä on yksi olennaisempia asioita täällä”.

Toiseksi luokaksi voisin määritellä sellaiset yhteisöt, jotka suhtautuivat varauksellisesti. Haastateltavilla oli selkeästi tiedossa, että osa työntekijöistä vastusti etenkin yhdys-

kuntapalvelun suorittajien sijoittamista työyhteisöön. Käsitys vastustuksen syystä oli se, että tekijän taustasta tai tekemästä rikoksesta ei ollut tietoja ja se loi epäluuloa tai oli vain tiettyjä ennakkoluuloja.

Suuresta määrästä vastaanotettuja työntekijöitä erottuvat erittäin huonoksi koetut tai erittäin hyviksi koetut kokemukset. Ikävät kokemukset jäävät usein ikään kuin ”elämään” ja ennakkokäsitykset muodostuvat jo tuleviakin työntekijöitä kohtaan negatiivisiksi. Työnjohto tai ohjaavat työntekijät kokevat, että ihmisten tulisi kokea lähimmäisenrakkautta ja yrittää auttaa niitä, joilla menee huonommin. Huono asenne nähdään vaikeutena joskus niin työyhteisössä työntekijää kohtaan kuin toisinkin päin.

Käytännössä tämä näkyy niin, että jotkut työntekijät ottavat mielellään itselleen avuksi uuden kaverin ja kokevat saavansa tästä hyötyä omassa työtehtävässään. Toiset ilmoittavat, ettei heillä ole mitään tehtäviä tarjolla. Eräs haastateltava koki, ettei sillä ”roolilla” ole merkitystä, millä on työhön tullut vaan enemmänkin henkilökemialla ja sillä, miten tulee ihmisten kanssa toimeen.

Kolmanneksi sisältöluokaksi voisin määritellä ne yhteisöt, jotka kokevat heille tulevat työntekijät ikään kuin ”harmaana massana”. Voin kuitenkin todeta, että viisi haastateltavaa on niin pieni määrä, ettei haastatteluvastauksien analysoinnista voi tehdä pidemmälle meneviä johtopäätöksiä tai yleistyksiä.

Haastattelussa ilmeni yksittäisiä näkemyksiä myös ympäröivästä yhteiskunnasta. Katsottiin etteivät parempituloiset halua lähiympäristöönsä sellaista toimintaa, jossa vähempiosaiset olisivat jotenkin ”näkyvillä”. Työyhteisön vakituisempi henkilökunta saattaa asennoitua positiivisesti, mutta sitten saatetaan vahingossa kutsua porukkaa ”rupusakiksi”.

Toisaalta yksittäisissä vastauksissa korostettiin sitä, että etenkin yhdyskuntapalvelun suorittajia on ollut kaikista erilaisista yhteiskuntaluokista. Myös kuntouttavassa työtoiminnassa olevista mainittiin, että taustalla on saattanut olla erittäin korkeasti koulutettuja henkilöitä.

9.5.2 Ennakkoluuloja ja leimaavuutta

Leimaavuudella nähtiin olevan eri merkityksiä siinä, onko kyse ulkopuolisten antamasta leimasta vai työyhteisön sisällä olevasta vai henkilökohtaisesti koetusta leimasta. Haastateltavat antoivat leimaavuudelle hyvin erilaisia selitteitä ja näkökohtia.

Erään haastateltavan kokemus oli, että leimaavuutta tai leimaa ei ole koska työntekijät itse tietävät, miksi ovat siinä asemassa kuin ovat, ja hän tietää ne. Käsityksensä mukaan ohjaajan tehtävänä on saada työntekijä pysäytettyä siinä elämäntilanteessaan ja saada hänet kiinnostumaan jostakin.

Ennakkoluuloja nähtiin olevan kuntoutettavilla tai yhdyskuntapalvelun suorittajilla itsellään. Haastateltava kertoi esimerkin yhdyskuntapalvelun suorittajasta, joka oli varakas ja tuli ihan erilaisista lähtökohdista kuin talossa olevat kuntouttavan työtoiminnan työntekijät. Haastateltavan kokemus oli, että suorittajan ”silmät avautuivat” työyhteisössä ja kokemus oli tekijälleen hyvinkin kasvattava ja opettava.

Toinen kokemus vastaavasta oli sellainen, jossa työntekijä oli aloittanut kuntouttavan työtoiminnan mutta lopettanut sen viikon päästä. Syyksi työntekijä oli kertonut sen, ettei halua leimaantua pitkäaikaistyöttömien paikassa. Työntekijä oli itsekin pitkäaikaistyötön.

Joskus työyhteisö voi itsekin kantaa itsessään tiettyä leimaa. Asia saattaa tulla esiin yleisessä keskustelussa ja käsityksenä omasta itsestään tai työyhteisöstään:

”tää työyhteisö kantaa vähän sellaista leimaa, että ollaan vähempiarvoista porukkaa täällä, sitten on näitä ”elämäntapaintiaaneja” jotka tuovat julki että onkin niin kuin hienoa tämä eikä haluakaan elämässään eteenpäin.”

Toisaalta haastatteluissa tuotiin esiin näkemys, että työyhteisössä on voimaa. Uusi tulija saattaa arkailla sitä, miten häneen suhtaudutaan uudessa työyhteisössä. Haastattelun mukaan paikassa, jossa suurin osa työntekijöistä on kuntouttavassa työtoiminnassa, ei suhtautumisongelmia yleensä ole. Toisen haastateltavan näkökulma oli, että leimaavuutta talon sisällä eri lähtökohdista tulleilla työntekijöillä ei ole, koska toiminnan alusta asti mukana on ollut myös yhdyskuntapalvelun suorittajia.

Leimaavuuden vähenemistä vuosien varrella koettiin tapahtuneen myös. Hyvät ”persoonallisuudet” jotka ovat hoitaneet hyvin velvoitteensa ja ovat olleet suosittuja ja tykättyjä työyhteisössä ovat muidenkin puolesta ”parantaneet imagoa”. Tätä kokemusta oli kolmen haastateltavan mukaan erityisesti yhdyskuntapalvelun suorittajien osalta.

Haastatteluvastauksissa myös pohdittiin ennakkoluuloja ja niiden syntymistä:

”ennakkoluulot saattavat tulla iän aikaisista jutuista, 10 - 20 vuotta sitten töitä oli tarjolla ja ne jotka olivat silloin työttömiä, olivat sitä omasta syystä; alkoholisteja, narkomaaneja ja syrjäytyneitä yms. nyt kaikki pitkäaikaistyöttömät ei ole alkoholisteja eikä se ole omaa syytä, se keiden on , on mielestäni aika pieni porukka.”

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastauksia siihen, mitä tekijät ovat ratkaisevia työntekijän valintaan liittyvien kriteerien, työhön soveltuvuuden, sääntöjen noudattamisen tai motivaation osalta yhdyskuntapalvelun suorittajia tai kuntouttavan työtoiminnan työntekijöitä ohjaavien yhdyshenkilöiden mielestä. Teemahaastattelun avulla saaduissa haastatteluvastauksissa kuvattiin yhdyshenkilöiden ajatuksia, kokemuksia ja tuntemuksia. Näitä tarkasteltiin usean eri teeman näkökulmasta. Tarkasteltavat teemat perustuivat seikkoihin, joiden ajattelin mahdollisesti olevan tärkeitä ja olennaisia työntekijän valinnassa sekä työnteon sujuvuudessa. Teemojen valintaan vaikutti myös oma työkokemukseni yhdyskuntapalvelun toimeenpanossa.

Tutkimukseni tarkoitus oli löytää Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöille sellaisia tietoja, joita he voisivat hyödyntää ja käyttää omassa työssään yhdyskuntapalvelurangaistusta toimeenpannessaan. Toimeenpanossa tarvitaan kiinteää yhteistyötä palvelupaikkojen yhdyshenkilöiden kanssa. Tutkimuksesta saadut tiedot ovat tärkeitä myös hankkiessa uusia palvelupaikkoja Rikosseuraamuslaitokselle. Tutkimukseni idea lähti siitä kilpailutilanteesta, jossa yhdyskuntapalvelun tarvitsevat palvelupaikat ovat vähenemässä kuntouttavan työtoiminnan laajetessa. Tutkimukseni palvelee myös kuntouttavan työtoiminnan toteuttajia juuri haastattelutulosten vastausten myötä.

Työntekijöiden valintaan liittyvistä kriteereistä nousi selvästi esiin työntekijän tekemän rikoksen merkitys valinnassa. Vaikka rikoksesta ei missään vaiheessa puhuttai-

sikaan työpaikan valintaan liittyen yhdys henkilön, yhdyskuntapalvelun suorittajan tai Rikosseuraamuslaitoksen työntekijän kesken, perustuu ylipäätään suorittajan sijoittamisen mahdollistaminen luottamukseen ja aiemmin tehtyyn sopimukseen siitä, mistä rikoksesta tuomittuja voidaan kyseiseen paikkaan sijoittaa.

Kukaan haastateltavista ei tuonut esiin, että olisi kysynyt mahdollisesta rikostaustasta kuntouttavassa työssä olevalta työntekijältä tai kuntouttavan työtoiminnan ohjaajalta siinä tilanteessa, kun tiedusteltiin mahdollisuutta ottaa uusi työntekijä vastaan. Kuitenkin haastateltavat mainitsivat toistuvasti siitä, että samoja asiakkaita on ollut molemmissa toiminnoissa.

Toiseksi merkittäväksi tekijäksi ilmeni työntekijän valinnan taloudellinen merkitys. Haastateltavista ne kaikki, jotka saivat ohjauspalkkiota kuntouttavan työtoiminnan työntekijästä, pitivät tätä merkittävänä tekijänä. Työpaikkojen olemassaolo ja toiminta perustuvat sille seikalle, että toimintaa mahdollistavaa rahoitusta oli olemassa. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevista työntekijöistä saatava ohjauspalkkio näytti vaikuttavan olennaisesti talon toiminnan turvaamiseksi taloudellisesti.

Työntekijän soveltuvuudesta työhön liittyvistä teemoista nousi selkeästi esiin, että työntekijän hyvä fyysinen työkyky olisi toivottavaa. Toisaalta haastatteluvastauksissa korostettiin sitä, että työtehtävät pyritään jokaisessa työpaikassa löytämään työntekijän kykyjä vastaaviksi. Tähän liittyy myös hyötynäkökulma. Sellaisista työntekijöistä on suurin hyöty, jotka olivat fyysisesti ja psyykkisesti toimintakykyisimpiä, oletukset yhdyskuntapalvelun suorittajien osalta olivat enemmän tämän suuntaisia. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien työntekijöiden oletettiin olevan jossakin mielessä rajoituneempia. Suurin hyöty työntekijästä oli saatavissa kun hänet sijoitettiin hänen kykyjään vastaavaan työtehtävään.

Kaiken kaikkiaan haastatteluvastausten mukaan työntekijän persoona ja hänen sijoittumisensa työyhteisöön yksilöllisesti suunnitellusti ovat tärkeitä ja ratkaisevia tekijöistä. Kaikkien haastateltavien mielestä tulevan työntekijän tapaaminen ja mahdollisuus hänen haastatteluunsa etukäteen koettiin tärkeäksi. Työntekijän kyvyt, hänen sijoittamisensa oikeanlaiseen työtehtävään joko työskentelemään yksin tai ryhmässä ja oikeanlaisen työntekijän ohjauksessa ovat ratkaisu onnistuneeseen rangaistuksen suorittamiseen tai työssä kuntoutumiseen. Suurin osa haastateltavista näki mahdolliseksi, että

työntekijä voisi myöhemmässä vaiheessa tämän kokemuksen perusteella työllistyä samaan paikkaan jollakin työmuodolla.

Haastatteluvastausten mukaan on todettavissa, että etenkin yhdyskuntapalvelun suorittajilla on heitä itseään koskevat velvoitteet erittäin hyvin tiedossa, eikä yhdysenkilöiden tarvinnut yleensä puuttua näihin asioihin. Kaikkien haastateltavien mielestä yhdyskuntapalvelun toimintamalli valvonnan ja rikkomuksiin puuttumisten suhteen oli selkeä. Sen sijaan kuntouttavan työtoiminnan osalta toimintatapa poissaolojen suhteen poikkesi toisistaan. Kaikilla haastateltavilla ei ollut selkeää käsitystä siitä, miten ongelmatilanne tuli hoitaa.

Yhteistyö Rikosseuraamuslaitoksen kanssa koettiin toimivaksi ja hyväksi. Mitään kritiikkiä ei esiintynyt, kehittämisehdotuksena toivottiin kuitenkin enemmän valvontakäyntejä palvelupaikoille. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävät tahot saivat sekä erittäin hyvää palautetta että myös kritiikkiä kiireestä ja siitä, etteivät he käy työpaikoilla tarpeeksi. Lavikkalan (2012) mukaan yhdyskuntapalvelun valvonnassa vuonna 2011 oli yhdyskuntapalveluun liittyvässä valvonnassa käyntien osuus 15,3 %. Puhelimitse valvontaa suoritettiin siis huomattavasti enemmän. Erot yhdyskuntaseuraamustoimistojen välillä ovat kuitenkin huomattavia sijoittuen 7,8 - 25,2 %:n välille. Erot eivät selity alueiden koolla tai välimatkaeroilla.

Työskentelymotivaation syntymiseen ja sen ylläpitämiseen nähtiin vaikuttaviksi tekijöiksi sopivan työn löytyminen tekijän voimavarojen mukaan. Työn vaihtelevuudella nähtiin olevan myös merkitystä, samoin kuin rahalla ja palautteen saamisella.

Haastatteluvastauksissa tuli ilmi myös uusia seikkoja, joita en ollut teemoihini etukäteen laittanut. Yksi tällainen oli työyhteisön suhtautuminen kuntouttavan työtoiminnan tekijään tai yhdyskuntapalvelun suorittajaan. Toinen uusi haastattelussa ilmennyt seikka olivat leimaavuuteen liittyvät kokemukset. Kommentit olivat melko yksittäisiä eikä niitä voi esitellä millään tavalla yleistäen. Kuitenkin työyhteisön suhtautumisella uuteen työntekijään voi olla ratkaiseva merkitys työjakson onnistumiselle. Rikosseuraamuslaitoksen työntekijät kuten kuntouttavan työtoiminnan ohjaajatkin sijoittaessaan työntekijää eivät ehkä perinteisesti ole kiinnittäneet tähän seikkaan huomiota. Miten työyhteisön voisi ottaa paremmin huomioon? Uutta palvelupaikkaa rekrytoidessa voisi tuoda esiin mahdollisuuden, että yhdyskuntapalvelusta tai kuntouttavasta työtoiminnasta voisi pitää informatiivisen tilaisuuden yleisluontoisesti koko henki-

lökunnalle. Näin voisi samalla luoda mahdollisuuden väärin käsitysten ja ennakkoluulojen oikaisemiseen ja vastata työyhteisön jäseniä mietityttäviin asioihin. Toisaalta tämä voi olla ristiriidassa sen kanssa, että työyhteisöön sijoittava voisi toimia työyhteisössä yhtenä jäsenenä ilman etukäteen asetettua ”leimaa”. Toisaalta uskon käytännössä kaikkien työyhteisön jäsenten olevan tietoisia siitä, että heidän työpaikallaan työskentelee kuntouttavan työtoiminnan ja yhdyskuntapalvelun suorittajia.

11 POHDINTA

Tutkimustulokset eivät olleet omasta mielestäni yllättäviä. Samansuuntaisia ajatuksia yhdyskuntapalvelun osalta olen yhdyshenkilöiltä saanut keskusteluissa vuosien varrelta. Tästä syystä pohdin edelleen sitä, olivatko asettamani teemat oikeanlaisia ja vaikutiko niiden valintaan oma ennakkokäsitykseni asiasta. Toisaalta teemat syntyivät juuri oman kokemukseni pohjalta. Kuntouttavan työtoiminnan osalta sen sijaan sain uutta tietoa eikä minulla sen toimivuudesta ennakkokäsityksiä ollutkaan.

Viiden haastateltavan kokemukset kuvastivat mielestäni paljon sitä organisaatiotaustaa, missä he toimivat. Olennaisin tieto oli se, että työntekijän valintaan liittyvistä seikoista tärkeimmäksi nousee raha. Vaikka halua ja tahtoa olisikin sijoittaa omaan työyhteisöön kaikki halukkaat tulijat, se ei käytännössä ole mahdollista. Kaikki ne haastateltavat, jotka saivat ohjauspalkkiota kuntouttavan työtoiminnan työntekijöistä, näkivät sen välttämättömänä turvaamaan oman toimintansa jatkuvuutta taloudellisesti. Kuntouttavan työtoiminnan osalta voisi ajatella, että tulo on jatkuvaa vaikka henkilö vaihtuisikin. Jos yhdyskuntapalvelun suorittajien vastaanottamisesta ja ohjaamisesta maksettaisiin ohjauspalkkio, lähettäisiinkö lopulta kilpailemaan siitä, kumpi taho maksaa enemmän? Johtaisiko palkkion maksaminen lopulta siihen, että enemmän maksava saa enemmän ja parempia työpaikkoja, joihin sijoittaa asiakkaansa. Jos vertaa yhdyskuntapalvelun hintaa vankeuden hintaan, yhteiskunnalle olisi edelleen edullisempaa yhdyskuntaseuraamusten käyttö vankeuden sijasta, vaikka sijoituspaikoille vähän maksettaisiinkin. En kuitenkaan usko, että rahan pyörittäminen paikasta toiseen varsinaisesti olisi vastaus siihen, että paikkoja riittäisi kaikille tulijoille loputtomiin.

Omassa työssäni olen yhteydessä palvelupaikkojen yhdyshenkilöiden yrittäessäni etsiä yhdyskuntapalvelun suorittajille sopivia palvelupaikkoja.. Yhä enenevässä määrin palvelupaikkojen yhdyshenkilöt kertovat, että he eivät voi tässä hetkessä vastaanottaa uusia tulijoita. Syyksi usein kerrotaan, että heille on tulossa tai tullut kuntouttavan

työtoiminnan tekijöitä, oppisopimuksella parin vuoden ajaksi työntekijä tai siviilipalvelusta suorittavia. Nyt uusimmat ”kilpailijat” tulevat samasta organisaatiosta, Rikosseuraamuslaitoksesta. Yhä useampi yhdyshenkilö ilmoittaa, että sopivia työtehtäviä ei enää ole tarjolla, koska valvotussa koevapaudessa olevia henkilöitä on talossa työskentelemässä. Uusin markkinoille tuleva paikan tarvitsija on valvontarangaistukseen tuleva, joka tarvitsee toimintapaikan oman rangaistuksensa suorittamisen ajaksi.

Kuntaliitokset, palvelujen yksityistämiset ja yhdistämiset voivat uskoakseni luoda tilanteen, jossa pienemmille paikkakunnille ei enää jää sellaisia työpaikkoja ja – tehtäviä joita yhdyskuntapalvelun suorittajat tai kuntouttavan työtoiminnan tekijät voisivat tehdä. Esimerkiksi kiinteistöhuoltajia tai liikuntapaikkojenhoitajia ei pienillä paikkakunnilla sijaitsevissa kiinteistöissä tai urheilukentillä enää toimi. Työtehtävät on siirretty suuremmilla toiminta-alueilla liikkuville työntekijöille. Nähtäväksi jääkin, mikä vaikutus kunnallishallinnon rakennetyöryhmän selvityksellä kunta- ja palvelurakenne uudistuksesta toteutuessaan esityksen mukaisena on pienempien kuntien palvelutarjontaan. (Valtiovarainministeriö.)

Tässä tutkimuksessa kuten aiemmin tehdyissä, kappaleessa 8.1 esiteltyjen aiempien tutkimustulosten mukaan Rikosseuraamuslaitoksen vahvat ja tässä hetkessä ainoat kilpailuvaltit työpaikoilla ovat toimiva yhteistyö, selkeä ja toimiva valvonta ja viimekädessä vastuu omista asiakkaistaan niin, että mahdollisten ongelmatilanteiden purkamisen tapahtuu rikosseuraamustyöntekijöiden toimesta. Tämä on koettu työpaikoilla tärkeänä ja omaa työtä sekä vastuuta vähentävänä seikkana.

Kuntouttavan työtoiminnan haasteet ovat jatkossa myös sopivien työpaikkojen löytyminen. Ohjauspalkkion maksaminen toki helpottaa tässä tilanteessa ja kuntien tarjoamilla paikoilla tunnetaan vastuu omien kuntalaistensa hyvinvoinnista. Haastattelutulosten mukaan kehittämiskohteita kuntouttavaa työtoimintaa ohjaaville tahoille ovat toimintatapojen ohjeistaminen ja selkeät toimintaohjeet ongelmatilanteissa. Haastattelutuloksissa ohjaajien käyntejä työpaikoilla toivottiin enemmän.

En malta tässä pohdinnassa keskittyä vain tutkimukseni tekemisen ja tutkimustulosten pohdintaan vaan pakostikin ajatuksia oman työn ja työalan kehittämisestä tulee mieleen sekä kehittymisen mahdollisuuksista nykyhetkessä tässä yhteiskunnassa. Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistoissa on tärkeää huolehtia toimivista käytännöistä ja sidosryhmäyhteistyöstä. Yhdyskuntapalvelurangaistuksen toimivuus ja

sujuvuus vaativat hyvän ja kattavan palvelupaikkaverkoston. Palvelupaikkatyön kehittämistarpeet ja hyväksi todetut toimintatavat eivät saa jäädä muutosten eikä uusien kehittämishankkeiden jalkoihin. Rikosseuraamuslaitoksen antama tuki niin palvelupaikoille kuin omille asiakkailleen sekä valvonta on oltava vakuuttavaa ja toimivaa. Yhteistyöhön ja luottamuksen syntymiseen jo toiminnassa olevien palvelupaikkojen yhdyshenkilöiden kanssa tulee panostaa jatkossa yhä kiristyvässä taloudellisessa tilanteessa. Käytännössä yhteistyö palvelupaikkojen yhdyshenkilöiden kanssa tarkoittaa heidän tapaamistaan säännöllisesti henkilökohtaisesti, yhdyskuntapalvelun valvonnan hoitamista asianmukaisesti ja säännöllisesti joko käymällä tai soittamalla jokaisella palvelukerralla sekä tarjoamalla yhdyshenkilöille vuosittain koulutusta ja virkistystä sekä mahdollisuutta vertaistukeen ja tilaisuuteen tavata toisia yhdyshenkilöitä ja vaihtaa kokemuksia.

Uusien palvelupaikkojen hankinta yhdyskuntaseuraamustoimistoissa on haastava tehtävä. Oikeusministeriön hallinnonalan tulevaisuuskatsauksessa (Rikosseuraamuslaitos 2011d) mainitaan, että rangaistusten täytäntöönpanolle asetetaan tavoite rangaistuksen painopisteen siirtämisestä laitosseuraamuksista yhä enemmän vapaudessa täytäntöönpannaviin seuraamuksiin ja toimintoja kehitettäessä lähtökohtana on yhteiskuntaan kiinnittymisen edistäminen. Tämän tavoitteen toteuttamisessa tarvitsemme yhteiskunnan tarjoamia palveluja ja työpaikkojakin yhä enemmän.

Yhdyskuntapalvelun suorittajien sijoittaminen uuteen työyhteisöön voi kaatua monenlaisiin ongelmiin. Uusien palvelupaikkojen hankintaa tulisi tehdä organisoidusti ja esimerkiksi kuntatasolla mahdolliset kuntaliitokset huomioiden. Oman kokemukseni mukaan omalla kotipaikkakunnallani kuntaliitoksen myötä Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimisto menetti kaikki kuntaliitokseen mukaan menneiden kuntien palvelupaikat niin teknisen, sivistyksen kuin sosiaalitoimenkin alalta. Kuntaliitoksen uuden organisaation syntymisen myötä uusien sopimusten tekeminen osoittautui todella haastavaksi, eikä uuden kunnan päättäjien näkökulmasta yhdyskuntapalvelun tarvitsevien palvelupaikkasopimusten tekeminen ollut ensisijaisen tärkeää. Palvelupaikkojen hankinta vie aikaa eikä siihen ole ennestään tiukkenevassa resurssitilanteessa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa pystytty panostamaan eikä siirtämään resursseja riittävästi.

Rikosseuraamuslaitoksen vuosikertomuksen 2008 mukaan palvelutehtävien järjestäminen sellaisille henkilölle, jonka työ- ja sosiaaliset taidot on arvioitu heikoiksi, on vaikeaa. Toisaalta yhdyskuntapalvelun edellyttämä elämänhallinta ja yleishyödyllisen työn tekeminen tuottavat varsinkin työelämän ulkopuolella olleille onnistumisen kokemuksia ja parantavat näin arkielämän valmiuksia. Samaa voisi sanoa kuntouttavan työtoiminnan tekijöistä. Pitkään työelämän ulkopuolella oltuaan voi kokemus työhön pääsemistä voimaannuttaa ihmistä ja motivoida hakeutumaan työhön tai kurssille. Se voi myös parantaa elämänhallintaa ja elämänrytmiä.

Lasse Rautniemi pohtii lainrikkojen integroitumista yhteiskuntaan artikkelissaan Sosiaalinen kontrolli (Lavikkala & Linderborg 2011, 245 - 246). Rautniemi tarkoittaa lainrikkojan integroitumisella yhteiskuntaan sitä, että kyse on hänen saattamisestaan sellaisen sosiaalisen kontrollin piiriin, joka vahvistaa normien mukaista toimintaa. Rautniemi esittää kysymyksen integraation pohtimisen kannalta, että millaisessa yhteiskunnassa me nyt elämme. Hyvinvointivaltion purkamisen myötä edellytykset niin sosiaalipoliittisten kuin yksilön tarpeet huomioivien toimenpiteiden toteuttamiselle ovat kaventuneet. Jos tämä arvio pitää paikkansa, on periaatteen ”yleisen yhteiskunnan palvelutarjonnan hyödyntäminen, verkottunut työtapana sekä yhteiskuntaan integroivien jatkumoiden ja polkujen rakentaminen asiakkaille ja heidän kanssaan” toimintaedellytykset heikentyneet.

Miten voisimme herättää niin kuntien päättäjät kuin yhdyskuntapalvelun palvelupaikkojenkin henkilökunnan tuntemaan yhteiskunnallista vastuuta ja tarjoamaan omasta puolestaan näitä yhteiskuntaan integroitumisen jatkumoa ja polkuja. Mielestäni kuntouttava työtoiminta on selkeästi kuntia velvoittavaa toimintaa, ja se on näin ymmärretty työpaikoilla. Kuntouttavan työtoiminnan työntekijät otetaan vastaan ja omien resurssien vähetessä ei kyetä ottamaan enää muita tulijoita ohjattavaksi. Yhdistykset ja säätiöt ja muut sen kaltaiset paikat sen sijaan voivat käyttää enemmän omaa harkintaansa ja käyttää vastuutaan valikoivimmin.

Tutkimuksen johtopäätöksissä on nähtävissä, että työntekijän valintaan liittyvissä kriteereissä asiakkaan tekemän rikoksen luonne korostuu. Toisaalta palvelupaikan odotukset tulevalle työntekijälle ovat sen kaltaisia, että toivotaan työntekijän omaavan hyvän fyysisen ja psyykkisen työkyvyn. Käytännössä olen itse havainnut, että helpoin asiakas sijoittaa yhdyskuntapalvelussa palvelupaikalle, on fyysisesti hyväkuntoinen,

ammattitaitoinen ja rattijuopumuksesta tuomittu asiakas. Yhä enemmän asiakkaat kuitenkin ovat moniongelmaisempia, mahdollisesti fyysisesti ja psyykkisesti rajoituneimpia ja heidän tuomionsa ovat tulleet muusta kuin rattijuopumuksista ja yhä vaikeampaa heille on löytää palvelupaikkoja. Yhdyskuntapalveluun tuomittujen terveydentila on muuhun väestöön verrattuna yleensä huonompi. Heillä on keskimääräistä enemmän mielenterveyden häiriöitä ja ruumiillisia sairauksia huomattavasti muuta väestöä enemmän (Lavikkala & Linderborg 2011, 149.) Sellaisista palvelupaikoista onkin omalla työskentelypaikkakunnallani kovasti puutetta, mihin voisi sijoittaa toimintakyvyltään rajoittuneen asiakkaan tai missä yhdyskuntapalvelun suorittajan tekemän rikoksen laadulla ei olisi mitään merkitystä.

Palvelupaikkojen yhdyshenkilöille olemme aina korostaneet, että yhdyskuntapalveluun tulevan edellytykset on kartoitettu ja arvioitu etukäteen. Palvelupaikkaa harkitessamme olemme jo käyttäneet harkintaa ja asiakasta itseään on kuultu palvelupaikan valintaan liittyvissä asioissa. Tästä huolimatta jopa uuden palvelupaikan yhdyshenkilöt mielellään asettavat erilaisia rajoituksia ilman, että tätä mahdollisuutta olisi ehditty edes mainita. Sellaisia tilanteitakin toki on, että tuomioistuimien on tuominnut yhdyskuntapalveluun ilman että edellytyksiä suorittamiseen olisi Rikosseuraamuslaitoksen toimesta kartoitettu tai laadittu lausunto edellytyksistä on ollut kielteinen.

Oma käsitykseni yhdyskuntapalvelun toimeenpanosta muualla maailmassa rajoittuu lähinnä tv:n saippuasarjoihin. Yhdyskuntaseuraamusten kehittymisestä ja esimerkkejä muiden Pohjoismaiden toimintamalleista on esitelty kattavasti kirjassa Rikosseuraamustyön kehittämisen linjauksia (Lavikkala & Linderborg 2011, 68 - 77). Toisaalta englantilaisista saippuasarjoistakin olen saanut ajatuksia siitä, että Suomessakin voisi perustaa pieniä työryhmiä, joissa olisi oma valvoja ja muutama yhdyskuntapalvelun suorittaja. Vastaavia kokeiluja on kuntouttavan työtoiminnan puolella jo olemassa, käsittääkseni tällaista on yhdyskuntapalvelussakin kokeiltu mm. haitallisten rikkakasvien kitkennässä. Tällainen ”partio” voisi yhdessä vastata eri alueiden kunnossapidosta ja siivouksesta vaikkapa niillä paikkakunnilla ja –alueilla, joissa toimii monikansallinen pikaruokaketju. Siivottavia alueita tuntuu näiden ympäristössä riittävän.

Tällaiseen työryhmään sijoittaminen voisi olla perusteltua sellaisissa tilanteissa, joissa yhdyskuntapalvelun suorittaja osallistuu toimeenpanonsa aikana erilaisiin toimintaohjelmiin tai päihdehuollon palvelujen piiriin. Rangaistuksen sisällön mielekkyys ja asi-

akkaan saama hyöty tulisivat näin laadullisesta toiminnasta oman itsensä hyväksi ja palkattoman työn osuus olisi ikään kuin täytetty. Toisaalta tämä olisi vastaus myös sellaisiin tilanteisiin, että yhdyskuntapalvelun suorittajalle olisi syystä tai toisesta vaikea löytää palvelupaikkaa esimerkiksi hänen tekemänsä rikoksen luonteesta johtuen.

Tällaisia erityisiä työllistymishankkeita, joissa voisi olla mahdollista myös yhdyskuntapalvelun suorittaminen, suositellaan perustettavaksi myös Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Avauksia-sarjassa julkaistussa raportissa. Raportissa on annettu pohdittavaksi neljä suositusta, joiden mukaan tulisi ”löytää” taho, joka ottaisi ”yleisen sosiaaliryöpylän” keinoin kokonaisvastuun vapautuvien vankien ja myös yhdyskuntarangaistusta suorittavien sosiaalisesta tuesta ja palveluohjauksesta. Lisäksi suositellaan, että eri viranomaisten, asiakkaiden ja vertaistukea tuottavien yhteydenpitoa voisi melko helposti ja kohtuullisilla kustannuksilla lisätä erilaisten puhelinten ja muiden Internet-yhteyksien avulla. Lainrikkajien ja muiden ”vaikeasti asutettavien” asumisen ennusteen parantaminen näyttäisi edellyttävän useiden toimijoiden parempaa valmistelua ja toimivia yhteistyörakenteita, joilla selviytymistä voidaan tukea ja tarvittaessa myös nopeasti puuttua ongelmiin. Viimeisenä suosituksena esitellään, että joissakin kunnissa olisi tarpeen käynnistää erityisiä työllistämishankkeita vankilasta vapautuville ja muille lainrikkajille, joita arvioimalla voitaisiin selvittää heidän työllistymisensä yleisiä ja paikallisia esteitä. (Karjalainen & Viljanen 2009, 5.)

Palvelupaikkojen yhdyshenkilöiden kokemuksista on tehty useita opinnäytetöitä. Kuntouttavan työtoiminnasta samoin on tehty erilaisia tutkimuksia. Kuntouttava työtoiminta on tullut jäädäkseen ja sen kehittämiseksi voi olla tarpeen tehdä vaikuttavuustutkimuksia. Yhdyskuntapalvelua koskevan jatkotutkimuksen aiheeksi näkisin sen toimeenpanossa erilaisten, vaihtoehtoisten toimintatapojen tutkimista.

LÄHTEET

Aho, S. 2004. Krooninen työttömyys; laajuus, rakenne ja syntytausta. Työministeriö. Helsinki.

Asetus yhdyskuntapalvelusta 1259/1990.

Asetus yhdyskuntapalvelusta 4/2011.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Teoksessa Ikkunoita tutkimus metodeihin. Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Giddens, A. 2001: Sociology. Fourth edition. Cambridge. Polity Press.

Grönfors, M. 1986. Rangaistus, kuntoutus ja korvaus: Yhdyskuntapalvelu seuraamusvaihtoehtona. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston julkaisuja 2/1986. Helsinki.

Haajanen, P. 2007. Yhdyskuntapalvelun sisältämät restoratiiviset piirteet – tutkimus yhdyskuntapalvelusta kolmatta sektoria edustavilla palvelupaikoilla. Kuopion yliopisto. Kuopio.

Haapasalo, J. 2008. Kriminaalipsykologia. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Haastattelu. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja. 29.9.2011.

HE 3/2010. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdyskuntapalvelusta annetun lain muuttamiseksi.

HE 184/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi kuntouttavasta työtoiminnasta ja eräiksi siihen liittyvistä laeiksi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1980. Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.

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

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

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

Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosessista. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kallio, S. 2006. Yhdyskuntapalvelu palvelupaikan näkökulmasta. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu.

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2011 Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Karjalainen, J. & Viljanen, O. 2009. Arki kuntoon –lainrikkajien tuen tarve. Avauksia –sarja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Valopaino Oy.

Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Tammi.

Kouvolan Sanomat 20.3.2012. Alle kolmannes yhdyskuntapalvelun loppuun suorittaneista syyllistyi uuteen rikokseen kolmen vuoden seuranta-aikana. Suomen Tietotoimisto. Helsinki.

Kuntainfo 14/2009. Kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuus 1.1.2010 alkaen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa <http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/view/1480293> [viitattu 15.5.2011 ja 20.10.2011].

Laine, M. 2007. Kriminologia ja rankaisun sosiologia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Laki yhdyskuntapalvelusta 1055/1996 ja 641/2010.

Laki henkilötietojen käsittelystä rangaistusten täytäntöönpanossa 422/2002.

Lappi-Seppälä, T. 2000 Rikosten seuraamukset. Porvoo: WSOY.

Lavikkala, R. & Linderborg, H. (toim.)2011. Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus Acta Poenologica 2/2011. Helsinki.

Lavikkala, R. 2010 Yhdyskuntapalvelu: näkökohtia kehittämisestä. Rikosseuraamuslaitos, toiminnan kehitys ja laatuyksikkö. Helsinki.

Lavikkala, R. 2012. Yhdyskuntapalvelu 2011. Rikosseuraamuslaitos, toiminnan kehitys ja laatuyksikkö. Helsinki.

Linderborg, H. 2003. Yhdyskuntapalvelu rangaistuksena. Yhteiskuntapolitiikka. Stakes, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Lindqvist, T., Oksala, I. & Pihlman M-R. (toim.) 2001. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita. Helsinki.

Lundahl, M. 2009. Yhdyskuntapalvelun palvelupaikkatyön kehittäminen. Opinnäytetyö Diakonia ammattikorkeakoulu. Järvenpää.

Marttila, K. & Ojanperä, J. 2011. Kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus : Tutkimus kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta Seinäjoella. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Neiramo, I. 2002. Vankeinhoidon etiikka. Teoksessa Vankeinhoidon perusteet. Salminen, M. ja Toivonen, K. (toim.)Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Perttula, J. 2006. Kokemus ja kokemuksen tutkimus. Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoriasa. Helsinki: Dialogia Oy.

Priha, V. 2011. Kuntouttavan työtoiminnan yhteys elämänhallintaan: Asiakaskokemuksia Keski-Suomesta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Rauman kaupunki. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Saatavissa http://www.rauma.fi/sosiaali-ja_terveyspalvelut/Sosiaalipalvelut/Aikuis_ ja_perhetyo/Tyovoiman_palvelukeskus/Lomakkeet_ ja_ esitteet/Kuntouttava_tyotoiminta_KASIKIRJA.2011.pdf. [viitattu 26.2.2012].

Rautakorpi, K. 2010. Arviointi osana kuntouttavan työtoiminnan voimaantumisprosessia: Voidaanko ihmisen voimaantumista havainnollistaa ja arvioida? Jyväskylän yliopisto.

Rautiainen, M. 2008. Yhdyskuntapalvelun soveltuvuusarvioinnin, tuomitsemisen ja palvelun suorittamisen yhdenvertaisuus. Edilex 2008/14.

Rikosseuraamusalan käsikirjoja 1/2006. Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset. Kriminaalihuoltolaitos.

Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2008. Rikosseuraamuslaitos.

Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2010. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2011.

Rikosseuraamuslaitos. 2011a. Seuraamukset. Saatavissa : <http://www.rikosseuraamus.fi/15139.htm> [viitattu 9.9.2011].

Rikosseuraamuslaitos. 2011b. Rikosseuraamuslaitos Saatavissa: <http://www.rikosseuraamus.fi/49146.htm/> [viitattu 28.4.2011].

Rikosseuraamuslaitos. 2011c. Täytäntöönpano. Saatavissa : <http://www.rikosseuraamus.fi/49171.htm>. [viitattu 9.9.2011].

Rikosseuraamuslaitos. 2011d. Strategia 2011-2020. Saatavissa: <http://www.rikosseuraamus.fi/54002.htm/> [viitattu 9.9.2011].

Rikosseuraamuslaitos. 2011e. Seuraamukset, palvelun suorittaminen. Saatavissa : <http://www.rikosseuraamus.fi/15203.htm>. [viitattu 9.9.2011].

Rikosseuraamuslaitos. 2011f. Sisäinen tyyne-asiakastietojärjestelmä, tilastotiedot.

Rikosseuraamuslaitos. 2012a. Poikkileikkaustilasto 4.1.2012. Rikosseuraamuslaitoksen sisäinen Rinki-intranetverkko.

Rikosseuraamuslaitos. 2012b. Rikosseuraamuslaitoksen tulosraportti 2011. 23.2.2012. Helsinki.

Rikosseuraamuslaitos. 2012c. Lempiäinen, E. Vankiloiden ja yhdyskuntaseuraamustoimistojen yhteistyö työ- ja elinkeinotoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten kanssa. 29.2.2012. Helsinki.

Routio, P. 2005. Kyselevät tutkimustavat. Saatavissa <http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/064htm>. [viitattu 1.4.2012].

Sallinen, H. 2008. Tuki ja kontrolli yhdyskuntapalvelutyössä. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto.

Sopimus yhdyskuntapalvelun palvelupaikan järjestämisestä. Rikosseuraamuslaitos.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vesalainen, J. 1996. Työ ja Ihminen; Työttömänä koettu toimintakyky ja itsetunto. Tutkimusraportti 9. Työterveyslaitos. Helsinki.

Tuusa, M. 2005. Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä. Aktivointi ja työllistymisen tukeminen sosiaalisen ammatinkäytäntönä kunnissa. Kuntoutussäätiön tutkimuksia. Helsinki: Yliopistopaino.

Työ- ja elinkeinotoimisto. Saatavissa http://www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/06_uutiset/2011-12-20-01/index.jsp. [viitattu 7.1.2012].

Työllisyysportti. Kuntouttava työtoiminta. Saatavissa: http://www.tyollisyysportti.fi/tyollisyyspalvelut/palvelukasitteet/kuntouttava_tyotoiminta/ [viitattu 28.4.2011].

Työmarkkinoilta syrjäytyminen, tulonjako ja köyhyys. 2001. Työryhmäraportti. Valtioneuvoston julkaisusarja 2001/13. Saatavissa http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2001/j13-tyomarkkinoilta_syrjaytyminen/pdf/fi.pdf. [viitattu 6.1.2012].

Valtiovarainministeriö. Hankkeet: Kuntauudistus. Saatavissa http://www.vm.fi/vm/fi/05_hankkeet/0107_kuntauudistus/index.jsp. [viitattu 5.3.2012].

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Yleisradion uutiset. 2011. Yhdyskuntapalvelupaikat katoavat kuntapalvelujen ulkoistamisessa. Ylen internetsivut. Saatavissa

http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2011/03/yhdyskuntapalvelupaikat_katoavat_kuntapalvelujen_ulkoistamisessa_2460081.html?origin=rss. [viitattu 28.4.2011].

Yhdyskuntapalvelusuunnitteluryhmä. 1990. Yhdyskuntapalvelu vankilan vaihtoehtona. Yhdyskuntapalvelusuunnitteluryhmän mietintö. Helsinki: Oikeusministeriö.

keh. PK 30.5.11

Rikosseuraamuslaitos
Kouvolan yhdyskuntaseuraamustoimisto

27.5.2011
Dnro 158/127/2011

Liisa Elorannan opintovapaahakemus ja tutkimuslupahakemus

Liisa Eloranta opiskelee Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaali-alan koulutusohjelmassa.

Elorannan opiskelu on edennyt suunnitelman mukaisesti. Hän on aloittanut opinnäytetyön tekemisen aiheena Yhdyskuntapalvelun suorittajan ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan erot työpaikkojen edustajien näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on löytää keinoja, joihin perustuen yhdyskuntapalvelua voi markkinoida tulevaisuudessa paremmin mahdollisille uusille palvelupaikoille. Opinnäytetyön toteuttamiseksi Eloranta anoo kahden kuukauden mittaista palkallista opintovapaata ajalle 1.9.2011 - 30.10.2011. Ajankohtaa harkittaessa on pyritty huomioimaan toimiston työ- ja työntekijätilanne.

Eloranta hakee myös tutkimuslupaa opinnäytetyöhön liittyvien haastattelujen tekemiseen. Haastateltavat ovat yhdyskuntapalvelun palvelupaikkojen edustajia.

Esitys Esitän, että Liisa Elorannalle myönnetään Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaali-alan koulutusohjelmaan liittyvän lopputyön tekemiseen kaksi kuukautta opintovapaata ja päätetään maksaa hänelle tältä ajalta palkkaus virkaehtosopimuksen 35 §:n nojalla (hallintojohtaja Heli Hernan linjaus 3.6.2010 Amk- ja muiden korkeakouluopintojen tukeminen rikosseuraamuslaitoksessa)

Samalla esitän, että Liisa Elorannalle myönnetään tutkimuslupa opinnäytetyön tekemiseen.


Tuula Krauel
apulaisjohtaja

Päätös

Esityksen mukaisesti.


Mikka Junninen
Johtaja
Haminan vankila
Kouvolan yhdyskuntaseuraamustoimisto

Tiedoksi: Helle
Pelvo
Liisa Eloranta

TIETOA HAASTATELTAVALLE SEKÄ HAASTATTELUSOPIMUS

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosionomi-opiskelija Liisa Eloranta tekee opinnäytetyötään aiheesta työpaikkojen kokemuksia kuntouttavassa työtoiminnassa sekä yhdyskuntapalvelussa olevista työntekijöinä.

Tutkimus toteutetaan teemahaastattelun avulla, jossa Eloranta haastattelee työpaikkojen henkilökuntaa, jotka ovat työssään toimineen yhdyshenkilönä tai ohjaajana kuntouttavassa työtoiminnassa olevalle tai yhdyskuntapalvelun suorittajalle.

Haastattelut nauhoitetaan, jotta tutkija saa kaiken arvokkaan tiedon talteen. Haastatteluvastaukset litteroidaan kirjalliseen muotoon, jonka jälkeen ne analysoidaan laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmiä hyväksikäyttäen.

Haastateltava suostuu allekirjoittamalla tämän sopimuksen nauhoitettuun haastatteluun ja siihen, että haastateltavilta saatuja tietoja voidaan käyttää suorina lainauksina tutkimuksessa.

Tässä haastattelusopimuksessa sovitaan myös, että haastateltavan henkilöllisyys tai työpaikka ei tule kenenkään kolmannen osapuolen tietoon. Haastattelija kunnioittaa haastateltavan anonymiteetin säilymistä, haastatteluun osallistuminen on vapaa-ehtoista.

Haastattelussa tehty nauhoitus tuhoetaan litteroinnin jälkeen. Haastateltavalla on oikeus saada tutkielma luettavakseen sen valmistuttua, tutkija toimittaa sen jälkikäteen haastateltavalle.

Tätä haastattelusopimusta kirjoitetaan kaksi (2) kappaletta, joista toinen jää haastateltavalle ja toinen haastattelijalle.

Allekirjoitukset

____/____ 2011

haastateltava

haastattelija Liisa Eloranta